



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 29 MAI 2019**

---

# CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

**Mercredi 29 mai 2019**

Sur convocation en date du 16 mai 2019, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le mercredi 29 mai 2019, à 9h30, au Village des Collectivités, à Thorigné-Fouillard, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion et Conseiller Municipal de Thorigné-Fouillard.

<b>ÉTAIENT PRÉSENTS</b>	
<b>TITULAIRES</b>	
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</b>	
<b>BERNARD Jean-Jacques</b>	Président du <b>Centre de Gestion</b> , Conseiller municipal de <b>THORIGNÉ-FOUILLARD</b> , qui a <b>REÇU POUVOIR de 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>
<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 de M<sup>me</sup> Claudia ROUAUX</b>
<b>SIMON-GLORY Evelyne</b>	4 <sup>e</sup> Vice-Présidente du <b>Centre de Gestion</b> , Maire de <b>PLESDER</b>
<b>LE FUR Christine</b>	Membre du Bureau du <b>Centre de Gestion</b> , Adjointe au Maire de <b>MONTAUBAN-DE-BRETAGNE</b>
<b>MORICE Marie-Christine</b>	Membre du Bureau du <b>Centre de Gestion</b> , Maire de <b>ÉTRELLES</b>
<b>DURAND Joseph</b>	Membre du Bureau du <b>Centre de Gestion</b> , Adjoint au Maire de <b>BRÉAL-SOUS-MONTFORT</b>
<b>MARÉCHAL Joseph</b>	Maire de <b>LE PERTRE</b>
<b>MÉHAIGNERIE Maryanick</b>	Maire de <b>BALAZÉ</b>
<b>PELLERIN de la VERGNE Aude</b>	Adjointe au Maire de <b>CHÂTEAUBOURG</b> , Conseillère Départementale d'Ille-et-Vilaine
<b>PÉTARD-VOISIN Chantal</b>	Adjointe au Maire de <b>LE RHEU</b> , qui a <b>REÇU POUVOIR de M. Gérard GORRÉ</b>
<b>PIEDVACHE Bernard</b>	Maire de <b>BOISGERVILLY</b> , qui a <b>REÇU POUVOIR de M. Alain LAUNAY</b>
<b>SORAIS Pierre</b>	Maire de <b>TRÉMEHEUC</b>
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS</b>	
<b>HARDY Jean-Pierre</b>	Vice-Président de <b>FOUGÈRES AGGLOMÉRATION</b> , Maire de Saint-Sauveur-des-Landes
<b>LEFEUVRE Michel</b>	Vice-Président de <b>SAINT-MALO AGGLOMÉRATION</b> , Maire de La Ville-ès-Nonais, qui a <b>REÇU POUVOIR de M<sup>me</sup> Michèle LOMBARDIE</b>
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE</b>	
<b>SAOUD Hind</b>	<b>CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE</b>
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES</b>	
<b>MANCEAU Patrick</b>	Conseiller Municipal de <b>FOUGÈRES</b> , Vice-Président de Fougères Agglomération

<b>SUPPLEANTS</b>	
<i>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</i>	
PAIRÉ Nicole	Maire de RIMOU, suppléante de M <sup>me</sup> Claudine CLOSSAIS
<b>AUTRES PARTICIPANTS</b>	
<i>CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE</i>	
HUBY Jean-Paul	Directeur Général des Services
ZAM Laurent	Directeur Général Adjoint
PAVIOT Jean-Michel	Secrétaire Général
ENDEWELT Elise	Responsable du service « Conseil et Développement »
GAUBERT Séverine	Responsable du service « Statuts - Rémunération »
LAUNAY Ludivine	Responsable du service « Ressources »
RÉGNAULT Christèle	Responsable du service « Mobilité - Emploi - Compétences »
SOYER Sylvie	Responsable du service « Conditions de Travail »
BELLITI Laurence	Coordinatrice de la Direction Générale
SOUVIGNÉ Laëtitia	Assistante de Direction
<b>ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS</b>	
<b>TITULAIRES</b>	
<i>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</i>	
LE BLOND Grégoire	3 <sup>ème</sup> Vice-Président du Centre de Gestion, Maire de CHANTEPIE
LAUNAY Alain	Membre du Bureau du Centre de Gestion, Maire de PLEURUIT, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Bernard PIEDVACHE</u></b>
CLOSSAIS Claudine	Adjointe au Maire de VAL-COUËSNON, Maire déléguée d'Antrain
DAUCÉ Marie-Hélène	Maire de ROMILLÉ
GORRÉ Gérard	Adjoint au Maire de LE CROUAIS, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M<sup>me</sup> Chantal PÉTARD-VOISIN</u></b>
GOURRONC Philippe	Conseiller municipal de GOVEN
ROBIN Didier	Conseiller municipal de MESNIL-ROC'H
THÉBAULT Yves	Maire de BAIN-DE-BRETAGNE
<i>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS</i>	
RENOUL Michel	Vice-Président de REDON AGGLOMÉRATION, Maire de Langon
<i>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE</i>	
ROUAUX Claudia	<b>CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE</b> , Conseillère Municipale de Montfort-sur-Meu, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Patrick LAHAYE</u></b>
<i>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT</i>	
LEFEUVRE André	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
HAKNI-ROBIN Béatrice	Vice-Présidente du <b>CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE</b>

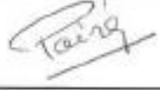
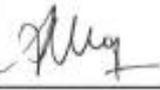
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES</b>	
<b>CHARDONNET Hubert</b>	Adjoint au Maire de <b>RENNES</b> , qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Jean-Jacques BERNARD</u></b>
<b>LOMBARDIE Michèle</b>	Adjointe au Maire de <b>SAINT-MALO</b> , qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Michel LEFEUVRE</u></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>MÉNARD Gilbert</b>	Maire de <b>LE SEL-DE-BRETAGNE</b> , suppléant de <b>M. Philippe GOURRONC</b>
<b>MÉNARD Joseph</b>	Maire délégué d' <b>OSSÉ</b> , suppléant de <b>M. Grégoire LE BLOND</b>
<b>MONNERIE Philippe</b>	Maire de <b>SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE</b> , suppléant de <b>M. Didier ROBIN</b>
<b>MONNIER Robert</b>	Adjoint au Maire de <b>MESNIL-ROC'H</b> , Maire délégué de Saint-Pierre-de-Plesguen, suppléant de <b>M<sup>me</sup> Marie-Hélène DAUCÉ</b>
<b>RAULT Henri</b>	Maire de <b>CHAUVIGNÉ</b> , suppléant de <b>M. Gérard GORRÉ</b>
<b>THOMAS Pierre</b>	Maire de <b>SAINT-OUEN-DES-ALLEUX</b> , suppléant de <b>M. Alain LAUNAY</b>
<b>AUTRES PARTICIPANTS</b>	
<b>TRÉSORERIE PRINCIPALE DE RENNES MUNICIPALE</b>	
<b>CONTRAY Philippe</b>	Trésorier Principal de Rennes Municipale, Agent Comptable du CDG 35
<b>CENTRE DE GESTION D'ILLE ET VILAINE</b>	
<b>JACQUET Nathalie</b>	Responsable du service « Concours - Examens »

*Madame Nicole PAIRÉ est désignée comme Secrétaire de Séance.*

- **NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 33**
- **NOMBRE DE PRÉSENTS : 18**
- **NOMBRE DE POUVOIRS : 5**
- **NOMBRE DE VOTANTS : 23**
- **SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Nicole PAIRÉ**
- **DATE DE CONVOCATION : 16 mai 2019**

# CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE

Séance du mercredi 29 mai 2019

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES			
BERNARD Jean-Jacques Conseiller Municipal de THORIGNÉ-FOUILLARD Président du CDG 35		DEIN Daniel Maire d'ORGÈRES	
LE COZ Louis Adjoint au Maire de REDON 1 <sup>er</sup> Vice-Président du CDG 35		HERVÉ Pascal Maire de BAZOUGES LA PÉROUSE	
LAHAYE Patrick Adjoint au Maire de LA BOUÉXIÈRE 2 <sup>ème</sup> Vice-Président du CDG 35		FOUGLÉ Alain Maire de FEINS	
LE BLOND Grégoire Maire de CHANTEPIE 3 <sup>ème</sup> Vice-Président du CDG 35		MÉNARD Joseph Maire d'OSSE	
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLESDER 4 <sup>ème</sup> Vice-Présidente du CDG 35		DAVID Delphine Maire de MONTFORT-SUR-MEU Conseillère Régionale	
LE FUR Christine Adjointe au Maire de MONTAUBAN-DE-BRETAGNE Membre du Bureau		LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD	
LAUNAY Alain Maire de PLEURTUIT Membre du Bureau	<i>Pouvoir à B. LIEVAGE</i>	THOMAS Pierre Maire de SAINT-OUEN-DES-ALLEUX	
MORICE Marie-Christine Maire d'ÉTRELLES Membre du Bureau	<i>Morice</i>	RUELLO Jacques Maire de CINTRÉ	
DURAND Joseph Adjoint au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT Membre du Bureau		BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEBAULT	
THÉBAULT Yves Maire de BAIN-DE-BRETAGNE			
ROBIN Didier Maire de TRESSÉ		MONNERIE Philippe Maire de SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE	
CLOSSAIS Claudine Maire d'ANTRAIN		PAIRÉ Nicole Maire de RIMOU	
GOURRONC Philippe Conseiller municipal de GOVEN		MÉNARD Gilbert Maire de LE SEL-DE-BRETAGNE	
SORAIS Pierre Maire de TRÉMEHEUC	<i>SORAIS</i>	SOLIER Marie-Élisabeth Maire de MONT-DOL	
de la YERGNE Aude Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG Conseillère Départementale		PLOUHINEC Albert Maire de CESSON-SÉVIGNÉ	
GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS	<i>Pouvoir à C. LÉTAURVAIN</i>	RAULT Henri Maire de CHAUVIGNÉ	

MÉHAIGNERE Maynick Maire de BALAZE	<i>Belgim</i>	CABANG Florence Adjointe au Maire de FACE	
PÉTARD-VOISIN Chantal Adjointe au Maire de LERHEU	<i>ggo</i>	LE MEN Brigitte Maire de MONTGERMONT	
MARÉCHAL Joseph Maire de LE PERTRE	<i>[Signature]</i>	CARD Jean Conseiller Municipal de PIRRIAC	
PEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY	<i>[Signature]</i>	CROCO André Conseiller Municipal de CHAVAGNE	
DAUCÉ Marie-Hélène Maire de RCMILLE		MONNER Robert Maire de SAINT-PIERRE-DE-FLESGUEN	
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS</b>			
RENOUL Michel Vice-Président de la Communauté de Communes du Pays de REDON Maire de Langon			
LEFEUVRE Michel Vice-Président de SAINT-MALO AGGLOMÉRATION Maire de La Ville-ès-Noyes	<i>[Signature]</i>	CHARLOT Anne Vice-Présidente du CCAS de YTRÉ Adjointe au Maire de Ytré	
HARDY Jean-Pierre Vice-Président de FOUGÈRES COMMUNAUTÉ Maire de Saint-Sauveur-des-Landes	<i>[Signature]</i>	GAUTIER Michel Vice-Président de RENNES MÉTROPOLE Maire de Dolon Conseiller Départemental	
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE</b>			
ROUAUX Claudie CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE Conseillère Municipale de Montfort-sur-Meu Vice-Présidente du Pays de Brocéliande	<i>Rouaix à P. LAMAYE</i>		
SACUD Hild CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE Conseillère Municipale de Rennes Conseillère Communautaire de Rennes Métropole	<i>[Signature]</i>		
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT</b>			
LEFEUVRE André Vice-Président du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35 Président de la CC du Pays de la Bretagne Romantique Conseiller Municipal de Plagueneuc			
RAKNI-ROBIN Béatrice Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35			
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES</b>			
CHARDONNET Hubert Adjoint au Maire de la Ville de RENNES	<i>Rouaix à JY BERNARD</i>		
LOMBARDIE Michèle Adjointe au Maire de la Ville de SAINT-MALO	<i>Rouaix à M. LEFEUVRE</i>		
MANCEAU Patrick Conseiller Municipal de FOUGÈRES Vice-Président de Fougères Communauté	<i>[Signature]</i>		
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS</b>			
PIGNOT Franck Représentant du CA du SDIS 35 Vice-Président du Conseil Départemental 35 Conseiller Municipal de Pirriac			
HISOPE Yves Représentant du CA du SDIS 35 Maire de Denes-sur-Seiche			

# CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

*Mercredi 29 mai 2019*

## PROCÈS-VERBAL

Monsieur le Président Jean-Jacques BERNARD, après avoir excusé Grégoire LE BLOND, Vice-Président, absent pour raison de santé, procède à l'appel et fait état des pouvoirs :

- ♦ Monsieur Hubert CHARDONNET a donné pouvoir à Monsieur Jean-Jacques BERNARD,
- ♦ Madame Claudia ROUAUX a donné pouvoir à Monsieur Patrick LAHAYE,
- ♦ Madame Michèle LOMBARDIE a donné pouvoir à Monsieur Michel LEFEUVRE,
- ♦ Monsieur Alain LAUNAY a donné pouvoir à Monsieur Bernard PIEDVACHE,
- ♦ Monsieur Gérard GORRÉ a donné pouvoir à Madame Chantal PÉTARD-VOISIN.

