



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

MERCREDI 11 DÉCEMBRE 2019

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Mercredi 11 décembre 2019

Sur convocation en date du 28 novembre 2019, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le mercredi 11 décembre 2019, à 9h30, au Village des Collectivités, à Thorigné-Fouillard, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion et Conseiller Municipal de Thorigné-Fouillard.

ÉTAIENT PRÉSENTS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
BERNARD Jean-Jacques	Président du Centre de Gestion , Conseiller municipal de THORIGNÉ-FOUILLARD , qui a REÇU POUVOIR de M. Hubert CHARDONNET
LAHAYE Patrick	2 ^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion , Adjoint au Maire de LA BOUËXIÈRE
LE BLOND Grégoire	3 ^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion , Maire de CHANTEPIE , qui a DONNÉ POUVOIR à M^{me} Marie-Christine MORICE à partir de 11 H 33, heure de son départ
SIMON-GLORY Evelyne	4 ^{ème} Vice-Présidente du Centre de Gestion , Maire de PLESDER , qui a REÇU POUVOIR de M^{me} Chantal PÉTARD-VOISIN jusqu'à son départ à 12 H 50 ET qui a DONNÉ POUVOIR à M. Joseph MARECHAL à partir de 12 H 50, heure de son départ
DURAND Joseph	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Adjoint au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT , qui a REÇU POUVOIR de M. Louis LE COZ
LAUNAY Alain	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Maire de PLEURTUIT , qui a REÇU POUVOIR de M. Franck PICHOT
GORRÉ Gérard	Adjoint au Maire de LE CROUAIS , qui a REÇU POUVOIR de M^{me} Claudia ROUAUX à partir de son départ à 12 H 06
MARÉCHAL Joseph	Maire de LE PERTRE , qui a REÇU POUVOIR de M^{me} Evelyne SIMON-GLORY à partir de son départ à 12 H 50
MÉHAIGNERIE Maryanick	Maire de BALAZÉ
MORICE Marie-Christine	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Maire de ÉTRELLES , qui a REÇU POUVOIR de M. Grégoire LE BLOND à partir de son départ à 11 H 33
PELLERIN de la VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG , Conseillère Départementale d'Ille-et-Vilaine
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
HARDY Jean-Pierre	Vice-Président de FOUGÈRES AGGLOMÉRATION , Maire de Saint-Sauveur-des-Landes
LEFEUVRE Michel	Vice-Président de SAINT-MALO AGGLOMÉRATION , Maire de La Ville-ès-Nonais, qui a REÇU POUVOIR de M^{me} Michèle LOMBARDIE
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
ROUAUX Claudia	CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE , Conseillère Municipale de Montfort-sur-Meu
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
MANCEAU Patrick	Conseiller Municipal de FOUGÈRES , Vice-Président de Fougères Agglomération
SUPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
Nicole PAIRÉ	Maire de RIMOU , suppléante de M^{me} Claudine CLOSSAIS

AUTRES PARTICIPANTS	
TRÉSORERIE PRINCIPALE DE RENNES MUNICIPALE	
CONTRAY Philippe	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
Ludivine LAUNAY	Responsable du service « Ressources »
Fabienne DELATOUCHE	Responsable activité « Finances - Marchés Publics »
BELLITI Laurence	Coordinatrice de la Direction Générale
SOUVIGNÉ Laëtitia	Assistante de Direction
ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
LE COZ Louis	1 ^{er} Vice-Président du Centre de Gestion , Adjoint au Maire de REDON , qui a DONNÉ POUVOIR à M. Joseph DURAND
LE FUR Christine	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Adjointe au Maire de MONTAUBAN-DE-BRETAGNE
CLOSSAIS Claudine	Adjointe au Maire de VAL-COUËSNON , Maire déléguée d'Antrain
DAUCÉ Marie-Hélène	Maire de ROMILLÉ
GOURRONC Philippe	Conseiller municipal de GOVEN
PÉTARD-VOISIN Chantal	Adjointe au Maire de LE RHEU , qui a DONNÉ POUVOIR à M^{me} Évelyne SIMON-GLORY jusqu'à son départ à 12 H 50
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY
ROBIN Didier	Conseiller municipal de MESNIL-ROC'H
SORAIS Pierre	Maire de TRÉMEHEUC
THÉBAULT Yves	Maire de BAIN-DE-BRETAGNE
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
RENOUL Michel	Vice-Président de REDON AGGLOMÉRATION , Maire de Langon
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
SAOUD Hind	CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE
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
HAKNI-ROBIN Béatrice	Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
CHARDONNET Hubert	Adjoint au Maire de RENNES , qui a DONNÉ POUVOIR à M. Jean-Jacques BERNARD
LOMBARDIE Michèle	Adjointe au Maire de SAINT-MALO , qui a DONNÉ POUVOIR à M. Michel LEFEUVRE

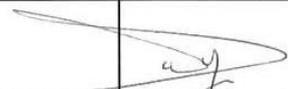
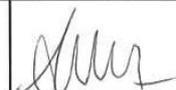
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
PICHOT Franck	Représentant du CA du SDIS 35 , Vice-Président du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine, Conseiller Municipal de Pipriac, qui a DONNÉ POUVOIR à M. Alain LAUNAY
HISOPE Yves	Représentant du CA du SDIS 35 , Maire de Gennes-sur-Seiche
SUPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
CROCQ André	Conseiller Municipal de CHAVAGNE , suppléant de M. Bernard PIEDVACHE
HERVÉ Pascal	Maire de BAZOUGES-LA-PÉROUSE , suppléant de M. Louis LE COZ
LAVASTRE Isabelle	Maire de GAHARD , suppléante de M^{me} Christine LE FUR
LE MEN Brigitte	Maire de MONTGERMONT , suppléante de M^{me} Chantal PÉTARD-VOISIN
MÉNARD Gilbert	Maire de LE SEL-DE-BRETAGNE , suppléant de M. Philippe GOURRONC
MONNERIE Philippe	Maire de SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE , suppléant de M. Didier ROBIN
MONNIER Robert	Adjoint au Maire de MESNIL-ROC'H , Maire délégué de Saint-Pierre-de-Plesguen, suppléant de M^{me} Marie-Hélène DAUCÉ
SOLIER Marie-Élisabeth	Maire de MONT-DOL , suppléante de M. Pierre SORAIS

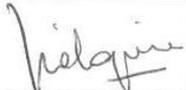
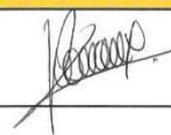
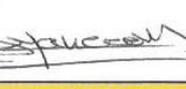
Madame Marie-Christine MORICE est désignée comme Secrétaire de Séance.

- **NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 33**
- **NOMBRE DE PRÉSENTS : 16 (puis 14, 13 et 12)**
- **NOMBRE DE POUVOIRS : 5 (puis 7)**
- **NOMBRE DE VOTANTS : 21 (puis 20 et 19)**
- **SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Marie-Christine MORICE**
- **DATE DE CONVOCATION : 28 novembre 2019**

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

Séance du mercredi 11 décembre 2019

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

MÉHAIGNERIE Maryanick Maire de BALAZÉ		CABANIS Florence Adjointe au Maire de PACÉ	
PÉTARD-VOISIN Chantal Adjointe au Maire de LE RHEU	Pouvoir à E. SINOLLAUD	LE MEN Brigitte Maire de MONTGERMONT	
MARÉCHAL Joseph Maire de LE PERTRE		CARIO Jean Conseiller Municipal de PIPRIAC	
PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY		CROCQ André Conseiller Municipal de CHAVAGNE	
DAUCÉ Marie-Hélène Maire de ROMILLÉ		MONNIER Robert Adjoint au Maire de MESNIL-ROC'H Maire délégué de SAINT-PIERRE-DE-PLESGUEN	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS			
RENOUL Michel Vice-Président de REDON AGGLOMÉRATION Maire de Langon			
LEFEUVRE Michel Vice-Président de SAINT-MALO AGGLOMÉRATION Maire de La Ville-ès-Nonais		CHARLOT Anne Vice-Présidente du CCAS de VITRÉ Adjointe au Maire de Vitré	
HARDY Jean-Pierre Vice-Président de FOUGÈRES AGGLOMÉRATION Maire de Saint-Sauveur-des-Landes		GAUTIER Michel Vice-Président de RENNES MÉTROPOLE Maire de Betton Conseiller Départemental	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE			
ROUAUX Claudia CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE Conseillère Municipale de Montfort-sur-Meu			
SAOUD Hind CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE			
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT			
LEFEUVRE André Vice-Président du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35 Président de la CC du Pays de la Bretagne Romantique Conseiller Municipal de Pleugueneuc			
HAKNI-ROBIN Béatrice Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35			
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES			
CHARDONNET Hubert Adjoint au Maire de la Ville de RENNES	Pouvoir à J.J. BERNAUD		
LOMBARDIE Michèle Adjointe au Maire de la Ville de SAINT-MALO	Pouvoir à N. LEFEUVRE		
MANCEAU Patrick Conseiller Municipal de FOUGÈRES Vice-Président de Fougères Agglomération			
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS			
PICHOT Franck Représentant du CA du SDIS 35 Vice-Président du Conseil Départemental 35 Conseiller Municipal de Pipriac	Pouvoir à A. LAUNAY		
HISOPE Yves Représentant du CA du SDIS 35 Maire de Gennes-sur-Seiche			

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Mercredi 11 décembre 2019

PROCÈS-VERBAL

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

- ♦ Monsieur Hubert CHARDONNET a donné pouvoir à Monsieur Jean-Jacques BERNARD,
- ♦ Monsieur Franck PICHOT a donné pouvoir à Monsieur Alain LAUNAY,
- ♦ Madame Chantal PÉTARD-VOISIN a donné pouvoir à Madame Évelyne SIMON-GLORY,
- ♦ Monsieur Louis LE COZ a donné pouvoir à Monsieur Joseph DURAND,
- ♦ Madame Michèle LOMBARDIE a donné pouvoir à Monsieur Michel LEFEUVRE,

Après avoir constaté que le quorum est atteint, il ouvre la séance à 9 H 43.

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

1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Jean-Jacques BERNARD, Président, demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des questions ou des observations à formuler sur le procès-verbal de la réunion du mercredi 18 septembre 2019.

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du mercredi 18 septembre 2019 est déclaré adopté.

LES INFORMATIONS

1. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

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

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
01/10/19	Préparation Commissions Administratives Paritaires		ESG	JMP	SG
03/10/19	Conseil(s) de discipline	JJB	PL - ESG		SG
03/10/19	Commission de réforme collectivités adhérentes		GLB		SS
03/10/19	Ecrits rédacteur ppal de 2ème classe		LLC		NJ
08/10/19	Commissions Administratives Paritaires A/B/C	JJB	PL - ESG	JMP	SG
18/10/19	Instance de suivi et de développement		LLC	JPH - LZ	NJ
24/10/19	Instance du Personnel	JJB	PL - ESG	JPH	LL
24/10/19	Formation membres Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail		ESG		SS
28/10/19	Rencontre des Présidents des CDG bretons (au CDG 22)	JJB		JPH	
30/10/19	Préparation Comité Technique		PL	JMP	
31/10/19	Comité Technique - rendez-vous signalement		PL		SG
04/11/19	Comité Technique		PL - ESG	JMP	SG
05/11/19	Rencontre sur le Télétravail	JJB	PL	JPH - LZ - JMP	EE - LL
06/11/19	Comité Technique - rendez-vous "suite d'instance"		PL		SG
07/11/19	Comité consultatif des itinérants		PL	LZ	CR
07 et 08/11/19	Rencontre nationale au CDG 48	JJB		JPH	
08/11/19	Formation membres Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail		GLB - ESG	JMP	
14/11/19	Commission de réforme collectivités affiliées		GLB		SS
15/11/19	Réunion Concours des Présidents des 14 CDG du Grand-Ouest au CDG 85	JJB	LLC	JPH - LZ	NJ
19/11/19	Assemblée Générale du GIP	JJB			
20/11/19	Conseil d'Administration de la FNCDG	JJB			
19 au 21/11/19	Congrès des Maires	JJB	GLB	JPH	
22/11/19	Présentation des orientations budgétaires au Président	JJB		JPH - LZ	LL
22/11/19	Accueil des nouveaux arrivants	JJB		JPH - LZ - JMP	
22/11/19	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail		GLB		SS
27/11/19	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
27/11/19	Préparation Commissions Administratives et Consultatives Paritaires		ESG	JMP	SG
29/11/19	Conseil(s) de discipline "contractuel"		PL		SG
02/12/19	Réunion régionale coopération concours au CDG 35		LLC		NJ
03/12/19	Commissions Administratives Paritaires A/B/C	JJB	PL - ESG - LLC	JMP	SG
05/12/19	Commission de réforme collectivités adhérentes		GLB		SS

10/12/19	Jury d'admissibilité rédacteur ppal de 2ème classe		LLC		
10/12/19	Rencontre "Les Territoriales" à Saint-Brieuc - " <i>Femmes et Hommes : s'engager dans la vie publique de demain</i> "	JJB	ESG	JPH - LZ - JMP	SG - EE - CR
11/12/19	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
12/12/19	Assemblée Générale de la FNCDG	JJB		JPH	
13/12/19	Commissions Consultatives Paritaires A/B/C	JJB	PL - ESG - LLC	JMP	SG
13/12/19	Conseil(s) de discipline "contractuel"	JJB	PL - ESG - LLC		SG
17/12/19	Rencontre entre le DGS du CDG 35 et Monsieur OURSIN, DGS par intérim du CNFPT Bretagne			JPH	
23/01/20	Vœux au Personnel	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	Tous les responsables
23/01/20	Préparation Commissions Administratives Paritaires		ESG	JMP	SG
03/02/20	Commissions Administratives Paritaires A/C	JJB	PL - ESG - LLC	JMP	SG
04/02/20	Commission Administrative Paritaire B		PL - ESG - LLC	JMP	SG

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

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

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

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

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

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

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

- **Attribution du marché public concernant l'acquisition d'un logiciel de gestion de la conformité au RGPD à DPO Consulting le 17 octobre 2019.**
- **Attribution du marché public concernant la fourniture de carburants au groupement FLEET-EDENRED pour une prise d'effet le 30 décembre 2019.**
- **Signature d'un contrat d'audit, de conseil et d'assistance pour la passation du marché public d'assurances des CDG Bretons avec RISK Partenaires, pour un coût global de 5 760 € TTC.**

LA THÉMATIQUE

LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

1. LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2020

Monsieur le Président Jean-Jacques BERNARD, assisté de la Direction Générale du CDG, présente aux membres du Conseil d'Administration les orientations budgétaires 2020. Il accueille également Fabienne DELATOUCHE, nouvelle responsable de l'activité « Finances-Marchés Publics », qui a muté de la Ville de Fougères en juin. Cette dernière se présente aux administrateurs, soulignant son passage aux Missions Temporaires après avoir suivi la formation « Licence Professionnelle des métiers de l'Administration Territoriale ».

