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

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

VENDREDI 1ER JUILLET 2016

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Vendredi 1er juillet 2016

Sur convocation en date du 17 juin 2016, 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, au Village des Collectivités, à Thorigné-Fouillard, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion et Maire de Thorigné-Fouillard.

ÉTAIENT PRÉSENTS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
BERNARD Jean-Jacques	Président du **Centre de Gestion**, Maire de **THORIGNÉ-FOUILLARD**, qui a **REÇU POUVOIR de Mme Béatrice HAKNI-ROBIN**
LE COZ Louis	1er Vice-Président du **Centre de Gestion**, Adjoint au Maire de **REDON**, qui a **REÇU POUVOIR de Mme Marie-Odile PITRE**
LAHAYE Patrick	2ème Vice-Président du **Centre de Gestion**, Adjoint au Maire de **LA BOUËXIÈRE**, qui a **REÇU POUVOIR de Mme Claudia ROUAUX**
LE BLOND Grégoire	3ème Vice-Président du **Centre de Gestion**, Maire de **CHANTEPIE**, qui a **REÇU POUVOIR de Mme Michèle LOMBARDIE**
SIMON-GLORY Évelyne	4ème Vice-Président du **Centre de Gestion**, Maire de **PLESDER**, qui a **REÇU POUVOIR de Mme Marie-Christine MORICE**
LAUNAY Alain	Membre du Bureau du **Centre de Gestion**, Maire de **PLEURTUIT**, qui a **REÇU POUVOIR de Mme Hind SAOUD**
DURAND Joseph	Membre du Bureau du **Centre de Gestion**, Adjoint au Maire de **BRÉAL-SOUS-MONTFORT**, qui a **REÇU POUVOIR de Mme Ghislaine PERRAULT**
de la VERGNE Aude	Adjointe au Maire de **CHÂTEAUBOURG**, Conseillère Départementale d'Ille-et-Vilaine - **arrivée à 10 h 13**, qui a **DONNÉ POUVOIR à M. Joseph MARÉCHAL (jusqu'à son arrivée)**
GOURRONC Philippe	Maire de **GOVEN**, **- arrivé à 11 h 16**, qui a **REÇU POUVOIR de M. Patrick MANCEAU (à partir de son arrivée)**
MARÉCHAL Joseph	Adjoint au Maire de **LE PERTRE**, qui a **REÇU POUVOIR de Mme Aude de la VERGNE (jusqu'à son arrivée à 10 h 13)**
MÉHAIGNERIE Maryanick	Maire de **BALAZÉ**, qui a **REÇU POUVOIR de Mme Marie-Hélène DAUCÉ**
PIEDVACHE Bernard	Maire de **BOISGERVILLY**, qui a **REÇU POUVOIR de M. Gérard GORRÉ**
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
LEFEUVRE Michel	Vice-Président de **SAINT-MALO AGGLOMÉRATION**, Maire de La Ville-ès-Nonais, qui a **REÇU POUVOIR de M. Jean-Pierre HARDY**
RANSONNETTE Marie-Pierre	Vice-Présidente de la **Communauté de Communes du Pays de LIFFRÉ**, Adjointe au maire de Liffré, qui a **REÇU POUVOIR de Mme Chantal PÉTARD-VOISIN**
SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
PAIRÉ Nicole	Maire de **RIMOU**, suppléante de **Mme Claudine CLOSSAIS**, qui a **REÇU POUVOIR de M. André LEFEUVRE**

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
LAUNAY Ludivine	Responsable du service « Ressources »
BELLITI Laurence	Coordinatrice de la Direction Générale

ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
LE FUR Christine	Membre du Bureau du **Centre de Gestion**, Adjointe au Maire de **MONTAUBAN-DE-BRETAGNE**
MORICE Marie-Christine	Membre du Bureau du **Centre de Gestion**, Maire d'**ÉTRELLES**, qui a **DONNÉ POUVOIR à Mme Évelyne SIMON-GLORY**
CLOSSAIS Claudine	Maire d'**ANTRAIN**
DAUCÉ Marie-Hélène	Maire de **ROMILLÉ**, qui a **DONNÉ POUVOIR à Mme Maryanick MÉHAIGNERIE**
GORRÉ Gérard	Adjoint au Maire de **LE CROUAIS**, qui a **DONNÉ POUVOIR à M. Bernard PIEDVACHE**
PERRAULT Ghislaine	Adjointe au Maire de **MONTERFIL**, qui a **DONNÉ POUVOIR à M. Joseph DURAND**
PÉTARD-VOISIN Chantal	Adjointe au Maire de **LE RHEU**, qui a **DONNÉ POUVOIR à Mme Marie-Pierre RANSONNETTE**
PITRE Marie-Odile	Adjointe au Maire de **DINARD**, qui a **DONNÉ POUVOIR à M. Louis LE COZ**
ROBIN Didier	Maire de **TRESSÉ**
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
HARDY Jean-Pierre	Vice-Président de **FOUGÈRES COMMUNAUTÉ**, Maire de Saint-Sauveur-des-Landes, qui a **DONNÉ POUVOIR à M. Michel LEFEUVRE**
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
ROUAUX Claudia	**CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE**, Conseillère Municipale de Montfort-sur-Meu, qui a **DONNÉ POUVOIR à M. Patrick LAHAYE**
SAOUD Hind	**CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE**, Conseillère Municipale de Rennes, Conseillère communautaire de Rennes Métropole, qui a **DONNÉ POUVOIR à M. Alain LAUNAY**
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
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 **DONNÉ POUVOIR à Mme Nicole PAIRÉ**
HAKNI-ROBIN Béatrice	Vice-Présidente du **CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE**, qui a **DONNÉ POUVOIR à M. Jean-Jacques BERNARD**
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
CHARDONNET Hubert	Adjoint au Maire de la **Ville de RENNES**

LOMBARDIE Michèle	Adjointe au Maire de la **Ville de SAINT-MALO**, qui a **DONNÉ POUVOIR à M. Grégoire LE BLOND**
MANCEAU Patrick	Conseiller Municipal de la **Ville de FOUGÈRES**, Vice-Président de Fougères Communauté, qui a **DONNÉ POUVOIR à M. Philippe GOURRONC**
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
SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
LAVASTRE Isabelle	Maire de **GAHARD**, suppléante de **Mme Christine LE FUR**
LE MEN Brigitte	Maire de **MONTGÉRMONT**, suppléante de **Mme Chantal PÉTARD-VOISIN**
MÉNARD Gilbert	Maire de **LE SEL-DE-BRETAGNE**, suppléant de **M. Philippe GOURRONC**
MONNIER Robert	Maire de **SAINT-PIERRE-DE-PLESGUEN**, suppléant de **Mme Marie-Hélène DAUCÉ**
RAULT Henri	Maire de **CHAUVIGNÉ**, suppléant de **M. Gérard GORRÉ**
RUELLO Jacques	Maire de **CINTRÉ**, suppléant de **Mme Marie-Christine MORICE**
SOLIER Marie-Élisabeth	Maire de **MONT-DOL**, suppléante de **Mme Marie-Odile PITRE**
THÉBAULT Yves	Maire de **BAIN-DE-BRETAGNE**, suppléant de **Mme 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**

Monsieur Joseph MARÉCHAL est désigné comme Secrétaire de Séance.

- **NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 33**
- **NOMBRE DE PRÉSENTS : 15**
- **NOMBRE DE POUVOIRS : 13**
- **NOMBRE DE VOTANTS : 28**
- **SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Joseph MARÉCHAL**
- **DATE DE CONVOCATION : 17 juin 2016**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Vendredi 1er juillet 2016

PROCÈS-VERBAL

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

- Madame Marie-Christine MORICE a donné pouvoir à Madame Évelyne SIMON-GLORY,
- Madame Ghislaine PERRAULT a donné pouvoir à Monsieur Joseph DURAND,
- Madame Marie-Odile PITRE a donné pouvoir à Monsieur Louis LE COZ,
- Monsieur Gérard GORRÉ a donné pouvoir à Monsieur Bernard PIEDVACHE,
- Madame Chantal PÉTARD-VOISIN a donné pouvoir à Madame Marie-Pierre RANSONNETTE,
- Madame Marie-Hélène DAUCÉ a donné pouvoir à Madame Maryanick MÉHAIGNERIE,
- Monsieur Jean-Pierre HARDY a donné pouvoir à Monsieur Michel LEFEUVRE,
- Madame Claudia ROUAUX a donné pouvoir à Monsieur Patrick LAHAYE,
- Madame Hind SAOUD a donné pouvoir à Monsieur Alain LAUNAY,
- Monsieur André LEFEUVRE a donné pouvoir à Madame Nicole PAIRÉ,
- Madame Béatrice HAKNI-ROBIN a donné pouvoir à Monsieur Jean-Jacques BERNARD,
- Madame Michèle LOMBARDIE a donné pouvoir à Monsieur Grégoire LE BLOND,
- Madame Aude de la VERGNE a donné pouvoir à Monsieur Joseph MARÉCHAL (jusqu'à son arrivée à 10 h 13),
- Monsieur Patrick MANCEAU a donné pouvoir à Monsieur Philippe GOURRONC (à partir de l'arrivée de ce dernier à 11 h 16).

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

Monsieur Joseph MARÉCHAL est désigné comme secrétaire de séance.

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 10 mai 2016.

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du mardi 10 mai 2016 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
19/05/16	Rencontre thématique « Le fonctionnement des instances médicales »		GLB		SS
24/05/16	Rencontre thématique « Le travail en toute sécurité grâce à l'accueil sécurité des nouveaux embauchés »		GLB		SS
24/05/16	Ecrits des concours d'assistant et d'assistant principal de 2ème classe de conservation du patrimoine et des bibliothèques		LLC		NJ
24/05/16	Conseil de l'IPAG	JJB		JPH	
26/05/16	Conseil de Discipline		ESG		SG
25 au 27/05/16	Accueil des élus Mahorais	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	tous les responsables
30/05/16	Conseil de Discipline		ESG		SG
31/05/16	Manifestation "10 ans Emploi Territorial"	JJB		JPH - LZ	
31/05 au 02/06/2016	Congrès des Maires à Paris	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - JMP	
03/06/16	COPIL GRC (attribution du marché)		LLC - PL - ESG	LZ	LL
06/06/16	Réunion régionale de la coopération concours régionale au CDG 56		LLC		NJ
07/06/16	Réunion des Présidents des CDG bretons	JJB		JPH - LZ - JMP	
07/06/16	Rencontre des Présidents bretons avec l'élue RH de la Région Bretagne	JJB		JPH	
09/06/16	Préparation Comité Technique départemental		PL	JMP	SG
13/06/16	Comité technique départemental		PL	JMP	
14/06/16	Rencontre des membres de la Commission de Réforme « Qualité de vie au travail »		GLB		SS
14/06/16	Préparation Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail		PL - GLB	JMP	SG - SS
15/06/16	Préparation Commissions Administratives Paritaires		ESG	JMP	SG
16/06/16	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	
16/06/16	Préparation Commissions Administratives Paritaires	JJB		JMP	SG
17/06/16	Entretiens de recrutement "marchés publics"	JJB		JPH	
20/06/16	Commissions Administratives Paritaires	JJB	LLC - PL - ESG	JMP	SG
21/06/16	Entretiens de recrutement "assistante conseil et développement" et "marchés publics"	JJB		LZ	
22/06/16	Réunion de la Coopération Informatique GO + à Paris	JJB	LLC	JPH - JMP	PhB
23/06/16	Rencontre thématique « Faciliter le retour au travail grâce au FIPH »		GLB		SS

24/06/16	Réunion d'installation de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail		PL - GLB	JMP	SS - SG
27/06/16	Conseil Régional d'orientation		LLC - PL		
01/07/16	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	
01/07/16	Barbecue du Personnel du CDG 35	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	tous les responsables
04/07/16	Conseil de Discipline		ESG		SG
07/07/16	Commission de Réforme		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) - P. BEAUCOUDRAY (PhB) - E. ENDEWELT (EE) - S. GAUBERT (SG) - N. JACQUET (NJ) - L. LAUNAY (LL) - C. RÉGNAULT (CR) - S. SOYER (SS)

Jean-Paul HUBY commente certaines activités de l'exécutif des dernières semaines :

- ***L'accueil d'une délégation d'élus de Mayotte fin mai 2016 :***

Cette visite s'est parfaitement déroulée puisque les élus mahorais ont exprimé leur grande satisfaction d'avoir découvert le fonctionnement et les enjeux, d'une part du CDG 35, d'autre part des collectivités comme la ville de Thorigné-Fouillard sur l'urbanisme et des intercommunalités comme la communauté de communes du Pays de Liffré ou Rennes Métropole, notamment au niveau de la compétence « transports ».

- ***La rencontre des Présidents des CDG bretons du 7 juin 2016 :***

Celle-ci a permis de faire le point sur les coopérations existantes mais aussi de débattre sur de nouveaux sujets de mutualisation potentiels.
Par ailleurs, cette réunion a également permis d'avoir un rendez-vous commun avec une élue du Conseil Régional de Bretagne, Madame Claudia ROUAUX, pour évoquer l'avenir des services de médecine préventive, le fonctionnement des instances médicales, les services de missions temporaires, le guide de l'apprentissage, sans oublier le FEET qui se déroulera à Brest le 13 décembre prochain.

- ***Les réunions successives sur les coopérations informatiques :***

Les rapports d 'étape sur l'audit de GO + et les scénarios d'évolution ont été présentés, le 22 juin, aux 9 CDG partenaires. Il s'agit, durant l'été et à la rentrée de septembre, de les affiner pour permettre aux élus de prendre des orientations le 4 octobre prochain.
Jean-Jacques BERNARD précise que les Bureaux des CDG seront amenés à donner un avis sur ce dossier à la mi-septembre et que lors de sa réunion du 13 septembre prochain, celui du CDG 35 sera invité à en débattre. Les Conseils d'Administration respectifs seront ensuite saisis afin de donner des orientations sur ce sujet et celui du GIP, mené en parallèle, constituant une des hypothèses d'évolution de la coopération GO +.

