



REPORTAGE
**TRAVAILLER EN DÉCHÈTERIE,
TRIONS NOS IDÉES REÇUES !**

n°120 - juin 2022

Actions **PERSONNEL**

DOSSIER

Élections professionnelles
du 8 décembre 2022

EN DIRECT DU CDG 35

Réunion des préventeurs du
Grand Ouest

LE SAVEZ-VOUS ?

Des ressources et expertises
pour vos projets numériques



Mobilité professionnelle : un guide pour vous accompagner dans votre projet

La DGAFP développe de nouveaux outils pour les agents afin de les aider à piloter leur parcours professionnel. Le guide intitulé « Agir pour son projet de mobilité professionnelle » est conçu pour répondre aux besoins pratiques de ceux qui envisagent une mobilité. Il vise à accompagner, à un premier niveau d'informations et de conseils et sur la base de deux programmes de réflexion et d'action, chaque agent dans la construction de son projet de mobilité. Le contenu de ce guide est spécialement conçu pour s'adapter aux différents usages des agents. Il propose deux programmes : une immersion dans la démarche de mobilité avec des réflexes et idées-clés à garder à l'esprit tout au long de son projet, et 10 rôles-clés à explorer en fonction de son besoin (révélateur, préfigurateur, pilote, narrateur, animateur, prospecteur, auteur, candidat, opérateur et fondateur).

À télécharger sur : <https://urlz.fr/exsP>

Plan d'action égalité professionnelle

Le CIG Petite Couronne a participé à l'élaboration d'un outil comportant deux fonctionnalités : une aide à l'élaboration d'un plan d'action sur l'égalité professionnelle et un baromètre d'évaluation de la situation de sa collectivité. Grâce à cet outil, vous pourrez formaliser très rapidement un plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes, comme la réglementation l'exige. Il couvre les quatre axes obligatoires (écarts de rémunération, accès aux emplois, articulation activité professionnelle et vie personnelle, prévention des violences sexistes et sexuelles), et inclut un axe sur le pilotage de la démarche (modalités de construction, participation et sensibilisation). Chaque partie comprend un diagnostic réalisé à partir des indicateurs du Rapport Social Unique 2020, des analyses automatisées et des



propositions d'actions à mettre en œuvre.

Ce support a été conçu par l'Observatoire de l'emploi et de la fonction publique territoriale de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec les centres interdépartementaux de petite et grande couronne et le Centre Hubertine Auclert.

En savoir plus : <https://urlz.fr/iew6>

Employeurs publics : vos contrats d'apprentissage désormais en ligne

Entre 2015 et 2020, le nombre d'apprentis accueillis dans les trois versants de la fonction publique a fortement progressé, passant de 12 500 en 2015 à 15 300 en 2020 ; ce chiffre avoisine les 20 000 contrats en 2021. Dans cette perspective et afin d'accompagner cette dynamique de recrutement, plusieurs mesures volontaristes destinées à lever tous les freins à l'embauche pour les employeurs publics ont été mises en place. Parmi ces mesures, il a été convenu de prévoir la dématérialisation complète des contrats d'apprentissage. Depuis le 15 février 2022, les employeurs publics et CFA peuvent remplir et télétransmettre aux services administratifs leurs contrats d'apprentissage grâce à la plateforme digitale dédiée à l'apprentissage public, développée par la Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion : contrat.apprentissage.beta.gouv.fr.

En savoir plus sur <https://urlz.fr/iewd>

Tout savoir sur le reclassement des agents reconnus inaptes

Les modalités de reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions évoluent. Le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 s'attache en particulier à la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement et à la possibilité de son report. Une procédure de reclassement peut aussi être initiée en l'absence de demande du fonctionnaire. Décryptage du texte sur le site de la Gazette des Communes :

<https://urlz.fr/iews>



« Tous unis face aux défis de la santé au travail ! »

Comme vous le savez, la médecine du travail est l'un des domaines les plus touchés par la pénurie médicale. Le besoin de prévention est pourtant essentiel dans nos collectivités, confrontées à un vieillissement des effectifs et une multiplication des signaux d'usure professionnelle. Nous vous avons alerté sur ce paradoxe l'été dernier, à l'occasion d'un vœu d'assouplissement des procédures de suivi de la santé des personnels territoriaux.

