

n°107 - février 2018

# Actions PERSONNEL

## DOSSIER

Pilotage de la performance :  
un enjeu fort pour les  
collectivités

## LE SAVEZ-VOUS

Le Règlement Général  
sur la Protection des Données

## REPORTAGE

Encourager les parcours  
professionnels





Ce début d'année 2018 ne faillit pas à la règle des modifications des paies des agents. A noter cette année, la hausse de la CSG de 1.7 points soit un taux de 6.80 % applicable sur les revenus déductibles. Cette hausse est accompagnée de **mesures de compensation**, adaptées selon le régime de Sécurité Sociale dont dépend l'agent : la suppression des cotisations salariales d'assurance maladie, le cas échéant, la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité complétée par la création d'une indemnité compensatrice. En savoir plus : [http://www.cdg35.fr/accueil\\_internet/actualites/1241\\_155211/creation\\_dune\\_indemnite\\_compensatrice\\_de\\_la\\_hausse\\_de\\_la\\_csg\\_au\\_1er\\_janvier\\_2018](http://www.cdg35.fr/accueil_internet/actualites/1241_155211/creation_dune_indemnite_compensatrice_de_la_hausse_de_la_csg_au_1er_janvier_2018)

A retrouver également "les chiffres de la paie 2018 : tout ce qui change" sur la fiche rémunération sur le site du CDG.

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 s'applique une journée de carence en cas d'arrêt maladie, cette disposition issue de la loi de finances 2018 est détaillée dans une note d'information "Journée de carence" à retrouver sur le site : [www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr)

Le FAQ de la DGCL sur le PPCR est complété par le détail des mesures de report du dispositif. A consulter : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/mise-oeuvre-protocole-sur-parcours-professionnels-carrieres-et-remunerations-ppcr-faq>



Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale, une nouvelle publication du Défenseur des droits entend sensibiliser et appuyer les élus, les services de ressources humaines, et plus généralement les membres de la fonction publique territoriale, à la lutte contre les discriminations et le harcèlement et à la promotion de l'égalité. S'appuyant sur le cadre juridique et jurisprudentiel existant, cet outil s'articule autour de 9 fiches pratiques rédigées à partir de décisions du Défenseur des droits et d'exemples de bonnes pratiques empruntées à différentes collectivités territoriales ayant accompagné la réalisation de cette publication. A consulter : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/actualites/2017/12/9-fiches-pratiques-pour-agir-contre-les-discriminations-et-le-harcèlement-dans-la-fonction-publique-territoriale>

Transformation de l'Action publique : un appel à la participation des agents et usagers a été lancé par le gouvernement à travers le lancement du **Forum de l'action publique**. Le FAP se concrétise par une enquête ouverte à tous sur les services publics (point de vue de l'utilisateur) ainsi que par une large consultation sur l'attractivité de la fonction publique et la gestion de ses ressources humaines (point de vue des agents publics et des représentants des 3 versants de la fonction publique). Cette action se déroule du 24 novembre à la mi-février 2018. Rendez-vous sur le site : [www.forum-action-publique.gouv.fr](http://www.forum-action-publique.gouv.fr)

Treize pistes pour **une gestion des ressources humaines plus économe**. Dans un rapport rendu public en décembre 2017, des hauts fonctionnaires de l'Etat passent en revue les solutions qui pourraient générer des économies dans le champ des opérations de gestion des ressources humaines au sein des collectivités territoriales. Plusieurs des treize pistes avancées vont dans le sens d'un renforcement des compétences confiées aux centres de gestion. <https://www.caissedesdepotsdesterritoires.fr/cs/ContentServer/?pagename=Territoires/Articles/Articles&cid=1250280211251&nl=1>



## « Une année pour renouveler et renforcer le dialogue social »

L'année 2018 donnera lieu au renouvellement des représentants des personnels dans les instances consultatives de la fonction publique (Commissions administratives paritaires, Commissions consultatives paritaires, Comités techniques, Commissions de réforme). Pour la première fois dans les collectivités, le collège des agents est modifié sans attendre le scrutin municipal qui conditionne les désignations du collège employeur.