- ***La Commission Régionale d'Orientation du CNFPT :***

Il est précisé l'intervention de Monsieur Louis LE COZ au CRO de Vannes sur des décalages entre les instructions données aux candidats lors des préparations à certains concours et la nature des épreuves selon la réglementation en vigueur. Il conviendrait donc de mieux coordonner les formations avec les organisateurs. Ce point sera abordé par Jean-Paul HUBY lors de son rendez-vous avec la Directrice Régionale du CNFPT le 16 août prochain.

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

LA THÉMATIQUE

LE RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DU CDG 35

1. LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP

Le dispositif mis en œuvre au CDG 35 pour la préparation de l'adoption du nouveau régime indemnitaire intitulé « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel », dit RIFSEEP, est présenté aux membres du Conseil d'Administration. Il est précisé que ce rapport a été soumis à l'avis du Bureau lors de sa séance du 28 avril afin de saisir le Comité Technique de ce projet le 13 juin dernier.

Le Président Jean-Jacques BERNARD rappelle en introduction le contexte général de cette réforme et le contexte particulier du CDG 35.

Au niveau général, il faut mettre en œuvre cette réforme dans les meilleurs délais pour ne pas bloquer des paiements de primes devenues obsolètes comme la PFR. Pourtant, tous les textes n'étant pas parus, il faut donc anticiper une mise en œuvre progressive de ce nouveau dispositif.

Le Président reconnait que le dispositif adopté par le CDG 35 sera analysé par les collectivités locales du département qui cherchent des repères. Il s'agit donc pour les administrateurs d'avoir une approche équilibrée entre l'application de l'esprit des textes et la prise en compte des caractéristiques propres au CDG 35.

Jean-Jacques BERNARD rappelle que ce nouveau régime indemnitaire s'intègre à la mise en œuvre de l'entretien professionnel. La traduction de l'engagement professionnel peut se faire, notamment, par la part variable du RIFSEEP, la part fixe étant plutôt réservée aux acquis des anciennes primes fixes.

Il indique que cette vision n'a pas reçu un avis favorable de la majorité des organisations syndicales représentant le personnel lors du passage en Comité Technique, hostiles par principe à l'individualisation des primes. Pourtant, cette proposition a été travaillée et validée en concertation avec l'instance du personnel en interne qui s'est réellement investie sur le sujet.

Patrick LAHAYE, en sa qualité de Président du Comité Technique départemental, précise que tous les dossiers de RIFSEEP présentant des critères supplémentaires à ceux décrits par la loi pour l'évaluation ou instituant une part variable reçoivent un avis défavorable de la majorité des organisations syndicales. En revanche, le collège des collectivités a émis un avis favorable.

Le Président invite Jean-Paul HUBY et Ludivine LAUNAY à présenter un diaporama synthétique qui précise la démarche de concertation engagée depuis quelques mois, les principes proposés et l'approche sur la part variable concernant les agents du siège.

A. Caractéristiques du RIFSEEP

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel *(RIFSEEP)* dans la fonction publique d'État. Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à se substituer aux régimes indemnitaires ayant le même objet et à concerner tous les fonctionnaires. Les modalités de mise en œuvre du décret à l'État sont précisées par une circulaire du 5 décembre 2014.

Ce décret, prévu pour les fonctionnaires de l'État, est transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité. Toutefois, en application du principe de libre administration, toutes les dispositions contenues dans le décret et la circulaire ne sont pas contraignantes pour la fonction publique territoriale.

Le régime indemnitaire représente les éléments facultatifs de rémunération servis aux agents sous forme de primes et indemnités individuelles. Jusqu'à présent, les primes et indemnités individuelles étaient liées au grade, à l'emploi, aux fonctions ou aux sujétions *(obligations particulières)*. L'évolution introduite par le RIFSEEP vise à tenir compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

L'autorité territoriale *(Le Président)* fixe le taux individuel *(ou attribue le montant individuel)* applicable à chaque agent, dans la limite du cadre fixé par délibération et de l'enveloppe budgétaire dédiée, voté par l'organe délibérant. La compétence de celui-ci reste encadrée par les textes afin de répondre au souci d'équilibre entre le principe de libre administration des collectivités territoriales et le principe de parité avec la fonction publique d'État.

Il est précisé que cette délibération instaure le nouveau régime indemnitaire et détermine les éléments suivants :

- La nature des parts *(fixe / variable)* ;
- Les bénéficiaires *(agents concernés)* ;
- Les modalités de versement *(dont la périodicité)* ;
- Les critères d'attribution et de réexamen ;
- Les montants ou taux *(minima et maxima)* ;
- Les crédits ouverts.

De manière générale, il est rappelé que l'examen du système de rémunération en vigueur dans l'établissement est indissociable d'une réflexion sur les autres composantes du système de gestion et de développement des ressources humaines de la collectivité, dans le but de les coordonner et de les mettre en cohérence.

Aussi, peuvent être examinés :

- Le niveau de la masse salariale et la situation financière générale de l'établissement ;
- L'attractivité de l'établissement, notamment concernant certains métiers en tension ;
- Les équilibres et la transparence internes *(une communication envers l'encadrement et les agents favorisera la bonne compréhension du système)*.

Il est précisé que sont exclus du nouveau régime indemnitaire les avantages collectivement acquis, cités à l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Celui-ci permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération, lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi précitée. Pour le CDG 35, ceci concerne la prime de fin d'année.

Pour le moment, un arrêté du 27 août 2015 précise, pour la Fonction Publique d'État, les règles de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités :

- Indemnité compensant un travail de nuit ;
- Indemnité pour travail du dimanche ;
- Indemnité pour travail des jours fériés ;
- Indemnité d'astreinte ;
- Indemnité d'intervention ;
- Indemnité de permanence ;
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Le régime indemnitaire peut être versé aux fonctionnaires territoriaux *(stagiaires et titulaires)* et étendu par délibération aux agents contractuels de droit public *(CDD et CDI)*.

Le décret est entré en vigueur le 1er juin 2014 mais les dates d'application sont différentes selon les filières. Dans la fonction publique de l'État, les dispositions du décret s'appliquent à tous les fonctionnaires de la filière administrative ainsi qu'à ceux percevant la Prime de Fonctions et de Résultats *(PFR)* au 1er janvier 2016. **Tous les autres fonctionnaires *(sauf exceptions prévues par arrêté)* sont concernés par ce nouveau régime indemnitaire, au plus tard à compter du 1er janvier 2017**. Des arrêtés interministériels fixent des éléments propres pour chaque corps ou statut d'emplois *(nombre de groupes, montants minimaux et maximaux…)*.

Aussi, ce dispositif devrait concerner l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, quelles que soient leur catégorie hiérarchique et leur filière *(sauf exceptions prévues par arrêté ministériel à paraître et sauf filières non soumises au principe de parité comme la police municipale et les sapeurs-pompiers)*. **Toutefois, les agents relevant d'un cadre d'emplois pour lesquels l'arrêté ministériel n'a pas encore été publié *(tels que les ingénieurs, les adjoints techniques et les médecins)* ne pourront pas être inclus dans ce nouveau dispositif. Une nouvelle délibération devrait alors être prise en cas de publication ultérieure.**

La PFR, mise en place au CDG 35 pour certains agents de catégorie A, est abrogée depuis le 31 décembre 2015 et il revient aux assemblées délibérantes d'abroger d'office les délibérations afférentes dans un délai raisonnable. **Aussi, a-t-il été convenu avec le trésorier de l'établissement d'adopter le nouveau dispositif pour une mise en œuvre à compter du 1er juillet 2016**.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

1. **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise *(IFSE)*, liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;**
2. **Le complément indemnitaire *(CI)*, versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.**

1. **Le montant de l'IFSE** est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis et différents critères doivent permettre de répartir chaque poste de la collectivité au sein de groupes de fonctions. Ces groupes doivent comporter, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des fonctionnaires. Une fourchette *(plancher/plafond)* est ensuite déterminée pour chaque groupe de fonctions. **Ainsi, une classification exhaustive de chaque poste existant dans la collectivité doit être réalisée**.

   Le décret impose, une fois le nouveau régime indemnitaire institué, que le montant de l'IFSE fasse l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Ce réexamen n'emporte pas nécessairement une revalorisation du régime indemnitaire de l'agent.

2. En plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, **il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire**. Ce versement n'est pas obligatoire. Le montant maximal du CI est fixé par arrêté, par groupe de fonctions. Le montant qui peut être versé à l'agent se situe dans la fourchette *(plancher/plafond)*. Le CI fait l'objet d'un versement annuel en une ou deux fractions.

   Le versement de ce montant ne sera pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre, puisqu'il tiendra compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. Seront par exemple appréciés : la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail, la connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service, son assiduité.

Ainsi, le but de ce nouveau régime indemnitaire est de donner un nouvel équilibre entre les fonctions de l'agent et sa manière de servir, en insistant davantage sur la part liée aux fonctions. C'est pourquoi, en lien avec la philosophie du texte et dans la continuité des travaux menés auprès des collectivités sur la valorisation du parcours de l'agent à travers la mise en place de l'entretien professionnel, **il est proposé de mettre en place le complément indemnitaire pour les agents du siège du CDG 35**.

À l'issue de la présentation des caractéristiques du RIFSEEP, sont exposées les propositions pour la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire au CDG 35.

B. Mise en œuvre au CDG 35

Il est précisé que les agents concernés au CDG sont, d'une part, **les agents du siège** sur emplois permanents et non permanents et, d'autre part, **les agents des missions temporaires**, et ce quel que soit leur statut *(stagiaires, titulaires et contractuels en CDD ou CDI)*.

À l'occasion du travail entrepris pour la préparation de la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire au CDG 35, plusieurs objectifs ont été identifiés :

- favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme,
- fidéliser les agents donnant satisfaction dans l'exercice de leur travail,
- renforcer l'attractivité de l'établissement pour le recrutement,
- améliorer la rémunération des bas salaires,
- renforcer la modulation de la rémunération,
- initier une démarche de GPEEC.

Par ailleurs, l'impact du projet appelé « PPCR » *(Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations)* a également été anticipé lors de la préparation de l'adoption du RIFSEEP. En effet, de nouveaux points d'indice seront intégrés dans le traitement brut indiciaire *(6 points)* et un abattement de régime indemnitaire *(équivalent à 5 points)* prévu *(pour les agents de catégorie B cela intervient dès 2016)*. **Aussi, convient-il de ne pas prévoir un plancher d'IFSE trop haut afin que « le régime indemnitaire après PPCR » soit conforme aux fourchettes votées**.

La délibération de mise en œuvre du RIFSEEP doit également indiquer les conditions de réexamen de ce nouveau régime indemnitaire. Aussi, est-il proposé comme le prévoient les textes, que le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent *(sauf pour les contractuels des missions temporaires dont l'évolution de régime indemnitaire est spécifique - cf. infra)* ;
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la 1ère période de détachement.

a - Concernant les agents du siège :

En premier lieu, quelques chiffres peuvent être rappelés concernant le budget du CDG 35 *(compte administratif 2015 du budget principal)* :

- **Charges de personnel et frais assimilés : 12 218 503 €**
- **Masse salariale du siège : 4 780 815 €, dont 639 320 € de régime indemnitaire mensuel.**

1. Préparation du RIFSEEP :

Voici le calendrier adopté pour la préparation de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, associant notamment les représentants au sein de l'Instance du personnel *(IDP)*.

- Travaux internes - concertation :
  - comité de direction du 22 janvier,
  - réunion de lancement avec représentants des agents le 2 février ;
- Points avec le Président et M. Huby = définition des objectifs et des marges de manœuvre / validation de la méthode *(2 réunions)* ;

- Points d'étape avec représentants des agents à l'IDP - propositions / échanges / travaux : mi-février - mi-mars *(2 points)* ;
- Réunion plénière de l'IDP : 22 mars ;
- Comité de direction le 1er avril = finalisation des groupes + travail sur les critères d'attribution de la part variable ;
- Échange avec représentants des agents : entre le 12 et le 22 avril ;
- Rapport en Bureau : 28 avril ;
- Préparation de la saisine du Comité Technique : au plus tard le 18 mai ;
- Avis du Comité Technique : 13 juin ;
- Conseil d'Administration du 1er juillet ;
- Mise en œuvre à compter du 1er juillet *(pour la part fixe)*.

Information des agents :

- Article intranet sur les objectifs et la méthode *(le 2 mars)* ;
- Restitution de la réunion d'IDP du 22/03 le 22 avril ;
- Information à l'issue du Bureau du 28 avril.

2. Les régimes indemnitaires en cours pour le siège :

Différentes primes sont attribuées au CDG, en fonction des réglementations pour les différents cadres d'emplois et des délibérations en vigueur au sein de l'établissement, telles que la Prime de Fonctions et de Résultats *(PFR)*, l'Indemnité Spécifique de Services *(ISS)*, la Prime de Service et de Rendement *(PSR)*, la Prime de Technicité, l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires *(IFTS)*, l'Indemnité d'Administration et de Technicité *(IAT)*, l'Indemnité d'Emplois pour Missions de Préfecture *(IEMP)*…

Le tableau ci-dessous donne une vision d'ensemble des groupes et montants versés pour les agents, quel que soit leur statut, sur emplois permanents et non permanents, dans certaines circonstances :

Catégories	Grades	Fonctions ou type de fonctions	Montant mensuel versé (TC) - au 1er janvier 2016		Nombre d'agents concernés	Remarques
			Montant cible	Situations dérogatoires*		
A+	Attaché principal à Administrateur HC	Membres de la Direction générale	890	2	3	PFR 5 / emplois fonctionnels
A	Attaché principal à Directeur	Responsable de service	837	2	7	PFR 4
A	Attaché	Responsable d'activité	680	2	7	PFR 3
A	Attaché	Coordonnateur/ consultant	628	3	7	PFR 2
A	Ingénieur	Analyste (Go+)	887	1	7	prime informatique pour 1 agent
A	Médecins/Psychologue	Médecins/ Psychologue	529	1	5	1 psychologue (TNC)
A	Attaché	Expert/ chargé de mission	525	1	6	PFR 1
B	Rédacteur ou technicien à Rédacteur ou technicien principal de 2ème ou 1ère cl/ Assistante socio-éducatif	Toutes fonctions	300	2 (administrative) 3 (technique)	31	prime informatique pour 2 agents
C	Adjoint adm. ou technique 2ème et 1ère cl à Adjoint adm. ou technique principal 2ème et 1ère cl	Toutes fonctions	243	3 (administrative) 1 (technique)	32	

** S'expliquant par l'attribution d'un régime indemnitaire spécifique (prime informatique, emplois fonctionnels) ou par des situations anciennes.*

Il est rappelé que les agents en remplacement ou renfort ne perçoivent un régime indemnitaire qu'au bout d'une année de présence. Les contractuels issus des missions temporaires en contrat au siège voient leur expérience cumulée prise en compte. Par ailleurs, les agents contractuels peuvent se voir attribuer un régime indemnitaire, lorsqu'ils interviennent dans des secteurs en tension pour lesquels le recrutement est difficile *(informatique, prévention, médecine…)* ou lorsqu'ils interviennent sur des missions à responsabilité.