Votre soutien a été essentiel : Nous avons reçu et relayé plus de 200 vœux vers les pouvoirs publics qui ont partiellement entendu le message. Comité médical et commission de réforme sont fusionnés avec des saisines simplifiées, mais les soucis pour obtenir des médecins experts susceptibles de siéger restent entiers. Plus complexe encore, la réforme prévoit que la présidence de la nouvelle instance soit assurée par un médecin au profil difficile à trouver. Nous avons obtenu un sursis de plusieurs mois pour appliquer ces nouveaux textes dont nous escomptons une application pragmatique...

Votre mobilisation nous conforte dans la volonté de poursuivre la simplification du fonctionnement des instances

et le développement d'un service d'appui aux conditions de travail pour toutes les collectivités d'Ille-et-Vilaine. L'unité des employeurs territoriaux est notre principal atout. Sans cet « effet groupe », le CDG 35 ne pourrait pas peser dans les négociations avec les partenaires publics ni avec les assureurs privés.

Nous partageons l'essentiel : La passion pour un service public performant avec des personnels épanouis sur des fonctions fondamentales pour le cadre de vie. Ainsi les travaux de la Commission Hygiène et Sécurité se concrétisent par des guides métiers, riches de témoignages et de conseils concrets de prévention. Vous lirez dans ce numéro d'Actions Personnel un reportage sur le métier d'agent d'accueil en déchèterie qui fait écho au premier guide bientôt diffusé.

Faisons en sorte que la complexité de certaines procédures ne porte pas atteinte à l'engagement de tous, élus et personnels, pour un service de qualité à nos concitoyens !

Jean-Pierre SAVIGNAC

4^{ème} vice-Président du CDG 35



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 8 DÉCEMBRE 2022

Depuis septembre 2021, le service Statuts-Rémunération du CDG 35 a pris le départ du marathon électoral dédié au dialogue social. Le 8 décembre prochain seront ainsi élus les représentants du personnel dans les trois instances consultatives : comité social territorial (CST), commissions administratives paritaires (CAP) et commission consultative paritaire (CCP).

Le rôle du service Statuts-Rémunération en la matière est de conseiller, d'assister et d'organiser. Une page dédiée a été créée sur le portail internet du CDG. Les collectivités et établissements territoriaux peuvent y retrouver différents documents et modèles. Elle sera enrichie progressivement jusqu'à la fin de l'année pour communiquer sur les principales modalités de mise en œuvre des opérations électorales et l'installation des instances.

De même, une adresse e-mail spécifique a été créée : elections.pro2022@cdg35.fr. Des rencontres thématiques ont déjà été organisées le 26 novembre 2021 et le 17 mai dernier. Une prochaine réunion est prévue courant septembre 2022.

LES GRANDES ÉTAPES À VENIR POUR LES SCRUTINS ORGANISÉS PAR LE CDG 35 EN VOTE ÉLECTRONIQUE

Après avoir arrêté l'effectif au 1^{er} janvier 2022, soit environ 18 000 électeurs pour les scrutins des instances placées auprès du CDG, et réceptionné les déclarations de création des CST locaux ou communs, des actions vont devoir être menées par le CDG, les collectivités, les organisations syndicales et les agents électeurs.

Nathalie Lochard, gestionnaire des ressources humaines de la commune d'Argentré-du-Plessis, indique que c'est pour elle une nouveauté. « *Je ne suis pas inquiète mais il est vrai que c'est une*

charge de travail supplémentaire. ». De même, Corinne Gayet, DRH de la commune de Guipry-Messac, n'est pas novice en la matière. Elle explique que sa collectivité est issue d'une fusion datant du 1^{er} janvier 2016 : « À cette date, le seuil des 50 agents a alors été dépassé, on a donc dû faire des élections intermédiaires en décembre 2016. Deux ans après, les élections « classiques » ont eu lieu à leur tour. »

Sur les consultations des organisations syndicales et des décisions à prendre, les deux professionnelles RH précisent qu'« avec les syndicats, les échanges se sont

bien passés » (Corinne Gayet). De son côté, Nathalie Lochard précise qu'elle a peu d'appréhension car elle entretient « de bons rapports avec la section locale ». La parité numérique et le recueil des avis des deux collègues, celui du personnel et celui des collectivités, semblent être de mise pour le CST local.