Les élections professionnelles nécessitent une mobilisation importante pour de nombreux acteurs :

- Les services RH doivent préparer les listes électorales (en tenant compte des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2018) puis les opérations de vote (le 6 décembre 2018).
- Le CDG 35 organise les élections aux instances départementales et soutient les collectivités d'au moins 50 agents dans le renouvellement des membres du personnel des Comités techniques locaux.
- Les organisations représentatives recherchent des agents volontaires de toutes catégories pour consacrer de l'énergie aux problématiques individuelles et collectives.
- Tous les types de personnels sont invités à s'impliquer dans le processus pour légitimer le rôle de leurs futurs représentants, y compris les contractuels qui disposeront de commissions dédiées à leurs situations.

Sans entrer dans les nombreuses particularités de ces opérations juridiquement et humainement complexes, je tiens à

souligner l'importance des instances de dialogue au niveau local comme au niveau départemental. Les nombreuses réformes sur la rémunération (RIFSEEP, PPCR), l'exercice du travail (prévention, télétravail...), la répartition des compétences territoriales (fusions, transferts...) montrent que les questions ne se posent déjà plus dans les mêmes termes en 2018, comparativement à 2014.

Gageons qu'en 2022, la donne aura encore changé. A tous moments, le fil du dialogue doit être entretenu pour déterminer la meilleure façon d'adapter le service public local aux besoins des habitants. Très souvent, la posture de tiers de confiance du CDG, au travers des instances collectives comme par la neutralité de ses expertises, est sollicitée pour éviter de trop fortes personnalisations des difficultés et trouver des issues consensuelles.

Dans un paysage mouvant, mais avec un investissement inchangé pour la qualité du service public, je "nous" souhaite à tous une fructueuse année 2018. Pour conduire au mieux les changements en cours, nous aurons besoin les uns des autres.

Sachons nous écouter, ou mieux encore, nous entendre !

**Jean Jacques BERNARD,**  
Président du CDG 35

## PILOTAGE DE LA PERFORMANCE : UN ENJEU FORT POUR LES COLLECTIVITÉS

Les services "Conseil-Organisation" des CDG bretons sont régulièrement sollicités afin d'aider les collectivités à faire évoluer leurs pratiques en matière de pilotage, qu'il s'agisse de pilotage RH ou de pilotage stratégique de la collectivité. Afin d'aider les collectivités territoriales à mettre en place les outils et les process internes du contrôle de gestion et à développer une culture de gestion et de pilotage, les CDG bretons ont lancé une grande enquête auprès d'elles. Celle-ci visait à connaître l'état actuel des pratiques en matière d'outils de pilotage et de contrôle de gestion, et à recueillir leurs attentes envers les Centres de Gestion. Retour sur les principaux résultats et enseignements de cette enquête pour l'Ille-et-Vilaine.

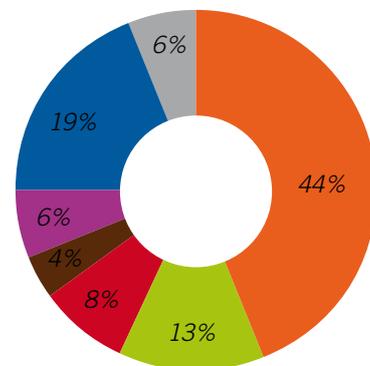
### PROFILS DES RÉPONDANTS

Cette enquête a été effectuée auprès d'un large panel de responsables publics au cours des mois de septembre/octobre 2017. Une cinquantaine de cadres territoriaux bretonniers ont répondu au questionnaire.

### Les EPCI et les communes de moins de 2 000 habitants fortement mobilisés

Les collectivités ayant répondu étaient pour 70% des communes (6 sur 10 de moins de 2 000 hab.) pour 22% des EPCI (la moitié des intercommunalités du département) ; et pour les 8% restant, des EHPAD, CCAS, établissements.

Les DGS (72%) et responsables financiers et/ou RH (18%) sont majoritaires dans le panel des sondés, les 10% restant sont des responsables d'EHPAD ou de CCAS.



- Commune de - de 2 000 hab.
- Commune de 2 000 à 3 500 hab.
- Commune de 3 500 à 5 000 hab.
- Commune de 5 000 à 10 000 hab.
- Commune de plus de 10 000 hab.
- EPCI de 15 000 à 40 000 hab.
- EPCI de plus de 40 000 hab.