Chaque année, durant la période de fin novembre - début décembre, les élus du CDG 35 sont invités à prendre connaissance des contextes financiers externes et internes, ces derniers s'appuyant notamment sur notre comptabilité analytique. Au vu de ces informations, le Conseil d'Administration adopte les orientations budgétaires et fixe les tarifs pour l'année à venir, dans des délais permettant d'aviser les collectivités et de bâtir un budget prévisionnel basé sur des choix stratégiques.

A. Le cadrage global pour l'établissement

- 1 - Une année d'accomplissement du CPOM 2014-2020
- 2 - L'accompagnement de la transformation de la fonction publique
- 3 - Les grandes orientations de l'établissement pour 2020

B. Les objectifs principaux des services

C. Le rappel des données financières 2019

- 1 - Le budget 2019 - Budget Principal
- 2 - La dette
 - a) La liste des emprunts
 - b) Profil d'extinction de la dette

D. L'équilibre budgétaire 2020

- 1 - Les recettes
 - a) La cotisation
 - b) Les tarifs
 - c) Les recettes d'investissement
- 2 - Les dépenses
 - Le fonctionnement*
 - a) Les dépenses de personnel
 - b) Les autres dépenses de fonctionnement
 - L'investissement*
 - a) L'acquisition et l'aménagement de locaux
 - b) L'informatique du CDG 35
 - L'estimation des budgets annexes*

A. Le cadrage global pour l'établissement

1- Une année d'accomplissement du CPOM 2014-2020

Depuis 1995, le CDG 35 inscrit ses plans d'actions dans des schémas pluriannuels combinant les orientations politiques transversales et les agendas techniques propres à chaque domaine RH de l'établissement. Ainsi, le Conseil d'Administration a adopté, le 25 juin 2015, un Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens qui doit s'achever en 2020. Pour mémoire, les priorités de ce « CPOM » sont les suivantes :

- **Axe 1 - Contribuer à la modernisation du service public local** (*efficience des structures territoriales : baisse des dépenses publiques, mutualisation, e-administration*)
- **Axe 2 - Veiller à la qualité de vie au travail en collectivités** (*prévention des tensions, sens et reconnaissance du travail*)
- **Axe 3 - Encourager l'évolution des parcours dans la « territoriale »** (*ouverture, mobilité, diversité, progression, reconversion, valorisation des expériences*)
- **Axe 4 - Répondre aux attentes plurielles des élus locaux** (*adaptation, réactivité, liens renforcés entre structures publiques, logique « in house », outils « on line »*)

Ces 4 axes, très novateurs en 2015, s'accordent bien avec les évolutions sociologiques actuelles (*attentes des usagers et des collectivités*) et les récentes orientations gouvernementales. Cela valide le positionnement du CDG 35 comme facilitateur des changements (*communes nouvelles, réorientation en cours de carrière, aide au déploiement des Maisons France Service...*) et mutualisateur d'expertises (*coaching, RGPD, déontologue...*).

L'année 2020 se présente donc comme l'aboutissement du CPOM. Un bilan général sera dressé au 1^{er} trimestre. De plus, plusieurs « gros chantiers » vont aboutir dans les prochains mois. Citons notamment :

- La remise de diplômes aux Chargés de maintenance formés par le CDG 35 et la MFR durant 5 sessions expérimentales afin de suppléer au manque de candidats « polycompétents » pour optimiser l'entretien des équipements publics ;
- La transmission automatisée des données de paie (DSN) parachevant les modalités liées au prélèvement à la source et anticipant le pré-remplissage du rapport social unique (*Bilan social intégrant les données d'absentéisme et divers indicateurs sociaux...*) ;
- L'organisation des visites médicales et des entretiens infirmiers s'appuyant sur un logiciel performant de suivi des dossiers individuels ;
- Le lancement des premiers coachings de cadres ou d'agents en reconversion ;
- La numérisation des copies de concours pour sécuriser leur correction et optimiser les procédures de traitements de ces masses de documents sensibles ;
- L'animation d'ateliers d'intelligence collective pour sensibiliser les encadrants des collectivités à des méthodes alternatives d'animation des équipes...

Pour autant, les préoccupations réaffirmées par le législateur telles que la modernisation de l'action publique, l'attention portée à la qualité de vie au travail ou l'outillage de la mobilité professionnelle ne vont pas s'interrompre en 2020. Ces perspectives générales ont vocation à se perpétuer dans un cadre global à redéfinir à l'occasion du prochain renouvellement des mandats locaux.

La plupart des démarches du CDG 35 s'inscrivent dans le temps long et l'intérêt général des employeurs locaux, comme des agents et des candidats au service public. Le moment venu, un nouveau CPOM pourra prolonger les actions en cours en y intégrant de nouvelles considérations et méthodes.

2- L'accompagnement de la transformation de la fonction publique

Le contexte d'action des CDG dans les prochaines années sera fortement conditionné par la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019, dite de « Transformation de la Fonction Publique » (*Loi TFP*). En effet, cette profonde réforme des 3 pans de la fonction publique modifie presque toutes les procédures RH que les collectivités doivent appliquer avec l'aide de leur Centre de Gestion. De plus, elle impacte directement plusieurs compétences des CDG, soit dans leurs contenus (*instances paritaires, gestion des contrats, bilan social, FMPE*), soit dans leur organisation (*mutualisation régionale, coordination avec le CNFPT et avec les services de l'État*).

L'ensemble des dispositions réglementaires n'est pas encore connu au début du mois de novembre 2019 (*nombreux décrets et ordonnances à venir à court terme*). Toutefois, la philosophie générale de cette réforme se dégage nettement. Elle s'inscrit dans un mouvement de fond de la société (*recherche de simplifications et souplesses administratives, alignement du public sur le privé, aspiration à la mobilité...*) et s'appuie sur une année de concertations dont certaines réunions organisées par le CDG 35 ont constitué des temps forts :

- Rencontre du 11 juin 2018 entre les Parlementaires et les Présidents d'EPCI (*cf. fresque*) ;
- Table ronde entre Émilie CHALAS, rapporteure de la loi à l'Assemblée Nationale, et des élus locaux puis avec un panel d'agents territoriaux le 18 mars 2019 au Village des collectivités ;
- Échanges approfondis avec le secrétaire d'État, Olivier DUSSOPT, les 18 et 19 mars 2019 au Couvent des Jacobins dans le cadre du Forum des Élus et de l'Emploi Public Local.

Au vu des éléments d'information disponibles au moment de ces orientations budgétaires, il est possible de dégager plusieurs tendances susceptibles de concerner l'activité du CDG dès 2020 :

○ **Le positionnement du CDG 35 comme facilitateur des changements et lieu du dialogue social départemental**

Le CDG 35 a organisé 2 réunions de décryptage de la réforme « à chaud » les 13 et 25 septembre dernier. Il va réunir à nouveau les acteurs de la GRH à mesure de la parution des textes sur les différents dispositifs réformés afin d'expliquer à tous la teneur des changements et d'harmoniser les pratiques.

Concernant les compétences des instances paritaires, la mise en œuvre des nouvelles dispositions s'étalent dans le temps à mesure du renouvellement des collèges d'employeurs et d'agents. Toutefois, un groupe de travail doit déjà être lancé sur les lignes directrices de gestion devant guider les promotions internes 2021.

De même, des accompagnements des collectivités à titre individuel et collectif sont à prévoir sur des sujets sensibles comme la durée du travail et l'encadrement du droit de grève.

○ **Le renforcement des dispositifs destinés aux agents en mobilités choisies ou subies** (*difficultés de santé ou décisions organisationnelles*)

Le CDG 35 a mis en place un panel diversifié d'accompagnements à la mobilité. Toutefois, la communication faite autour des nouvelles dispositions et leur formalisme accru (*conventions tripartites pour PPR et FMPE*) vont nécessiter de consolider les moyens dédiés pour faire face à un accroissement des sollicitations.

Le contexte de renouvellement électoral pourra questionner le positionnement de certains cadres dirigeants (*traditionnelle mobilité des DGS en début de mandat*) et d'éventuelles délégations de services publics (*nouvelles modalités de transferts de personnels*). Ces situations délicates susciteront des rendez-vous à différents titres.

La question du renouvellement du partenariat avec le FIPHFP se place sous un jour nouveau avec les assouplissements de la « Période de Préparation au reclassement » (*PPR*) et les évolutions du financement de l'apprentissage. L'idée de se doter d'un psychologue-ergonome pour piloter notre « cellule de reclassement » est envisagée.

○ **La recherche d'efficience administrative**

L'esprit général de la Loi est de simplifier les procédures et d'amener les structures administratives à alléger leurs fonctionnements pour réduire leurs coûts. L'allègement des compétences des instances statutaires s'inscrit dans cette logique. Toutefois, de nombreuses dispositions supplémentaires induisent de nouvelles missions pour les Centres de gestion sans pouvoir les facturer aux collectivités utilisatrices (*suivi des contractuels, entretiens mi-carrière, partenariat retraite, contrôle complexifié des procédures de recrutement, enquêtes statistiques...*). **Les cotisations obligatoires et additionnelles restent indispensables pour assurer le socle de cohésion de la FPT.**

Le CDG 35 contribue à l'efficience quand il dispense les collectivités de se doter de moyens supplémentaires grâce au partage de son expertise (*mission RGPD, référent déontologue*) et à l'externalisation de tâches chronophages (*paie, remplacement...*). Ces dernières activités seront à valoriser auprès des collectivités car leurs complexités devraient s'accroître en 2020 avec les contraintes de transmission des données liées à la rémunération et l'encadrement des procédures de recrutement de contractuels.

Les CDG doivent s'appliquer à eux-mêmes ces principes en développant leurs synergies régionales et nationales. La loi a repris le « modèle breton » de schéma de coordination dans une logique de têtes de file. Il conviendra dès 2020 d'approfondir la coopération des CDG de Bretagne en réalisant un bilan de l'existant, puis en identifiant des spécialisations possibles et des investissements communs (*ex : site internet grand public ?*). À un niveau national, le CDG 35 participe activement aux démarches de rationalisation à travers l'animation du réseau national des services concours et en contribuant activement aux avancées du GIP Informatique.

En outre, les partenariats existants avec les services de l'État et le CNFPT méritent d'être consolidés pour des co-financements optimisés (*conventions à étudier*).

○ **Des inconnues majeures**

Des pans entiers de l'activité du CDG peuvent être concernés par des ordonnances à venir, en particulier en matière de santé au travail (*regroupement éventuel des services de médecine préventive de l'État et des collectivités ? profondes réformes des instances médicales ?*) et de concours (*réduction du transfert financier du CNFPT ? allègement des épreuves dans certaines filières ?*).

Toutefois, ces changements ne devraient pas entraîner de mise en œuvre dès 2020 et donc d'incidences sur le prochain budget du CDG.

3- Les grandes orientations de l'établissement pour 2020

Le croisement des considérations externes à l'établissement (*mise en œuvre de la Loi TFP*) et de la prise en compte des évolutions des services dans l'accomplissement du CPOM conduisent à déterminer trois grandes orientations pour 2020 :

○ **Une phase de consolidation des acquis et d'étude d'opportunités**

Un bilan global du mandat, des analyses fines de certaines activités et des études d'impact de certains pans de la Loi TFP doivent être réalisés en 2020 pour éclairer les choix à venir.

Durant cette phase de transition, divers processus internes peuvent également être renforcés, notamment en matière informatique (*numérisation des copies de concours, acquisition d'applications...*). La construction du VDC3 devrait enfin démarrer.

○ **Un moment clé de présentation des ressources du CDG aux collectivités**

Des temps de rencontre des élus issus des municipales de mars 2020 et des élections des exécutifs intercommunaux sont à programmer pour aider les autorités territoriales à endosser leurs responsabilités d'employeurs et à tirer parti du « panel de services » à leur disposition.

B. Les objectifs principaux des services

Ces éléments stratégiques sont intégrés dans les plans d'actions proposés pour 2020. La présentation est effectuée en suivant l'organigramme du CDG. À noter, un impact fort immédiat ou à plus long terme de la loi Transformation de la Fonction publique sur l'ensemble des services, en termes de missions, de moyens et d'organisation.

★ Direction Générale des Services

- Mise en œuvre du CPOM et supervision du bilan de mandat
- Organisation du renouvellement des instances du CDG (*fin de mandat, élections, installation du nouveau Conseil d'administration*)
- Accueil des nouveaux élus locaux et sensibilisation aux enjeux RH et aux missions du CDG
- Être acteur, avec les réseaux nationaux, de la mise en œuvre des modalités législatives et réglementaires de la loi Transformation de la fonction publique et des travaux dans le cadre du GIP informatique
- Finalisation des conventions avec les collectivités et établissements publics adhérents
- Préparation du schéma de coopération régional inter-CDG
- Déclinaison bretonne de la convention CDG-CNFPT
- Vigilance sur les impacts organisationnels et financiers de ces évolutions
- Poursuite des réflexions sur l'évolution des soutiens et conseils aux collectivités en vue de la préparation du CPOM 2020-2026 en lien avec les réseaux professionnels
- Construction transversale et pluridisciplinaire d'une mission « Enquête administrative »
- Soutien aux actions issues du projet "Attentifs au travail" en lien avec l'Instance du personnel
- Engagement d'actions en faveur de la responsabilité sociale de l'établissement (*plan de déplacement, écogestes, bilan gaz à effet de serre...*)
- VDC 3 : attente du lancement du chantier par la SADIV

Sujets à enjeux particuliers :

- Organiser le renouvellement des instances du CDG et accueillir les nouveaux élus locaux : recours à un renfort pour le secrétariat courant pendant cette période
- Mettre en œuvre des modalités législatives et réglementaires de la loi Transformation de la fonction publique
- Finalisation des conventions avec les collectivités et établissements publics adhérents
- Préparer le schéma de coopération régional inter-CDG
- Conserver une vigilance sur les impacts organisationnels et financiers de ces évolutions
- Poursuivre les réflexions sur l'évolution des soutiens et conseils aux collectivités en vue de la préparation du CPOM 2020-2026 en lien avec les réseaux professionnels
- VDC 3 : attente du lancement du chantier par la SADIV

★ Conditions de travail

- Stabilisation des modalités de fonctionnement de la mission médecine préventive : organisation des visites et prise en main du nouveau logiciel de gestion déployé fin 2019, poursuite des nouvelles modalités d'organisation des instances médicales (*alternances entre les dossiers des collectivités affiliées et adhérentes*), vigilance sur la complétude des dossiers

- Mise en œuvre des mesures attendues par ordonnance « visant à faciliter la prise en charge des personnels en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée »
- Poursuite de la mission d'inspection (*plus de 200 conventionnements*)
- Mise en œuvre du nouveau contrat d'assurance statutaire (*promotion, gestion des demandes d'adhésion, appels de prime et contrôle des déclarations, indemnisations*)
- Prévention des risques : réponses aux sollicitations des collectivités (*études de poste, conseils, mesures*), animation du réseau et mise en œuvre des orientations de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, actions de prévention de l'inaptitude...