Pour ce faire, un soutien, des apports réglementaires et pratiques, et des outils clés en main sont proposés par le CDG. Ainsi, Corinne Gayet se sert des notes disponibles en ligne : « Et si j'ai une question pratico-pratique, j'appelle la référente du CDG, et le retour est en général très

rapide ». Nathalie Lochard s'est également rendue sur le site où elle a trouvé une ressource utile : « Le service Statuts-Rémunération du CDG a mis à disposition un courrier-type à destination de toutes les organisations syndicales pour leur signifier que l'on crée le CST. ». Au moment de l'interview, elle attendait également la réunion d'information organisée par le CDG le 17 mai dernier. « Cela va m'aider. Car il va aussi falloir qu'on informe nos agents. On ne sait pas comment vont se passer les élections, et avec quel type de scrutin. Oui, les élections, c'est encore flou pour moi », reconnaît la gestionnaire RH.

CALENDRIER pour les scrutins organisés par le CDG 35 VOTE ÉLECTRONIQUE du 1^{er} au 8 décembre 2022

Avril-mai-juin

Consultation des organisations syndicales

Au plus tard le 31 mai 2022

- Délibération fixant le nombre de représentants au CST, la parité numérique et le recueil des voix
- Communication aux organisations syndicales des parts respectives de femmes/hommes pour chaque scrutin

Juin-juillet-août

- Échanges entre le CDG et les collectivités :
- Envoi de pré-listes électorales
 - Transmission d'actes pour la mise à jour des bases

Octobre 2022

LISTE ELECTORALE :

- 2 octobre : publicité
- 12 octobre : date limite de réclamation

Octobre 2022

LISTE DES CANDIDATS :

- 20 octobre : date limite de dépôt
- 22 octobre : affichage des listes

Environ du 8 au 16 novembre 2022

MATÉRIEL DE VOTE ÉLECTRONIQUE

Distribution de ce matériel par les collectivités à leurs agents électeurs

Du 1^{er} au 8 décembre 2022

SCRUTIN

MISE EN PLACE D'UN COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL LOCAL OU COMMUN

En 2018, les collectivités et établissements atteignant le seuil de 50 agents devaient organiser l'élection des représentants du personnel de leur Comité Technique (CT) local ou commun, et mettre en place un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Pour cette année, une nouvelle instance voit le jour : le comité social territorial (CST), né de la fusion du CT et du CHSCT. Ce CST sera constitué de deux formations, l'une plénière, l'autre spécialisée.

Cette dernière sera compétente en matière de santé, sécurité et conditions de travail facultative de 50 à 199 agents, elle est obligatoire pour le CST à compter de 200 agents.

Au niveau du périmètre des collectivités et établissements affiliés, 80 CST locaux ou communs vont voir le jour en décembre 2022.

Le compte-à-rebours pour les services administratifs est lancé. Parmi les responsables des ressources humaines, certains sont novices quand d'autres ont déjà de l'expérience concernant la pratique électorale et le dialogue social institutionnalisés de cette instance. Quoi qu'il en soit, dans tous les cas, il s'agira d'une charge nouvelle pour les DRH.



« Un dialogue social renforcé »

Sur l'évolution réglementaire et les avantages et inconvénients de la fusion CT/CHSCT, Corinne Gayet indique n'avoir aucune appréhension par rapport à cette fusion, au contraire : « Ça va être facilitateur, beaucoup plus clair. Ce qui m'embêterait un peu, ce serait qu'il n'y ait pas de liste représentative dans la collectivité. Ce serait ennuyeux de devoir faire un tirage au sort. » Elle insiste tout de même sur les avantages de la fusion : « Au minimum, nous organisons trois réunions du CT dans l'année, et autant pour le CHSCT. (...) La fusion CT-CHSCT est une bonne chose. Cela évitera les redites. Et les agents mobilisés sur ces instances s'approprient plus facilement les dossiers. Ça va être un gain de temps. Il y aura moins de réunions, même si l'ordre du jour pour chacune d'elles sera plus conséquent. Des décisions seront prises plus rapidement. C'est surtout plus clair pour tout le monde. Car tout est lié, surtout dans une petite collectivité comme la nôtre. ». Nathalie Lochard espère que cette instance désormais locale pour sa commune va « permettre d'avoir plus de souplesse ... et que cela créera un dialogue social renforcé ».

