



DOSSIER

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT : LE CDG 35 VOUS ACCOMPAGNE

n°117 - juin 2021

Actions **PERSONNEL**

EN DIRECT DU CDG 35
Rencontres Maires-
Employeurs dans chaque
intercommunalité

LE SAVEZ-VOUS ?
Temps de travail - Protocole
ARTT

REPORTAGE
Égalité Femmes-Hommes :
un enjeu pour les RH

Cdg **35**



Fiches « Repères » Bilan social 2019 : L'Observatoire régional de l'emploi public territorial et des RH vient de publier 11 fiches « Repères » issues du Bilan Social 2019. Elles permettent de comparer les données du Bilan Social d'une collectivité à des collectivités similaires de même strate au niveau régional, sur la base de différents indicateurs : effectifs, temps de travail, pyramide des âges, mouvements, rémunérations, primes, formation, absentéisme... Retrouvez toutes les publications de l'Observatoire sur le site : https://www.cdg22.fr/jcms/pinter_49485/fr/travaux-de-l-observatoire-regional

Signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement ou d'agissements sexistes : quelles obligations pour les employeurs publics ? : La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer la lutte contre les diverses formes de violence, discrimination, harcèlement et sexisme. Ainsi depuis le 1^{er} mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement. À cette fin, le CIG publie un guide pour répondre aux besoins des collectivités. Ce « mode d'emploi » intègre des illustrations permettant de repérer les différents types d'agissements, les procédures de recueil et de traitement des signalements ainsi que les modalités de prise en charge. Consulter : <https://www.cig929394.fr/grh/expertise/signalement-actes-violence-discrimination-harcèlement-ou-agissements-sexistes-quelles-obligations-pour-employeurs>

Accélérer la parité au sein des directions d'intercommunalités :

L'association des Directeurs Généraux des Communautés de France (ADGCF) publie un guide sur la parité qui propose les grandes orientations et les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour renforcer la mixité des équipes dirigeantes dans les structures intercommunales. Il prend appui sur la vision du groupe de travail « Parité » de l'association, des échanges avec des collectivités innovantes et des expériences de partenaires. L'objectif de ce recueil est de promouvoir et favoriser l'accès des femmes à des postes stratégiques dans les comités de direction de toutes les intercommunalités. Confer : <https://www.adgcf.fr/58-1010-79-accelerer-parite-sein-des-directions-intercommunalites.html>

Scènes de la vie numérique : Des situations problématiques du quotidien aux chemins du droit, la CNIL explore dans son nouveau cahier Innovation & Prospective, le rapport des personnes à la protection de leurs données et à leur vie privée. Si les individus disposent de droits pour gérer les informations les concernant, leur mise en œuvre s'inscrit dans des situations sociales, traversées de rapports de force, qui conduisent à des comportements pluriels en matière de protection des données personnelles. Le recours au droit par les individus est ainsi parfois complexe. Au travers d'une analyse exploratoire des plaintes et courriers reçus, la CNIL esquisse, dans son nouveau cahier Innovation & Prospective, des recommandations afin de développer les leviers collectifs de protection de la vie privée de chacun. Lire : <https://www.cnil.fr/fr/scenes-de-la-vie-numerique-la-cnil-publie-son-8e-cahier-innovation-prospective>





Une mobilisation exceptionnelle pour permettre aux candidats de se présenter aux concours malgré la pandémie

La pandémie a conduit à reporter de nombreuses opérations de concours territoriaux prévues en 2020 sur l'année 2021. Cela a eu peu d'incidence pour les collectivités grâce au bon fonctionnement des listes d'aptitude. En effet, contrairement à la fonction publique de l'Etat où les concours valent recrutement, dans la fonction publique territoriale, le lien entre les résultats de concours et les nominations est indirect. Les postes permanents sont principalement pourvus par mutation ou par sélection d'un lauréat en recherche d'emploi, parfois déjà en contrat dans une autre collectivité. Cette souplesse explique aussi que les aménagements de concours pour la Fonction Publique Territoriale en période de COVID modifient assez peu les épreuves.

La priorité donnée en 2020 à la santé des candidats et des personnels nous conduit cette année à redoubler d'efforts pour reprogrammer la quasi-totalité des opérations, tout en honorant le calendrier initial de 2021. De plus, les précautions sanitaires induisent des moyens renforcés pour encadrer les épreuves avec des jauges adaptées, induisant souvent des changements de sites. Je tiens à souligner la mobilisation des équipes des Centres de Gestion pour faire face à cette situation exceptionnelle.