## OUTILS DE GESTION DE L'ACTIVITÉ DES SERVICES

Tableaux de bord



Enveloppes budgétaires par service



Comptabilité analytique



## DES OUTILS À DÉVELOPPER

Les répondants disposent d'outils de gestion de l'activité des services, la comptabilité analytique étant l'outil le plus développé parmi les collectivités interrogées.

Cependant, seuls 18% d'entre elles disposent des 3 outils de gestion indiqués ci-dessus, ce qui laisse entrevoir une large marge de progression dans le pilotage de leur performance, d'autant que seule la moitié des répondants estime les outils en place suffisants.

## À QUOI SERT LE CONTRÔLE DE GESTION ?

Le contrôle de gestion est un système de pilotage mis en œuvre dans une société ou une institution, avec pour objectif d'optimiser les performances des services, et d'améliorer le rapport entre les moyens engagés et les résultats obtenus.

Il analyse les performances de l'ensemble des activités de la structure, afin de déterminer les gains de productivité possibles ou les synergies envisageables.

Pour y parvenir, il établit son évaluation à partir de données chiffrées collectées dans les services, en puisant selon les besoins, dans la comptabilité générale ou analytique, et en mettant en place des indicateurs mesurant l'écart entre **les objectifs poursuivis** et **la situation réelle**.

D'apparition récente dans la sphère publique, le contrôle de gestion est devenu un outil stratégique indispensable pour piloter toute organisation et son développement actuel, au cœur de la démarche de modernisation des services publics, peut permettre :

- D'accompagner les décideurs dans la mise en place d'outils et de **processus internes** visant une recherche d'optimisation des services et d'efficacité des actions.
- De favoriser le développement des **démarches d'évaluation des politiques publiques**, en bénéficiant d'indicateurs pertinents et pérennes.
- De soutenir le développement d'une culture de gestion et de pilotage, qui permettra aux collectivités de **se confronter aux enjeux actuels du management** induites par la diminution des ressources financières, la recherche d'efficacité, la responsabilisation des acteurs et le décloisonnement des organisations.

## QUELS ENSEIGNEMENTS TIRER DE CETTE ENQUÊTE ?

Nous avons interrogé les collectivités sur leurs souhaits de développement d'outils de pilotage et de contrôle de gestion, par degré d'intérêt et de priorité de 1 à 3. Pour les 2/3 des répondants, les outils de pilotage de projets, de projets de mandat ou de projets de service, sont peu développés, mais pour autant, ne font pas partie des priorités voire ne font pas partie des besoins (pour 20% des sondés !).

Plus de 60% des répondants estiment leurs outils informatiques suffisants et adaptés à leurs besoins.

## QUELS SONT LES OUTILS À DÉVELOPPER EN PRIORITÉ ?

### Les outils de pilotage de la masse salariale ?

C'est un chantier prioritaire

6%

Oui, cela me serait très utile

55%

Oui, cela m'intéresse mais n'est pas prioritaire

18%

Non, je n'en ai pas besoin

20%

### Les études et analyses de coûts / Comptabilité analytique ?

C'est un chantier prioritaire

10%

Oui, cela me serait très utile

29%

Oui, cela m'intéresse mais n'est pas prioritaire

38%

Non, je n'en ai pas besoin

23%

## LES OUTILS DE PILOTAGE DES PROJETS DE MANDAT PEU DÉVELOPPÉS

### Disposez-vous d'outils de pilotage et de suivi des actions du mandat ?

Non 60%

Oui 40%

### Avez-vous formalisé des projets et objectifs de services ?

En cours d'élaboration 13%

Non 71%

Oui 17%

### Disposez-vous d'outils de pilotage de projets de services ?

Non 75%

Oui 25%

### Avez-vous défini des moyens associés aux projets ?

Non 83%

Oui 17%

## LE PILOTAGE DES RH

Les outils de pilotage de la masse salariale sont fortement attendus par près de 61% des répondants, ce que le succès du colloque organisé en octobre par le CDG laissait présager.

Il en est de même pour les outils de pilotage RH (tels les tableaux de bord de suivi des effectifs, de suivi de la formation, de suivi de l'absentéisme...), attendus par près de 60% des sondés.