Après avoir constaté que le quorum est atteint, il ouvre la séance à 9 H 38.

Madame Nicole PAIRÉ est désignée 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 jeudi 4 avril 2019.

**Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du jeudi 4 avril 2019 est déclaré adopté.**

# LES INFORMATIONS

## 1. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

Les dates essentielles de l'activité de l'exécutif du Centre de Gestion, entre deux échéances du Conseil d'Administration, sont retracées dans le tableau ci-dessous :

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
01/04/19	Comité Technique Départemental		PL	JMP	
04/04/19	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
04/04/19	Commission de réforme collectivités affiliées		GLB		SS
14/05/19	Séance d'installation de l'Instance du Personnel	JJB	PL - ESG	JPH	LL
14/05/19	Bureau du GIP	JJB		JPH	
15/05/19	Journée thématique FNCDG	JJB			
16/05/19	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	
16/05/19	Préparation Commissions Consultatives Paritaires		ESG		SG
22/05/19	Instance de suivi et développement Coopération GO concours	JJB	LLZ	JPH - LZ	NJ
23/05/19	Conseil d'Administration du GIP	JJB			
23/05/19	Conseil d'Administration de la FNCDG	JJB			
23/05/19	Commission Consultative Paritaire B	JJB	PL - ESG		SG
28/05/19	Préparation Comité Technique Départemental		PL	JMP	SG
29/05/19	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	Tous les responsables
03/06/19	Comité Technique Départemental		PL	JMP	
05/06/19	Préparation Commissions Administratives Paritaires	JJB	ESG	JMP	SG
05/06/19	Assemblée du GIP	JJB		JPH	
06/06/19	Rencontre thématique "Actualités statutaires"		PL - ESG	JMP	SG
06/06/19	Assemblée de la FNCDG	JJB		JPH	
05 au 07/06/2019	Congrès de la FNCDG à Strasbourg	JJB		JPH	
13/06/19	Commission de réforme collectivités affiliées		GLB		SS
18/06/19	Commissions Administratives Paritaires A - B - C	JJB	LLC - PL - ESG		SG
20/06/19	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	
28/06/19	Conseil de Discipline (option)	JJB	LLC - PL - ESG		SG
03/07/19	Rencontre des Présidents des CDG bretons	JJB		JPH - LZ - JMP	
04/07/19	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	
04/07/19	Commission de réforme collectivités adhérentes		GLB		SS

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) - E. ENDEWELT (EE) - S. GAUBERT (SG) - N. JACQUET (NJ) - L. LAUNAY (LL) - C. RÉGNAULT (CR) - S. SOYER (SS)

À la lecture des différentes dates, certaines précisions sont apportées :

- **GIP Informatique** : Une visioconférence s'est déroulée le 14 mai avec les représentants de la Fédération Nationale des CDG, du GIP et du CDG 54. Le sujet principal de cette rencontre portait sur la création d'une Société Publique Locale insufflée par le CDG 54 et les conséquences sur les CDG d'une part, et le GIP d'autre part. Cette SPL a vocation à reprendre toutes les missions facultatives du CDG 54. Il y a une inquiétude nationale des CDG sur cette initiative.
- **Instance du personnel** : La séance d'installation de la nouvelle instance du personnel s'est déroulée dans un très bon climat présageant une excellente dynamique du groupe. La participation d'un des suppléants aux réunions de l'IDP II a été validée afin que tous les services du CDG soient représentés.
- **Fédération Nationale des CDG et réforme de la Fonction Publique** : Un point est fait sur les différentes réunions passées et à venir et, notamment, la journée thématique sur le dialogue social actuellement en débat parlementaire. Par ailleurs, le Congrès de la FNCDG se déroulera début juin à Strasbourg. Le Président indique que très peu d'amendements portés par la Fédération ont été retenus. Les travaux au Sénat et surtout à la Commission mixte paritaire seront décisifs.

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

## 2. MARCHÉS PUBLICS

### A. 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** :

- Signature d'un **contrat de location du couvent des Jacobins pour le FEEPL** du 19 mars 2019 ;
- Signature d'un **contrat de cession de droits d'auteur des logiciels de la coopération informatique Grand Ouest Plus** ;
- Signature d'un **contrat avec La Poste pour le retour des votes** des élections professionnelles ;
- Signature d'un **contrat d'abonnement à la clé logicielle de déchiffrement** pour l'ouverture des offres de marchés publics avec **MEDIALEX**, pour un an ;
- Signature d'un **contrat d'archivage externe avec IRON MOUNTAIN** à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

## B. Consultation en cours

Une consultation est en cours pour l'assurance des risques statutaires.

La date de clôture des offres était le 8 avril 2019, à 12h00. Trois candidats se sont positionnés et ont reçu le dossier de consultation. Ils ont jusqu'au 3 juin pour proposer une offre.



C'est une procédure formalisée et la Commission d'Appel d'Offres se déroulera le 25 juin 2019.

*Il est précisé que près de 400 collectivités ont mandaté le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour mettre en œuvre la procédure collective de mise en concurrence des entreprises d'assurances agréées pour leur propre compte, dans l'objectif d'assurer leur personnel à un tarif mutualisé.*

À la suite de la décision de la Commission d'Appel d'Offres, **les membres du Conseil d'Administration seront invités à délibérer sur l'attribution de ce marché public.**

## 3. NOMINATION D'UN ASSISTANT DE PRÉVENTION : information

Les membres du Conseil d'Administration du CDG 35 sont informés de la nomination de Madame Sandrine BOULY, Référent Santé Sécurité, en qualité d'assistant de prévention du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Madame BOULY a suivi la formation obligatoire d'assistant de prévention en décembre 2018. Ses missions ont été déterminées par lettre de cadrage.

**Les membres du Conseil d'Administration prennent note de cette information** qui a été présentée aux représentants des agents à l'Instance du Personnel et au Président du Comité Technique.



# LA THÉMATIQUE

## LE BILAN D'ACTIVITÉS 2018

### 1. LE BILAN D'ACTIVITÉS 2018

---

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 2018 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 élections professionnelles - 6 décembre 2018 -
    - Les commissions administratives paritaires
    - Les commissions consultatives paritaires
    - Le comité technique
    - Le droit syndical
    - Déontologie et médiation
    - 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**
  - Assurer la transparence et l'équilibre du marché de l'emploi
  - Proposer aux collectivités des accompagnements en matière de recrutement
  - Développer la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale
  
- **CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT**
  - L'activité de conseil et accompagnement des collectivités
  - L'activité de mise en conformité au RGPD
  - Développement de la mission « pilotage et contrôle de gestion »
  - L'activité « DAAD », dispositif d'aide aux agents en difficulté
  - 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, Président, précise que les Vice-Présidents et responsables feront une présentation succincte de leurs services respectifs à l'aide du diaporama figurant ci-après.*

*Il tient également, en son nom ainsi qu'en celui des administrateurs, à adresser ses remerciements aux cadres de la Direction Générale, aux responsables de services et leurs équipes ainsi qu'à Laurence BELLITI qui a finalisé l'ouvrage.*





**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

## Le Conseil d'Administration

- 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
- Cinq séances du Conseil en 2018 et 93 délibérations adoptées**



**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

## Le Conseil d'Administration

- La dématérialisation des séances du Bureau et du Conseil d'Administration**
  - Portail <https://www.transferts-securises.fr> ou <https://mobile.transferts-securises.fr>
  - Mise en place en mars 2017
- Une activité de l'exécutif très riche**



**TRANSFERTS SÉCURISÉS**  
un service atline

**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

## Le pilotage de changements technologiques et organisationnels

- La Direction Générale veille au bon fonctionnement de chaque service et assure un rôle de pilotage des chantiers transversaux**
- Principaux projets en 2018**
  - Soyons « Attentifs au Travail »
  - Premier bilan du Télétravail
  - Point d'étape sur le RIFSEEP et la GRC
  - Rencontre des parlementaires et des intercommunalités d'Ille et Vilaine le lundi 11 juin 2018



Il évoque les principaux « chantiers » de 2018.

*- Le projet Soyons « Attentifs au travail » : après la "reconnaissance au travail", cet arbre printanier et "bourgeonnant" décline en images les réflexions et axes d'amélioration qui ont été élaborés et proposées par les 4 groupes thématiques, par des acteurs RH et aussi par des commissions techniques.*



**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

**Le projet Soyons « Attentifs au travail »**

**Une année d'appropriation du diagnostic**

**Le Plan d'actions Soyons ATTENTIFS AU TRAVAIL**

- Axe 1 : Organisation et Management**  
Formalisation des fonctions d'encadrement fonctionnel  
Préparation de formations pour tous les encadrants  
Groupe de travail sur les Leviers de reconnaissance (en septembre)
- Axe 2 : Intégration et transversalité**  
Groupe de travail sur les Modalités d'accueil et de retour  
Groupe de travail sur la Circulation d'info et le travail coopératif (en septembre)  
Temps forts collectifs = prépa des portes fermées du 3 juillet 2018
- Axe 3 : Renforcement support RH**  
Réflexions à mener sur les mobilités et la gestion des compétences (2019)  
Groupe de travail sur les Règles Internes  
Réflexions à mener sur la surcharge émotionnelle et les échanges de pratiques (2019)  
Réflexions à mener sur le suivi médical et la prévention pour le siège (2019)

## La rencontre avec les Parlementaires et les intercommunalités d'Ille et Vilaine

Une rencontre avec les parlementaires et les présidents d'intercommunalités, en présence des bureaux du CDG et de l'AMF, s'est tenue le 11 juin 2018 dans la Rotonde du Village.

Une représentation graphique en direct des interventions a permis de visualiser les points de convergence sur le bilan des réformes passées et les aspirations pour les évolutions à venir.

Certains points ont fait débat sur la médecine du travail, le management et la fracture territoriale.

Le Président Jean-Jacques BERNARD a conclu provisoirement en indiquant qu'il est possible de concilier qualité du service et maîtrise des dépenses en mutualisant les expertises RH et les viviers de recrutements comme ceux mis en place par le CDG 35

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

- Une rencontre des parlementaires avec les Présidents d'intercommunalités s'est tenue le 11 juin 2018 au Village des Collectivités afin que les nouveaux élus nationaux puissent s'imprégner des retours d'expérience des élus pour orienter les nouvelles réformes portant sur les collectivités et la FPT.

## Les relations avec les collectivités et partenaires

### 1. Les rencontres institutionnelles

- Mobilisation auprès des intercommunalités et des communes envisageant des projets de fusion
- Implication soutenue dans la démarche conduite par la Préfecture de Région sur un état des lieux prospectif des services de santé au travail dans les trois fonctions publiques
- Contacts étroits avec les établissements de formation préparant aux métiers territoriaux

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

- Deux réunions délocalisées en 2018 : Communauté de Communes de la Bretagne Romantique à La Chapelle-aux-Filtzméens et la Communauté de Communes Val d'Ille - Aubigné à Montreuil-le-Gast

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

## Le niveau national

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

- Poursuite de la mobilisation sur la mise en œuvre des réformes législatives et réglementaires
- Promotion de l'action des CDG auprès des pouvoirs publics, des collectivités et des partenaires institutionnels
- Participation du Président BERNARD aux Conseils d'Administration de la Fédération



### 2. Le GIP Informatique

- Le Groupement compte **87 membres actifs** (86 Centres de Gestion, soit 91 % des CDG et la FNCDG).
- Des négociations avec les coopérations régionales pour le transfert de leurs applications :
  - La coopération GO+ a transféré ses applications au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et établit une convention de mise à disposition de moyens du CDG 35 pour le GIP.
  - La coopération pour le site « Emploi Territorial » a également passé une convention ad hoc avec le GIP.



- *Le GIP Informatique* : l'année 2018 a été marquée par les négociations avec les coopérations régionales pour le transfert de leurs applications. La coopération GO+ a atteint cet objectif avec la signature des documents juridiques nécessaires au passage de témoin avec le GIP (contrat de cession des droits d'auteur des applications, convention de mise à disposition de moyens du CDG 35 pour le GIP).

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

## Le niveau national

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

- Assemblée Générale organisée en Haute-Loire au PUY-EN-VELAY, du 26 au 28 septembre 2018
- Poursuite de la mission de Jean-Paul HUBY en qualité de Président de la Commission « Recrutement - Concours »
- Étude « sur les cadres d'emplois sensibles au « nomadisme » des candidats » pilotée par Laurent ZAM, Directeur Général Adjoint
- Contribution d'agents du CDG 35 à la réalisation de guides : 3 nouveaux guides édités en 2018



**ORIENTATIONS STRATÉGIQUES**

## Les actions et coopérations inter CDG

### 1. Les actions communes des CDG bretons

- Une mutualisation réaffirmée
- Rencontres des Présidents et Directeurs bretons
- Principaux travaux en cours :
  - ✓ Mise en route de la charte régionale
  - ✓ La préparation du FEEPL
  - ✓ La coopération Grand-Ouest intégrée
  - ✓ La coopération régionale Concours
  - ✓ La coopération informatique GO+



- *Les relations soutenues avec les CDG bretons* : la préparation du Forum des Élus et de l'Emploi Public Local a été un catalyseur d'énergies pour la coopération régionale. Cette capacité de mutualisation est reconnue sur le plan national.