La densité des épreuves organisées entre fin mai et début juillet par le CDG 35 illustre cette intense activité :

- 27 mai : écrits des concours d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2021
- Du 26 mai au 3 juin : oraux de l'examen professionnel d'Adjoint administratif 2021
- Du 27 au 28 mai : épreuves sportives reportées du concours de capitaine des sapeurs-pompiers 2020

- Du 7 au 11 juin : oraux reportés du concours de Bibliothécaire 2020
- Du 14 au 17 juin : oraux de l'examen d'Attaché principal 2021
- 22 juin : écrits reportés du concours d'Attaché 2020
- 25 juin : épreuves sportives reportées du concours de Gardien brigadier de police municipale et du concours d'éducateurs des activités physiques et sportives 2020
- Du 29 juin au 1^{er} juillet : oraux du concours reporté de Gardien brigadier de police municipale 2020
- Du 1^{er} au 2 juillet : épreuves pédagogiques des concours reportés d'Edicateur des activités physiques et sportives 2020

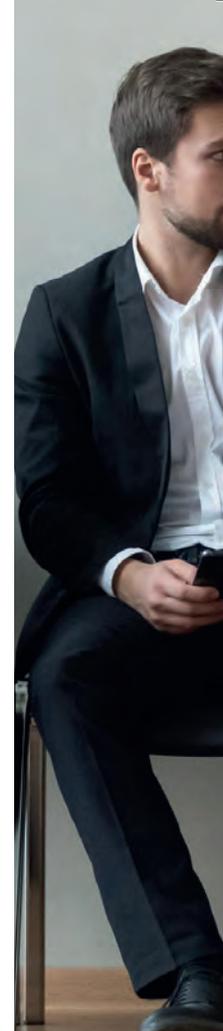
À cette face visible de l'activité, s'ajoutent naturellement de multiples préparatifs sur les sujets et la logistique, puis les corrections et les jurys avec des centaines d'intervenants.

Ce foisonnement de procédures pour déceler les meilleurs talents m'amène à évoquer deux autres sujets liés :

- L'ouverture le 19 avril 2021 d'une plateforme nationale d'inscription aux concours territoriaux permettant aux candidats de trouver sur un portail unique la totalité des informations nécessaires pour faire leur choix entre les organisateurs et s'inscrire.
- La nécessité de mieux promouvoir la variété et l'intérêt des métiers territoriaux. Des initiatives régionales se préparent sur ce sujet.

Pour résumer, en ce printemps 2021, la FPT fait preuve d'ouverture et de transparence !

Louis LE COZ,
1^{er} Vice-Président du CDG 35



DISPOSITIF DE SIGNALEMENT : LE CDG 35 VOUS ACCOMPAGNE

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit une nouvelle obligation pour tous les employeurs publics : créer un dispositif pour recueillir les signalements des agents victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien, de protection et de traitement des faits signalés.

Par ailleurs, le législateur a prévu que les collectivités locales (affiliées et adhérentes) et leurs établissements publics puissent déléguer sa mise en œuvre à leur Centre de Gestion, établissement public identifié comme tiers de confiance extérieur, qui apporte des garanties de neutralité, d'impartialité, et d'indépendance.

Ainsi, le dispositif proposé pour une mise en œuvre au CDG 35 vise à prendre en charge le recueil des signalements pour le compte des collectivités affiliées et adhérentes, conformément aux directives précisées dans le décret 2020-256 du 13 mars 2020.



CDG. Les courriers envoyés au Dispositif de signalement, sont ensuite adressés cachetés au service en charge de leur traitement (secrétariat du service Statuts-Rémunération).



Lors d'un échange avec un agent du CDG 35 :

Le CDG 35 propose son aide pour que la personne complète le formulaire de signalement par écrit. Les agents du CDG peuvent eux-mêmes réaliser un signalement interne, suite au témoignage d'un agent, afin d'assurer l'orientation de la personne vers les services compétents et réaliser un suivi de ce traitement.



ORGANISATION DU RECUEIL DES SIGNALEMENTS

La victime et le(s) témoin(s) peuvent signaler toute situation entrant dans le champ d'application du décret du 13 mars 2020. Les signalements peuvent être effectués :

Par mail de préférence : Une adresse mail dédiée est mise à disposition : « *dispositif-de-signalement@cdg35.fr* ».