Espace dédié sur le site CDG 35
<https://urlz.fr/ieH6>

Contact : Agnès BERNARD
 Service Statuts-Rémunération
 e-mail : elections.pro2022@cdg35.fr

CALENDRIER pour les CST LOCAUX VOTE À L'URNE

Avril-mai-juin

Consultation des organisations syndicales

Au plus tard le 7 juin 2022

- Délibération fixant le nombre de représentants au CST, la parité numérique et le recueil des voix du collège des collectivités
- Communication aux organisations syndicales des parts respectives de femmes/hommes pour chaque scrutin

Juin-juillet-août

Mise à jour des bases RH

Octobre 2022

LISTE ÉLECTORALE :

- 9 octobre : publicité
- 19 octobre : date limite de réclamation

27 octobre 2022

LISTE DES CANDIDATS :

- 27 octobre : date limite de dépôt
- 29 octobre : affichage des listes

Novembre 2022

LISTE DES ADMIS À VOTER PAR CORRESPONDANCE :

- 8 novembre : publicité
- 13 novembre : date limite de rectification

8 décembre 2022

SCRUTIN

LES INSTANCES RENOUVELÉES OU NOUVELLEMENT CRÉÉES

Ce scrutin général 2022 sera marqué par plusieurs nouveautés, à savoir :

- > Le passage de 7 à 5 scrutins.
- > La fusion des 3 CCP en une CCP unique.
- > Une nouvelle instance le CST résultant de la fusion du CT et CHSCT.
- > Des seuils de création revus.
- > La généralisation du vote électronique pour les scrutins organisés par le CDG (CAP/CCP/CST départemental).

AVANT	2022	Vous êtes une collectivité ou établissement affilié au CDG 35, qui est l'organisateur/le pilote ?	
CAP A	CAP A	Ces 3 instances étant placées auprès du CDG, ce dernier pilote ces 3 scrutins	
CAP B	CAP B		
CAP C	CAP C		
CCP A	CCP	Cette instance désormais unique étant placée auprès du CDG, ce dernier pilote ce scrutin	
CCP B			
CCP C			
COMITÉ TECHNIQUE (CT) + CHSCT	COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) + Formation spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail	Structure < 50 agents CST départemental Cette nouvelle instance étant placée auprès du CDG, ce dernier pilote ce scrutin	Structure ≥ 50 agents CST local ou commun Cette nouvelle instance étant placée auprès de la ou les collectivités, le pilote de ce scrutin est la commune 80 CST locaux

Pour les « scrutins CDG », les collectivités seront mises à contribution lors des différentes étapes du processus électoral.



COUP DE PROJECTEUR SUR LE RÉSEAU DES PRÉVENTEURS

Le CDG 35 a accueilli le 26 avril dernier le réseau des préventeurs des CDG du Grand Ouest pour sa réunion semestrielle.

L'objectif de ce réseau est d'échanger sur les évolutions réglementaires et les bonnes pratiques en matière de prévention. Cette réunion, ouverte par Jean-Pierre Savignac, Vice-Président du CDG35 en charge de la santé au travail, a accueilli 28 préventeurs et ergonomes, représentant 17 CDG.

Plusieurs sujets ont été abordés, notamment la mission d'inspection, avec un retour d'expérience sur l'utilisation de l'outil IOTA, une application gérée par le GIP Informatique, qui sert à éditer les comptes-rendus des inspections, ainsi qu'une discussion sur le périmètre d'intervention des agents chargés de cette mission dans les structures employant des agents de droit public et de droit privé.

Un intervenant de la CARSAT Bretagne a, quant à lui, présenté les obligations réglementaires et les actions à mettre en œuvre en cas d'identification d'atmosphères explosives dans les collectivités.

