



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - [www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr) - E-mail : [contact@cdg35.fr](mailto:contact@cdg35.fr)

# PROCÈS-VERBAL

## RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

MERCREDI 17 MAI 2017

# CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

**Mercredi 17 mai 2017**

Sur convocation en date du 4 mai 2017, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le mercredi 17 mai 2017, à 9 h 30, au Village des Collectivités, à Thorigné-Fouillard, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion et Maire de Thorigné-Fouillard.

ÉTAIENT PRÉSENTS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
<b>BERNARD Jean-Jacques</b>	Président du <b>Centre de Gestion</b> , Maire de <b>THORIGNÉ-FOUILLARD</b> , qui a <b>REÇU POUVOIR</b> de <b>M. Hubert CHARDONNET</b>
<b>LE COZ Louis</b>	1 <sup>er</sup> Vice-Président du <b>Centre de Gestion</b> , Adjoint au Maire de <b>REDON</b> , qui a <b>REÇU POUVOIR</b> de <b>M. Joseph DURAND</b>
<b>LAHAYE Patrick</b>	2 <sup>ème</sup> Vice-Président du <b>Centre de Gestion</b> , Adjoint au Maire de <b>LA BOUËXIÈRE</b> , qui a <b>REÇU POUVOIR</b> de <b>M. Philippe GOURRONC</b>
<b>LE BLOND Grégoire</b>	3 <sup>ème</sup> Vice-Président du <b>Centre de Gestion</b> , Maire de <b>CHANTEPIE</b> , qui a <b>REÇU POUVOIR</b> de <b>M<sup>me</sup> Aude de la VERGNE</b>
<b>SIMON-GLORY Évelyne</b>	4 <sup>ème</sup> Vice-Président du <b>Centre de Gestion</b> , Maire de <b>PLESDER</b> , qui a <b>REÇU POUVOIR</b> de <b>M<sup>me</sup> Chantal PÉTARD-VOISIN</b>
<b>LAUNAY Alain</b>	Membre du Bureau du <b>Centre de Gestion</b> , Maire de <b>PLEURUIT</b> , qui a <b>REÇU POUVOIR</b> de <b>M<sup>me</sup> Béatrice HAKNI-ROBIN</b>
<b>MARÉCHAL Joseph</b>	Adjoint au Maire de <b>LE PERTRE</b>
<b>MÉHAIGNERIE Maryanick</b>	Maire de <b>BALAZÉ</b> , qui a <b>REÇU POUVOIR</b> de <b>M<sup>me</sup> Marie-Christine MORICE</b>
<b>THÉBAULT Yves</b>	Maire de <b>BAIN-DE-BRETAGNE</b>
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
<b>HARDY Jean-Pierre</b>	Vice-Président de <b>FOUGÈRES COMMUNAUTÉ</b> , Maire de Saint-Sauveur-des-Landes, qui a <b>REÇU POUVOIR</b> de <b>M<sup>me</sup> Marie-Pierre RANSONNETTE</b>
<b>LEFEUVRE Michel</b>	Vice-Président de <b>SAINT-MALO AGGLOMÉRATION</b> , Maire de La Ville-ès-Nonais
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
<b>MANCEAU Patrick</b>	Conseiller Municipal de <b>FOUGÈRES</b> , Vice-Président de Fougères Communauté
SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
<b>PAIRÉ Nicole</b>	Maire de <b>RIMOU</b> , suppléante de <b>M<sup>me</sup> Claudine CLOSSAIS</b>

<b>AUTRES PARTICIPANTS</b>	
<b>CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE</b>	
HUBY Jean-Paul	Directeur Général des Services
ZAM Laurent	Directeur Général Adjoint
PAVIOT Jean-Michel	Secrétaire Général
BEAUCOUDRAY Philippe	Responsable du service « Technologies de l'Information »
ENDEWELT Élise	Responsable du service « Conseil et Développement »
GAUBERT Séverine	Responsable du service « Statuts - Rémunération »
JACQUET Nathalie	Responsable du service « Concours - Examens »
LAUNAY Ludivine	Responsable du service « Ressources »
RÉGNAULT Christèle	Responsable du service « Mobilité - Emploi- Compétences »
BELLITI Laurence	Coordinatrice de la Direction Générale
JEGOU Gwénaëlle	Assistante de Direction
<b>ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS</b>	
<b>TITULAIRES</b>	
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</b>	
LE FUR Christine	Membre du Bureau du <b>Centre de Gestion</b> , Adjointe au Maire de <b>MONTAUBAN-DE-BRETAGNE</b>
MORICE Marie-Christine	Membre du Bureau du <b>Centre de Gestion</b> , Maire d' <b>ÉTRELLES</b> , qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M<sup>me</sup> Maryanick MÉHAIGNERIE</u></b>
DURAND Joseph	Membre du Bureau du <b>Centre de Gestion</b> , Adjoint au Maire de <b>BRÉAL-SOUS-MONTFORT</b> , qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Louis LE COZ</u></b>
CLOSSAIS Claudine	Maire d' <b>ANTRAIN</b>
DAUCÉ Marie-Hélène	Maire de <b>ROMILLÉ</b>
de la VERGNE Aude	Adjointe au Maire de <b>CHÂTEAUBOURG</b> , Conseillère Départementale d'Ille-et-Vilaine, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Grégoire LE BLOND</u></b>
GORRÉ Gérard	Adjoint au Maire de <b>LE CROUAIS</b>
GOURRONC Philippe	Maire de <b>GOVEN</b> , qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Patrick LAHAYE</u></b>
PÉTARD-VOISIN Chantal	Adjointe au Maire de <b>LE RHEU</b> , qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M<sup>me</sup> Évelyne SIMON-GLORY</u></b>
PIEDVACHE Bernard	Maire de <b>BOISGERVILLY</b>
ROBIN Didier	Maire de <b>TRESSÉ</b>
SORAIS Pierre	Maire de <b>TRÉMEHEUC</b>
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS</b>	
RANSONNETTE Marie-Pierre	Vice-Présidente de la <b>Communauté de Communes du Pays de LIFFRÉ</b> , Adjointe au maire de Liffré, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Jean-Pierre HARDY</u></b>

<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE</b>	
<b>ROUAUX Claudia</b>	<b>CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE</b> , Conseillère Municipale de Montfort-sur-Meu
<b>SAOUD Hind</b>	<b>CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE</b> , Conseillère Municipale de Rennes, Conseillère communautaire de Rennes Métropole
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT</b>	
<b>LEFEUVRE André</b>	Vice-Président du <b>CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE</b> , Président de la Communauté de Communes du Pays de la Bretagne Romantique - Conseiller Municipal de Pleugueneuc
<b>HAKNI-ROBIN Béatrice</b>	Vice-Présidente du <b>CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE</b> , qui a <b>DONNÉ POUVOIR à M. Alain LAUNAY</b>
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES</b>	
<b>CHARDONNET Hubert</b>	Adjoint au Maire de <b>RENNES</b> , qui a <b>DONNÉ POUVOIR à M. Jean-Jacques BERNARD</b>
<b>LOMBARDIE Michèle</b>	Adjointe au Maire de <b>SAINT-MALO</b>
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS</b>	
<b>PICHOT Franck</b>	Représentant du CA du <b>SDIS 35</b> , Vice-Président du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine, Conseiller Municipal de Pipriac
<b>HISOPE Yves</b>	Représentant du CA du <b>SDIS 35</b> , Maire de Gennes-sur-Seiche
<b>SUPLÉANTS</b>	
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</b>	
<b>BOUCHER Marie-Claire</b>	Maire de <b>SAINT-GEORGES-DE-REINTEBAULT</b> , suppléante de <b>M. Joseph DURAND</b>
<b>CROCQ André</b>	Conseiller Municipal de <b>CHAVAGNE</b> , suppléant de <b>M. Bernard PIEDVACHE</b>
<b>LAVASTRE Isabelle</b>	Maire de <b>GAHARD</b> , suppléante de <b>M<sup>me</sup> Christine LE FUR</b>
<b>LE MEN Brigitte</b>	Maire de <b>MONTGERMONT</b> , suppléante de <b>M<sup>me</sup> Chantal PÉTARD-VOISIN</b>
<b>MÉNARD Gilbert</b>	Maire de <b>LE SEL-DE-BRETAGNE</b> , suppléant de <b>M. Philippe GOURRONC</b>
<b>MONNERIE Philippe</b>	Maire de <b>SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE</b> , suppléant de <b>M. Didier ROBIN</b>
<b>MONNIER Robert</b>	Maire de <b>SAINT-PIERRE-DE-PLESGUEN</b> , suppléant de <b>M<sup>me</sup> Marie-Hélène DAUCÉ</b>
<b>PLOUHINEC Albert</b>	Maire de <b>CESSON-SÉVIGNÉ</b> , suppléant de <b>M<sup>me</sup> Aude de la VERGNE</b>
<b>RAULT Henri</b>	Maire de <b>CHAUVIGNÉ</b> , suppléant de <b>M. Gérard GORRÉ</b>
<b>RUELLO Jacques</b>	Maire de <b>CINTRÉ</b> , suppléant de <b>M<sup>me</sup> Marie-Christine MORICE</b>
<b>SOLIER Marie-Élisabeth</b>	Maire de <b>MONT-DOL</b> , suppléante de <b>M. Pierre SORAIS</b>
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS</b>	
<b>RENOUL Michel</b>	Vice-Président de la <b>Communauté de Communes du Pays de REDON</b> , Maire de Langon
<b>AUTRES PARTICIPANTS</b>	
<b>TRÉSORERIE PRINCIPALE DE RENNES MUNICIPALE</b>	
<b>DORÉ André</b>	Trésorier Principal de Rennes Municipale, Agent Comptable du CDG 35
<b>CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE</b>	
<b>SOYER Sylvie</b>	Responsable du service « Conditions de Travail »

*Monsieur Jean-Pierre HARDY est désigné comme Secrétaire de Séance.*

- **NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 33**
- **NOMBRE DE PRÉSENTS : 13**
- **NOMBRE DE POUVOIRS : 8**
- **NOMBRE DE VOTANTS : 21**
- **SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Jean-Pierre HARDY**
- **DATE DE CONVOCATION : 4 mai 2017**

# CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

*Mercredi 17 mai 2017*

## PROCÈS-VERBAL

Avant de débiter la séance, Monsieur le Président Jean-Jacques BERNARD souhaite la bienvenue à Monsieur Yves THÉBAULT, Maire de Bain-de-Bretagne, dorénavant membre titulaire du Conseil d'Administration du CDG 35 représentant les communes affiliées, en remplacement de Madame Ghislaine PERRAULT qui a présenté sa démission pour raisons professionnelles.

Monsieur le Président BERNARD procède ensuite à l'appel et fait état des pouvoirs :

- ♦ Monsieur Hubert CHARDONNET a donné pouvoir à Monsieur Jean-Jacques BERNARD,
- ♦ Madame Aude de la VERGNE a donné pouvoir à Monsieur Grégoire LE BLOND,
- ♦ Monsieur Joseph DURAND a donné pouvoir à Monsieur Louis LE COZ,
- ♦ Monsieur Philippe GOURRONC a donné pouvoir à Monsieur Patrick LAHAYE.
- ♦ Madame Béatrice HAKNI-ROBIN a donné pouvoir à Monsieur Alain LAUNAY,
- ♦ Madame Marie-Christine MORICE a donné pouvoir à Madame Maryanick MÉHAIGNERIE,
- ♦ Madame Chantal PÉTARD-VOISIN a donné pouvoir à Madame Évelyne SIMON-GLORY,
- ♦ Madame Marie-Pierre RANSONNETTE a donné pouvoir à Monsieur Jean-Pierre HARDY,

Après avoir constaté que le quorum est atteint, il ouvre la séance à 9 H 45.

Monsieur Jean-Pierre HARDY est désigné comme secrétaire de séance.

## 1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Jean-Jacques BERNARD, Président, demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des questions ou des observations à formuler sur le procès-verbal de la réunion du mardi 4 avril 2017.

**Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du mardi 4 avril 2017 est déclaré adopté.**

# LES INFORMATIONS

## 1. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

Monsieur le Président BERNARD présente aux administrateurs les dates essentielles de l'activité de l'exécutif du Centre de Gestion, entre deux échéances du Conseil d'Administration.

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
01/03/17	Ouverture Prémicol RH Compta	JJB		JPH - LZ - JMP	CR
16/03/17	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
17/03/17	Ouverture Prémicol	JJB	PL	JPH	CR
23/03/17	Préparation Comité Technique départemental		PL	JMP	SG
27/03/17	Comité Technique départemental		PL	JMP	
30/03/17	Conseil d'Administration FNCDG	JJB			
04/04/17	Conseil d'Administration CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
07/04/17	Conférence des Présidents des CDG bretons	JJB		JPH - LZ - JMP	
19/04/17	Préparation Commissions Administratives Paritaires		ESG	JMP	SG
24/04/17	Préparation Commissions Administratives Paritaires	JJB			SG
25/04/17	Commissions Administratives Paritaires catégories A/B/C	JJB	LLC - PL - ESG	JMP	SG
27/04/17	Bureau GO +	JJB	LLC	JPH - JMP	PhB
09/05/17	Entretiens Assistante DG du CDG 35	JJB		JPH - LZ - JMP	LL
11/05/17	Commission de réforme		GLB		SS
12/05/17	Préparation Comité Technique départemental		PL	JMP	SG
15/05/17	Comité Technique départemental		PL	JMP	
18/05/17	CA de la FNCDG - Paris	JJB			
02/06/17	Réunion PASRAU AMF-DGFIP-CDG	JJB		JMP	SG
13/06/17	Réunion annuelle avec les organisations syndicales	JJB	PL-ESG	JPH-LZ-JMP	SG
21/06/17	Commission de la Coopération informatique GO+	JJB	LLC	JPH - JMP	PhB
21/06/17	Préparation Commissions Administratives Paritaires	JJB	ESG	JMP	SG
22/06/17	Commission santé sécurité et conditions de travail départementale		GLB		SS
26 et 27/06/17	Commissions Administratives Paritaires catégories A/B/C	JJB	LLC - PL - ESG	JMP	SG

J.J. BERNARD (JJB) - L. LE COZ (LLC) - P. LAHAYE (PL) - G. LE BLOND (GLB) - E. SIMON-GLORY (ESG) - J.P. HUBY (JPH) - L. ZAM (LZ) - J.M. PAVIOT (JMP) - P. BEAUCOUDRAY (PhB) - E. ENDEWELT (EE) - S. GAUBERT (SG) - N. JACQUET (NJ) - L. LAUNAY (LL) - C. RÉGNAULT (CR) - S. SOYER (SS)

*Jean-Jacques BERNARD, Président, et Jean-Paul HUBY, Directeur Général des Services, apportent quelques précisions sur les points suivants :*

♦ **La Coopération Informatique Grand-Ouest Plus :**

*Il est rappelé l'importance de la création d'un GIP informatique national et que le Conseil d'Administration de la FNCDG abordera ce point lors de sa réunion du 18 mai.*

♦ **Rencontre des Présidents des CDG bretons :**

*Une conférence des 4 Présidents des CDG bretons s'est tenue le 7 avril dernier à Saint-Brieuc.*

♦ **Recrutement d'une assistante de direction :**

*Des entretiens de recrutement pour le poste d'assistante de direction se sont déroulés le 9 mai. Gwénaëlle JEGOU a, en effet, sollicité une mutation au Conseil Régional de Bretagne et quittera le CDG 35 à compter du 19 mai. Monsieur le Président lui adresse ses remerciements pour ses 5 années passées au CDG et lui souhaite bonne chance dans ses nouvelles fonctions.*

♦ **Rencontre du DGS avec des membres de l'Inspection et du Contrôle général :**

*Monsieur HUBY informe les administrateurs que le CSFPT a été sollicité dans le cadre du programme de revue des dépenses publiques portant sur les actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales. Les membres de l'Inspection et de Contrôle général ont souhaité travailler avec les Centres de Gestion, mieux informés des questions de gestion des RH dans les collectivités. Il a donc été reçu, ainsi que d'autres collègues directeurs de CDG, le 18 avril dernier, par des inspecteurs de l'administration dans les locaux du Conseil Supérieur de la FPT.*

**Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance de l'activité de l'exécutif.**

## **2. MARCHÉS PUBLICS : décisions prises au titre de la délégation au Président**

Le Conseil d'Administration peut donner délégation au Président pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 27 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion.