Le signalement est réalisé par écrit, via un modèle de saisine disponible au format numérique sur le site internet du CDG 35, ou directement envoyé à la personne en ayant fait la demande.



Les services Conseil et Développement et Statuts-Rémunération assurent le recueil des signalements.

Par courrier : Le signalement peut être transmis via le formulaire imprimé ou via un écrit libre, par voie postale au

CONFIDENTIALITÉ DU SIGNALEMENT

Un formulaire d'accusé-réception transmis par E-mail permet d'informer sans délai l'auteur du signalement (victime ou témoin) de la bonne réception de son formulaire et de lui communiquer les modalités suivant lesquelles il sera informé des suites qui y seront données. Ce document transmis via la messagerie du Dispositif indique qui est la personne ayant réalisé le recueil du signalement.

En matière de respect de la confidentialité, il sera précisé aux agents, lors de leur saisine, que leur signalement est strictement confidentiel et ne sera porté à la connaissance de l'employeur qu'avec l'accord de la personne.

QUELS PRISES EN CHARGE ET ACCOMPAGNEMENTS DES VICTIMES ?



Dans les meilleurs délais, une prise de contact avec l'auteur du signalement est effectuée par un référent afin de compléter le recueil d'informations et d'initialiser les procédures d'orientation. Lorsque l'auteur du signalement n'est pas la victime présumée, un entretien avec cette dernière est essentiel afin de recueillir sa perception et son appréciation des faits.

En amont de toute action d'orientation ou d'accompagnement, une concertation est effectuée au sein d'une cellule pluridisciplinaire composée de :

- **Spécialistes juridiques et administratifs** (service Statuts-Rémunération) en mesure d'apprécier la nature des faits et d'orienter la victime vers les instances judiciaires ou les interlocuteurs pertinents en termes de procédures administratives (protection fonctionnelle par exemple).
- **Spécialistes du champ médico-social**, en capacité de soutenir puis orienter, en tant que besoin, la victime vers un soutien médico-psychologique ou une aide sociale : Psychologues, et assistante sociale (service Conseil et Développement) et médecins de prévention (service Conditions de travail).

Initier les procédures d'accompagnement et d'orientation

Accompagnement et soutien

Une 1^{ère} procédure permet l'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien. Cette orientation peut être externe mais aussi interne, certains services du CDG 35 pouvant également être sollicités pour un accompagnement.



• Orientation vers des partenaires

Le CDG 35 dispose d'une liste d'organismes tiers pouvant être sollicités comme relais pour la prise en charge des victimes. Elle regroupe des associations de lutte contre les violences et le harcèlement qui peuvent accompagner les victimes tant en leur apportant un soutien psychologique qu'en les aidant dans leurs démarches, et ce à titre gratuit.

• Orientation en interne

Avec accord de l'agent, selon le contexte, une orientation vers les services internes de la collectivité employeuse peut être envisagée : service Ressources Humaines, assistants de prévention, représentants du personnel.

• Orientation vers les services du CDG 35

Certaines missions exercées par le CDG 35 peuvent être sollicitées pour accompagner l'agent : médecins de prévention, psychologues et assistante sociale du travail.

Orientation vers les autorités compétentes et mesures de protection au bénéfice de l'agent

Une seconde procédure vise à « l'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative. »

En application de l'article 11 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, « la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. »

Cette protection fonctionnelle intervient, d'une part à l'égard des agents mis en cause, d'autre part des agents victimes d'attaques, et peut revêtir plusieurs formes, à savoir :

- **Une obligation de prévention** par laquelle l'administration doit mettre en œuvre les moyens les plus appropriés et proportionnés pour éviter ou faire cesser les attaques auxquelles l'agent est exposé, tels que d'écarter du service l'agent « présumé auteur de l'acte ou de l'agression » en prononçant un **changement d'affectation temporaire** dans l'intérêt du service de l'un des protagonistes voire une **suspension administrative**.
- **Une obligation d'assistance** par laquelle l'administration apporte son aide dans les différentes procédures judiciaires (porter plainte...) avec notamment une prise en charge des honoraires d'avocat, des frais de procédure (dans le cadre de la protection fonctionnelle).
- **Une obligation de réparation** par laquelle l'administration doit réparer les différents préjudices que l'agent a pu subir (dommages matériels, corporels et personnels) sous certaines conditions.