## LA COMPTABILITÉ ANALYTIQUE

Enfin, bien qu'étant 73% à déclarer l'utiliser pour gérer ses services, 40% souhaitent mieux piloter les coûts via des outils de comptabilité analytique.

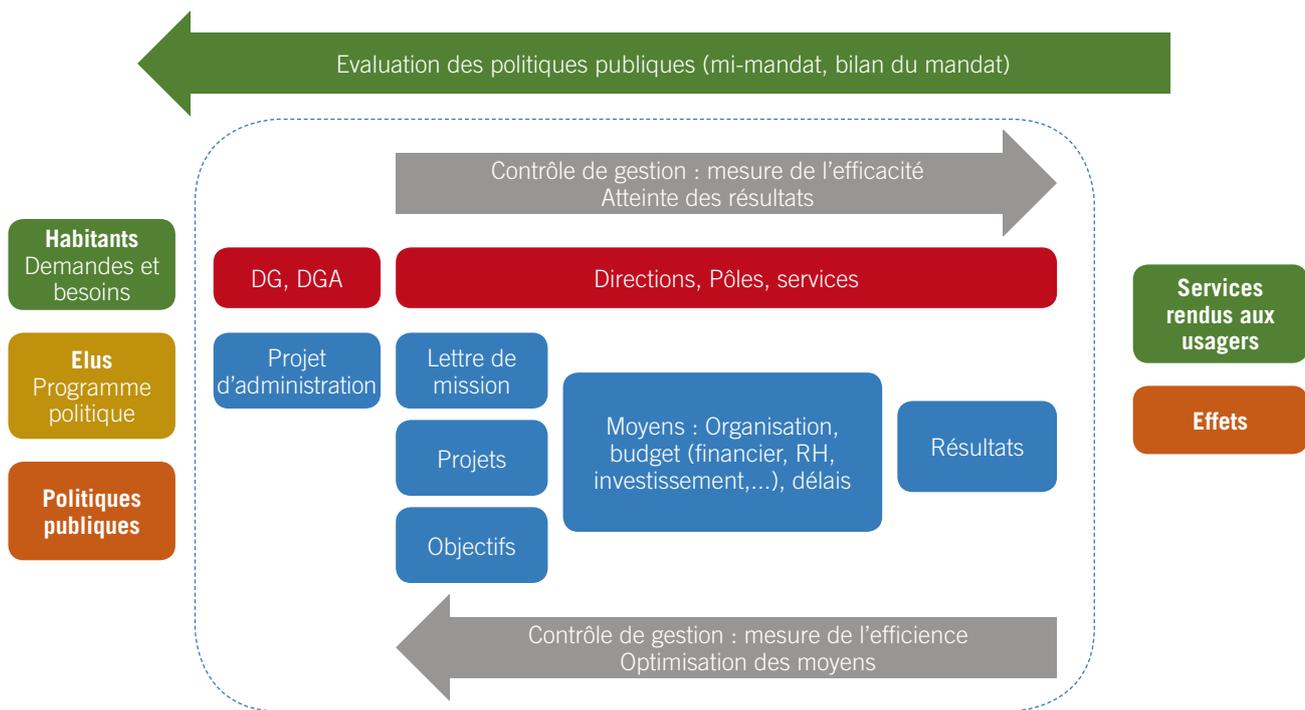
Aujourd'hui, que pouvons-nous en conclure ?

Les collectivités ont-elles un besoin complémentaire de formation de leur personnel et/ou d'amélioration des outils existants ?

## EN CONCLUSION, LES PRINCIPAUX BESOINS SONT :

- Des outils permettant de cibler rapidement les écarts à la feuille de route et d'informer les élus,
- Des tableaux de bord permettant la mise en place d'un dialogue de gestion.

Retrouvez les résultats complets de l'enquête sur [www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr)



## EN SAVOIR +

### LES TABLEAUX DE BORD, OUTILS D'AIDE À LA DÉCISION

Soumises à une pression croissante sur les dépenses publiques et à la raréfaction des ressources, les collectivités doivent aujourd'hui prioriser certaines prestations : les indicateurs, les outils d'aide à la décision politique, les outils d'évaluation des politiques publiques, le pilotage, le contrôle de gestion et la rationalisation de l'organisation doivent se développer impérativement. Ainsi, les outils de gestion des collectivités territoriales se sont affinés au cours des dernières décennies, au fur et à mesure que le rôle des agents territoriaux évoluait et que la recherche de l'efficacité dans la gestion de l'argent public apparaissait comme une évidence.