Par ailleurs, les participants ont échangé sur les récentes évolutions réglementaires touchant la sécurité au travail : mise en place des Comités Sociaux Territoriaux et des formations spécialisées en santé et sécurité du travail (modalités d'application du



décret n° 2021-571 par les collectivités et les CDG et modalités de formation des membres de ces instances), avec la participation des collègues du Service Statuts-Rémunération du CDG. Deux autres textes, le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (modalités de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du Document unique) et le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale, ont aussi fait l'objet de discussions.

ATELIERS « ACCOMPAGNEMENTS INDIVIDUELS : OUVRIR LE DIALOGUE »



Une série de rencontres vous est proposée sur plusieurs lieux du département, de juin à octobre 2022, pour mieux connaître les différents formats d'accompagnements individuels proposés par le CDG 35, leurs objectifs et leurs modalités.

Mobilité, bilan de compétences, coaching, accompagnement psycho-social ou managérial... : venez découvrir en pratique comment orienter au mieux les agents vers ces dispositifs, à partir de situations professionnelles vécues. Sous un format participatif et ludique en petits groupes, ces ateliers donneront une large place au partage d'expériences entre professionnels. L'objectif est de faciliter la résolution de problèmes et le transfert de connaissances, pour une intervention rapide des collectivités avec des solutions adaptées à chaque situation.

Les ateliers sont destinés aux agents chargés des RH, DGS, secrétaires de mairie, encadrants et élus. Le nombre de participants sera limité à 20 personnes par date.

Plus d'informations sur www.cdg35.fr à la rubrique focus



LE SAVEZ-VOUS ?

DES RESSOURCES ET EXPERTISES POUR VOS PROJETS NUMÉRIQUES

Une enquête réalisée par le CDG 35 en 2021 auprès des collectivités d'Ille-et-Vilaine sur leurs besoins en compétences numériques a révélé que leurs attentes portaient sur trois points : l'audit du système d'information, la mise en place de bonnes pratiques en matière de sécurité informatique et l'aide à la définition des besoins.

Le CDG 35 enrichit donc son offre de services en proposant deux nouvelles prestations en matière de numérique, assurées par le service Conseil et Développement.

CYBERSÉCURITÉ

Votre collectivité souhaite établir un diagnostic approfondi de son système d'information et mettre en place un plan d'actions afin de lutter contre les cybermenaces ? Le CDG 35 propose un accompagnement modulable, qui vous permettra une mise à niveau accélérée en matière de cybersécurité.

Notre équipe de chargés de mission vous apportera appui, conseils et outils pratiques :

- **Diagnostic, recensement des failles de sécurité, construction de plan d'action sécurité** sur la base de la réglementation en vigueur (RGPD, guides hygiène informatique et techniques de l'ANSSI).
- **Mise en place et pilotage de plan de sécurité du SI et d'indicateurs.**
- Si besoin d'une intervention externe, **accompagnement au cadrage, à la rédaction de cahier des charges, aide au choix de solutions.**
- **Conseil de prestataires présélectionnés spécialisés** dans la cybersécurité et aide à la mise en œuvre de prestations.

Les interventions sont menées en coordination avec le Syndicat mixte Mégalis Bretagne, notre partenaire.



ASSISTANCE À MAÎTRISE D'OUVRAGE

Bénéficiez de l'appui du CDG 35 pour votre transformation numérique afin de faciliter les échanges avec vos prestataires, de décrypter avec vous les documents techniques et de gagner du temps dans le pilotage de vos projets. L'accompagnement proposé s'adapte à votre organisation et votre système d'information.

Nous pouvons intervenir :

- **En avant-projet pour :**
 - Formaliser une expression de besoins et un cahier des charges.
 - Analyser les solutions disponibles sur le marché.
 - Accompagner la consultation des prestataires.
 - Analyser les offres et participer au choix de solutions.
 - Définir l'organisation du projet.
- **En phase de mise en œuvre pour :**
 - Suivre et contrôler l'avancement du projet.
 - Veiller au respect du cahier des charges par le prestataire.
 - Participer à l'élaboration du plan de recettes.
 - Animer les équipes d'utilisateurs.
 - Participer à l'analyse d'impacts sur l'organisation et les processus de travail.