Bien que la garantie de maintien du niveau indemnitaire actuel de l'agent, prévue dans la FPE, ne semble pas s'imposer dans la FPT, **il est proposé que l'intégralité de ce montant antérieur individuel soit maintenue dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE** *(part fixe)* dans la limite des plafonds votés.

Pour information, il est précisé que l'impact financier de **l'augmentation de la valeur du point d'indice se chiffre pour le CDG** *(siège à effectif constant)* **à 28 000 € en année pleine** *(14 000 € en 2016 - application de 0.6 % au 1er juillet - et 25 700 € en 2017 - application de 0.4 % au 1er février)*.

b - Concernant les agents des missions temporaires :

1. Préparation du RIFSEEP

Tout d'abord, il convient de dresser un état des lieux des effectifs et des dépenses.

Sont concernés les agents contractuels, stagiaires et titulaires placés en mission temporaire.

Au 1er janvier 2016, le CDG dispose de 208 postes *(ETP)* pour la mission **« remplacements et renforts »**, occupés en grande majorité par des agents contractuels, dont 1 en CDI, ainsi que par 4 titulaires et 1 stagiaire.

En décembre 2015, 48 agents ont perçu une prime mensuelle à la charge du CDG *(non ETP)*. Sur l'ensemble de l'année 2015, 55 agents ont perçu une prime exceptionnelle.

Versée après deux ans de services effectifs à temps complet, elle est perçue en totalité au même moment que la mise en place du RI mensuel *(pas d'échelonnement)* et, pour ceux qui quittent le service entre 13 et 24 mois d'ancienneté totale en ETP, elle est versée au prorata du temps de présence, y compris aux agents partant pour un CDD en collectivité. Enfin, elle est versée également aux agents qui basculent en portage de contrat *(pour solder leur situation CDG avant de dépendre du fonctionnement de leur collectivité)*.

Les agents relevant du **portage de contrat** et du **Service Intercollectivité Territorial** sont également concernés par la mise en œuvre du RIFSEEP mais les primes versées à la demande des collectivités d'affectation leur étant refacturées, il n'y a pas de nécessité de l'analyser.

En 2015, la masse salariale des agents de la mission « remplacements et renforts » s'élève à 4 904 075.80 €, dont 100 000 € de régime indemnitaire *(dont 11 515 € versés sous forme exceptionnelle)*.

2. ***Les régimes indemnitaires en cours des agents en remplacements - renforts :***

Catégories	Grades	Fonctions ou type de fonctions	Prime exceptionnelle à 24 mois *(proratisée si départ entre 13 et 24 mois)*	Montant mensuel versé (TC) - au 1er janvier 2016			Effectifs concernés / ETP (sur 2015)			Remarques
				De 25 à 36 mois	De 37 à 48 mois	Au-delà de 49 mois				
	Contractuels									
A	Tous grades	Toutes fonctions	300	118	141	163	2 / 0.5	0 / 0	2 / 0.75	+ Prime versée si demande de la collectivité (attribution possible dès le recrutement de l'agent)
B	Tous grades	Toutes fonctions	300	118	141	163	11 / 5.17	7 / 4.17	6 / 4.5	
C	Tous grades	Toutes fonctions	300	118	141	163	25 / 14.58	10 / 5.33	12 / 8	
	Titulaires et CDI									
A	Tous grades	Niveau élevé		325			2			PFR 2 + part variable si demande de la collectivité
A	Tous grades	Niveau standard		265			1			PFR 1 + part variable si demande de la collectivité
B	Tous grades	Toutes fonctions		247			0			+ Prime versée si demande de la collectivité
C	Tous grades	Toutes fonctions		230			3			

C. Principes proposés pour le RIFSEEP

a - Concernant les agents du siège :

Il est précisé que les différents principes énoncés à ce stade du travail préparatoire ont été élaborés après les échanges prévus au calendrier et soumis à l'avis des représentants des agents en IDP. Ils ont été soumis à l'avis du Comité Technique le 13 juin 2016.

Il est également rappelé que ce nouveau régime indemnitaire concerne l'ensemble des agents du siège, quel que soit leur statut *(stagiaires, titulaires, contractuels en CDD et CDI)*, placés sur emplois permanents. Les agents contractuels sur emplois non permanents se voient attribuer le régime indemnitaire correspondant à leur groupe à compter de 12 mois d'expérience ou dès leur recrutement selon les fonctions exercées *(métiers en tension, responsabilités particulières)*.

1. ***Maintien des règles applicables en cas d'absences pour raison de santé :***

   L'IFSE *(part fixe)* suit le traitement versé à l'agent en référence à la délibération n° 14-23 adoptée par le Conseil d'Administration du CDG le 19 mars 2014.

2. ***Objectif de rapprochement des régimes indemnitaires servis aux différentes filières.***

3. ***Pas d'augmentation de la part fixe des régimes indemnitaires actuels (sauf pour le nouveau groupe créé en catégorie B).***

4. ***En catégorie C : création d'un groupe pour les référents (1 agent à ce jour) ; d'un groupe pour les agents en remplacement et accroissement temporaire d'activité. Pas de création de groupe pour les autres agents de catégorie C sur emplois permanents.***

5. ***Création d'un nouveau groupe en catégorie B "agents spécialisés polycompétents" :***

Leur IFSE *(part fixe)* serait augmentée de 40 € maximum par mois *(montant mensuel cible = 340 €)*. Les agents en situation dérogatoire *(percevant plus de 340 € par mois pour un temps complet)* seraient exclus de cette augmentation.

6. ***Création de groupes en catégorie A :***

Ces groupes sont basés sur ceux mis en place au moment de l'adoption de la prime de fonctions et de résultats *(PFR)*.

Les agents non concernés par la PFR seraient placés dans un groupe dit « experts » *(médecin, psychologue du travail, ingénieur informatique…)*. Toutefois, une partie des textes réglementaires concernant ces agents n'a pas été publiée et le RIFSEEP ne leur est pas applicable à ce jour. Leur régime indemnitaire actuel serait donc maintenu après le 1er juillet 2016.

L'IFSE versée aux agents de catégorie A serait stable *(c'est-à-dire équivalente aux régimes indemnitaires versés à ce jour)*.

7. ***Introduction d'une part variable pour l'ensemble des agents :***

Elle serait versée annuellement à partir de mars 2018 et assise sur les objectifs professionnels prévus lors du compte-rendu d'entretien professionnel *(CREP)* de chaque année. L'année de référence prise en compte *(année N)* sera l'année 2017.

Les montants et conditions d'attribution de ce CI sont à définir *(cf. infra)*.

8. ***Part variable modulée selon les résultats financiers globaux de l'établissement :***

Afin de préserver la possibilité pour le CDG de ne pas verser de part variable aux agents en cas de difficultés financières particulières, il semble nécessaire de prévoir dans la délibération instaurant le RIFSEEP une clause relative à la capacité financière de l'établissement ainsi qu'une fourchette basse de cette part variable *(complément indemnitaire)* démarrant à 0 €.

⇨ **<u>Simulations</u> :**

Les travaux menés selon ces principes ont permis d'élaborer une grille et d'estimer les enveloppes prévisionnelles relatives au RIFSEEP.

Enveloppes RIFSEEP - SIMULATIONS

Catégories / groupes	Enveloppe (année 2015)	Evolution IFSE	Enveloppe IFSE	Montant CI annuel maximum	Enveloppe CI	Enveloppe totale avec CI	Evolution due au CI	Enveloppe supplé-mentaire maximum
Cat C	94 901.93	0.00	94 901.93	25*12 =300 (environ 10 %)	9 900.00	104 801.93	**10 %**	9 900.00
Cat B / G2	100 239.45	0.00	100 239.45	320 € (environ 9 %)	4 480.00	104 719.45	**4 %**	4 480.00
Cat B / G1*	34 424.43	4 800.00	39 224.43	350 €	5 800.00	45 024.43	**15 %**	10 600.00
Cat A	409 754.68	0.00	409 754.68	380 à 500 € (6 à 3 %)	18 471.87	428 226.54	**5 %**	18 471.87
TOTAL	**639 320.48**	**4 800.00**	**644 120.48**		**38 651.87**	**682 772.35**	**7 %**	**43 451.87**

*G1 = 40 € x 12 mois x 10 agents

Compte-tenu de la faible évolution prévue pour la part fixe *(IFSE)*, l'enveloppe supplémentaire estimée se monte à 43 500 €, dont 39 000 € pour la part variable *(CI)*. **Il est rappelé que cette estimation est réalisée sur la base des effectifs de l'année 2015 et devra être réévaluée au moment du vote du budget primitif de l'année 2018.**

Il convient d'établir des critères d'attribution pour la part variable.

Il est rappelé que le complément indemnitaire *(CI)* aura un caractère exceptionnel au sens où il viendra concrétiser l'engagement professionnel et l'assiduité de chaque agent. Ce CI sera versé annuellement en mars N+1. Les différents éléments ci-dessous restent des propositions à affiner avant la présentation de la délibération au Comité Technique, en lien, notamment, avec les représentants des agents à l'Instance du Personnel.

Il est proposé de prendre en compte deux aspects *(sous forme de 2 parts)* afin de valoriser, notamment, la continuité de service, facteur important dans l'accomplissement des objectifs de l'établissement.

1. Part n° 1 : assiduité = 40 % du CI

   Cette part vise à encourager le présentéisme, la régularité, la fiabilité de l'agent sur une période de référence annuelle *(la 1ère période de référence débuterait le 1er janvier 2017)*.

   Ne seraient pas décomptés : les congés annuels, RTT et jours de CET, ni les journées de formation et préparation aux concours, ainsi que les absences pour mandat syndical.

   Les autres absences seraient décomptées *(congés maternité, paternité ou d'adoption, congés de maladie, absences pour événements familiaux, jours enfants malades, engagements particuliers, absence de service fait…)*. Les sanctions disciplinaires donnant lieu à absence seraient également décomptées.

   Une franchise de 5 jours est appliquée. Aussi, le décompte n'intervient pour un temps plein qu'à compter du 6ème jour d'absence cumulée sur l'année civile. Cette franchise est proratisée au temps de travail ou au temps de présence sur l'année pour les agents arrivant en cours d'année.

   Par exemple : si CI = 300 € ; part « assiduité » = 120 € :

   Si par principe, 50 j. d'absence au-delà de la franchise = 0 € sur cette part => 1 j d'absence équivaut à défalquer 2.40 € / jour.

   Donc 20 j d'absence = 72 € perçus (2.40€x20 j=48 € en moins) et 30 j d'absence = 48 € perçus (2.40€x30=72 € en moins).

2. Part n° 2 : engagement professionnel = 60 % du CI

   Actuellement, seuls 4 critères sont cités en référence pour les compte-rendus d'entretien professionnel du CDG 35 :

   - Résultats professionnels et réalisation des objectifs ;
   - Compétences professionnelles et techniques ;
   - Qualités relationnelles ;
   - Capacité d'encadrement ou d'expertise, ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

   Il est convenu de fixer le plus d'objectifs chiffrés possibles lors des entretiens d'évaluation et de travailler sur une grille commune aux services pouvant être déclinée pour chaque groupe.

   Il pourrait être proposé de répartir arithmétiquement cette part du CI :

   - ⅓ lié aux qualités relationnelles *(internes comme externes)* : respect des process de travail, transmission pour la continuité du service ; attitude au travail au quotidien…
   - ⅔ liés aux résultats professionnels et réalisation des objectifs, les compétences professionnelles et techniques étant réputées acquises sur les fonctions exercées et valorisées par l'IFSE. De la même manière, la capacité d'encadrement ou d'expertise, ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, devront apparaitre comme un des objectifs de l'agent.

   Concernant le volume horaire effectué par les agents, il est convenu que les heures supplémentaires pourront continuer à être valorisées *(dans le cadre de la définition réglementaire des HS et en accord avec l'encadrement)*. Il n'est pas prévu de « survaloriser » un temps de présence supplémentaire *(heures écrêtées sur la badgeuse par exemple)*.

Concernant les agents arrivant ou partant en cours d'année, il est proposé la règle suivante : une présence d'au moins 9 mois sur 12 est requise. L'agent doit prendre ses fonctions avant le 1er mai de l'année N pour que l'attribution d'un CI en N+1 soit évaluée en fin d'année N. L'agent doit quitter ses fonctions après le 1er septembre N pour que l'attribution d'un CI au moment de son départ soit évaluée. Dans ce cas, le versement devra être effectué en octobre. Il sera donc prévu dans la délibération, que le CI pourra être versé deux fois lors d'une même année civile : en mars N+1 correspondant au bilan de l'année N et en octobre N+1 anticipant le bilan de l'année N+1 *(normalement versé en mars N+2)*.

b - Concernant les agents des missions temporaires :

Il est rappelé que l'IFSE est une indemnité liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle. Compte tenu de l'activité spécifique des missions temporaires, les postes attribués sont très divers et peuvent varier d'une mission à l'autre. Par conséquent, sont pris en compte l'expérience professionnelle ainsi que le niveau de responsabilités et d'expertise d'une famille de métiers.