Pour mémoire, les membres du Conseil d'Administration ont donné délégation au Président, par délibération n° 15-23 du 19 mars 2015, pour toute la durée de son mandat, concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement :

- ♦ des marchés et des accords-cadres de travaux d'un montant inférieur au seuil de procédure formalisée, ainsi que toute décision concernant leurs avenants, lorsque les crédits sont inscrits au budget,
- ♦ des marchés et des accords-cadres de fournitures et de services d'un montant inférieur au seuil de procédure formalisée, ainsi que toute décision concernant leurs avenants, lorsque les crédits sont inscrits au budget.

**Le Président doit rendre compte au Conseil d'Administration de ses décisions prises à ce titre, aussi, le Conseil d'administration est-il informé des éléments suivants :**

- ♦ Attribution de l'accord-cadre « Analyse technique et développement d'applications de gestion » de Go+ à CREATIVE INGENIERIE (35000 RENNES) pour une durée de 1 an ;
- ♦ Signature d'un contrat de droit d'usage du service Transferts Sécurisés avec ATLINE SERVICES suite au changement de nom d'InnovDoc ;
- ♦ Signature d'un contrat avec BERGER-LEVRAULT pour le connecteur Berger Levrault-Chorus Pro ;
- ♦ Signature d'un contrat avec BERGER-LEVRAULT pour le connecteur Berger Levrault-Mégalis ;
- ♦ Signature d'un contrat de maintenance des serveurs informatiques avec APOGEA ;
- ♦ Signature d'un contrat de renouvellement des supports de maintenance avec APOGEA ;
- ♦ Signature d'un contrat d'infogérance avec APOGEA ;
- ♦ Signature d'un contrat d'abonnement au logiciel Transférance avec la FONDATION JAE.

### 3. PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE (PAS) : actions de sensibilisation en Ille-et-Vilaine

---

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu (PAS) entrerait en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018. À compter de cette date, les collectivités territoriales et leurs établissements publics vont devenir, en tant qu'employeurs publics, des acteurs du dispositif du PAS.

Au niveau national, depuis quelques semaines, la DGFIP sensibilise les acteurs sur cette réforme et invite à la mobilisation au niveau local pour se préparer techniquement.

La Fédération Nationale des CDG vient de créer un groupe technique sur ce sujet pour mutualiser les initiatives, et s'inscrit ainsi dans son nouvel engagement sur les enjeux informatiques des applications RH. Elle a adressé, en avril, des courriers aux principaux éditeurs informatiques pour que les développements nécessaires soient réalisés.

En Ille-et-Vilaine, comme dans d'autres départements, l'Association des Maires, la DRFIP et le CDG ont décidé d'allier leurs compétences pour accompagner les collectivités dans la compréhension de cette réforme et sa mise en œuvre.

Ainsi, dans le cadre de ce partenariat, une réunion d'ordre général sur les enjeux du PAS, réservée prioritairement aux élus, aura lieu le vendredi 2 juin, à 9h30, au village des Collectivités. Cette réunion abordera également, dans un second temps, le sujet de la révision de la valeur locative des locaux professionnels.

Puis, dans la semaine du 19 au 23 juin, 4 réunions sur la mise en œuvre du PAS seront organisées sur le département pour sensibiliser plus particulièrement les gestionnaires paie au plus près des territoires.

En parallèle, une enquête en ligne sera menée afin de connaître les éditeurs paies utilisés par les collectivités du département et de mesurer le niveau d'adaptation technique lié à cette réforme.

Au-delà de ces actions de sensibilisation, le CDG 35 a exprimé sa volonté d'être un site pilote pour les tests prévus au second semestre au regard des enjeux pour sa mission paie à façon mais aussi du nombre de bulletins de paie réalisés pour ses agents au siège, ceux en missions temporaires ainsi que pour les intervenants concours.

Le 6 octobre prochain, dans le cadre d'une rencontre sur le pilotage de la masse salariale organisée par le CDG 35, un atelier spécifique sera consacré à la mission « paie à façon » (*contenu de la mission, tarif, éditions spécifiques*) et aux évolutions sur la mise en œuvre du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ... avant le passage à la Déclaration Sociale Nominative au plus tard en 2020.

*Jean-Jacques BERNARD souligne que, à ce jour, le prélèvement reste conditionné au fait du souhait du Président de la République d'avoir un audit sur ce sujet.*

*Il indique que plusieurs réunions se dérouleront en juin sur les enjeux et la mise en œuvre du prélèvement à la source avec, en parallèle, une enquête en ligne sur le site de l'AMF sur l'adaptation des logiciels de paie.*

*Il rappelle que le CDG 35 réalise plus de 36 000 paies annuelles pour des collectivités de toutes tailles et qu'un atelier spécifique sur la mission « paie à façon » sera organisé le 6 octobre.*

*Il souligne la charge de travail occasionnée par l'élaboration des paies et l'intérêt, pour les collectivités, de les faire réaliser par le CDG 35.*

*Sur ce point, Jean-Pierre HARDY précise que son intercommunalité, au vu des coûts élevés des logiciels, s'interroge pour adhérer à la mission paie du Centre de Gestion.*

**Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des actions de sensibilisation pour le prélèvement à la source.**

## 4. CHARTE INFORMATIQUE : Mise en œuvre

Sur l'invitation de Monsieur le Président, Ludivine LAUNAY, responsable du service Ressources, précise aux administrateurs que la présente charte s'applique à **l'ensemble du personnel permanent tous statuts confondus, ainsi qu'au personnel temporaire du siège et aux élus** du fait de l'utilisation du logiciel de dématérialisation des réunions « i-séances ».



### *Charte d'Usage des Ressources Informatiques et des Outils de Communication*

*Exerçant au CDG 35, je participe à l'intégrité des bases de données liées  
aux Ressources Humaines. Ainsi je m'engage à :*

**1. Veiller à la sécurité de l'accès au système**

Fiabilité du mot de passe, verrouillage du poste, pas d'installation d'applicatifs.

**2. Protéger la neutralité et la confidentialité des données mémorisées**

Mentions respectueuses des personnes, partage réduit au cadre défini par le service.

**3. Enregistrer les travaux sur des répertoires partagés ou des supports collectifs**

Seuls à être sauvegardés et disponibles malgré une absence imprévue.

**4. Empêcher l'intrusion de pièces à risques**

Pas de clic sur des mails inconnus, contrôle par l'équipe informatique des supports personnels et externes.

**5. Réagir face aux anomalies**

Corriger ou signaler les données incohérentes, transmettre les messages d'alerte à la permanence informatique.

**6. Soigner la qualité des courriels émis**

Libellés mesurés, signature et copies selon les consignes du service, pas de relais aux messages de type chaîne.

**7. Organiser la continuité du service**

Indication d'absence sur la messagerie lors des congés, dispositions prévues pour le transfert en cas d'impondérables.

**8. Rationaliser l'usage d'internet**

Eviter les sites suspects, prudence sur les réseaux sociaux, courte consultation de sites gourmands en débit.

**9. Utiliser sobrement les matériels mobiles confiés**

Pas de téléchargements privés, précaution d'usage du wifi, usage réduit du smartphone en réunion.

**10. Consulter l'équipe informatique en cas de doute.**

Elle signale que les services du CDG 35 adresseront prochainement un exemplaire de cette charte aux administrateurs avec un récépissé à nous retourner signé.

**Les membres du Conseil d'Administration sont donc invités à prendre connaissance de la charte informatique.**

# LA THÉMATIQUE

*Monsieur le Président Jean-Jacques BERNARD propose aux administrateurs d'étudier les différents rapports avant d'examiner la thématique relative au Bilan d'Activités 2016.*

## LE BILAN D'ACTIVITÉS 2016

### 1. LE BILAN D'ACTIVITÉS 2015

---

Jean-Jacques BERNARD, Président, précise aux administrateurs que, comme toutes les années et conformément à l'article 27 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985, le Conseil d'Administration est invité à approuver le rapport annuel d'activité de l'établissement pour l'année écoulée. Les administrateurs sont ainsi en mesure d'effectuer une évaluation du fonctionnement du Centre, afin de vérifier s'il est conforme à leurs orientations.

Ce document, produit par les services, présente une portée essentiellement technique avec de nombreux tableaux de bord et des séries chronologiques permettant des comparaisons sur plusieurs années. Cette fonction d'annales amène également à y insérer les listes actualisées des participants aux différentes instances du CDG 35.

Le rapport annuel 2016 est présenté de la manière suivante :

- **L'ACTIVITÉ DES ÉLUS ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE**

- Le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2014-2020
- Le Conseil d'Administration du CDG 35
- Le management des services et les missions transversales
- Le niveau national
- Les actions et coopérations inter CDG

- **LES SERVICES**

- **STATUTS - RÉMUNÉRATION**

- La carrière
- La retraite
- Les commissions administratives paritaires
- Le comité technique
- Le droit syndical
- La rémunération

- **CONDITIONS DE TRAVAIL**

- La médecine préventive
- La prévention des risques professionnels
- La mission handicap
- Les instances consultatives
- Le contrat d'assurance des risques statutaires

- **MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES**
  - Transparence et équilibre du marché de l'emploi
  - Prestations en matière de recrutement
  - Développement de la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale
  
- **CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT**
  - Le conseil en organisation
  - Le dispositif d'aide aux agents en difficulté
  - L'administration numérique
  - Les missions et projets confiés au service
  
- **CONCOURS - EXAMENS**
  - Le pilotage de la Coopération Interrégionale Concours Grand-Ouest intégrée
  - La coopération régionale
  - L'organisation des opérations dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale
  - Les aspects transversaux d'organisation
  
- **RESSOURCES**
  - Les ressources humaines - La documentation
  - L'information - La communication
  - L'accueil - La logistique
  - Les systèmes d'information internes du CDG 35
  - Les finances - Les marchés Publics
  
- **TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION**
  - La Coopération Informatique « Grand-Ouest Plus »

Ce document est communicable aux collectivités qui en font la demande.

*Jean-Jacques BERNARD précise que les Vice-Présidents et responsables feront une présentation succincte de chacun des services à l'aide d'un diaporama figurant ci-après.*

*Il souligne la lourde charge du travail réalisé par l'équipe Concours depuis le transfert de cette compétence par le CNFPT ainsi que la capacité des 4 CDG bretons et du Grand-Ouest à fonctionner avec un chef de filât.*

*Il s'inquiète, par ailleurs, de la faible participation des représentants des collectivités adhérentes aux séances du Conseil d'Administration ainsi que dans les différentes instances. Il s'interroge sur les mesures à prendre afin d'avoir le maximum d'administrateurs présents au CA. L'idée d'une commission consultative qui pourrait être constituée d'élus des collectivités adhérentes et d'administrateurs du CDG 35 est émise. Patrick MANCEAU indique que les élus sont de plus en plus sollicités et qu'ils doivent obligatoirement décliner certaines réunions. Evelyne SIMON-GLORY et Patrick LAHAYE rappellent les difficultés de représentation du collège employeurs aux différentes instances de dialogue social face à celui des représentants du personnel qui est toujours au complet.*

*En conséquence, il convient de rechercher une initiative afin de rappeler aux élus la nécessité d'être présents aux séances du Conseil d'Administration ou des instances du CDG.*

*Assisté des membres de la Direction Générale des Services, Monsieur le Président commence la présentation du bilan d'activités 2016 par les orientations stratégiques du CDG 35.*



**Les orientations stratégiques**

**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

Par Monsieur le Président, Jean-Jacques BERNARD

- Le projet **GRC**
- La veille sur les questions de **santé et bien-être au travail**
- L'animation nationale des **concours**
- La **mutualisation** régionale des CDG

Assisté du Directeur Général des Services, Jean-Paul HUBY,  
 du Directeur Général Adjoint, Laurent ZAM  
 et du Secrétaire Général, Jean-Michel PAVIOT

## Le CPOM 2014 - 2020



Jean-Jacques BERNARD, Président du CDG 35

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

### 1. Contrat en trois parties :

- Des enjeux de société à la situation de l'établissement ;
- La position et les choix du CDG 35 au cœur des moyens humains du service public local d'Ille-et-Vilaine ;
- Les modes de mise en œuvre et d'évaluation des objectifs.

### 2. 4 axes et 20 objectifs :

- Axe A : Modernisation du service public local
- Axe B : Qualité de vie au travail en collectivités
- Axe C : Évolution des parcours dans la « territoriale »
- Axe D : réponses plurielles aux employeurs



## La mise en œuvre du CPOM 2014 - 2020

**Les 20 principaux objectifs du CPOM 2014 - 2020**  
Les acteurs et des exemples d'acteurs sont indiqués pour chaque thématique

	Axe A : Modernisation du service public local	Axe B : Qualité de vie au travail en collectivités	Axe C : Évolution des parcours dans la "territoriale"	Axe D : Réponses plurielles aux employeurs
1. Action à l'échelle nationale	Améliorer les performances des communes de moins de 10 000 habitants (exemple : commune de 10 000 habitants)	Mettre les dirigeants des communes de moins de 10 000 habitants à l'épreuve (exemple : commune de 10 000 habitants)	Mettre en œuvre des parcours professionnels innovants (exemple : parcours professionnel innovant)	Faciliter les parcours professionnels innovants (exemple : parcours professionnel innovant)
2. Situation à l'échelle régionale	Améliorer les compétences des professionnels de la collectivité territoriale (exemple : commune de 10 000 habitants)	Mettre les élus locaux à l'épreuve (exemple : commune de 10 000 habitants)	Organiser des parcours professionnels innovants (exemple : parcours professionnel innovant)	Faciliter les parcours professionnels innovants (exemple : parcours professionnel innovant)
3. Qualité des services et technologies	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)
4. Réseaux et partenariats	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)
5. Ressources humaines	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)	Faciliter les démarches administratives par des plateformes numériques (exemple : commune de 10 000 habitants)

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

S'agissant du Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens, Monsieur le Président souligne l'importance du tableau synoptique qui rend compte de la mise en œuvre des différentes activités et actions menées.

## Le Conseil d'Administration

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

### 1. Trente-trois sièges ainsi répartis :

- 21 sièges au titre des communes affiliées (et 21 suppléants)
- 3 sièges au titre des établissements publics affiliés (et 3 suppléants)
- 2 sièges au titre de la Région Bretagne adhérente
- 2 sièges au titre du Département d'Ille-et-Vilaine adhérent
- 3 sièges au titre des communes adhérentes
- 2 sièges au titre des établissements publics adhérents

### 2. Six séances du Conseil en 2016 et 81 délibérations adoptées



## L'opération « Deux oreilles et une bouche »

Le 1<sup>er</sup> juillet 2016, organisation d'une opération de découverte interne, intitulée « 2 oreilles et 1 bouche »

**= Présentation de différentes activités sous forme d'ateliers composés de 12 à 15 participants**

Ateliers	Animateurs
Bien distinguer la commission de réforme et le comité médical	Agents du service Conditions de Travail
Distinguer les différentes formes d'intervention des consultants en organisation (2 ateliers)	Consultants en organisation
Mettre les bonnes pratiques pour gérer la forme au bureau (2 ateliers)	Médiateur + préventeur
Découvrir les nouveaux "produits" de CO	Agents de la Coopération Informatique CO
Connaître la fabrication de la paie et ses nouvelles procédures	Agents du service Statuts - Prémanagement
Définir le dialogue social dans le cadre des instances consultatives	Agents du service Statuts - Prémanagement
Définir les étapes de la carrière et des évolutions réglementaires	Agents du service Statuts - Prémanagement
Mieux connaître les transferts du COO vers les autres collectivités	Agents de l'activité Mission Temporaire
Expliciter l'avenue du décret du Village (2 ateliers)	Agents de l'activité Accueil - Logistique
Distinguer les 3 formes de conseil en mobilité	Agents de l'activité Formation - Mobilité
Découvrir les outils du Centre Préventionnelle des Emplois et des Compétences	Consultants en organisation
Établir la face cachée des concours	Agents du service Concours - Évaluation
S'intéresser aux bonnes pratiques de l'informatique	Agents de l'activité Informatique Interne
S'intéresser aux évolutions du marché de l'emploi public/privé	Agents de l'activité Emploi
Statuer les grandes lignes du budget	Agents de l'activité Finances - Marchés publics



## Le pilotage de changements technologiques et organisationnels

**1. La Direction Générale veille au bon fonctionnement de chaque service et assure un rôle de pilotage des chantiers transversaux**

**2. Principales innovations 2016**

- Préparation du RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire
- Choix du logiciel de GRC (Gestion des Relations aux Collectivités)
- Nouvelle charte informatique soucieuse de la spécificité du CDG : la tenue de bases de données sur le personnel (CURIOC)



S'agissant du RIFSEEP, Monsieur HUBY précise qu'il interviendra prochainement sur ce thème au cours d'une table ronde organisée par La Gazette des Communes.