*Pour plus d'informations,
contact : Mathieu Jacovella,
Responsable de l'activité
Administration numérique :
mathieu.jacovella@cdg35.fr
02 99 23 44 85
ou conseil-developpement@cdg35.fr
02 99 29 76 93*

JURISPRUDENCE

Climat conflictuel, échanges houleux : l'entretien n'est pas un accident de service

À l'occasion d'un entretien préalable à une sanction, en présence du maire, du DGS, de la DRH, il a été fait part à l'agent des faits reprochés et notamment des propos tenus à l'encontre de la commune sur les réseaux sociaux, après quoi l'intéressé a quitté l'entretien. Placé en arrêt de travail par son médecin traitant pour une quinzaine de jours, il a demandé à ce que cet « accident » soit reconnu comme imputable au service. La commune ayant rejeté sa demande, il a saisi la juridiction administrative qui ne lui a pas donné davantage raison. Alors que constitue un accident de service un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.

Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent. Or, bien que cet échange ait été « houleux et animé », ce dernier s'est inscrit dans un contexte d'opposition de l'intéressé qui, depuis plusieurs mois, refusait l'ouverture de l'école de musique pendant les vacances scolaires comme le souhaitait la commune.

CAA de Douai du 10 novembre 2021,
req. n° 20DA01909

TRAVAILLER EN DÉCHÈTERIE, TRIONS NOS IDÉES REÇUES !

Méconnus, parfois méprisés, les métiers liés aux déchèteries ont beaucoup évolué ces dernières décennies, essentiellement en raison de la multiplication des filières de tri. Aujourd'hui, qu'ils soient agents d'accueil ou responsables de plusieurs sites de recueil de déchets, ces professionnels exercent des missions essentielles qui méritent attention et respect.

Un important ballet de véhicules est observable ce lundi après-midi de printemps au Valoparc de La Guerche-de-Bretagne. Les voitures arrivent sur le site, se garent aux places prévues et les conducteurs en descendent pour vider leur coffre dans les bennes. Mais pas question de faire n'importe quoi, Sylviane Lagueste, 59 ans, agent d'accueil de la déchèterie, veille au grain : « Je fais attention à ce que les gens ne roulent pas trop vite, stationnent correctement, à ce qu'ils mettent les déchets au bon endroit, respectent les consignes de tri et n'aillent pas dans une benne », explique-t-elle. C'est une règle de sécurité. « Mon rôle est aussi de ranger les produits toxiques dans un local sécurisé ».

Il n'est cependant pas entendable de réduire son métier à celui d'une gardienne de déchèterie.



Sylviane Lagueste, agent d'accueil au Valoparc de La Guerche-de-Bretagne

Au-delà de la surveillance active, elle a un véritable rôle de conseil auprès des usagers du site. « Il y a toujours de nouvelles filières de valorisation, de nouveaux produits, alors les usagers ne savent pas toujours dans quelle benne les mettre », explique Sylviane Lagueste. Dans ce cas-là, c'est elle qui les aiguille. Elle doit également veiller à maintenir le site propre, car des objets laissés au sol représentent un risque de chute. Heureusement, ici, rien ne traîne. « Je suis une vraie maniaque », confie l'agent. Parmi ses autres missions : l'entretien de la déchèterie. Quand celle-ci est fermée au public, le jeudi, Sylviane Lagueste effectue l'entretien. C'est le jour de la tondeuse et du souffleur.