- **Primes à l'initiative du CDG 35**

Dans un contexte de fragilité du système des missions temporaires *(départ de plus en plus nombreux des agents vers des CDD proposés directement par les collectivités)*, il est envisagé de revaloriser le régime indemnitaire dans un objectif d'attractivité, de fidélisation et de reconnaissance de l'expérience professionnelle tout en maintenant, simplifiant ou modifiant certains principes :

1. ***Création de trois groupes pour chacune des catégories (A, B et C) avec modulation des montants.***

2. ***Création de groupes permettant la reconnaissance des parcours professionnels répartis en catégories A, B et C, notamment pour ceux concernant les métiers en tension et à responsabilités (informaticiens, DGS, responsables des finances…)*** par l'attribution d'une prime dès le premier recrutement *(pouvant également compenser les heures supplémentaires lorsqu'elles ne peuvent être payées ou récupérées)*.

3. ***Suppression de la prime exceptionnelle au profit d'une revalorisation générale du régime mensuel :***

   Pour mémoire, cette prime avait été instituée à l'époque pour « compenser » l'absence de prime de précarité dans la FPT et pour valoriser la parcours de l'agent aux MTP avant une intégration définitive en collectivité. Face au contexte qui a évolué depuis, cette prime n'a plus sa vocation initiale et n'est plus pertinente pour fidéliser les agents. Toutefois, il est proposé un maintien des acquis si le nouveau régime indemnitaire est moins favorable que l'ancien au moment de sa mise en œuvre pour les agents présents au 1er juillet 2016.

4. ***Abaissement du seuil de prise en compte de l'expérience professionnelle de 24 mois ETP à 12 mois ETP pour le versement mensuel des primes,*** rendant ainsi l'accès aux droits plus rapide. Cette mesure vise, d'une part, à répondre aux objectifs prioritaires de fidélisation de l'ensemble des agents, lesquels sont suffisamment expérimentés après 12 mois au CDG pour tenter certaines collectivités de leur proposer un contrat en direct. D'autre part, elle améliorera la situation des personnels de restauration et de la petite enfance qui subissent des coupures d'activité lors des vacances scolaires et qui se voient pénalisés par l'attribution d'un régime indemnitaire plus tardivement que d'autres. Il est proposé d'appliquer la valorisation dès le 1er juillet, y compris pour les grades dont les arrêtés ministériels ne sont pas encore parus à la date de mise en œuvre. La délibération n° 10-20 du 10 mars 2010 doit donc être modifiée en conséquence pour les agents concernés relevant des grades d'adjoints techniques et d'ingénieurs *(voir rapport spécifique)*. Il est précisé que les agents des missions temporaires débutants, dont l'expérience est inférieure à 12 mois, ne percevront pas d'IFSE.

5. ***Modification des tranches ou « paliers » de revalorisation des montants :***

   En cas d'abaissement du 1er seuil de 24 mois à 12 mois, les tranches 2 et 3 actuelles *(augmentation des montants respectivement à + de 37 et 48 mois d'expérience aux missions temporaires)*, créées en 2010 afin de valoriser de manière progressive l'expérience des agents, n'auraient plus lieu d'être. Le CDG, qui assure en premier lieu un rôle de tremplin pour ses itinérants, ne souhaite pas *a contrario* encourager ou entretenir des « carrières » qui peuvent devenir précaires sur du trop long terme. Ainsi, d'une structuration à 3 tranches *(après 24 mois, 37 et 48 mois d'expérience)*, il est proposé de passer à 2 tranches *(l'une après 12 mois et l'autre après 24 mois)*. Il est demandé le maintien des acquis pour les agents qui perçoivent déjà les montants de primes des tranches 2 et 3 actuelles s'ils sont supérieurs aux nouveaux montants décidés.

6. ***Harmonisation de la part fixe attribuée aux agents stagiaires, titulaires et en CDI avec celle des agents du siège.***

7. ***Maintien des règles applicables en cas d'absences pour raison de santé :***

   L'IFSE *(part fixe)* suit le traitement versé à l'agent en référence à la délibération n° 14-23 adoptée par le Conseil d'Administration du CDG le 19 mars 2014.

- **<u>Primes à l'initiative des collectivités</u>**

Certaines collectivités souhaitent attribuer aux agents du CDG *35 (mission « remplacements-renforts », en portage de contrat ou en SIT)* un régime indemnitaire pour harmoniser avec les agents de leur propre collectivité, valoriser un investissement, pallier une rémunération en inadéquation avec la fonction occupée… Le Conseil d'Administration a autorisé le versement de ces primes à la demande des collectivités. Ces dernières remboursent le CDG, ce qui n'a pas d'impact sur les dépenses de personnel du CDG 35. Le versement peut être mensuel ou annuel et peut se cumuler avec les primes versées à l'initiative du CDG 35. Pour s'assurer de l'adaptation à la demande, il conviendra d'autoriser le versement des primes jusqu'au plafond autorisé pour chaque groupe.

Il est proposé de ne pas attribuer de complément indemnitaire (CI) aux agents contractuels des missions temporaires.

Cette part variable ne sera pas non plus versée à la demande des collectivités pour les agents de la mission « remplacements - renforts » ou ceux en portage de contrat *(mais le plafond élevé de la part fixe leur laisse des marges de manœuvre)*.

⇨ **<u>Propositions</u> :**

Les différentes simulations réalisées permettent de proposer une nouvelle grille d'attribution du régime indemnitaire et d'estimer une enveloppe budgétaire prévisionnelle.

	Catégorie	Critères d'attribution	Effectifs prévisionnels ETP (base 2015)	Montant ind. versé mensuel	Montant total versé mensuel	Total annuel
Remplacement - renfort						
Contractuels (nouveaux critères)	A	Métiers en tension - niveau expert	5	890.00		
	B					
	C					
	A	Expérience missions temporaire - niveau confirmé	0.5	140.00	70.00	840.00
	B		5.17	125.00	646.25	7 755.00
	C		14.58	118.00	1 720.44	20 645.28
	A	Expérience missions temporaire - niveau qualifié	1	70.00	70.00	840.00
	B		7.04	60.00	422.40	5 068.80
	C		30.25	50.00	1 512.50	18 150.00

Contractuels (Maintien des anciens critères)	A	Expérience missions temporaires - niveau avancé avant le 01/07/2016	0.75	163.00	122.25	1 467.00
	B		4.5	163.00	733.50	8 802.00
	C		8	163.00	1 304.00	15 648.00
	A	Expérience missions temporaires - niveau confirmé avant le 01/07/2016	0	141.00	0.00	0.00
	B		4.17	141.00	587.97	7 055.64
	C		5.33	141.00	751.53	9 018.36
Titulaires, stagiaires, CDI (alignement sur critères du siège)	A	Itinérant titulaire	1	525.00	525.00	6 300.00
			1	325.00	325.00	3 900.00
			1	265.00	265.00	3 180.00
	B	Itinérant titulaire	0	0.00	0.00	0.00
	C	Itinérant titulaire	1	300.00	300.00	3 600.00
			2	243.00	486.00	5 832.00
TOTAL						**118 102.28**
Portage de contrat						
Contractuels	A	Primes laissées à l'initiative de la collectivité d'accueil				
	B					
	C					
SIT						
Titulaires	A	Primes laissées à l'initiative de la collectivité d'accueil				
	B					

Compte tenu des évolutions proposées, l'augmentation de l'enveloppe est estimée à environ 18 % *(sans tenir compte du niveau expert pour lequel les rémunérations étaient valorisées par une augmentation indiciaire)*. Il est précisé que ces simulations ont été réalisées sur la base des effectifs 2015 et peuvent varier en fonction de l'activité.

Au cours de la présentation du rapport, Ludivine LAUNAY précise que globalement, concernant l'IFSE, le budget prévisionnel restera équivalent à données constantes. Par contre, s'agissant de la part variable, l'enveloppe maximale accordée pourrait être proche de 43 500 € sur un montant de 640 000 € de primes versées en 2015.

Monsieur Bernard PIEDVACHE souligne que cette augmentation liée à la part variable ne sera pas très fréquente dans les collectivités. Monsieur Michel LEFEUVRE confirme qu'il pense que le complément indemnitaire sera potentiellement instauré à enveloppe constante, c'est-à-dire qu'une fraction du régime indemnitaire actuel serait converti en part variable. Il craint une disparité entre les régimes indemnitaires des grandes collectivités et ceux des petites.

Madame Aude de la VERGNE indique que l'enveloppe globale sera également constante dans sa collectivité.

Jean-Jacques BERNARD confirme que la part variable se rajoutera au système existant au CDG 35. Elle est en effet un élément de management adapté à sa configuration et à ses activités spécifiques. La structuration des services, comportant 2/3 de postes de cadres A et B spécialistes en RH, est différente de celle de la plupart des collectivités.

Il ajoute que, après analyse des régimes indemnitaires au moment des transferts de compétences, les différences entre les petites et grandes communes ne sont pas aussi simples en raison de particularités locales.

Madame Aude de la VERGNE se dit intéressée sur l'approche concernant le management qui est une idée encore difficile à déployer au sein des collectivités. La question des critères d'évaluation est essentielle pour rester objective.

Ludivine LAUNAY indique qu'un travail plus précis sur la définition des critères d'évaluation de l'engagement professionnel est en cours de réalisation. Il sera présenté à l'instance du personnel à la rentrée avant d'être débattu au Comité Technique puis au Conseil d'Administration du 1er décembre. Elle ajoute que ce travail est important et explique que la mise en œuvre de la part variable ne sera effective qu'en 2018, après une année pleine d'évaluation sur les nouveaux critères.

Monsieur Joseph DURAND demande à connaître les conséquences sur la non mise en place de ce nouveau RIFSEEP.

Monsieur André DORÉ, Trésorier Principal, précise qu'il devrait demander au Préfet comment appliquer des textes devenus caduques après un délai raisonnable de mise en œuvre de cette réforme.

Laurent ZAM explique que, par construction, le complément indemnitaire sera effectivement variable d'une année à l'autre, quelles que soient les fonctions occupées. En effet, la proposition de part variable favorise le présentéisme avec un calcul mathématique en fonction des jours d'absence constatés. A priori, personne n'aura la totalité de la prime variable car il sera compliqué d'être évalué au maximum sur tous les indicateurs. C'est pourquoi il s'agit d'un bonus par rapport au régime existant.

Jean-Jacques BERNARD confirme que cette proposition prend en compte une évolution de l'approche RH dans les collectivités avec une part importante de primes liée au poste et une part moindre mais nouvelle qui est davantage personnalisée et interroge sur le parcours professionnel individuel des agents.

Patrick LAHAYE confirme que le temps de la notation a trouvé ses limites et qu'il faut désormais objectiver l'évaluation pour éviter des appréciations infondées.

Après cette présentation du RIFSEEP applicable aux agents du siège, Jean-Jacques BERNARD indique qu'il faut également prévoir une évolution du régime indemnitaire concernant les agents en missions temporaires. Au regard de la durée relativement courte des contrats, donc d'une évaluation limitée, il n'est pas proposé de part variable. Par ailleurs, il faut traduire la spécificité de tous les métiers potentiels pour tous types de collectivités afin de prévoir la plupart des cas de figure.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à la majorité absolue des voix (24 POUR - 0 CONTRE - 4 ABSTENTIONS de Mmes de la VERGNE, PITRE (pouvoir), DAUCÉ (pouvoir) et de M. DURAND) :

DÉCIDENT

- **d'adopter les objectifs et principes décrits supra pour la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en faveur des agents du siège et des missions temporaires du CDG 35 ;**

- **d'adopter les modalités pour la mise en œuvre dudit RIFSEEP, concernant :**
  - **la structuration des groupes,**
  - **les niveaux de la part fixe (IFSE),**
  - **les principes et modalités d'attribution d'une part variable (CI),**
  - **les enveloppes ;**

- **de modifier ou d'abroger en conséquence les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement votées ;**

- **de prévoir l'inscription des crédits nécessaires dans les budgets et exercices concernés.**

2. L'ÉVOLUTION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS EN MISSIONS TEMPORAIRES *(adjoints techniques et ingénieurs territoriaux)* : modification de la délibération 10-20 du 10/03/10

Monsieur le Président BERNARD précise aux membres du Conseil d'Administration que le régime indemnitaire des agents en missions temporaires s'appuie sur la délibération n° 10-20 du 10 mars 2010 fixant les montants et modalités de versement pour l'ensemble des agents, quels que soient leur statut.

À compter du 1er juillet 2016, il est proposé la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel *(RIFSEEP)* et la modification des principes de versement pour l'ensemble des agents.

Les arrêtés ministériels concernant les adjoints techniques territoriaux et les ingénieurs n'étant pas encore parus à ce jour, il convient de modifier la délibération n° 10-20 afin d'appliquer le versement des primes à l'initiative et à la charge du CDG 35 dans les mêmes conditions que pour les agents relevant des autres grades concernés par l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise *(IFSE)*.

A. Bénéficiaires

Les agents contractuels placés en mission temporaire « remplacement-renfort » sur les grades d'adjoints techniques et ingénieurs, à temps complet, non complet ou partiel. Au tableau des effectifs, sont recensés 29 agents en mission sur le grade d'adjoint technique et 14 sur le grade d'ingénieur, dont un en CDI.