**LES SERVICES**

## Statuts - Rémunération




Par Madame Éveline SIMON-GLORY, Vice-Présidente ayant pour attributions le Dialogue social et les démarches d'exemplarité ainsi que la présidence déléguée des CAP/CCP B 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 départemental

- Renforcement du conseil statutaire et de l'expertise au quotidien (complexité et modifications récurrentes de la réglementation, services RH fragilisés ...)
- Participation importante au dialogue social (élections professionnelles, installation des instances, médiation...)
- Poursuite de la montée des précontentieux (discipline, tensions collectives et/ou interpersonnelles)
- Assistance accrue dans le déploiement des réformes de l'analyse à la production d'actes (suite du PPCR, PASRAU, ...)



Assistés de la Responsable du Service, Séverine GAUBERT

La présentation des activités commence avec le service « Statuts-Rémunération » par une introduction de la Vice-Présidente, Évelyne SIMON-GLORY :

« Nous allons faire le bilan du Service Statuts-Rémunération en zoomant sur 4 thèmes que Séverine vous commentera. Avec Patrick, nous apporterons des éléments d'actualité sur chacun des sujets. »

Elle tient, par ailleurs, en son nom et en celui de Patrick LAHAYE, à remercier la responsable et tous les agents du service pour leur professionnalisme et leur savoir-faire.

## Évelyne SIMON-GLORY :

- Le CDG gère environ la moitié des territoriaux du département, les autres sont gérés par les services RH des grandes collectivités (Région, Département, Rennes et Rennes Métropole...) qui posent quand même régulièrement des questions sur les situations internes complexes et sollicitent des avis sur les réformes et leurs applications.
- La montée en puissance potentielle des contractuels avec la mise en place des Commissions Consultatives Paritaires va nécessiter un suivi encore plus poussé de ces agents (recrutement généralisé possible dans les communes de moins de 1 000 habitants, assouplissement des contrats, portabilité des CDI inter-FP, contrat de projet...).
- Le conseil en retraite est un enjeu de plus en plus important au regard des départs massifs de la 1<sup>ère</sup> génération de territoriaux issus de la décentralisation dans les années 80, une réforme à venir ouverte vers un conseil direct aux agents. Se pose la question du financement de cette activité avec le retrait annoncé des financements de la Caisse des Dépôts ? Faudra-t-il augmenter la facturation aux collectivités ou adapter le service rendu ?

### Statuts - Rémunération

**1. La carrière**

- 12 840 fonctionnaires gérés pour 531 collectivités et établissements affiliés
- Poursuite de la mise en œuvre du PPCR, des statuts (ATSEM, médico-sociale, jour de carence...)

**2. La retraite**

- Poursuite de la convention de partenariat avec un nombre exponentiel de départs en retraite (x2)
- Triple mission assurée pour 10 755 fonctionnaires CNRA
- Poursuite des missions facultatives développées :
  - Ateliers collectifs
  - Aides personnalisées avec ou sans entretien

**3. Les élections professionnelles 6 décembre 2018**

- 17 862 électeurs
- 7 scrutins : Comité technique départemental ; CAP catégorie A/B/C ; CCP catégorie A/B/C
- Vote par correspondance avec code-barres et/ou tirage au sort

## Patrick LAHAYE :

- Les élections professionnelles se sont une nouvelle fois très bien déroulées au niveau de leur organisation par le CDG et du conseil apporté aux 63 collectivités disposant de leur propre CT.
- Néanmoins, on note une baisse de participation de 13 %, notamment en CAP C, et des tirages au sort pour certaines CCP.
- Le Projet de Loi de Transformation de la fonction publique va donc faire évoluer ces élections en fusionnant CT et CHSCT dans le nouveau Comité Social Territorial et en fusionnant les CCP ABC en une seule comme nous le réclamions a minima depuis 2013.

## Patrick LAHAYE :

- L'année 2018 a été marquée par un contexte de dialogue social parfois tendu en cette année de campagne électorale (6 décembre 2018) MAIS aussi par quelques mouvements d'humeurs de certaines organisations syndicales face à la dématérialisation des séances, la question du local syndical et certains dossiers tels que l'obligation d'instaurer la part variable du RIFSEEP.
- Début 2019, des accords ont été obtenus sur les droits syndicaux et nous espérons repartir sur de bonnes bases sachant que la nature des dossiers sera complexe avec les réformes en cours et à venir, notamment en ce qui concerne le temps de travail, la mise en place de lignes directrices de gestion...
- Par ailleurs, au vu du projet de réforme, nous allons être vigilants lors des discussions nationales sur l'évolution des droits syndicaux avec un risque d'asphyxie financière de certains CDG en cas de mutualisation généralisée entre les grandes et petites collectivités, et/ou de cumul de l'ensemble des crédits syndicaux (AA/DAS...).

### Statuts - Rémunération

**3. Les instances consultatives**

- Commissions Administratives Paritaires : 2 372 dossiers étudiés sur 5 séances + séances d'installation
- Comité technique départemental : 557 dossiers sur 6 séances + séance d'installation
- Commissions Consultatives Paritaires : séances d'installation
- Discipline : 15 réunions du CD 1<sup>er</sup> degré et 2 CD de Recours

**4. Le Droit syndical**

- Vote de deux participations : de fonctionnement (12 622 €) et en compensation d'un local syndical (12 120 €)
- Décharges d'activités de service : 13 928 heures utilisées sur les 20 400 annuelles et 321 621 € remboursées aux collectivités
- Autorisations d'absence « 1 h pour 1 000 h » : 1 763 heures utilisées sur les 8 357 annuelles et 31 061 € remboursés aux collectivités

**5. La Déontologie et Médiation**

- Référént Déontologue : 20<sup>ème</sup> de saisines (cumul d'activités...)
- Médiation : 1 médiation à l'initiative du juge ; 1 médiation à l'initiative des parties ; 1 médiation préalable obligatoire (245 collectivités adhérentes)

## Évelyne SIMON-GLORY :

- On peut s'interroger sur l'avenir des CAP, notamment pour les promotions internes et la place que prendrait le précontentieux avec la mise en place d'un Recours Administratif Préalable Obligatoire qui se substituerait au dialogue social actuel qu'entretiennent opportunément nos instances consultatives.

- Dans ce nouveau contexte de confrontation directe entre l'employeur et l'agent, les missions de médiation et de conseil en déontologie, modes alternatifs de règlement des conflits, ont un bel avenir.
- Heureusement, le CDG s'est renforcé dans ces domaines et représente un tiers de confiance apprécié dans les situations conflictuelles.

**Statuts - Rémunération**

**6. La rémunération**

- 33 727 bulletins de salaires édités (moyenne de 2 810 par mois) pour 142 collectivités adhérentes et poursuite de la démarche d'optimisation des procédures
- Déploiement du PASRAU

**7. Les missions**

- Allocation Retour à l'Emploi (ARE) : 25 dossiers traités en forte augmentation (x2,5)
- Accompagnement personnalisé aux nombreux transferts de personnels et harmonisation des pratiques des ressources humaines (temps de travail, actions sociales, RIFSEEP/RI...)
- Expertise statutaire en appui au service Conseil et Développement sur des recompositions territoriales et des mutualisations : 3 syndicats intercommunaux, 1 commune, 1 agglomération

Évelyne SIMON-GLORY :

- C'est une activité essentielle pour les collectivités qui n'ont pas ou plus l'expertise de paie quelle que soit leur taille. En 2018, nous avons accompagné le passage au prélèvement à la source (PASRAU) avec des réunions d'information avec la DGFIP et l'AMF. En 2019, nous allons tester le passage à la DSN (Déclaration Sociale Nominative), en étant en lien direct avec la DGAFP et la FNCDG sur ce sujet.
- Cette activité est potentiellement menacée par des volontés de créer des services communs RH au niveau des territoires entre plusieurs collectivités, même si ce mouvement s'est peu concrétisé pour l'instant.

Patrick LAHAYE :

- L'expertise des missions obligatoires statutaires permet de développer des missions facultatives de conseil lors des réformes territoriales comme les communes nouvelles et différentes formes de mutualisation (services communs...) en 2018.
- La question du temps de travail va à nouveau être à l'ordre du jour avec la volonté du projet de loi de mettre fin aux dérogations. Ce travail d'accompagnement est déjà commencé dans le 35 et va se poursuivre en 2019.
- L'accentuation du nombre de contractuels et les futures ruptures conventionnelles sont source de sollicitations de demande d'accompagnement (calcul allocation de retour à l'emploi et indemnité de licenciement), les évolutions sur les modalités de rémunération (RIFSEEP...) vont aussi être suivies avec attention pour conseiller les collectivités.
- La transversalité de nos services est une chance pour apporter des réponses complètes et circonstanciées aux collectivités.

**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>2</sup> Départementale Santé  
Sécurité et Conditions de travail

- Alerte sur le fonctionnement des instances médicales
- Partenariat FIPHP : difficultés dans sa mise en œuvre
- Poursuite des actions de prévention des risques professionnels : travaux de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

Assisté de la Responsable du Service, Sylvie SOYER

En l'absence de Grégoire LE BLOND, Vice-Président, Jean-Michel PAVIOT indique qu'il tenait à remercier Sylvie SOYER et l'ensemble de son service pour avoir maintenu une continuité des activités dans un contexte difficile.

Sylvie SOYER présente ensuite les données principales de l'activité du service « Conditions de Travail » durant l'année écoulée. Jean-Michel PAVIOT y apporte quelques compléments d'informations.

**LES SERVICES**

## Conditions de Travail

### 1. La médecine préventive

- Renforcement de la pluridisciplinarité : des entretiens en santé au travail assurés par 2 infirmières en santé au travail
- 3 829 entretiens et visites médicales (72% pour le suivi périodique)
- Réserves les plus fréquentes : port charges lourdes, travaux bras levés, variation des positions et tâches (pathologies articulaires)
- Adaptations des conditions de travail : 170 prescriptions ou orientations pour les actions de maintien dans l'emploi, dispositif DAAD, 25 études de poste
- Rencontre thématique « Accompagnement au retour à l'emploi » (9 participants – 9 collectivités)

### 2. La mission Handicap

- Des difficultés dans la mise en œuvre du partenariat avec le FIPHFP
- Actions de sensibilisation (23 participants - 18 collectivités)
- Actions de maintien dans l'emploi et reclassement professionnel (203 interventions)
- Informations collectives pour le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés (227 participants)

## La médecine préventive :

- Obligation d'adapter notre Service comme le font les autres Services de santé au travail qui réussissent à se maintenir. Des difficultés récentes à la Ville de Rennes avec le départ de 3 médecins. Des craintes également du côté de la Région avec le départ en retraite de médecins.
- Une demande d'audition auprès de la députée M<sup>me</sup> LECOQ missionnée par le 1<sup>er</sup> ministre pour faire des propositions dans le domaine de la prévention au sein de la fonction publique. Nous répéterons ce qui a été exprimé depuis 10 ans en espérant une évolution du statut des infirmières de prévention et une facilitation dans le recrutement des médecins de prévention compte tenu des exigences impossibles à atteindre actuellement sur le niveau de formation.

- Cette demande d'audition est relayée par la Préfecture d'Ille-et-Vilaine qui est associée à nos problèmes de pénurie médicale. Finalement, le Président de la FNCDG vient d'accepter que le Président du CDG 35 l'accompagne le 5 juin prochain pour l'audition prévue avec la députée. Cette audition abordera aussi la question du financement de la prévention et celle de l'effondrement du FIPHFP et du FNP pour les CDG.

## La mission Handicap :

- Les objectifs initiaux étaient quasiment atteints mais le FIPHFP a, en cours de route, revu ses critères d'évaluation et durci ses exigences pour diminuer ses financements. Le fonds doit, en effet, s'adapter à une forte réfaction de ses recettes car les collectivités de + 20 agents atteignent le taux de 6 % d'emplois de personnes en situation de handicap et répondent aux critiques de la Cour des Comptes sur ses modalités de gestion.
- Nous sommes toujours en attente du retour du FIPHFP sur le versement final du dernier acompte de la convention achevée en 2018.
- Nous examinons l'opportunité de signer une nouvelle convention sachant qu'elle sera réduite du fait de la baisse drastique des fonds. Aussi, le CDG doit s'interroger sur les moyens à mobiliser pour répondre aux nouveaux objectifs et à l'équilibre financier de telles adaptations.

**LES SERVICES**

## Conditions de Travail

### 3. La prévention des risques professionnels

- 47 documents uniques - 40 visites d'inspection
- Difficultés pour les collectivités à se saisir du DU et du rapport d'inspection (exploitation, mise à jour, organisation des moyens, minimisation des risques professionnels)
- Animation du réseau des assistants de prévention sur la thématique de la mise à jour du document unique à travers le métier d'ATSEM (77 participants – 56 collectivités)
- Atelier pratique « L'exploitation des rapports d'inspection » (9 participants – 8 collectivités)
- Travaux de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail - Visites du restaurant scolaire et Centre technique municipal de Pleumeleuc

## La prévention des risques professionnels :

- Les relais internes aux collectivités sont essentiels pour faire vivre les documents de prévention et mener des actions concrètes.
- Fin des financements du Fond National de Prévention, notamment pour les DU obligatoires depuis 2001.
- Réflexion sur une mission d'accompagnement pour actualiser le DU comme vient de le faire le CDG 35.
- Importance de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail... même si, au prochain mandat, elle sera intégrée dans le nouveau CT dénommé Comité Social Territorial. Un vrai intérêt, notamment pour la visite à Pleumeleuc et les échanges de bonnes pratiques.