De même, la protection fonctionnelle peut revêtir l'engagement d'une **enquête administrative** afin d'appréhender les tenants et aboutissants des faits évoqués, et les responsabilités des protagonistes le cas échéant. Cette enquête peut être conduite directement par la collectivité, le CDG, un cabinet...

Puis, à l'issue de ladite enquête, une ou plusieurs **procédures disciplinaires** peuvent être engagées par l'autorité territoriale entraînant une prise de sanctions proportionnées aux fautes.

Enfin, des **médiations entre agents, entre un agent et son autorité territoriale** pourraient également être initiées qu'il y ait ou non l'engagement de procédures disciplinaires afin de permettre un accompagnement à la reprise ou au maintien dans l'emploi.

Il est à noter que l'ensemble des mesures relatives à la protection fonctionnelle et/ou d'enquête administrative ne peut intervenir qu'après recueil du consentement de l'agent « auteur du signalement » et ce, uniquement si l'autorité territoriale n'est a priori pas impliquée.

INFORMATION AUX AGENTS

L'article 5 du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 précise que lorsque le dispositif de signalement est confié à un centre de gestion, chaque autorité compétente demeure chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité. Il s'agit pour l'autorité de procéder, par tout moyen propre à la rendre accessible, à une information sur l'existence de ce dispositif de signalement, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès.

Par ailleurs, le CDG 35 se tient aux côtés des élus, directeurs.trices d'éta-

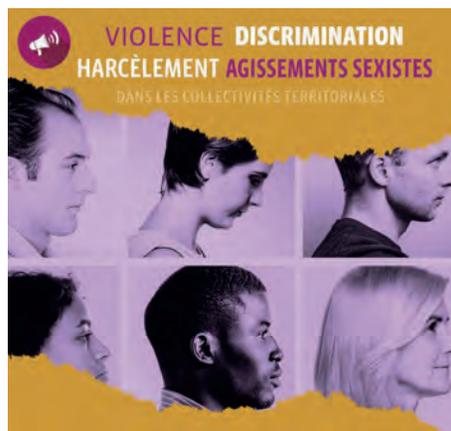
blissements, secrétaires de mairies, responsables des ressources humaines, représentants du personnel et agents rencontrant des personnes en difficulté dans leurs équipes pour définir ensemble les mesures appropriées.

Retrouvez sur notre site www.cdg35.fr un kit d'information (affiche, note...)

EN SAVOIR +

SITUATIONS CONCERNÉES PAR LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

- **Les violences** : Ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité envers les individus, sur leur personne ou leurs biens, volontairement ou involontairement : violences verbales, physiques, sexistes.
- **Le harcèlement sexuel** : Faire subir à une personne non consentante des comportements ou propos à connotation sexuelle ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.
- **Le harcèlement moral** : Agissements répétés (gestes, paroles ou attitudes) ou acte d'harcèlement moral discriminatoire pouvant porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité ou altérer sa santé physique ou mentale.
- **Les discriminations** : Traitement moins favorable accordé à une personne, fondé sur un critère prohibé par la loi (sexe, âge, handicap...), dans un domaine déterminé par la loi (accès à un emploi, un service, un logement...).



RENCONTRES DES MAIRES-EMPLOYEURS DANS CHAQUE INTERCOMMUNALITÉ



Lors de ce premier semestre 2021, les élus du CDG 35 sont allés à la rencontre des Maires employeurs et leurs adjoints en charge des ressources humaines pour présenter les missions du CDG et entendre les enjeux rencontrés après quelques mois de mandat dans un contexte de crise sanitaire.

Dans les 18 intercommunalités, ces échanges ont eu lieu en présentiel ou en visioconférence. Les thèmes abordés ont porté sur l'attractivité de la fonction publique, les questions statutaires et du management. Mais on peut noter aussi la place du télétravail, les difficultés à accompagner des parcours complexes liés à des problématiques de santé et les évolutions

organisationnelles des services. Les inquiétudes sur la capacité à proposer des agents en missions temporaires et sur celles de tenir les instances médicales et d'assurer un service de santé au travail sont particulièrement partagées.