B. Revalorisation du Régime Indemnitaire mensuel

L'indemnité est attribuée en tenant compte de l'expérience, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents en missions temporaires. Ce régime indemnitaire est versé sous forme de Prime de Service et de Rendement (PSR) pour les ingénieurs et sous forme d'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) pour les adjoints techniques dans les conditions suivantes :

Catégorie	Grade	Niveau	Critères	PSR			
				Réglementaire			
				Taux annuel de base	Montant maxi	Montant individuel mensuel mini	Maxi
A	Ingénieur *(jusqu'au 6ème échelon)*	Itinérant expert	Agent exerçant un métier en tension ou à responsabilités	1 659 €	3 318 €	0	3318
		Itinérant confirmé, avancé	Agent justifiant d'une expérience de niveau confirmé (24 mois d'expérience ETP)	1 659 €	3 318 €	118	163
		Itinérant qualifié	Agent justifiant d'une expérience de niveau qualifié (12 mois d'expérience ETP)	1 659 €	3 318 €	70	

Catégorie	Grade	Niveau	Critères	IAT		
				Montant de référence annuel	Montant individuel mensuel mini	Maxi
C	Adjoint technique territorial	Itinérant expert	Agent exerçant un métier en tension ou à responsabilités	464.30 €	0	3714.40
		Itinérant confirmé, avancé	Agent justifiant d'une expérience de niveau confirmé	464.30 €	140	163
		Itinérant qualifié	Agent justifiant d'une expérience de niveau qualifié	464.30 €	50	

Un arrêté individuel sera pris pour déterminer le montant attribué personnellement à l'agent.

La dépense estimée est comprise dans l'enveloppe budgétaire globale du nouveau RIFSEEP.

En cas d'arrêt maladie, le régime indemnitaire est maintenu et suit le traitement.

C. Suppression de la prime exceptionnelle *(annuelle)*

La prime exceptionnelle versée au prorata du temps de présence entre 12 et 24 mois est supprimée au profit d'un régime mensuel plus favorable.

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

DÉCIDENT

- **de modifier, tel que relaté supra, la délibération n° 10-20 du 10 mars 2010 relative aux agents en missions temporaires avec effet au 1er juillet 2016 ;**
- **d'inscrire les crédits nécessaires au budget.**

L'ÉVOLUTION DES RELATIONS DU CDG 35 DONT SA POLITIQUE D'ACTION SOCIALE POUR SES AGENTS

1. BILAN ET PERSPECTIVES DE L'ACTION SOCIALE DU PERSONNEL DU CDG 35

Monsieur Grégoire LE BLOND, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration le processus engagé concernant l'évolution de l'adhésion du CDG 35 à un organisme d'action sociale pour ses propres agents *(siège + agents des Missions Temporaires)*.

Lors du Conseil d'Administration du 2 décembre 2014, et sa délibération n° 14-104, les élus du CDG 35 ont abordé la question de l'action sociale de l'établissement. Une étude comparative entre les types et modalités des prestations d'action sociale proposées par les deux structures associatives, départementales et nationales *(le Comité des Œuvres Sociales d'Ille-et-Vilaine "COS 35" et le Comité National d'Action Sociale "CNAS")* a été présentée.

Auparavant, et après deux réunions d'information auprès de tous les agents, un 1er sondage a été réalisé auprès du personnel du siège du CDG concernant les prestations proposées par les deux organismes *(COS 35 et CNAS)*, dont les résultats étaient nettement favorables à ce dernier *(88 % des avis exprimés)*.

À l'issue de la discussion, les membres du Conseil d'administration ont pris la décision :

- d'adhérer au CNAS pour le personnel du CDG *(siège et itinérants)* à compter du 1er janvier 2015, tout en conservant l'adhésion au COS 35 ;
- de mesurer le recours à l'utilisation par les agents des prestations offertes par les deux organismes au terme d'une année d'adhésion.

Lors du Conseil d'Administration du 26 novembre 2015, il a donc été réalisé un 1er bilan du recours aux prestations sociales auprès des deux organismes. Les éléments relatifs aux aspects financiers des adhésions ont également pu être étudiés.

À l'issue des échanges et à travers la délibération n° 15-81, les membres du Conseil d'Administration :

- décident de s'orienter vers une adhésion unique auprès du COS 35 ou du CNAS à compter du 1er janvier 2017 au plus tard et, compte tenu du délai de préavis d'un an prévu dans les statuts du COS 35, de mettre en œuvre ce préavis au 1er janvier 2016 de manière préventive ;
- décident que soit mis à profit le 1er trimestre 2016 pour affiner l'évaluation comparative, à l'issue d'une année pleine de double adhésion. Ceci permettra de disposer d'informations complémentaires s'agissant, notamment, des éventuels écarts de taux de retour sur adhésion ainsi que des écarts de niveaux d'offres relatives aux prestations servies. Les simulations porteront sur différents types de bénéficiaires *(personnes seules avec ou sans enfant à charge, familles…)* ;
- demandent que le Conseil d'Administration soit à nouveau saisi au 2nd trimestre 2016 pour effectuer le choix définitif du prestataire à compter du 1er janvier 2017. Cette saisine pourra être éclairée par les résultats d'une éventuelle consultation des agents.

Aussi, un courrier de préavis de retrait du COS 35 a-t-il été transmis à l'association fin novembre 2015.

Considérant l'importance de l'avis des agents dans cette procédure, un 2nd sondage *(demandée par les membres du Bureau et du Conseil d'Administration en novembre 2015)* a été réalisé auprès des agents du siège du 18 au 27 avril 2016, pour connaître l'organisme d'action sociale qui retenait leur préférence.

Les résultats de cette consultation, ont été les suivants :

Votants :	110	
Exprimés :	81	soit 73.6 % de participation
Ont obtenu :		
- COS 35 :	10 voix	soit 12.35 %
- CNAS :	**71 voix**	**soit 87.65 %**

Le choix du personnel s'est donc à nouveau massivement porté sur les prestations proposées par le Comité National d'Action Sociale.

Il est souligné que les deux organismes, préalablement à ce sondage, ont pu proposer aux agents une rencontre. Le CNAS a tenu une réunion le 15 mars 2016 dans les locaux du CDG et le COS 35 a proposé une journée porte ouverte dans ses bureaux le 17 mars 2016.

Il convient donc, au cours de cette réunion de Bureau, d'étudier les derniers éléments relatifs à l'évaluation comparative des deux organismes afin que le Conseil d'Administration puisse effectuer le choix définitif du prestataire à compter du 1er janvier 2017.

On peut, en premier lieu, souligner l'évolution significative des adhésions volontaires des agents au COS 35.

Par définition, tous les agents sont adhérents au CNAS puisqu'il n'y a pas de cotisation individuelle à régler.
Concernant le COS 35, l'information de la possibilité d'adhérer est donnée à chaque agent bénéficiaire potentiel. Celui-ci doit faire la démarche personnelle de cotiser pour pouvoir recourir réellement aux prestations (15 € par an).

Au-delà, les chiffres d'adhésion au COS 35 sont les suivants pour les 5 dernières années *(source COS 35)*.

Année	Nombre de cotisants COS 35	Évolution		Nbre d'agents concernés au CDG	Cotisants / Nbre d'agents
		V.A.	%		
2011	**154**			**318**	154/318 **= 48,4 %**
2012	**137**	- 17	- 11,04	**322**	137/322 **= 42,5 %**
2013	**144**	+ 7	+ 5,10	**318**	144/318 **= 45,3 %**
2014	**144**	0	0,00	**331**	144/331 **= 43,5 %**
2015	**129**	- 15	- 10,42	**321**	129/343 **= 37,6 %**
2016	**102**	- 27	- 20,94	**340**	102/340 **= 30,0 %**

De ce tableau, on peut retirer plusieurs indications marquantes :

- L'année 2015, premier exercice de double adhésion COS 35 - CNAS, voit une régression sensible des adhérents du COS. Ceci est largement confirmé pour l'année 2016 qui double les retraits pour arriver à une perte de 30 % sur deux années.

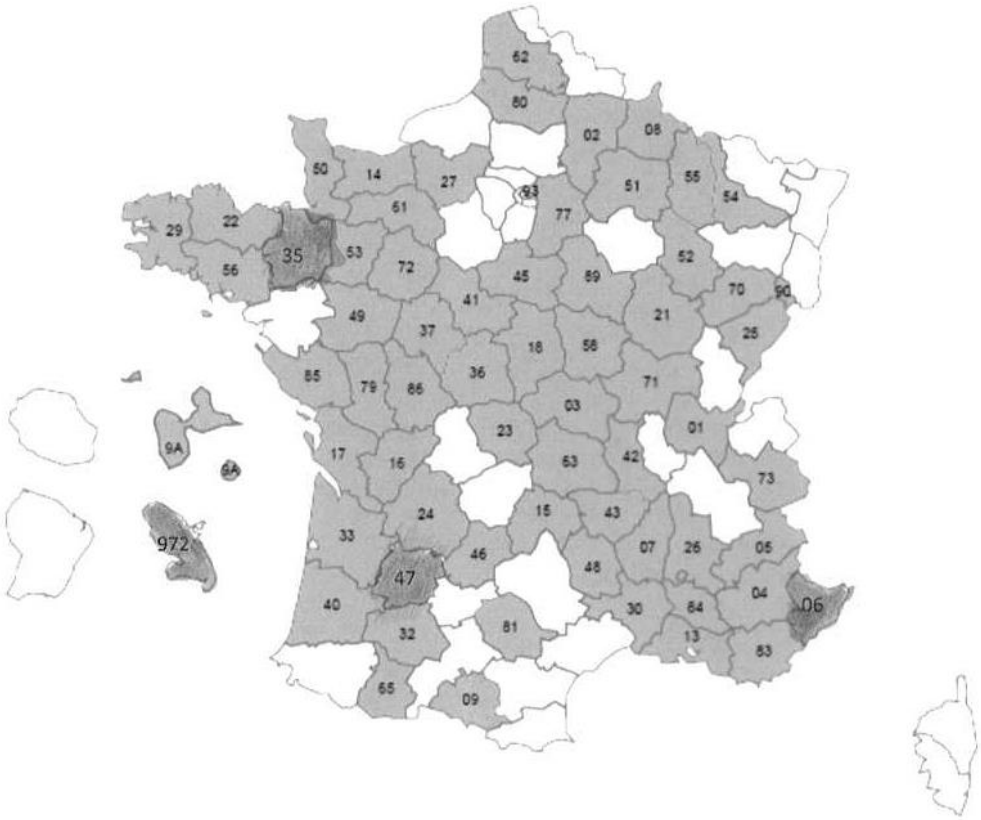
- Ce reflux est renforcé par le choix plébiscitaire exprimé lors du sondage par le personnel en faveur du CNAS et de ses prestations.

- Dans le même faisceau d'indices, il est remarquable de noter que la proportion de cotisants au COS 35, au sein des agents potentiellement concernés au CDG, est également en forte régression puisque, en 5 ans, les adhérents volontaires représentaient près d'un agent sur deux et qu'ils sont désormais moins d'un sur trois.

Par ailleurs, il paraît intéressant de rappeler la liste des CDG qui adhèrent au CNAS. La carte ci-dessous avait déjà été produite en 2014 et a encore évolué depuis, puisque de 63 centres de gestion, 67 sont désormais adhérents, soit plus des 2/3 des CDG français *(au nombre de 96)*.

C'est un signe supplémentaire de l'adéquation entre les attentes des CDG, de leur personnel et du CNAS.

CENTRES DE GESTION ADHERENTS AU CNAS EN 2016



Aussi, pour permettre la prise d'une décision définitive et dans le cadre des demandes formulées le 26 novembre 2015 par le Conseil d'Administration, il est nécessaire de :

A. Rappeler les conditions d'adhésion à chacun des deux organismes ;

B. Liste et comparer les prestations proposées par le COS 35 et le CNAS ;

C. Évaluer les retours sur cotisation.

A. Les conditions et modalités d'adhésion

Pour rappel, le CDG 35 a fait le choix d'une adhésion de l'ensemble de ses agents titulaires comme contractuels pour les deux organismes, ainsi que pour ses agents retraités *(au moment de l'adhésion)*.

➢ ***Calcul de la cotisation versée au CNAS par le CDG 35 :***

- *Année 2015 = 1ère année d'adhésion (pas de masse salariale de référence):*
  Cotisation plancher par agent x nombre d'agents déclarés au 1er janvier 2015,

Soit	**197.89 * 321 agents**	**=**	**63 522.69 €**
	+ 137.38 * 3 (retraités)	**=**	**412.14 €**
		=	**63 934.83 €**

- *Année 2016 : application des nouvelles règles votées par le Conseil d'administration du CNAS fin 2015 :*

Montant forfaitaire par agent =	**197.89 * 340 agents**	**=**	**67 282.60 €**
	+ 136.01 * 3 (retraités)	**=**	**408.03 €**
		=	**67 690.63 €**

340 = nombre d'agents présents au 1er janvier 2016 *(siège + MTP)* et pouvant prétendre au CNAS.

Agents bénéficiaires déclarés au 1er janvier :
- agents stagiaires et titulaires présents au 1er janvier de l'année
- agents non titulaires présents au 1er janvier de l'année et possédant 6 mois d'ancienneté ou 6 mois de CDD à venir.

La liste des agents bénéficiaires évolue chaque mois car sont ajoutés les agents stagiaires ou titulaires embauchés et les agents contractuels atteignant 6 mois d'ancienneté ou nouvellement recrutés pour au moins 6 mois de contrat.

Les agents quittant le CDG en cours d'année bénéficient des prestations CNAS jusqu'à la fin de l'année civile, y compris s'ils quittent la FPT *(avant 2016, cela ne valait que pour les mutations vers une autre collectivité)*.

- *Pour les années à venir :*

Il est prévu une évolution du montant forfaitaire par agent jusqu'à 205 € maximum en 2018 *(201.45 € en 2017)*. Ce qui avec un nombre d'agents similaire donne la simulation suivante :

Montant forfaitaire par agent =	**205.00 * 340 agents**	**=**	**69 700.00 €**
	+ 133.25 * 3 (retraités)	**=**	**399.75 €**
		=	**70 099.75 €**

NB : la cotisation pour les agents retraités a été votée à la baisse par le CNAS (de 137.38 € en 2015 à 133.25 € en 2018).