Représentant près d'un cinquième du total des dépenses publiques, les dépenses des collectivités territoriales et de leurs groupements nécessitent des outils de pilotage et de contrôle interne ayant pour vocation l'atteinte des objectifs définis, au meilleur coût.

### ALERTER ET ANTICIPER

L'élaboration, la mise en place et le suivi d'un tableau de bord permettra de disposer d'un outil de pilotage et "d'alerte" qui aidera :

- à prendre du recul et se dégager des urgences,
- à planifier son développement,
- à mesurer régulièrement le chemin accompli et à corriger les écarts.

### PILOTER ET MOBILISER

Le tableau de bord est à la fois :

- un outil d'amélioration des performances de la collectivité
- un vecteur de motivation de l'agent qui se fixe des buts et suit régulièrement les progrès accomplis.

La construction du tableau de bord doit se traduire en premier lieu par le choix d'indicateurs qui auront pour objet d'indiquer si l'objectif est atteint ou non.

Les critères de choix pour un indicateur sont la pertinence, la clarté et la faisabilité d'un suivi.

## CONVENTION ENTRE LE SDIS 35 ET LE CDG 35

**Le CDG 35 et le SDIS 35 ont signé le 20 décembre dernier une convention de partenariat pour l'organisation en 2018 du concours de caporal de sapeur-pompier professionnel.**

Le Service Départemental d'Incendie et de Secours d'Ille-et-Vilaine (SDIS 35) va organiser pour la première fois ce concours pour la zone de défense et de sécurité Ouest (régions Bretagne, Normandie, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire). En 2013, ces opérations avaient été prises en charge par le SDIS 76.

Le CDG 35 accompagnera le SDIS 35 dans la préparation de ce concours par la mise à disposition de moyens humains et techniques. C'est ce qui a été formalisé dans la convention signée le 20 décembre par les présidents des deux établissements : Jean-Luc Chenut, président du SDIS d'Ille-et-Vilaine et Jean-Jacques Bernard, président du CDG 35.



*De gauche à droite : Eric Candas, directeur départemental du SDIS 35, Jean-Luc Chenut, président du Conseil d'administration du SDIS 35, Jean-Jacques Bernard, président du CDG 35 et Jean-Paul Huby, directeur du CDG 35*

Ce concours, qui s'inscrit dans un calendrier national, sera ouvert du **1<sup>er</sup> février au 15 mars 2018**. Le calendrier des épreuves se déroulera comme suit :

- Epreuves écrites d'admissibilité le 24 mai 2018
- Epreuves physiques et sportives en septembre 2018
- Epreuves orales en novembre 2018

## LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 crée le CPA dans le secteur public et renforce la prévention et l'accompagnement de l'inaptitude physique.

Les dispositions de l'ordonnance s'appliquent au 1<sup>er</sup> janvier 2017, à l'exception des dispositions relatives au système en ligne gratuit lesquelles entreront en vigueur au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Le compte personnel de formation fait partie d'un dispositif plus large,



**le compte personnel d'activité (CPA)** qui comprend également le compte d'engagement citoyen (CEC). Le CPA s'applique aux fonctionnaires et agents contractuels de la fonction publique depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Le compte personnel d'activité a pour objectifs de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation et de faciliter son évolution professionnelle.

A partir de 2018, chaque titulaire d'un compte personnel d'activité pourra consulter les droits inscrits sur celui-ci et les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations : [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr)

Pour le déploiement numérique du CPF, **les employeurs publics de l'Etat, territoriaux et hospitaliers doivent conduire un certain nombre de chantiers d'ici le mois de juin 2018.**

Trois processus sont identifiés :

- la reprise du droit individuel à la formation ;
- l'alimentation annuelle du compte ;
- et enfin la décrémentation des droits. Chaque titulaire d'un compte aura également accès à une plateforme de services en ligne qui :
- Lui fournit une information sur ses droits sociaux et la possibilité de les simuler
- Lui donne accès à un service de consultation de ses bulletins de paie, lorsqu'ils ont été transmis par l'employeur sous forme électronique
- Lui donne accès à des services utiles à la sécurisation des parcours professionnels et à la mobilité géographique et professionnelle

Des infos pratiques : [www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr)  
Contactez Anne BIVAUD  
[anne.bivaud@cdg35.fr](mailto:anne.bivaud@cdg35.fr)



## LE SAVEZ-VOUS ?

### LE RGPD

Il ne vous reste qu'un peu moins de 100 jours pour être en conformité avec le **RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données)**. En effet, son entrée en vigueur est prévue **le 25 mai 2018** !