Sujets à enjeux particuliers :

- Médecine préventive : nouvelles modalités de tarification (*cf. infra*) - recherche d'optimisation financière du service
- Mise en œuvre des ordonnances attendues - gestion dans un contexte difficile
- Mise en œuvre du nouveau contrat d'assurance statutaire

★ Statuts - Rémunération

- Traitement des salaires et indemnités : malgré la perte de certains conventionnements (*9 600 paies / an = 63 360 €*), poursuite de l'optimisation de l'application Rémunération CIRIL et mise en place de la DSN (*déclaration sociale nominative*)
- Proposition d'un cadre pour les réflexions organisationnelles à mener par les collectivités (*lignes directrices de gestion, droit de grève, temps de travail*) : groupes de travail, rencontres thématiques en lien avec les autres services du CDG...
- Mise en œuvre des évolutions des compétences des instances et installation du nouveau collège des représentants des collectivités suite au renouvellement électoral
- Retraite : poursuite des accompagnements et lancement de nouvelles missions (*accompagnement à la réalisation du dossier CNRACL et correction des déclarations individuelles*) dans le cadre du partenariat Caisse des Dépôts et Consignations
- Évolution de la mission "Accompagnement ARE" au vu de la nouvelle convention de retour à l'emploi et de la mise en œuvre des ruptures conventionnelles (*Loi TFP*)

Sujets à enjeux particuliers :

- Finaliser les réflexions sur l'ajustement de l'organisation du service en lien avec la loi TFP
- Maintenir un conseil pertinent et renouvelé dans un cadre évolutif
- Préparer et mettre en œuvre les évolutions des compétences des instances paritaires
- Recherche d'optimisation financière du service en convergence avec la comptabilité analytique

★ Mobilité - Emploi - Compétences

- Poursuite des actions mises en œuvre pour lutter contre la pénurie de candidats et favoriser la fidélisation (*variété des sourcings et des actions de préparation aux métiers, actions de promotion...*)
- Projet de mise à disposition d'agents préparés à la médiation numérique pour les « Maisons France Services »

- Investissement sur les réseaux sociaux professionnels
- Participation à un programme de communication ambitieux favorisant l'attractivité des métiers territoriaux en lien avec les autres CDG bretons
- Développement des mesures liées à l'apprentissage
- Renforcement de la visibilité des missions liées aux parcours professionnels et conseils en évolution professionnelle : mise en œuvre de la nouvelle mission Coaching, prise en main de nouveaux tests de comportement, développement de la P.P.R. (*Période de Préparation au Reclassement*), réflexion sur la convention avec le FIPHFP
- Organisation de la campagne bilan social 2019 (*puits de données*) et réflexion sur la mise en œuvre du Rapport Social Unique (*démarche transversale au CDG*)

Sujets à enjeux particuliers :

- Renforcement de l'équipe Parcours Professionnels et renfort Bilan social
- Étude sur l'acquisition d'un logiciel de gestion des formations
- Se faire accompagner par des professionnels pour définir et déployer une stratégie de communication régionale afin d'améliorer l'attractivité de la FPT et des MTP ; poursuivre les actions sur les réseaux sociaux
- Recherche d'optimisation financière du service en convergence avec la comptabilité analytique : proposition d'évolution des tarifs des missions temporaires (*cf. infra*)

★ Conseil et Développement

- Adaptation des actions au calendrier électoral qui, traditionnellement, impacte les sollicitations en termes de conseil en organisation et qualité de vie au travail
- Étude préalable pour la mise en place d'une solution numérique de GPEEC
- Déploiement dans les accompagnements des outils d'évaluation des comportements professionnels
- Mise en place des missions de Coaching
- Réflexions transversales sur une offre de conseil en stratégie RH s'appuyant sur les outils du Rapport Social Unique et l'obligation nouvelle pour les collectivités de décliner leurs lignes directrices de gestion en matière RH
- Administration numérique : poursuite des accompagnements de mise en conformité au RGPD sur la deuxième année pleine de la convention triennale et déploiement de la solution numérique « MyDPO » auprès des collectivités accompagnées
- Suite à la loi TFP, investissement sur de nouveaux axes de travail: sensibilisation des collectivités aux discriminations dans le cadre professionnel ; engagement d'une réflexion transversale sur la mise en place d'une cellule de gestion des signalements

Sujets à enjeux particuliers :

- Étude préalable pour la mise en place d'une solution numérique de GPEEC
- Mobilisation d'une équipe renforcée et sur un logiciel dédié pour l'accompagnement à la mise en conformité RGPD
- Maintien d'une recherche d'optimisation financière du service en convergence avec la comptabilité analytique et en s'appuyant sur l'outil GRC

★ Concours - Examens

- Participation à la coopération nationale, régionale et interrégionale : nombreux travaux, notamment concernant la modernisation des modalités de gestion des concours et examens (*numérisation des copies et dématérialisation des corrections, convocations, dossiers...*)
- Contribution à l'élaboration de sujets pour la cellule pédagogique nationale
- Présidence de la commission recrutement concours de l'ANDCDG
- Réalisation du calendrier 2020 :
 - ⇒ Par l'équipe des opérations du CDG 35 : concours de rédacteur principal de 2^{ème} classe 2019 (*oraux*), concours interne de lieutenant de SPP 2019 pour le compte de la Direction Générale de la Sécurité Civile (*épreuves d'admission*), concours externe d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe 2020, examen d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe 2020 (AG), concours ÉTAPS 2020, concours ÉTAPS principal de 2^{ème} classe 2020, concours de gardien brigadier de police municipale 2020, concours de technicien 2020, 2 examens d'animateur principal de 2^{ème} classe 2020 (AG+PI) et concours externe de capitaine de SPP 2020 pour le compte de la DGSCGC
 - ⇒ Par l'équipe des opérations transférées (SIC) : examen d'attaché de conservation du patrimoine principal 2020 (AG), concours de bibliothécaire 2020, concours d'attaché 2020, examens professionnels d'ACPB principal de 2^{ème} classe 2020 (AG+PI) et d'ACPB principal de 1^{ère} classe 2020 (AG), examen d'AEA principal de 2^{ème} classe 2020 (AG) et concours interne de capitaine de SPP 2020 pour le compte de la DGSCGC
- Engagement du calendrier 2021 :
 - ⇒ Par l'équipe des opérations du CDG 35 : concours d'agent de maîtrise 2021, examen de PEA (PI) 2021 (*une ou deux disciplines*), concours d'auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe 2021 et examen d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe 2021 (AG)
 - ⇒ Par l'équipe des opérations transférées (SIC) : examen de PEA (PI) 2021 (*une ou deux disciplines*), examens d'ÉTAPS principal de 2^{ème} et 1^{ère} classe 2021 (AG) et examen d'attaché principal 2021 (AG)
- Travail sur le projet VDC 3

Sujets à enjeux particuliers :

- Assurer la présidence de la Commission « Recrutement Concours » de l'ANDCDG
- Prendre en charge de concours nationaux pour le compte de la DGSCGC (*sécurité civile*)
- Investir dans des nouveaux outils numériques qui conduisent à un profond changement d'organisation
- Mettre en œuvre le calendrier des concours en veillant à une bonne maîtrise des coûts

★ Ressources

Ressources humaines :

- Participation à la définition de la stratégie R.H. dans la perspective du nouveau C.P.O.M. et élaboration des lignes directrices de gestion
- Entretien du dialogue social dans le cadre de l'instance du personnel (*temps de travail, rémunération, télétravail, convivialité...*)
- Mise en œuvre des impacts de la loi TFP (*évolution du suivi des procédures de recrutement, gestion statutaire et des contractuels...*) et des réformes prévues (PPCR, DSN...)
- Participation aux actions sur l'attractivité du CDG 35 et sa marque employeur (*notamment via bilan de l'offre pilote de LinkedIn*)
- Poursuite des actions concernant la GPEEC (*appui sur un outil numérique*) et le plan de formations
- Poursuite des actions en matière de prévention des risques, y compris psychosociaux

Accueil-logistique-communication :

- Déclinaison du plan de communication dans le contexte du renouvellement des élus locaux et du Conseil d'Administration : bilan de mandat, actions de valorisation des missions du CDG... en s'appuyant sur l'outil GRC
- Participation aux actions liées à l'attractivité des métiers territoriaux (*réseaux sociaux, travaux régionaux*)
- Participation aux actions sur la responsabilité sociale de l'établissement (*plan de déplacement, écogestes, bilan gaz à effet de serre...*)
- Anticipation et prise en charge du renouvellement ou de l'acquisition des équipements (*meublier, véhicules...*) en lien avec les actions de Santé et Sécurité au travail
- Participation aux travaux et actions concernant l'archivage physique et numérique
- Optimisation des coûts relatifs aux abonnements de l'établissement et des services
- Stabilisation de l'organisation de l'équipe et de la répartition des missions

Systèmes d'information :

- Finalisation des actions engagées pour faire évoluer l'infrastructure et les postes de travail (*serveurs, wifi, windows 10...*)
- Poursuite des réflexions sur l'urbanisation du SI et les référentiels, en s'appuyant sur les échanges de pratiques et les travaux du GIP informatique
- Renforcement du soutien des services concernant les applications métiers (*acquisition et évolutions*), notamment concernant les outils collaboratifs, l'archivage numérique...
- Déploiement d'un plan d'actions plus pérenne et construit pour favoriser la mise en conformité au RGPD en interne

Finances-marchés publics :

- Soutien à la direction pour le pilotage financier de l'établissement
- Organisation des procédures d'achats en fonction de la réglementation et des besoins des services
- Soutien aux services dans l'utilisation des outils numériques (*e-parapheur, comptabilité analytique, frais de déplacement...*)
- Suivi financier de l'opération VDC 3

Sujets à enjeux particuliers :

- Plan de déplacement d'entreprise : accompagner le chargé de mission dans sa proposition d'actions
- Recourir à un renfort sur les questions d'archivages physique et numérique
- Suivre et prendre en charge l'opération VDC 3 sur 2020-2021
- Investir dans l'infrastructure (*wifi, matériel projection...*) et les applications informatiques (*GPEEC, archivage numérique, instances, outils collaboratifs...*)

C. Le rappel des données financières 2019

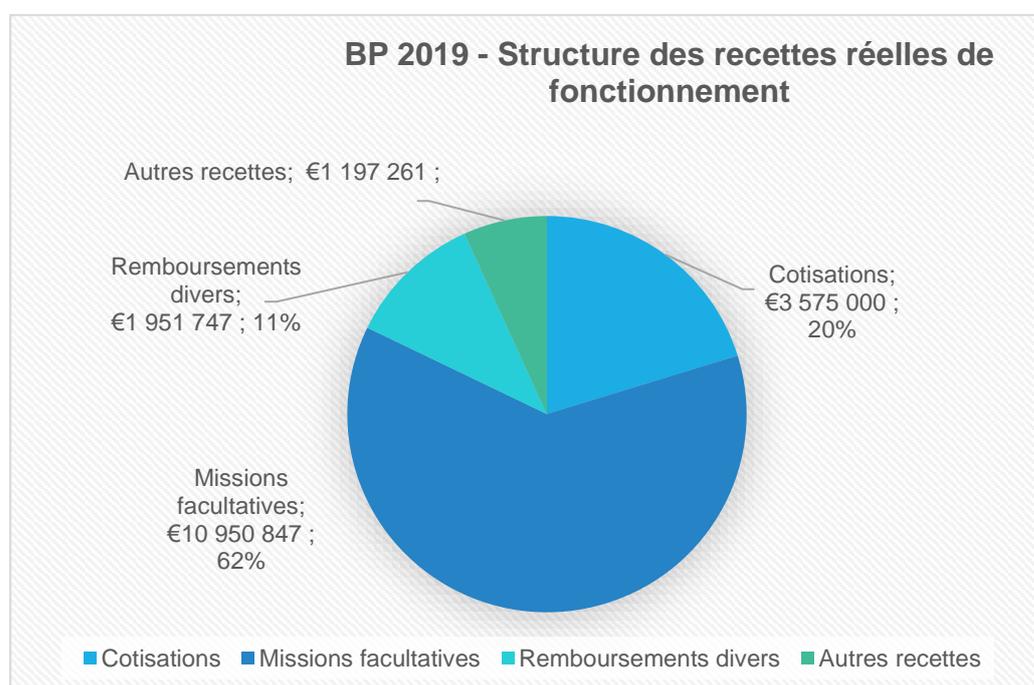
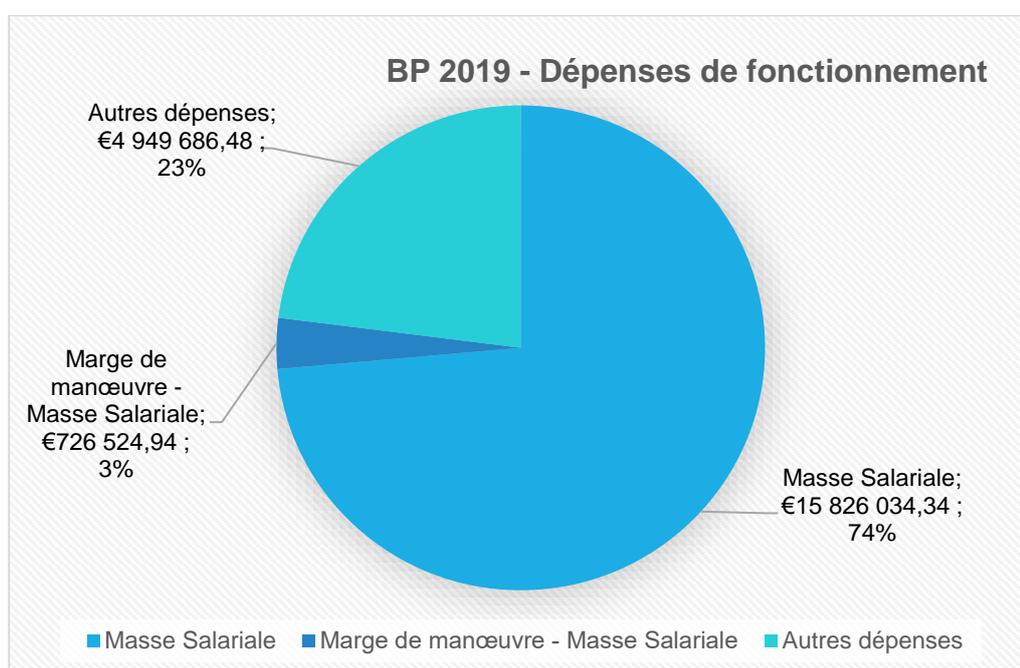
1- Le budget 2019 - Budget Principal

Le budget global du Centre de Gestion pour 2019 atteint un volume de 25 903 949.52 € :

