



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 - E-mail : contact@cdg35.fr

PROCÈS-VERBAL

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

JEUDI 25 JUIN 2015

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Jeudi 25 juin 2015

Sur convocation en date du 15 juin 2015, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le jeudi 25 mai 2015, à 9 h 30, dans la salle du Conseil de la Mairie de Thorigné-Fouillard, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion et Maire de Thorigné-Fouillard.

ÉTAIENT PRÉSENTS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
BERNARD Jean-Jacques	Président du Centre de Gestion , Maire de THORIGNÉ-FOUILLARD , qui a <u>REÇU POUVOIR de M. André LEFEUVRE</u>
LAHAYE Patrick	2 ^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion , Adjoint au Maire de LA BOUËXIÈRE , qui a <u>REÇU POUVOIR de M. Louis LE COZ</u>
LE BLOND Grégoire	3 ^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion , Maire de CHANTEPIE , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Joseph DURAND (à partir de 10 h 30)</u>
SIMON-GLORY Évelyne	4 ^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion , Maire de PLESDER , qui a <u>REÇU POUVOIR de M^{me} Béatrice HAKNI-ROBIN</u>
LAUNAY Alain	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Maire de PLEURTUIT , qui a <u>REÇU POUVOIR de M^{me} Marie-Odile PITRE</u>
MORICE Marie-Christine	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Maire de d'ÉTRELLES qui a <u>REÇU POUVOIR de M^{me} Aude de la VERGNE</u>
DURAND Joseph	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Adjoint au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT , qui a <u>REÇU POUVOIR de M. Grégoire LE BLOND (à partir de 10 h 30)</u>
DAUCÉ Marie-Hélène	Maire de ROMILLÉ
MARÉCHAL Joseph	Adjoint au Maire de LE PERTRE
MÉHAIGNERIE Maryanick	Maire de BALAZÉ
PÉTARD-VOISIN Chantal	Adjointe au Maire de LE RHEU , qui a <u>REÇU POUVOIR de M^{me} Claudine CLOSSAIS</u>
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
LEFEUVRE Michel	Vice-Président de SAINT-MALO AGGLOMÉRATION , Maire de La Ville-ès-Nonais, qui a <u>REÇU POUVOIR de M. Hubert CHARDONNET</u>
RANSONNETTE Marie-Pierre	Vice-Présidente de la Communauté de Communes du Pays de LIFFRÉ , Adjointe au maire de Liffré, qui a <u>REÇU POUVOIR de M. Franck PICHOT</u>
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
ABLAIN Patrice	Adjoint au Maire de la Ville de FOUGÈRES
SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
LAVASTRE Isabelle	Maire de GAHARD , suppléante de M ^{me} Christine LE FUR

AUTRES PARTICIPANTS	
TRÉSORERIE PRINCIPALE DE RENNES MUNICIPALE	
DORÉ André	Trésorier Principal de Rennes Municipale, Agent Comptable du CDG 35
CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE	
HUBY Jean-Paul	Directeur Général des Services
ZAM Laurent	Directeur Général Adjoint
PAVIOT Jean-Michel	Secrétaire Général
BEAUCOUDRAY Philippe	Responsable du service « Technologies de l'Information »
ENDEWELT Élise	Responsable du service « Conseil et Développement »
GAUBERT Séverine	Responsable du service « Statuts - Rémunération »
LAUNAY Ludivine	Responsable du service « Ressources »
RÉGNAULT Christèle	Responsable du service « Mobilité - Emploi - Compétences »
BELLITI Laurence	Coordinatrice de la Direction Générale
JEGOU Gwénaëlle	Assistante de Direction
ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
LE COZ Louis	1 ^{er} Vice-Président du Centre de Gestion , Adjoint au Maire de REDON , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Patrick LAHAYE</u>
LE FUR Christine	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Adjointe au Maire de MONTAUBAN-DE-BRETAGNE
CLOSSAIS Claudine	Maire d' ANTRAIN , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M^{me} Chantal PÉTARD-VOISIN</u>
de la VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG , Conseillère Départementale d'Ille-et-Vilaine, qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M^{me} Marie-Christine MORICE</u>
GORRÉ Gérard	Adjoint au Maire de LE CROUAIS
GOURRONC Philippe	Maire de GOVEN
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY
PERRAULT Ghislaine	Adjointe au Maire de MONTERFIL
PITRE Marie-Odile	Adjointe au Maire de DINARD , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Alain LAUNAY</u>
ROBIN Didier	Maire de TRESSÉ
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
HARDY Jean-Pierre	Vice-Président de FOUGÈRES COMMUNAUTÉ , Maire de Saint-Sauveur-des-Landes
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
PATAULT Anne	CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE , Conseillère Municipale de Renac
ROUAUX Claudia	CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE , Conseillère Municipale de Montfort-sur-Meu

COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
HAKNI-ROBIN Béatrice	Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M^{me} Évelyne SIMON-GLORY</u>
LEFEUVRE André	Vice-Président du CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE , Président de la Communauté de Communes du Pays de la Bretagne Romantique - Conseiller Municipal de Pleugueneuc, qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Jean-Jacques BERNARD</u>
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
CHARDONNET Hubert	Adjoint au Maire de la Ville de RENNES , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Michel LEFEUVRE</u>
LOMBARDIE Michèle	Adjointe au Maire de la Ville de SAINT-MALO
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
HISOPE Yves	Représentant du CA du SDIS 35 , Maire de Gennes-sur-Seiche
PICHOT Franck	Représentant du CA du SDIS 35 , Vice-Président du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine, Conseiller Municipal de Pipriac, qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M^{me} Marie-Pierre RANSONNETTE</u>
SUPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
CROCQ André	Maire de CHAVAGNE , suppléant de M. Bernard PIEDVACHE
HERVÉ Pascal	Maire de BAZOUZES-LA-PÉROUSE , suppléant de M. Louis LE COZ
MÉNARD Gilbert	Maire de LE SEL-DE-BRETAGNE , suppléant de M. Philippe GOURRONC
MONNERIE Philippe	Maire de SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE , suppléant de M. Didier ROBIN
PAIRÉ Nicole	Maire de RIMOU , suppléante de M^{me} Claudine CLOSSAIS
PLOUHINEC Albert	Maire de CESSON-SÉVIGNÉ , suppléant de M^{me} Aude de la VERGNE
RAULT Henri	Maire de CHAUVIGNÉ , suppléant de M. Gérard GORRÉ
SOLIER Marie-Élisabeth	Maire de MONT-DOL , suppléante de M^{me} Odile PITRE
THÉBAULT Yves	Maire de BAIN-DE-BRETAGNE , suppléant de M^{me} Ghislaine PERRAULT
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
GAUTIER Michel	Vice-Président de RENNES MÉTROPOLE , Maire de Betton, Conseiller Départemental d'Ille-et-Vilaine, suppléant de M. Jean-Pierre HARDY
AUTRES PARTICIPANTS	
CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE	
JACQUET Nathalie	Responsable du service « Concours - Examens »

Madame Marie-Christine MORICE est désigné comme Secrétaire de Séance.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Jeudi 25 juin 2015

PROCÈS-VERBAL

Monsieur le Président Jean-Jacques BERNARD procède à l'appel et fait état des pouvoirs :

- ♦ Monsieur Louis LE COZ a donné pouvoir à Monsieur Patrick LAHAYE,
- ♦ Madame Aude de la VERGNE a donné pouvoir à Madame Marie-Christine MORICE,
- ♦ Madame Claudine CLOSSAIS a donné pouvoir à Madame Chantal PÉTARD-VOISIN,
- ♦ Madame Marie-Odile PITRE a donné pouvoir à Monsieur Alain LAUNAY,
- ♦ Madame Béatrice HAKNI-ROBIN a donné pouvoir à Madame Évelyne SIMON-GLORY,
- ♦ Monsieur André LEFEUVRE a donné pouvoir à Monsieur Jean-Jacques BERNARD,
- ♦ Monsieur Hubert CHARDONNET a donné pouvoir à Monsieur Michel LEFEUVRE,
- ♦ Monsieur Franck PICHOT a donné pouvoir à Madame Marie-Pierre RANSONNETTE.

Pouvoir en cours de séance :

- ♦ *Monsieur Grégoire LE BLOND a donné pouvoir à Monsieur Joseph DURAND (à partir de son départ à 10 h 30).*

Après avoir constaté que le quorum est atteint, il ouvre la séance à 9 H 40.

Madame Marie-Christine MORICE est désignée comme secrétaire de séance.

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Maire de THORIGNÉ-FOUILLARD, fait part de sa satisfaction, en sa qualité de Président du CDG 35, d'accueillir ses collègues administrateurs dans la salle du Conseil de sa commune. L'Espace Conférence du CDG 35 est en effet occupé par l'organisation des oraux de l'examen professionnel d'Attaché Principal.

Monsieur le Président BERNARD précise aux membres du Conseil d'Administration que, s'agissant de la réunion consacrée à l'adoption du Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2014 - 2020, les responsables de service ont été conviés à participer à cette séance.

En raison des impératifs d'agenda de Monsieur Grégoire LE BLOND, Vice-Président en charge de la santé au travail, Monsieur le Président propose de débiter la réunion par les rapports relatifs au contrat d'assurance des risques statutaires.

1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des questions ou des observations à formuler sur le procès-verbal de la réunion du mardi 12 mai 2015.

Mesdames Maryanick MÉHAIGNERIE et Marie-Hélène DAUCÉ précisent que, n'ayant pu participer à la réunion du Conseil d'Administration du 12 mai dernier, elles ne prennent pas part au vote.

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du mardi 12 mai 2015 est déclaré adopté.

LES INFORMATIONS

1. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

Sur l'invitation du Président BERNARD, Monsieur Jean-Paul HUBY, Directeur Général des Services, présente aux administrateurs les dates essentielles de l'activité de l'exécutif du Centre de Gestion, entre deux échéances du Conseil d'Administration.