SAVOIR-ÊTRE ET SAVOIR-FAIRE AU CŒUR DU MÉTIER

Si elle passe le plus clair de son temps à l'extérieur, son poste comprend également un volet administratif. Le métier a en effet beaucoup changé ces 20 dernières années. Équipé désormais d'un poste informatique, l'agent du Valoparc utilise régulièrement son ordinateur pour effectuer les demandes d'enlèvement de bennes, lorsque l'une d'elles est pleine. Quand on lui demande les qualités nécessaires pour exercer son métier, Sylviane Lagueste répond du tac au tac : « être à l'écoute et ne pas être impulsif ». Certains usagers ne respectent pas les règles du site et l'agent doit alors savoir comment leur parler. « Il y a des gens qui ne veulent pas écouter. Ce n'est pas évident de les canaliser. Certains se mettent vite en colère. Il y a même des insultes. Heureusement, ce n'est qu'un petit pourcentage », explique-t-elle. Des situations que Sylviane Lagueste parvient à gérer grâce à sa capacité à garder son calme et un ton ferme qu'elle utilise à bon escient. Autre difficulté du métier : le port de charges lourdes. Si elle n'est pas censée décharger les véhicules des usagers, l'agent reconnaît qu'« il faut parfois remettre les meubles dans la benne s'ils ont été mis à côté ». Malgré ces difficultés, elle apprécie son métier qu'elle fait maintenant depuis plusieurs années : « Je ne me serais pas vue faire toute ma

carrière ici, mais je vais rester jusqu'à la retraite », affirme-t-elle, confiante. D'ici là, son métier va probablement encore évoluer. C'est en tous cas ce que pense Ludovic Gieux, responsable de 10 déchèteries au SMICTOM de Fougères : « Il y a 20 ans, il n'y avait que la ferraille, le carton et les gravats. Aujourd'hui, il y a une vingtaine de filières de traitement et ça va encore augmenter », annonce-t-il. Responsable de huit agents d'accueil en déchèteries, ses missions sont particulièrement nombreuses. Il travaille à la fois sur la rédaction des marchés publics, les relations avec les prestataires de service, la gestion technique des déchets acceptés par ceux-ci et la mise en place de nouvelles filières de tri. À cela, s'ajoute la gestion opérationnelle de son équipe : les arrêts de travail, les formations, et la gestion de la sécurité.



Ludovic Gieux, responsable de 10 déchèteries au SMICTOM de Fougères

LA SÉCURITÉ : UNE PRIORITÉ

Dans ce domaine professionnel, ce dernier point est primordial. « Il y a quelques

années, un particulier est tombé dans une benne de gravats », raconte-t-il. « Heureusement, sans gravité ». Mais il a eu de la chance. D'où la nécessité de prendre en compte les risques, aussi bien pour les usagers que pour les agents. Cette approche se traduit par l'installation de garde-corps. « C'est un investissement important », admet Ludovic Gieux, mais c'est une protection essentielle sur les 10 déchèteries qui sont sous sa responsabilité et qui accueillent près de 1400 véhicules chaque jour ! Cette volonté de protéger les usagers et son équipe se concrétise également par sa participation à la réalisation d'un guide conjointement avec le CDG 35 (voir encadré). Composé d'une vingtaine de pages dédiées à la prévention des risques d'accidents et de maladies professionnelles, ce livret sera distribué à chaque agent. Pour Ludovic Gieux, la sécurité des membres de son équipe passe également et inévitablement par la formation. « Il faut des formations régulières sur la sécurité, pour soi et pour les autres », affirme-t-il avec conviction. La prochaine devrait être dédiée à la gestion de conflits. Car le risque est partout pour les agents travaillant en déchèterie : auprès des usagers comme aux abords des installations de traitement. Preuve qu'il s'agit là d'un métier beaucoup plus complexe et rigoureux que nombre d'entre nous pouvaient l'imaginer.

UN GUIDE SUR LE MÉTIER D'AGENT D'ACCUEIL EN DÉCHÈTERIE

Le CDG 35 vient de publier un livret d'une vingtaine de pages pour mieux protéger les agents d'accueil des déchèteries d'Ille-et-Vilaine. « C'est un métier qui a beaucoup évolué ces dernières années avec notamment, les nouvelles pratiques de tri », explique Jean-Pierre Savignac, Vice-Président chargé de la santé au travail au CDG 35. Il est donc essentiel de faire un point sur les procédures et savoir-faire de ce

métier, mais aussi d'en inventorier les risques et les conséquences sur la santé, pour recommander les mesures de prévention et de protection nécessaires. Destiné en priorité aux encadrants et aux services Ressources humaines des employeurs, l'ouvrage a été conçu grâce à la collaboration entre les agents du Service Conditions de travail et les membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail du

CDG 35, ainsi qu'avec le SMICTOM du Pays de Fougères. Il se compose de 7 fiches : missions et compétences, risques potentiels, suivi médical, mesures de prévention, consignes à destination des agents, procédure de collecte des déchets amiante... Ce guide est le premier d'une série qui concernera plusieurs métiers.
Contact : prevention@cdg35.fr

RENOUER AVEC LA DYNAMIQUE COLLECTIVE

Dans un contexte où la crise sanitaire et les multiples réajustements nécessaires ont fragilisé les collectifs de travail et les managers, parfois érodé le sentiment d'appartenance et la motivation des agents, le CDG 35 invite les collectivités à un colloque, le **21 octobre**, sur le thème de la redynamisation des services autour d'un projet collectif.