#### MAIS QU'EST-CE QUE LE RGPD ?

Le Règlement Général sur la Protection des Données a été mis en place par l'Union Européenne pour harmoniser et normaliser les différentes lois qui existent dans les pays de l'UE, sur la protection des données personnelles.

Cette nouvelle législation repose sur le droit fondamental de tout citoyen de l'UE à **la protection de sa vie privée et de ses données personnelles**, et contrairement à une directive européenne, elle n'aura pas besoin d'une transposition dans la loi française pour être appliquée.

Elle vient renforcer la protection des données à caractère personnel, prévue en France par la loi dite "Informatique et Libertés" de 1978.

**Les collectivités territoriales**, inscrites dans un processus de transformation

numérique de leur administration et des services qu'elles délivrent, sont tout particulièrement concernées par les nouvelles obligations découlant de cette réforme, et ce, quelle que soit leur taille.

En effet, elles collectent, stockent, échangent et transfèrent en masse des données, notamment via les nombreux services aux usagers ; les dispositifs de contrôle et sécurité ou encore les projets de villes intelligentes.

Ces traitements impliquent la création de nombreuses bases de données tels que les fichiers d'état civil, de recensement, de liste électorale, de logements sociaux, d'associations subventionnées, d'établissements scolaires et sportifs, de transports communaux et de restaurants scolaires, etc.

Compte tenu de l'échéance et des enjeux, les collectivités doivent **impérativement** se lancer dès à présent dans des actions de mise en conformité avec cette réglementation.

Ce règlement implique :

- Une nouvelle logique de responsabilité
- Une obligation d'information en cas de perte de données à caractère personnel
- Un risque aggravé de sanctions
- L'obligation de désigner un délégué à la protection des données (DPD)

**Contact** : Mathieu JACOVELLA, Chargé de mission Administration Numérique au Service Conseil et Développement du CDG 35, est à votre disposition pour tous renseignements complémentaires au 02 99 29 76 93  
mathieu.jacovella@cdg35.fr

Vous trouverez également un certain nombre de liens au sujet du RGPD sur le site du CDG : [http://www.cdg35.fr/accueil\\_internet/actualites/1241\\_152387/protection\\_des\\_donnees\\_personnelles](http://www.cdg35.fr/accueil_internet/actualites/1241_152387/protection_des_donnees_personnelles)

## JURISPRUDENCE

L'administration est tenue de proposer la régularisation du contrat de recrutement d'un agent contractuel de droit public en cas d'irrégularité de ce dernier et, si la régularisation n'est pas possible, un emploi de niveau équivalent ou tout autre emploi, et enfin de licencier l'intéressé s'il refuse la régularisation... Lorsqu'elle n'implique **la modification d'aucun de ses éléments substantiels**, l'administration procède à la régularisation du contrat de l'agent, sans être tenue d'obtenir son accord. Dès lors, si l'agent déclare refuser la régularisation à laquelle a procédé l'administration, ce refus n'y fait pas obstacle et l'administration n'est pas tenue de licencier l'agent. Ce refus vaut alors démission.

*CE n°401364 du 22 septembre 2017*

Les avis des comités médicaux concluant à l'aptitude d'un agent **l'obligent à se présenter à la visite médicale de reprise**. Dans ces circonstances, la présentation d'un certificat médical prolongeant l'arrêt de travail de l'agent, dès lors qu'il n'apportait aucun élément nouveau sur l'état de santé de celui-ci, n'était pas opposable et plaçait l'agent dans une situation d'absence irrégulière qui a justifié la mesure d'abandon de poste prononcée par l'employeur.