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
05/05/15	Instance du Personnel	JJB	PL - ESG	JPH	LL
11/05/15	Instance de suivi et de Développement Coopération Concours Grand-Ouest (au CDG 35)	JJB	LLC	JPH - LZ	NJ
12/05/15	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	Tous les RS
27 et 28/05 2 au 4/06/15	oraux de l'EP adjoint administratif		LLC		
29/05/15	Assemblée Générale FNCDG	JJB			
3 au 5/06/15	Congrès de la FNCDG à Toulon	JJB		JPH	
04/06/15	Réunion de préparation CT		PL	JMP	SG
08/06/15	Comité Technique départemental		PL	JMP	
09/06/15	Bureau de la Coopération Informatique GO +	JJB		JPH - JMP	PhB
09/06/15	Assemblée Générale Copropriété Village des Collectivités	JJB		JPH	LL
09/06/15	Rencontre thématique « Travailler mieux grâce à l'ergonomie »		GLB		SS
10/06/15	Réunion de préparation CAP		ESG		SG
11/06/15	Réunion de préparation CAP	JJB			SG
11/06/15	Réunion d'accueil des représentants des commissions de réforme		GLB		SS
15/06/15	Commissions Administratives Paritaires	JJB	ESG - PL - LLC		SG
15/06/15	Audition candidats - contrat assurance risques statutaires	JJB	GLB	JPH - JMP	SS
16/06/15	Barbecue du Personnel du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	Tous les RS
16/06/15	Entretiens de recrutement technicien informatique	JJB		JPH	
18/06/15	Groupe de travail CT			JMP	SG
18/06/15	Réunion ASMIV			LZ	SG
23/06/15	CAO - contrat assurance risques statutaires	JJB	GLB	JMP	SS
23/06/15	Entretiens de recrutement chargé de dossiers Concours + Accueil	JJB		JMP	LL
23 au 25/06/15	Oraux de l'EP attaché ppal et jury d'admission		LLC		
25/06/15	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	Tous les RS
30/06/15	Commission d'Orientation de la Coopération Informatique GO +	JJB	LLC	JPH - JMP	PhB
02/07/15	Réunion annuelle avec les organisations syndicales	JJB	PL - ESG	JPH - LZ - JMP	SG
02/07/15	jury d'admission EP adjoint administratif		LLC		
02/07/15	Commissions de réforme		GLB		SS
07/07/15	Entretiens de recrutement chargé de dossiers SMEC	JJB		JPH	

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

À la lecture des dates de l'activité de l'exécutif, des informations complémentaires sont notamment apportées sur la Coopération Informatique GO+, l'assemblée générale de copropriété du Village des Collectivités, la Commission d'Appel d'Offres du Contrat d'Assurances des Risques Statutaires, la réunion annuelle avec les organisations syndicales

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

2. ÉLECTIONS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION DES CDG

Monsieur le Président BERNARD informe les membres du Conseil d'Administration qu'une ordonnance (n° 2015-579 du 28 mai 2015) prévoit le transfert de l'organisation matérielle des élections aux Conseils d'Administration des Centres de Gestion.

À cette fin, un nouvel alinéa sera inséré dans la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ainsi rédigé : « *Les centres de gestion assurent l'organisation matérielle des élections des représentants des communes et des établissements publics qui siègent à leur conseil d'administration* ».

Ces dispositions entreront en vigueur à compter du prochain renouvellement des conseils d'administration en 2020.

Il est rappelé que, si l'organisation relevait en principe de la Préfecture, la Direction Générale du Centre de Gestion était, depuis de nombreuses années, sollicitée pour effectuer toutes les tâches précédant le dépouillement des opérations de vote du conseil d'administration du CDG.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance de cette information.

LA THÉMATIQUE

LE C.P.O.M. 2014-2020

1. LE CONTRAT PRÉVISIONNEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2014 - 2020

Sur l'invitation de Monsieur le Président, Monsieur Laurent ZAM présente, à l'aide d'un diaporama (joint en annexe), le projet du Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2014 - 2020.

Depuis fin 2013, les élus et les agents du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine ont entamé une démarche progressive et participative pour l'élaboration du nouveau Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens pour la période 2014-2020.

Le bilan du mandat 2008-2014 a permis de dresser quelques perspectives en mai 2014.

Lors de son élection, le nouveau Conseil d'Administration a également défini des priorités. Depuis, les agents du CDG, à travers ses instances (*Comité de Direction, réunion des cadres*) et par le biais d'une consultation, ont précisé les axes et les objectifs en cohérence avec les priorités définies par les élus. Enfin, les rencontres inter CDG, notamment avec les CDG bretons, ont permis d'affiner ces propositions.

Un élément nouveau mérite d'être souligné dans le nouveau CPOM : l'introduction d'une charte des valeurs, fil conducteur partagé par les élus et les agents et constitutif d'un repère permanent dans notre action.

À l'occasion de la réunion de Bureau du 30 avril 2015, il a été proposé un projet de contrat se structurant en trois parties :

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

Le cœur du CPOM consiste à croiser des priorités stratégiques avec des facteurs de mobilisation. Les grands axes 2014-2020 ont été préfigurés par les représentants des collectivités dans la profession de foi qui accompagnait leur candidature pour le renouvellement du Conseil d'Administration.

Par la suite, la Direction du CDG 35 et les Responsables de service ont envisagé des déclinaisons possibles de ces grands objectifs :

- **Axe A : l'efficience du service public local**
- **Axe B : la responsabilité et la qualité de vie au travail**
- **Axe C : les parcours évolutifs dans la FPT**
- **Axe D : les réponses plurielles aux employeurs.**

Pour progresser sur chaque thématique, il est nécessaire de mobiliser les acteurs et les structures, de diffuser des outils, d'encourager les réseaux. Il est également souhaitable de faire évoluer les moyens internes du CDG en résonnance avec les 4 axes. Ces dimensions transversales sont des clés de réussite des actions.

De plus, l'analyse de l'environnement et le bilan du précédent CPOM nous éclairent sur le contexte stratégique pour les prochaines années :

FORCES

- Expertise et savoir-faire globaux en RH
- Diversité et souplesse des modes d'intervention du CDG (*complémentarité des services couvrant tout le panel RH*)
- Croissance régulière des missions facultatives dénotant la confiance des collectivités
- Capacités d'innovation dans le soutien RH aux collectivités (*dématérialisation, conseil en mobilité, aide aux agents en difficultés, gestion masse salariale...*)
- Bon climat social départemental issu de travaux paritaires constructifs
- Acquis de coopération interCDG sous l'égide du CDG 35 en matière d'emploi, de concours et d'informatique
- Implantation au Village favorisant les synergies entre partenaires
- Portail internet et base documentaire faisant référence

FAIBLESSES

- Difficultés à mobiliser les élus sur leur rôle d'employeur et sur les enjeux RH
- Mise en œuvre tardive des e-services sur la paie, la carrière et les instances paritaires
- Pas d'application prête pour la gestion partagée des dossiers électroniques des agents affiliés
- Contournement du CDG par certaines collectivités (*remplaçants issus de la pépinière employés en direct, interventions en prévention déclinées en raison du coût...*)
- Pénurie de médecins (*difficultés pour assurer le suivi médical périodique, sur les expertises et sur les instances médicales*)
- Moindre financement des missions connexes à la santé (*frais de gestion contrat-groupe, FIPHP, FNP*)
- Locaux déjà saturés (*pour accueillir des renforts ou organiser des réunions*)

OPPORTUNITÉS

- Les pratiques de coopération en Bretagne augurent bien d'une mutualisation entre CDG
- Les enjeux RH (*implication, présentéisme*) deviennent centraux pour la maîtrise des dépenses de fonctionnement
- Toutes les collectivités sont désormais membres du CDG, lieu d'accords potentiels
- Besoin d'aide externe des collectivités pour éviter les crispations (*conseil masse salariale, médiation, approche RPS, RAPO...*)
- Les réformes structurelles (*fusion interco, mutualisation*) permettent une remise en cause prometteuse des inerties
- Les évolutions statutaires sont favorables au management (*entretiens professionnels, CHCST, déontologie...*)
- Le CDG peut contribuer à la modernisation des services locaux avec les nouvelles technologies (*e-administration, monétique...*)
- Extension au VDC3 (*espace pour concours et Rencontres*)

MENACES

- Stabilisation des effectifs et des recettes de cotisations alors que les dépenses obligatoires sont en hausse (*ex : aides aux agents, décharges syndicales, RAPO ?*)
- Jurisprudence pouvant cantonner les interventions du CDG à une vision restrictive de la GRH diminuant sa capacité à mutualiser des solutions
- Éventualité contestable d'assujettir certains services du CDG à la TVA
- Possibilité que certaines intercommunalités proposent des services RH aux communes qui seraient plus pertinents au niveau départemental
- Des grandes collectivités déploient une politique RH qui freine équité et mobilité (*avantages sociaux, règles CAP propres...*)
- Critiques sur la rigidité des carrières pouvant conduire à sortir certains pans du service public local de la FPT
- Possibles réformes diminuant l'activité concours (*catégorie C et filière santé-social*)

Les pages centrales du projet de CPOM sont présentées ci-dessous :

LES ENGAGEMENTS DU MANDAT : 4 AXES DÉCLINÉS EN 20 OBJECTIFS

Les candidats au Conseil d'Administration ont travaillé en mai et juin 2014 sur le contexte territorial et les attentes des collectivités vis-à-vis du CDG 35. Il en est ressorti 4 axes faisant consensus pour toutes les sensibilités politiques et tailles de structures. Énoncées sur la profession de foi, ces perspectives stratégiques ont été légitimées par le scrutin du 25 juin 2014. Elles constituent l'ossature du contrat de mandat entre le Conseil d'Administration, les collectivités et les services du CDG 35.

Confirmés et explicités par le nouveau Président, Jean-Jacques BERNARD, lors de ses premiers discours (*le 8 juillet aux administrateurs, le 2 septembre au personnel*), ces 4 axes ont guidé les orientations budgétaires 2015, année d'engagement du mandat :

Au vu des attentes des habitants et des contraintes socio-économiques :

Axe A - Contribuer à la modernisation du service public local

Le contexte institutionnel et financier conduit à développer **l'efficience des structures territoriales**. Le CDG y contribuera par l'accompagnement des collectivités sur les nouvelles technologies d'administration ainsi que par l'aide aux transferts et mises en commun de personnel liés aux fusions et mutualisations. Des outils de contrôle de GRH seront également proposés, en particulier sur le pilotage de la masse salariale et sur la gestion des effectifs...

En réponse aux conséquences sur les services des faibles marges de manœuvre financières :

Axe B - Accompagner les employeurs territoriaux dans leur responsabilité pour la qualité de vie au travail

Il s'agit d'affirmer la « **responsabilité sociale** » des employeurs et l'importance de la **qualité de vie au travail pour la réussite collective**. Cela passe par le soutien des collectivités en matière de prévention, de handicap et d'insertion. Des « chantiers » pourront être ouverts avec les partenaires sociaux sur la prévention des tensions et la déontologie. Le CDG contribuera à faire connaître les expériences intéressantes sur la reconnaissance du travail et sur le salaire social...