- Avec les élections professionnelles, il a fallu renouveler les membres du côté des organisations syndicales, mais aussi du côté des collectivités quand certaines ont désormais leur propre CHSCT. Il reste encore des sièges à pourvoir.
- L'accompagnement des nouveaux CHSCT est une priorité 2019 et un partenariat entre le CNFPT et les 4 CDG bretons va permettre de proposer les formations par des agents des CDG.

## Les instances médicales

- Nous avons dû nous adapter aux demandes des médecins mais aussi à la croissance des dossiers et aux souhaits plus importants des agents à être auditionnés alors que nous sommes dans le domaine médical.
- La complexité des dossiers augmente ainsi que le nombre de recours à l'amiable et contentieux désormais.
- La Préfecture est donc sollicitée pour assumer également sa part de responsabilité car le CDG n'assure que le secrétariat sans avoir tous les moyens pour agir, notamment pour la mobilisation des médecins généralistes et experts.
- Des ordonnances du Gouvernement sont attendues dans les 15 prochains mois pour revoir le fonctionnement des instances médicales qui sont actuellement dans une impasse.

### Conditions de Travail

#### 4. Les instances médicales

- Alerte sur le fonctionnement des instances médicales (pénurie de médecins agréés – rencontres avec les services de la préfecture)
- Commission de Réforme : nouvelle organisation des séances - 324 dossiers soumis (49 % collectivités adhérentes) - augmentation du nombre de dossiers sensibles et des recours (gracieux et contentieux)
- Comité Médical départemental : 1 200 dossiers (55 % collectivités adhérentes)
- Ateliers pratiques « Sécuriser la procédure de gestion des congés maladie » (39 participants – 26 collectivités)

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

- Contrat 2016-2019 : 352 collectivités - 9 181 agents - 597 contrats
- Ateliers pratiques « Comment déclarer vos absences pour raison de santé et les analyser - lien avec Prorisq pour optimiser vos actions » (47 participants - 37 collectivités)
- Accompagnements d'analyse de l'absentéisme (envoi dossiers statistiques et 9 RDV en collectivités)

## Le contrat d'assurance des risques statutaires

- Nous sommes dans une année importante de consultation pour le nouveau contrat groupe.
- Les collectivités qui nous ont mandaté sont plus nombreuses du fait de la confiance de celles qui adhèrent déjà mais aussi des risques liés à des contrats locaux attractifs de courte durée.
- La concurrence est vive entre les courtiers. On peut espérer qu'elle permette de réguler certaines hausses attendues des cotisations du fait de la montée de l'absentéisme dans certaines collectivités et surtout dans certains secteurs d'activités comme les Ephad.
- Résultat de la consultation a priori début juillet et échanges avec les collectivités pour contractualiser à partir de septembre.

Patrick LAHAYE tient tout d'abord à adresser ses sincères remerciements aux agents du service Mobilité - Emploi - Compétences ainsi qu'à leur responsable pour tous les travaux réalisés au cours de l'année 2018 et pour leur adaptabilité.

Il présente ensuite l'activité du service.

Activité en hausse sur toutes les missions du service (sauf le portage de contrat) :

- Reprise significative des missions temporaires.
- Publicité des offres d'emploi en augmentation qui traduit un dynamisme de l'emploi territorial sur notre département.
- Mise en place de nouveaux dispositifs de formation.
- Davantage de présence sur les salons de l'emploi, plus de réunions d'informations des publics...
- Croissance du conseil en recrutement et des accompagnements des parcours professionnels (bilan de compétences, conseil en mobilité) notamment dans le cadre de reconversion et de reclassement.

Contexte de tension sur le marché de l'emploi - pénurie de candidats (manque de profils sur tous les métiers) - baisse de la qualité de certains recrutements, baisse également du nombre de candidatures aux formations et préparation à l'emploi = crise du recrutement partagée par l'ensemble des employeurs publics et privés, notamment lors du Forum des Elus et l'Emploi Territorial. Ce déficit de candidatures rend difficile la mise à disposition d'agents opérationnels par les missions temporaires.

### 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

- Activité en hausse sur toutes les missions du service dans un contexte tendu du marché de l'emploi
- Développement des méthodes de recherche de candidats et des dispositifs de formation
- Hausse des demandes d'accompagnements parcours professionnels notamment pour agents en reconversion

Assisté de la Responsable du Service, Christèle REGNAULT

**LES SERVICES**

## Mobilité - Emploi - Compétences

### 1. Un marché de l'emploi dynamique

- Hausse continue des offres d'emploi sur postes permanents (+24%)
- Les collectivités ont recruté principalement des postes de catégorie C sur la filière technique et sociale (agent technique polyvalent, aide-soignant, agent social en EHPAD...)
- Publicité des offres temporaires stable

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

- Bilan social : utilisation d'un nouvel outil, taux de retour très satisfaisant, présentation du rapport en CT en septembre
- Coopération CDG Bretagne fructueuse : nombreux travaux réalisés (synthèse régionale des BS, deux reportages RH, enquête régionale sur l'utilisation des Missions Temporaires)
- Préparation du **Forum des Elus et de l'Emploi Public Local** du 19 mars 2019 au Couvent des Jacobins à Rennes



Patrick LAHAYE évoque, notamment :

- la collaboration régionale riche et « productive » entre les services Emploi / Mobilité des CDG bretons :
  - l'organisation du Forum
  - la production régulière d'études régionales
  - la mise en place d'outils communs = gain de temps
  - à venir : des actions pour développer l'attractivité (campagne de communication commune, outils partagés...)
- de nouveaux outils :
  - l'application bilan social
  - et, depuis février 2019, la « Place de l'emploi public » = portail national de la Fonction Publique (3 versants FPE, FPT, FPH).

Difficultés à maintenir un vivier départemental «de qualité» :

- tension sur le marché de l'emploi
- départ prématuré d'agents des MTP dans les collectivités : certaines recrutent sur des CDD des agents « nouvellement » formés par le SMEC.
- Ce phénomène déséquilibre le service / fragilise le vivier.
- Appel à la vigilance.
- Réflexions et études en cours pour mettre en place des mesures de protection du service (par exemple : facturation des formations aux collectivités qui souhaitent recruter un agent en direct)

**LES SERVICES**

## Mobilité - Emploi - Compétences

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

- Activité Remplacement-Renfort en hausse :
  - 301 034 heures de travail – 785 missions – 278 collectivités - 65 % des missions sur postes administratifs et 21 % sur postes techniques
  - Viviers d'agents itinérants : baisse des effectifs (322 agents ont effectué au moins une mission - 215 agents en moyenne/mois)
  - Rôle de tremplin et de creuset de recrutement : 188 recrutements et 10 départs en collectivités (43/postes permanents) – 28 agents en situation de handicap
- Moins de portage de contrats : 92 agents / 37 collectivités
- Mise en place de rencontres « Parlons Emploi Local » pour échanger sur les difficultés de recrutement et les solutions (7 rencontres)
- Conseils en recrutement : 25 accompagnements (dont 8 pour Mayotte) plus de la moitié sur des postes de responsables de collectivités (DGS, RST, SM) ou de responsables de service



**LES SERVICES**

## Mobilité - Emploi - Compétences

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

- Vivier de candidatures : chargé de sourcing / présence sur les réseaux sociaux ...
- Informations sur les métiers de la FPT : Plus de 60 interventions (forums, salons, réunions...); près de 1 789 personnes informées dont 166 personnes en situation de handicap
- Préparations et formations : Licence Professionnelles MAT et TECH (15 étudiants) ; Prémicol (53 stagiaires); AMEEP (13 stagiaires)
- Partenariat et implication des collectivités : près de 80 collectivités investies ; partenariat fructueux avec les partenaires de l'Emploi et la Région

### 5. Sollicitations en hausse des accompagnements des parcours professionnels

- Accompagnements des parcours professionnels en hausse : suivi de 47 agents (dont 17 issus cellule reclassement et 3 FMPE) ; réflexion sur évolution de la cellule de reclassement



Face au contexte économique (marché de l'emploi), aux évolutions réglementaires, il y a nécessité d'adapter les missions et l'organisation du service :

- Création d'un poste permanent de chargé de sourcing en 2019 après 2 ans de renfort.
- 2 nouvelles missions obligatoires sans recette supplémentaire: PPR (Période de Préparation au Reclassement) et CEP (Conseil en Évolution Professionnelle) vont obliger le service à adapter ses prestations ou à créer des missions supplémentaires.

Louis LE COZ poursuit avec la présentation du service « Concours - Examens » et présente les excuses de la responsable, Nathalie JACQUET, absente pour raisons personnelles.

Il souligne la qualité du travail des agents et de la responsable de ce service et son rayonnement auprès des institutionnels associés aux jurys de concours. Il évoque également son rôle de coordination des CDG reconnu au niveau national. Il tient à remercier le personnel qui travaille dans une vigilance constante pour prévenir tout risque de contentieux.

## Concours - Examens

LES SERVICES



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
- Copilotage avec le CDG 33 du GT « GIP Concours »
- Partenariat avec la Direction Générale de la Sécurité Civile et la Gestion des Crises (DGSCGC) pour l'organisation du concours interne de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe de sapeur-pompier professionnel 2019

Assisté de la Responsable du Service, Nathalie JACQUET

## Concours - Examens

LES SERVICES



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

- 4 réunions en 2018 : Instance de suivi et développement (2) - Commission technique de planification et Instance stratégique d'orientation (CDG 22 à Lamballe)
- Financement de la coopération : excédent du budget annexe 2018 « coopération interrégionale Concours Grand-Ouest » de 555 239.41 €

### 2. La coopération régionale

- Pilotage collégial tournant : assuré par le CDG 22 en 2018 avec deux réunions techniques de coordination
- Financement de la coopération : excédent du budget annexe 2018 « coopération régionale » de 456 671.27 €



Le service concours a connu une activité très dense sur l'année 2018.

- 20 opérations ont été organisées avec la gestion de 12 876 candidats.
- 673 intervenants ont été sollicités pour participer aux épreuves de ces opérations. Cela représente 146 jours d'épreuves (réunion de jurys : 35 jours, épreuves écrites: 10 jours, épreuves d'admission : 101 jours).
- 1 144 lauréats

Pour mémoire, l'activité concours s'inscrit dans le cadre de plusieurs niveaux de coopérations : Nationale, Interrégionale (Grand-Ouest) et Régionale. Les deux dernières font l'objet de budgets spécifiques gérés par le CDG 35.

Par ailleurs, dans le cadre de la coopération nationale, on peut souligner une participation accrue du CDG 35.

Enfin, en termes d'opérations, l'année 2018 a été marquée par le lancement de partenariats avec d'autres établissements publics pour l'organisation de concours ou d'examens professionnels

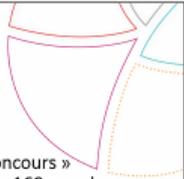
Partenariat avec le SDIS 35 pour l'organisation des concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels, session 2018 (3 418 inscrits pour 490 postes)

Les Centres de Gestion ont démontré leur compétence et leur expertise en matière d'organisation de concours et d'examens professionnels pour la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, certains SDIS, responsables de l'organisation des concours et examens professionnels de catégorie C de la filière sapeurs-pompiers, ont conventionné avec les CDG pour l'organisation de ces opérations. C'est le cas du SDIS 35 en 2018 qui a sollicité le partenariat du CDG 35 pour l'organisation, au titre de la zone de défense Ouest (régions Bretagne, Normandie, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire, soit 20 départements), des concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels.

## 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 169 membres qui s'est réunie 3 fois en 2018 ; elle prépare les décisions de la Commission « Concours » de la FNCDG
- Pilotage avec le CDG 33 du groupe de travail « GIP Concours »

### 4. 2018 année de renouvellement des conventions de coopérations concours :

- Convention nationale de mutualisation des coûts de concours & examens entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2018
- Convention cadre Grand Ouest pour les années 2019-2024
- Convention cadre régionale pour les années 2019-2024

Dans cette perspective, le CDG 35 et le SDIS 35 ont signé une convention de partenariat relative à la mise à disposition de moyens humains et techniques pour l'organisation en 2018 des concours de caporal de sapeur-pompier professionnel. Le SDIS 35 a ainsi organisé pour la première fois ces concours pour la zone de défense et de sécurité Ouest. En 2013, ces opérations avaient été prises en charge par le SDIS 76.

Ce partenariat a pleinement fonctionné et les deux établissements envisagent de collaborer à nouveau en fonction des besoins à venir.

**LES SERVICES**

## Concours - Examens

### 5. Partenariat avec la DGSCGC pour l'organisation nationale du concours interne de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe de sapeur-pompier professionnel de 2019

- Signature d'un accord cadre entre la FNCDG et la DGSCGC afin de définir les périmètres d'intervention des CDG volontaires pour l'organisation des opérations de catégories A et B
- DGSCGC a souhaité conventionner avec les CDG pour une 1<sup>ère</sup> phase test en 2019 avec le concours interne de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe
- Le CDG 35 s'est porté volontaire pour cette 1<sup>ère</sup> phase expérimentale:
  - 500 postes - estimation de 3 000 inscrits
  - Centres d'écrits à Rennes, en Corse et Outre-mer
  - Correction dématérialisée des épreuves et possibilité d'entretien avec le jury en visioconférence pour ultramarins

Principaux indicateurs	
N <sup>bre</sup> postes ouverts	1 164
N <sup>bre</sup> candidats inscrits	12 876
N <sup>bre</sup> intervenants sollicités	673
N <sup>bre</sup> réunions de jury	35
N <sup>bre</sup> jours d'épreuves écrites	10
N <sup>bre</sup> jours d'épreuves d'admission	101
N <sup>bre</sup> lauréats*	1 144

### 6. Les principaux indicateurs

Aussi, considérant la réussite de ces nouveaux partenariats (CDG et SDIS), la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises envisage, tout en conservant la responsabilité de ses concours, de confier l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle a la charge, aux Centres de Gestion volontaires. En effet, l'organisation des concours et examens professionnels n'est pas le cœur de métier des services centraux qui souhaiteraient bénéficier de l'expertise des Centres en la matière (appui en moyens humains, techniques et logistiques).