➢ ***Calcul de la cotisation versée au COS 35 par le CDG 35 :***

Conformément aux statuts de l'association, le montant de la cotisation versée par le CDG au COS 35 est calculé en référence à la masse salariale N-2 déclarée par le CDG et indépendamment du nombre d'agents bénéficiaires au 1er janvier de l'année N.

- *Pour l'année 2015, 0.81 % de la masse salariale 2013 :*

= 69 976.28 €

- *Pour l'année 2016, 0.82 % de la masse salariale 2014 :*

= 67 945.28 €

Il est précisé que la masse salariale du CDG regroupe l'ensemble des traitements versés, y compris pour des agents n'ayant effectué que quelques semaines de travail au CDG *(et non 6 mois au moins comme les bénéficiaires)*. Le volume des dépenses de masse salariale pour les missions temporaires a donc un impact mécanique sur le calcul de la cotisation.

Les agents quittant la Fonction Publique Territoriale en cours d'année cessent immédiatement de bénéficier des prestations du COS 35.

À ce stade et ne connaissant pas les évolutions possibles de la cotisation au COS 35 pour 2017 et 2018, **il convient de comparer les seuls éléments certains à ce jour : la cotisation 2016**.

COS 35	CNAS
67 945,28 €	67 690,63 €

L'égalité est presque parfaite et le montant total de la cotisation ne peut donc constituer dans le panel à considérer un élément discriminant dans le choix à opérer.

Dans les échanges du Conseil d'Administration du 26 novembre 2015, il avait été souhaité voir mener une étude par type de famille. Cette demande est très théorique car elle nécessite la construction de modèles complexes allant de l'agent seul en passant par les familles monoparentales à d'autres compositions intégrant un nombre varié d'enfants. Elle se trouvait également complexifiée par l'attribution de niveaux de prestations suivant les tranches d'imposition.

Autant il a été relativement aisé d'obtenir des réponses structurées du CNAS à partir d'un logiciel en ligne intégrant la grande variété de ces éléments, autant nous n'avons pu obtenir du COS 35 ces éléments théoriques comparatifs détaillés. Les statistiques fournies relevaient de situations anonymées constatées sur le dernier exercice.

Devant cet écueil, il a paru plus pertinent de scinder le retour vers les agents en deux parties :

- Les prestations proposées par le COS 35 et le CNAS ;
- L'évaluation des retours sur cotisation.

B. Les prestations

1. Le tableau des prestations comparées

Concernant les prestations de même nature, les montants attribués s'avèrent assez proches. S'agissant des aides pour les familles avec enfants à charge, les deux organismes tiennent en général compte des tranches d'imposition.

- ***Les offres exclusives :***

On peut commencer par observer que le CNAS propose 21 offres exclusives contre 4 pour le COS 35.

Pour le CNAS, tous les domaines sont concernés : déménagement, permis de conduire, handicap, chèques livre-disque-culture-sports, gardes de jeunes enfants, séjours vacances et centres de loisirs enfants… Les retraités ont, eux-aussi, des prestations pour l'aide-ménagère à domicile, l'hébergement permanent ou des séjours vacances…
Enfin, notons, avec conditions de ressources, des aides au permis de conduire, à l'aide sociale au logement, à la précarité énergétique…

Pour le COS 35, deux populations sont concernées par ces aides exclusives : les retraités *(mariage, PACS, avance sur retraite et achat de matériel handicapé)* et les enfants à charge au travers de l'allocation orphelin.

À ce stade, l'éventail des prestations est très nettement en faveur des propositions du CNAS.

- ***Les offres « privilège » :***

Concernant les offres « privilège », si quelques prestations sont communes, il en existe plusieurs exclusivement servies par le CNAS *(assurances, achat de véhicules neufs et occasion jusqu'à plus de 40 % de remise, location de véhicules, écoute sociale auprès d'assistants sociaux et psychologues, information juridique pluridisciplinaire…)*.

Sur les prestations communes, certaines diffèrent sur le fond comme, par exemple, les partenaires vacances dont le nombre est un tiers plus important au CNAS avec des taux de subvention sensiblement plus intéressants.

À titre d'exemples :

	COS 35	CNAS
Pierre et Vacances	5 à 20 %	25 à 40 %
Village Club du Soleil	5 à 10 %	15 à 20 %
V.V.F	5 à 10 %	17 à 27 %

- ***Les prêts bancaires :***

Les prêts sont au nombre de 3 pour le COS 35 contre 15 pour le CNAS. Leur taux est de 1 % pour le COS contre des taux variables pour le CNAS en fonction des prêts sollicités *(de 0,5 % à 3,04 %)*.

2. Les retours sur cotisation

- ***Éléments du CNAS :***

Pour l'année 2015, le CNAS fait état d'un montant de prestations versées de **42 702 €, soit un taux de retour de 66.78 % *(par rapport à la participation du CDG)*.**

Elles sont détaillées de la manière suivante :

	N^{bre} de dossiers	Subvention
Aides *(accueil loisirs, déménagement, rentrées scolaires, mariages…)*	427	27 616 €
Plan d'épargne Chèques Vacances	50	4 190 €
Billetterie	170	2 537 €
Séjours	29	3 810 €
CESU	33	1 984 €
Chèques Lire, Disque, Culture	43	974 €
Coupons Sport	17	772 €
Avantages quotidiens	99	823 €
TOTAL	**868**	**42 702 €**

S'y ajoutent des prêts *(CNAS ou sous-traités)* à hauteur de 20 000 €.

Ces prestations ont concerné **166 bénéficiaires**. Le montant moyen de subvention par bénéficiaire est donc de 257 €.

- ***Éléments du COS 35 :***

Pour l'année 2015, le COS 35 fait état de 19 820.03 € de prestations versées. Le taux de redistribution du COS pour l'année 2015 s'élève à 28.32 %, il est similaire à celui de l'année 2014.

La répartition des aides est la suivante :

	N^{bre} de dossiers	Subvention
Chèques Vacances Épargne	63	5 360.00 €
Chèques Emploi Service	9	640.00 €
Allocations Vie Familiale	23	5 570.00 €
Allocations Vie Professionnelle	3	480.00 €
Séjours scolaires - linguistiques	19	998.00 €
Prime de rentrée scolaire	64	2 420.00 €
Secours exceptionnels	2	439.13 €
Voyages et excursions - campings	40	2 678.88 €
Cartes Info Pub Ouest	129	694.02 €
TOTAL	**355**	**19 820.03 €**

S'y ajoutent des prêts à hauteur de 500 €.

La moyenne arithmétique est donc de 153 € reçus pour chacun des 129 agents adhérents *(nous ne disposons pas du nombre exact de bénéficiaires)*.

3. Les prestations accessibles

Le CNAS met en exergue les éléments suivants :

- délai de forclusion long = 1 an *(entre l'événement et la demande de prestation)*,
- délai de traitement rapide : 72 h. pour les demandes à caractère social *(versement au bénéficiaire)*,
- autonomie des agents : nombreuses demandes en ligne,
- e-billet et envoi à domicile des billets.

Le COS 35 souligne les points suivants :

- proximité avec les bénéficiaires *(permettant d'aller au-delà d'un délai de forclusion affiché par exemple)*,
- possibilité de proposer des échéanciers de paiement,
- négociation de complémentaires Santé,
- prise en charge de l'affranchissement des envois *(PECV, billets…)*,
- demandes de secours.

On peut enfin rajouter, et parlant de proximité, que la mise à disposition, pour partie, d'un agent du CDG en qualité de correspondant des deux associations se trouve augmentée d'un service dématérialisé du CNAS particulièrement apprécié des agents.

En résumé, plusieurs éléments comparatifs peuvent être avancés :

1 - Les conditions et modalités d'adhésion :

Pour 2016 :

- **La cotisation pour le CDG est identique en 2016 pour les deux organismes (environ 68 000 €).**
- **Concernant les agents : 340 (siège + SMEC)**
  Ils relèvent tous des prestations CNAS ainsi que les retraités *(cf. page 8)*.
  Seuls 30 % d'entre eux bénéficient du COS 35 du fait du paiement de leur cotisation individuelle (15 € par an pour 2016) avec une érosion régulière des adhésions.

2 - Les prestations :

- **Une comparaison de l'éventail des prestations très largement à l'avantage du CNAS, tant sur le nombre que sur le contenu de celles-ci.**
- **Un retour sur cotisation très clairement en faveur du CNAS sur une année de double adhésion (2015), montrant ainsi une attractivité supérieure.**

	CNAS	COS 35
Cotisation 2015	63 935	69 976
Total prestations	42 702	19 820
Taux de retour	66,78 %	28,32 %

3 - Des agents ayant exprimé, lors des deux consultations, un choix clair et massif en faveur du CNAS : 88 % des exprimés.

Il est par ailleurs rappelé que deux types de relations existent entre le Centre de Gestion et le Comité des Œuvres Sociales :

1. Dans le cadre de la prestation d'action sociale servie par le COS 35 au profit des agents du CDG 35 ;

2. Dans l'aide apportée par le CDG 35 au COS 35 pour l'accomplissement de ses missions en matière d'action sociale en faveur des agents des collectivités territoriales du département : subvention de fonctionnement de 21 298 €, assistance informatique, prêt de salles…

Ce second point fait l'objet du rapport suivant.

Monsieur le Président rappelle que cette démarche a été lancée en étroite relation avec les agents du CDG.

Madame Aude de la VERGNE adresse ses remerciements pour le travail de fond remarquable qui a été réalisé afin de permettre au Conseil d'opérer un choix définitif.

Monsieur Philippe GOURRONC précise que certains de ses agents en situation précaire ont pu bénéficier d'aides de la part du COS et il s'interroge sur les prestations de même type proposées par le CNAS.

Monsieur le Président BERNARD rappelle les prestations soumises à conditions de ressources proposées par les deux organismes :

	CNAS	*COS*
- secours exceptionnel :	*610 €*	*1 525 €*
- aide sociale au logement :	*610 €*	*/*
- précarité énergétique :	*100 €*	*/*
- séjour vacances sans enfant à charge :	*80 €*	*/*
- permis de conduire enfant à charge :	*150 €*	*/*

Joseph DURAND s'interroge sur la possibilité, pour le CDG 35, d'avoir son propre COS. Il souligne l'inquiétude de certains de ses collègues qui ne comprennent pas l'orientation prise par le CDG. Il reste attaché à l'idée de mutualisation

Jean-Jacques BERNARD rappelle que le soutien du CDG au COS n'est nullement remis en cause mais qu'il convient de tenir compte de l'avis exprimé par les agents lors de la consultation, massivement en faveur du CNAS (87,65 %). Il signale que le Président du COS lui avait fait part de son regret de voir certaines collectivités quitter le COS sans avoir associé leur personnel. C'est la démarche inverse qui a été retenue au CDG 35.
Concernant un COS propre au CDG 35, l'effectif est trop faible pour obtenir des réductions ou avantages de partenaires intéressants. L'idée même de mutualisation suppose de se regrouper pour pouvoir négocier auprès des prestataires. Il convient de s'interroger sur les types d'assistances pertinentes au niveau départemental et sur la capacité de se fédérer au niveau national sur certaines prestations sociales.

Monsieur Bernard PIEDVACHE s'interroge sur certaines actions du COS qui n'ont pas d'équivalent au niveau du CNAS.

Il est rappelé que les caractéristiques sociologiques (âges, études, fonctions, loisirs) du personnel du CDG génèrent des besoins différents de ceux de la majorité des petites collectivités adhérentes au COS. Dans cette perspective, le rattachement des communes à des intercommunalités importantes pourra susciter la création de collectifs RH aux attentes plus globales. Le COS, qui a déjà fait évoluer ses offres, devra poursuivre ses démarches pour conforter son ancrage local.
La subvention du CDG vient soutenir ses efforts, indépendamment de l'action sociale retenue pour ses propres agents.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir débattu et retenu les éléments suivants :

- que la cotisation ne constituait pas un élément discriminant dans le choix compte tenu des montants sensiblement équivalents ;

- que l'éventail et la quantification des prestations servies ainsi que le retour sur cotisation étaient clairement à l'avantage du CNAS à l'issue de cette année de double adhésion ;

- qu'il était particulièrement important de prendre en compte l'avis exprimé par les agents lors des deux consultations, emportant un choix clair et massif en faveur du CNAS *(87.65 %)*.

à la majorité absolue des voix (24 POUR - 1 CONTRE DE Mme PERRAULT (pouvoir) - 3 ABSTENTIONS DE MM. DURAND, PIEDVACHE et GOURRONC),

DÉCIDENT

- **de l'adhésion unique du CDG 35 au Comité National d'Action Sociale à compter du 1er janvier 2017 au bénéfice de ses agents.**

Ils tiennent également à rappeler que ce choix ne remet pas en cause le soutien du CDG à l'égard du COS 35 au travers de la convention de partenariat et de fonctionnement conclue depuis 2008 et régulièrement renouvelée.

2. LE PARTENARIAT ENTRE LE COS 35 ET LE CDG 35 : renouvellement de la convention

Monsieur Grégoire LE BLOND, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, depuis octobre 2008, le CDG 35 et le COS 35 ont conclu **une convention pluriannuelle de partenariat ayant pour objectif de définir le soutien apporté par le CDG 35 à l'association pour l'accomplissement de ses missions en matière d'action sociale en faveur des agents des collectivités territoriales du département.**

Cette convention a été renouvelée à plusieurs reprises *(cf. délibérations n° 11-47 du 28 septembre 2011, n° 14-42 du 19 juin 2014 et n° 15-26 du 19 mars 2015)* et arrive à échéance le 30 juin 2016.

La convention précise :

- l'aide financière consentie par le CDG 35 via une subvention de fonctionnement,
- les prestations gratuites réalisées *(utilisation de l'infrastructure informatique et téléphonique du CDG, assistance informatique, prêt de salles…)*,
- la mise à disposition de locaux à titre onéreux.