En réponse à Monsieur Alain LAUNAY, il est précisé que 225 dossiers de saisine ont été présentés au Comité Technique départemental.

Une information est apportée sur les positions différentes des Préfectures concernant l'obligation d'instituer la part du complément indemnitaire (*acceptation ou non du montant à zéro*) dans le cadre du RIFSEEP.

Il est, par ailleurs, rappelé le colloque du 6 octobre qui aura pour thème « *Quels leviers de maîtrise de la masse salariale ?* »

**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

## Les relations avec les collectivités et partenaires

### 1. La Gestion des Relations avec les Collectivités (GRC)

- « Feu vert » de principe donné par le Bureau en janvier 2016
- Attribution du marché à la société Eudoweb
- Appropriation et formation de l'équipe-projet
- Adaptation du standard aux besoins par des ateliers participatifs avec des représentants dans chaque service
- Tests du produit, premières formations des référents sur les écrans dédiés au CDG 35 et injection des données



### 2. Les petits déjeuners d'accueil pour les nouveaux DGS

- Renouvellement de la formule en juin 2016



Monsieur le Président rappelle l'importance du dossier GRC mené tout au long de l'année 2016 et la mise en place d'une réunion mensuelle du « club GRC »

**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

## Les relations avec les collectivités et partenaires

### 3. Les rencontres institutionnelles

- Forte implication dans la démarche conduite par la Préfecture sur un état des lieux prospectif des services de santé au travail dans les 3 FP
- Contacts étroits avec les organisations de dirigeants territoriaux
- Coopération avec la Région et la DIRECCTE - publication guide « Intégrer le service public par l'apprentissage ou l'alternance - 30 métiers qui recrutent »
- Partenariat avec l'I.E.P. : intégration de la chaire « territoires et mutations de l'action publique »

**SciencesPo**  
CHAIRE MUTATIONS DE L'ACTION PUBLIQUE ET DU DROIT PUBLIC

### 4. Les réunions du Bureau du CDG délocalisées

- Deux réunions délocalisées en 2016 (Communauté de Communes « Au Pays de la Roche aux Fées » à Retiers et Mairie de Redon)

**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

## Le niveau national

### 1. La Fédération Nationale des CDG (FNCDG)

- Poursuite de la mobilisation en faveur du renforcement des CDG
- Participation du Président BERNARD aux Conseils d'Administration de la Fédération



### 2. L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des CDG (ANDCDG)

- Assemblée Générale organisée à Rouen du 5 au 7 octobre 2016
- Poursuite de la mission de Jean-Paul HUBY en qualité de Président de la Commission « Recrutement - Concours » ainsi que de la gestion de la trésorerie
- Participation des membres de la Direction Générale et des cadres aux travaux des Commissions de l'Association
- Contribution d'agents du CDG 35 à la réalisation de guides : 5 nouveaux guides édités en 2016



Il est souligné le travail réalisé par la Fédération Nationale des CDG et, notamment, la création d'un GIP informatique.

S'agissant de l'Association des Directeurs de CDG, Jean-Paul HUBY adresse ses remerciements à Nathalie JACQUET et Laurence BELLITI pour l'aide qu'elles lui apportent dans ses fonctions de Président de la Commission « Recrutement-Concours » et de Trésorier de cette association. Il rappelle qu'il a cessé ses fonctions de trésorier depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 mais qu'il reste à réaliser le rapport financier 2016 à présenter à l'assemblée générale.

Monsieur le Président rappelle que la FNCDG et l'ANDCDG fonctionnent principalement grâce aux apports des CDG membres. De ce fait, le cercle des CDG susceptibles d'être des contributeurs actifs, dont le CDG 35, est assez restreint et fait donc peser sur ces derniers un poids parfois important.

**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

## Les actions et coopérations inter CDG

### 1. Les actions communes des CDG bretons

- **Adoption de 4 principes pour les nouvelles actions :**  
autonomie des CDG, désignation d'un pilote par action ou d'un chef de file par domaine, programme arrêté et évalué par les Présidents sur propositions des DGS, coopération à la carte, assortie d'une information permanente et mutuelle
- **Principaux travaux en cours :**
  - ✓ notes d'information régionalisées
  - ✓ ingénierie commune en matière de soutien aux intercommunalités
  - ✓ offre de service mutualisée de calcul paie de droit privé
  - ✓ veille juridique partagée sur déontologie et médiation
  - ✓ comparaison des modes d'organisation des services santé au travail
  - ✓ commandes groupées



**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

## Les actions et coopérations inter CDG

### 3. Les actions communes des CDG bretons (suite)

- **Coordination renforcée**
  - Régularité des réunions de DG grâce à la visioconférence : rdv mensuels, rencontres associant le directeur régional du CNFPT pour une approche cohérente des enjeux de la FPT en Bretagne
  - Mobilisation concertée auprès des partenaires : mobilisation des 4 Présidents bretons se traduisant par des démarches conjointes vers les parlementaires et partenaires institutionnels
  - Vers un schéma de mutualisation des CDG de Bretagne : analyse systémique des multiples coopérations engagées au niveau régional, table de mixage...





À l'issue de la présentation des orientations stratégiques, Monsieur le Président donne la parole à Évelyne SIMON-GLORY et Patrick LAHAYE pour exposer l'activité du service Statuts-Rémunération.

LES SERVICES

## Statuts - Rémunération




Par Madame Évelyne SIMON-GLORY, Vice-Présidente ayant pour attributions le Dialogue social et les démarches d'exemplarité ainsi que la présidence déléguée des CAPB et C et du Conseil de Discipline et Monsieur Patrick LAHAYE, Vice-Président ayant pour attributions les Carrières et parcours des agents et la présidence du Comité Technique

- Importance de l'accompagnement statutaire des refontes territoriales (*sécurisation juridique*)
- Poursuite de la montée des contentieux (*discipline, tensions collectives et/ou interpersonnelles*)
- Renforcement du conseil statutaire et de l'expertise au quotidien (*complexification du statut, services RH fragilisés*)
- Assistance accrue dans le déploiement des réformes (*PPCR, RIFSEEP...*) de l'analyse à la production d'arrêtés



Assistés de la Responsable du Service, Séverine GAUBERT

Monsieur Patrick LAHAYE précise qu'ils seront assistés, au cours de cette présentation, par la responsable du service : Séverine GAUBERT. Ils tiennent à la remercier, ainsi que toute son équipe, pour l'efficacité et le travail accompli au sein du service.

Ils évoquent ensuite les points suivants :

**1/ Importance de l'accompagnement statutaire des refontes territoriales (sécurisation juridique) (Patrick LAHAYE)**

- communes nouvelles / fusions d'EPCI => une recombinaison territoriale à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, accompagnée tout au long de l'année 2016 :
  - . accompagnement personnalisé allant de la mise en place de la concertation pour favoriser le dialogue social aux réunions avec les agents
  - . accompagnement à la mise en place des outils de communication, des saisines d'instances consultatives (CT, CAP) (*organigramme, situation individuelle du transfert...*)
  - . harmonisation des pratiques tout au long de l'année 2016 pour un transfert effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (*ARTT, CET, règlement intérieur, autorisations d'absence...*)

- différentes formes de mutualisations déployées depuis 2016 : mises à disposition de service, services communs, service unifiés... => processus d'accompagnement similaire aux recompositions, en réponse aux besoins des collectivités

## 2/ Poursuite de la montée des contentieux (discipline, tensions collectives et/ou interpersonnelles) (Evelyne SIMON-GLORY)

- nombre de conseils de discipline croissant mais aussi de nombreux conseils sur des recadrages voire de sanctions du 1<sup>er</sup> groupe :
  - . sanctions concernant les statutaires mais aussi les contractuels => les collectivités attendent moins la fin de contrat et engagent plus facilement un recadrage allant jusqu'à la sanction
  - . évolution de la nature des litiges (*problème de comportement, de notions différentes d'engagement à l'égard du service public, refus d'obéissance, vols...*)
- renforcement des droits et obligations avec la loi Déontologie (avril 2016) :
  - . renforcement des obligations issues notamment de la jurisprudence (*dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité, règles du cumul d'activités*)
  - . introduction des référents déontologiques
  - . statut des contractuels renforcé avec l'introduction des Commissions Consultatives Paritaires (« CAP des contractuels »)

## 3/ Renforcement du conseil statutaire et de l'expertise au quotidien (complexification du statut, services RH fragilisés) (Patrick LAHAYE)

- nombreuses réformes complexes et successives ... avec des dispositions réglementaires évolutives (*effet rétroactif, précisions par circulaires tardives, « cavalier législatif »*) :
  - . revalorisation des carrières (*reclassement indiciaire*)
  - . revalorisation du point
  - . avancement à la durée unique
  - . règles d'avancement de grade dérogatoires pour une période considérée
  - . transfert « primes-points »
  - . régime indemnitaire
- fragilité des services RH :
  - . forte mobilité des personnels des services RH avec de nouveaux arrivants pas toujours opérationnels et n'ayant pas l'historicité du statut et des réformes statutaires
  - . des réformes à mettre en place sans pour autant avoir toujours des augmentations des effectifs/renforts
  - . contexte extérieur ayant des répercussions dans la vie de la collectivité et sur l'interface du chargé RH

## 4/ Assistance accrue dans le déploiement des réformes (PPCR, RIFSEEP...) de l'analyse à la production d'arrêtés (Evelyne SIMON-GLORY)

- entretien professionnel :
  - . réunions au CDG et par pays, rappel des principes à chaque réunion d'actualités statutaires
  - . différentes publications (*guide et modèle...*)
- RIFSEEP :
  - . accompagnement des collectivités à la carte en fonction de leurs besoins => capacité d'adaptation du service
  - . réunion au CDG, délocalisés, par intercommunalités, ateliers, missions personnalisées
- -PPCR :
  - . analyse des textes
  - . rédaction de notes d'information mutualisée entre les 4 CDG bretons
  - . transmission des actes de reclassement à chaque collectivité ou établissement

## *Séverine GAUBERT poursuit en présentant les grandes activités du service Statuts-Rémunération :*

### *1/ La carrière*

- 12 839 fonctionnaires ....
  - accroissement du nombre d'agents du fait principalement des transferts de Rennes vers Rennes Métropole (*transfert de compétences*)
  - mais ce chiffre ne tient pas compte des contractuels qui connaissent un statut « bis » suscitant ainsi davantage de questions avec à terme fin 2018, la mise en place des CCP
- Reclassement ...
  - année 2016, point de départ de la mise en place du PPCR et de son corollaire le transfert « primes-points » => extension exponentielle de la mise en place sur les 4 premiers mois 2017 touchant ainsi l'ensemble des agents et avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier
  - accompagnement des collectivités avec des réunions d'information, des modèles d'actes, de nombreux conseils téléphoniques => notes mutualisées des 4 CDG bretons

### *2/ La retraite*

- Convention ....
  - 2015 à fin 2017
- Triple mission ...
  - au-delà de la triple mission (*information / animation / intervention*), l'accompagnement personnalisé ne cesse de s'accroître (*conseils téléphoniques mais aussi « à la place des collectivités » directement*)
- Missions facultatives...
  - quelle que soit la taille des collectivités, compte tenu de la sensibilité de la question du départ en retraite pour l'agent, elles peuvent solliciter le CDG pour faire ces entretiens individuels avec des simulations => constat d'un décalage parfois du départ au vu du montant de la pension estimée

### *3/ Les instances*

- CAP...
  - forte augmentation (+61 %) du nombre de dossiers principalement liée aux transferts de compétences, réforme de la carte territoriale
  - derniers passages pour les avancements d'échelons
- Discipline...
  - augmentation (8 à 13 CD)
  - avis en grande majorité suivi
  - évolution de la nature des fautes
- CT départemental...
  - augmentation considérable de dossiers (+21 %)
  - relations plus tendues
  - ajout d'une séance à la demande à la demande des membres
  - accompagnement des nouveaux CT locaux dans le cadre des recompositions territoriales

### *4/ Le Droit syndical*

- Participations financières....
  - contentieux de la CFDT sur la participation de compensation du local syndical
- DAS/ AA...
  - augmentation des consommations et des demandes de remboursement (*environ + 17 %*)
  - demande de mutualisation du crédit de temps syndical => évocation au dernier CA et échange en cours avec les CDG bretons
  - préparation dès la réunion annuelle avec les OS du 13 juin des prochaines élections professionnelles

## 5/ La rémunération

- Nombre
  - principalement des départs de syndicats
  - adhésion d'une commune de plus de 6 000 hab. (*Pleurduit*)
- Poursuite optimisation ....
  - consolidation du transfert vers le SIRH
  - lien renforcé entre les réformes PPCR/abattement primes points
  - production d'états au cas par cas => vers un SMD

## 6/ Missions facultatives

- ARE ... => activité identique à celle de 2015
- RI et RIFSEEP ... :
  - accompagnement à la carte de la réforme avec 3 modalités (*simple, intermédiaire, complète*) en sus du conseil téléphonique « classique »
- Appui communes nouvelles ...
  - en lien avec le service C&D, lien avec la nouvelle organisation visée
  - accompagnement personnalisé de A à Z tant dans la préparation à la recomposition (*concertation et dialogue social, modalités juridiques*) que dans l'harmonisation des outils RH (*temps de travail, règlement intérieur, RIFSEEP...*)

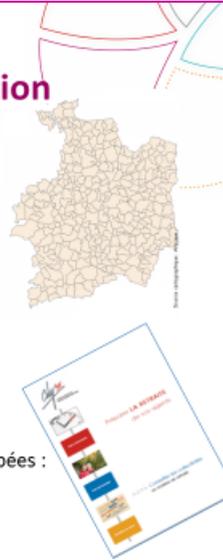
### Statuts - Rémunération

**1. La carrière**

- 12 839 fonctionnaires gérés pour 610 collectivités et établissements affiliés
- Reclassements et restructurations des cadres B et certains A filière médico-sociale

**2. La retraite**

- Poursuite de la convention de partenariat
- Triple mission assurée pour 11 347 fonctionnaires CNRACL
- Poursuite des missions facultatives développées :
  - Ateliers collectifs
  - Aides personnalisées avec ou sans entretien



### Statuts - Rémunération

**3. Les instances**

- Commissions Administratives Paritaires : 7 050 dossiers étudiés sur 5 séances
- Discipline : 13 réunions du CD 1<sup>er</sup> degré et 5 CD de Recours
- Comité technique départemental : 700 dossiers sur 6 séances

**4. Le Droit syndical**

- Vote de deux participations : la première liée au fonctionnement et la seconde en compensation d'un local syndical
- Décharges d'activités de service : 13 847 heures utilisées sur les 20 400 annuelles et 309 938 € remboursées aux collectivités
- Autorisations d'absence « 1 h pour 1 000 h » : 1 138 heures utilisées sur les 8 357 annuelles et 24 615 € remboursés aux collectivités



**LES SERVICES**

## Statuts - Rémunération

### 5. La rémunération

- 36 966 bulletins de salaires édités (moyenne de 3 081 par mois)
- 1 nouvelle adhésion et 9 départs
- Poursuite de la démarche d'optimisation des procédures

### 6. Missions

- Allocation Retour à l'Emploi (ARE) : 13 dossiers traités
- Régime Indemnitare :
  - .accompagnement pour 38 collectivités (RIFSEEP / RI)
  - .réalisation de 18 ateliers pour 189 collectivités / 262 gestionnaires
- Appui à la création de deux communes nouvelles et à la fusion-extension de 4 EPCI
- Expertise statutaire en appui au service Conseil et Développement sur des recompositions territoriales et des mutualisations.