Au vu de l'allongement des carrières et du nécessaire renouvellement de la F.P.T. :

Axe C - Encourager l'évolution des parcours dans la Fonction Publique Territoriale

La qualité du service public local nécessite de veiller à **l'attractivité de la FPT** à tout moment de la carrière. Cela repose sur la possibilité de valoriser son expérience, de l'existence de passerelles entre le privé et le public, comme entre les 3 fonctions publiques. La souplesse des parcours permet aussi d'anticiper les usures professionnelles et de faire face aux aléas de santé.

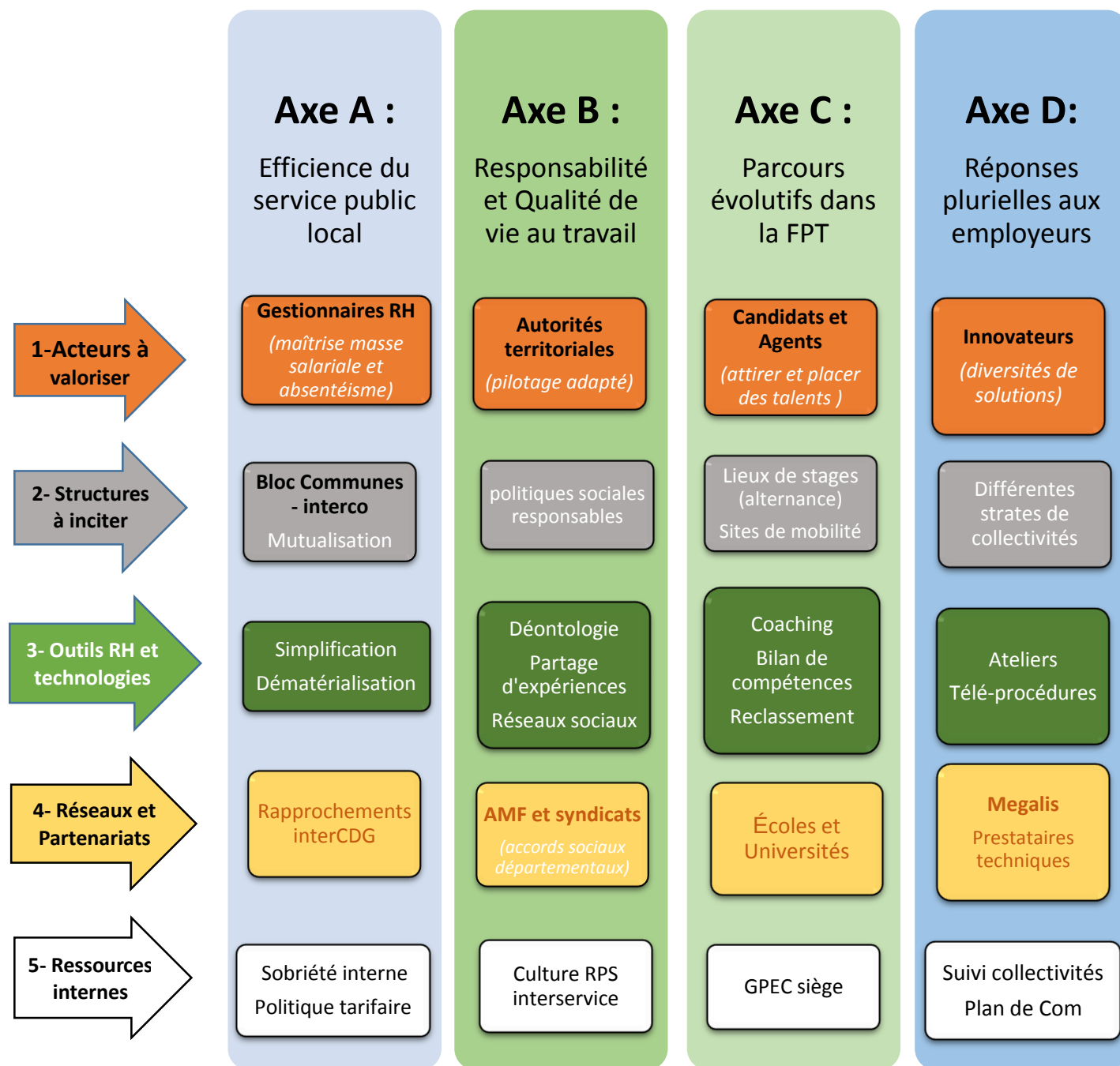
Face à la multiplicité des modes d'organisation des services publics locaux :

Axe D - Répondre aux attentes plurielles des employeurs territoriaux

Le CDG se doit de proposer des solutions adaptées à chaque situation concrète. **Partagées, ces solutions RH** seront bien comprises, mieux appliquées et moins coûteuses. Par sa position départementale, l'établissement est à même d'accompagner la diversité, l'autonomie et les capacités d'initiatives des collectivités. La mise en relation permet de diffuser les innovations, d'harmoniser les pratiques intéressantes et de faire des économies d'échelle (effet groupe).

Ces constats managériaux invitent à combiner les 4 axes avec 5 types d'acteurs externes ou internes dans une matrice à remplir progressivement de pistes d'actions pour le mandat.

PRÉSENTATION EN MATRICE DES AXES STRATÉGIQUES ET DES CLÉS TRANSVERSALES



Dans le cadre des orientations budgétaires 2015, les administrateurs du CDG ont adopté les priorités pour le lancement du mandat lors du bureau réuni le 20 novembre, puis en Conseil d'Administration le 2 décembre 2014. Ces nouvelles actions renforcent l'offre de service du CDG 35 et s'inscrivent dans la matrice du mandat 2014-2020.

LE CONTRAT PRÉVISIONNEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS décliné en croisant les 4 axes avec les 5 clés de mobilisation en une série de 20 objectifs stratégiques :

Axe A - Contribuer à la modernisation du service public local

- Soutenir les gestionnaires de personnel dans la maîtrise des coûts de fonctionnement (optimisation des frais de personnel, aide au pilotage de la masse salariale, maîtrise absentéisme)
- Favoriser la pertinence de l'organisation des collectivités publiques (schémas de mutualisation, aide aux transferts, dispositifs d'intérêt départemental...)
- Soulager les collectivités par la dématérialisation et la simplification des actes (conseil en organisation, réduction de la fracture numérique, efforts des services pour alléger les procédures)
- Optimiser la gestion collective de la fonction publique territoriale en Bretagne (rapprochement des politiques RH des gros employeurs, mutualisation entre CDG...)
- Rationaliser le fonctionnement des CDG

Axe B - Accompagner les employeurs territoriaux dans leurs responsabilités pour la qualité de vie au travail

- Encourager l'expérimentation et les échanges de bonnes pratiques des décideurs locaux (remontées du terrain, ateliers et groupes projets, conseil en organisation...)
- Aider les collectivités à mieux exercer leur responsabilité sociale (handicap, protection sociale, conditions de travail, reconnaissance symbolique...)
- Prévenir les difficultés par une approche méthodique de la GRH (hygiène et sécurité, médiation, conseil statutaire, déontologie, diffusion de guides et outils...)
- Favoriser des accords entre partenaires sociaux pour la réussite des changements (impliquer syndicats et AMF dans des chartes sur les réorganisations qui ménagent les droits et obligations...)
- Veiller aux conditions de travail au CDG 35

Axe C - Encourager l'évolution des parcours dans la fonction publique territoriale

- Amener des talents vers l'emploi public local (concours, missions temporaires, handicap, titularisations...)
- Stimuler des passerelles de mobilité entre collectivités et des capacités d'accueil de stagiaires (doter le CDG d'outils d'accompagnement des VAE et des bilans de compétences, aide au rebond des cadres, prévention de l'usure professionnelle, reclassements)
- Faciliter les mobilités par des outils de valorisation des savoir-faire territoriaux (promotion FPT, dispositifs innovants « Formation Agent de Maintenance des Équipements et Espaces Publics et concours toutes filières)
- Susciter des vocations territoriales par des voies d'accès et des partenaires diversifiés (coordination recrutements, conseil en mobilité, démarche régionale Emploi)
- Favoriser la montée en compétences des agents du CDG 35

Axe D - Répondre aux attentes plurielles des employeurs territoriaux

- Promouvoir la qualité de service et l'excellence des métiers territoriaux à travers le soutien aux réseaux professionnels (labels, démarche qualité, valorisation des métiers...)
- Proposer des solutions RH optimisées pour les collectivités (centre de renseignements juridiques, groupements de commandes sur prestations RH, spécialistes à temps partagé sur les métiers de l'informatique et de la communication)
- Utiliser les technologies de l'information pour développer les services en ligne (paie, Missions Temporaires...)
- Intensifier les relations avec des interlocuteurs relais du CDG (tenue d'un fichier partagé des correspondants du CDG, immersions réciproques, réseaux professionnels, reconnaissance des tuteurs, correspondants internes et externes si possible en interco...)
- Maîtriser les coûts des activités du CDG pour un meilleur service rendu aux collectivités (veille aux coûts de revient, pilotage affiné des tarifs, partenariats financiers spécifiques...)

LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT

Le mandat 2014 - 2020 s'exerce dans un contexte de resserrement des finances publiques et de plus grande visibilité des CDG. Dans ce cadre, il ne suffit pas de prioriser des objectifs contribuant à moderniser la GRH territoriale, il faut que la manière d'engager ces actions contribue elle-même à une culture de l'efficacité et de la sobriété.

Le principe de base d'un Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens est d'assurer de manière pluriannuelle la cohérence entre les priorités stratégiques et les moyens attribués aux équipes. Cela passe notamment par l'adéquation des effectifs avec les plans de charge programmés. Cette forme de contractualisation a permis un développement du CDG 35, en ajustant ses capacités d'intervention aux sollicitations des collectivités.

Le CPOM 2014-2020 renouvelle ce souci de cohérence avec une approche moins quantitative. Certes, l'accroissement des activités de l'établissement pourra nécessiter des renforts, mais d'autres voies doivent être mises en œuvre simultanément : la gestion transversale des ressources permet d'optimiser les modes d'organisation, les systèmes d'information et les locaux. Concernant les moyens humains, la formation sous toutes formes sera priorisée pour développer les compétences. Par ailleurs, la prise en compte de critères qualitatifs avec une attention sur les conditions de travail et une écoute accrue des collectivités conditionne la réussite du Contrat. Enfin, sur le plan matériel, une extension des locaux est programmée dans une troisième tranche du Village des Collectivités.

Le CPOM précédent ne comportait que des objectifs tournés vers les collectivités territoriales. Cela conduisait à l'ajout d'un volet de déclinaisons internes pour associer les activités fonctionnelles au projet d'établissement. Cette fois, la dimension de transformation interne est intégrée d'emblée à la démarche comme l'une des clés de la réussite d'ensemble.