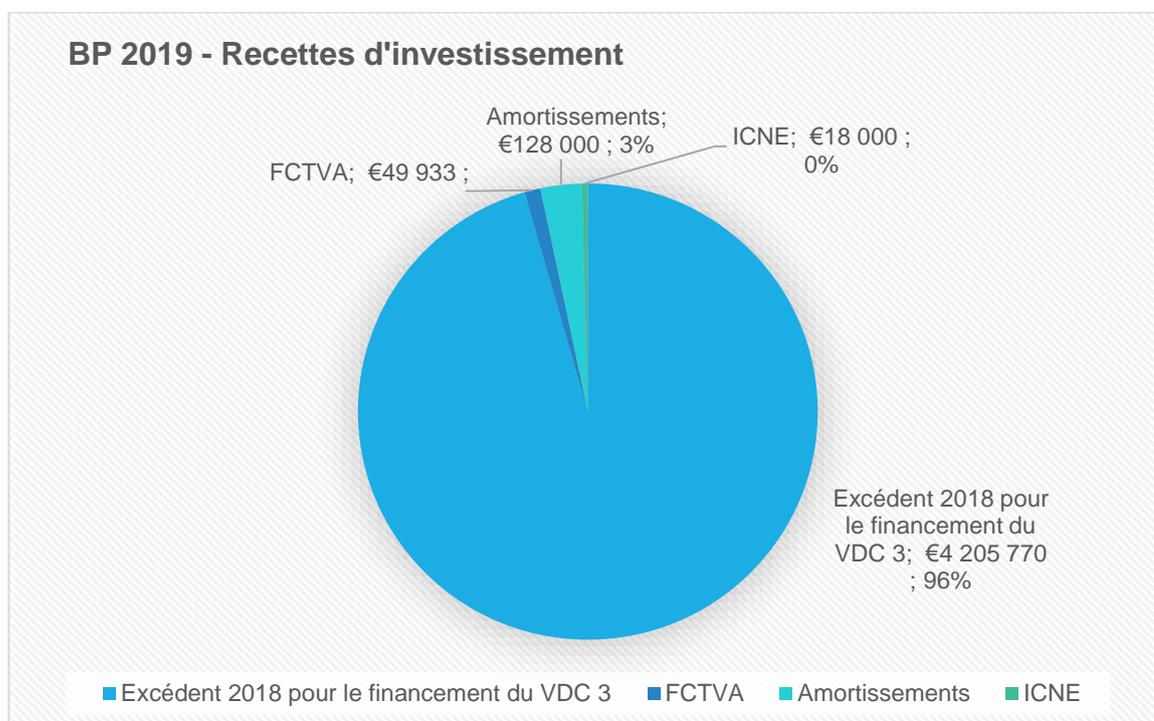
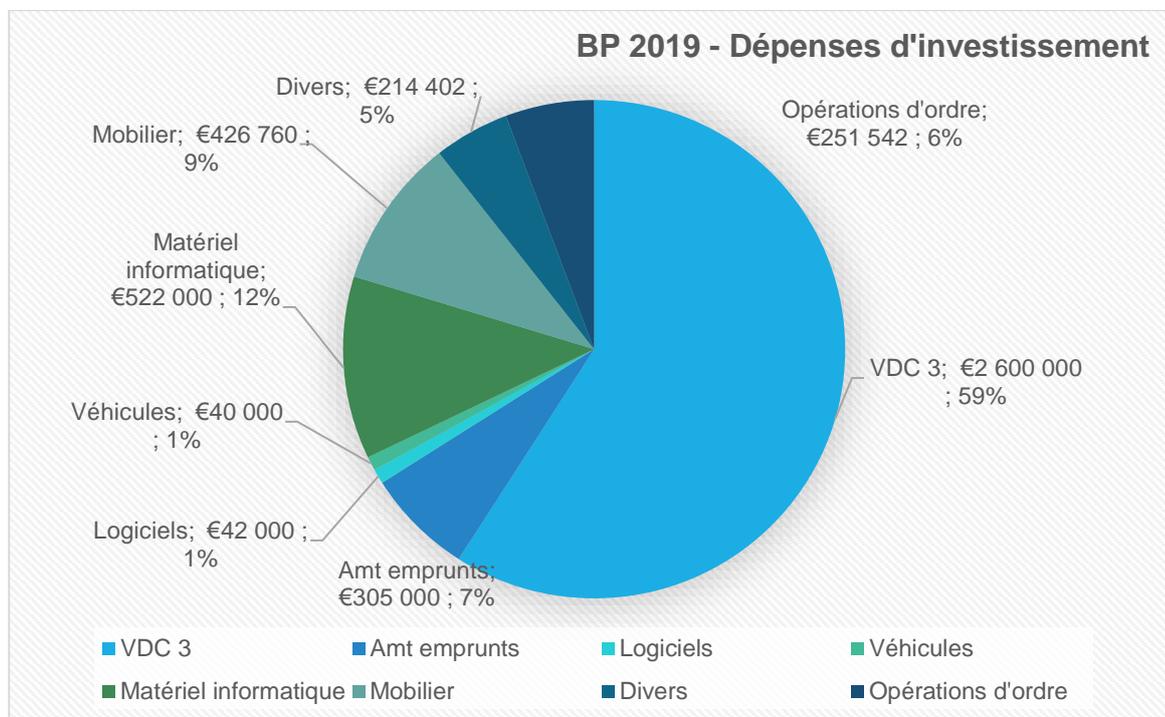
- Investissement : 4 401 703.76 €
- Fonctionnement : 21 502 245.76 €

Le budget de l'année 2019 est composé à hauteur de 83 % par la section de fonctionnement et 17 % par la section d'investissement.

Structure de la section de fonctionnement en 2019



Structure de la section d'investissement en 2019



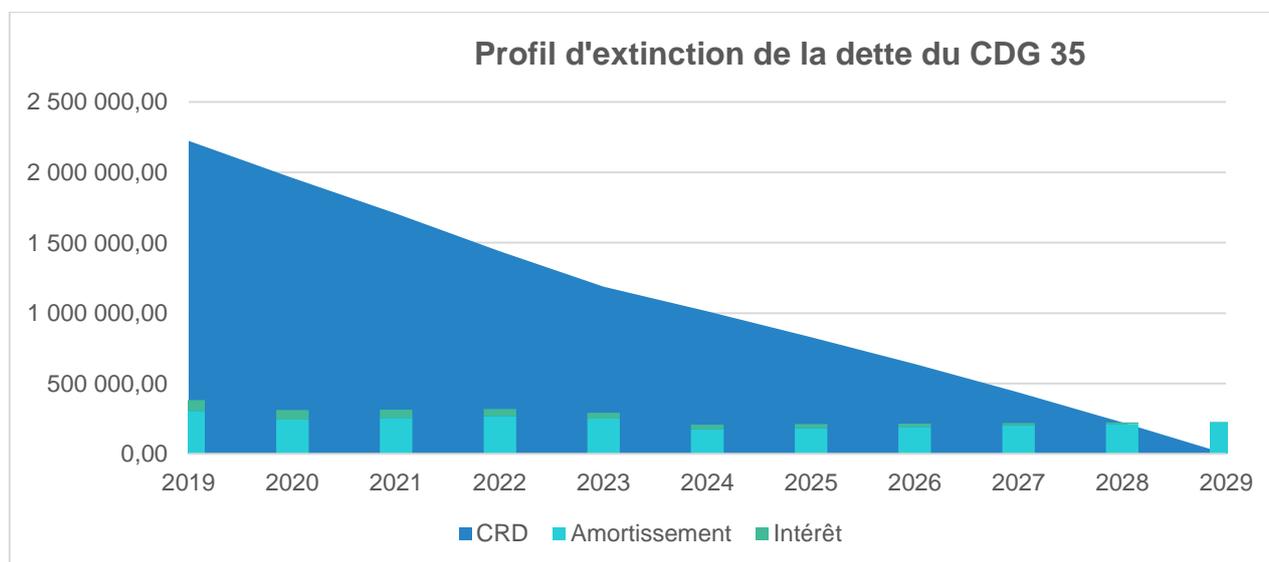
2- La dette

Le budget principal du Centre de Gestion 35 a intégré la dette restante du budget annexe coopération informatique, suite à la clôture de ce dernier au 31/12/2018. La charge financière est ventilée selon les conditions décrites dans la convention avec les autres CDG partenaires.

a) La liste des emprunts

BUDGET	ORGANISME PRÊTEUR	OBJET DE L'EMPRUNT	CAPITAL	DURÉE	CAPITAL RESTANT DÛ AU 31/12/2019	TAUX D'INTÉRÊT	DATE DE LA DERNIÈRE ÉCHÉANCE
			EMPRUNTÉ				
CDG35	CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du bâtiment A - VDC 1	2 900 000,00 €	20 ans	1 803 018,68 €	FIXE 2,95 %	01/10/2029
CDG35	CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du 2 nd niveau du bâtiment B - VDC 1	1 285 000,00 €	15 ans	402 521,47 €	FIXE 4,32 %	01/07/2023
CDG35	ARKEA BANQUE	Investissements 2012	500 000,00 €	7 ans	17 857,22 €	VARIABLE Taux du livret A + 1,32 % 2,07 % actuellement	30/01/2020
TOTAL			4 685 000,00 €		2 223 397,37 €		

b) Profil d'extinction de la dette



D. L'équilibre budgétaire 2020

1-Les recettes

Les éléments du débat

Les recettes du CDG sont assurées par deux produits essentiels :

- **les cotisations** pour les missions générales de mise en œuvre du statut et de cohésion de la FPT (16.63 % du budget) ;
- **les tarifs** des missions facultatives effectuées à la demande (50.93 % du budget).

Il convient d'apprécier le niveau de chaque nature de recettes en regard des activités effectivement mises en place. On peut souligner **que les cotisations ont un effet mutualisateur** (contribution proportionnelle à l'effectif) **et stabilisateur** (montant prévisible et lissé pour les collectivités et le CDG d'année en année).

Les missions non facturées (ex : dialogue social, guides méthodologiques, certains conseils en prévention, dispositifs de préparation aux métiers territoriaux, certaines aides aux agents en difficulté, interventions courtes en médiation...) sont financées par l'ensemble des collectivités qui bénéficient ainsi d'un climat favorable à l'exercice de leur rôle d'employeur.

En complément, **les tarifs responsabilisent chaque structure** en imputant les coûts sur les utilisateurs directs, soit pour résoudre une difficulté, soit pour anticiper (investissement RH = prévention primaire, recrutement, organisation...).

a) La cotisation

★ **Les cotisations des collectivités affiliées obligatoires**

Ces taux ont été mis en place par une délibération en date 27 octobre 1992 et n'ont jamais évolué depuis.

Cotisation obligatoire	0.80 %
Cotisation additionnelle	0.40 %

Il est proposé de maintenir ces taux pour 2020.

★ **Les cotisations des collectivités affiliées à titre volontaire**

La délibération n° 14-92, en date du 2 décembre 2014, a accentué le barème de dégressivité du taux pour les collectivités affiliées à titre volontaire à compter de 2015.

	Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	TOTAL
350 à 550 agents ETP	0.72 %	0.36 %	1.08 %
550 à 800 agents ETP	0.66 %	0.34 %	1.00 %
800 à 1 000 agents ETP	0.61 %	0.31 %	0.92 %
+ 1 000 agents ETP	0.56 %	0.28 %	0.84 %

Il est proposé de maintenir ces taux pour l'exercice 2020.

★ **Les cotisations des collectivités adhérentes**

La loi n° 2012-347 élargit le périmètre de compétences des centres de gestion et les positionne comme interlocuteurs privilégiés de l'ensemble des collectivités. Elle a institué la possibilité pour les collectivités non affiliées de conventionner avec le CDG pour un socle indivisible de prestations, ceci donnant lieu au versement d'une cotisation.

En Ile-et-Vilaine, l'application de ce texte a donné lieu au conventionnement avec l'ensemble des collectivités non affiliées du département. Désormais dénommées collectivités adhérentes, leurs représentants ont intégré le Conseil d'Administration du CDG 35.

La délibération n° 12-56, en date du 28 novembre 2012, a fixé à 0,10 % le taux de cotisation des collectivités adhérentes. Un rendez-vous aura lieu avec ces collectivités afin de prolonger ces partenariats sur 2020-2026 (*cf. rapport infra*).

Cotisation des collectivités adhérentes	0.10 %
--	--------

Il est proposé de maintenir ce taux pour l'exercice 2020.

b) Les tarifs

★ **L'évolution des tarifs des missions existantes**

Pour information, à fin septembre 2019, l'inflation est de 0.9 % (*par rapport à septembre 2018*) et avec des prévisions de + 1.3 % en 2020.

Il est proposé de maintenir :

- les forfaits pour les missions « Délégué à la protection des données mutualisé »
- le tarif médiation à 500 €
- les frais de gestion du contrat d'assurance statutaire (*stabilité sur la durée du contrat*)
- le forfait Portage de contrat à 106 € et le forfait SIT à 3.15 %

Les rééquilibrages à prévoir, par ailleurs, pour 2020 résultent essentiellement des analyses des coûts de revient majoritairement à la hausse.

S'agissant des missions temporaires, il est rappelé le contexte général de forte pénurie. Les difficultés de recrutements de personnel ou de candidats aux dispositifs de préparation aux métiers territoriaux sont, en effet, constatées depuis 2016. Pour y remédier et continuer à répondre de manière efficace aux besoins des collectivités, le service poursuit ses actions et projets de développement de l'attractivité, de préparations à l'emploi, de sécurisation des missions temporaires et de fidélisation de ses agents.

Cependant, les incertitudes sur l'évolution de l'activité des missions temporaires apparaissent plus grandes qu'habituellement. Elles sont liées aux conséquences de cette pénurie mais aussi aux impacts de la **loi de la Transformation de la Fonction Publique**, encore peu mesurables dans l'attente de parution des décrets et donc difficilement intégrables dans l'élaboration des tarifs 2020.

Les tarifs 2020 tiennent compte, notamment, de l'activité 2019 mais aussi d'autres éléments pouvant conduire à une augmentation.

- **Volume d'activité en baisse**

Remplacement-renfort :

Baisse de 6.56 % du montant de la facturation et de 7.76 % du volume d'heures cumulées (situation au 30/09/19 en comparaison avec la même période en 2018 où l'on notait des hausses respectives de 5.87 et 5.97 %). Cette activité n'avait pas connu de baisse depuis 2014. En 2018, les résultats affichaient une évolution de 3.95 % en montant de facturation et de 3.63 % en heures par rapport à 2017.

Contrairement à 2018, le nombre de recrutements est en baisse : 144 nouveaux agents au 30/09/19 contre 156 à la même période en 2018. Ces résultats sont notamment liés, d'une part, aux effets de la pénurie et, d'autre part, à la baisse des effectifs d'Archipel Habitat déjà constatée depuis 2 ans. Le nombre d'heures cumulées utilisées par cet établissement est divisé par 3 en passant de 9 976 au 30/09/18 à 3 250 au 30/09/19.

Portage de contrat :

Au 30/09/19, on recense 43 agents gérés contre 59 à la même période en 2018. Cette baisse est principalement liée à la fin de prise en charge des 14 agents de collecte au SMICTOM de Tinténiac au 31/01/19.

- **Les éléments en faveur de l'augmentation des tarifs**

- L'augmentation des salaires liée au PPCR notamment pour l'activité spécialisée la plus représentative ;
- La revalorisation des indemnités de déplacements depuis le 01/03/2019 ;
- Les coûts de revient supérieurs aux tarifs de certaines activités ;
- La nécessité d'augmenter certaines rémunérations du fait des difficultés de recrutement, du besoin d'attractivité et de fidélisation des agents.