*Monsieur Grégoire LE BLOND adresse les excuses de Sylvie SOYER, retenue par une réunion du Comité Médical. Il présente ensuite l'activité du service Conditions de Travail.*

**LES SERVICES**

## Conditions de Travail

Par Monsieur Grégoire LE BLOND, Vice-Président ayant pour attributions la Santé au travail - Prévention des risques professionnels, Présidence de la Commission de Réforme, Présidence de la Com<sup>o</sup> Départementale Santé Sécurité et Conditions de travail

- Participation au groupe de travail inter-fonctions publiques « Pénurie des médecins de prévention et des médecins agréés »
- Accompagnement des CHSCT locaux
- Actions de maintien dans l'emploi
- Mobilisation sur la maîtrise de l'absentéisme

Assisté de la Responsable du Service, Sylvie SOYER




### 1/ La médecine préventive

- Un maintien « fragile » de 4 médecins pour réaliser les visites pour les collectivités adhérentes.
- Des collectivités non couvertes comme Redon avec un abandon des services privés de santé au travail recentrés sur le secteur privé.
- Concentration des centres de visite pour une meilleure performance et dégager des créneaux : de 90 centres à 70 centres, voire 50 : mécontentement de quelques collectivités qui voudraient avoir « tout, tout de suite et près de chez eux ». Le CDG 29 n'a que 10 centres de visite ... mais un confort dans le 35 auquel il faudra renoncer par manque de médecins.
- 86 % des visites avec aptitude sans réserve donc travailler sur la complémentarité médecin-infirmier pour avoir plus de créneaux sur des visites classiques mais une conduite délicate du changement à mener au CDG 35.
- La loi travail a changé les règles de la médecine de prévention dans le privé : quel corolaire dans le secteur public ? sur la fréquence des visites, sur le rôle des infirmiers.

- D'après le diagnostic du SGAR, il manque 20 médecins de prévention en Bretagne et la situation va s'aggraver avec les départs en retraite : impossible de mutualiser dans la situation actuelle.
- CDG 35 a fait des propositions à l'Inspection Générale de l'Administration lors d'une audition en octobre avec le SGAR sur la souplesse sur les formations des médecins pour encourager des généralistes en fin de carrière à se réorienter, sur le rôle des infirmiers, sur les instances médicales qui manquent d'experts. Nous sommes en attente des préconisations de ce rapport et des évolutions législatives qu'il pourrait inspirer.
- Dans le cadre de la coopération régionale, dispositif de formation des médecins et infirmiers des 4 CDG va être mis en place en partenariat avec le CNFPT.

## 2/ La mission handicap

- Troisième convention avec le FIPHFP vient d'être signée pour les années 2016-2018 pour un montant d'aides potentiel de 940 000 € sur les actions de sensibilisation, les études de poste, et le recrutement durable des personnes en situation de handicap : objectif le plus complexe à atteindre.
- Nos dispositifs de formation Prémicol et Ameen essaient d'intégrer à chaque session des personnes en situation de handicap.

## 3/ La prévention des risques professionnels

- La prévention des risques professionnels devient un enjeu crucial au regard de la montée de l'absentéisme et des coûts financiers engendrés (*remplacements, désorganisation, hausse du contrat d'assurances, etc.*).
- Des moyens mis en œuvre pour sensibiliser ... mais pas assez de mise en œuvre des préconisations dans les DU ou les rapports d'inspection par exemple.
- Une enquête fin 2016 a montré que les petites collectivités sont plus éloignées des questions de prévention car pas une priorité et cela coûte cher !
- Le rôle de l'élu délégué et de l'assistant de prévention reste encore à affirmer dans les petites collectivités : de moins en moins de présence à nos réunions d'information alors que l'absentéisme augmente !!!
- Multiplication des RDV individuels avec les collectivités : analyse de l'absentéisme, bilan des formations CHSCT, ateliers sur les territoires en petits groupes, présentation des recommandations des rapports d'inspection et des DU à actualiser ... sans financement demain du FNP (*fonds national de prévention*).
- Une Commission départementale Santé, Sécurité et Conditions de Travail qui doit trouver son rythme et être un phare sur les questions de prévention : projet d'une plaquette sur les acteurs de la prévention en cas de conflits (*suite du guide RPS de 2012*). Besoin de donner des outils et infos aux CHSCT locaux qui ont du mal à s'installer.
- Dans le cadre de la coopération régionale, le CDG 35 a organisé la présence et l'implication des CDG bretons notamment au salon Préventica, pour le compte de la FNCDG également : 2 conférences où le CDG 35 a participé : l'organisation de la prévention des risques professionnels en collectivités avec les 4 CDG et la gestion des RPS dans la fonction publique avec la DGAFP et le SGAR.

## 4/ Les instances médicales

- Augmentation du nombre de dossiers au Comité Médical et en Commission de Réforme avec une présence plus importante des problèmes psychiques.
- La qualité de vie au travail devient donc une préoccupation grandissante. La question du dialogue social devient aussi essentielle d'où le colloque interdisciplinaires du CDG sur le sujet en 2016.
- Le fonctionnement des instances médicales nécessite de la pédagogie, de la rigueur au regard des enjeux ... Et des experts qu'il faut motiver et former.

## 5/ Le contrat d'assurance des risques statutaires

- Nouveau contrat 2016 - 2019 : augmentation du nombre d'adhérents : confiance dans le CDG gestionnaire de ce contrat.
- Un effort financier du CDG avec des frais de gestion moins importants demandés aux collectivités et adaptés aux types de contrat.
- Des actions de sensibilisation pour maîtriser les absences pour raison de santé pour des raisons humaines mais aussi financières et garder des assureurs sur le marché.

**LES SERVICES**

## Conditions de Travail

### 1. La médecine préventive

- 6 057 visites médicales - 11 756 agents à suivre et 592 collectivités adhérentes
- 86 % des visites avec aptitude sans réserve - 238 prescriptions ou orientations pour les actions de maintien dans l'emploi
- Réserves les plus fréquentes : port charges lourdes, variation des positions et tâches, travaux bras levés
- Participation au groupe de travail inter-fonction publique « Pénurie des médecins de prévention et médecins agréés »



### 2. La mission Handicap (en lien avec FIPHP)

- Actions de sensibilisation (280 participants pour 205 coll.)
- Actions de maintien dans l'emploi = 35 études de postes
- Informations collectives et RDV sur le recrutement



**LES SERVICES**

## Conditions de Travail

### 3. La prévention des risques professionnels

- 712 acteurs de prévention : 304 animateurs sécurité, 315 assistants de prévention, 93 élus référents
- 21 documents uniques - 108 visites d'inspection et 8 présentations en CHSCT locaux
- Enquête et synthèse « L'organisation de la prévention des risques professionnels en collectivités »
- Mise en place de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail départementale
- Formations et rencontres :
  - Colloque départemental « Dialogue social »
  - Animation et/ou participation aux réseaux
  - 32 sessions de formation des CHSCT locaux
  - Thématiques : prévenir les troubles musculo-squelettiques, l'accueil sécurité au travail, l'organisation de la prévention des risques professionnels en collectivités, salon Préventica



**LES SERVICES**

## Conditions de Travail

### 4. Les instances médicales

- Commission de Réforme : 336 dossiers soumis (51 % pour les collectivités adhérentes)
- Rencontre « *Comment favoriser la qualité de vie au travail pour les membres des C° de Réforme* »
- Comité Médical départemental : 1 185 dossiers gérés (52 % pour les collectivités adhérentes)
- Rencontre thématique sur le thème « *Fonctionnement des instances médicales et protection sociale* »



### 5. Le contrat d'assurance des risques statutaires

- Nouveau contrat 2016-2019 : 363 collectivités adhérentes pour 8 948 agents assurés (6 297 CNRACL et 2 651 IRCANTEC) - 591 contrats - 10 997 actes saisis
- Rencontre thématique « *Maîtrise des absences pour raison de santé* »
- Réalisation d'une plaquette « *Réduire l'absentéisme et ses effets* » et accompagnement d'analyse de l'absentéisme



Monsieur Grégoire LE BLOND adresse ses remerciements à Jean-Michel PAVIOT, Sylvie SOYER et toute son équipe pour la qualité du travail réalisé au sein de ce service.

*Monsieur Patrick LAHAYE passe ensuite, en binôme avec la responsable Christèle RÉGNAULT, à la présentation du service Mobilité - Emploi - Compétences :*

Ce service propose aux collectivités des solutions en matière de *remplacements, de recrutements, d'aide à l'évolution des compétences, au reclassement et à la mobilité.*

Dans un contexte tendu, où elles doivent faire face aux baisses des dotations, à la réduction des effectifs, aux réformes territoriales et notamment aux restructurations et mutualisation, les collectivités s'appuient régulièrement sur le Service Mobilité – Emploi - Compétences pour ajuster ces effectifs à travers le conseil en recrutement, le renfort de personnel, la recherche de candidats, le bilan professionnel ou encore le conseil en mobilité.

**Mobilité - Emploi - Compétences**

**LES SERVICES**

Par Monsieur Patrick LAHAYE,  
Vice-Président ayant pour attributions  
les Carrières et parcours des agents (SMEC)  
et la présidence du Comité Technique

- Relance significative de l'activité **missions temporaires** notamment sur les **profils techniques**
- Forte sollicitation des missions de **conseil en recrutement** sur postes de cadres
- Intérêt pour les **nouveaux accompagnements mobilité**
- Développement de la pépinière de candidats

Assisté de la Responsable du Service, Christèle REGNAULT

### *Événements marquants de l'année 2016 :*

- *Une année de bilan social* : les collectivités ont répondu aux questionnaires transmis en avril et un rapport a été présenté au CT de décembre. Taux de retour en baisse avec 63 de réponses.
- *Des demandes de remplacements* en hausse notamment sur les profils techniques, ce qui nécessite une recherche de candidatures plus importante, les dispositifs de formation et préparation à l'emploi ne suffisent pas à alimenter le vivier. Le service a dû et devra continuer à innover dans des démarches de sourcing, de promotion et de formation pour repérer de futurs candidats pour les collectivités territoriales du département.
- *Des départs prématurés en collectivité* d'agents formés par le CDG 35, d'où des initiatives pour fidéliser les agents (ex : refonte de régime indemnitaire) et des nouvelles mesures pour éviter les recrutements directs par les collectivités d'agents nouvellement formés (cf dernier bureau).
- *Une augmentation des conseils en recrutements* sur les postes de DGS et cadres en collectivités. En 2016, le service a professionnalisé ses interventions en proposant des mises en situations qui permettent de départager les candidats et de mieux mesurer l'adaptabilité aux postes.
- *Évolution des accompagnements des parcours professionnels* : mise en place au second semestre 2016 du bilan de compétences et du bilan professionnel. Les agents des collectivités portent un intérêt pour ces accompagnements portés par le CDG 35.

## Mobilité - Emploi - Compétences

### 1. Le marché de l'emploi

- 1 664 offres d'emploi publiées (+ 31.5 %) et 280 créations d'emploi
- Hausse de plus de 56 % sur filière technique, 29 % sur l'administrative, 35 % sur la culturelle et 12 % sur l'animation
- Augmentation du nombre d'offres pour toutes les catégories

### 2. L'Observatoire de l'emploi et la coopération régionale

- Bilan social 2015 : 6 800 agents dans les coll. du CT départemental, 23 % des effectifs du département, diminution des non titulaires, 48 % de filière technique, 69 % de femmes, âge moyen de 44 ans et 8 mois
- Panorama de l'emploi en Bretagne : hausse des effectifs de 26,3 % en 10 ans
- Forum des Élus et de l'Emploi Public Local 2016 à Brest et Trophée breton de la restauration territoriale
- Carrefour régional des mobilités dans les Fonctions Publiques



## Mobilité - Emploi - Compétences

### 3. La mise à disposition de compétences territoriales

- Remplacement-Renfort : 379 agents ont effectué au moins une mission (217 agents/mois, soit 179 ETP) ; 984 missions – 294 collectivités ; 182 recrutements et 80 départs ; 17 personnes en situation de handicap ; mise en place d'aménagement tarifaire (100 collectivités)
- Portage de contrat : 92 agents ; 34 collectivités
- Agents à temps partagé : 1 agent en SIT ; mise à disposition de 7 informaticiens sur 10 collectivités
- Conseils en recrutement : 31 accompagnements dont plus de la moitié sur des postes de responsables de collectivités (DGS, RST, SM) ou de responsables de service
- Sélections professionnelles : 12 entretiens (111 depuis 2013 dont près de 52 % en cat B et 70 % sur filières culturelle et administrative)



## Mobilité - Emploi - Compétences

### 4. Le développement de la pépinière des candidats

- Informations sur les métiers de la FPT : Plus de 55 interventions (forums, salons, réunions...) ; promotion ciblée (métiers de la restauration et techniques) ; 2 126 personnes informées sur les métiers et l'accès FPT (dont 334 personnes en situation de handicap)
- Viviers de candidatures : près de 2 800 candidats inscrits sur les applications de gestion des candidatures (250 nouvelles par mois)
- Préparations et formations : Licence Professionnelles MAT et TECH (26 étudiants) ; Prémicol (40 stagiaires) ; AMEEP (15 stagiaires)
- Partenariat et implication des collectivités : plus de 90 collectivités investies ; partenariat fructueux avec les partenaires de l'Emploi et la Région
- Accompagnement des parcours de la mobilité : suivi de 27 agents (dont 7 cellule reclassement) ; mise en place de nouveaux accompagnements : bilan de compétences et bilan professionnel



Il remercie Christèle RÉGNAULT ainsi que ses agents pour le travail effectué par le service. De plus, il souhaite que ces remerciements soient adressés aux collectivités accueillant des stagiaires dans le cadre des formations.

*Monsieur le Président, assisté de la responsable de service, Élise ENDEWELT, présente ensuite le bilan du service Conseil et Développement :*

**LES SERVICES**

## Conseil et Développement

Par Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président

- Forte demande d'accompagnement des EPCI (fusions, mutualisations)
- Recherche d'organisations modernisées et efficaces
- Réflexion généralisée autour de la dimension "Qualité de vie au travail" et prévention des risques psycho-sociaux

Assistée de la Responsable du Service, Élise ENDEWELT

Il tient tout d'abord à adresser un message de remerciement au service et à sa responsable : la qualité du travail mené auprès des collectivités est appréciée et l'équipe a su faire preuve d'une forte implication dans une période de pression et de fortes sollicitations.

Il précise que les fusions, mutualisations et transferts de compétences notamment, ont représenté une charge très lourde pour le service.

*Une présentation du bilan du service est ensuite réalisée à l'aide de quelques points de repères :*

### *1/ Activité de conseil et accompagnement des collectivités :*

Les principales tendances d'évolution de l'activité du service concernent deux natures de demandes en matière d'organisation des services :

- d'une part, la demande d'analyses objectives, factuelles, chiffrées de la part des collectivités : il s'agit de travailler sur des éléments mesurables et quantifiables, afin de mettre en place des organisations plus optimisées dans leur fonctionnement. C'est pourquoi le service engage une démarche de réflexion autour des outils du contrôle de gestion.
- d'autre part, le champ de la qualité de vie au travail, des relations interpersonnelles et de la résolution des conflits, est un volet d'activité qui représente un volume croissant de demandes.

Pour accompagner les collectivités sur ces deux axes de demandes, le service s'appuie sur deux leviers en développant des méthodes ciblées :

- sur le levier de la fonction managériale, une fonction souvent mise en difficulté dans les organisations aujourd'hui et sur laquelle reposent pourtant beaucoup des projets d'évolution des organisations et des pratiques professionnelles
- sur le levier de la relation "élus - services", domaine dans lequel beaucoup de difficultés sont aujourd'hui rencontrées.

## 2/ Activité Administration numérique

Le partenariat avec Mégalis Bretagne se poursuit et évolue dans ses modalités. Il s'agit moins à présent de travailler sur la dématérialisation comptable et du contrôle de légalité, que de développer les nouvelles thématiques d'accompagnement : ouverture des données publiques ("*open data*"), protection des données personnelles et mise en réseau des collectivités afin de partager les innovations mises en place.