Ainsi, le CDG promet de s'appliquer à lui-même ce qu'il préconise pour son environnement. L'établissement ne peut en effet s'exonérer des transformations à l'œuvre dans l'ensemble du monde territorial. Il s'agira en particulier de limiter au strict nécessaire les dépenses internes en optimisant le fonctionnement. Des coûts de revient maîtrisés permettent en effet de proposer des tarifs les plus ajustés possibles aux collectivités.

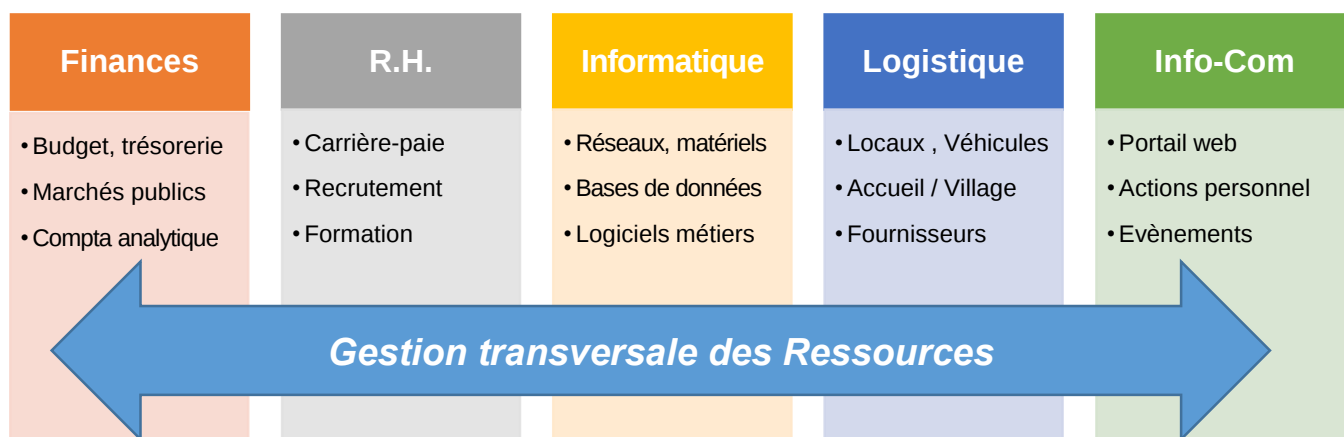
Cet effort financier est également rendu possible par la tenue quotidienne d'une comptabilité analytique impliquant tous les services. La gestion des coûts de revient résulte en effet d'une responsabilisation de chaque agent du CDG dans le suivi par nature des dépenses et des recettes.

La Direction Générale et le service Ressources ajustent et coordonnent les moyens en soutien des services opérationnels. La gestion fine de l'attribution des moyens et la mesure de l'atteinte des objectifs sont réalisées sans ajouter d'instances spécifiques au CPOM.

En effet, la culture de l'évaluation est intégrée depuis longtemps au CDG 35 aussi bien sur les plans humains que sur les plans financiers. Au fil de l'année, plusieurs procédures garantissent la cohérence des démarches :

- La Direction Générale réunit toutes les 6 semaines environ les responsables de services en Comité de Direction pour faciliter le partage d'informations et étudier les dossiers complexes.

- Le processus budgétaire s'inscrit avec les entretiens d'évaluation dans la déclinaison opérationnelle du CPOM. En octobre, chaque service contribue ainsi aux orientations budgétaires en assignant aux équipes des objectifs collectifs tenant compte de la mesure des résultats de l'année qui s'achève. Cette démarche s'appuie sur les informations recueillies lors des entretiens individuels qui attribuent à chaque collaborateur des objectifs renouvelés avec, le cas échéant, des moyens adaptés (*formations, logiciels...*). L'ensemble est synthétisé dans un tableau de bord qui sert de fil conducteur aux réunions biannuelles de l'encadrement.
- En janvier 2015, l'informatique interne a rejoint les autres fonctions support des services opérationnels au sein du service Ressources. Cela permet d'optimiser les activités fonctionnelles en simplifiant la conduite des changements de processus (*fiche de poste, déploiement des logiciels, aménagement des bureaux, achat de matériels, suivi des facturations, circulation interne des informations...*).



Monsieur le Président BERNARD rappelle que le projet de CPOM a été évoqué à deux reprises en réunion du Bureau (30 avril et 11 juin 2015) et que les membres avaient validé l'introduction d'une charte des valeurs, fil conducteur partagé par les élus et les agents et constitutif d'un repère permanent dans notre action.

Il souligne l'importance de ce Contrat qui est l'expression politique des administrateurs, enrichie par un travail du personnel du CDG. Les grands axes et les actions prioritaires s'inscrivent dans la continuité des orientations budgétaires 2015.

Au cours de la présentation, Monsieur Jean-Paul HUBY, Directeur Général des Services, signale les difficultés de recrutement et l'érosion significative des rémunérations de début de carrière dans la Fonction Publique. Il précise que Madame la Ministre a indiqué qu'il convenait de revoir les grilles indiciaires sur ce point. Monsieur le Président évoque également le rapprochement des Fonctions Publiques avec des avancements d'échelon à la durée maximale, comme prévu par la Loi, et non plus des avancements généralisés à la durée minimale.

Un débat s'engage entre les membres du Conseil d'Administration sur la concurrence entre les collectivités qui voudront recruter des personnels à compétences rares (urbanisme, électricité...) et, notamment, sur les différences des régimes indemnitaires. Madame Marie-Hélène DAUCÉ regrette le manque de clarté sur ce point et aurait souhaité avoir une vision des régimes institués dans les autres communes et établissements afin de pouvoir se situer. Monsieur le Président indique qu'une démarche pourrait déjà être engagée au sein des intercommunalités ou au niveau des pays. Monsieur Jean-Michel PAVIOT souligne qu'un guide relatif à la méthode pour actualiser ou mettre en œuvre un régime indemnitaire a été réalisé en Comité Technique départemental.

Monsieur le Président précise que, lors du Congrès National de la FNCDG qui s'est déroulé à Toulon début juin, Monsieur le Secrétaire d'État a assuré que, concernant la création des CAP au niveau des intercommunalités, celles-ci ne gèreraient pas les agents des collectivités et établissements affiliés obligatoirement aux CDG. Monsieur Jean-Paul HUBY rajoute qu'à sa connaissance la Cour des Comptes cherche une argumentation juridique pour contrer le « in house » dans les collectivités afin d'assujettir à la TVA certaines missions.

En réponse à Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, il est précisé que le Centre de Gestion peut apporter son aide lors des recrutements dans les collectivités. Il propose une prestation à la carte avec plusieurs types d'interventions possibles. Madame Évelyne SIMON-GLORY fait part de son expérience et du soutien qu'elle a reçu du service Mobilité - Emploi - Compétences du CDG 35 dans ses procédures de recrutement.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, adoptent, à l'unanimité, par vote à main levée, le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2014 - 2020.

2. LA CHARTE DES VALEURS

Monsieur le Président BERNARD informe les membres du Conseil d'Administration que la réflexion préalable à l'adoption du Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens a fait apparaître des questionnements sur les méthodes d'intervention du CDG et ses principes de fonctionnement interne. Plusieurs évolutions réglementaires récentes ont élargi les obligations du Centre de Gestion en faveur d'usagers nombreux et diversifiés. En conséquence, les effectifs de l'établissement ont augmenté très sensiblement depuis 10 ans. L'organisation par service aux logiques différentes ne doit pas nuire à la cohésion globale : les complémentarités professionnelles doivent être valorisées et coordonnées pour atteindre leur but commun.

De plus, la France connaît, depuis de nombreuses années, une situation grave de crise de confiance vis-à-vis du monde politique et des acteurs publics. Cette crise de confiance s'accroît à chaque fois qu'un responsable public fait l'objet de divulgation, voire d'une procédure judiciaire. Pour remédier à cette situation, les citoyens sont désireux d'un surcroît de transparence démocratique et d'exemplarité républicaine. Pour répondre à ces attentes, les responsables publics ne doivent pas donner l'impression d'être au-dessus des lois. Non seulement ils doivent respecter les règles qui s'imposent à tous, mais encore ils peuvent, en fonction de nécessités particulières liées à certaines charges publiques, se voir appliquer des règles dérogatoires au droit commun, faisant peser sur eux des dispositifs spécifiques, plus contraignants que ceux auxquels est soumis chaque individu. À l'évidence, le cadre déontologique dans lequel les responsables publics exercent leurs fonctions doit être, aujourd'hui, précisé afin de mieux prévenir les éventuels manquements. La transparence de l'action publique doit être renforcée afin de permettre à chacun de se convaincre de la probité des responsables publics. Les contrôles dont ceux-ci font l'objet doivent être adaptés pour être proportionnés et efficaces. Enfin, les comportements individuels contraires à la probité, qui discréditent l'ensemble de l'action publique, doivent être mieux sanctionnés.

Enfin, la visibilité du CDG 35, au sein du Village des Collectivités, mais aussi sur le web en raison de la forte croissance de l'audience de son portail internet, site du CDG 35, occasionne des sollicitations toujours plus fréquentes, souvent urgentes, parfois difficiles à identifier.

Ces facteurs nécessitent de clarifier le positionnement de l'institution en actualisant ses dispositions à l'égard des structures et des personnes ainsi qu'en définissant une attitude commune à l'ensemble des services.

A. La charte des valeurs, un plus pour la finalisation du CPOM

Le projet d'adoption d'une Charte de valeurs pour le CDG 35 est un souhait conjoint du Président et de la Direction Générale. Cela participe de la « dernière ligne droite » du CPOM qui s'écrit sur deux années entourant le renouvellement du Conseil d'Administration.

Cette dernière phase comprend différentes étapes :

- La stabilisation des idées selon la prospective des changements en cours.
- La mise en commun des analyses lors de réunions participatives (*pour qu'élus et agents se reconnaissent dans le CPOM*), hiérarchisation des priorités, ligne de conduite...
- L'adoption par le Conseil d'Administration avant signature du contrat par le Président et le Directeur Général des Services.

- La conception d'une plaquette et d'éléments de communication basés sur les engagements du nouveau CPOM.
- La diffusion avec commentaires sur la méthode et les améliorations escomptées pour les usagers de l'établissement...

