

SOMMAIRE

- 2 Ressources humaines**
Les élections professionnelles 2018
- 3 Emploi territorial**
*Service archivage : 7 ans de missions...
Petite rétrospective*
- 4 Santé au travail**
*Prévenir les violences sexistes et
sexuelles*
- 7 Les brèves**
- 8 A vos agendas !**

Directeur de la publication : Joseph BROHAN
Maquette : Agence Réseaux
Mise en page : CDG du Morbihan
Impression : IOV Communication
Crédits photos : CDG du Morbihan
ISSN : 2274 - 7419



Joseph BROHAN

Président du CDG 56

et pointue dans chacune des compétences gérées.

Face à un environnement en pleine mutation, vous êtes nombreux, lors de nos rencontres, à me faire état de vos difficultés en termes d'expertise au sein de vos collectivités.

Il est bien compréhensible que nous ne puissions avoir, au sein de nos collectivités ou de nos Communautés de communes des collaborateurs dotés d'une expertise spécifique

Tous les secteurs nécessitent, en effet, une maîtrise technique susceptible de nous rassurer dans notre prise de décisions en qualité d'élus mais aussi d'accompagner nos directeurs généraux sur certaines thématiques, eux qui ne peuvent être experts en tout.

Le CDG du Morbihan entend s'engager dans la mise en place de nouveaux services d'expertise.

Pour autant, il nous faut toutefois attendre les orientations gouvernementales concernant le devenir de nos établissements. Si ceux-ci sont confirmés dans leurs missions, dès 2019, notre établissement vous proposera de nouvelles prestations d'accompagnement par des ingénieurs, des attachés quant à la rédaction de vos marchés, leur suivi voire des interventions ciblées avec une présence au sein de votre collectivité sur des missions RH, par exemple.

Il convient également que vos besoins soient précisément identifiés.

A cet effet, un sondage vous parviendra dès les tous premiers jours de septembre afin que nous puissions être opérationnels début 2019.

Je souhaite que ce développement des activités et du rôle du CDG réponde à vos attentes et vous soulage, au quotidien, des charges qui pèsent sur vous dans cette belle mission qui est la nôtre au service de nos administrés et de nos territoires.

Les élections professionnelles 2018

Les prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale se tiendront à la fin de l'année le 6 décembre 2018. Il s'agira de procéder à l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques (CT), des commissions administratives paritaires (CAP) et, pour la première fois, des commissions consultatives paritaires (CCP) compétentes pour les contractuels.

Le calendrier des différentes opérations à conduire dans ce cadre est le suivant :

1^{er} janvier 2018	Calcul des effectifs à prendre en compte pour la composition des CT, CAP et des CCP, ainsi que des parts respectives des femmes et des hommes
6 juin 2018	Date limite de délibération pour déterminer notamment le nombre de représentants au CT Date limite de communication aux organisations syndicales des effectifs de femmes et d'hommes pour la constitution des CAP, du CT et des CCP
7 octobre 2018	Date limite de publicité de la liste électorale
17 octobre 2018	Date limite de vérification des listes électorales
22 octobre 2018	Date limite pour statuer sur les réclamations de la liste électorale
25 octobre 2018	Date limite de dépôt des listes de candidats
26 octobre 2018	Date limite d'information de l'irrecevabilité d'une liste de candidats
27 octobre 2018	Date limite d'affichage des listes de candidats
31 octobre 2018	Date limite d'information de l'inéligibilité d'un candidat
5 novembre 2018	Date limite de transmission des rectifications des listes de candidats
6 novembre 2018	Date limite d'affichage de la liste des agents admis à voter par correspondance
11 novembre 2018	Date limite de rectification de la liste des agents admis à voter par correspondance
26 novembre 2018	Date limite d'envoi du matériel de vote par correspondance
6 décembre 2018	Date des scrutins

Contact

Aliénor Akili

Référente Elections professionnelles
02 97 61 54 70
aakili@cdg56.fr

Service Archivage : déjà 7 ans de missions ... Petite rétrospective...

Zoom sur quelques chiffres

Depuis la création du service en 2011, 191 demandes d'intervention ont été formulées, signe d'un besoin réel et de l'intérêt croissant d'une organisation optimale des archives en collectivités territoriales. Avec 32 000 heures d'intervention dans près de 140 collectivités, le service a traité plus de 9 kilomètres linéaires d'archives.

Quelques illustrations de nos interventions : ①

Éliminations
(commune de Molac)



Déménagement
(commune d'Ambon)



Classement
(commune d'Arzon)



Des résultats adaptés aux besoins

Les interventions sont proposées en fonction de la situation de vos archives et de vos attentes. Chaque intervention fait l'objet d'une proposition spécifique (éliminations, classement, aide au déménagement, procès-verbal de récolement, dépôt aux Archives départementales, sensibilisation des agents, formation de référents...), vous laissant ainsi décider du degré d'approfondissement et du rythme de la mission.