## 3/ Activité du DAAD (Dispositif d'aide aux agents en difficulté)

L'accroissement régulier des sollicitations du dispositif a été évoqué lors de la demande de renfort au poste de psychologue.

L'évolution de l'activité consiste à développer les mesures de sensibilisation collectives en amont, afin de prévenir les situations et éviter qu'elles ne surviennent.

Enfin pour conclure, ces différentes activités bénéficient de l'effet de partage d'informations en inter-service, pratique facilitée aujourd'hui par l'outil de GRC, Gestion de Relation aux Collectivités, qui permet le partage des dossiers suivis par les différents services du CDG 35.

**LES SERVICES**

### Conseil et Développement

#### 2. L'administration numérique

- Activité de conseil aux collectivités sur le volet des SI (9 missions)
- Partenariat E-Mégalis : diminution des missions dédiées au passage au PES V2 et à la dématérialisation des actes (6 missions)
- Axes de partenariat renouvelés pour 2017

Ouverture des données publiques    Protection des données personnelles    Recensement des initiatives numériques sur le territoire

DEMATÉRIALISATION

**LES SERVICES**

### Conseil et Développement

#### 3. Le Dispositif d'Aide aux Agents en Difficulté (DAAD)

151 nouvelles demandes en 2016 : 68 dossiers pour l'assistante sociale, 83 dossiers pour le psychologue du travail

- Augmentation des sollicitations, notamment de la part des collectivités non affiliées : reconnaissance du dispositif par les agents et les collectivités.
- Prise en charge de la souffrance au travail et des difficultés sociales
- Prévention des situations en amont priorisée.

Développer des temps d'information collectifs autour des thématiques socio-sociales    Développer la qualité de vie au travail, collectivement, pour éviter les situations de souffrance individuelles    Proposer des accompagnements des parcours professionnels aux agents (partir que structurellement; accompagner les mobilités)

Monsieur Louis LE COZ, assisté de Nathalie JACQUET, poursuit avec la présentation du service Concours - Examens :

**LES SERVICES**

## Concours - Examens

Par Monsieur Louis LE COZ, Vice-Président ayant pour attributions les Coopérations Concours Grand-Ouest et Informatique GO +

- Présidence de la Commission Recrutement-Concours de l'ANDCDG par Jean-Paul HUBY avec appui technique de Nathalie JACQUET : rôle important de coordination
- Pilotage de 3 groupes de travail au niveau national
- Adoption d'un nouveau barème de rémunération des intervenants concours

Assisté de la Responsable du Service, Nathalie JACQUET

En tout premier lieu, il souligne la qualité de ce service et son rôle de coordination des CDG reconnu au niveau national. Il adresse ses félicitations et ses remerciements à Nathalie JACQUET, Laurence OLLIVIER et Cécile TROADEC ainsi qu'à leurs équipes pour la qualité de leur travail nécessitant une extrême rigueur.

Il évoque ensuite l'activité très dense de ce service sur l'année 2016 :

- *15 opérations* ont été organisées avec la gestion de *14 345 candidats*
- *646 intervenants* ont été sollicités pour participer aux épreuves de ces opérations. Cela représente *128 jours d'épreuves* (réunion de jurys : 27 jours, épreuves écrites: 16 jours, épreuves d'admission : 85 jours)
- *936 lauréats*

Il convient également de souligner, en plus de ses activités courantes de gestion de plusieurs coopérations (*interrégionale, régionale et depuis 2016 nationale avec la Présidence de la commission recrutement concours de l'ANDCDG par Mr Huby*), une actualité statutaire et juridique très riche au cours de l'année 2016 venant impacter directement l'activité concours :

⇒ *Application du PPCR nécessitant :*

- une mise à jour de l'ensemble de la documentation (brochures, courriers) et du site internet (changement de dénomination des grades notamment de la catégorie C et filière médico-sociale, des échelles de rémunération, des conditions d'avancement de grade et de promotion interne)
- l'obligation de s'adapter au fur et à mesure aux nouvelles conditions d'avancement de grade pour les examens professionnels
- la mise à jour importante des outils de gestion (tableaux etc...)

⇒ *Loi déontologie impactant particulièrement la gestion des listes d'aptitude :*

- passage de 3 à 4 ans de la durée de validité d'inscription sur la liste d'aptitude
- nouveau cas de suspension de cette durée pour les lauréats recrutés sur des contrats pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement de l'article 3-1 de la loi alors qu'il est inscrit sur une liste d'aptitude d'accès à un cadre d'emplois dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe
- obligation pour les CDG de suivre les lauréats de concours avec de nouvelles dispositions introduites par le décret 2016-1400 du 18 octobre 2016 modifiant le décret du 5 juillet 2013

## Concours - Examens

LES SERVICES

### 1. Le pilotage de la Coopération Interrégionale Concours Grand-Ouest intégrée



- 4 réunions en 2016 : Instance de suivi et développement (2) - Commission technique de planification et Instance stratégique d'orientation (Abbaye de l'Epau - 72)
- Financement de la coopération : excédent du budget annexe 2016 « coopération interrégionale Concours Grand-Ouest » de 245 260.76 €

### 2. La coopération régionale

- Pilotage collégial tournant : assuré par le CDG 56 en 2016 avec deux réunions techniques de coordination
- Financement de la coopération : excédent du budget annexe 2016 « coopération régionale » de 335 730.43 €



## Concours - Examens

LES SERVICES

### 3. La participation accrue du CDG 35 à la coopération nationale

- Présidence de la Commission « Recrutement - Concours » de l'ANDCDG par Jean-Paul HUBY : commission de 147 membres qui s'est réunie 3 fois en 2016 ; elle prépare les décisions de la Commission « Concours » de la FNCDG
- Pilotage de trois groupes de travail :
  - « Harmonisation des pratiques des CDG services publics/services privés »
  - « Marché public national pour l'élaboration des tests psychotechniques du concours de Gardien de Police Municipale 2016 et 2018 »
  - « Évaluation de la convention nationale de mutualisation des coûts des opérations transférées du CNFPT vers les CDG »



## Concours - Examens

LES SERVICES

### 4. Nouveau barème de rémunération des intervenants concours

- Nouveau barème de rémunération des intervenants concours adopté par les Présidents du Grand-Ouest
  - Ce barème a permis d'augmenter le tarif des corrections et de revaloriser la conception des sujets des catégories B et C
  - Réévaluation nécessaire afin de maintenir la qualité et le niveau des interventions ainsi que des sujets fournis par les intervenants concours

### 5. Les principaux indicateurs

Principaux indicateurs	
N <sup>o</sup> postes ouverts	932
N <sup>o</sup> candidats inscrits	14 343
N <sup>o</sup> intervenants sollicités	646
N <sup>o</sup> réunions de jurys	27
N <sup>o</sup> jours d'épreuves écrites	16
N <sup>o</sup> jours d'épreuves d'admission	85
N <sup>o</sup> lauréats*	936

*Assisté de Ludivine LAUNAY, responsable de service, Monsieur le Président présente le service Ressources :*

#### *1/ Les ressources humaines - la documentation*

- Activité « Recrutement » importante du fait de la mobilité du personnel et d'une croissance des activités de l'établissement.
- Travail sur le nouveau régime indemnitaire (*RIFSEEP*).
- Collaboration forte avec les représentants au sein de l'Instance du Personnel.

#### *2/ Information - Communication*

- Animation et enrichissement des outils de communication.
- Promotion des missions et actions du CDG.
- Communication interne sur les évolutions de la structure et de son fonctionnement.

#### *3/ Accueil - Logistique*

- Soutien aux activités des services.
- Réflexion sur les aspects de sécurité.
- Promotion des éco-gestes et optimisation des ressources internes.
- Location d'une voiture électrique (*ZOÉ*) en remplacement d'un autre véhicule.

#### *4/ Systèmes d'information internes*

- Assistance aux services et travaux liés à l'infrastructure technique.
- Enrichissement de la diffusion numérique.
- Poursuite du projet « Stabilisation du SI interne ».
- Accompagnement de la direction et des services sur de nouveaux applicatifs.

#### *5/ Finances - Marchés Publics*

- Déploiement du nouveau logiciel de Comptabilité analytique.
- Mise en place des procédures de dématérialisation de la chaîne budgétaire et comptable.
- Gestion du budget principal et de 3 budgets annexes.

**LES SERVICES**

## Ressources

Par Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président

- Gestion des mouvements de personnel
- Collaboration avec l'IDP (RIFSEEP, Charte Informatique...)
- Pilotage du projet GRC
- Dématérialisation de la chaîne financière et comptable
- Traitement des archives

Assisté de la Responsable du Service, Ludivine LAUNAY

## Ressources

LES SERVICES

### 1. Ressources humaines - Documentation

- Activité de l'établissement : gestion des mouvements de personnel (119 agents : 87 sur postes permanents / 32 non titulaires ; 1 404 heures de formation ; 147 paies mensuelles...)
- Activité « Recrutement » importante : mobilité du personnel, croissance des activités de l'établissement
- Forte collaboration avec les représentants de l'Instance du Personnel
- Important travail sur la mise en place du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP
- Documentation interne : gestion de 44 abonnements ; acquisition de 12 ouvrages



### 2. Information - Communication

- Animation et enrichissement des outils de com
- Promotion des missions et actions du CDG
- Communication interne sur les évolutions de la structure et de son fonctionnement

## Ressources

LES SERVICES

### 3. Accueil - Logistique

- Soutien aux activités des services
- Réflexion sur les aspects de sécurité
- Promotion des éco-gestes et optimisation des ressources internes



### 4. Systèmes d'information internes

- Assistance aux services et Travaux liés à l'infrastructure technique
- Enrichissement de la diffusion numérique
- Poursuite du projet structurant de « Stabilisation du SI Interne »
- Accompagnement de la Direction et des services sur de nouveaux applicatifs



## Ressources

LES SERVICES

### 5. Finances - Marchés Publics

- Déploiement du nouveau logiciel de comptabilité analytique
- Mise en place des procédures de dématérialisation de la chaîne budgétaire et comptable
- Gestion du budget principal et de 3 budgets annexes



*Monsieur LE COZ, assisté de Philippe BEAUQUODRAY, responsable du service Technologies de l'Information, et Jean-Michel PAVIOT, présente l'activité de la Coopération Informatique « Grand-Ouest + »*

1/ Une organisation qui se stabilise :

- La coordination générale.
- La Direction technique.
- Des Services opérationnels.

2/ Des développements ralentis :

- Changement de société de développement.
- Plus d'assistance, moins d'analyses.

3/ Deux contentieux en cours :

- Les CDG 27 et 50 ont eu gain de cause en première instance.
- Procédure d'appel en réflexion au sein de GO +.

4/ Un diagnostic et des scénarios élaborés :

- Diagnostic technique, financier, juridique et RH réalisés en 2016.
- Des scénarii de stabilisation et d'évolution proposés.
- Priorisation sur le scénario GIP dans un premier temps.

5/ Adhésion au GIP informatique et contribution au SDSI :

- Adhésion de 88 CDG au projet de GIP et attente de la décision interministérielle.
- Implication du CDG 35 dans l'élaboration du schéma directeur des systèmes d'information au niveau national proposé par la FNCDG, qui sera finalisé en 2017.

**Technologies de l'Information**

**LES SERVICES**

Par Monsieur Louis LE COZ, Vice-Président ayant pour attributions les Coopérations Concours Grand-Ouest et Informatique GO+

- Une organisation stabilisée mais des moyens fragiles
- Un diagnostic technique, financier et juridique
- Des scénarios élaborés pour l'évolution de GO+
- 2 démarches nationales : la constitution d'un GIP, la construction d'un schéma directeur des systèmes d'Information (SDSI)

Assisté du Responsable du Service, Philippe BEAUCOUDRAY

**Technologies de l'Information**

**LES SERVICES**

**1. La Coopération Informatique « Grand-Ouest Plus »**

- Une organisation qui se stabilise :
  - La coordination générale
  - La Direction technique
  - Des Services opérationnels
- Des développements ralentis :
  - Changement de société de développement
  - Plus d'assistance, moins d'analyses
- Deux contentieux en cours :
  - Les CDG 27 et 50 ont eu gain de cause en première instance
  - Procédure d'appel en réflexion au sein de Go+

go+ coopération informatique grand ouest +

**LES SERVICES**

## Technologies de l'Information

### 1. La Coopération Informatique « Grand-Ouest Plus » (suite)

- Un diagnostic et des scénarios élaborés :
  - Diagnostic technique, financier, juridique et RH réalisés en 2016
  - Des scénarii de stabilisation et d'évolution proposés
  - Priorisation sur le scénario GIP dans un premier temps
- Adhésion au GIP informatique et contribution au SDSI :
  - Adhésion de 88 CDG au projet de GIP et attente de la décision interministérielle
  - Implication du CDG 35 dans l'élaboration du schéma directeur des systèmes d'information au niveau national proposé par la FNCDG, qui sera finalisé en 2017

*Jean-Jacques BERNARD, Président, tient, en son nom ainsi qu'en celui des membres du Bureau du CDG, à adresser ses remerciements aux responsables de services ainsi qu'à leurs équipes. Il remercie également les cadres de la Direction Générale des Services toujours très sollicités et les assistantes qui facilitent le travail des élus au quotidien.*

*Il souligne la confiance et le plaisir à travailler avec les différents services et la réactivité avec laquelle les agents répondent aux différentes sollicitations (notion de tiers de confiance).*

**Les membres du Conseil d'Administration**, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

#### ADOPTENT

- ♦ **le bilan d'activités 2016 du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	8
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

# LES DOSSIERS EN COURS

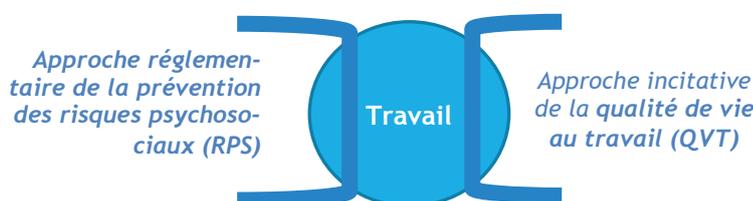
## 1. LANCEMENT D'UNE DÉMARCHE INTERNE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : désignation d'élus au Comité de pilotage

Sur l'invitation de Monsieur le Président, Laurent ZAM, Directeur Général Adjoint, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2014-2020 prévoit que le CDG 35 se saisisse collectivement des enjeux des RPS pour relancer et approfondir les travaux menés durant le mandat précédent (*large enquête auprès des personnels, formalisation des risques spécifiques aux petites collectivités, diffusion d'un guide réalisé sous l'égide du CTP départemental*).

Depuis les élections de 2014, le CDG est de plus en plus sollicité suite à des relations professionnelles dégradées au sein de certaines collectivités. Cela impacte d'abord les services Conditions de travail (*Médecine et Prévention des risques professionnels*) ainsi que Conseil et Développement (*Aide aux agents en difficulté et Conseil en organisation*), mais tous les services sont concernés par les tensions émanant de nos usagers (*Accueil, Mobilité, Remplacement, Discipline, Concours...*). Par ailleurs, le CDG doit aussi se préoccuper de sa propre organisation en analysant aussi les risques psycho-sociaux internes.

### Un nouveau projet participatif : Soyons « Attentifs au travail ».

Une démarche participative sur la qualité de vie au travail est donc en cours de lancement. Ce projet s'inscrit dans la logique de la charte des valeurs adoptée par le Conseil d'Administration en juin 2015 et de la relance du dialogue interne avec une instance du personnel renouvelée. Cela suppose un souci d'amélioration continue sur des questions complexes et sensibles à approcher avec méthode.



*L'idée est de s'emparer collectivement de la question pour aller au-delà du cadre réglementaire vers une politique intégrée de prévention qui améliore notre travail.*

N'étant pas une fin en soi, cette démarche vise à intégrer ses apports dans le fonctionnement au quotidien des services. Il s'agit donc d'identifier « *ce qui va bien au travail* » et « *ce qui motive* » pour l'encourager et le développer. Cette démarche doit également permettre d'appréhender la complexité des situations individuelles ou collectives de mal-être, d'identifier les acteurs des conditions de travail, et d'apporter de meilleures réponses.