Par ailleurs, suite à la parution des différents décrets d'application de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, il sera nécessaire d'analyser les effets des mesures sur les Missions Temporaires et d'engager une réflexion sur les tarifs 2021 de cette activité (cf. rapport spécifique infra).

Concernant le tarif « traitement des salaires et indemnités », le coût, par bulletin de salaire, évolue de 0.10 €. Cette augmentation est justifiée, notamment, par le passage à la DSN qui implique la mise en œuvre de moyens humains supplémentaires.

Au vu de la réforme de l'assurance chômage et de la complexification en matière d'allocations de retour à l'emploi (ARE) avec la mise en œuvre de la nouvelle convention applicable en deux temps, à compter du 1^{er} novembre 2019 et 1^{er} avril 2020, ces mesures d'indemnisation requièrent une expertise assistée d'un logiciel spécifique, d'une part.

D'autre part, la demande croissante d'accompagnements basiques, qui existait déjà, va être renforcée par les dispositions de la loi Transformation de la fonction publique du fait de l'ouverture des recrutements aux contractuels et des ruptures conventionnelles pour l'ensemble des agents quel que soit leur statut.

Ainsi, il est proposé une mission allant du conseil au calcul des ARE, et un accompagnement sur les modifications éventuelles de l'indemnité liées au changement de situation du chômeur, ancien agent.

Concernant les visites médicales, les modalités de tarification vont évoluer dans un souci d'optimisation financière du service, notamment au vu du temps passé par les médecins en visite spécifique. La tarification à l'acte est proposée.

Par ailleurs, certaines catégories de tarifs sont utilisées par plusieurs services. Au vu des analyses obtenues par la comptabilité analytique, il est proposé une augmentation du tarif de 1 € :

- Rapport normalisé : 48 € (47 € en 2019)
- Étude de dossier individuel : 64 € (63 € en 2019)
- Mission d'aide à la décision et d'accompagnement : 86 € (85 € en 2019)
- Ateliers : 64 € (63 € en 2019)

Dans le détail, les propositions avec les évolutions en valeur absolue et en pourcentage figurent sur les pages suivantes.

★ **La suppression de tarifs**

Dans la loi de la Transformation de la Fonction Publique, le législateur a supprimé le conseil de discipline de recours. Les tarifs correspondants n'ont donc plus lieu d'être.

★ **La présentation des nouvelles missions :**

○ **Outils d'évaluation des profils RH**

Les services Mobilité - Emploi - Compétences et Conseil & Développement proposent des accompagnements des parcours professionnels (*conseil en mobilité, bilan professionnel, bilan de compétences*) et managériaux pour les agents et cadres des collectivités. Des conseils en organisation et en recrutement sont également proposés pour accompagner les responsables et élus des collectivités. Les consultants et conseillers s'appuient sur différentes méthodes et outils pour mener ces accompagnements.

Afin de compléter cette offre de service, il convient aujourd'hui d'étoffer les outils d'aide à décision dans le but d'affiner les conseils en matière de management, d'évaluation des compétences, d'analyse des comportements professionnels et de développement des potentiels. Un test permettant de développer les performances d'équipe est également disponible.

Ces tests pourront être utilisés indépendamment d'une mission d'accompagnement global.

○ **Accompagnement des démarches de GPEEC**

Afin d'aider les collectivités à s'engager dans des démarches de GPEEC (*Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences*), le service Conseil et Développement a décliné une offre de service adaptée aux besoins spécifiques de la Fonction Publique Territoriale.

La GPEEC permet de déployer une politique RH et de décliner des plans d'actions adaptés. Elle vise à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la collectivité en termes d'effectifs et de compétences, en fonction de ses objectifs et de sa stratégie.

La démarche proposée se décline en trois axes principaux :

- la réalisation d'un diagnostic GPEEC (*cartographie des métiers et effectifs, organisation des activités et des postes, analyse des besoins en matière de recrutements, remplacements de départs, reconversions, développement de compétences*) ;
- l'élaboration d'un plan d'actions visant à réduire les écarts entre l'existant et l'objectif visé ;
- l'accompagnement du projet en associant l'ensemble des acteurs dans une démarche concertée.

○ **Accompagnement au document unique**

Pour accompagner les collectivités à répondre à leur obligation d'évaluation des risques professionnels, le CDG a proposé, pendant deux ans, de réaliser les documents uniques sur demande des collectivités intéressées. Celles-ci pouvaient, à l'époque, bénéficier des financements du FNP (*Fond National de Prévention*).

Il convient aujourd'hui de proposer un autre mode d'accompagnement pour responsabiliser les collectivités et les rendre plus autonomes, de manière à ce que les documents uniques réalisés ne restent pas lettre morte. Une réflexion sera engagée en 2020 pour assister les collectivités dans le suivi de leur document unique ou les aider à concevoir leur document unique par un accompagnement méthodologique.

○ **Accompagnement à la réalisation d'enquête administrative**

Les collectivités peuvent parfois rencontrer une situation délicate trouvant son origine, par exemple dans une altercation entre plusieurs agents ou avec une autorité territoriale, une présomption de harcèlement... Le contexte, la matérialité des faits et les responsabilités ne sont pas toujours évidents bien que leur connaissance soit indispensable à la mise en œuvre d'actions correctives le cas échéant.

Aussi, au vu du caractère urgent et sensible de la situation, la collectivité peut souhaiter être accompagnée dans cette démarche d'enquête administrative par un tiers de confiance : le CDG. Ce dernier pourra ainsi proposer une méthode, conduire des entretiens avec ou non la présence de membres de la collectivité, rédiger un rapport.

Puis, il appartiendra ensuite à l'autorité territoriale de mener les actions qu'elle jugera nécessaires et opportunes.

○ **Accompagnement en matière de ligne directrice de gestion**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique crée une nouvelle compétence transversale des Comités techniques, futurs Comités sociaux territoriaux, à savoir les lignes directrices de gestion (*LDG*).

Ces LDG servent de support au débat relatif à l'évolution des politiques des RH et interviennent au vu des éléments et données du rapport social unique.

Elles déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de GPÉEC. Elles fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Ces LDG seront applicables aux décisions individuelles à compter du 1^{er} janvier 2021 bien que le décret d'application ne soit toujours pas paru. Les collectivités devront, en cette année 2020 de renouvellement électoral, adopter ces LDG pour la durée du mandat ou une durée moindre, après avis du comité technique, afin de permettre à l'autorité territoriale de prononcer des décisions individuelles en matière de RH.

Au vu du délai contraint et de la complexité de ce nouveau dispositif, il est proposé d'accompagner les collectivités dans l'élaboration de ce processus et de sécuriser les futures décisions individuelles.

○ **Accompagnement à la réalisation du dossier CNRACL**

Le CDG propose un atelier pour accompagner les collectivités à la complétude et la vérification des dossiers CNRACL. Or, au vu du turn-over important des chargés du personnel, de la difficulté de les remplacer par des personnels formés dans l'ensemble des domaines des RH et de l'accroissement des départs en retraite des fonctionnaires, une demande de « faire à la place » des collectivités est intervenue.

Aussi, afin de ne pas laisser les collectivités démunies face à leurs difficultés, le CDG prenait parfois la main à distance sur la plateforme pour faire aux lieux et places du gestionnaire. Il convient de répondre de manière plus structurée à ces sollicitations récurrentes.

En conséquence, il est proposé une mission qui a vocation à réaliser le dossier Retraite CNRACL aux lieux et places de la collectivité pour le plan administratif.

★ **Mission « Aide au pilotage et contrôle de gestion »**

À compter de 2020, une nouvelle modalité d'intervention sera proposée aux collectivités en matière de pilotage et de contrôle de gestion.

En effet, le service Conseil et Développement et la mission "Comptabilité analytique" s'associent pour mener conjointement certaines interventions. Ainsi, les expertises internes pluridisciplinaires en finances et en organisation seront mobilisées pour formuler des conseils et outils pratiques au plus près des besoins des collectivités :

- Organisation financière des collectivités,
- Pilotage de la masse salariale,
- Optimisation des coûts,
- Contrôle de gestion
- Pilotage des projets et activités.

★ **Les tarifs pour l'application « Comptabilité Analytique » :**

Concernant l'application « Comptabilité Analytique », les prestations présentées sont identiques, à savoir :

- Applications : mode ouvert / mode fermé
- Missions spécifiques

Des ajustements de tarifs sont proposés. Le détail figure sur les pages suivantes.

De plus, il est proposé une dégressivité des tarifs en fonction du nombre d'utilisateurs au sein d'un établissement selon le barème suivant :

Tranches par utilisateurs		Coefficient
1	25	1.00
26	50	0.95
51	75	0.90
76	100	0.95
101	125	0.80
126	150	0.75
151	999	0.70

La date de référence du comptage du nombre d'utilisateurs est fixée au 30 septembre de chaque année. À cette date, la dégressivité tarifaire serait calculée sur le nombre d'utilisateurs.

TARIFS 2020 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1^{er} janvier 2020

	Tarifs 2019	Tarifs 2020	Évolution	
			Relative	Absolue
MISSIONS TEMPORAIRES (tarif horaire)				
<u>Missions de 12 mois ou moins</u>				
- Mission d'activités courantes	20,40	21,40	4,90%	1,00
- Mission d'activités spécialisées	22,00	22,60	2,73%	0,60
- Mission de gestion courante	23,50	24,10	2,55%	0,60
- Mission de gestion spécifique	25,00	25,50	2,00%	0,50
- Mission de technicité ou d'encadrement	27,90	28,00	0,36%	0,10
- Mission d'expertise ou de direction	32,80	32,80	0,00%	0,00
<u>Missions de plus de 12 mois (tarifs à partir du 13^{ème} mois)</u>				
- Mission d'activités courantes	19,00	20,00	5,26%	1,00
- Mission d'activités spécialisées	20,60	21,10	2,43%	0,50
- Mission de gestion courante	21,90	22,40	2,28%	0,50
- Mission de gestion spécifique	23,40	23,90	2,14%	0,50
- Mission de technicité ou d'encadrement	26,10	26,20	0,38%	0,10
- Mission d'expertise ou de direction	30,70	30,70	0,00%	0,00
PORTAGE DE CONTRAT (forfait mensuel)	106,00	106,00	0,00%	0,00
S.I.T. (forfait mensuel)	3,15%	3,15%	0,00%	0,00
RÉMUNÉRATION (le bulletin de salaire)				
- Traitement des salaires et indemnités	6,60	6,70	1,52%	0,10
ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI (tarif forfaitaire)				
- Accompagnement aux ARE - Collectivités affiliées		200,00		
- Accompagnement aux ARE - Collectivités adhérentes		250,00		
RETRAITE				
<u>Aide personnalisée</u>				
- Collectivités affiliées - Étude	63,00	64,00	1,59%	1,00
- Collectivités affiliées - Étude + Entretien	105,00	106,00	0,95%	1,00
- Collectivités adhérentes - Étude	155,00	160,00	3,23%	5,00
- Collectivités adhérentes - Étude + Entretien	206,00	210,00	1,94%	4,00
- Correction des déclarations individuelles (par gestionnaire RH de la collectivité)				
- de 1 à 5 dossiers	105,00	106,00	0,95%	1,00
- de 6 à 10 dossiers	206,00	210,00	1,94%	4,00

TARIFS 2020 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1^{er} janvier 2020

	Tarifs 2019	Tarifs 2020	Évolution	
			Relative	Absolue
MÉDECINE PRÉVENTIVE (facturation à l'acte)				
- Visite médicale périodique	67,00	68,00	1,49%	1,00
- Entretien santé au travail		68,00		
- Visite médicale d'embauche / surveillance particulière / reprise	107,00	108,00	0,93%	1,00
- Cotisation Santé au travail	0,05%	0,05%	0,00%	0,00
MISSION D'INSPECTION (tarif horaire)				
- Collectivités affiliées	79,00	80,00	1,27%	1,00
- Collectivités adhérentes	149,00	150,00	0,67%	1,00
PRÉVENTION EN HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (tarif horaire)				
- Mesures et contrôles en hygiène et sécurité	63,00	64,00	1,59%	1,00
- Actions de sensibilisation en hygiène et sécurité	63,00	64,00	1,59%	1,00
GESTION DU CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE (taux appliqué sur la base d'assurance du contrat)				
- Contrats IRCANTEC	0,06%	0,06%	0,00%	0,00
- Contrats moins de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00
- Contrats "tous risques" plus de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00
- Contrats "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents CNRACL	0,06%	0,06%	0,00%	0,00
- Secteur dominante social et ordures ménagères "tous risques" plus de 20 agents CNRACL	0,35%	0,35%	0,00%	0,00
- Secteur dominante social et ordures ménagères "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00
OUTILS D'ÉVALUATION "PROFIL RH" (tarif forfaitaire)				
		-NOUVEAU-		
- Test d'évaluation des comportements- Individuel		215,00		
- Test d'évaluation des comportements - Collectif		1 400,00		
MEDIATION JURIDIQUE				
- Forfait Médiation Préalable à l'emploi	500,00	500,00	0,00%	0,00
- Forfait Médiation Préalable à l'emploi - 1 ^{er} Rendez-vous	47,00	48,00	2,12%	1,00
- Médiation préalable à l'initiative des parties ou du juge (tarif horaire)	85,00	86,00	1,18%	1,00
CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif horaire)				
Étude de dossier individuel				
- Conseil en gestion du dossier administratif de l'agent	63,00	64,00	1,59%	1,00

TARIFS 2020 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1^{er} janvier 2020

	Tarifs 2019	Tarifs 2020	Évolution	
			Relative	Absolue
<u>Mission d'aide à la décision et d'accompagnement</u>				
- Coaching	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Bilan professionnel	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Bilan de compétences	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Conseil en mobilité	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Conseil en recrutement	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Conseil en prévention	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Conseil en masse salariale	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Conseil en organisation	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Accompagnement - Administration numérique	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Accompagnement - Qualité de vie au travail	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Accompagnement des démarches de GPEEC -NOUVEAU-		86,00		
- Accompagnement en matière de règlement intérieur de la collectivité	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Accompagnement au transfert de personnel	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Accompagnement en matière de régime indemnitaire	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Accompagnement managérial -NOUVEAU-		86,00		
- Accompagnement au document unique -NOUVEAU-		86,00		
- Accompagnement à la réalisation d'enquête administrative -NOUVEAU-		86,00		
- Accompagnement en matière de ligne directrice de gestion -NOUVEAU-		86,00		
- Accompagnement à la réalisation du dossier CNRACL -NOUVEAU-		86,00		
- Accompagnement au pilotage des fonctions RH -NOUVEAU-		86,00		
- Aide au pilotage et au contrôle de gestion	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Aide à la mise en conformité au Règlement Général de Protection des Données	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Publicité des offres temporaires	85,00	86,00	1,18%	1,00
- Mise en relation collectivités - candidats	85,00	86,00	1,18%	1,00
<u>ATELIERS (par participant et par 1/2 journée)</u>				
- Saisie sur la plateforme de la CNRACL	63,00	64,00	1,59%	1,00
- Ventilation de la masse salariale	63,00	64,00	1,59%	1,00
- Prémicol - reconversion	63,00	64,00	1,59%	1,00
- Organisation	63,00	64,00	1,59%	1,00
- Management	63,00	64,00	1,59%	1,00
- Qualité de vie au travail -NOUVEAU-		64,00		
- Administration numérique -NOUVEAU-		64,00		
- Ateliers statutaires (<i>temps de travail, lignes directrices de gestion...</i>) -NOUVEAU-		64,00		
- Accompagnement en matière statutaire	63,00	64,00	1,59%	1,00