*CE n°409577 du 16 octobre 2017*



# ENCOURAGER LES PARCOURS PROFESSIONNELS DES AGENTS TERRITORIAUX



Réorganisation liée aux mutualisations de services et au transfert de compétences, évolution des métiers, souhait de changer de fonction, pénibilité des postes,... le rapport à la carrière évolue et passe souvent par un besoin de faire le point. Ce n'est cependant pas simple, sans accompagnement, d'envisager une reconversion ou une évolution professionnelle.

A la demande de l'agent et/ou de la collectivité et après un premier entretien-diagnostic, un dispositif d'accompagnement peut être mené par le CDG 35. Selon la situation, **trois dispositifs complémentaires** peuvent être proposés :

## CHIFFRES CLÉS 2017

- 5 conseils en mobilité
- 20 bilans de compétences
- 1 bilan professionnel
- 13 personnes suivies dans la cellule de reclassement
- Prestataire de la Région Bretagne avec les autres CDG bretons pour certains types d'accompagnement

- Le **bilan professionnel**. Il s'agit d'un outil pour accompagner les agents dans le cadre des orientations définies au préalable par l'employeur. Il permet d'évaluer le potentiel et les motivations professionnelles de l'agent et ainsi de définir un plan de développement des compétences.
- Le **conseil en mobilité** a pour objectif de préparer et accompagner les agents territoriaux dans leur mobilité professionnelle interne ou externe.
- Le **bilan de compétences** doit "permettre à une personne d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation" (Article L.613-10 du code du travail).



Véronique Vié et Stéphane Bordier

Réalisés en individuel ou en collectif, ces accompagnements sont menés par des conseillers pluridisciplinaires ayant une expérience confirmée en conseil et en orientation dont un psychologue du travail. Ils prennent en compte les tendances du marché de l'emploi, l'analyse des secteurs professionnels en adéquation avec les métiers et formations.

## TÉMOIGNAGES

*“Nommée attaché territoriale en 1997 pour assurer la direction d'un Foyer-Logement, j'ai ensuite porté et accompagné le projet politique de construction d'un EHPAD. Après 18 années passées au sein de la même collectivité, j'ai été recrutée dans une autre structure hors FPT mais cette expérience ne correspondait pas du tout à mes attentes. J'ai alors traversé une période de remise en question. J'ai accepté une mise à disposition et dans le même temps, j'ai obtenu l'accord de la collectivité pour réaliser un bilan de compétences.*



*Celui-ci m'a permis de faire le point sur ma situation professionnelle. Il m'a donné un regard sincère sur mes compétences, mon parcours professionnel et sur ma personnalité. J'ai pris conscience de mon savoir-faire et de mon savoir être. J'ai pu étudier de nouvelles opportunités d'évolution professionnelle en me documentant, en rencontrant des professionnels dans les métiers qui m'intéressaient. J'ai compris que j'étais en mesure de m'adapter et de rebondir. Cette réflexion m'a confortée dans mes choix et m'a redonné confiance en moi.*

*Depuis, j'ai repris la direction d'EHPAD. Je m'épanouis dans mon travail. Je peux lui donner du sens et suis en accord avec mes valeurs.”*

Béatrice PAGOT

*“En arrêt de travail depuis plusieurs mois et en accord avec la médecine de prévention, j'ai décidé de réaliser un bilan de compétences afin de pouvoir mettre un terme à une situation d'échec professionnel. J'ai été accompagné pendant toute cette démarche, étalée sur plus de 6 mois, par le CDG 35.*

*Ce bilan de compétences m'a tout d'abord permis de faire un état des lieux de mon parcours professionnel, de mes points forts, de mes axes d'amélioration et de mes limites. Puis, à l'appui de cet état des lieux, j'ai pu redéfinir un projet professionnel viable, tenant compte à la fois de mes compétences et de mes envies, mais également de mes propres contraintes. J'ai ensuite pu confronter ce projet professionnel à la réalité du marché du travail grâce notamment à des enquêtes auprès de professionnels afin de m'assurer de sa faisabilité. La conseillère en mobilité du CDG 35 a, par la suite, été très présente pour me permettre de passer de la théorie d'un potentiel futur job adéquat à la réalité de décrocher un nouveau poste (conseils sur la rédaction du CV, de la lettre de motivation et entretiens de recrutement simulés).*

*Aujourd'hui, je peux dire que sans le bilan de compétences, je n'aurais sans doute pas réussi à redémarrer une nouvelle vie professionnelle dans une autre collectivité.”*