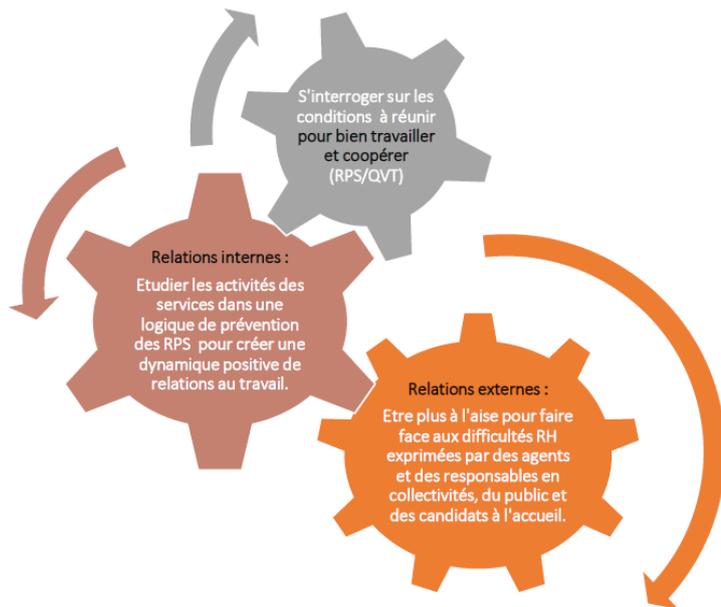
### Des objectifs de développement des compétences internes

La démarche « **Attentifs au travail** » constitue une opportunité pour renforcer les compétences des agents du CDG sur les domaines abstraits devenus incontournables en GRH : les rapports subjectifs au travail, les facteurs d'épanouissement et de frustration, les origines des conflits et du stress, les techniques relationnelles...

Pour garantir l'appropriation de ces notions, le projet prévoit donc de s'appuyer principalement sur des acteurs internes avec les outils méthodologiques de la conduite de projet.

Toutefois il sera nécessaire de solliciter sur certaines phases des intervenants externes pour s'adjoindre des expertises complémentaires et bénéficier d'auditeurs neutres pour le recueil d'informations.





En questionnant les conditions de réussite du travail collaboratif, la démarche portera sur deux plans pour que **les relations professionnelles ne soient pas source de frictions néfastes** :

- Les relations internes
- Les relations externes

Ces deux terrains donneront lieu à la constitution de « boîtes à outils » pour améliorer nos procédures internes (*régulation du travail*) et externes (*modes d'intervention en collectivités*).

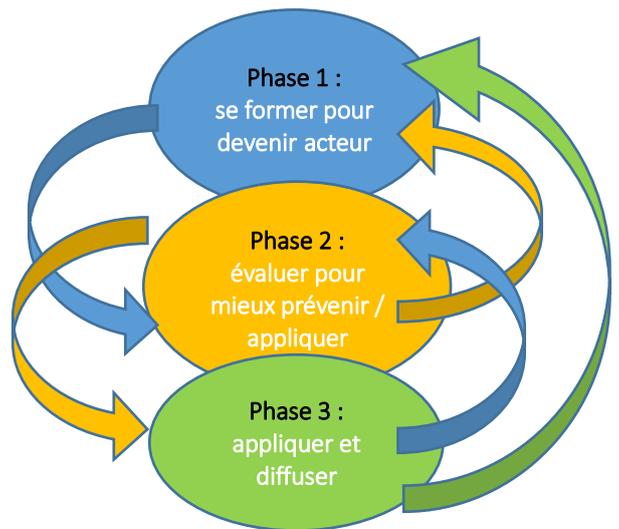
### De l'huile dans les rouages du travail...

#### La méthodologie retenue

La démarche relève d'une « formation-action » dans une logique d'apprentissage collectif et continu :

- La 1<sup>ère</sup> phase (Avril-Septembre 2017) consiste à **partager une culture commune** concernant la QVT et la prévention des RPS. Tout d'abord les collègues de la prévention et de l'organisation au travail co-développeront un socle commun de notions et d'approches pour les situations rencontrées. L'ensemble des agents participera à une formation / sensibilisation sur ce sujet en juin ou en septembre. Chacun pourra apporter aussi ses interrogations ou bonnes pratiques.
- La 2<sup>ème</sup> phase (Octobre-Décembre) permettra de favoriser davantage encore **l'expression des agents** sur le travail et ses conditions. Elle approfondira aussi les échanges sur les outils utilisés pour nos interventions notamment en santé, prévention et organisation au travail.
- La 3<sup>ème</sup> phase (Début 2018) permettra d'**améliorer les outils internes et externes** de prévention des RPS. La formation partagée ainsi que les recommandations formulées seront appliquées et diffusées.

Cette méthodologie doit s'inscrire dans le temps et s'intégrer dans notre fonctionnement et nos pratiques. Bien que construite à partir de plusieurs phases, des évolutions, des enrichissements et des actions concrètes peuvent se mettre en place dès la phase de sensibilisation.



*Apprendre ensemble en avançant par étapes  
Enrichir les pratiques des enseignements issus des phases d'écoute.*

La démarche sera coordonnée par un groupe projet comportant un noyau d'animation (*Laurent ZAM DGA, Birgit GETZLAFF psychologue, Amaury TOUTAIN coordonnateur de la prévention*), trois responsables de service, trois membres de l'Instance du personnel. Il est souhaité que les étapes principales donnent lieu à une validation stratégique au sein d'un comité de pilotage qui serait formé du groupe projet auquel s'adjoindraient des élus. Une prochaine réunion pourrait se tenir le 19 mai.

Lors de la réunion du Bureau du 4 mai 2017, Monsieur le Président et trois élus ont été désignés pour participer au comité de pilotage de ce projet.

*Monsieur le Président BERNARD souligne l'importance de ce délicat sujet qu'est la qualité de vie au travail et rappelle le calendrier de la démarche de ce projet.*

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

**ADOPTENT**

- ♦ la démarche « Attentifs au travail » ;
- ♦ la désignation d'élus pour participer au comité de pilotage du projet :
  - Jean-Jacques BERNARD, Président,
  - Patrick LAHAYE, Vice-Président,
  - Evelyne SIMON-GLORY, Vice-Présidente,
  - Joseph DURAND, Membre du Bureau.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	8
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 2. FONCTIONNAIRE MOMENTANÉMENT PRIVÉ D'EMPLOI : convention de mise à disposition

---

Sur l'invitation de Monsieur le Président, Christèle RÉGNAULT, responsable du service Mobilité-Emploi-Compétences, précise aux administrateurs que le Centre de Gestion peut être amené à confier des missions à ses agents dans le cadre d'une mise à disposition (*article 97 de la Loi du 26 janvier 1984*), notamment dans le cas de la prise en charge d'agents FMPE (*Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi*).

Le service Mobilité - Emploi - Compétences informe le Conseil d'Administration qu'une convention de mise à disposition est établie entre la mairie de Les Brulais, un agent pris en charge en tant que FMPE et le CDG 35 (*CAP du 25/04/17*).

L'article 6 de la convention prévoit le remboursement par la collectivité d'accueil de la rémunération, des cotisations et contributions afférentes versées à l'agent. Il convient de préciser qu'en cas de congé maladie ordinaire ou de congé pour formation, la rémunération maintenue (*dans la limite des droits définis par la réglementation*) sera à la charge du CDG 35.

*Il est indiqué que la personne concernée est un agent de catégorie C à temps non complet.*

*Par ailleurs, le nombre de fonctionnaires privés d'emploi et pris en charge par le CDG 35 est très faible (un agent à ce jour) à la différence d'autres CDG.*

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

**ADOPTENT**

- ♦ le nouveau modèle de convention de mise à disposition et, notamment, la modification apportée à l'article 6.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	8
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

### 3. COMPOSITION DES INSTANCES

#### A. Comité Technique Départemental : représentants des collectivités

Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que l'article 4 du décret n° 85-565 du 30.05.1985 dispose notamment que « *les membres du Comité Technique Départemental, placé auprès du Centre de Gestion, sont désignés par le Président du Centre parmi les membres du Conseil d'Administration issus des collectivités ou d'établissements affiliés ayant moins de cinquante agents et parmi les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du Centre de Gestion* ».

**Considérant la fin de mandat de deux fonctionnaires et leur non-remplacement jusqu'à ce jour :**

- M<sup>me</sup> Christine SOUEF (Argentré-du-Plessis),
- M. Sébastien POTTIER (Saint-Méloir-des-Ondes),

il y a lieu que le Président du Centre de Gestion procède à la désignation de :

- M. Vincent RETO - Crevin (membre suppléant), en tant que **membre titulaire**
- M. Frédéric IMBAUD - Porte de Loire Communauté, en tant que **membre suppléant**

et ce, jusqu'à la fin du mandat.

**Considérant la démission de M<sup>me</sup> Ghislaine PERRAULT (Adjointe au Maire de Monterfil) - membre suppléant,**

il y a lieu que le Président du Centre de Gestion procède à la désignation de :

- M<sup>me</sup> Marie-Claire BOUCHER, Maire de Saint-Georges-de-Reintembault, en tant que **membre suppléant** jusqu'à la fin du mandat.

**Les membres du Conseil d'Administration**, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

**ADOPTENT**

- ♦ **la nouvelle composition du Collège des représentants des collectivités du Comité Technique départemental, telle que jointe en annexe.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	8
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0



## COMPOSITION DU COMITE TECHNIQUE DEPARTEMENTAL - MAI 2017

REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLEANTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
LAHAYE Patrick Adjoint au Maire de LA BOUEXIERE	MONNERIE Philippe Maire de SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE	SIMON Ludovic Mairie d'ARGENTRE-DU-PLESSIS - CFDT	GEORGET Valérie Mairie de PLEUMELEUC - CFDT
CARIO Jean Conseiller Municipal de PIPRIAC	MEHAIGNERIE Marianick Maire de BALAZE	GERARD Kristina Mairie de PLEUMELEUC - CFDT	CHALOPIN Magali CCAS EHPAD de BOURG-DES-COMPTES - CFDT
GORRE Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS	MENARD Gilbert Maire de LE SEL-DE-BRETAGNE	BERNARD François Mairie d'IFFENDIC - CFDT	MAUNY David SMICTOM d'Ille et Rance - TINTENIAC - CFDT
MARECHAL Joseph Adjoint au Maire de LE PERTRE	CLOSSAIS Claudine Maire d'Antrain	RIVARD Florence Mairie de SAINT-AUBIN d'AUBIGNE - CFDT	BARDIN Nadine SMICTOM du Pays de Vilaine - PIPRIAC - CFDT
LE FUR Christine Adjointe au Maire de MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	ROBIN Didier Maire de TRESSÉ	MEYNIEU Mike Mairie de PLELAN-LE-GRAND - CFTC	BROSSE Valérie Mairie de SAINT-MARC-SUR-COUESNON- CFTC
MORICE Marie-Christine Maire d'ETRELLES	BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBault	YRIS Marie-France Mairie de PLERGUER - CGT	<i>En cours de nomination - CGT</i>
RUELLO Jacques Maire de CINTRE	HERVE Pascal Maire de BAZOUGES-LA-PÉROUSE	KERMEUR Stéphane SMICTOM d'Ille-et-Rance- Tinténiac - CGT	RABIN Christophe Mairie de LASSY - CGT
FOUGLE Alain Maire de FEINS	RAULT Henri Maire de CHAUVIGNÉ	RENOUARD Léry Mairie de LA RICHARDAIS - FO	<i>En cours de nomination - FO</i>
POCHON Yvane Directrice Générale des Services de la Communauté de communes de SAINT-MÉEN / MONTAUBAN	IMBAULT Frédéric Directeur Général Adjoint des Services de la Communauté de communes Porte de Loire Communauté - BAIN-DE-BRETAGNE	SERRE Yvon Communauté de communes de CHATEAUGIRON - FO	<i>En cours de nomination - FO</i>
PICARD Hervé Directeur Général des Services de la Mairie de TINTENIAC	<i>En cours de désignation</i>	LENOIR Garance Mairie de GEVEZE - SNDGCT	FAUVEL Sandrine Mairie de SAINT-DOMINEUC - SNDGCT
RETO Vincent Directeur Général des Services de la Mairie de CREVIN	HAMON Jean-Philippe Directeur Général des Services de la Mairie d'IFFENDIC	LEMONNIER Annie Mairie de L'HERMITAGE - SUD	BIENFAIT Magali Mairie de MONTREUIL-LE-GAST - SUD
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire Général du CDG 35	HUBY Jean-Paul Directeur Général des Services du CDG 35	PATERNOSTRE Nicolas Mairie de CLAYES - SUD	REVAULT Régine Communauté de communes de SAINT-MEEN/MONTAUBAN - SUD

## B. Commissions Administratives Paritaires : représentants des collectivités

Références :

- articles 29 et 31 de la loi n° 84-53 du 26.01.84
- articles 3 et 5 du décret n° 89-229 du 17.04.89

Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que l'article 5 du décret n° 89-229 du 17.04.1989 dispose que « les membres des Commissions Administratives Paritaires qui représentent les collectivités et établissements publics sont désignés par le Conseil d'Administration parmi les élus des collectivités et établissements publics qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une Commission Administrative Paritaire pour la même catégorie de fonctionnaires ».

Ils cessent de siéger lorsque leur mandat électif prend fin.

Les Commissions Administratives Paritaires sont présidées par l'autorité territoriale.

**Considérant la démission pour des raisons professionnelles de M<sup>me</sup> Ghislaine PERRAULT, Adjointe au Maire de Monterfil, membre suppléante de la CAP de catégorie A, membre titulaire des CAP de catégorie B et C,**

**Considérant la demande de retrait de la qualité de membre titulaire de la CAP de catégorie A suite à l'accès à un nouveau mandat de Président d'intercommunalité de M. Alain LAUNAY, Maire de Pleurtuit et Président de la Communauté de communes de la Côte d'Émeraude,**

il y a donc lieu que le Conseil d'Administration complète la représentation du collège des représentants des collectivités aux Commissions Administratives Paritaires parmi les élus locaux.