Les représentants du CDG 35 se nourrissent des expressions des élus pour construire leur projet de mandat et les actions à mener au niveau local, mais également dans le cadre des instances nationales pour essayer d'infléchir certaines règles désormais inadaptées aux enjeux RH d'aujourd'hui et de demain. Riches des besoins exprimés lors de ces rencontres, les administrateurs du CDG 35 vont arrêter les priorités à mener et les moyens à mobiliser.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE : LE CDG 35 À VOS CÔTÉS

Dorénavant, les collectivités territoriales et établissements publics doivent réaliser le Rapport Social Unique (RSU) tous les ans. Cette photographie des ressources humaines leur permet à la fois de centraliser les données quantitatives pour apprécier l'état de leur personnel (effectifs, rémunérations, mouvements, formations, temps de travail...), mais c'est aussi une base précieuse, « qualitative », pour l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion.

Au-delà d'une obligation légale, ce RSU (« Bilan social ») est un outil de dialogue social et un instrument efficace de comparaison dans l'espace et le temps. Afin de faciliter la saisie de vos données, le CDG 35 met à votre disposition l'application web « données-sociales », commune à tout le territoire national. Cet outil de saisie en ligne présente de nombreux avantages : un pré-remplissage du bilan social par l'import des données de paye, un contrôle de cohérence renforcé, mais aussi la production de synthèses graphiques et personnalisées.



Tout comme l'an dernier, des ateliers virtuels d'accompagnement sont organisés au cours de ce mois de juin. Pour toute question, n'hésitez pas à contacter le CDG 35 à l'adresse suivante : bilan.social@cdg35.fr ou au 02 99 23 41 33.



LE SAVEZ-VOUS ?

2021 : ANNÉE DE RÉGULARISATION DE LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE L'AMÉNAGEMENT ET DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (ARTT) POUR LE BLOC COMMUNAL ET INTERCOMMUNAL

L'article 47 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 abroge le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place avant la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

L'objectif :

- L'application règlementaire des 1 600 h annuelles (+ 7 h de journée de solidarité) et des 25 jours (+ 2 jours de fractionnement) de congés annuels réglementaires
- La suppression des dispositions locales, des congés extralégaux et des autorisations d'absence non réglementaires réduisant la durée du travail effectif

RAPPEL DES ÉLÉMENTS RÉGLEMENTAIRES

Travail effectif = temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
= 1 600 h + 7h de journée de solidarité
= 1 607 h de travail effectif.

À noter : les jours de congés fractionnés ne sont pas intégrés au calcul initial et peuvent conduire à réaliser un temps de travail inférieur aux 1 607 heures (soit 1 593 heures pour un agent à temps complet bénéficiant jusqu'à 2 jours de congés fractionnés).

Travail à rémunérer = temps de travail effectif + congés, les jours fériés et autorisations d'absence légales. Le temps de repos hebdomadaire n'est pas rémunéré (104 jours en moyenne).
35 h x 52 semaines = 1 820 h de travail rémunéré.



ENTRÉE EN VIGUEUR DE CES DISPOSITIONS

- Le 1^{er} janvier 2022 pour le bloc communal (élections municipales en mars/juin 2020) et intercommunal,
- Le 1^{er} janvier 2023 pour les départements (élections des conseillers départementaux en mars 2021) et les régions (élections des conseillers régionaux en décembre 2021)

L'abrogation des régimes dérogatoires impose aux collectivités concernées la redéfinition, par délibération et dans le respect du dialogue social, de nouveaux cycles de travail.

Pour accompagner les collectivités :

- Une fiche statut-rémunération intitulée « 2021 - Année de régularisation de la gestion du temps de travail et de l'ARTT » - En ligne sur le site du CDG 35
- Un groupe de travail issu du comité technique départemental propose un modèle de règlement du temps de travail (réunions du 25 mai et du 25 juin 2021) - En ligne sur le site du CDG 35 début juillet

JURISPRUDENCE

LE PLAFOND DU COMPTE ÉPARGNE-TEMPS NE PEUT ÊTRE MODIFIÉ LOCALEMENT

Le principe de libre administration ne permet pas à une collectivité d'abaisser le plafond de jours épargnés du compte épargne-temps dont bénéficient ses agents. Dans une décision du 7 avril 2021, le tribunal administratif, à la demande de l'Unsa, a mis les points sur les i.

Un mode d'emploi du CET

Le CET dans la fonction publique territoriale est décrit dans un décret du 26 août 2004, qui indique notamment que c'est l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement, après consultation du comité technique, qui détermine, dans le respect de l'intérêt du service, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du CET, ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent.