Lors du dernier renouvellement de la convention, la construction programmée des bâtiments dits du « Village des collectivités n° 3 » *(VDC 3)*, au sein desquels le COS 35 doit réaliser une acquisition immobilière, avait conduit à anticiper l'évolution des relations de ce partenariat, le COS 35 ne devant plus être locataire du CDG 35 à compter du 1er juillet 2016.

De plus, cette délibération avait rappelé la décision du Conseil d'Administration du CDG 35 d'octroyer au COS 35 une subvention exceptionnelle d'investissement de 30 000 € *(décision du Conseil d'Administration du 2 décembre 2014)*. Au vu des délais de réalisation de l'opération immobilière, cette inscription budgétaire été renouvelée pour l'année 2016.

Aussi, une proposition similaire peut être étudiée, à savoir :

- **la signature d'une convention sur les bases habituelles du 1er juillet 2016 au 31 décembre 2017 ;**
- **la réflexion sur une convention basée sur de nouveaux éléments à compter de la date d'emménagement du COS 35 au sein des locaux du VDC 3.**

➢ ***Pour la période précédant le déménagement du COS 35,***

il est proposé que la subvention habituellement versée le soit selon le mode de calcul antérieur :

- la subvention de fonctionnement habituelle = 21 298 € par an pour une année pleine
- les prestations fournies à titre gracieux = estimation à hauteur de 10 750 €

Soit un total de 32 048 €.

➢ ***Pour la période à compter du déménagement du COS 35,***

le partenariat devrait prendre en compte les éléments suivants :

- le paiement par le COS des charges de copropriété et non plus d'un loyer *(charges de copropriété estimées en 2015 à 6 354 €)*,
- d'éventuelles prestations à titre gracieux *(prêt de salles par exemple)*.

Il est à noter que, dans la perspective de ce déménagement, un travail a été amorcé entre le service Informatique du CDG et le COS 35 afin de préparer l'autonomie du COS en informatique (un consultant les soutient). Par exemple, ils n'utilisent plus la messagerie du CDG, cdg35.fr.

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

ADOPTENT

- **le renouvellement de la convention de partenariat entre le CDG 35 et le COS 35, du 1er juillet 2016 au 31 décembre 2017.**

LES DOSSIERS EN COURS

1. BUDGET PRINCIPAL : décisions modificatives

A. Décision modificative n° 1 « Emprunt »

Monsieur le Président BERNARD informe les membres du Conseil d'Administration que le Budget Primitif 2016 ne prévoyait pas une écriture comptable liée au refinancement de l'emprunt, conclu par le contrat de prêt n° MIN253657EUR, anciennement N°MIN984609EUR.

Ladite écriture consiste, par simples opérations d'ordre budgétaire distinctes du refinancement de la dette, déjà inscrit au 166, en une régularisation comptable de l'enregistrement, plus classique, de l'emprunt auprès des établissements de crédit, au 1641.

Elle se traduit par l'inscription d'une dépense et d'une recette d'investissements, dont le montant correspond au capital restant dû au 1er avril 2016, soit 2 279 271.78 € : d'une part une dépense pour la sortie de l'emprunt à risque, d'autre part une recette pour la mise en place du nouvel emprunt.

Afin d'assurer cette régularisation comptable, il est proposé la décision modificative n° 1 suivante sur le Budget Principal :

	DÉPENSES		RECETTES	
FONCTIONNEMENT				
	TOTAL	**0,00 €**	**TOTAL**	**0,00 €**
INVESTISSEMENT	1641 - Emprunts en euros	+ 2 279 271.78 €	1641 - Emprunts en euros	+ 2 279 271.78 €
	TOTAL	**+ 2 279 271.78 €**	**TOTAL**	**+ 2 279 271.78 €**

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

ADOPTENT

- **la décision modificative n° 1 du budget principal, relative aux écritures comptables du refinancement de l'emprunt à risques.**

B. Décision modificative n° 2 « Gestion Relation Collectivités »

Monsieur le Président BERNARD informe les membres du Conseil d'Administration que le budget primitif 2016 n'a pas imputé correctement des dépenses liées à la Gestion Relation Collectivités (GRC).

Parmi ces dépenses, doivent effectivement être inscrits les moyens nécessaires à la fourniture d'un logiciel en mode SAAS (*Software as a service, ou logiciel en tant que service)*. Afin de se mettre en conformité avec la nomenclature réglementaire, l'abondement dans les Charges à caractère général du compte 6288 - Autres -, au sein duquel figurent les prestations de service, s'avère nécessaire.

Bien qu'ayant déjà été budgété à hauteur de 152 033.90 €, ce compte n'intègre pas encore l'hébergement extérieur du logiciel GRC, estimé pour l'exercice 2016 à 40 000.00 €.

Afin de préparer techniquement au mieux la GRC pour un déploiement dès la fin de cet exercice, il est donc proposé la décision modificative n° 2 suivante sur le Budget Principal :

	DÉPENSES		**RECETTES**	
FONCTIONNEMENT	6288 - Autres services extérieurs - Divers - Autres	+ 40 000.00 €		
	658 - Autres charges de gestion courante - Charges diverses de la gestion courante	-40 000.00 €		
	TOTAL	**0,00 €**	**TOTAL**	**0,00 €**
INVESTISSEMENT				
	TOTAL	**0.00**	**TOTAL**	**0.00**

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

ADOPTENT

- **la décision modificative n° 2 du budget principal, relative à la Gestion Relation Collectivités.**

2. MARCHÉ PUBLIC « Location de matériel et mobilier pour l'organisation des épreuves de concours et examens » : autorisation de signature

Monsieur le Président BERNARD informe les membres du Conseil d'Administration que, dans le cadre de l'organisation des concours et examens de la fonction publique territoriale, le CDG 35 loue à un prestataire extérieur du matériel et du mobilier et plus particulièrement des tables et des chaises pour l'organisation des épreuves écrites des concours et examens.

Le marché actuel se terminant le 31 décembre 2016, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été lancée.

Cette procédure présente les caractéristiques suivantes :

- **Type de procédure :** Appel d'offre ouvert ; marché à bons de commande
- **Durée de l'accord-cadre :** 1 an renouvelable 3 fois ;
- **Seuil :** 90 000 € HT par an

Suite à cette mise en concurrence, un pli a été reçu de la société « Tout se loue réception ».

Après analyse des candidatures et des offres, la société « Tout se loue réception » présente une offre conforme à la demande tant sur les aspects techniques que financiers.

Au vu du procès-verbal de la Commission d'Appel d'Offres qui s'est déroulée le jeudi 28 avril 2016, **les membres du Conseil d'Administration**, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

AUTORISENT

- **Monsieur le Président à signer le marché à l'entreprise TOUT SE LOUE dont le siège se trouve à Saint Herblain *(44)*.**

3. DÉCHARGES D'ACTIVITÉS DE SERVICE

Monsieur le Président BERNARD informe les membres du Conseil d'Administration qu'il revient au CDG, dans le cadre de ses missions, de rembourser les décharges d'activité de service *(DAS)* utilisées par les organisations représentatives, dans le respect du crédit syndical octroyé suite au renouvellement général des élections professionnelles de décembre 2014.

Les organisations informent le CDG des bénéficiaires de DAS, puis le CDG informe la collectivité du nom du ou des bénéficiaires, de leur nombre d'heures, de la possibilité de se faire rembourser ainsi que des modalités pratiques d'un tel remboursement.

Pour ce faire, la collectivité doit retourner au service Statuts - Rémunération un imprimé complété *(signé par l'agent / l'organisation / l'autorité territoriale)* et accompagné de(s) bulletin(s) de salaire du ou des agents, et ce **au plus tard le 15 janvier de l'année N+1**.

Il est à noter que, tous les ans, quelques collectivités transmettent des demandes de remboursement tardives.

A. Décision de principe de rejet des demandes de remboursement hors délai

Considérant les nombreuses informations transmises aux collectivités et établissements publics sur les délais de transmission des demandes, il est proposé aux membres du Bureau et du Conseil d'Administration d'adopter une décision de principe de rejet des demandes de remboursement hors délai, à savoir reçues après le 15 janvier de l'année N+1, sans passage en Conseil d'Administration.

B. Délégation au Président d'examen des demandes de recours gracieux

Au vu de certaines circonstances exceptionnelles, il est proposé aux membres du Bureau et du Conseil d'Administration de donner délégation à Monsieur le Président pour examiner et décider de l'opportunité d'accepter ou non les éventuelles demandes de dérogation.

C. Demandes de recours gracieux en cours

a - Commune de Mordelles

Une **demande de remboursement de la commune de Mordelles a été reçue au CDG 35 le mercredi 3 février 2016**, soit plus de 2 semaines ½ après la date limite de dépôt.

Un refus de remboursement, par courrier du 8 février 2016, est intervenu. Et, le 29 février 2016, une demande de recours gracieux a été présentée par un agent du service du personnel de la commune, appuyée par un courriel du Directeur Général des Services de ladite commune le 4 mars 2016, en invoquant **une erreur de délai de ses services mais également l'indisponibilité du représentant départemental de l'organisation syndicale les trois premières semaines de janvier 2016**.

Ce recours porte sur des DAS d'octobre à décembre 2015, pour un montant d'environ 8 400 €.

b - Saint-Malo Agglomération (SMA)

Une **demande de remboursement de la communauté d'agglomération a été reçue au CDG 35 le 21 janvier 2016**, soit 4 jours ouvrés après la date limite de dépôt.

Il a été transmis à la collectivité un refus de remboursement par courrier du 29 janvier 2016. Le 1er mars 2016, une demande de recours gracieux a été présentée par un agent du service du personnel de SMA, appuyée par un courriel de la Directrice des Ressources Humaines le 18 mars 2016, en invoquant une **succession d'échéances dans un délai contraint pour le service du personnel, le circuit des signatures *(agent, syndicat, autorité territoriale)* et une transmission avec seulement quelques jours de retard**.

Ce recours porte sur des DAS de septembre à décembre 2015, pour un montant d'environ 3 480 €.

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

DÉCIDENT

- **de prendre une décision de principe de rejet des demandes de remboursement hors délai, sans passage en Conseil d'Administration ;**
- **de donner délégation à Monsieur le Président pour examiner et décider de l'opportunité d'accepter ou non les éventuelles demandes de dérogation au vu de circonstances exceptionnelles.**
- **qu'un refus au recours gracieux intervienne pour les remboursements de DAS d'octobre et novembre 2015 de la commune de Mordelles et de septembre et novembre 2015 pour Saint-Malo Agglomération, au vu de l'absence d'anticipation ;**
- **qu'il soit fait droit à la demande en ce qui concerne le remboursement de décembre 2015 pour la commune de Mordelles et Saint-Malo Agglomération *(soit environ 1 700 € pour Mordelles et 740 € pour SMA)*, au regard des circonstances exceptionnelles des protagonistes.**

4. LA PRISE EN CHARGE D'UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Monsieur le Président BERNARD précise aux membres du Conseil d'Administration que le Compte Épargne Temps *(CET)* a été mis en place depuis le 1er janvier 2005 *(délibérations n° 05.44 du 27/09/2005 et n° 10.60 du 06/10/2010)*.

Le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale prévoit, en son article 11, que les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date à laquelle cet agent change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement.

Le 15 aout 2016, un rédacteur -5ème échelon- quitte le CDG 35 par voie de mutation pour la Mairie de Cesson-Sévigné. Il bénéficie d'un CET de 20 jours.

Une convention financière du compte épargne temps est établie entre le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine et la Mairie de Cesson-Sévigné pour un montant de 1 600 € de dédommagement.

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

DÉCIDENT

- **d'autoriser le Président à signer la convention financière de transfert du compte épargne temps avec la mairie de Cesson-Sévigné pour un montant de 1 600,00 € ;**
- **d'inscrire au budget les crédits nécessaires au règlement de cette opération.**

5. CONVENTIONS DE PARTENARIAT

A. Partenariat URSSAF / 4 CDG bretons

Monsieur le Président BERNARD informe les membres du Conseil d'Administration que l'URSSAF a aujourd'hui une organisation régionale même si des sites subsistent sur les 4 départements.

L'objectif général du projet est d'apporter un service d'information concerté et identique aux 1 975 employeurs territoriaux bretons représentant 92 600 agents cotisants à l'organisme *(information adaptée à la spécificité de la réglementation « employeurs publics », questions complexes, analyse des types d'anomalies détectées par les inspecteurs lors des contrôles)*.

Le partenariat investira 3 champs :

- **Maitrise de la réglementation** : information réactive et explicite pour garantir la conformité de mise en œuvre par chaque employeur ;
- **Promotion de la dématérialisation et communication relative à la mise en application de la déclaration sociale nominative** *(DSN)* **mensuelle** à partir du logiciel de paie *(échéance maxi 2020)* : cet outil va remplacer les déclarations sociales annuelles *(retraite, impôts…)* ;
- **Partage d'informations statistiques relatives à l'emploi** *(Urssaf dispose de données chiffrées par territoire des emplois par secteur d'activité)*.

Une convention conclue pour 2 ans, renouvelable par tacite reconduction, formalise le partenariat qui fera intervenir des interlocuteurs identifiés à l'URSSAF et dans les 4 CDG selon les thématiques.

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

DÉCIDENT

- **d'approuver le principe de conventionnement avec l'URSSAF Bretagne ;**
- **d'autoriser le Président à signer les conventions à intervenir.**

B. Organisation du FEET 2016

Monsieur le Président BERNARD rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion du Finistère organise le prochain Forum des Élus et de l'Emploi Territorial, qui se tiendra à Brest le 13 décembre prochain. Cette manifestation, de portée régionale, ambitionne de sensibiliser et d'informer les professionnels comme le grand public sur les enjeux actuels en matière de formation et d'emploi dans la FPT. Le FEET se démarque ainsi de la CREF *(Conférence Régionale Emploi Formation)*, destinée aux seules collectivités et organisations syndicales.