*Monsieur le Président BERNARD félicite, au nom du Conseil d'Administration, Monsieur Alain LAUNAY pour son élection en qualité de Président de la Communauté de Communes de la Côte d'Émeraude.*

*Il tient également à adresser ses remerciements aux membres ayant accepté de succéder à M<sup>me</sup> PERRAULT et M. LAUNAY.*

**Les membres du Conseil d'Administration**, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

**ADOPTENT**

- ♦ **la nouvelle composition du Collège des représentants des collectivités des Commissions Administratives Paritaires des catégories A - B et C, telles que jointes en annexes.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	8
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0



**COMPOSITION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES**  
 (parmi les élus des collectivités/établissements affiliés n'ayant pas leur propre CAP / Président CDG est de droit Président CAP / proportion minimale NF 40%)

**CATEGORIE A**

REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLEANTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
		<i>Groupe hiérarchique supérieur</i>	
BERNARD Jean-Jacques Maire de Thorigné-Fouillard	SIMON-GLORY Evelyne Maire de Plesder	EVERILLARD Daniel - CFDT Directeur - Rennes Métropole	MAILLARD Jean-Luc - CFDT Conseil. en Chef du P. - Rennes Métropole
MARECHAL Joseph Adjoint au Maire de La Perre	DAUCE Marie-Hélène Maire de Romillé	JOLY Gérard - SNOGCT Directeur - Bruz	LEMOINE Marc - SNOGCT DGS - CdC Bretagne Romantique
		<i>Groupe hiérarchique de base</i>	
PETARD-VOISIN Chantal Adjointe au Maire La Rhuu	GORRE Gérard Adjoint au Maire de La Croix	CLARET Corinne - CFDT Attaché Ppal - Rennes Métropole	CABON Paul - CFDT Prof. Ens. Art. - EESAB - Rennes
RENOU Bernard Maire de Domagné	LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon	JOUANNEAU Laurence - CFDT Attaché - CIAS Ouest Rennes - Mordelles	BATAILLE Christine - CFDT Attaché Ppal - Guipry-Messac
LEFEUVRE Michel Vice-Président de Saint-Malo Agglomération	LE BLOND Grégoire Maire de Chantepie	PLEMERT Françoise - SNOGCT Attaché Ppal - Vallons « Hts Bret. Commun	LE GOFF Dominique - SNOGCT Attaché - CDG 35
CARIO Jean Conseiller Municipal de Pipriac	HARDY Jean-Pierre Vice-Président de Fougères Communauté	MOREL Claudine - CFTC Attaché - Fougères Communauté	VILSALMON Maxime - CFTC Attaché - Meen Roch
BOUCHER Marie-Claire Maire de St Georges de Réintambault	LE MEN Brigitte Maire de Montgermont	CORMIER Françoise - COT Attaché Conservation - Rennes Métropole	CHAVROCHE Philippe - COT Ingénieur Ppa - Rennes Métropole

Mise à jour avril 2017

*CdG 35*

**COMPOSITION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES**  
 (parmi les élus des collectivités/métabasements affiliés n'ayant pas leur propre CAP / Président CDG est de droit Président CAP / proportion minimale 10% 40%)  
**CATEGORIE B**

REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLEANTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
		<b>Groupe hiérarchique supérieur</b>	
BERNARD Jean-Jacques Maire de Thorigné-Fouillard	SIMON-GLORY Evelyne Maire de Plessier	DUPE Stéphan – CFDT Rédacteur Ppal 2 <sup>ème</sup> cl. – SMICTOM Tinténiac	ANDRE Elisabeth – CFDT Ass. Cons. Ppal 1 <sup>ère</sup> cl. – Vern sur Seiche
DURAND Joseph Adjoint au Maire de Bréal-sous-Montfort	DAUCE Marie-Hélène Maire de Romillé	LECLERCQ Eliane – CFDT Rédacteur Ppal 1 <sup>ère</sup> cl. – Betton	CHAUSSEPIED Valérie – CFDT Animateur Ppal 2 <sup>ème</sup> cm. – CIAS Mondelles
LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon	HERVE Pascal Maire de Bazouges La Pérouse	COUVERT Laurent – CGT Rédacteur Ppal 1 <sup>ère</sup> cl. – Rennes Métropole	TEROL Bernadette - CGT Ass. Ens. Art. Ppal 1 <sup>ère</sup> cl. - Fougères Comm.
LE FUR Christine Adjointe au Maire de Montauban-de-Bretagne	LE MEN Brigitte Maire de Montgermont	MULLER Pierre - FO Ass. Ens. Artist. Ppal 1 <sup>ère</sup> cl. – Vitré Communauté	FREI Cyrille - FO Ass. Ens. Art. Ppal 2 <sup>ème</sup> cl. – Vallons Hls Bretagne Communauté
CARIO Jean Conseiller Municipal de Pipiac	GORRE Gérard Adjoint au Maire de La Croix	BIENFAIT Magali - SUD Rédacteur Ppal 1 <sup>ère</sup> cl. – Montreuil le Gast	PATEZ Myriam - SUD Ass. Cons. du P&B Ppal 2 <sup>ème</sup> cl. - Jazé
		<b>Groupe hiérarchique de base</b>	
LAHAYE Patrick Adjoint au Maire de La Boutelière	RANSONNETTE Marie-Pierre Vice-Présidente de la CDC du Pays de Liffé	DAVENEL Régine - CFDT Rédacteur - Vitré	HELLEUX Dominique – CFDT Animateur - Vitré
PETARD-VOISIN Chantal Adjointe au Maire Le Rheu	BOUCHER Marie-Claire Maire de St Georges de Reintembault	DAY Béatrice – CGT Ass. Cons. – Rennes Métropole	APERRE Isabelle – CGT Ass. Cons. – Rennes Métropole
THEBAULT Yves Maire de Bain-de-Bretagne	DAVID Delphine Maire de Montfort-sur-Meu	ROZE François- CFTC Technicien – Vitré Communauté	GET COQUAIRE Anna-Sophie – CFTC Rédacteur – Montfort-sur-Meu

Mise à jour avril 2017



## COMPOSITION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

(parmi les élus des collectivités/établissements affiliés n'ayant pas leur propre CAP / Président CDG est de droit Président CAP / proportion minimale NF 40%)

### C A T E G O R I E C

REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLEANTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
		<b>Groupe hiérarchique supérieur</b>	
BERNARD Jean-Jacques Maire de Thorigné-Fouillard	SIMON-GLORY Evelyne Maire de Plessier	CROCHET Valérie – CFDT Adj. Animation Ppal 2 <sup>ème</sup> cl. – Argentré du Plessis	ORAIN Jean-Luc – CFDT Agent de Maîtrise – Bain-de-Bretagne
LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon	MORICE Marie-Christine Maire d'Etréilles	CHEREL Pascal – CGT Adjoint Tech. Ppal 2 <sup>ème</sup> cl. – Mordelles	DIAS Carlos – CGT Adj. tech. Ppal 2 <sup>ème</sup> cl. – L'Hermitage
RANSONNETTE Marie-Pierre VP de la CDC du Pays de Liffré	PETARD-VOISIN Chantal Adjointe au Maire Le Rheu	LE DREZEN SIMINE – CGT Aux. de soins ppal – CIAS Mordelles	RIEUSE Sylvie – CGT Adjoint Adm. Ppal 2 <sup>ème</sup> cl. – Redon
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg	DURAND Joseph Adjoint au Maire de Brée-sous-Montfort	<b>Groupe hiérarchique de base</b>	
		VIRAMA Suzie – CFDT Agent Social 1 <sup>ère</sup> cl. – CCAS de Bruz	BARBET Olivier – CFDT Adj. Pat. 1 <sup>ère</sup> cl. – Rennes Métropole
CARIO Jean Conseiller Municipal de Pipriac	HARDY Jean-Pierre Vice-Président de Fougères Communauté	MULLER Lucie – CFDT Adj. Adm. 1 <sup>ère</sup> cl. – Bain de Bretagne	PÉSIQO Myriam – CFDT Adj. Animation 2 <sup>ème</sup> cl. – Pleumeleuc
GORRE Gérard Adjoint au Maire de Le Croisais	CABANIS Florence Adjointe au Maire de Pacé	JEGARD Patrick – CGT Adjoint Tech. 1 <sup>ère</sup> cl. – St Malo Agglo.	CALONNEC Jacqueline – CGT Agent social 2 <sup>ème</sup> cl. – CCAS/EHPAD Bruz
LAHAYE Patrick Adjoint au Maire de La Boutxdière	THEBAULT Philippe Maire de St Gilles	RICHARD Charline – FO Adjoint Adm. 1 <sup>ère</sup> cl. – CCAS Dol de Bret.	GODET Katia – FO Adj Tech. 2 <sup>ème</sup> cl. – Plélan le Grand
VINCENT Sandrine Maire de Chevaligné	LE MEN Brigitte Maire de Montgermont	GRUEL Hélène – SUD Adj. Pat. 1 <sup>ère</sup> cl. – CDC du Val d'Ille Montreuil le Gast	BORODINE Françoise – SUD Adj. Adm. 1 <sup>ère</sup> cl. – CDC du Pays de Liffré

Mise à avril 2017

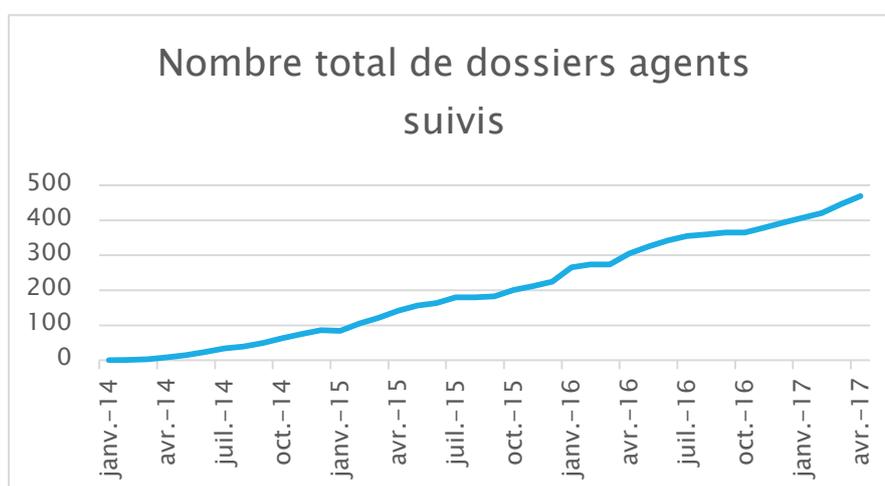
## 4. PROPOSITION DE SOUTIEN À L'ACTIVITÉ DE LA PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL (*Dispositif d'Aide aux Agents en Difficulté*)

Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que l'évolution de la charge de travail sur le poste de psychologue du travail pose aujourd'hui des difficultés de réponse aux collectivités : délais pour les rendez-vous proposés aux agents en difficulté allant jusqu'à 6 semaines, délais pour démarrer une intervention collective allant jusqu'à 8 mois (*fin 2017*).

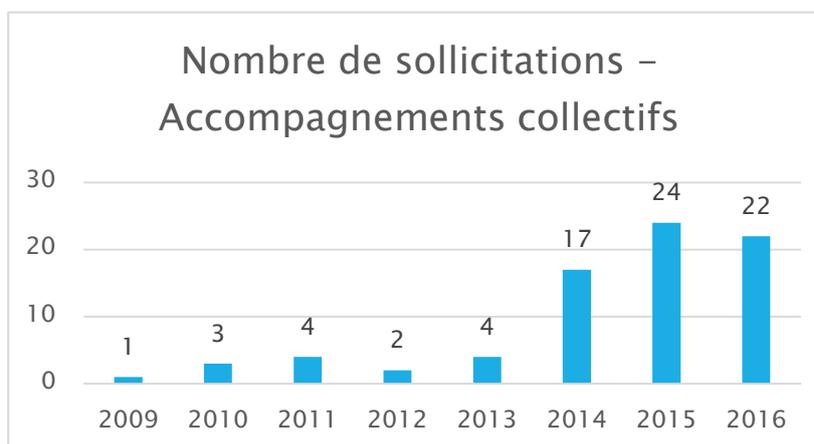
### Évolution des sollicitations du dispositif depuis sa création en 2014

Mis en place début 2014, le dispositif est sollicité de manière croissante, tant par les agents individuellement (rendez-vous individuels avec l'assistante sociale ou la psychologue du travail) que pour des accompagnements collectifs à la demande des autorités territoriales :

- 469 dossiers agents suivis depuis la création en 2014, soit environ 140 nouvelles demandes par an, dont 80 en moyenne pour la psychologue. Le volume de demandes augmente chaque année, l'augmentation est de 16% entre 2015 et 2016.



- Concernant les demandes collectives (*accompagnements Qualité de vie au travail, diagnostics relationnels, médiations*), elles concernent une vingtaine de missions par an, elles-aussi en augmentation régulière tant en nombre qu'en volume : l'évolution de ces demandes d'accompagnement porte également sur leur nature et la charge associée. Elles émanent de plus en plus de collectivités de taille importante (*EPCI, villes de plus de 5000 habitants*) et concernent des démarches globales (*diagnostic RPS, accompagnement de l'ensemble des services*) plus complexes à mener.



- Enfin, le démarrage du projet interne au CDG 35 « Attentifs au travail », mobilise de manière importante la psychologue du travail. Cette implication se poursuivra à minima sur une partie de l'année 2018.

## Les propositions de soutien à l'activité

Face à cet accroissement de charge, une solution déjà pratiquée est d'orienter certaines demandes vers des intervenants extérieurs, ou de mobiliser ces intervenants pour des collaborations sur des missions. Malgré l'utilisation de cette pratique les délais de réponses sont aujourd'hui trop longs.

Une autre solution proposée est de renforcer temporairement l'activité, en positionnant une personne en renfort sur les interventions collectives. Une durée de 9 mois, de septembre 2017 à juin 2018, permettra la prise en charge de missions d'accompagnement dans leur globalité. Ces missions, facturées, doivent permettre de financer la mise en place du renfort.

Les prochaines missions qui pourraient ainsi s'engager et être sécurisées portent sur des accompagnements à la qualité de vie au travail, des médiations/conciliations ou des diagnostics relationnels.

La psychologue du travail en poste pourra ainsi se consacrer au projet interne « Attentifs au travail », aux suivis individuels d'agents et aux missions déjà engagées.

Le Bureau propose au Conseil d'Administration d'émettre un avis sur le recrutement sur 9 mois d'un psychologue en renfort pour faire face au surcroît de sollicitations.

*Monsieur le Président souligne le surcroît d'activité rencontré depuis 2014 et le décalage dans le temps de certaines missions.*

**Les membres du Conseil d'Administration**, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

### DÉCIDENT

- ♦ **d'adopter le recrutement d'un psychologue en renfort, pour une durée de 9 mois, afin de faire face au surcroît de sollicitations ;**
- ♦ **d'engager la dépense nécessaire à l'exécution de cette décision.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	8
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 5. RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE - Présentation du dispositif

### Références :

- loi n° 83-634 du 13.07.1983, articles 25 à 28 bis
- loi n° 84-53 du 26.01.84, article 24
- décret n° 2017-519 du 10.04.2017

Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée dispose que « *Tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28* », à savoir notamment le respect de l'obligation de neutralité, du principe de laïcité, de faire cesser toute situation de conflit d'intérêts, du respect des règles relatives au cumul d'activités, au respect du secret et à la discrétion professionnels...

« *Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service* ».

Son décret d'application du 10 avril 2017, entré en vigueur le 13 avril, détermine les modalités de désignations des référents déontologues, et précise leurs obligations et les moyens dont ils disposent.

Ainsi, ces missions peuvent être assurées soit par une ou plusieurs personnes relevant du CDG, soit par un collège dont la composition est fixée par arrêté, soit par une ou plusieurs personnes extérieures.

À l'exception des personnes qualifiées extérieures, les référents peuvent être des magistrats, des fonctionnaires, en activité ou en retraites, ou parmi les agents contractuels bénéficiant d'un CDI.

Le Président du CDG désigne pour les collectivités affiliées au CDG le(s) référent(s). Cette désignation et les informations nécessaires permettant à tout agent de se mettre en rapport avec le(s) référent(s) font l'objet d'une publicité. De plus, dans le cadre du socle commun, la désignation pourrait également s'étendre aux collectivités adhérentes.

Sont également désignés les moyens matériels notamment informatiques permettant l'exercice effectif des missions. De plus, lorsque des faits signalés sont susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts, le référent apporte aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit.

Enfin, les agents sont soumis aux obligations de secret et à la discrétion professionnelle.

De plus, en complément des dispositions du présent décret, la FNCDG élabore une Charte nationale du Référent déontologue ayant vocation à apporter des précisions sur la mise en place de ce nouveau dispositif.

Sont ainsi, par exemple, évoqués la rédaction d'une lettre de mission, la possibilité de recourir à un réseau supra-départemental, les obligations propres aux référents, les précisions sur le champ de compétences et le périmètre d'intervention, les modalités de réponse.

*Jean-Paul HUBY précise que ce sujet a été traité au cours de la réunion des directions générales des grandes collectivités et que, de l'avis de tous, cette fonction doit être menée par le CDG 35. En effet, il leur paraît difficile d'être juge et partie dans ce type de dossier.*

**Les membres du Conseil d'Administration**, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

#### **DÉCIDENT**

- ♦ **d'autoriser le Président du CDG à prendre toutes les dispositions nécessaires à la mise en œuvre de la mission de Référent déontologue placé auprès du Centre de Gestion.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	8
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

# ACTUALITÉS ET RENCONTRES

Sur l'invitation du Président Jean-Jacques BERNARD, Monsieur Jean-Paul HUBY, Directeur Général des Services, présente aux membres du Conseil d'Administration les rapports relatifs aux actualités et rencontres.

## 1. ACTUALITÉS

---

### **A. RAPPEL - Promotion interne 2017**

La session de la promotion interne 2017 est ouverte pour une étude des dossiers en Commissions Administratives Paritaires les 26 et 27 juin 2017.