Durant le printemps 2015, il se confirme en effet que :

- Le contexte financier et institutionnel du mandat 2014-2020 tranche avec les précédents.
- Des priorités pour adapter l'offre de service du CDG à cette nouvelle donne s'esquissent.
- Elles complexifient le rôle du CDG au croisement des exigences de multiples acteurs.
- Les changements pourraient s'accélérer dans les prochaines années.

Pour ne pas se limiter à l'adaptation aux contraintes externes et pour conforter notre identité exposée à des situations parfois inconfortables, il semble nécessaire de **mieux expliciter l'éthique de l'établissement en (ré)affirmant notre boussole interne et nos consensus (re)fondeurs**.

Dans les démarches précédentes, au début de chaque mandat, le Conseil d'Administration adoptait, en la révisant éventuellement, une délibération sur le positionnement du CDG à l'égard des collectivités et des agents. Cette ligne de conduite, annexée aux projets de service ou CPOM précédents, était méconnue en interne et non valorisée à l'externe.

S'agissant de clarifier la position de l'établissement sur des contextes potentiellement délicats, il revient aux élus d'arbitrer car c'est un domaine très politique au sens institutionnel. Toutefois dans la mesure où les situations complexes sont d'abord vécues par les agents et cadres du CDG, il importe de consulter le personnel avant d'énoncer l'attitude équilibrée à retenir.

Compte tenu de la nature de la Charte et des délais assez restreints, il ne s'agit donc pas de conduire un projet participatif de co-écriture, mais bien d'une **phase préalable d'écoute**.

Cette méthode permettra de faire évoluer l'habituelle délibération sur le positionnement du CDG en un document stratégique communicable à nos différents usagers. Il s'agit en particulier de prendre acte de **l'élargissement des missions obligatoires des CDG** en matière d'information du public, d'assistance juridique statutaire des fonctionnaires, comme en matière d'aide au reclassement...

En effet, **plutôt que de subir nos dilemmes, il semble préférable de les expliciter en assumant une posture de service public de médiation**.

L'avis du personnel est ainsi attendu sous des formes multiples et complémentaires :

- Réponses individuelles à un questionnaire pour lancer les réflexions.
- Synthèses de discussions organisées par services.
- Travaux en sous-groupes lors de la réunion des cadres du 25 mai.
- Débat lors de l'Instance du personnel (*qui ne pourra avoir lieu, faute de séance sur ce semestre*).
- Observations des responsables de service en Comité de Direction.

B. La charte des valeurs, une démarche portée par les élus

De son côté, le Bureau de l'établissement, **organe exécutif du CDG, oriente régulièrement** ses modes d'intervention en fixant des objectifs et des conditions (*création du dispositif d'aide aux agents en difficulté, renforcement des moyens pour le conseil en rémunération, investissement sur les métiers techniques de la pépinière d'itinérants, critères de financement du contrat groupe...*).

Pour bien formaliser le positionnement adapté à la période 2014-2020, le Bureau est sollicité à deux reprises sur le thème des valeurs (*en début et en fin de consultation du personnel*).

Le débat qui s'est tenu le 30 avril au sein du Bureau s'est focalisé sur **plusieurs idées fortes** :

- CDG 35, établissement de référence (*notion d'expertise et d'autorité technique*) tout en restant neutre par rapport aux options partisans ou aux jeux d'acteurs institutionnels.
- Notoriété nationale grâce au leadership sur plusieurs coopérations et à l'organisation d'événements reconnus.
- Cadre départemental = échelle optimale de proximité (*distancié sans être éloigné*).
- Organisme facilitateur vis-à-vis des situations complexes = Tiers de confiance.
- Lieu privilégié du dialogue social et des arbitrages (*échanges avec les organisations syndicales représentatives sur le département, conseil de discipline, possible RAPO*).
- Établissement public de coopération qui intervient à la demande de ses membres en mettant à disposition ses compétences mutualisées = Logique « in house ».
- Attachement aux principes clés du service public : Neutralité garantie par le système de la carrière et des concours.
- Organisme de la « grande famille territoriale » (*même statut d'agents, encourager les parcours provenant de et allant vers les collectivités*).

Les points de vigilance et positionnements difficiles sont pour les élus, notamment :

- Les enjeux liés aux tarifs, souvent perçus comme élevés alors qu'ils ne couvrent pas toujours les coûts de revient.
- Le risque d'assujettissement à la TVA de plusieurs activités.
- Entretenir l'esprit de solidarité, notamment vis-à-vis des petites collectivités souvent démunies (*services non facturés comme le DAAD*) et en retour de celles qui soutiennent des dispositifs collectifs (*tarifs réduits pour les collectivités accueillant des stagiaires*).
- Les grandes collectivités qui approchent du seuil de désaffiliation et qui imaginent à tort pouvoir échapper à beaucoup de contraintes, en oubliant des aides comme la mutualisation des droits syndicaux.
- Les très grandes collectivités croyant tout maîtriser en RH alors qu'elles gagneraient à échanger davantage avec le CDG.
- Les intercommunalités qui pourraient mettre en place des services de ressources humaines partagés qui ne trouvent pourtant leur pertinence qu'au niveau départemental.
- Nécessité d'équilibrer le budget global et de pouvoir continuer d'investir qualitativement sur des projets RH stratégiques (*rôle de tête de réseau, bureau d'études, dématérialisation...*).

Une nouvelle discussion aura lieu le 11 juin (*Bureau délocalisé à Pleurtuit*) puis elle trouvera sa conclusion le 25 juin lorsque le Conseil d'Administration adoptera le CPOM et ses documents connexes comme la charte des valeurs et les outils de pilotage (*réunion à la mairie de Thorigné-Fouillard*). **L'adoption des engagements ancre le processus de progrès dans la durée.**

Les exemples de Charte de valeurs mises en ligne sur l'intranet à l'occasion de cette démarche montrent le caractère institutionnel du document final qui sera produit (*Charte de l'Association des Paralysés de France, de l'entreprise Eiffage, du SDIS 35, de l'Hôpital européen de Marseille...*).

C. Le résumé des apports de la consultation du personnel

La proposition de joindre une « Charte des Valeurs » au CPOM lors de son adoption par le Conseil d'Administration le 25 juin 2015 n'a laissé personne indifférent. Cela prouve l'attachement du personnel à une « assez haute idée » du CDG 35.

La maturation des avis récoltés, notamment par le biais des études de cas, fait apparaître plusieurs idées fortes répondant aux questions posées par la méthode :

- **Adopter une charte de valeurs est une démarche simultanément interne et externe** : Il n'est possible d'afficher des qualités morales vis-à-vis des autres sans se les imposer à soi-même. Réciproquement, lorsqu'on s'engage en interne sur plusieurs chantiers d'amélioration, il convient d'en informer ses partenaires.

- Dans tous les cas, il est nécessaire d'assumer les remarques internes et les critiques des usagers durant les phases de tâtonnement liées à l'expérimentation de nouvelles procédures. Plutôt que de l'orgueil déplacé, **la communication autour des valeurs participe de l'engagement et oblige à aller au bout de la démarche...**
- Ce raisonnement montre que **promouvoir des valeurs est nécessairement un processus continu** : Il importe de savoir à un instant « t » où la structure en est, et où elle souhaite aller. Déterminer ce cap ressort de la responsabilité des dirigeants en tenant compte des réalités exprimées par les agents.
- **Les progrès de l'établissement sur le « chemin des valeurs » suppose d'associer largement le personnel aux démarches qualitatives énoncées.** Le caractère participatif des « chantiers » est nécessaire pour s'assurer de la prise en compte des contraintes et obtenir l'adhésion de tous.
- L'un des principaux soucis exprimés tient dans les différences d'attitudes ressenties entre les services face aux questionnements du CDG. Il faudra évaluer ces écarts en faisant la part des spécificités de chaque activité et celle des divergences à supprimer. Un accord se dégage sur **la nécessité de pratiques plus homogènes entre les services**, même si cela questionnera à des habitudes ancrées.
- **Au final, les débats témoignent d'une ambition partagée pour un meilleur CDG 35 !** Chacun mesure qu'il devra y contribuer sur des choses simples du quotidien (*gestion du téléphone, qualité de l'écoute, transmission des infos, respect des règles internes...*).

La proposition de charte des valeurs du CDG 35 à soumettre au Bureau du 11 juin et au Conseil d'Administration du 25 juin **doit refléter ces constatations**. La présentation de la charte gagnerait à être graduelle pour exprimer le cheminement des acteurs partageant des valeurs jusqu'à leur application aussi généralisée que possible.

Il est ainsi proposé de structurer le document en 3 points de portées complémentaires :

1. **Ce qui est stable et fait consensus = Un socle de valeurs pour identité** : les principes républicains de la carrière et des concours et le positionnement du CDG 35 en tiers de confiance combinant expertise, simplicité, proximité et distanciation.
2. **Ce qui est en cours = Une dynamique à partager** : des verbes d'action attestant d'une ambition humaniste dans l'écoute, l'accompagnement et l'innovation, variante avancée de la délibération sur le positionnement du CDG à l'égard des collectivités, des agents et des candidats.
3. **Ce qu'il faut accentuer = Une vigilance mutuelle** : un processus permanent d'amélioration comportant plusieurs chantiers internes qualitatifs touchant aux procédures et à l'éthique collective pour pouvoir à terme revendiquer de l'exemplarité.

Monsieur le Président estime que l'affirmation d'un socle de valeurs pour identité est très parlant. Plusieurs administrateurs confirment leur attachement aux valeurs mentionnées dans la charte et apprécient le positionnement impliqué mais distancié du CDG 35.

Monsieur Jean-Paul HUBY souligne que le premier et le dernier mot du diaporama est « contrat ». Il indique que celui-ci est un peu impropre du fait que les deux parties ne sont pas égales. En effet, la volonté des élus est primordiale et prévaut sur l'expression de l'administration. Il précise, par ailleurs, que l'un des premiers sujets abordés avec le Président après son élection était la question de la reconduction ou non d'un CPOM. Monsieur le Président avait répondu positivement au regard de l'intérêt de la démarche pour le CDG 35 et son personnel.

Monsieur le Président remercie les responsables de service et tout particulièrement Laurent ZAM qui a fortement contribué à la rédaction de ce document.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, adoptent, à l'unanimité, par vote à main levée, la charte des valeurs du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

LES DOSSIERS EN COURS

1. CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES : frais de gestion du CDG 35 - modalités d'application à partir de 2016 autorisation de signature des marchés

Monsieur Grégoire LE BLOND, Rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le CDG 35 est actuellement en procédure de consultation pour son nouveau contrat d'assurance des risques statutaires.