Partenariat avec la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (ministère de l'intérieur) pour l'organisation du concours interne de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe de sapeurs-pompiers professionnels, session 2019

La Sécurité civile souhaite ainsi conventionner avec les CDG pour une première phase test en 2019 avec le concours interne de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe (catégorie B) dont les épreuves auront lieu en octobre 2019. Ce partenariat, qui a vocation à s'inscrire dans la durée, sera élargi à partir de 2020 aux concours et examens professionnels de :

- Capitaine (catégorie A),
- Commandant (catégorie A),
- Lieutenant-colonel (catégorie A),
- Lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels (catégorie B).

Cette démarche témoigne de la confiance de l'État envers les Centres de Gestion, et cette délégation aura notamment pour avantage de décentraliser l'organisation des épreuves jusque-là organisées uniquement en Ile de France.

Fort de son expérience avec le SDIS 35 pour l'organisation des concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels (catégorie C) en 2018, le CDG 35 s'est porté volontaire pour la prise en charge à titre expérimental, au profit de la Sécurité civile, du concours interne de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe de sapeurs-pompiers professionnels au titre de la session 2019 pour le territoire national.

À noter enfin que, dans le cadre de ce nouveau partenariat, le service concours devra faire preuve d'adaptation face aux contraintes fixées par la Sécurité civile et mettre en œuvre des procédures particulières et nouvelles pour le service concours concernant l'organisation des épreuves :

- dématérialisation de la correction des copies,
- organisation de centres d'écrits en Corse et Outre-mer,
- organisation des oraux en visioconférence pour les candidats ultramarins qui le demanderaient.

Les opérations sont en cours avec une clôture des inscriptions aujourd'hui 29 mai.

Le Président BERNARD passe ensuite la parole à la responsable du service « Conseil et Développement », Élise ENDEWELT, pour présenter ses activités au cours de l'année écoulée.

En 2018, 93 demandes traitées pour les missions de conseil et accompagnement, 62 interventions.

La fin de mandat approchant, le service est moins sollicité sur des projets de réorganisations globales des services, mais accompagne davantage sur l'amélioration des pratiques :

- organisation de services,
- projets RH (temps de travail, règlement intérieur...),
- fonctionnements des équipes de cadres,
- situations de tensions et comportements au travail
- évolution du SI,
- mise en conformité RGPD.

Le service intervient sur l'ensemble de ces thématiques, en accompagnement des transformations d'organisations. Les problématiques de RPS sont abordées dans une réflexion globale, associant le questionnement de l'organisation des services, des pratiques managériales, des outils numériques.

Cette variété de domaines d'action et la nécessité de s'adapter aux besoins en constante évolution des collectivités, implique de travailler en transversalité avec une souplesse de fonctionnement.

Au vu de l'accroissement régulier de l'activité depuis la création du service en 2014, décision en 2019 de réorganiser le service en 4 activités : Conseil en organisation et GRH / Coaching et accompagnement managérial / Qualité de vie au travail / Administration numérique.

**Conseil et Développement**

LES SERVICES

Par Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président

- Optimisation de l'organisation des services et du pilotage RH
- Développement du coaching, accompagnement managérial
- Amélioration de la qualité de vie au travail, gestion des situations de conflit, situations RH complexes
- Mise en conformité RGPD, modernisation des SI

Assisté de la Responsable du Service, Élise ENDEWELT

**Conseil et Développement**

LES SERVICES

**1. Le conseil en organisation**

➤ **Organisation, management, GRH**

- 38 interventions en 2018

Les principaux domaines d'intervention sollicités sont :

- Les études et diagnostics d'organisation
- L'accompagnement des reconfigurations territoriales (communes nouvelles, fusions)
- Le pilotage des fonctions RH (GPEEC, temps de travail, formation...)

• Les axes de développement :

Intelligence collective design → Evolution des pratiques managériales, coaching → Outils de pilotage (projet d'établissement, optimisation) → Professionnalisation des RH et GPEEC → Mutualisations et reconfigurations territoriales → Accompagner les élus en 2020

- Une volumétrie légèrement en baisse mais des missions plus denses (et longues).

- Équipe de 5 consultants en organisation, se spécialisant autour des thématiques :

- reconfigurations territoriales (communes nouvelles, mutualisations),
- projets RH,
- accompagnement au changement (évolution des pratiques professionnelles, innovation managériale).

- La création d'une activité dédiée au coaching et à l'accompagnement managérial permet d'engager de nouvelles missions :

- ateliers du management en 2019,
- coaching individuel et d'équipes (dossier présenté au prochain CA du 04/07/19),
- accompagnement spécifique pour les managers.

- En 2019, acquisition de nouveaux outils de tests des pratiques professionnelles et aptitudes managériales (style de leadership, aptitudes managériales, intelligence émotionnelle, test 360, analyse du fonctionnement d'équipe) : ils permettront de développer des accompagnements avec d'autres méthodes.

- À l'approche du prochain mandat, le service se prépare aussi à développer ses interventions sur :

- les outils de pilotage (projet d'établissement et outils du contrôle de gestion),
- accompagner les nouveaux élus et la mise en place d'une organisation élus et services.

- Les interventions sur le champ de la QVT se développent, notamment les médiations, la sensibilisation aux RPS, l'accompagnement des collectivités face à des événements graves (décès, accidents...). Un guide sera prochainement publié (juin 2019) autour de l'accompagnement de ces situations.
- Le DAAD continue d'être fortement sollicité.
- Accueil d'une psychologue supplémentaire en 2018.
- Organisation du colloque du 5 octobre 2018 « Relations au travail et gestion de conflits » :
  - Matinée : intervention de M<sup>me</sup> Lourtioux / Table ronde : facilitation graphique
  - Après-midi : ateliers thématiques
  - 130 participants, des retours très positifs (notamment : apports de connaissances, intervenants experts, prise de recul, format adapté) mais manque de temps sur les ateliers (« trop court pour développer et échanger »).
- Appui au projet « Attentifs au Travail ».
- Projet interne pour mettre en place des temps de supervision pour les personnels confrontés à des situations de souffrance (psychologues, assistante sociale, médecins, conseiller parcours professionnel, coach).

**Conseil et Développement**

**2. La qualité de vie au travail**

➤ **Accompagnement des collectivités :**

- 18 interventions autour de l'AQVT, diagnostics RPS, médiations
- Colloque Octobre 2018 « Relations au travail et gestion de conflits » : 130 participants aux retours très positifs



➤ **Dispositif d'Aide aux Agents en Difficulté (DAAD)**

- Augmentation des sollicitations : 178 nouvelles demandes en 2018

**Conseil et Développement**

**3. L'administration numérique**

➤ **Conseil aux collectivités en matière de Systèmes d'information (6 missions)**

- 6 interventions portant sur les diagnostics du SI, la dématérialisation et l'informatisation, la gestion des données partagées ...

➤ **Mise en place de la mission de DPD mutualisé**

- Entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) le 25 mai 2018
- Sensibilisation des collectivités et proposition de la mission « DPD mutualisé » (méthodologie, modalités, tarifs) en avril 2018



- 194 conventions ont été signées dont 162 par des communes.
- 10 intercommunalités sur les 18 du département, ont conventionné (dont 9 portant une démarche par territoire).

- Regain de sollicitations sur les missions autour du SI et numérique : souhait d'évolution des pratiques dans les collectivités, accompagnement au changement.
- Développement de la mission des DPD mutualisés :
  - en mai 2019, 218 conventions signées, soit 245 au total,
  - équipe de 3 intervenants (formation des nouvelles intervenantes par Mathieu Jacovella, responsable d'activité),
  - bilan « un an après » prévu au CA du 4 juillet 2019,
  - projet d'acquisition d'un logiciel dédié, travaux menés en réflexion avec le GIP informatique et aboutissement prévu en 2019.

Jean-Jacques BERNARD, Président, présente ensuite le service « Ressources » avec la responsable, Ludivine LAUNAY.

- Forte évolution du service avec le recrutement de trois responsables pour les activités « ressources humaines », « accueil-logistique-communication » et « systèmes d'information internes » entre mai et juillet 2018.
- 125 agents au 31 décembre 2018 (95 sur emplois permanents et 30 non permanents).

**Ressources**

Par Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président



**LES SERVICES**

- Au 31/12/2018 : 125 agents (95 sur postes permanents / 30 sur emplois non permanents) ; 128 paies mensuelles ; volume important de recrutements ...
- Participation forte au projet « Attentifs au travail » : rénovation du fonctionnement de l'activité RH ciblée
- Evolution du service : création d'un poste de responsable de l'activité RH ; recrutement de 2 nouveaux responsables d'activité (Accueil-Logistique-Communication et Systèmes d'information)
- Création d'un poste de Référent Santé et Sécurité ; désignation d'un Délégué à la Protection des Données



Assisté de la Responsable du Service, Ludivine LAUNAY

**LES SERVICES**

## Ressources

### 1. Ressources humaines - Documentation

- Gestion du personnel et des évolutions réglementaires (PAS, Complément Indemnitaires)
- Activité « Recrutement » importante
- Croissance des heures de formation (2 854 heures, soit +54%)
- Participation au Comité de pilotage « Attentifs au travail » et aux groupes de travail prévus par le Plan d'actions
- Mise en œuvre du télétravail
- Lancement de la révision du Document unique et définition des actions de prévention des risques



### 2. Finances-Marchés publics

- Gestion des budgets : préparation liquidation du budget annexe GO+
- Suivi et exploitation des comptabilités réglementaire et analytique
- Gestion des procédures d'achats (contrats et marchés, préparation de la mise en place de la Carte Achats)
- Signature de la convention « Contrôle allégé partenarial » avec la TPM

## Ressources Humaines – Documentation :

- Prépondérance des activités liées au recrutement (mobilité du personnel et croissance des activités de l'établissement).
- Croissance du nombre d'heures de formation (+ 54%).
- Participation au projet « Attentifs au travail ».
- Mise en œuvre du télétravail (1/4 des effectifs du CDG est en télétravail, soit 1/3 des postes éligibles). Le bilan est positif et aucune difficulté n'est signalée pour l'accès informatique sécurisé à distance.
- Travaux de réorganisation de l'activité RH.

Concernant le télétravail, Monsieur le Président souligne qu'un bilan sur la première année de fonctionnement au CDG 35 sera présenté aux administrateurs lors du CA du 4 juillet prochain. À son sens, il est très important d'être précurseur et d'engager une démarche volontariste dans ce domaine.

## Finances - Marchés Publics :

- Suivi des procédures de dématérialisation de la chaîne budgétaire et comptable (e-parapheur, parapheur électronique).
- Gestion des budgets (principal et 2 annexes) et clôture du budget annexe GO +.
- Suivi des procédures d'achats avec un point à réaliser fin 2019 sur la mise en place de la carte achats.

## Accueil - Logistique - Communication :

- Travaux avec l'activité RH sur la prévention des risques.
- Soutien aux services, optimisation des ressources internes et enrichissement des outils.
- Promotion des missions et actions du CDG.

## Systèmes d'information internes :

- Début de prise en charge de la conformité des procédures internes au RGPD.
- Accompagnement sur de nouveaux applicatifs.
- Assistance aux services et travaux liés à l'infrastructure technique.

**LES SERVICES**

## Ressources

### 3. Accueil – Logistique - Communication

- Soutien aux activités des services et optimisation des ressources internes (accueil-standard, gestion des salles et réunions, suivi et évolution du parc de véhicules...)
- Poursuite des travaux concernant la sécurité (confinement, incendie)
- Animation et enrichissement des outils : évolution de la page d'accueil du site internet et poursuite du déploiement des fiches et pochettes
- Promotion des missions et actions du CDG (Colloque sur les relations de travail, préparation du Forum)
- Communication interne sur les évolutions de la structure et de son fonctionnement (moments conviviaux, projet Attentifs au travail...).



### 4. Systèmes d'information internes

- Assistance aux services et travaux liés à l'infrastructure technique
- Accompagnement sur les nouveaux applicatifs favorisant la dématérialisation des usages
- 1<sup>ers</sup> travaux de mise en œuvre du RGPD

**LES SERVICES**

## Technologies de l'Information



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

- Une organisation stabilisée et un dialogue social constructif dans la perspective du GIP
- Des développements maintenus
- Des conventions à adapter pour la comptabilité analytique
- Deux contentieux toujours en cours
- Une liquidation financière équilibrée et une négociation budgétaire 2019 aboutie
- La participation active à la mise en route du GIP et à l'adaptation de ses objectifs



Responsable du Service jusqu'au 31 décembre 2018, Philippe BEAUCCOURDAY

Louis LE COZ présente la coopération informatique GO +.