Une collectivité peut décider, par délibération, de diversifier les modes d'utilisation par leurs agents des jours épargnés sur leur CET en leur permettant de demander leur indemnisation ou, pour les seuls agents titulaires, leur prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle. Au-delà du 21^{ème} jour épargné, les agents peuvent choisir d'utiliser les jours placés sur leur CET autrement que sous forme de congés. Ces agents peuvent aussi maintenir les jours épargnés sur leur CET. L'assemblée délibérante ne peut par contre modifier le nombre maximum de jours épargnés, réglementairement fixé à 60 jours. Cette fixation ne constitue pas une atteinte illégale au principe de libre administration des collectivités territoriales.





ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UN ENJEU POUR LES RH

Représentant 20% de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle Femmes-Hommes de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à cette thématique.

S'il convient de saluer la démarche égalitaire et paritaire qui se construit peu à peu et se consolide dans le secteur public, il est désormais temps de l'enraciner dans les pratiques, les responsables RH étant en première ligne pour formuler des préconisations et mener à bien des actions.

Avant la rencontre sur le sujet de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

organisée par le CDG 35 le 8 octobre 2021 (voir page 12), entretien avec deux responsables RH :

**BENOÎT DISDIER, RESPONSABLE RH
COMMUNE DE NOYAL CHÂTILLON/
SEICHE (87 AGENTS)**

Lors de mes études en master communication et licence professionnelle RH option gestion des compétences, la thé-

matique égalité Femmes - Hommes a fait partie intégrante de mes réflexions et échanges avec mes professeurs et structures au cours de mes stages. Aujourd'hui, en tant que RH au sein d'une commune les règles sont claires en matière d'égalité professionnelle.

La mairie de Noyal-Châtillon-sur-Seiche est constituée de 87 titulaires (dont 60% de femmes). À cette échelle, se lancer

dans une démarche d'égalité Femmes-Hommes revient à recourir à certaines habitudes que je qualifie de « bonnes pratiques ».



Benoît Disdier

Depuis mai 2020, une nouvelle équipe municipale s'est mise en place dans un contexte sanitaire bousculant les agendas et les priorités. La question de l'égalité professionnelle revient aujourd'hui sur le devant de la scène et nous devons accompagner les élus et agents dans leur perception du sujet. En tant que manager, je me dois de veiller à l'équité, à établir un plan d'actions per-

mettant aux agents de se questionner sur les rapports aux autres.

En matière de gestion du personnel, je m'appuie sur le rapport social unique (RSU) rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion déterminant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines. Les objectifs : favoriser 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 hommes et les femmes.

Chaque génération a évolué dans des contextes différents n'accordant pas la même importance à ce sujet. Certains clichés persistent et ce à l'échelle de toutes les collectivités. Des postes qui requièrent des profils spécifiques sont encore majoritairement masculins (agents techniques, notamment en espaces verts ou bâtiment) ou féminins

(agents d'entretien), les postes précaires ayant tendance à être occupés par des femmes en raison de contraintes familiales.

Aujourd'hui, lors des publications d'offres d'emploi, l'intitulé du poste est mixte et les critères de sélection des dossiers sont uniquement basés sur les compétences et les qualités des candidats, le sexe n'ayant pas d'impact sur le recrutement d'un agent.

Afin de m'épauler dans une démarche à moyen et long terme sur le sujet de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes, le CDG 35 sera un de mes interlocuteurs pour échanger et me conseiller afin d'établir un plan d'actions au sein de ma collectivité. La thématique est vaste et permettra d'aborder l'articulation autour de l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la prévention et la lutte contre les discriminations et agissements sexistes...

MAUD FAUTREL, RESPONSABLE RH - MAIRIE DE CHEVAIGNÉ (20 AGENTS)

Dans le cadre des recrutements, aujourd'hui, à candidature égale nous veillons à la mixité. Par exemple, dans un service technique comptant en majorité des agents masculins, si plusieurs hommes et une seule femme postulent, à compétence et motivation équivalente, la candidature féminine



Maud Fautrel

sera retenue et de la même façon pour les demandes de stage. À ce titre, un projet de rénovation des vestiaires des services techniques est en cours pour « offrir » un vestiaire femme. La mixité apporte une richesse dans l'analyse des dossiers, des actions, c'est une ouverture d'esprit incontestable dans l'ambiance. Cette démarche a été au cœur de la préparation de nos lignes directrices de gestion.