Des garanties solides pour des missions en toute confiance

Le service est constitué d'archivistes diplômés et expérimentés, travaillant sous le contrôle scientifique et technique de l'État. Pour remplir son rôle de facilitateur face aux contraintes archivistiques réglementaires et ainsi garantir votre

satisfaction, il est fortement attaché au respect de la législation, à la déontologie du métier d'archiviste, à la qualité des échanges avec vos services et à la préservation de vos intérêts administratifs, juridiques et historiques.

Le service reste à votre disposition pour vous accompagner dans vos projets !

Afin de répondre au mieux à vos attentes, une enquête sur le Service Archivage vous sera prochainement adressée. Merci d'avance pour votre participation !

Contact

Aude Le Dirach
Pôle Emploi Territorial
Service Archivage
aledirach@cdg56.fr

Prévenir les violences sexistes et sexuelles

La fonction publique territoriale échappe-t-elle au harcèlement sexuel et aux violences sexistes ?

Ne nous voilons pas les choses. Non, la fonction publique territoriale n'est pas épargnée par de tels agissements.

Quelques chiffres

établissent cette réalité :

- 1,1 % des agentes et agents publics interrogés ont déclaré qu'au travail, une ou plusieurs personnes leur avaient fait des propositions à caractère sexuel de façon insistante (enquête SUMER 2010) ;
- 20 % des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle (enquête sur le harcèlement sexuel au travail – Défenseur des Droits. 2014) ;
- 7 % d'hommes actifs ont déclarés avoir été victimes de harcèlement sexuel (sondage Elabe. 2016).

Dans le même temps, la loi n° 2012-954 du 6 août

2012 a qualifié et précisé le harcèlement sexuel. Il s'agit du fait d'imposer à une personne de façon répétitive, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent, à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait d'user (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent, d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un autre.

Récemment, la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique a réaffirmé l'engagement du Président de la République à mettre en œuvre les mesures d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de lutte contre le harcèlement dans la fonction publique.



Les employeurs, dont les employeurs publics au titre de l'exemplarité, ont un rôle déterminant pour :

- faire évoluer les mentalités et les attitudes ;
- assumer leur rôle de prévention, d'information (droits et recours), de protection (protection fonctionnelle) ;
- mettre en œuvre les mesures de traitement et de signalement des situations, d'accompagnement des victimes et de condamnation des auteurs.

Regards croisés

Madame Marie Claude VENANT,
Délégue départementale aux
droits des femmes et à l'égalité
entre les femmes et les hommes,
Direction Départementale de la
Cohésion Sociale
Monsieur Gérard PILLET, Vice-
président du CDG du Morbihan,
Maire de Pluvigner



Quels sont vos constats quant à la place des femmes sur les relations femme/homme au travail dans la Fonction Publique Territoriale ?

M. Pillet : Les femmes sont majoritaires parmi les agents dans la FPT (66%). Par contre, elles se font plus rares sur les emplois de direction et de responsabilité. Le constat est d'ailleurs le même dans la fonction de maire (seulement 14% de femmes-maire). L'amélioration de l'organisation et les conditions de travail doivent réduire ce déséquilibre et permettre aux femmes un égal accès à tous les emplois et une évolution de leur carrière.

Mme Venant : L'INSEE reconnaît 87 familles professionnelles au sein desquelles se répartissent l'ensemble des métiers. Or, près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans seulement 12 d'entre elles (chiffres 2013). La fonction publique territoriale n'échappe pas à cette répartition genrée des métiers. Selon la DARES*, pour atteindre une répartition égalitaire des femmes et des hommes, il faudrait que 51,6 % des femmes ou des hommes changent de métier ! Après la mixité des métiers, l'autre constat est celui de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, car elle représente l'un des facteurs d'inégalité persistant sur le marché du travail. En effet, les chiffres montrent qu'à partir du troisième enfant, le taux d'activité baisse principalement pour les femmes.

* Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

Quels messages pouvez-vous adresser aux employeurs publics pour prévenir ces agissements dans les services ?

M. Pillet : Mon message tient en trois mots : Responsabilité, Respect et Exemplarité. L'inaction est inadmissible car ces agissements sont graves et compromettent les valeurs sur lesquelles reposent le vivre ensemble et la qualité de vie au travail.