TARIFS 2020 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1^{er} janvier 2020

	Tarifs 2019	Tarifs 2020	Évolution	
			Relative	Absolue
DÉLÉGUÉ À LA PROTECTION DES DONNÉES MUTUALISÉ				
(forfait annuel)				
- Commune de moins de 2 000 habitants	850,00	850,00	0,00%	0,00
- Commune de 2 000 à 5 000 habitants	1 250,00	1 250,00	0,00%	0,00
- Commune de plus de 5 000 habitants	2 300,00	2 300,00	0,00%	0,00
- Communauté de communes et syndicats intercommunaux	2 300,00	2 300,00	0,00%	0,00
- Communauté d'agglomération	3 500,00	3 500,00	0,00%	0,00
- Ensemble des communes membres d'un EPCI (<i>communes affiliées</i>) <i>(tarif forfaitaire par habitant)</i>	0,37	0,37	0,00%	0,00
<i>Modalités spécifiques de conventionnement - dispositions de la délibération n° 18-45</i>				
APPLICATION "COMPTABILITE ANALYTIQUE"				
<u>Mode ouvert</u>				
- Comptabilité analytique (<i>montant annuel par utilisateur</i>)		180,00		
- Rémunération (<i>montant annuel pour la collectivité</i>)		1 020,00		
- Requêteur analytique (<i>la prestation</i>)		500,00		
<u>Mode fermé</u>				
Comptabilité analytique (<i>forfait 3 licences</i>)				
- Collectivités de - 3 500 hab	1 620,00	1 620,00	0,00%	0,00
- Collectivités de 3 501 à 10 000 hab	3 060,00	3 060,00	0,00%	0,00
- Collectivités de + 10 000 hab	4 140,00	4 140,00	0,00%	0,00
- EPCI jusqu'à 50 000 hab	4 140,00	4 140,00	0,00%	0,00
- EPCI de 50 001 à 100 000 hab	5 040,00	5 040,00	0,00%	0,00
- EPCI + de 100 000 hab	8 100,00	8 100,00	0,00%	0,00
- Syndicats	3 060,00	3 060,00	0,00%	0,00
- Rémunération (<i>montant annuel pour la collectivité</i>)		1 020,00		
- Licences supplémentaires (<i>montant annuel par utilisateur</i>)		60,00		
- Requêteur analytique (<i>la prestation</i>)		500,00		
<u>Missions spécifiques</u>				
- Installation 1 ^{ère} application	2 000,00	2 000,00	0,00%	0,00
- Installation application suivante	500,00	500,00	0,00%	0,00
- Installation base clone	1 000,00	1 000,00	0,00%	0,00
- Préparation du paramétrage (<i>l'heure</i>)	100,00	100,00	0,00%	0,00
- Paramétrage (<i>l'heure</i>)	100,00	100,00	0,00%	0,00
- Tutorat (<i>la journée</i>)	700,00	700,00	0,00%	0,00
- Editions spécifiques (<i>l'édition</i>)	350,00	350,00	0,00%	0,00
- Autres prestations (<i>l'heure</i>)	100,00	100,00	0,00%	0,00
- Base clone (maintenance annuelle)	300,00	300,00	0,00%	0,00
- Déploiement réalisé par un tiers (<i>l'heure</i>)	65,00	65,00	0,00%	0,00

TARIFS 2020 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1^{er} janvier 2020

	Tarifs 2019	Tarifs 2020	Évolution	
			Relative	Absolue
LOCATION DE SALLES (l'événement)				
- La Rotonde CDG 35				
- Copropriétaires	130,00	130,00	0,00%	0,00
- Autres	190,00	190,00	0,00%	0,00
- Autres salles	125,00	125,00	0,00%	0,00
- La totalité des salles du rez de chaussée et la Rotonde CDG35	1 505,00	1 505,00	0,00%	0,00
- Ensemble de l'étage du VDC 2	405,00	405,00	0,00%	0,00
- Location de la visio-conférence	100,00	100,00	0,00%	0,00
RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS (la copie)				
- Copie du recueil des actes administratifs	1,00	1,00	0,00%	0,00
FRAIS DE COPIE				
- par page	0,18	0,18	0,00%	0,00
- par cédérom ou clé USB	2,75	2,75	0,00%	0,00

TARIFS HORAIRES DE CONSEILS

- Rapport normalisé	47 €	48 €	2,12%	1,00
- Étude de dossier individuel	63 €	64 €	1,59%	1,00
- Mission d'aide à la décision et d'accompagnement	85 €	86 €	1,18%	1,00

Il est proposé d'adopter ces tarifs pour l'exercice 2020.

Il est rappelé que les règles de comptabilité publique rendent applicables les tarifs à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Par exception, les propositions d'intervention signées depuis moins de six mois faisant référence aux tarifs antérieurs restent valables.

Par conséquent, les propositions d'intervention non réalisées et antérieures au 30 juin doivent être actualisées sur la base des tarifs de l'année de mise en œuvre de la mission.

c) Les recettes d'investissement

En 2019, le versement du FCTVA s'est élevé à 72 093 €, à un taux de 16,404 %.

Par ailleurs, le démarrage des travaux du Village des Collectivités n° 3 est annoncé par la SADIV pour la fin de l'année 2019. La question de l'emprunt sera examinée lors du vote du Budget 2020.

2- Les dépenses

Les éléments du débat

L'essentiel des dépenses du CDG 35 relève de la mise à disposition de compétences sous deux formes :

- **la sollicitation de spécialistes RH** du siège qui interviennent à distance (*études sur dossiers, instances départementales, conseils téléphoniques...*) ou se rendent en collectivité (*consultations médicales, conseils en prévention, missions d'accompagnement, conseils aux dirigeants...*) ;
- **l'affectation d'agents itinérants ou en portage de contrats.**

S'y ajoutent les coûts de fonctionnement de la structure (*rémunération des services fonctionnels, logistique, investissements et recours aux fournisseurs externes*).

Au fil des années, l'optimisation des dépenses de personnel a consisté en des ajustements ponctuels par des recours à des agents contractuels, pour mener les dossiers spécifiques et périodiques ou faire face à des surcroûts temporaires d'activités.

Des missions expérimentales ont également été menées grâce à des recrutements sur emplois non permanents.

Ces réflexions sur les orientations budgétaires 2020 permettent de faire le bilan des activités ayant besoin de renforts pour honorer les sollicitations des collectivités et de celles justifiant d'une pérennisation afin de stabiliser les fonctionnements ou de capitaliser les expertises et savoir-faire.

Le fonctionnement

a) Les dépenses de personnel

★ La masse salariale

○ Tendances d'évolution :

Pour l'année 2019, l'évolution des dépenses de masse salariale du siège du CDG est estimée à 6.68 % sur 10 mois (*contre - 0.84 % pour la même période 2018*). Cela équivaut à une évolution de 5,85 % sur ces deux exercices en raison de la croissance des sollicitations de l'établissement.

Cette augmentation des dépenses de personnel s'explique principalement en raison des difficultés de recrutement constatées en 2018 ayant donné lieu à des vacances d'emploi de longue durée et pourvues courant 2018 ou en 2019 (*un an de vacance d'un poste de médecin territorial, six mois de vacance d'un poste d'ingénieur principal, six mois de vacance d'un poste d'ingénieur territorial, cinq mois de vacance d'un poste d'attaché*).

La variation constatée est également liée :

- aux créations de poste intervenues en 2019 (*poste de consultant RGPD et poste de chargé de sourcing et d'affectation*) ;
- au GVT (*glissement vieillesse technicité*), c'est-à-dire à l'évolution sur les postes permanents à réglementation constante (*avancements et promotions internes uniquement*).

À noter que cette augmentation des dépenses de personnel est partiellement compensée par des vacances temporaires d'emploi liées aux délais de mutation de fonctionnaires suite à des recrutements sur emploi permanent, aux difficultés de recrutement sur certains emplois spécifiques (*notamment les postes de médecin de prévention, consultant R.G.P.D. et chargé de développement formation*) ainsi qu'à deux départs non remplacés au niveau de l'équipe informatique du G.I.P.

○ **Mesures relatives au régime indemnitaire :**

Le versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) a eu lieu en 2019 pour 91 agents remplissant les conditions, représentant 27 527 € chargés (*contre 22 981 € versés en 2018 pour 82 agents*). À noter que le gouvernement a annoncé une réforme du C.I.A. qui devrait se transformer en un « bonus universel ».

Un projet de décret visant à rendre éligible au R.I.F.S.E.E.P. les cadres d'emplois qui ne le sont pas encore est également en cours d'élaboration.

Par ailleurs, les représentants des agents ont sollicité un échange sur les montants de l'I.F.S.E. et un réexamen de certaines situations individuelles, conformément à la réglementation.

○ **Mesures de revalorisation salariale :**

Le gel du point d'indice se poursuit en 2020.

Le protocole PPCR (*parcours professionnels, carrières et rémunérations*) poursuit son déploiement en 2020. L'impact de cette mesure est estimé à 22 500 €, charges patronales comprises.

Un échange aura lieu avec les représentants du personnel dans le cadre de l'IDP sur le barème de remboursement des frais de repas.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) sera reconduite en 2020 et sera versée aux agents remplissant les conditions.

L'indemnité compensatrice de la hausse de la C.S.G. sera réévaluée en 2020. Cette actualisation ne s'appliquera que si elle est favorable à l'agent.

★ ***Les effectifs du siège***

L'évolution des effectifs du siège est présentée en 3 temps : les besoins en renfort, les renouvellements d'agents contractuels et les demandes de création de postes permanents.

Il est souligné que, de manière générale, des recrutements pour des motifs « de remplacement » et « d'accroissement temporaires d'activité » sont à prévoir pour l'année 2020. Les agents contractuels recrutés pour un motif de remplacement seront rémunérés en référence au grade de la personne absente. Cette rémunération pourra être adaptée au parcours et à l'expérience de l'agent contractuel.

Il est à noter que deux congés de longue maladie ou longue durée sont en cours et devraient se prolonger sur tout ou partie de l'année 2020.

Par ailleurs, les besoins suivants, prévisibles en octobre 2019, ont d'ores et déjà été exprimés par les services. Les montants estimés représentent le traitement brut + les charges patronales. À ces besoins, s'ajoute la vacance d'un poste de médecin de prévention non pourvu depuis octobre 2017 : le poste sera de nouveau publié sur 2019. Il représente 90 000 € de masse salariale chargée.

L'ensemble de ces éléments représente **un montant de masse salariale estimée à 431 000 €** charges patronales comprises (*contre 483 700 € budgétés pour 2019*).

Besoins en renfort		B. P. 2020	258 000 € - BP 2019 : 219 700€ -
Service	Situation	Proposition	
Concours - Examens	Renfort sur des fonctions d'assistant Concours pour les Concours CDG 35 et SIC (<i>interrégional</i>) Demande habituelle mise en œuvre en fonction de programmations d'épreuves	2 renforts : 12 mois - cat. C	
Direction Générale des Services	Dans un contexte d'organisation des élections du Conseil d'Administration et d'accueil des nouveaux membres élus, demande d'un renfort secrétariat auprès de la Direction Générale des Services	1 renfort : 5 mois - cat. C	
Mobilité - Emploi - Compétences « Parcours professionnels »	Afin de contribuer au développement de l'apprentissage au sein des collectivités et des dispositifs internes de préparation à l'emploi, demande de renouvellement du renfort validé pour l'année 2019 (<i>procédure de recrutement infructueuse</i>)	1 renfort « Conseiller formation et apprentissage » : 12 mois - cat. A ou B	
Mobilité - Emploi - Compétences « Parcours professionnels »	Suite aux évolutions actées par la loi de transformation de la fonction publique, demande d'un renfort afin d'assurer les fonctions de correspondant handicap et de coordonner la gestion de la cellule de reclassement et de la convention FIPHFP	1 renfort « Référent handicap et transition professionnelle » : 12 mois - cat. A	
Mobilité - Emploi - Compétences « Emploi »	Demande de renfort afin d'accompagner les collectivités dans la réalisation de leur bilan social	1 renfort « Bilan social » : 4 mois - cat. B	
Statuts - Rémunération	Suite aux évolutions actées par la loi de transformation de la fonction publique et dans l'attente d'une réorganisation du service, demande d'un renfort pour assurer la gestion d'un portefeuille Statuts-Rémunération	1 renfort : 12 mois - cat. C	
Statuts - Rémunération	Demande de renfort afin d'assurer la gestion de dossiers retraite	1 renfort : 12 mois - cat. C	
Ressources	Demande d'un renfort archiviste afin d'assister l'établissement dans le respect des obligations légales en matière d'archivage physique et numérique	1 renfort : 12 mois - cat. A	

Une augmentation du besoin en renfort de 17 % est constatée entre 2019 et 2020. Environ un quart des dépenses liées aux besoins en renfort demandés pour 2020 est lié aux réorganisations internes induites par la loi de transformation de la fonction publique.

Renouvellements de contrats		B. P. 2020	105 000 €
actions à poursuivre en 2020 (impact budgétaire supplémentaire)			- BP 2019 : 226 600 € -
Service	Situation	Proposition	
Conseil et Développement « <i>Administration numérique</i> »	Faire face aux demandes actuelles d'accompagnement méthodologique des collectivités dans leur démarche de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données	Renouvellement du contrat de chargé de mission : 12 mois - cat. A ou B	
Conditions de Travail	Assurer la mise en œuvre et le suivi du fonctionnement du comité médical départemental ainsi que l'instruction des dossiers présentés	Renouvellement du contrat de référente Comité médical départemental : 12 mois - cat. B	
Mobilité - Emploi - Compétences « <i>Parcours professionnels</i> »	Répondre aux besoins d'accompagnement individuel en bilan de compétences	Renouvellement du contrat de conseiller en parcours professionnels : 12 mois - cat. A (calibrage de l'activité en fonction du nombre d'accompagnements entre 0.8 et 1 ETP)	

La baisse de renouvellements de contrats constatée entre le BP 2019 et le BP 2020 est liée au nombre important de contrats en cours déjà intégré dans la masse salariale.