En 2022 et 2023, bientôt à mi-mandat, les équipes d'élus et l'encadrement cherchent un second souffle pour remobiliser les équipes tout en tenant compte des fragilités possibles de chacun.

Cette large thématique permettra d'aborder des sujets RH très divers, allant du **projet d'administration** aux **chantiers RH collectifs** (1 607 h, lignes directrices de gestion, télétravail...), jusqu'au **management** et au **bien-être au travail**.

Outre une conférence et des ateliers, différents rendez-vous et animations rythmeront cette journée de rencontres : entretiens individuels pour les élus et encadrants sur des sujets RH ou d'organisation, échanges avec des managers pour une restitution de questionnaires proposés en amont, "coaching express", ateliers "brise-glace", quiz participatifs, expositions photos, temps de scènes théâtrales...

Différents organismes et réseaux partenaires s'associeront à cette manifestation qui se tiendra au Village des Collectivités, le **21 octobre, de 9h à 16h30**.

Vous pourrez retrouver avant l'été le détail du programme et le bulletin d'inscription sur notre site.

BESOIN D'UN CONSEIL POUR UNE ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE ?



Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement destiné aux agents territoriaux d'Ille-et-Vilaine souhaitant faire le point sur leur situation professionnelle. Le CDG 35 propose un ensemble d'actions mobilisables selon les besoins :

- **Permanences téléphoniques** pour renseigner l'agent sur la démarche CEP

- **Réunions d'information** collectives pour présenter les méthodologies d'élaboration de projet et les possibilités de mobilité au sein de la fonction publique
- **Entretiens individualisés et confidentiels** (2 maximum) avec un conseiller référent
- **Ateliers thématiques** pour aider l'agent à s'orienter : par exemple, l'atelier mobilité pour identifier ses atouts, compétences et intérêts professionnels, repérer ses contraintes, s'informer des règles statutaires...

Pour s'inscrire dans cette démarche personnalisée, le CDG 35 invite les intéressés à participer à une réunion d'information collective ou à contacter la conseillère dans le cadre d'une permanence téléphonique.

Le calendrier des dates des informations collectives, permanences et ateliers mobilité est en ligne sur notre site, rubrique « Mener son parcours / Le parcours et l'accompagnement professionnels / Les accompagnements personnalisés ».

D'autres accompagnements sont possibles : bilan de compétences, bilan professionnel, conseil en mobilité, coaching... pour élaborer et vérifier son projet professionnel, construire un plan d'action avec l'appui d'un professionnel de l'orientation. Les agents qui bénéficient de conseillers mobilité carrière au sein de leur collectivité ne seront pas prioritaires.

> Pour plus d'infos : cep@cdg35.fr

À NOTER

Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation 2022 :

Vendredi 24 juin

Palais des congrès et des expositions Ploufragan/Saint-Brieuc

Inscription : www.cdg22.fr

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
Juin 2022

Directrice de la publication :

Chantal PETARD-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, Séverine GAUBERT,
Mathieu JACOVELLA, Jackie BITEAU,
Régine GUÉGUEN, Nicolas ROUHAUD,
Elise ENDEWELT, Anne BIVAUD, Pascale LARVOL, Christèle REGNAULT et
Ludivine LAUNAY

Création graphique et mise en page :

Enola Création, www.enola-creation.fr

Impression :

Le Colibri Imprimeur, Cesson-Sévigné

Crédits Photos :

Communication CDG 35, Stocklib, Pixabay

Dépôt légal :

Juin 2022

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 :

CDG35



Déchetterie SMICTOM
Fougères