Un fonctionnaire territorial

---

« Un regard  
sincère sur mes  
compétences »

---

*“La commune de Montgermont a dû gérer en même temps plusieurs situations :*

- *Un agent s'interrogeant sur sa carrière et sur l'exercice de son métier, a demandé à effectuer un bilan de compétences. Il a consulté plusieurs centres de bilan de compétences, le CDG 35 a été préféré en raison de sa bonne connaissance de l'environnement territorial. Après un entretien tripartite agent-collectivité-CDG, l'agent concerné a pu, sur son temps de travail, se rendre aux rendez-vous sur la base d'un planning dont la collectivité avait connaissance. Suite à ce bilan, l'agent a été autorisé à suivre une formation en adaptant ses horaires de travail.*

- *Problèmes de santé rencontrés par 2 agents. Ils ont pu être intégrés à la cellule de reclassement du CDG 35. L'un des agents qui exerçait sur un poste d'ATSEM a pu, suite à un bilan de compétences, suivre la formation PREMICOL proposée par le CDG et pourra à terme être positionnée sur des postes d'accueil en mairie. Nous échangeons souvent ensemble et ils expriment leur satisfaction de bénéficier d'un accompagnement personnalisé sur une durée de 9 mois.*

*La collectivité est tout à fait satisfaite de ces accompagnements réalisés pour ses agents et a apprécié la qualité des échanges et des conseils du CDG tout au long de ces étapes.”*

**Chantal GAINARD,**  
responsable RH-Finances  
à la commune de MONTGERMONT

## RENCONTRE THÉMATIQUE INSPECTION EN HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Le 13 mars 2018, les collectivités ayant signé une convention avec le CDG 35 pour la réalisation de la mission d'Inspection en hygiène et sécurité seront invitées à une rencontre sous la forme d'un atelier de travail autour du thème suivant : "Exploitation des rapports d'inspection. Pourquoi ? Comment ?"



Pour toute information, consultez le service Conditions de travail du CDG 35.

## LES 15 ET 16 JUIN 2018 À MONTPELLIER "LES RENCONTRES NATIONALES DE L'INGÉNIERIE TERRITORIALE TRANSITION DES TERRITOIRES"

Les Rencontres nationales de l'ingénierie territoriale (RNIT), organisées par le CNFPT et l'Association des ingénieurs territoriaux de France (AITF) sont l'évènement majeur de l'ingénierie technique et publique avec plus de 800 participant.e.s attendu.e.s.

L'édition 2018 sera consacrée aux transitions à l'œuvre sur les territoires : transitions démocratiques, numériques, écologiques, numériques. Elle confrontera les regards et les expériences d'expert.e.s, praticien.ne.s et chercheur.e.s.

Pierre Rabhi, essayiste, agriculteur, romancier, écologiste et poète français, fondateur du mouvement Colibris introduira ces rencontres et témoignera de ses expériences de transitions, de l'agir local au penser global. Ces questions seront développées lors des plénières et d'ateliers alimentés par les apports d'expériences concrètes de services techniques et d'aménagement.

Des visites techniques seront également proposées aux participant.e.s. Elles leur permettront de découvrir, par un autre regard, la Ville et la Métropole de Montpellier, hôtesse de cette manifestation et territoire de transitions, de l'agriculture urbaine aux territoires à énergie positive, territoire de référence en matière de santé ou encore labellisé French Tech.

Contact : Khalissa Houas - rnit@cnfpt.fr

## INFO DERNIÈRE MINUTE

Prochaine Conférence Régionale  
Emploi Formation : le 29 mars  
2018 à Pontivy.

### ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35  
Février 2018

#### Directeur de la publication :

Jean-Jacques BERNARD,  
Président du CDG 35

#### Directeur de la rédaction :

Jean-Paul HUBY,  
Directeur Général des Services

#### Ont collaboré à ce numéro :

Stéphane BORDIER, Sandrine BOULY,  
Mathieu JACOVELLA, Isabelle LANDRÉ-  
MERCIER, Pascale LARVOL, Ludivine  
LAUNAY, Loubna ROBIN, Véronique VIÉ,  
Laurent ZAM

#### 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 2018

#### 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 :

Le compte personnel  
de formation