Il souligne l'organisation et le dialogue constructif dans la perspective du Groupement d'Intérêt Public Informatique et rappelle les deux contentieux toujours en cours.

Il insiste également sur la qualité du logiciel de comptabilité analytique.

## Technologies de l'Information

**LES SERVICES**

### La Coopération Informatique « Grand-Ouest Plus »

- 1. Une organisation stabilisée et un dialogue social constructif dans la perspective du GIP**
  - La coordination générale
  - La direction technique
  - Les services opérationnels
  - Un dialogue social constructif dans la perspective du GIP
- 2. Des développements maintenus**
  - Module élections professionnelles
  - Objectif « full démat »



## Technologies de l'Information

**LES SERVICES**

- 3. Des conventions à adapter pour la comptabilité analytique**
  - Satisfaction du club utilisateurs
  - Convention d'exploitation avec le GIP et d'usage avec les adhérents
- 4. Deux contentieux toujours en cours**
- 5. Une liquidation financière équilibrée et une négociation budgétaire 2019 aboutie**
- 6. La participation active à la mise en route du GIP et à l'adaptation de ses objectifs**

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

**ADOPTENT :**

- **le bilan d'activités 2018 du CDG 35.**



• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	18
• Nombre de pouvoirs :	5
• Nombre de suffrages exprimés :	23
• Votes POUR :	23
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

# LES DOSSIERS EN COURS

## 1. MANDAT SPÉCIAL DU PRÉSIDENT : déplacement Congrès FNCDG à Strasbourg du 5 au 7 juin 2019

Monsieur le Président informe les membres du Conseil d'Administration que la Fédération Nationale des Centres de Gestion a souhaité, en raison de la dernière année pleine des mandats des élus de l'association, organiser une dernière rencontre nationale.

Le congrès se déroulera sur deux jours, en juin prochain, au Parlement Européen à Strasbourg. Le 6 juin verra l'organisation d'une conférence sur le thème « *Comparaison des Fonctions Publiques en Europe* » et l'Auditorium de l'ENA accueillera l'Assemblée Générale de la Fédération le lendemain.

Cet événement à portée nationale réunit les représentants des Centres de Gestion, personnalités politiques et décisionnaires œuvrant dans le domaine de la Fonction Publique Territoriale, la presse ainsi que nos partenaires institutionnels.

Monsieur le Président Jean-Jacques BERNARD ainsi que Monsieur Jean-Paul HUBY, Directeur Général de Services, assisteront à cette manifestation.

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

### AUTORISENT :

- par le biais d'un mandat spécial, **Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, à se rendre à Strasbourg du 5 au 7 juin 2019 afin de participer au Congrès de la Fédération Nationale des CDG ;**
- **la prise en charge des frais afférents à ce mandat spécial (transport, hébergement, restauration) dans la limite maximum des frais réels engagés, sur présentation d'un état de frais.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	17
• Nombre de pouvoirs :	5
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 2. INSTANCES MÉDICALES : indemnité des médecins et initiatives pour faire face aux contentieux

Monsieur le Président rappelle aux administrateurs que, depuis dix ans, des alertes sont exprimées au niveau national sur la préservation du bon fonctionnement des instances médicales : Comité Médical et Commission de Réforme.

Dans ce contexte, depuis quelques mois, le CDG 35 doit faire face, d'une part à des revendications des médecins sur leur niveau d'indemnisation, d'autre part à l'apparition de contentieux.

## A. Indemnité des médecins siégeant en Commission de Réforme

Suite au boycott des médecins d'une séance de Commission de Réforme, des négociations ont été engagées avec leur représentant et les services de l'État afin d'harmoniser les montants d'indemnités.

Une enquête, avec les limites liées à la communication des informations, réalisée avec la DDSPP, montre que les pratiques d'indemnités sont diverses selon les fonctions publiques pour des raisons juridiques mais aussi du fait d'accords historiques pour attirer des médecins.

En synthèse, avec une indemnité à hauteur de 11 € du dossier en moyenne, il y a une convergence des montants des différents organisateurs.

En augmentant l'indemnité forfaitaire versée par le CDG 35 de 120 € à 170 €, cette moyenne de 11 € est approchée.

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

**ADOPTENT :**

- **l'augmentation de l'indemnité forfaitaire de 120 € à 170 € par séance**, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019, pour fidéliser davantage les médecins encore volontaires pour siéger.

**Le budget annuel lié à cette augmentation serait de 1 200 € (2 médecins x 12 séances x 50 €).**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	17
• Nombre de pouvoirs :	5
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## B. Initiatives pour faire face aux contentieux

Monsieur le Président souligne aux membres du Conseil d'Administration qu'il a, avec le Vice-Président délégué aux Conditions de Travail, pris de nombreux contacts avec la Préfecture de la Région Bretagne et du Département d'Ille-et-Vilaine ainsi qu'avec les autorités nationales pour faire face à la crise grandissante du fonctionnement des instances médicales et à l'apparition de contentieux officiels qui engendrent des coûts de procédure et des demandes de prise en charge auprès du CDG de la part des collectivités concernées.

Le 15 mars, puis le 15 avril, des réunions de travail ont eu lieu avec les représentants de la Préfecture pour évoquer les actions concrètes à mener.

Celles-ci sont les suivantes :

- Évolution des pratiques d'indemnités des médecins qui siègent en Commission de Réforme pour tendre vers une harmonisation des montants (*confer point 1*) qui vont du simple au double pour l'instant entre les différents organisateurs.
- Remontée au niveau national de l'apparition des contentieux liés au manque de présence de médecins spécialistes lors des Commissions de Réforme et demande de prise en charge des frais inhérents à ces contentieux.
- Recherches d'autres spécialistes pour faire les expertises dans une aire géographique beaucoup plus large que celle du département, ce qui entraînera des difficultés de déplacements pour les agents mais facilitera le respect des procédures.

- Prévention des contentieux liés au nouveau décret sur période de préparation au reclassement en demandant à la DGCL d'éclaircir la mise en pratique de ce texte afin de former les médecins du Comité Médical à l'adaptation de leurs avis dans ce type de dossiers.

Depuis quelques semaines, le CDG 35 anime les échanges nationaux et régionaux sur ce sujet d'importance pour les agents et les collectivités car il entraîne des droits nouveaux, des enjeux financiers et des mesures d'accompagnement à adapter, notamment pour les CDG.

La DGCL est désormais saisie de nos interrogations qui seront officialisées dans les notes qui vont être prochainement publiées, dans l'attente de la circulaire explicative officielle.

Ces initiatives n'auront peut-être des effets positifs qu'à court terme. Il est donc plus que nécessaire de contribuer structurellement à l'évolution du fonctionnement de ces instances qui n'est plus adapté à la pénurie médicale actuelle.

Ainsi, à l'occasion du Forum des Élus et de l'Emploi Public Local du 19 mars, le Président du CDG 35 a insisté auprès du Ministre sur l'impérieuse nécessité de faire évoluer les textes en vigueur. Celui-ci s'est engagé à relayer nos inquiétudes auprès de la Députée du Nord, Charlotte LECOCQ, qui est missionnée par le Premier Ministre pour rendre un rapport sur la gouvernance et les différents acteurs de la santé au travail dans la fonction publique, en s'intéressant aussi au fonctionnement des instances médicales qui devraient être réformées. Ce rapport devrait être rendu pour le 31 mai.

Le CDG 35 a demandé à la Préfecture de relayer la proposition d'être auditionné par la Députée LECOCQ, avec les services de l'État, pour témoigner conjointement de nos difficultés et exposer nos propositions de réforme, tant dans le domaine de la médecine de prévention que dans celui des instances médicales, en illustrant avec nos cas concrets.

La FNCDG va essayer de coordonner les différentes auditions des CDG pour rendre plus lisibles et structurées les demandes, parfois hétérogènes, exprimées par les uns et les autres. Cette structure nationale sera écoutée par la Députée le 5 juin prochain. En conséquence, le délai initial du 31 mai pour rendre le rapport semble déjà caduque.

**Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des différentes initiatives envisagées afin de faire face aux éventuels contentieux relatifs au fonctionnement des instances médicales.**

## 3. FORMATION

---

### A. Plan de formation 2019

Monsieur le Président informe les administrateurs que, en vertu de l'article 7 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine est tenu d'établir un plan de formation déterminant le programme d'actions de formation prévues en application des 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 1<sup>er</sup> de ladite loi. Ce plan doit faire l'objet d'une présentation en Conseil d'Administration puis être transmis à la délégation compétente du Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

Le plan de formation 2019 du CDG 35 a été constitué suite aux entretiens professionnels 2018. Il comprend les demandes de formation des agents du siège ayant fait l'objet d'une validation par leur responsable de service au regard des objectifs professionnels fixés pour 2019. Il a recueilli un avis favorable du Comité Technique Départemental en date du 8 avril 2019.

Le budget prévisionnel consacré à la formation 2019 est de 85 000 € répartis comme suit :

- ♦ 6 224 € pour les formations obligatoires (*dont 6 102 € correspondant à la prise en charge des frais pédagogiques*) ;
- ♦ 77 278 € pour les formations facultatives (*dont 67 599 € correspondant à la prise en charge des frais pédagogiques*).

En 2019, les trois priorités suivantes ont été identifiées :

- ♦ Maintenir et accroître le niveau d'expertise R.H. des agents du Centre de Gestion par l'accès aux formations de perfectionnement nécessaires à l'exercice de leurs missions ;
- ♦ Former les agents en situation d'encadrement au management dans un objectif d'harmonisation des pratiques managériales au CDG 35;
- ♦ Prévenir les risques professionnels et protéger les agents du Centre de gestion en cas d'accident du travail par la formation de sauveteurs secouristes du travail.

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

**ADOPTENT :**

- **le plan de formation 2019 du Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale d'Ille-et-Vilaine.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	17
• Nombre de pouvoirs :	5
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## **B. Règlement de formation**

Monsieur le Président précise aux membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine se doit de réviser son règlement de formation adopté par délibération n° 14-34 du 22 mai 2014 afin de tenir compte des évolutions législatives et réglementaires relatives au compte personnel de formation.

À cette occasion, cet outil a pu être refondu autour du « Guide de la Formation dans la Fonction Publique Territoriale » des Centres de Gestion bretons dans un double objectif d'allègement du règlement de formation et de valorisation du travail de présentation exhaustif des dispositifs de formation effectué à travers ce guide.

Le règlement de formation a pu être élaboré de manière participative. En effet, dans le cadre de la démarche « Soyons attentifs au travail », le groupe de travail « Règles internes » a contribué à son enrichissement afin :

1. *de clarifier certaines formulations, d'apporter des précisions sur les pratiques R.H. en termes de formation mais aussi d'introduire des pratiques de fonctionnement non écrites dans le règlement et ce dans un objectif de transparence ;*

À titre d'exemples, les thématiques suivantes ont pu être clarifiées :

- la prise en charge des frais de déplacement dans le cadre des épreuves de concours,
- le principe de récupération des jours de formation se déroulant sur une journée de temps partiel,
- la possibilité de conditionner l'acceptation d'une formation qualifiante à une reprise à temps plein le temps de la formation.

2. *d'effectuer les propositions d'évolutions suivantes :*

- abaissement du délai de 4 ans à 3 ans pour l'inscription d'un agent à une préparation concours / examen après une 1<sup>ère</sup> prise en charge,
- mise à disposition d'une salle dans le cadre de la formation à distance (*sous réserve de disponibilité*).

3. de proposer des modalités de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (CPF) au CDG 35 :

Les demandes de formation personnelle feront l'objet d'un circuit de traitement spécifique par une Commission d'examens se réunissant 2 fois par an (*en fonction du nombre de demandes*) et composée comme suit :

- du Directeur Général des Services ou de son représentant,
- d'un représentant des responsables de service,
- de deux représentants du personnel,
- de deux représentants de l'activité R.H.

L'avis rendu par cette Commission a une portée consultative. Le Président du CDG 35 prendra la décision finale concernant les demandes présentées.

Les modalités de prise en charge du compte personnel de formation sont fixées par une délibération spécifique.

Le règlement de formation a fait l'objet d'un avis favorable du Comité technique départemental en date du 8 avril 2019.

L'utilité de la charte de formation adoptée par la délibération n° 14-34 a été questionnée. Il est proposé sa suppression.

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

**ADOPTENT :**

- le nouveau règlement de formation du Centre de Gestion de la Fonction Publique territoriale d'Ille-et-Vilaine ;
- la suppression de la charte de formation.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	17
• Nombre de pouvoirs :	5
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## **C. Compte Personnel de Formation : modalités de prise en charge**

Monsieur le Président rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'un compte personnel d'activité (C.P.A.) a été créé au bénéfice des agents publics suite à la modification de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 par l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017.

Le C.P.A. se compose de deux comptes distincts : le compte d'engagement citoyen (C.E.C.) et le compte personnel de formation (C.P.F.).

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet.

Le compte personnel de formation mis en œuvre dans ce cadre se substitue au droit individuel à la formation (D.I.F.). Il permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation, au regard du travail accompli, dans la limite de 150 heures, portés à 400 heures pour les agents de catégorie C dépourvus de qualifications. Un crédit d'heures supplémentaires est en outre attribué, dans la limite de 150 heures, à l'agent dont le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Les agents publics peuvent accéder à toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Le compte personnel de formation peut également être mobilisé en articulation avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.