Mme Venant : Pour continuer sur la même formule que M. Pillet, mes 3 mots sont : Prévenir, Traiter et Sanctionner. Ce sont les 3 axes des plans de prévention contre les violences sexuelles et sexistes qui sont à mettre en place dans chaque service. Le premier volet, est celui de la prévention par le déploiement d'un plan de formation, sur la prévention et la lutte contre ces violences, à destination des managers, des référent.e.s Egalité et Diversité, des agent.e.s des services de ressources humaines. Il viendra compléter l'action des médecins du travail, de prévention, des agents en charge d'une fonction d'inspection, ainsi que des représentants du personnel, notamment les membres des CHSCT. Le deuxième est celui du traitement des situations de

violences sexuelles et sexistes car les employeurs sont tenus de définir et de mettre en place un dispositif de signalement (cellule d'écoute ou équivalent) et de traitement des violences sur le lieu de travail, ainsi qu'un circuit RH de prise en charge permettant d'accompagner les victimes. Le troisième est centré sur le fait de sanctionner les auteur.e.s de violences sexuelles et sexistes, par le biais de la procédure disciplinaire et/ou par le juge pénal.

Que doit faire une personne confrontée à cette réalité, ou qui en a connaissance ?

M. Pillet : Tiers de confiance, le CDG est l'établissement de conseil qui dispose de toutes les ressources pour agir dans le cadre du travail :

- juriste pour un appui statutaire (dont la discipline) ;
- professionnels de la santé au travail (médecin de prévention, inspecteur santé-sécurité, infirmier et psychologue du travail) que la personne concernée doit consulter.

Mme Venant : Il y a une véritable procédure à mettre en œuvre qui recoupe 3 phases :

1. Alerter la hiérarchie ou la.le responsable RH car l'administration doit accorder sa protection. Si les faits de harcèlements sexuel sont établis, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires (changement d'affectation de l'auteur.e, mesure conservatoire à l'égard de l'auteur.e)

2. Rédiger un compte rendu chronologique et détaillé des faits. Préciser le contexte (lieu, dates), les paroles et les gestes exacts du harceleur, les promesses, les menaces et contraintes, les réactions et manifestations de refus, ou l'absence de manifestation explicite du consentement de la victime.

3. Recueillir des éléments de preuve : certificats médicaux, avis de la médecine de prévention/du travail, témoignages écrits, écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec l'employeur (mails notamment), etc.

En cas de dégradation de l'état de santé consécutive à un harcèlement sexuel, la victime doit déclarer un accident de service/travail ou une maladie en lien avec les fonctions, sur la base d'un certificat médical du médecin traitant.

En dehors du CDG, les victimes peuvent se faire accompagner par le médecin traitant, les représentant.e.s du personnel, le défenseur des droits, les associations de défense des victimes, les services de police.

A CONSULTER

- Accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique (téléchargeable sur www.fonction-publique.gouv.fr)
- <http://www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr>
- <http://defenseurdesdroits.fr/fr/depliants/depliant-harcelement-sexuel-au-travail>

Enquête en ligne « santé-sécurité au travail »

L'enquête en ligne, Pôle santé au travail 2018, est close depuis le 7/02/2018. Communes, établissements publics de coopération intercommunale, centres communaux d'action sociale, vous avez été nombreux à exprimer vos attentes à travers ce questionnaire. Le taux de retour de 66 % marque l'intérêt que vous portez à l'accompagnement du Centre de Gestion dans vos démarches de santé au travail. Le CDG vous remercie pour cette participation.

Afin de cibler davantage vos attentes, une analyse des réponses a été menée par l'équipe pluridisciplinaire du Pôle Santé au Travail (Psychologues du travail, Infirmières santé au travail, Médecins de prévention, Conseillers en prévention, Assistantes sociales).

L'exploitation de ces résultats est retranscrite dans un document de synthèse en ligne sur le site internet du centre de gestion : <http://www.cdg56.fr/Sante-au-travail>

Les Rendez-vous de l'actualité - Le prélèvement à la source

260 participants ont assisté à l'une des trois sessions d'information organisées sur le thème du prélèvement à la source. Ces réunions étaient animées par madame Isabelle PERRON, Administratrice des Finances Publiques Adjointe et Référente «Prélèvement à la source» à la DDFIP.

Retrouver le document présenté sur :

<http://www.cdg56.fr/Statut-Carriere/Remuneration-et-indemnites>



Session du 4 juin 2018 - Vannes

RGPD

Réunion ADGCF - 18 juin à Morlaix

A l'occasion de la réunion des directeurs généraux d'intercommunalités de Bretagne, les CDG bretons ont présenté leur nouvelle offre d'appui à la mise en conformité au RGPD, et la mutualisation des missions du délégué à la protection des données (DPD).