La question de la rémunération des frais de gestion du CDG pour instruire les demandes de remboursements et assurer du conseil dans la gestion de ce contrat est importante. En effet, depuis une ordonnance du tribunal administratif de Marseille du 14 octobre 2014, suite à un contentieux entre le CDG des Bouches-du-Rhône et la SOFCAP, il n'est plus autorisé d'intégrer cette rémunération à la cotisation payée à l'assureur et reversée au CDG.

Il est donc nécessaire de déterminer un nouveau dispositif d'encaissement de ces frais de gestion afin de le présenter aux collectivités qui ont mandaté le CDG 35 lors de l'été pour répondre aux sollicitations et lors d'une réunion d'information le 8 septembre qui expliquera le résultat de cette consultation et les conditions proposées.

1) LA MÉTHODE DE TRAVAIL ET LES DONNÉES COLLECTÉES POUR PRÉSENTER CETTE NOUVELLE HYPOTHÈSE

Afin de mettre en place un nouveau mode de perception des frais de gestion, des échanges ont eu lieu avec les CDG qui sont actuellement en réflexion et des données ont été recherchées pour essayer de moduler les frais en fonction des coûts constatés.

A. État des lieux des méthodes utilisées par les autres CDG concernés actuellement par ce type de consultation

Lors de réunions nationales, les CDG actuellement en consultation ont indiqué leur approche vis-à-vis du nouveau contexte pour faire participer les collectivités aux frais de gestion :

- Quasiment aucun CDG ne devrait maintenir le système actuel d'une cotisation refacturée par l'assureur pour être conforme à la décision du tribunal administratif de Marseille.
- Souvent le % unique sur la masse salariale est retenu car simplicité du suivi. Il est intégré à la cotisation additionnelle.
- Parfois des modulations du pourcentage en fonction des effectifs avec des différences de taux et d'approches très importantes selon les CDG comme par exemple :
 - CDG x : 3,25 % jusqu'à 29 agents, 2,74 % de 30 à 49 agents, 1,20 % pour les plus de 50 agents.
 - CDG y : 0,03 % si supérieur à 500 agents, 0,05 % de 250 à 500 agents, 0,08 % de 100 à 250 agents, 0,12 % quand inférieur à 50 agents.

Il y a donc une grande hétérogénéité dans les systèmes de rémunérations des frais de gestion par les CDG auprès des collectivités.

B. Recensement des données auprès du courtier en assurance

Le coût de gestion par collectivité du contrat en assurance n'a jamais été suivi et calculé en interne au CDG 35 car un taux unique sur les cotisations était historiquement appliqué.

Une demande a donc été faite auprès du courtier en assurances pour connaître le nombre de sollicitations par collectivité. Celui-ci n'avait jamais eu ce type de demandes mais a pu fournir le nombre d'actes de gestion sur les deux dernières années pour la plupart des collectivités.

Ces données sont relatives car :

- Le nombre d'actes de gestion ne détermine pas automatiquement le temps passé car des dossiers plus complexes que d'autres.
- Des fluctuations des actes d'une année sur l'autre pour beaucoup de collectivité liées à l'envoi hétérogène des déclarations, aux événements survenus, aux sollicitations pour renseignements.
- Les actes de gestion ne prennent pas en compte le temps passé au téléphone par les gestionnaires pour expliquer et parfois accompagner plus précisément sur certaines situations complexes ou en cas de changement d'interlocuteurs dans les collectivités.

C. Évaluation tendancielle du temps passé par le service par type de contrat

Afin d'approcher la réalité, les gestionnaires du contrat d'assurances du CDG 35 ont été interrogées sur ce sujet. Il apparaît de leur expérience les tendances suivantes :

- Si les coûts de gestion devaient augmenter avec les effectifs car il y a en théorie plus de sollicitations, cette règle n'est pas mécanique. On constate des différences aussi de temps passé par collectivité en fonction des métiers exercés en régie, de la pyramide des âges, des outils de prévention mis en place. Beaucoup de facteurs viennent perturber la seule vision des effectifs.
- Des coûts de gestion qui augmentent selon le niveau de garantie car il y a plus de dossiers éligibles aux remboursements quand les contrats sont « tous risques ».
- Des coûts de gestion qui varient selon le type de structure : il y a plus de temps passé sur les contrats qui concernent les agents de la filière sociale et des ordures ménagères qui sont davantage exposés aux risques.

2) LES SIMULATIONS PROPOSÉES

Le Bureau, lors de ses réunions du 30 avril puis du 11 juin, a étudié différentes hypothèses et a donné un avis favorable aux propositions suivantes :

A. Le marché pour la couverture des agents affiliés à l'Ircantec

(non titulaires de droit public et agents titulaires non affiliés à la CNRACL - de 28h)

Il est proposé d'appliquer un taux identique directement sur la masse salariale au regard des sommes relativement faibles.

Pour retrouver un montant équivalent de frais de gestion, il est proposé d'appliquer un taux de 0,06 % sur la masse salariale pour les frais de gestion liés à ce type de contrat.

B. Le marché pour les collectivités de moins de 20 agents CNRACL

Il est proposé d'appliquer un taux identique directement sur la masse salariale pour ces contrats qui représentent une charge de gestion équivalente quel que soit le type de collectivité.

Pour retrouver un montant proche des frais de gestion encaissés en 2014, il est proposé d'appliquer un taux de 0,30 % sur la masse salariale pour ce type de contrat.

C. Les marchés pour les collectivités de plus de 20 agents CNRACL

Afin de répondre aux objectifs du Bureau de rapprocher des coûts de gestion à la diversité de ces contrats, tout en tenant compte des limites des données recensées, il est proposé au maximum 4 taux différents pour ces contrats des plus de 20 agents CNRACL qui combinent les 2 critères qui influent plus particulièrement sur le coût de gestion d'un contrat :

- Le niveau de couverture des risques en distinguant les collectivités assurées tous risques qui solliciteront davantage le CDG que les collectivités qui n'assurent pas la maladie ordinaire.
- La réalité des risques pour certains métiers. Ainsi, le contrat sera davantage sollicité par les structures qui assument des missions dans le domaine social et celui des ordures ménagères. Les études montrent que la sinistralité est plus forte dans ces deux secteurs.

D. Simulations avec ces 6 taux proposés

Le tableau de synthèse ci-après a été réalisé à partir des données fournies par le courtier actuel en assurances qui ne sont pas totalement complètes mais qui donnent une tendance globale sur les conséquences budgétaires des taux qui seront décidés.

Tableau de synthèse des taux de frais de gestion du CDG 35

Type de contrats	adhérents 2014	agents assurés	frais de gestion 2014	Masse salariale connue	Propositions		Évolution /2014
					Taux frais de gestion sur la masse salariale	Recette attendue avec données 2014	
Contrats Ircantec	207	2 442	13 820 €	21 150 389 €	0.06 %	12 690 €	- 1 130 €
Contrats moins de 20 agents	254	1 798	135 678 €	42 584 549 €	0.30 %	127 754 €	- 7 925 €
Contrats "tous risques" plus de 20 agents	41	1 798	139 556 €	40 014 860 €	0.30 %	120 045 €	- 19 511 €
Contrats "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents	12	1 279	45 410 €	29 718 204 €	0.06 %	17 831 €	- 27 579 €
Secteur dominante social et ordures ménagères "tous risques" plus de 20 agents	14	432	34 268 €	7 972 986 €	0.35 %	27 905 €	- 6 363 €
Secteur dominante social et ordures ménagères "sans maladie ordinaire " plus de 20 agents	6	498	46 947 €	11 432 859 €	0.30 %	34 299 €	- 12 649 €
TOTAL	534	8 247	415 681 €	152 873 848 €		340 523 €	- 75 157 €

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, adoptent, à l'unanimité, par vote à main levée, les taux de frais de gestion proposés pour les différents types de contrats d'assurance des risques statutaires. Par ailleurs, ils autorisent Monsieur le Président à signer les marchés avec les prestataires retenus par la Commission d'Appel d'Offres.

2. CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES : autorisation de signature du contrat

Monsieur Grégoire LE BLOND, Rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine a été mandaté pour négocier un contrat d'assurance des risques statutaires, en application de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les résultats de cette consultation ont depuis été actés par la Commission d'Appel d'Offres qui s'est réunie le mardi 23 juin 2015.

Au vu du procès-verbal de la Commission d'Appel d'Offres retenant l'offre de SOFCAP - CNP, il est proposé d'autoriser Monsieur le Président à signer le contrat sur les bases suivantes :

✚ **Durée du contrat** : 4 ans, à compter du 1^{er} janvier 2016 ;

✚ **Détail des garanties** :

- ♦ **Pour les Collectivités de 1 à 20 agents CNRACL**, les garanties sont des garanties complètes avec une franchise en maladie ordinaire de 15 jours fermes par arrêt.

→ Agents titulaires ou stagiaires affiliés à la CNRACL ou détachés :

* Franchise **15 jours fermes** par arrêt

	Sans abrogation de la franchise en Maladie Ordinaire
Communes, établissements publics et CCAS	5,75 %
Établissements d'hébergement des personnes âgées dépendantes (EHPAD, Foyer Logement, Maison de Retraite)	8,05 %

→ Agents titulaires ou stagiaires non affiliés à la CNRACL ou détachés et agents non titulaires de droit public :

* Franchise **15 jours fermes** par arrêt : **1,10 %**

- ♦ **Pour les Collectivités de plus de 20 agents CNRACL** :

→ Agents titulaires ou stagiaires affiliés à la CNRACL ou détachés :

* La proposition est personnalisée, aussi chacune d'entre elles peut choisir l'étendue de ses garanties.

→ Agents titulaires ou stagiaires non affiliés à la CNRACL ou détachés et agents non titulaires de droit public :

* Franchise **15 jours fermes** par arrêt : **1,10 %**

L'ensemble des taux est garanti 2 ans.

Les collectivités et établissements adhérents pourront décider, le cas échéant, de retenir une ou plusieurs des garanties proposées par le candidat retenu.

Monsieur Jean-Paul HUBY, Directeur Général des Services, souligne que le Centre de Gestion a reçu deux offres, ce qui est plutôt satisfaisant au vu des résultats des consultations des autres CDG.

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN s'interroge sur le taux appliqué aux EHPAD. Monsieur Jean-Michel PAVIOT précise que cette augmentation de taux est due à une sinistralité ayant beaucoup augmenté ces trois dernières années.

En réponse à Monsieur Patrice ABLAIN, il est précisé que le contrat est conclu pour 4 ans avec maintien des taux garanti pour au moins deux années. Il indique néanmoins que, lors du dernier marché, la compagnie d'assurance avait voulu négocier au bout d'un an alors qu'il était prévu une garantie des taux pour 3 ans. Monsieur le Président souligne que l'enjeu est différent pour le CDG par rapport aux collectivités en raison de l'effet de groupe.