Créations de postes permanents		B. P. 2020	68 000 €
pérennisation de missions existantes			- BP 2019 : 38 000 € -
Service	Situation	Proposition	
Concours - Examens	Afin de faire face au surcroît d'activité généré par les nouvelles missions du service, notamment auprès de la filière des sapeurs-pompiers professionnels, demande de création d'un poste d'assistant concours-examens	Création d'un poste d'adjoint administratif au 1^{er} janvier 2020	
Concours - Examens	Dans le prolongement de l'expérimentation effectuée en renfort, création d'un poste de gestionnaire administratif pour le suivi des instances de coopération Concours au niveau national, interrégional et régional	Création d'un poste d'attaché au 1^{er} janvier 2020	

Les demandes de création restent stables par rapport au budget principal 2019 et représentent des crédits déjà consommés en 2019.

b) Les autres dépenses de fonctionnement

★ Le provisionnement sur le Budget principal

Sous réserve de la reprise, en 2019, de la provision FIPH constituée en 2018, le solde des provisions s'établira, au 31/12/2019, de la manière suivante :

Imputation comptable	Objet	Solde de provision à fin 2019
1518 - Autres provisions pour risques	Provision au titre de l'auto-assurance concours	100 000.00 €
1582 - Provisions pour congés payés	Provision compte épargne temps	80 000.00 €
1511 - Provisions pour litiges et contentieux	Provision contentieux GO+ CDG 27 et 50	44 186.61 €
TOTAL		224 186.61 €

Il vous est proposé pour l'exercice 2020 de maintenir les provisions susmentionnées.

L'investissement

a) L'acquisition et l'aménagement de locaux

Dans le cadre du renouvellement du matériel, des achats de copieurs sont à prévoir en 2020 ainsi que du mobilier et autre matériel de bureau et informatique.

b) L'informatique du CDG 35

Il est proposé l'étude et la finalisation de différents projets en termes d'infrastructure (*déplacement des serveurs, évolution du Wifi, sauvegarde et plan de reprise...*) qui pourront avoir un impact financier en investissement (*mais également en fonctionnement*).

Concernant le système d'informations, des outils sont demandés par les services et donneront lieu à des études spécifiques. De la même manière, l'évolution des applicatifs déployés dans le cadre de la coopération conventionnelle GO+ et transférés au GIP national est à prendre en compte.

L'estimation des budgets annexes

Le budget primitif, en 2020, comprendra un budget principal et deux budgets annexes (*concours interrégional et concours régional*). L'estimation du volume budgétaire de ces derniers est le suivant :

	Fonctionnement	Investissement	TOTAL
Budget Annexe Concours interrégional	2 205 560.29€ (<i>estimation</i>)		
Budget Annexe Concours Régional	1 347 482.59 € (<i>estimation</i>)		

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des éléments essentiels des orientations budgétaires 2020.

Quelques points sont plus particulièrement évoqués :

- L'impact de la Loi de Transformation de la Fonction Publique avec la création de missions obligatoires sans contrepartie financière. Le périmètre des CDG pose également question.*
- L'intérêt du partenariat du CDG 35 avec la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) en matière de concours.*
- La fragilité de certaines activités comme les demandes de missions temporaires qui sont nombreuses mais rencontrent des difficultés de recrutement et de fidélisation des agents.*

Claudia ROUAUX suggère qu'une réflexion soit menée collectivement sur le régime indemnitaire des agents des collectivités locales, notamment petites et moyennes, dont le salaire est trop faible par rapport au secteur privé. Il conviendrait de se réinterroger sur le niveau du service rendu à la population et les moyens des collectivités pour soutenir l'ensemble des activités proposées. Patrick MANCEAU estime que l'une des solutions consiste à augmenter les impôts mais que ce sujet reste trop délicat à aborder.

Grégoire LE BLOND souligne l'obligation d'augmenter les salaires pour des recrutements dans certains domaines spécifiques tels que techniques ou culturels.

- L'organisation des visites médicales : régulièrement sollicité par des structures pour assurer le suivi de santé au travail, le CDG est dans l'obligation de refuser du fait des difficultés récurrentes pour recruter des médecins.

Le Président BERNARD souligne qu'il a été reçu, avec le président de la Fédération nationale des CDG, par la députée du Nord Charlotte Lecocq, missionnée par le 1^{er} Ministre pour proposer un rapport sur la prévention, afin d'évoquer ces problématiques. Malheureusement, à la lecture du rapport final, aucun changement pour faciliter le recrutement des médecins n'a été évoqué et la pénurie va donc s'accroître.

- Le versement des fonds par le FIPHFP dans le cadre de l'ancienne convention de partenariat a finalement été réalisé. Les conditions de la nouvelle convention proposée amènent à s'interroger sur les nouveaux engagements.

- La construction du VDC 3 dont les travaux devraient démarrer avant le 31 janvier 2020 selon le Président de la SADIV.

Le Président Jean-Jacques BERNARD insiste sur le fait que, suite à la Loi de transformation de la fonction publique et ses ordonnances, de nombreuses collectivités se tourneront naturellement vers les CDG (lignes directrices de gestion, encadrement de certains services prévu par la loi, fonctionnement des CAP...). Les services auront un important travail de soutien à accomplir qu'il conviendra de traduire dans le cadre du nouveau CPOM. Il souligne également le travail à élaborer au niveau régional, comme l'apprentissage par exemple.

Les objectifs principaux des services sont ensuite présentés par le Directeur Général des Services.

S'agissant des outils GPEC, il est précisé que les informations sur chaque profil seront mieux renseignées si elles le sont directement par les agents.

Aude de la VERGNE indique qu'un stagiaire en alternance (Master 2) a travaillé dans sa collectivité durant 7 mois et a saisi toutes les formations et compétences des agents. Elle espérait que le CDG développe quelque chose de simple.

Il est souligné que l'outil n'a pas encore été choisi mais qu'il sera indexé sur les référentiels de métiers.

Le Président BERNARD évoque le recours à un chargé de mission pour le projet « Plan de déplacement ». En réponse à Marie-Christine MORICE, il est signalé qu'il s'agit d'une mission de 4 mois portant sur un état des lieux et des propositions et qui devra, ensuite, être poursuivie par un agent du CDG.

Marie-Christine MORICE indique que certaines start-up font un excellent travail sur le sujet et qu'il ne faut pas s'exonérer de regarder ce qui se fait ailleurs.

Au cours de la présentation des effectifs du siège, Aude de la VERGNE s'interroge sur le renouvellement du contrat de "référénte comité médical départemental" et s'il ne serait pas plus opportun de créer un poste.

Monsieur le Président BERNARD précise que l'on est dans l'attente des ordonnances sur les instances médicales, susceptibles d'être fusionnées. Ce sujet a été peu abordé avec la députée Lecocq car il faisait l'objet d'une autre audition.

Claudia ROUAUX tient à souligner la nette amélioration des réunions de commission de réforme ainsi que l'efficacité du personnel depuis que le secrétariat de ces séances est réalisé par le CDG 35.

Monsieur le Président évoque également la qualité du travail réalisé dans le cadre des coopérations concours et l'importance de notre implication dans les instances nationales.

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

ADOPTENT :

- les orientations budgétaires 2020 ;
- le maintien des taux de cotisation à :
 - 0,80 % pour la cotisation obligatoire et 0,40 % pour la cotisation additionnelle pour les collectivités affiliées obligatoires,
 - 0,10 % pour les collectivités adhérentes ;
- le barème supra pour les collectivités affiliées volontaires ;
- les tarifs des missions facultatives (cf. tableau supra) dont les nouvelles missions ;
- les créations de postes permanents ainsi que les dépenses prévisionnelles pour les renforts, remplacements et renouvellement des contractuels.

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

2. AUTORISATION D'ENGAGEMENT, DE LIQUIDATION ET DE MANDATEMENT DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2020

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, précise aux membres du Conseil d'Administration que, afin de ne pas trop retarder certains investissements, le Centre de Gestion souhaiterait réaliser des dépenses d'investissement courantes dès le mois de janvier conformément à l'article L.1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales qui permet, sur autorisation de l'organe délibérant et en l'absence d'adoption du budget, d'engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Pour l'exercice 2020, cette autorisation aurait pour objet :

Imputations budgétaires	BP 2019	Autorisations 2020
BUDGET PRINCIPAL		
Chapitre 20 - Immobilisations incorporelles		
203 - Frais d'études, de recherche et de développement	8 000,00 €	2 000,00 €
2051 - Concessions et droits similaires, brevets, licences, marques, procédés	42 000,00 €	10 500,00 €

Chapitre 21 - Immobilisations corporelles		
2131 - Bâtiments publics	25 000,00 €	6 250,00 €
2154 - Matériel médical	8 000,00 €	2 000,00 €
2158 - Autres	11 671,75 €	2 917,94 €
2182 - Matériel de transport	40 000,00 €	10 000,00 €
2183 - Matériel de bureau et informatique	522 000,00 €	130 500,00 €
2184 - Mobilier	426 761,67 €	106 690,42 €
Chapitre 23 - Immobilisations en cours		
2313 - Constructions	2 600 000,00 €	650 000,00 €

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

AUTORISENT :

- l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du BP 2020 selon le tableau ci-dessus.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	14
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

3. BUDGET PRINCIPAL : décision modificative n° 1 « Régularisation du chapitre 67 »

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, précise aux membres du Conseil d'Administration que des écritures de régularisation doivent être effectuées sur l'exercice 2019. En effet, des prestations de missions temporaires ayant eu lieu en 2017 ont été facturées à la Mairie de Montfort-sur-Meu, en lieu et place de Montfort Communauté.

Comptablement, pour apporter une modification à un titre émis sur un exercice antérieur, il faut émettre un mandat au compte 673 (*titres annulés sur exercices antérieurs*).

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

		Dépenses		Recettes	
Fonctionnement	673 - Titres annulés (sur exercices antérieurs)	+ 10 000.00 €	70638 - Autres conventions et remboursements	+ 10 000.00 €	
	TOTAL	+ 10 000.00 €	TOTAL	+ 10 000.00 €	

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

AUTORISENT :

- **la décision modificative n° 1 sur le Budget Principal :**

	Dépenses		Recettes	
Fonctionnement	673 - Titres annulés (sur exercices antérieurs)	+ 10 000.00 €	70638 - Autres conventions et remboursements	+ 10 000.00 €
	TOTAL	+ 10 000.00 €	TOTAL	+ 10 000.00 €

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	14
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

4. BUDGET ANNEXE « COOPÉRATION INFORMATIQUE GO + » : clôture

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, suite à la liquidation de la coopération GO + au 31 décembre 2018, le budget annexe lié à cette activité n'a plus lieu d'être. Il est donc proposé de clore ce budget annexe et de procéder à la reprise des résultats ainsi qu'à l'intégration de l'actif et du passif.

Pour rappel, les résultats de clôture du budget annexe sont les suivant :

	Fonctionnement	Investissement	TOTAL
Résultat de l'exercice 2018	-928 795.01	996 161.39	67 366.38
Résultat reporté de l'exercice 2017	-226 795.21	431 243.53	204 448.32
Restes à réaliser 2018		-130 602.15	-130 602.15
Résultat cumulé de l'exercice 2018	-1 155 590.22	1 296 802.77	141 212.55

Cette opération d'intégration de l'actif et du passif de budget annexe dans le budget principal de l'établissement est effectuée par le comptable. Celui-ci procède à la reprise du budget concerné en balance d'entrée dans les comptes du budget principal de l'établissement et réalise l'ensemble des écritures d'ordre non budgétaires nécessaires à la réintégration du budget annexe 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,

DÉCIDENT :

- d'approuver la clôture du budget annexe « **Coopération Informatique GO +** » au **31 décembre 2018** ;
- de valider l'intégration de l'actif et du passif du budget « **Coopération Informatique GO +** » dans le budget principal ;
- d'approuver le reversement du résultat de fonctionnement au budget principal ;
- d'approuver le reversement du résultat d'investissement au budget principal.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	14
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

LES DOSSIERS EN COURS

1. LES MAISONS FRANCE SERVICES : projet de partenariat

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, en réponse aux demandes de nos concitoyens sur l'accès aux services publics, le Gouvernement a décidé de dynamiser et requalifier le dispositif existant des Maisons de Service Au Public (*1 340 MSAP dont 7 en Ille-et-Vilaine*). Le projet est de déployer 2 000 « Maisons France Services » d'ici 2022.

Le CDG 35 a été sollicité par la Préfecture pour apporter son soutien à la démarche.

A. Caractéristiques des Maisons France Services

L'objectif affiché est de faciliter les démarches administratives des citoyens sur tout le territoire, en priorité dans les zones rurales et les quartiers prioritaires de la politique de la ville (*de l'ordre d'une maison par canton, chaque citoyen à moins de 30 minutes d'une telle structure*). Pour constituer ce réseau, le Premier Ministre a émis une circulaire qui précise les modalités de refonte des MASP actuelles, expose les critères exigés et les ambitions de qualité visées d'ici 2022.

Pour obtenir le nouveau label « Maison France services », les structures candidates devront proposer, *a minima*, les démarches relevant de ces 9 organismes :

- Caisse d'Allocations Familiales,
- Ministères de l'Intérieur, de la Justice, des Finances Publiques,
- Caisse Nationale d'Assurance Maladie,
- Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse,
- Mutualité Sociale Agricole,
- Pôle Emploi,
- La Poste.

Ce « bouquet de services » pourra être enrichi par les collectivités locales et d'autres partenaires, en fonction des besoins locaux exprimés par les citoyens. Elles seront ouvertes au moins cinq jours par semaine. Les plages horaires seront compatibles avec les horaires de travail des administrés. Chaque maison devra disposer de 2 personnes formées à l'accueil du public, capables d'apporter une réponse pour les démarches du quotidien. En contrepartie, les structures porteuses des MFS recevront un forfait de 30 000 € par an.

B. Rôle souhaité du CDG 35

L'Ille-et-Vilaine est l'un des 6 départements pilotes sur le déploiement de ce réseau. Notre département est chargé d'étudier, en particulier, le volet RH des conditions de réussite du projet. Dans ce contexte, le groupe de travail constitué autour de la Préfecture a suggéré de solliciter le CDG 35 pour garantir la continuité de service des MFS. Il s'agirait, en priorité, d'assurer les remplacements des personnels en charge de ce « multi-accueil », désignés sous le nom de médiateurs numériques compte tenu du rôle d'interface entre les usagers et les plateformes d'e-service des administrations.

L'expérience des MSAP montre, en effet, que si des roulements ne sont pas prévus au sein d'équipes de 5 à 6 agents d'accueil, ces fonctions épuisantes génèrent des arrêts de travail et un fort turn-over. De plus, l'attention du groupe de travail a été attirée sur les fortes tensions existantes sur le marché de l'emploi en Ile-et-Vilaine et sur la difficulté de trouver des personnes disposées à effectuer des longs trajets pour des missions courtes.

Dans ce contexte, fort du savoir-faire en agents d'accueil de mairie ou en instructeurs d'autorisation d'urbanisme, il a été envisagé, lors d'une réunion du groupe de travail le 11 octobre dernier, de constituer une « pépinière de médiateurs administratifs pour les Maisons France Services du 35 » servant aux remplacements ET aux recrutements, à la condition que le CDG 35 reste l'employeur au moins la première année. Sans cette visibilité minimale, il serait difficile d'attirer puis de fidéliser des candidats. Embauchés trop rapidement, ils ne seraient pas disponibles pour des remplacements.