Les CDG bretons mettent en commun leurs expertises pour accompagner avec justesse les problématiques juridiques, informatiques, organisationnelles-RH, d'archivage soulevées par la démarche de mise en conformité.

Les échanges ont mis en évidence la nécessité de saisir cette évolution comme une opportunité de changement, de l'accompagner, et d'étudier la faisabilité d'une mutualisation du DPD à l'échelle du territoire intercommunal.

Les Rendez-vous pratiques



Session du 15 juin 2018 - Vannes

L'avancement de grade

66 agents ont participé au deux sessions organisées au CDG du Morbihan.

Les élections professionnelles

4 sessions ont accueilli 68 participants sur le thème des élections professionnelles.

Tarification du service Missions temporaires

A compter du 1^{er} juillet 2018, les **frais de gestion facturés** aux collectivités pour le recours à du personnel temporaire **sont abaissés de 5 %**.

Pour mémoire : depuis 2017 sont également proposés :

- **Un tarif dégressif pour les missions de longue durée**

Une réduction de 5 % sur les tarifs en vigueur est appliquée pour les missions d'une durée supérieure à **8 mois**.

- **Une réduction pour les collectivités ayant accueilli un stagiaire**

Un « avoir » est consenti aux collectivités qui ont apporté leur concours dans le processus de la formation des candidats (partenariats universités et Pôle Emploi), à hauteur de **8 % du nombre de jours d'accueil en stage**.

- **Un portage de contrat**

Cette formule est destinée aux collectivités qui souhaitent confier uniquement la gestion administrative du dossier d'un candidat qu'elles recrutent directement, moyennant un remboursement des frais de gestion moindre, **soit 10 % du salaire brut chargé**, à condition que le candidat recruté par la collectivité ne concerne pas un agent du SMT ou un stagiaire issu des formations professionnalisantes.

- **Un tarif de base maintenu à 19.50 euros / heure** (malgré les revalorisations intervenues) pour les missions dites de « simple exécution » (accueil, entretien...).

Commissions Administratives Paritaires (catégories A, B et C)

20 sept. Ordre du jour : avancement de grade, dossiers courants
Date limite de réception des dossiers : 29 août

29 nov. Ordre du jour : avancement de grade, dossiers courants
Date limite de réception des dossiers : 7 novembre

Comité Technique départemental CHSCT

20 sept. Date limite de réception des dossiers : 29 août

29 nov. Date limite de réception des dossiers : 31 octobre

Formations professionnalisantes

Recherche de lieux de stage

Echéance pour renvoyer le bulletin réponse «accueillir un stagiaire» téléchargeable sur le site internet www.cdg56.fr (Espace collectivités\Formations professionnalisantes)

Fin juillet

Inscription aux modules eau – voirie – bâtiment ou gestion de projet de la licence des métiers techniques des collectivités

Les contenus et bulletins d'inscriptions seront adressés sur demande.
Contact : formapro@cdg56.fr

Fin août

Commission de réforme

6 sept. Date limite réception dossiers : 10 août

20 sept. Date limite réception dossiers : 24 août

11 oct. Date limite réception dossiers : 14 septembre

8 nov. Date limite réception dossiers : 12 octobre

20 déc. Date limite réception dossiers : 23 novembre

Comité médical du Morbihan

7 sept.

12 oct.

9 nov.

14 déc.

Les Rendez-vous pratiques

Inscriptions en ligne sur www.cdg56.fr

14-18-20 sept.

Retraite : les différents types de départ à la retraite

1er oct.

Les instances médicales : gérer les arrêts maladie

16 oct.

Les risques professionnels des agents affiliés à l'IRCANTEC

18 oct.

Prélèvement à la source (à destination des collectivités «paye» du CDG)

Les jeudis de l'emploi

26 juil.

30 août

27 sept.

25 oct.

29 nov.

27 déc.

Concours

Périodes d'inscription de juillet à décembre 2018

Concours : Agent de maîtrise – Attaché de conservation du patrimoine – Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe – Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques – Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe – Professeur d'enseignement artistique de classe normale – Médecin – Psychologue – Sage-femme – Puéricultrice – Infirmier en soins généraux – Adjoint d'animation principal de 2ème classe

Examen professionnel : Attaché principal – Adjoint administratif principal de 2ème classe (avancement de grade) – Technicien principal de 1ère classe (avancement de grade) – Technicien principal de 2ème classe (avancement de grade) – Technicien principal de 2ème classe (promotion interne) – Agent de maîtrise (promotion interne) – Educateur des activités physiques et sportives principal de 1ère classe (avancement de grade) – Educateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe (avancement de grade) – Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle (avancement de grade)

Pour plus de précisions, consultez le calendrier des concours sur le site www.cdg56.fr