Madame Marie-Christine MORICE demande quels sont les taux proposés dans l'offre non retenue. Monsieur le Président indique que le dossier déposé par cette société a été rejeté en raison de la non transmission de l'acte d'engagement, pièce contractuelle obligatoire ; il n'est donc pas possible de les communiquer.

Madame Sylvie SOYER précise à Monsieur Patrice ABLAIN que les primes sont versées annuellement à quelques exceptions près (au trimestre) avec un versement important en début d'année et une régularisation en fin d'année.

Monsieur Jean-Paul HUBY souligne que le courtier et l'assureur retenus (SOFCAP-CNP) disposent de 75 % du marché des CDG français, de 95 % de celui des SDIS et d'une part importante des hôpitaux.

Monsieur André DORÉ précise qu'il n'a aucune observation à formuler sur les résultats de cette consultation.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et avoir pris connaissance de la décision de la Commission d'Appel d'Offres relative au Contrat d'Assurance des Risques Statutaires, autorisent, à l'unanimité, par vote à main levée, Monsieur le Président à signer les marchés, sur les bases précisées dans le rapport, avec le prestataire retenu par la Commission d'Appel d'Offres (SOFCAP - CNP).

3. RELATIONS AVEC LE CDG DE MAYOTTE : signature d'une convention de partenariat

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que, depuis plusieurs mois, le Centre de Gestion de Mayotte entretient des relations privilégiées avec notre établissement. Ces rapports s'inscrivent dans un soutien du CDG 35 à l'égard des élus et cadres de ce nouveau département français.

La Ville de Mamoudzou et le Syndicat Intercommunal d'Élimination et de Valorisation des Déchets de Mayotte ont sollicité le CDG 35 pour deux conseils en recrutement en début d'année : un directeur général des services et un directeur de projet NPRU (*nouveau programme de rénovation urbaine*). La Ville de Koungou envisage également un accompagnement par le CDG 35 pour le recrutement de son directeur de projet de renouvellement urbain.

Par ailleurs, dans le cadre des bonnes pratiques sur la gestion de nos missions, un responsable de service traitant, notamment, des dossiers liés aux Conditions de Travail, était en observation dans nos locaux les 16 et 17 juin.

De plus, Monsieur BERNARD, Président, et Monsieur HUBY, Directeur Général des Services, ont été sollicités pour se rendre au CDG de Mayotte début septembre afin de présenter à leur exécutif l'organisation et les prestations de notre centre (*CPOM, services, plans d'actions, financements/tarififications...*). Cette journée se poursuivra par une rencontre de Monsieur BERNARD avec le Maire de Mamoudzou et le Président du Conseil Départemental pendant que Monsieur HUBY évoquera avec leurs responsables de services la situation de leur fonctionnement et leurs productions, dans un objectif de développement des missions facultatives.

Il convient également de préciser que l'Université de Rennes 2, un de nos principaux partenaires, contribue à la formation de cadres pour ce département.

Au vu du développement de ces initiatives et des besoins concrets manifestés par les collectivités de Mayotte, il convient de renforcer nos liens en adoptant une convention de partenariat entre nos deux structures.

Monsieur Jean-Paul HUBY précise que la convention est en cours d'écriture et qu'elle porte sur l'accueil et la formation d'agents et de responsables de service du CDG de Mayotte sur les compétences facultatives que ce centre souhaite développer (missions temporaires, médecine professionnelle, conseil en organisation, psychologue...).

Monsieur André DORÉ souligne la nécessité de donner un mandat spécial à Monsieur le Président pour se rendre au CDG de Mayotte en septembre et d'autoriser la prise en charge des frais y afférant.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, autorisent, à l'unanimité, par vote à main levée, Monsieur le Président à signer une convention de partenariat avec le Centre de Gestion de Mayotte.

Par ailleurs, ils donnent à monsieur le Président un mandat spécial pour se rendre au CDG de Mayotte en septembre 2015 afin de présenter à leur exécutif l'organisation et les prestations du CDG 35 et autorisent la prise en charge des frais afférents à ce mandat spécial.

4. PARTENARIAT AVEC LES SERVICES DE L'ÉTAT : signature des conventions

Sur l'invitation de Monsieur le Président, Laurent ZAM indique aux administrateurs que le contexte actuel de mutualisation incite au rapprochement des fonctions publiques et de leurs services. Dans ce cadre, deux nouvelles structures, l'Agence Régionale de Santé (ARS) de Bretagne et le Fonds Régional d'Art Contemporain (FRAC) de Bretagne ont récemment sollicité le Service Mobilité - Emploi - Compétences pour envisager leur recours en personnel temporaire.

Ces deux structures partagent la même approche de l'emploi public dans un souci de mutualisation des savoir-faire entre administrations et de gestion rigoureuse de l'argent public.

Les missions du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines, son rôle de coordonnateur au niveau régional et interrégional font de cet établissement un partenaire privilégié pour les collectivités et les services de l'État dans l'accompagnement des structures.

Les deux établissements souhaitent ainsi confier une partie de leurs remplacements au Centre de Gestion afin d'en optimiser la gestion, de disposer de manière réactive de personnel adapté à ses besoins et de favoriser l'insertion pérenne de ces agents par des parcours professionnalisants.

Un projet de deux conventions est par conséquent établi, précisant les modalités de mise en œuvre d'un partenariat avec le CDG 35 en matière de gestion des ressources humaines.

Les tarifs horaires applicables sont ceux adoptés par le Conseil d'Administration lors du vote annuel de ses missions de service.

A. Convention avec l'Agence Régionale de la Santé Bretagne

Interlocuteur unique chargé du pilotage du système de santé et de la mise en œuvre de la politique de santé publique dans la région, l'ARS, ouverte en 2010, est un établissement public autonome au niveau administratif et financier. Elle assure une véritable coordination entre les services de l'État et l'Assurance Maladie en regroupant d'anciennes structures traitant de la santé publique et de l'organisation des soins : Direction Régionale des Affaires Sanitaires et Sociales (DRASS), Agence Régionale de l'Hospitalisation (ARH), Union Régionale des Caisses d'Assurance Maladie (URCAM), Groupement Régional de Santé Publique (GRSP), Mission Régionale de Santé (MRS) en totalité, Directions Départementales des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS), Caisse Régionale d'Assurance Maladie (CRAM), Direction Régionale du Service Médical (DRSM), Mutualité Sociale Agricole (MSA) et Régime Social des Indépendants (RSI) en partie.

Son champ d'intervention propose ainsi une approche globale, cohérente et transversale de la santé. Il couvre tous les domaines de la santé publique : la prévention, la promotion de la santé, la veille et sécurité sanitaire, l'organisation de l'offre de soins en ville, en établissement de santé et dans les structures médico-sociales.

Cette convention prendra effet à la date de sa signature pour la durée du mandat local, soit jusqu'au 31 décembre 2020 (*sous réserve de modification du calendrier électoral*).

Ce partenariat entre le CDG 35 et l'ARS présentant un caractère expérimental et novateur, un bilan global sera effectué au terme de la première année afin d'ajuster les procédures si nécessaire.

B. Convention avec le Fonds Régional d'Art Contemporain Bretagne

Créé en 1981 à l'initiative du ministère de la Culture et de la Communication et de la Région Bretagne, le FRAC est précurseur d'un réseau national de soutien à la création mais inscrit dans la politique de décentralisation culturelle. Il joue depuis un rôle moteur pour l'art contemporain sur l'ensemble du territoire régional.

Le FRAC Bretagne développe un service éducatif attentif à tous les publics, ainsi qu'une documentation la plus complète possible sur les œuvres et les artistes présents dans la collection. De la mise en place d'expositions à la formation, en passant par l'édition et la conception d'outils pédagogiques, ses territoires d'action ne cessent de s'étendre pour une meilleure sensibilisation à la création contemporaine. En 2012, le FRAC Bretagne a ouvert au public les portes de son nouveau bâtiment conçu par Odile DECQ. Dans ses murs, ainsi qu'à l'échelle régionale du territoire, le FRAC Bretagne propose de découvrir la création actuelle à travers des expositions temporaires et des rendez-vous, rencontres avec les artistes, lectures d'œuvres, conférences, ainsi que des programmes de sensibilisation et de formation.

Depuis 2013, le FRAC Bretagne est un EPCC (*Établissement Public de Coopération Culturelle*) sous le régime des EPIC, constitué par le Ministère de la Culture et de la Communication (*DRAC Bretagne*), la Région Bretagne et la Ville de Rennes.

Cette convention prendra effet à la date de sa signature pour la durée du mandat local, soit jusqu'au 31 décembre 2020 (*sous réserve de modification du calendrier électoral*).

Ce partenariat entre le CDG 35 et le FRAC présentant un caractère expérimental et novateur, un bilan global sera effectué au terme de la première année afin d'ajuster les procédures si nécessaire.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, donnent, à l'unanimité, par vote à main levée, leur accord sur la mise en place de ces deux partenariats et autorisent Monsieur le Président à signer les différentes conventions.

5. TABLEAU DES EFFECTIFS : modification

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, propose aux membres du Conseil d'Administration la modification du tableau des effectifs 2015 de la manière suivante :

Suite à une procédure disciplinaire en cours, un agent n'assure plus les fonctions d'accueil.

Il est donc proposé pour le bon fonctionnement de l'activité accueil - standard, au sein du service Ressources, de créer un poste à temps non complet d'adjoint administratif 2^{ème} classe (24 heures hebdomadaires), à compter du 1^{er} septembre 2015.

Cadre d'emploi	Catégorie	Effectif	Temps travail
Adjoint administratif 2 ^{ème} classe	C	1	Temps non complet 24 h

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, adoptent, à l'unanimité, par vote à main levée, la modification du tableau des effectifs 2015 en créant un poste d'adjoint administratif de 2^{ème} classe, 24/35^{ème}, à compter du 1^{er} septembre 2015.

6. TARIFS : création de tarifs pour la réalisation de copies

Sur l'invitation de Monsieur le Président BERNARD, Monsieur Jean-Paul HUBY précise aux membres du Conseil d'Administration l'absence de tarifs relatifs aux frais de copie pour le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

La CADA (*Commission d'Accès aux Documents Administratifs*) indique que les modalités de communication sont au choix du demandeur (*consultation gratuite sur place, copie papier ou support électronique...*) et que les frais de copie peuvent être à sa charge.

Elle indique également les tarifs maximums applicables suivants : 0,18 € par page A4, 1,83 € la disquette et 2,75 € le cédérom.