La date limite de dépôt des dossiers est fixée au **5 mai 2017** :

- Date limite d'envoi par la Poste le **vendredi 5 mai 2017** (*cachet de La Poste faisant foi*)  
OU
- Date de dépôt au CDG 35 le **vendredi 5 mai 2017 - 17h00 au plus tard**  
=> Note d'information sur la Promotion interne 2017  
=> Dossier de Promotion interne 2017

### **B. Guide fusions et extensions d'EPCI**

Vous pourrez retrouver un guide, publié par la Fédération nationale des Centres de Gestion, spécifique sur les aspects RH des fusions d'EPCI.

Ce guide reprend les éléments suivants :

- Les procédures de fusion intercommunale
- La mise en place de l'organe délibérant
- Les compétences et moyens de l'EPCI issu de la fusion
- Le changement d'employeur et reprise des agents
- Le devenir des agents en cas de restitution de compétences
- Le dialogue social
- Les conséquences de la modification de certaines strates
- Les emplois de direction et de cabinet
- Les impacts RH sur les carrières des agents : tableau des effectifs, carrière, rémunération, mobilité, action sociale, assurance statutaire, protection sociale complémentaire, temps de travail
- Les extensions d'EPCI.

### **C. Application du protocole PPCR**

Différents décrets concernant les fonctionnaires relevant de la catégorie A ainsi que les emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales sont parus.

Les décrets relatifs aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR) pour les cadres d'emplois des psychologues, des conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques, des médecins et des biologistes, des vétérinaires et des pharmaciens, des administrateurs, des ingénieurs en chef ainsi que pour les emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales sont parus.

- Décret n° 2017-545 du 13 avril 2017 modifiant le décret n° 92-853 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des psychologues territoriaux
- Décret n° 2017-546 du 13 avril 2017 modifiant le décret n° 92-854 du 28 août 1992 portant échelonnement indiciaire applicable aux psychologues territoriaux
- Décret n° 2017-555 du 14 avril 2017 modifiant les décrets portant statut particulier des cadres d'emplois des conservateurs du patrimoine, des conservateurs des bibliothèques, des médecins et des biologistes, vétérinaires et pharmaciens de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2017-556 du 14 avril 2017 portant modification des dispositions statutaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales
- Décret n° 2017-557 du 14 avril 2017 modifiant les décrets portant échelonnement indiciaire applicable aux conservateurs du patrimoine, aux conservateurs des bibliothèques, aux médecins et aux biologistes, aux vétérinaires et aux pharmaciens de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2017-558 du 14 avril 2017 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux administrateurs territoriaux, aux ingénieurs en chef territoriaux et aux emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales

Les analyses seront prochainement mises en ligne.

## **D. Application du protocole PPCR**

### **Cadres d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et des bibliothécaires**

Les décrets relatifs aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (*PPCR*) pour les cadres d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et des bibliothécaires sont parus au Journal officiel du 8 avril 2017.

- Décret n° 2017-502 du 6 avril 2017 modifiant les dispositions statutaires applicables aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine et aux bibliothécaires territoriaux
- Décret n° 2017-503 du 6 avril 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux bibliothécaires territoriaux et aux attachés territoriaux de conservation du patrimoine

Les analyses seront prochainement mises en ligne.

## **E. Référent déontologue dans la fonction publique**

**Le décret relatif au référent déontologue est publié.**

Le décret n°2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique est publié au journal officiel du 12 avril 2017.

- Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique

Les analyses seront prochainement mises en ligne.

## **F. Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (PPCR) : cadre d'emplois des ingénieurs**

**Suite à la parution des décrets d'application pour le cadre d'emplois des ingénieurs, la fiche mutualisée portant sur le déroulement de carrière, un modèle d'arrêté, la présentation des modalités de reclassement, les nouvelles grilles indiciaires et échelonnements 2017-2020 ainsi que le mémento des carrières sont mis à votre disposition.**

La réorganisation des carrières à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 nécessite l'émission d'un arrêté individuel portant reclassement au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Des arrêtés individualisés seront transmis par le service Statuts-Rémunération en mai 2017 pour les agents statutaires relevant de ce cadre d'emplois (*stagiaires et titulaires*). Toutefois, si vous souhaitez émettre les actes dès à présent, vous trouverez le modèle afférent.

Concernant les contractuels de droit public, il est préconisé un reclassement pour les agents recrutés au vu d'un grade et d'un échelon.

De plus, les différentes publications ci-après sont à votre disposition :

- fiche mutualisée,
- modalités de reclassement,
- nouvelles grilles indiciaires et échelonnements.

Le mémento du déroulement des carrières a également été mis à jour.

Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter la page dédiée au P.P.C.R.

## **G. Application du protocole PPCR**

### **Cadre d'emplois des agents de police municipale**

Les décrets relatifs aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (*PPCR*) pour le cadre d'emplois des agents de police municipale sont parus au Journal officiel du 26 mars 2017.

- Décret n° 2017-397 du 24 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale
- Décret n° 2017-398 du 24 mars 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire applicable aux agents de police municipale

L'analyse sera prochainement mise en ligne.

## **H. Application du protocole PPCR**

### **Cadre d'emplois des directeurs de police municipale.**

Les décrets relatifs aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (*PPCR*) pour le cadre d'emplois des directeurs de police municipale sont parus au Journal officiel du 22 mars 2017.

- Décret n° 2017-356 du 20 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale
- Décret n° 2017-357 du 20 mars 2017 modifiant le décret n° 2006-1393 du 17 novembre 2006 portant échelonnement indiciaire applicable aux directeurs de police municipale

L'analyse sera prochainement mise en ligne.

## **I. Mandats locaux : revalorisation des montants maximaux bruts mensuels des indemnités de fonction**

Une circulaire NOR ARCB1632021C des ministères de l'Intérieur et des Collectivités territoriales datée du 15 mars 2017 précisent les nouveaux montants maximaux bruts mensuels des indemnités de fonction des élus locaux. Il est tenu compte à la fois du nouvel indice brut terminal de la fonction publique découlant de l'accord sur le PPCR (*décret n° 2017-85 du 26 janvier 2017 applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017*) et du relèvement de la valeur du point d'indice de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation (*décret n° 2016-670 du 25 mai 2016 applicable au 1<sup>er</sup> février 2017*).

Les nouveaux barèmes peuvent être appliqués si les délibérations indemnitaires font référence à l'indice brut terminal de la fonction publique. Une nouvelle délibération est cependant nécessaire si « *l'ancien indice brut terminal 1015 ou à des montants en euros* » étaient visés.

Les deux ministres indiquent qu'il « *convient à cette occasion de viser l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique car une nouvelle modification de celui-ci est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2018* ».

## **J. Application du protocole PPCR**

**Cadres d'emplois des attachés et conseillers des activités physiques et sportives.**

**Des fiches mutualisées portant sur le déroulement de carrière sont mises à votre disposition.**

## **K. Application du protocole PPCR**

**Cadres d'emplois de catégorie C (*hormis les cadres d'emplois des agents de maîtrise et des agents de police municipale*)**

Les modalités de classement à la nomination (*stagiaire ou titulaire*) ont été modifiées au 1<sup>er</sup> janvier 2017. À cet effet, une fiche statut synthétique est à votre disposition.

Par ailleurs, le modèle d'arrêté portant nomination en qualité de stagiaire a été mis à jour.

Le tableau de correspondance qui figurait aux pages 11 et 12 de la fiche mutualisée étant erroné, la documentation a été rectifiée en ce sens.

## **L. Application du protocole PPCR**

**Les décrets relatifs aux parcours professionnels, carrières et rémunérations pour le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux sont parus.**

Les décrets relatifs aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (*PPCR*) pour le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux sont parus au Journal officiel du 11 mars 2017.

- Décret n° 2017-310 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux
- Décret n° 2017-311 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-203 du 26 février 2016 portant échelonnement indiciaire applicable aux ingénieurs territoriaux

L'analyse sera prochainement mise en ligne.

## **M. Taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains enseignants à compter du 1<sup>er</sup> février 2017**

**Les taux maxima de rémunération des travaux supplémentaires effectués, en dehors de leur service normal, par les instituteurs et professeurs des écoles, pour le compte et à la demande de collectivités territoriales sont revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> février 2017.**

Le ministère de l'éducation nationale et de la recherche précise dans une note de service du 8 février 2017 et publiée le 2 mars 2017 les nouveaux taux revalorisés.

- circulaire MENF1704589N n°2017-030 du 8-2-2017
- note d'information 2017-21 actualisée

## **N. Indemnité de garde champêtre revalorisée**

**L'indemnité spéciale de fonctions des gardes champêtres peut être portée, à compter du 24 février 2017, de 16 % au taux maximum de 20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (auparavant le taux était limité à 16 %)**

- décret n° 2017-215 du 20 février 2017 modifiant le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres

## **O. Modification des plafonds de l'indemnité de mobilité**

**L'indemnité de mobilité permet d'accompagner les mobilités géographiques contraintes entre collectivités territoriales ou entre collectivités territoriales et établissements publics.**

Les plafonds de cette indemnité sont déterminés en fonction de l'allongement de la distance parcourue, du changement ou non de résidence familiale, de la composition de la famille et de l'incidence éventuelle sur l'emploi du conjoint.

Le décret n°2017-235 du 23 février 2017 publié au JORF le 25 février 2017 revalorise les montants de cette indemnité mis en place le 1<sup>er</sup> août 2015.

- décret n°2017-235 du 23 février 2017 modifiant le décret n°2015-934 du 30 juillet 2015 fixant les plafonds de l'indemnité de mobilité attribuée à certains agents de la fonction publique territoriale

Les agents qui bénéficient d'une clause de conservation, à titre personnel, de leur indice majoré peuvent bénéficier du PPCR, en particulier de l'échange prime/points d'indice.

Est publié au journal officiel du 14 août 2016 le décret portant majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause d'indice à titre personnel. Les agents concernés verront leur indice de rémunération modifié comme suit :

- 1. Pour les agents de catégorie C** : 4 points d'indice majoré supplémentaires ; l'abattement maximal annuel est 167,00 € ;
- 2. Pour les agents de catégorie B** : 6 points d'indice majoré supplémentaires ; l'abattement maximal annuel est 278,00 € ;
- 3. Pour les agents de catégorie A** : 4 points d'indice majoré supplémentaires la première année puis 5 points d'indice majoré supplémentaires à partir de la deuxième année ; l'abattement maximal annuel est de 167,00 € puis de 389,00 € la deuxième année.

Selon la catégorie de l'agent, ce dispositif est mis en œuvre dès le 1<sup>er</sup> janvier 2016 ou le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Deux modèles d'arrêtés portant majoration du traitement d'un fonctionnaire bénéficiaire d'une clause de conservation d'indice à titre personnel dans le cadre de la mise en œuvre du P.P.C.R. au 1<sup>er</sup> janvier 2016 sont disponibles pour :

- ◆ les fonctionnaires des cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A,
- ◆ les fonctionnaires de catégorie B.

## **P. Temps de travail dans la fonction publique : rappel des règles par le ministère**

La circulaire du 31 mars 2017 rappelle les grands principes applicables en matière de temps de travail

- obligations annuelles de travail
- autorisations spéciales d'absence
- modalités d'attribution des jours de réduction de temps de travail
- heures supplémentaires
- astreintes

## **2. PUBLICATIONS**

### **A. Documents**

Nature du document	Intitulé
Brève	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modification des plafonds de l'indemnité de mobilité</li><li>• Promotion interne 2017</li><li>• Indemnité de garde champêtre revalorisée</li><li>• Taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains enseignants à compter du 1er février 2017</li><li>• Application du protocole PPCR : cadre des ingénieurs</li><li>• Application du protocole PPCR : Cadres d'emplois de catégorie C (hormis les cadres d'emplois des agents de maîtrise et des agents de police municipale)</li><li>• Application du protocole PPCR : cadres d'emplois des attachés et conseillers des activités physiques et sportives</li><li>• Mandats locaux : revalorisation des montants maximaux bruts mensuels des indemnités de fonction</li><li>• Application du protocole PPCR : Cadre d'emplois des directeurs de police municipale</li><li>• Application du protocole PPCR : Cadre d'emplois des agents de police municipale</li><li>• Application du protocole PPCR : cadre d'emplois des ingénieurs – publications en ligne</li><li>• Référent déontologue dans la fonction publique</li><li>• Application du protocole PPCR : Cadres d'emplois des attachés de conservation du patrimoine et des bibliothécaires</li><li>• Application du protocole PPCR : Différents décrets concernant les fonctionnaires relevant de la catégorie A ainsi que les emplois administratifs et techniques de direction des collectivités territoriales sont parus.</li><li>• Guide fusions et extensions d'EPCI</li><li>• RAPPEL - Promotion interne 2017</li></ul>

<p style="text-align: center;"><b>Note d'information / Note d'information mutualisée 4 CDG bretons *</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rémunération : Aller à l'essentiel paie février 2017</li> <li>• Rémunération : Evolution des montants de l'IFTS</li> <li>• Rémunération : Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections</li> <li>• Rémunération : Guide récapitulatif primes et indemnités - valeurs au 01/02/2017</li> <li>• Rémunération : Guide récapitulatif primes et indemnités - valeurs au 01/03/2017</li> <li>• Rémunération : Guide récapitulatif primes et indemnités - valeurs au 01/02/2017</li> <li>• Carrière : promotion interne 2017</li> <li>• Rémunération : Rémunération des heures supplémentaires effectuées par les enseignants pour le compte des collectivités</li> <li>• Rémunération : évolution des taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par les enseignants pour le compte des collectivités</li> <li>• PPCR : Présentation des modalités de reclassement au 1/01/2017</li> <li>• PPCR : Présentation des nouvelles grilles et échelonnements 2017-2020</li> <li>• Carrière : promotion interne 2017 – rappel</li> <li>• PPCR : Présentation des modalités de reclassement au 1/01/2017 – modifications complémentaires</li> <li>• PPCR : note d'information * Cadre d'emplois des attachés</li> <li>• PPCR : note d'information * Cadre d'emplois des secrétaires de mairie</li> <li>• PPCR : note d'information * Cadre d'emplois des conseillers APS</li> <li>• PPCR : note d'information * Cadre d'emplois des ingénieurs</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Guide/Mémento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mémento des carrières</li> <li>• Guide Fusions et extensions EPCI (FNCDG)</li> <li>• Composition des CAP mars 2017</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Fiches Statuts</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Classement à la nomination stagiaire en catégorie C (hormis les agents de maîtrise et les agents de PM)</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Modèles</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nomination stagiaire de catégorie C</li> </ul>

## **B. Focus**

<b>Date de publication</b>	<b>Intitulé</b>
25/01/2017	Les recrutements missions temporaires
27/01/2017	Bilan social 2015
28/02/2017	FEEPL 2016
21/02/2017	Conditions d'accès 3ième concours
01/03/2017	Préparation assistant RH compta
09/03/2017	Promotion interne 2017
07/04/2017	Recensement concours
21/04/2017	Conduites addictives au travail

**Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des informations relatives aux actualités et rencontres.**

# LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

## ANNÉE 2017

### BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
Jeudi 15 juin 2017	<b>MARDI</b> 4 juillet 2017
Jeudi 21 septembre 2017	Jeudi 5 octobre 2017
Jeudi 16 novembre 2017	Jeudi 30 novembre 2017

### INSTANCES PARITAIRES

C.A.P.	C.T.
Lundi 26 et mardi 27 juin 2017	lundi 3 juillet 2017
	lundi 18 septembre 2017
Lundi 16 octobre 2016	lundi 6 novembre 2017
Lundi 4 décembre 2016	lundi 18 décembre 2017

### INSTANCES DE SANTÉ

COMMISSION DE RÉFORME	COMITÉ MÉDICAL
	Mercredi 14 et jeudi 15 juin 2017
Jeudi 6 juillet 2017	Mercredi 12 et jeudi 13 juillet 2017
	Mercredi 23 et jeudi 24 août 2017
Jeudi 14 septembre 2017	Mercredi 20 et jeudi 21 septembre 2017
	Mercredi 11 et jeudi 12 octobre 2017
Jeudi 9 novembre 2017	Mercredi 15 et jeudi 16 novembre 2017
	Mercredi 13 et jeudi 14 décembre 2017

L'ordre du jour étant épuisé, monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, clôt la séance à 13 H 00.

Le Secrétaire de Séance



Jean-Pierre HARDY



Le Président,



Jean-Jacques BERNARD