Certaines formations sont considérées par les textes réglementaires comme prioritaires dans l'utilisation du CPF :

- ♦ la prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions ;
- ♦ la validation des acquis de l'expérience ;
- ♦ la préparation aux concours et examens.

L'organe délibérant peut choisir de définir d'autres priorités en complément de celles-ci.

Pour les agents du siège, le règlement de formation explicite les modalités de mise en œuvre du compte personnel de formation. Les demandes de formation personnelle feront l'objet d'un circuit de traitement spécifique par une Commission d'examens se réunissant 2 fois par an (*en fonction du nombre de demandes*) et composée comme suit :

- du Directeur Général des Services ou de son représentant,
- d'un représentant des responsables de service,
- de deux représentants du personnel,
- de deux représentants de l'activité R.H.

L'avis rendu par cette Commission a une portée consultative. Le Président du CDG 35 prendra la décision finale concernant les demandes présentées.

Le règlement de formation des agents itinérants est en cours de rédaction et sera ultérieurement soumis à l'organe délibérant. Il est prévu que les demandes d'utilisation du compte personnel de formation soient examinées par une Commission d'examen composée :

- d'un représentant de la Direction,
- d'un représentant des responsables de service,
- d'un représentant titulaire des agents itinérants,
- de deux représentants du service Mobilité - Emploi - Compétences.

Cette Commission d'examen rendrait un avis sur les demandes présentées qui seront finalement validées par le Président.

Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 prévoit que la prise en charge des frais pédagogiques et des frais occasionnés par le déplacement des agents pour les formations demandées au titre du C.P.F. fait l'objet d'une délibération de l'organe délibérant.

Les membres du Bureau et du Conseil d'Administration sont invités à émettre un avis sur les modalités suivantes de prise en charge du compte personnel de formation au Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale d'Ille-et-Vilaine :

1. *Prise en charge des frais pédagogiques des formations validées au titre du Compte Personnel de Formation dans la limite d'un budget annuel de 12 000 € pouvant être mobilisé pour un ou plusieurs projets et réparti comme suit :*
  - 6 000 € pour les demandes de formation émanant des agents du siège,
  - 6 000 € pour les demandes de formation émanant des agents itinérants.
2. *Les frais occasionnés par la formation (déplacement, nuitée, repas) ne seront pas pris en charge.*

3. Parmi les demandes effectuées par les agents du siège du Centre de Gestion, seront considérées comme prioritairement accordées au titre du C.P.F. en sus des priorités règlementaires susmentionnées :

- Suivre une formation pour une reconversion notamment en interne ;
- Acquérir le socle de connaissances et de compétences fondamentales.

Les demandes effectuées par les agents itinérants seront examinées uniquement au regard des priorités règlementaires.

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

**ADOPTENT :**

• **les modalités de mise en œuvre du Compte Personnel de Formation pour les agents du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, à savoir :**

**1° Prise en charge des frais pédagogiques des formations validées au titre du Compte Personnel de Formation** dans la limite d'un budget annuel de 12 000 € pouvant être mobilisé pour un ou plusieurs projets et réparti comme suit :

- 6 000 € pour les demandes de formation émanant des agents du siège,
- 6 000 € pour les demandes de formation émanant des agents itinérants.

**2° Les frais occasionnés par la formation (déplacement, nuitée, repas) ne seront pas pris en charge.**

**3° Parmi les demandes effectuées par les agents du siège du Centre de Gestion, seront considérées comme prioritairement accordées au titre du C.P.F. en sus des priorités règlementaires susmentionnées :**

- **Suivre une formation pour une reconversion**, notamment en interne,
- **Acquérir le socle de connaissances et de compétences fondamentales.**

**Les demandes effectuées par les agents itinérants seront examinées uniquement au regard des priorités règlementaires.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	17
• Nombre de pouvoirs :	5
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## **4. DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS : adoption**

Sur l'invitation de Monsieur le Président, Ludivine LAUNAY précise aux membres du Conseil d'Administration que, en vertu du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, tout employeur est chargé de veiller à la protection de la santé des agents placés sous son autorité. Afin de répondre à cette obligation, l'employeur doit procéder à l'évaluation et la prévention des risques professionnels auxquels sont exposés ces agents (décret n° 2001-1016 du 05/11/01).

Le document unique a été créé par le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001. Il consigne l'évaluation des risques professionnels en analysant l'exposition des agents aux dangers liés à leurs activités. Il répertorie les risques pour chaque unité de travail identifiée et les hiérarchise en fonction de différents critères (*gravité, fréquence d'exposition...*). Un plan de préconisations préventives ou correctives a été établi au regard de la cotation de ces risques.

Le Document Unique du CDG 35 a fait l'objet d'un avis favorable du Comité Technique le 8 avril 2019.

Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine a fait le choix de revoir intégralement son document unique (*adopté fin 2011*), afin de tenir compte des évolutions de la structure de l'établissement et des métiers ainsi que des changements de postes. Cela a permis de réévaluer, le plus justement possible, les risques sous-jacents. En 2018, un poste de Référent Santé Sécurité a été créé afin de renforcer la prévention au Centre de Gestion et de donner un élan nouveau à la mise en œuvre de cette politique. La mission de refonte du document unique lui a été confiée et la Référente Santé Sécurité a suivi la formation d'assistant de prévention fin 2018.

Le document unique a fait l'objet d'une élaboration en plusieurs étapes :

1. **Regroupement des services en 7 unités de travail** : direction (*encadrement et management*), gestionnaire de dossiers, prévention, médicale, logistique, accueil-standard, informatique + une unité appelée "commun" regroupant les risques touchant ou pouvant toucher l'ensemble des agents du CDG sans distinction d'activité.
2. **Analyse des fiches de postes** (*en lien avec l'activité R.H.*).
3. **Réalisation d'entretiens individuels** avec des agents du Centre de Gestion en vue de recueillir les risques identifiés sur leur unité de travail. 51 entretiens d'évaluation (*durée : entre 1h00 et 1h30*) ont été réalisés, tous services et grades confondus.
4. **Synthèse des risques abordés** dans les entretiens **avec proposition d'actions "correctives"** de trois types : actions individuelles de maîtrise du risque, actions collectives, actions intégrées.
5. **Récupération de données spécifiques sur les équipements particuliers** déjà acquis par le Centre de Gestion et de statistiques portant sur les maladies professionnelles et accidents du travail des dernières années.
6. **Construction du Document Unique en référence à la typologie des risques** préconisée par l'I.N.R.S. Chaque risque a été coté grâce à un calcul reposant sur les trois critères suivants : "gravité ombre d'agents exposés", "gravité", "fréquence".
7. **Relecture commune et validation** par la Direction Générale des Services.

97 risques ont pu être identifiés, dont :

- 2 risques avec une criticité supérieure à 12 ;
- 27 risques avec une criticité située entre 6 et 11 ;
- 63 risques avec une criticité inférieure à 5 ;
- 5 risques n'ont pas été cotés (*risques psychosociaux, exposition aux rayonnements non ionisants...*).

Les risques majeurs identifiés sont liés à la circulation routière (*déplacements quotidiens et en missions, circulation dans le parking sous-terrain*). Au-delà du travail collaboratif engagé avec les copropriétaires et le syndicat, l'adhésion à l'association Sécurité Routière en Entreprise (*SRE*) est proposée afin d'envisager des actions de prévention concernant ces risques.

Afin de protéger la santé de ses agents, le Centre de Gestion a pour objectif de mobiliser son document unique aux fins suivantes :

- ♦ Susciter des actions de prévention pour mettre en œuvre des mesures visant à l'élimination des risques ;
- ♦ Contribuer à l'élaboration d'un programme annuel de prévention des risques professionnels ;
- ♦ Accroître le niveau de protection de la sécurité et de la santé des agents ;
- ♦ Améliorer les conditions de travail ;
- ♦ Développer la qualité du travail dans les services.

Au regard de la structuration des effectifs et des entretiens réalisés dans le cadre de l'élaboration du document unique, un point de vigilance est à apporter concernant les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques.

Le Centre de Gestion a pour objectif la mise en place de mesures concrètes, identifiées notamment via la démarche "Soyons Attentifs au travail". Cette démarche structure la politique de prévention de l'établissement et associe plusieurs acteurs du domaine de la santé dans son groupe de pilotage, à savoir le médecin de prévention et le conseiller en prévention du Centre de Gestion ainsi que l'assistant de prévention et une psychologue du travail.

Un travail important est également engagé sur la démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques visant à avoir une meilleure connaissance de la réalité de cette problématique au CDG 35 et sur la nécessité de mise en place d'actions spécifiques.

*Marie-Christine MORICE s'interroge sur la possibilité de proposer le projet « Attentifs au travail » aux collectivités.*

*Laurent ZAM souligne que le CDG 35 apporte déjà une démarche de soutien aux collectivités à travers certaines de ses missions (RPS, DAAD...) mais qu'un accompagnement des services « Conditions de Travail » et/ou « Conseil et Développement » est envisageable. Monsieur le Président précise que l'organisation du CDG 35 est véritablement très différente de celle des collectivités territoriales et que le projet « Attentifs au travail » mené par l'établissement est spécifique à son propre personnel. Néanmoins, cette démarche interne a permis une montée en compétences et une harmonisation des pratiques des intervenants du CDG sur les missions d'accompagnement en matière de qualité de vie au travail dans les collectivités.*

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

**ADOPTENT :**

- **le Document Unique d'évaluation des risques professionnels** du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine ;
- **l'adhésion à l'association Sécurité Routière en Entreprise (SRE)** d'Ille-et-Vilaine, pour un montant de 160 € par an.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	16
• Nombre de pouvoirs :	5
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## **5. CONCOURS DE GARDIEN-BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE : conception et exploitation des tests psychotechniques - autorisation de prendre à nouveau en charge le marché public au niveau national pour l'organisation de cette opération**

Louis LE COZ, Rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine a pris en charge la constitution d'un groupement de commandes au niveau national pour la conception et l'exploitation des tests psychotechniques des concours externe et interne de Gardien-Brigadier de police municipale, introduits par le décret n° 2014-973 du 22 août 2014 modifié.

Pour mémoire, ce texte est venu compléter l'article 3 du décret n° 94-932 du 25 octobre 1994 fixant les modalités d'organisation du concours de gardien-brigadier de police municipale.

Cet article précise ainsi :

« Ces derniers passent, dans les conditions garantissant leur anonymat, **des tests psychotechniques non éliminatoires, élaborés et interprétés par des psychologues possédant les qualifications requises, destinés à permettre une évaluation de leur profil psychologique.** Les membres du jury disposent lors de la première épreuve d'admission, pour aide à la décision, des résultats des tests passés par chaque candidat admissible. »

**Le marché public lancé par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine a été attribué à la société Pearson France ECPA pour une période de 4 ans et arrive à échéance le 23 décembre 2019.**

Au total, **17 Centres de Gestion ont adhéré au groupement de commandes.** Sur les sessions 2016 et 2018, le coût des tests représente 113 010.54 €. Celui de la session 2019 en cours est évalué à 43 517.75 € (prévision haute). Aussi, **le coût total du marché public 2016-2019 est estimé à 156 528.29 €.**

Au regard des résultats de ce premier marché public, et même si les besoins dans cette filière devaient progresser, on peut raisonnablement **repartir sur une procédure adaptée** car il reste de la marge pour atteindre le seuil de 221 000 €, au-delà duquel on doit recourir à une procédure formalisée.

Aussi, les membres de la commission Recrutement-Concours de l'ANDCDG ont souhaité, lors de la réunion du 10 décembre 2018, procéder à l'identique pour l'élaboration de tests psychotechniques communs à l'ensemble des CDG organisateurs pour les prochaines sessions des concours de gardien-brigadier de police municipale, programmées en 2020 et 2022.

**Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine a été sollicité pour reconduire la coordination du groupement de commandes pour 4 ans (2020-2023).**

Le service Ressources ainsi que le service Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine sont disposés à gérer conjointement ce dossier afin de contribuer à l'effort d'harmonisation et de mutualisation de nos pratiques au niveau national.

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

**DÉCIDENT :**

- **de valider la proposition de prise en charge** par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine **du lancement et du suivi du marché public national pour l'organisation du concours de Gardien-Brigadier de police municipale** afin d'harmoniser et de mutualiser les pratiques ainsi que les coûts des Centres de Gestion ;
- **d'autoriser Monsieur le Président à élaborer la convention constitutive du groupement de commandes** désignant le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine coordonnateur du groupement et l'habilitant à signer, notifier et exécuter le marché selon les modalités fixées dans cette convention ;
- **de donner mandat au Président** pour prendre toutes les mesures nécessaires à l'organisation de cette opération.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	16
• Nombre de pouvoirs :	5
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

# ACTUALITÉS ET RENCONTRES

## 1. ACTUALITÉS

---

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.

### A. Résultats Promotion Interne 2019 catégories A, B et C

Suite aux Commissions Administratives Paritaires des catégories A, B et C des 25 et 26 mars 2019, les résultats de la Promotion Interne 2019 sont consultables sur le site internet du CD ;.