Monsieur André DORÉ précise qu'il convient de créer une régie pour procéder au recouvrement des recettes liées à la réalisation de copies de documents.

En cas de demande de consultation de documents sur place et dans l'hypothèse de la réalisation de copies de ces documents, les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décident, à l'unanimité, par vote à main levée :

- ♦ de créer le tarif « frais de copie » ;
- ♦ d'adopter pour 2015 les tarifs suivants :
 - 0,18 € par page A4,
 - 1,83 € par disquette,
 - 2,75 € par cédérom ;
- ♦ de créer une régie de recette pour procéder au recouvrement des sommes encaissées pour la réalisation de copies.

7. CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2015 : bilan financier et détermination du coût du lauréat

A. Concours d'Auxiliaire de Puériculture de 1^{ère} classe

Jean-Jacques BERNARD, Président, précise aux membres du Conseil d'Administration que le concours d'auxiliaire de puériculture de 1^{ère} classe, session 2015, a été organisé par le Service Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

Le jury de ce concours s'est réuni le 10 mars 2015 et a déclaré 55 candidats admis.

♦ Éléments d'information sur le concours :

Géographie de l'examen professionnel	Collectivités et établissements publics de Bretagne
Nombre de candidats inscrits	385
Nombre de candidats admis à concourir et convoqués à l'épreuve orale	374
Nombre de candidats déclarés admis	55
Nombre de lauréats inscrits sur la liste d'aptitude (valable à compter du 1 ^{er} mai 2015)	55

Lors de l'ouverture du concours, le coût avait été estimé à 49 484.40 € pour 450 *inscrits* (soit 109.97 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de ce concours s'élèvent à **39 258.76 € pour 385 candidats inscrits et 55 admis** :

- soit un coût de **101.97 € par candidat inscrit**,
- soit un coût de **713.80 € par lauréat**.

Ce concours ouvert en 2015 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle du 28 novembre 2012 conclue entre les 4 Centres de Gestion Bretons et relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de ce concours transféré est financé par le budget spécifique de la coopération régionale annexé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, adoptent, à l'unanimité, par vote à main levée, le bilan financier et le coût du candidat lauréat pour le concours d'auxiliaire de puériculture territorial de 1^{ère} classe 2015 (bilan financier définitif : 39 258.76 € - coût du lauréat : 713.80 €).
--

L'ACTUALITÉ STATUTAIRE

Sur l'invitation du Président Jean-Jacques BERNARD, Monsieur Jean-Paul HUBY, Directeur Général des Services, présente aux membres du Conseil d'Administration l'actualité statutaire.

1. NOUVEAUX TEXTES PARUS

A. Don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade

Est publié au Journal officiel le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos.

Les agents assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité et nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants peuvent prétendre à un don de jours de repos de la part d'agents publics relevant du même employeur.

Une étude sera prochainement publiée.

Madame Séverine GAUBERT, responsable du service Statuts-Rémunération, souligne la nécessité de formaliser ce point par une délibération ou dans un règlement intérieur dans chaque collectivité.

B. Dispositif "argent de poche" : pas d'exonération de cotisations

L'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances a repris, depuis janvier 2007, le dispositif ministériel Ville Vie Vacances (VVV). Ce dispositif devait permettre l'insertion dans la vie de la cité des jeunes âgés de 11 à 18 ans issus de milieux défavorisés.

Par courrier en date du 11 janvier 2012, le Directeur de la Sécurité sociale annonçait pour l'année 2011 la reconduction des mesures d'exonération attachée à ce dispositif. Les sommes versées étaient considérées comme des aides attribuées en considération de situations dignes d'intérêt et étaient exclues de l'assiette de toutes cotisations et contributions si le montant versé n'excédait pas 15 € par jour et par jeune.

Cette mesure dérogatoire de non assujettissement n'a pas été reconduite en 2012, 2013 et 2014. Les sommes versées aux jeunes dans le cadre du dispositif "argent de poche" ne sont donc plus exonérées de cotisations. Elles sont donc soumises aux cotisations dès le 1^{er} €.

Cependant, il est à noter que Madame la Ministre de l'Éducation Nationale a été interrogée à l'Assemblée Nationale le 21 avril 2015 par un parlementaire sur ce dispositif « argent de poche ».

Madame Séverine GAUBERT précise que, par réponse ministérielle de M. Thierry BRAILLARD, Secrétaire d'État aux Sports, le non-assujettissement aux cotisations et contributions sociales CSG et CRDS est reconduit.

C. Prime exceptionnelle

Le décret n° 2015-492 du 29 avril 2015 abroge l'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires territoriaux affiliés au régime spécial de sécurité sociale et instaure une nouvelle indemnité mensuelle dégressive.

Cette indemnité ne peut être versée aux agents détenant un indice supérieur à l'indice majoré 400.

Le montant de cette indemnité est égal à un douzième du montant annuel brut de l'indemnité exceptionnelle définie par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997, versée au titre de l'année 2014 et plafonnée à 450 €.

D. 1^{er} Mai, jour férié chômé

Le 1^{er} mai est un jour obligatoirement chômé et rémunéré comme une journée habituelle de travail pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé et du secteur public.

Certains salariés peuvent être amenés à travailler le 1^{er} mai lorsqu'ils relèvent de services qui ne peuvent, par nature, interrompre leur activité.

Le code du travail prévoit que les salariés ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire. Cette règle ne semble toutefois pas avoir été érigée par le juge administratif en principe général du droit applicable aux agents publics. La rémunération des agents amenés à travailler le 1^{er} mai peut être, le cas échéant, majorée de la même manière que pour tout autre jour férié (*indemnité forfaitaire pour travail du dimanche et des jours fériés, indemnité de service de jour férié, etc.*) ou alors la durée des heures effectuées peut être récupérée, sans majoration particulière.

2. PUBLICATIONS

A. Documents

Nature du document	Intitulé
Brève	Don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade Dispositif "argent de poche" : pas d'exonération de cotisations Prime exceptionnelle 1 ^{er} Mai, jour férié chômé
Note d'information	Astreintes et permanences
Modèles	Arrêté de fin de détachement sur emploi fonctionnel

B. Focus

Date de publication	Intitulé
17/04/2015	Formation AMEEP 2 ^{ème} session
18/04/2015	Entretien professionnel - témoignages
27/04/2015	Carrefour de la Mobilité
05/05/2015	Retour sur le Carrefour des mobilités
22/05/2015	Atelier qualité de vie au travail
29/05/2015	Ergonomie
02/06/2015	Instruction dossiers urbanisme

C. Autre(s) information(s) du service Statuts-Rémunération

➤ **Des rencontres par pays sur l'entretien professionnel**

Le décret du 16 décembre 2014 rendant obligatoire l'entretien professionnel au lieu et place de la notation à compter de l'évaluation 2015, le CDG 35 propose une information pratique pour faciliter sa mise en œuvre.

Ces réunions seront l'occasion de vous présenter, d'une part, les principes relatifs à cet entretien professionnel et les modalités pratiques, d'autre part, des méthodes et outils, et enfin, l'occasion de répondre à vos questions autour de cette thématique.

Ces rencontres s'adressent aux **élus, directeurs généraux des services, secrétaires de mairie et chargés du personnel**. Elles seront déclinées par pays en groupes restreints.

La première réunion s'est déroulée le 10 avril 2015 au CDG. Une trentaine de personnes environ étaient présentes. Parallèlement à la présentation de l'entretien professionnel, cette rencontre a permis de répondre à de nombreuses questions des participants en permettant à chacun d'exprimer ses problématiques et ses interrogations dans la mise en œuvre de cette nouvelle démarche d'évaluation.

Dates suivantes :

- Le 7 mai 2015 - Chantepie
- Le 12 mai 2015 - Bain de Bretagne
- Le 19 mai 2015 - Communauté de communes Montauban-de-Bretagne
- le 28 mai 2015 - Communauté de Communes Pays de la Roche aux Fées
- le 19 juin 2015 - Village des collectivités - 1 avenue de Tizé - Thorigné-Fouillard
- le 23 juin 2015 - Saint-Malo Agglomération
- le 25 juin 2015 - Communauté de Communes du Pays de Fougères

➤ **Rencontre annuelle avec les organisations syndicales (2 juillet)** suivie d'entretiens individuels sur demande.

Monsieur Laurent ZAM souligne aux membres du Conseil d'Administration que l'extranet « Espace collectivités » du CDG 35 a été ouvert aux élus, directeurs généraux de services et responsables RH depuis le début de l'année 2015. Cet accès est personnalisé par des codes.

Une notice explicative a été transmise aux administrateurs afin qu'ils puissent se connecter à l'aide de leurs paramètres de connexion (identifiant - mot de passe) transmis par e-mail.

Cet espace leur permettra, en outre, de prendre connaissance de la nouvelle « e-lettre » mensuelle qui regroupera toutes les informations diffusées sur les sites internet et intranet du CDG. Un test de transmission a été réalisé auprès de deux administrateurs et une démonstration sera effectuée à la rentrée de septembre afin que les membres puissent se familiariser avec la procédure à suivre.

En réponse à Madame Marie-Christine MORICE, il est précisé que les membres du Conseil peuvent, soit attendre la démonstration, soit se connecter dès à présent avec leurs identifiant et mot de passe.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance de l'actualité statutaire.

LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
Jeudi 11 juin 2015	Jeudi 25 juin 2015
Jeudi 17 septembre 2015	Mardi 29 septembre 2015
Jeudi 12 novembre 2015	Jeudi 26 novembre 2015

INSTANCES PARITAIRES

C.A.P.	C.T.
Lundi 15 juin 2015	Lundi 8 juin 2015
	Lundi 7 septembre 2015
Lundi 12 octobre 2015	Lundi 2 novembre 2015
	Lundi 14 décembre 2015

INSTANCES DE SANTÉ

COMMISSION DE RÉFORME	COMITÉ MÉDICAL
	Mercredi 24 et jeudi 25 juin 2015
Jeudi 2 juillet 2015	Mercredi 22 et jeudi 23 juillet 2015
	Mercredi 26 et jeudi 27 août 2015
Jeudi 10 septembre 2015	Mercredi 23 et jeudi 24 septembre 2015
	Mercredi 21 et jeudi 22 octobre 2015
Jeudi 5 novembre 2015	Mercredi 25 et jeudi 26 novembre 2015
	Mercredi 16 et jeudi 17 décembre 2015

L'ordre du jour étant épuisé, monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, clôt la séance à 12 H 40.

Le Secrétaire de Séance

Le Président,

Marie-Christine MORICE

Jean-Jacques BERNARD