Actuellement, nos équipes sont composées de 13 femmes et de 7 hommes titulaires. Au centre de loisirs, les postes étaient initialement occupés de façon prévalente par des femmes, peu à peu nous avons recruté des hommes. Avant nous n'avions pas de candidatures masculines. Au service jeunesse, la responsable a constaté une évolution dans le positionnement des agents, de nouvelles propositions d'animations, d'organisation ont émergé.

À l'inverse, pour le service comptabilité un homme a succédé à une femme.

Au service technique, le personnel a été ravi d'accueillir une femme. Cela a apporté quelque chose de nouveau dans l'esprit d'équipe.

Bien sûr, on n'atteindra jamais la parité absolue parce qu'on sait que des postes sont plus prisés « femme » ou « homme ». Mais on essaye d'équilibrer. Pour autant, on observe une évolution au niveau des candidatures.

Aujourd'hui, les agents ont bien compris qu'ils peuvent aller vers n'importe quel corps de métiers, quel que soit leur sexe. Les mentalités évoluent et l'accompagnement au changement se fait progressivement, l'important étant de recruter des agents compétents et motivés qui ont envie d'évoluer quel que soit le sexe.

RENCONTRES SUR LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE



Le CDG 35 vous accompagne dans la mise en place de la nouvelle procédure relative à vos **déclarations sociales dématérialisées aux organismes sociaux**. La DSN est un fichier mensuel, produit à partir de la paie, destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des agents aux organismes et administrations concernées.

Elle permet de remplacer l'ensemble des déclarations périodiques (DUCS URSSAF, PASRAU, DADS...) ou événementielles et diverses formalités administratives adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs à une diversité d'acteurs (CPAM, URSSAF, CNRACL, RAFF, IRCANTEC, Pôle emploi, Centre des impôts, etc.).

Elle est obligatoire pour toutes les entreprises du secteur privé depuis 2017 et le deviendra progressivement pour le secteur public, et ce au plus tard **au 1^{er} janvier 2022**.

Le CDG, l'URSSAF et le Comité régional de Net-Entreprises vous accompagnent, au cours de l'année 2021, dans la mise en place de cette procédure et vous proposent plusieurs réunions d'information en visio (prochaine date : 30 septembre 2021), ainsi que différents supports disponibles sur notre site www.cdg35.fr.

DÉMATÉRIALISATION DES PROCÉDURES DE SAISINE DU COMITÉ TECHNIQUE DÉPARTEMENTAL

Depuis le 12 mai dernier, les demandes d'avis sont à effectuer sur la plateforme **demarches.simplifiees.fr** pour les thèmes suivants : suppression de poste, modification de la durée hebdomadaire d'un poste, temps partiel, compte-épargne temps, télétravail, lignes directrices de gestion RH, formation professionnelle. D'ici la fin de cette année 2021, toutes les saisines d'instances consultatives (CAP, CCP, CT) seront progressivement dématérialisées sur cette plateforme sécurisée qui est utilisée également par des administrations de l'Etat.

RENCONTRE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES - HOMMES

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son dernier volet à l'égalité professionnelle. Dans ce cadre, de nouvelles obligations incombent aux collectivités en tant qu'employeurs. Le CDG 35 s'engage à les accompagner dans leur démarche.

Le 8 octobre 2021 matin, une rencontre sera organisée pour vous proposer d'échanger sur cette thématique (Salle du Pont des Arts - Cesson-Sévigné). Malgré d'importantes avancées, des inégalités persistent en ce qui concerne la rémunération, l'accès aux postes à responsabilités, l'avancement et le déroulement de carrière ou encore la mixité des métiers. Où en sommes-nous dans les collectivités locales ? Quelles bonnes pratiques pourrait-on mettre en œuvre ?

Vous souhaitez témoigner sur vos avancées mais aussi sur vos interrogations : Contactez le service Conseil et Développement au **02 99 29 76 93** ou par mail : conseil-developpement@cdg35.fr



À NOTER

Retrouvez sur notre site (rubrique « Connaître le CDG 35 »), le calendrier prévisionnel des rencontres thématiques 2021-2022
www.cdg35.fr

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
Juin 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, Jean-Michel PAVIOT,
Elise ENDEWELT, Séverine GAUBERT,
Régine GUEGUEN, Marine JOUETRE,
Diane LE GOFF, Lisa MENS, Nicolas ROUHAUD

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 :

Juin 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
Site internet : www.cdg35.fr

Photo couverture :

Stocklib