- ✓ Liste d'aptitude Attaché B vers A
- ✓ Liste d'aptitude Ingénieur
- ✓ Liste d'aptitude Bibliothécaire
- ✓ Liste d'aptitude Professeur d'enseignement artistique
- ✓ Liste d'aptitude Rédacteur
- ✓ Liste d'aptitude Rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe
- ✓ Liste d'aptitude Technicien
- ✓ Liste d'aptitude animateur
- ✓ Liste d'aptitude Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- ✓ Liste d'aptitude Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2<sup>ème</sup> classe
- ✓ Liste d'aptitude Agent de maîtrise avec examen professionnel
- ✓ Liste d'aptitude Agent de maîtrise sans examen professionnel

### B. Modification des conditions de disponibilité et conservation du bénéfice de l'avancement

L'article 6 du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique modifie l'article 21 du décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

Il modifie la durée de la disponibilité pour convenances personnelles. Cette dernière ne peut excéder 5 ans et est renouvelable dans la limite d'une durée maximale de 10 ans pour l'ensemble de la carrière. Cependant, le renouvellement est conditionné à ce que l'agent ait accompli, après réintégration, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

Cette disposition s'applique uniquement aux disponibilités pour convenances personnelles présentées à compter du 29 mars 2019. Les disponibilités en cours ne sont donc pas concernées.

L'article 7 du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique ajoute 2 articles (25-1 et 25-2) au décret n° 88-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration.

Ces articles instaurent un droit de conservation du bénéfice de l'avancement d'échelon et de grade, sous certaines conditions, et dans la limite de cinq ans, pour les agents qui exercent une activité professionnelle lucrative, salariée ou indépendante, au cours :

- ♦ d'une disponibilité pour convenances personnelles,
- ♦ d'une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise,
- ♦ d'une disponibilité de droit.

Ce droit à conservation est subordonné à certaines activités et à la transmission annuelle, par l'agent, de pièces justificatives, au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivant le 1<sup>er</sup> jour de son placement en disponibilité.

Ces dispositions s'appliquent aux disponibilités ou renouvellements de disponibilité présentés à compter du 7 septembre 2018.

La fiche statut relative à la disponibilité fera l'objet d'une mise à jour prochainement.

*Il est précisé aux membres du Conseil d'Administration que ces dispositions s'appliquent pour les demandes de renouvellement prenant effet à compter du 29 mars 2019.*

## **C. Foire aux questions sur les nouvelles conditions de la disponibilité**

*Publication d'une FAQ portant sur les nouvelles conditions de la disponibilité suite à la parution du décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 et mise à jour des arrêtés de disponibilité.*

Les modèles d'arrêtés ci-dessous relatifs à la disponibilité ont été mis à jour et sont consultables sur le site internet :

- ✓ Arrêté de disponibilité pour convenances personnelles - créer ou reprendre une entreprise - études ou recherches,
- ✓ Arrêté de disponibilité de droit,
- ✓ Arrêté de réintégration suite à disponibilité,
- ✓ Arrêté de réintégration suite à disponibilité auprès d'un nouvel employeur,
- ✓ Arrêté de maintien en disponibilité,
- ✓ Arrêté de radiation des effectifs.

La fiche Statut relative à la disponibilité fera l'objet d'une mise à jour prochainement.

## **D. Mise en place d'une période de préparation au reclassement (PPR)**

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 fixe les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) pour les fonctionnaires reconnus inaptes aux emplois de leur grade. Il détermine son point de départ et précise ses objectifs.

La PPR a pour objet « de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé ».

Tout au long de la période de préparation au reclassement, l'agent est en position d'activité et perçoit un traitement.

Cependant, compte tenu de l'absence de dispositions expresses, des questions demeurent en suspens. En lien avec la DGCL, des précisions vous seront apportées ultérieurement.

Une fiche mutualisée des CDG bretons sera prochainement mise en ligne.

## **E. Droit syndical : mise à disposition d'agents territoriaux auprès d'organisations syndicales**

*Publication au Journal Officiel du 17 avril 2019 de l'arrêté du 11 avril fixant la répartition entre les organisations syndicales des 103 agents de la fonction publique territoriale mis à disposition au titre de l'article 100 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.*

L'effectif de 103 agents de la fonction publique territoriale mis à disposition auprès d'organisations syndicales pour exercer un mandat à l'échelon national est réparti comme suit :

- ✓ Fédération CGT des services publics : 28 agents
- ✓ Fédération Interco-CFDT : 23 agents
- ✓ Fédération des personnels des services publics et des services de santé Force ouvrière : 17 agents
- ✓ Fédération nationale UNSA-Territoriaux : 11 agents
- ✓ Fédération autonome de la fonction publique territoriale : 10 agents
- ✓ Fédération solidaire unitaire démocratique des collectivités territoriales : 7 agents
- ✓ Fédération nationale des agents des collectivités territoriales CFTC : 3 agents
- ✓ Fédération syndicale unitaire : 3 agents
- ✓ Union Fédérale des cadres des fonctions publiques CGC : 1 agent

## **F. Rencontre thématique du 6 juin 2019 sur les actualités statutaires**

Comme chaque année, le CDG vous propose un rendez-vous sur l'actualité statutaire et sur les thématiques RH.

Sous forme de réunion d'information, cette rencontre vise à vous accompagner dans la gestion de votre personnel par des conseils et informations pratiques.

Au programme cette année : des sujets comme le droit syndical, la Période Préparatoire au Reclassement, la disponibilité (*nouvelles conditions*), le Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération...

Cette rencontre est destinée aux élus, directeurs généraux des services, responsables et gestionnaires RH et secrétaires de mairie. Elle aura lieu le **jeudi 6 juin 2019, de 9h15 à 12h30**, au Village des Collectivités.

L'inscription est à réaliser par le biais d'un formulaire sur le site internet.

## 2. PUBLICATIONS

### A. Documents

Nature du document	Intitulé
Brève	<ul style="list-style-type: none"><li>• Promotion interne (2 brèves)</li><li>• Disponibilité et nouvelles conditions (2 brèves)</li><li>• Période de préparation au reclassement</li><li>• Droit syndical</li></ul>
Note d'information / Note d'information mutualisée 4 CDG bretons *	<ul style="list-style-type: none"><li>• FAQ sur la disponibilité *</li></ul>
Guide/Mémento	/
Fiches Statuts	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualisation des coordonnées des organisations syndicales</li></ul>
Modèles	<ul style="list-style-type: none"><li>• 6 modèles d'arrêtés portant disponibilité ou renouvellement de disponibilité (<i>discrétaire ou de droit</i>)</li></ul>

### B. Focus

Date de publication	Intitulé
1 <sup>er</sup> mars 2019	Rendez-vous au Couvent des Jacobins le 19 mars...
22 mars 2019	Carton plein aux Jacobins ! (Retour en images sur la journée du 19 mars)
28 mars 2019	Les agents de restauration collective à l'honneur (équipes lauréates du Trophée récompensées lors du FEEPL)
9 avril 2019	Se former à la maintenance des espaces recevant du public (6 <sup>ème</sup> promo de la formation chargé de maintenance)
17 avril 2019	Coup de projecteur sur les formations en alternance (lors du FEEPL)
19 avril 2019	L'observatoire régional de l'emploi publie une étude sur les services RH

## 3. RENCONTRES 2019

### A. « Actualités Statutaires »

Une rencontre thématique sur les Actualités Statutaires aura lieu le **jeudi 6 juin de 9h15 à 12h30**. Les thèmes abordés seront les suivants : droit syndical, disponibilité, période préparatoire au reclassement, parcours professionnel, carrières et rémunération ... et peut-être d'autres en fonction de l'actualité à venir.

Cette rencontre sera animée par le service Statuts-Rémunération et est destinée aux élus, directeurs généraux des services, secrétaires de mairie et chargés du personnel.

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

# LE CALENDRIER DES RÉUNIONS 2019

## BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
Jeudi 16 mai 2019	<b>MERCREDI</b> 29 mai 2019
Jeudi 20 juin 2019	Jeudi 4 juillet 2019
Jeudi 10 octobre 2019	<b>MERCREDI</b> 16 octobre 2019
Jeudi 28 novembre 2019	<b>MERCREDI</b> 11 décembre 2019

## INSTANCES PARITAIRES

C.A.P.	C.T.
Mardi 18 juin 2019	Lundi 3 juin 2019
Mardi 25 septembre 2019	Lundi 9 septembre 2019
Mardi 8 octobre 2019	Lundi 4 novembre 2019
Mardi 3 décembre 2019	Lundi 16 décembre 2019

## INSTANCES DE SANTÉ

COMMISSION DE RÉFORME	COMITÉ MÉDICAL
Jeudi 13 juin 2019 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 19 et jeudi 20 juin 2019
Jeudi 4 juillet 2019 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 10 et jeudi 11 juillet 2019
	Mercredi 28 et jeudi 29 août 2019
Jeudi 12 septembre 2019 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 18 et jeudi 19 septembre 2019
Jeudi 3 octobre 2019 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 16 et jeudi 17 octobre 2019
Jeudi 14 novembre 2019 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 20 et jeudi 21 novembre 2019
Jeudi 5 décembre 2019 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 18 et jeudi 19 décembre 2019

Avant de clore la réunion, Jean-Jacques BERNARD, Président, évoque la consultation lancée par le Sénat à l'ensemble des élus locaux sur le projet de loi de transformation de la Fonction Publique. Ce questionnaire a pour objectif de donner plus de souplesse aux élus dans la gestion des personnels territoriaux, tout en respectant les droits des agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

### **Questionnaire**

*Du 13 mai 2019 à 17:00 au 5 juin 2019 à 23:59*

#### **Votre avis**

##### **Quelle est votre principale attente concernant le projet de loi de transformation de la fonction publique :**

- Simplifier les instances de dialogue social (comités techniques, CHSCT, commissions administratives paritaires)
- Élargir le recours aux agents contractuels
- Mieux reconnaître les performances professionnelles des agents
- Renforcer les contrôles déontologiques et prévenir les conflits d'intérêts
- Favoriser la mobilité des agents
- Ne se prononce pas

##### **Le Gouvernement propose de fusionner les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique de concertation, le comité social. Cette mesure constitue, selon vous :**

- Une simplification souhaitable
- Une mesure envisageable mais dont les apports seront limités
- Une mesure inutile
- Ne se prononce pas

##### **Le Gouvernement propose d'exclure du champ des commissions administratives paritaires (CAP) les avancements, les mobilités et les mutations. Cette mesure constitue, selon vous :**

- Une simplification souhaitable
- Une mesure envisageable mais dont les apports seront limités
- Une mesure inutile
- Ne se prononce pas

##### **Est-il nécessaire d'élargir le recours aux agents contractuels pour les emplois fonctionnels (directeurs généraux des services, directeurs des services techniques, etc.) ?**

- Oui
- Non
- Ne se prononce pas

##### **Est-il nécessaire d'élargir le recours aux agents contractuels pour les autres emplois permanents ?**

- Oui
- Non
- Ne se prononce pas

##### **Est-il nécessaire de créer des contrats de projet afin de recruter des spécialistes pour un besoin ponctuel (chantier complexe, refonte du système informatique, etc.) ?**

- Oui
- Non
- Ne se prononce pas

##### **Est-il nécessaire d'expérimenter les ruptures conventionnelles dans la fonction publique territoriale ?**

- Oui
- Non
- Ne se prononce pas

##### **Disposez-vous de suffisamment d'outils pour valoriser les performances professionnelles et le mérite de vos agents, notamment depuis la mise en œuvre des « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) ?**

- Oui
- Non
- Ne se prononce pas

##### **Rencontrez-vous des difficultés pour reclasser les agents déclarés inaptés ?**

- Oui, souvent
- Oui, quelquefois
- Non

**Avez-vous déjà saisi la commission de déontologie de la fonction publique lorsqu'un de vos agents a quitté le secteur public pour le secteur privé ?**

- Oui
- Non, la situation ne s'est jamais présentée
- Non, je ne connais pas cette commission
- Ne se prononce pas

**Avez-vous d'autres propositions de réforme de la fonction publique**

Dialogue social : facultatif

Recours aux agents contractuels et mobilité dans la fonction publique : facultatif

Renforcement des contrôles déontologiques et prévention des conflits d'intérêts : facultatif

Santé au travail et lutte contre les discriminations : facultatif

Autres facultatif

**Votre profil**

**Vous représentez :**

- Une commune
- Un établissement public de coopération intercommunale (EPCI)
- Un autre établissement public local
- Un département
- Une région

**Votre collectivité territoriale ou votre établissement public comprend :**

- Moins de 1 000 habitants
- Entre 1 000 et 3 499 habitants
- Entre 3 500 et 9 999 habitants
- Entre 10 000 et 19 999 habitants
- 20 000 habitants ou plus

**Votre collectivité territoriale ou votre établissement public comprend :**

- Moins de 20 agents
- Entre 20 et 50 agents
- Entre 51 et 349 agents
- 350 agents ou plus

*Les membres du Conseil d'Administration s'interrogent sur le manque de nuance de certaines questions et estiment que des précisions doivent être apportées aux réponses limitées par un choix unique et restrictif par « oui » ou « non ». Ils espèrent que les contributions nourries de la FNCDG seront prises en considération.*

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, clôt la séance à 12 H 44.

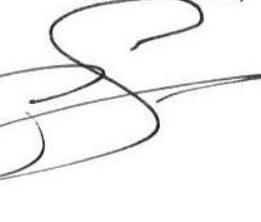
**Le Secrétaire de Séance**



**Nicole PAIRÉ**



**Le Président,**



**Jean-Jacques BERNARD**