Organisé pour la troisième fois *(une première fois à Brest en 2010, la seconde à Rennes en 2013)*, le prochain FEET alliera ateliers et conférences avec des animations ciblées : jobdating, espace coaching, espace métiers, stands des partenaires, exposition thématique… Il se caractérise également, pour la première fois, par l'accueil en parallèle du second Carrefour Régional des Mobilités, en partenariat avec le Secrétariat Général pour les Affaires Régionales *(SGAR)*. Enfin, le second Trophée Breton de la Restauration Territoriale, qui a connu un succès intéressant pour sa première édition en 2013, sera à nouveau organisé à cette occasion.

Afin de faire face aux charges inhérentes à ce projet, il est proposé que chaque organisme breton de la FPT *(les 4 CDG bretons et le CNFPT)*, outre les sollicitations extérieures auprès de partenaires publics et privés, soutienne également financièrement cet événement.

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

DÉCIDENT

- **d'autoriser le Président à signer la convention relative à l'organisation du prochain FEET qui prévoit une participation financière d'un montant de 16 000 € ;**
- **d'inscrire les crédits nécessaires au budget pour le règlement de cette opération.**

6. CONCOURS 2015 : bilan financier et détermination du coût du lauréat

A. Concours d'Animateur Territorial Principal de 2ème classe 2015

Louis LE COZ, Rapporteur, précise aux membres du Conseil d'Administration que le concours d'animateur territorial principal de 2ème classe - session 2015, a été organisé par le Service Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements du Calvados, des Côtes d'Armor, de l'Eure, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, de la Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Manche, de la Mayenne, du Morbihan, de l'Orne, de la Sarthe, de la Seine-Maritime et de la Vendée.

Le jury de ce concours s'est réuni le 3 décembre 2015 et a déclaré 44 candidats admis pour 44 postes ouverts.

♦ Éléments d'information sur le concours :

Géographie du concours	Collectivités et établissements publics du Grand Ouest
Nombre de postes	44
Nombre de candidats inscrits	317
Nombre de candidats admis à concourir	277
Nombre de présents aux épreuves écrites du 17 septembre 2015	175
Nombre de candidats admissibles	82
Nombre de présents aux épreuves orales les 1, 2 et 3 décembre 2015	82
Nombre de candidats déclarés admis	44
Nombre de lauréats inscrits sur la liste d'aptitude ***(liste valable à compter du 1er janvier 2016)***	44

Lors de l'ouverture du concours, le coût avait été estimé à 62 880 € pour 450 inscrits *(soit 139.73 € par candidat inscrit)*.

En définitive, les charges de ce concours s'élèvent à **50 657.44€ pour 317 candidats inscrits et 44 lauréats** :

- soit un coût de **159.80 €** par candidat inscrit
- soit un coût de **1 151.31 €** par lauréat.

Ce concours ouvert en 2015 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle du 21 décembre 2012 conclue entre les 14 Centres de Gestion du Grand-Ouest et relative au fonctionnement de la « coopération concours Grand-Ouest intégrée » suite au transfert des concours et examens professionnels du CNFPT. Conformément à l'article 9 de cette convention le coût total de ce concours transféré est financé par le budget annexe de la coopération concours adossé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

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

ADOPTENT

- **le bilan financier et le coût du candidat lauréat pour le concours d'Animateur territorial Principal de 2ème classe 2015 (bilan financier définitif : 50 657,44 € - coût du lauréat inscrit : 1 151,31 €).**

ACTUALITÉS ET RENCONTRES

Monsieur le Président BERNARD présente aux membres du Conseil d'Administration les rapports relatifs aux actualités et rencontres.

1. ACTUALITÉS

A. La « contribution au dialogue social » remplace la « contribution au financement des organisations syndicales »

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a instauré, depuis le 1er janvier 2015, une contribution au fonds de financement des organisations professionnelles.

Cette contribution appelée « Contribution aux organisations syndicales » s'intitule désormais « Contribution au dialogue social ».

Seul l'intitulé change : le taux de cette contribution reste fixé à 0.016 %, le code type de personnel *(CTP 027)* pour la déclaration est inchangé. La base de calcul est assise sur les rémunérations servant de base de calcul des cotisations de Sécurité Sociale.

Cette contribution est due par les employeurs de droit privé mais aussi les collectivités territoriales et les établissements publics employant des personnes sous contrat de droit privé *(apprentis pour les employeurs de plus de 11 salariés, CAE-CUI, emplois d'avenir)*.

B. Agents contractuels : prolongation du dispositif de titularisation

L'entrée en vigueur de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 *(loi Déontologie)* a notamment pour effet de prolonger ce dispositif de titularisation suite à sélection professionnelle pour une durée de 2 ans, soit jusqu'au 13 mars 2018, et de modifier les conditions d'éligibilité.

Cependant, la mise en œuvre de cette mesure nécessite la parution préalable d'un décret d'application. Aussi, à ce jour, seul le recensement des agents éligibles peut être effectué.

À cet effet, une note d'information est à votre disposition ainsi qu'un formulaire de recensement sur le site internet.

C. Transformation d'une partie du montant des primes en points d'indice pour les fonctionnaires

Le décret n° 2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points », qui fixe les modalités de l'abattement appliqué sur tout ou partie des primes et des indemnités, a été publié au journal officiel du 13 mai 2015.

En application de l'article 148 de la loi du 29 décembre 2015, les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique sont concernés par cet abattement, qui sera mis en œuvre à compter de la date d'entrée en vigueur des revalorisations indiciaires visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations *(PPCR)* et à l'avenir de la fonction publique.

Une note d'information mutualisée, réalisée par les 4 CDG bretons, est accessible sur le site internet.

D. Application du protocole relatif aux Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations et à l'avenir de la Fonction Publique *(PPCR)*

Plusieurs décrets relatifs aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique *(PPCR)* sont parus au journal officiel du 14/05/2016.

Trois points essentiels sont à distinguer pour l'application du PPCR :

- La refonte des grilles indiciaires avec la revalorisation des indices bruts *(IB)* et des indices majorés *(IM)* qui interviendra entre le 01/01/2016 et le 01/01/2020 en fonction de la catégorie *(A, B ou C)* et en fonction du cadre d'emplois. Les fonctionnaires subiront, en contrepartie de ces points d'indices majorés, un abattement sur tout ou partie des indemnités.
- La réorganisation des carrières à compter du 01/01/2017 pour l'ensemble des cadres d'emplois des catégories B et C ainsi que pour la plupart des cadres d'emplois de catégorie A.
- La création d'une cadence unique d'avancement d'échelon et la suppression de l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale *(ou au choix)* et à l'ancienneté maximale.

Sont concernés par cette modification et ce passage à la durée unique à compter du **15 mai 2016** les agents des cadres d'emplois territoriaux suivants de :

***Catégorie B* :**	***Catégorie A (filière médico-sociale)***
♦ Rédacteurs ♦ Techniciens ♦ Animateurs ♦ Assistants d'enseignement artistique ♦ Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ♦ Chefs de service de police municipale ♦ Éducateurs des activités physiques et sportives ♦ Assistants socio-éducatifs ♦ Éducateurs de jeunes enfants ♦ Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux	♦ Puéricultrices cadres territoriaux de santé *(en voie d'extinction)* ♦ Puéricultrices ♦ Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux *(en voie d'extinction)* ♦ Cadres de santé paramédicaux ♦ Infirmiers en soins généraux ♦ Conseillers socio-éducatifs

Sont concernés par cette modification et ce passage à la durée unique à compter du **1er juin 2016** les agents des cadres d'emplois territoriaux suivants :

- ♦ Techniciens paramédicaux
- ♦ Infirmiers (en voie d'extinction)

ATTENTION : Cette modification des décrets vient annuler la possibilité de faire avancer les agents à l'ancienneté minimale, intermédiaire ou maximale, et **instaure à compter du 15 mai *2016 (ou 1er juin 2016* pour les infirmiers territoriaux et les techniciens paramédicaux) une durée unique d'avancement ne nécessitant plus l'avis de la Commission Administrative Paritaire** *(CAP)*.
Ainsi, si suite aux CAP des 25 et 26 janvier 2016 et 14 mars 2016, les collectivités ont des agents qui devaient avancer à compter du 15 mai 2016 *(**ou 1er juin 2016** pour les infirmiers territoriaux et les techniciens paramédicaux)*, ces avancements deviennent caducs :

- Si l'autorité territoriale n'a pas encore pris les arrêtés d'avancement d'échelon pour les cadres d'emplois ci-dessus, il convient de ne pas les prendre.
- Par contre, si des arrêtés ont déjà été effectués et notifiés aux agents, **il convient de les retirer dans les plus brefs délais**. Est joint un modèle d'arrêté portant retrait de l'arrêté d'avancement d'échelon pris par anticipation.

Une analyse plus complète sera mise en ligne prochainement.

E. Rappel de la CNRACL : droit à l'information

Les collectivités ont jusqu'au 31 mai 2016 pour vérifier et compléter, si nécessaire, les données carrières des agents concernés par les cohortes précisées ci-après.

Dans le cadre du droit à l'information, la qualité des documents envoyés aux agents, à savoir les Relevés de situations individuelles *(RIS)* et les Estimations indicatives globales *(EIG)*, dépend de la complétude des données carrières.

- Pour l'envoi des RIS : *le service Gestion des comptes individuels retraite*
  Pour les agents nés en **1966, 1971, 1976 et 1981** et donc destinataires d'un RIS en 2016, il convient d'utiliser le service Gestion des comptes individuels retraite de l'espace personnalisé pour compléter si nécessaire les données carrières.
- Pour l'envoi des EIG : le *service Simulation de* calcul CNRACL
  Le portefeuille du service Simulation de calcul de l'espace personnalisé a été alimenté de la liste des agents nés en **1951, 1956 et 1961**. Il convient de vérifier et compléter les données familiales et de carrière des dossiers de simulation de calcul des agents concernés. Ils recevront ainsi en 2016 une EIG actualisée.

La date limite de transmission des données carrières est fixée au 31 mai 2016.

Nous attirons votre attention sur la nécessité de corriger les anomalies éventuelles de votre *(DADS)* afin de garantir l'exactitude des données des *(CIR)* des agents dont sont issues les informations indiquées dans les RIS et les EIG.

F. Aide personnalisée sur le RIFSEEP

Un nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et de l'Engagement Professionnel *(RIFSEEP)* a vocation à remplacer l'ensemble des primes de la fonction publique territoriale. Le CDG propose une information pratique sur le sujet le 14 juin.

Le RIFSEEP va s'appliquer à toutes les catégories et toutes les filières. Conformément aux instructions de la Direction Générale des Collectivités Locales, l'ensemble des collectivités et leurs établissements versant un régime indemnitaire seront dans l'obligation de refondre les dispositions applicables à leur personnel, dans un délai raisonnable.

Afin d'appréhender au mieux le RIFSEEP, le CDG 35 a proposé une information pratique le mardi 14 juin de 9h00 à 12h00 au Village des Collectivités.

Elle s'est déroulée en deux temps :

- Le premier temps de **9h00 à 10h30**, une **réunion** reprenant les grands principes de la réforme du régime indemnitaire.
- Le second temps **de 10h30 à 12h00**, une **aide personnalisée facturée et sur inscription**, permettant une présentation détaillée de la méthode ainsi que l'étude d'un cas pratique et des besoins des collectivités. À cette occasion, il conviendra de vous munir de vos délibérations.

2. PUBLICATIONS

A. Documents

Nature du document	Intitulé
Brèves	• La "contribution au dialogue social" remplace la contribution au financement des organisations syndicales" • Agents contractuels - prolongation du dispositif de titularisation • Transformation d'une partie du montant des primes en points d'indice pour les fonctionnaires • Application du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique *(PPCR)* • Rappel de la CNRACL : droit à l'information • Invitation à une aide personnalisée sur le RIFSEEP
Note d'information / Note d'information mutualisée 4 CDG bretons*	• Réforme des cadres de santé paramédicaux • Prolongation du dispositif de titularisation 2016-2018 • Guide sur la loi Déontologie * • Note d'information Transfert « primes/points » *
Guide/Mémento	• Mémento des carrières *(avril / juin 2016)* : réformes des ingénieurs et des cadres de santé paramédicaux / reclassement indiciaire / PPCR
Fiches Statuts	• Temps de travail et congés - les congés • Temps de travail et congés - les jours RTT
Modèles	• Arrêté de retrait d'acte illégal

B. Focus

Date de publication	Intitulé
12/04/2016	Le guide sur l'apprentissage
29/04/2016	La loi déontologie
02/05/2016	Nouveauté listes d'aptitude
27/05/2016	Journée intercommunalité Pontivy

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

LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

ANNÉE 2016

BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
Jeudi 16 juin 2016	VENDREDI 1er juillet 2016 **suivi du barbecue du personnel du CDG** Modification
MARDI 13 septembre 2016	Jeudi 29 septembre 2016
Jeudi 17 novembre 2016	Jeudi 1er décembre 2016

INSTANCES PARITAIRES

C.A.P.	C.T. (en attente de validation)
Lundi 20 juin 2016	Lundi 13 juin 2016
	Lundi 12 septembre 2016
Lundi 10 octobre 2016	Lundi 7 novembre 2016
Lundi 5 décembre 2016	Lundi 12 décembre 2016

INSTANCES DE SANTÉ

COMMISSION DE RÉFORME	COMITÉ MÉDICAL
	Mercredi 22 et jeudi 23 juin 2016
Jeudi 7 juillet 2016	Mercredi 20 et jeudi 21 juillet 2016
	Mercredi 24 et jeudi 25 août 2016
Jeudi 15 septembre 2016	Mercredi 21 et jeudi 22 septembre 2016
	Mercredi 19 et jeudi 20 octobre 2016
Jeudi 10 novembre 2016	Mercredi 23 et jeudi 24 novembre 2016
	Mercredi 14 et jeudi 15 décembre 2016

L'ordre du jour étant épuisé, monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, clôt la séance à 12 H 08.

Le Secrétaire de Séance **Le Président,**

Joseph MARÉCHAL **Jean-Jacques BERNARD**