C. Modalités d'étude du projet

Des contacts sont pris avec Pôle Emploi pour étudier un dispositif de sélection et de préparation des futurs agents, inspiré du parcours de « Premicol Accueil », complété par des sensibilisations à la déontologie du médiateur numérique et aux dispositifs propres aux 9 opérateurs. À ce stade préliminaire, les modalités administratives et financières restent à définir.

Douze Maisons France Services d'Ile-et-Vilaine seront labellisés au 1^{er} janvier 2020. Les 29 agents concernés, déjà en poste, ont reçu 6 jours de formation fin octobre - début novembre (*moins de 2 heures par opérateur*). Dans l'attente de personnels de renfort mis à disposition par le CDG, ces 12 MFS sont invitées « à s'entraider » pour assurer la continuité de service.

Trente structures supplémentaires (*surtout des mairies*) seront labellisées d'ici 2022. L'effectif total des postes dont il faut organiser l'ouverture au moins 5 jours par semaine est donc de plus de 80 postes. L'enjeu est d'identifier le flux régulier de recrutements que ce nouveau métier va générer.

En mutualisant la prospection des candidatures et un parcours d'acquisition de compétences à consolider sur une année de pratique, le CDG 35 est susceptible de constituer un volant d'une douzaine de médiateurs itinérants. Cette relative « massification » permettrait d'assurer une nouvelle mission d'intérêt général d'insertion de personnes motivées par les formalités administratives, d'aide aux mairies et d'amélioration du service public auprès des usagers isolés.

Aude de la VERGNE estime, pour sa part, que ce dispositif est très flou et qu'il consiste à suppléer les services publics nationaux de leurs missions.

Monsieur le Président BERNARD souligne que 42 MFS seront labellisées d'ici 2022 et que le CDG devra répondre aux demandes des collectivités et établissements en matière de mise à disposition de personnels.

Évelyne SIMON-GLORY précise que les agents sont présents pour aider et accompagner les usagers et non pour leur apporter des réponses concrètes.

Alain LAUNAY informe que la communauté de communes de la Côte d'Émeraude a mis en place une Maison France Services dans les locaux du Point Accueil Emploi (PAE) et dont la gestion est assurée par les mêmes agents qui évoluent dans leur mission de conseil. Les permanences des services de l'État se feront à la communauté de communes.

Marie-Christine MORICE s'interroge sur le système pour les agences postales.

Le Trésorier Principal souligne que des experts de la DGFIP peuvent faire des permanences au sein de ces MFS afin de répondre aux questions d'ordre fiscal.

Michel LEFEUVRE et Jean-Pierre HARDY ne prenant pas part au vote, les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à la majorité absolue des voix (17 POUR - 1 CONTRE de M^{me} Aude PELLERIN de la VERGNE - 1 ABSTENTION de M^{me} Maryanick MÉHAIGNERIE), par vote à main levée,

DÉCIDENT :

- d'émettre un avis favorable de principe sur cette orientation ;
- d'autoriser le Président à signer les conventions afférentes à ce projet selon les conditions envisagées.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	14
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	17
• Votes CONTRE :	1
• Abstentions :	1

2. ACTIVITÉ « MISSIONS TEMPORAIRES » : mesures de consolidation

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, souligne aux membres du Conseil d'Administration que, dans un contexte général de tension du marché de l'emploi, le CDG 35 peine paradoxalement à proposer des solutions d'attente aux collectivités et à professionnaliser les futurs agents territoriaux, malgré un développement des dispositifs de préparation et le soutien d'un nombre croissant de collectivités accueillant des stagiaires.

En effet, faute de régulation collective, les démarches individuelles des candidats et des recruteurs ont drastiquement réduit les périodes de mises en application des notions présentées lors des dispositifs de formation et d'apprentissage concret des procédures en vigueur dans les collectivités territoriales (*comparaison selon les tailles et types de structures, finalisation du projet professionnel...*). La logique de mutualisation du vivier départemental est mise en péril, ainsi que sa vocation d'insertion et de professionnalisation.

Cette délibération présente des propositions pour **restaurer les capacités de l'activité « Missions temporaires » à assurer son double rôle de pool de remplacement et de vivier de recrutement.**

A. Des débutants trop peu mis en situation avant leur recrutement

Le CDG 35 organise ou participe à plusieurs dispositifs préparant aux métiers administratifs et techniques territoriaux (*prémicol, chargé de maintenance, licences professionnelles*). Chaque année, l'objectif est de permettre à **près de 100 demandeurs d'emploi** d'intégrer les missions temporaires du CDG 35 (*et ce malgré les difficultés à trouver tous les lieux de stage*) et ainsi pouvoir répondre aux besoins de remplacement exprimés par les collectivités d'Ille-et-Vilaine.

La qualité et la pertinence de ces formations ne sont plus à démontrer, mais le système s'essouffle du fait de l'instabilité du vivier. Les débutants sont recrutés de plus en plus rapidement en collectivités sur un emploi permanent (*à ce titre, l'objectif ultime du CDG est rempli*) ou par contrat direct (*sans passer par le CDG*). Bien qu'appréciant les missions temporaires, les collectivités recrutent davantage par la voie du CDD estimant réaliser des économies budgétaires. Cela pose la question de l'amortissement des frais de prospection, de sélection, de formation et d'évaluation régulière des agents en cours de professionnalisation.

La mutualisation départementale permet jusqu'alors des frais de gestion très réduits (*facturation horaire à un tarif plus faible que le coût de revient d'un remplacement géré en interne si une publicité et une sélection puis une prise de fonction progressive ont été réalisées*). Le CDD direct n'est donc « rentable » pour la collectivité que si elle recrute un candidat déjà opérationnel sans avoir pris le temps de publier le poste et de trier parmi les candidatures (*ex : cas d'une entente entre l'agent du CDG et la collectivité*). Les arguments mutualistes invoqués par le service auprès des collectivités et des agents ne permettent pas toujours le maintien ou le recours aux missions temporaires. Cela génère une relation « inconfortable » pour l'équipe.

Les départs trop rapides (*parfois dès la fin de la formation théorique*) **nuisent à la maturité des profils disponibles et à l'équilibre financier de l'activité missions temporaires**. De fait, la pérennité des dispositifs de formation se trouve ainsi menacée. L'investissement de tutorat des collectivités pour un vivier départemental stable est sapé par des décisions ponctuelles de courte durée. Souvent les collectivités recruteuses sont peu ou pas impliquées dans l'accueil de stagiaires.

Cette inquiétude est d'autant plus marquée en cette période de par :

- Des dépenses croissantes de valorisation de la FPT et de prospection de candidatures ;
- Une incertitude, sur les critères et les niveaux de financement de Pôle Emploi engendrant un reste à charge potentiel plus important pour le CDG ;
- De nombreuses demandes de remplacement ou de renfort ne sont pas du tout ou en partie honorées à défaut de personnel disponibles sur les profils demandés. Des difficultés sensibles pour garantir la continuité du service public (*vacances, arrêts maladies, préavis lors des mutations...*) s'accroissent depuis fin 2016 ;
- La loi de Transformation de la Fonction Publique prévoit des possibilités accrues de recours aux contractuels par les collectivités à condition de respecter un certain formalisme dans les recrutements. Les impacts sur les Missions Temporaires sont encore peu mesurables tant que les décrets ne sont pas parus. Un turn over rapide des agents préparés aux métiers territoriaux par le CDG 35 est donc à craindre.
- Ces réformes en cours, conjuguées aux tensions sur le marché de l'emploi, tendent à exacerber des concurrences entre collectivités (*petites / grandes, proches des centres urbains / éloignées...*) qu'il convient d'atténuer en incitant aux solidarités départementales par des dispositifs mutualisés.

B. Rappel des mesures déjà prises pour les agents itinérants et les collectivités

Les élus du Bureau et du Conseil d'Administration ont été informés et/ou amenés à délibérer à plusieurs reprises sur le contexte de pénurie de candidats et sur les recrutements en CDD proposés directement par les collectivités aux stagiaires issus de nos dispositifs pour :

- **Attirer et fidéliser les agents itinérants** : meilleur régime indemnitaire, construction d'un parcours professionnel...
- **Encourager les collectivités à s'impliquer dans les dispositifs collectifs** : politique tarifaire plus incitative, remboursement des gratifications et déductions sur les missions temporaires en cas d'accueil de stagiaires.

À l'occasion du lancement d'une nouvelle préparation en comptabilité et RH, le service avait proposé l'ajout des modalités de compensation financière en cas de recrutement prématuré par une collectivité d'un agent formé sur les profils rares « *compta-paie* » (*délibération n° 17-25 du 4 avril 2017*). Faute de cadrage assez précis, ces mesures n'ont pu être véritablement appliquées sur ce dispositif. Les autres préparations n'étaient évoquées qu'au conditionnel dans la délibération.

Se voulant expérimentales, ces mesures ont toutefois permis de dialoguer avec les collectivités, aboutissant **souvent à report de quelques mois dans le recrutement des agents**. Cette philosophie conservant la liberté des *acteurs* (*candidats et collectivités*) serait à privilégier.

C. De nouvelles mesures proposées pour attirer et fidéliser les agents

Afin de dynamiser le vivier départemental en mettant en place des dispositifs de préparation à de nouvelles fonctions (*agent de Maison France Service, cuisinier, informaticien...*) sans s'exposer à des départs prématurés qui nuiraient à l'équilibre financier des préparations et à la disponibilité de profils suffisamment expérimentés pour les remplacements, plusieurs mesures sont proposées.

1-Renforcement des démarches d'attractivité des Missions Temporaires pour intégrer le service public en Bretagne

Dans le cadre de la coopération des 4 CDG bretons, une étude a été conduite en 2018-2019 par l'observatoire régional de l'emploi sur les pratiques des 4 services Missions Temporaires, ainsi que sur leur image auprès des candidats et des collectivités. Cette démarche interne montre le besoin de revoir en profondeur la manière de communiquer sur ce « tremplin territorial » trop méconnu par les publics ciblés dans un contexte de concurrence accrue des secteurs professionnels.

L'appel à un cabinet conseil sur une stratégie globale de communication s'avère nécessaire pour sortir des habitudes administratives et concevoir des outils transposables sur différents médias (*salons, journaux, réseaux sociaux...*). Un cahier des charges a été réalisé par un co-pilotage entre les CDG 22 et 35. À l'issue de la consultation, le cabinet retenu sera chargé de proposer une méthodologie et des outils pour rendre les Missions temporaires plus visibles et plus attractives comme mode d'entrée dans la FPT. Différents scénarios de plans d'actions seront soumis aux 4 CDG pour décliner cette nouvelle stratégie en fonctions des échéances, des métiers visés et des configurations départementales.

Cette démarche ambitieuse de communication pourrait intégrer de nouveaux dispositifs de formation, dans la mesure où une certaine fidélisation des agents serait consolidée. Des contacts sont pris avec la direction de la formation professionnelle de la Région et avec Pôle Emploi dans cette perspective.

Un volet de la mission de conseil en communication pourra porter sur la valorisation des Missions temporaires auprès des collectivités, afin de mieux faire apparaître l'intérêt général de viviers de recrutement mutualisés, sur les plans financiers comme en matière de gestion partagée des emplois et des compétences.

2-Introduction de clauses instaurant des délais de prévenance dans la convention générale d'utilisation des services facultatifs

Afin d'optimiser la mutualisation du vivier départemental, il est proposé d'ajouter des précisions sur les modalités d'utilisation des missions temporaires, à la convention générale d'utilisation des services facultatifs. Pour bénéficier des missions proposées par le CDG 35, les collectivités seraient ainsi avisées et consentiraient par avance à :

- acquitter une contribution forfaitaire correspondant aux frais de prospection, de sélection, de formation et de tutorat si elles recrutent un agent avant la fin de son parcours de professionnalisation. **Cette période comprend la formation théorique et pratique suivie d'une mise en application d'une durée de six mois.**
- accepter une mise à disposition d'au moins 3 mois avant de pouvoir recruter directement l'agent (*délai de prévenance à l'égard de la pépinière départementale*), sauf à s'acquitter d'un tarif forfaitaire de mise en relation.

L'ensemble des frais sont calculés pour chaque dispositif et par stagiaire :

Dispositif	Parcours	Durée de la formation mois	Mise en application mois	Durée de la période de professionnalisation mois	Coûts restants à charge du CDG pour 1 stagiaire
Premicol Moyenne des 5 dernières sessions	ASP	2	6	8	850,19
	SM	3	6	9	1 202,56
	Gestionnaire	2	6	8	1 071,98
	Gestionnaire (sans alternance)	1	6	7	1 027,35
Chargé de maintenance Moyenne des 4 premières sessions	/	8	6	14	2 113,79
Licences professionnelles Moyenne des 5 dernières sessions	/	10	6	16	2 401,82

Les coûts restants à charge du CDG varient selon les dispositifs, durées et partenariats. Plutôt que d'imputer ces frais aux agents (*ce qui les dissuaderaient de postuler à nos dispositifs*), il est proposé de solliciter les collectivités qui recruteraient des agents avant qu'ils n'aient achevé les 6 mois de mise en application. Un système de contribution au prorata du temps restant à accomplir pourrait paraître pertinent, mais serait complexe à mettre en œuvre et à expliquer.

Afin d'harmoniser les tarifs, il est proposé de retenir deux montants de contribution selon les dispositifs :

- ⇒ **1 000 € pour le recrutement d'un agent issu du dispositif Prémicol** (durée de formation entre 1 à 4 mois) ;
- ⇒ **2 300 € pour le recrutement d'un agent relevant du dispositif Licence professionnelle ou du dispositif Chargé de maintenance** (durée de formation entre 8 et 10 mois).

Les élus sont invités à prendre connaissance des modifications apportées en ce sens à la convention générale d'utilisation des services facultatifs (*cf. rapport infra*) ainsi qu'au règlement intérieur des Missions Temporaires.

Extrait de la convention :

« Concernant les missions temporaires, telles que définies par l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les collectivités souhaitant recruter directement (par contrat ou dans le cadre d'un recrutement statutaire) un agent du vivier départemental avant la fin de sa période de professionnalisation, seront amenées à verser au CDG 35 une contribution forfaitaire aux frais de prospection, sélection, formation et tutorat restants à charge (durée et montant définis pour chaque dispositif - cf. conditions particulières), sauf à prolonger la mise à disposition jusqu'au terme de la période de professionnalisation.

De plus, lorsque la collectivité a été mise en relation avec un agent par le CDG 35 dans le cadre des missions temporaires, la collectivité peut le recruter directement (par contrat ou dans le cadre d'un recrutement statutaire à condition de respecter un délai de mission de trois mois minimum. Ce délai de prévenance est nécessaire eu égard à la constitution et à la gestion du vivier départemental (frais de prospection, de recrutement et d'intégration). La période de 3 mois est décomptée à partir de la formulation par écrit au CDG du souhait de recrutement par la collectivité. À défaut de prolonger d'un trimestre la mise à disposition de l'agent, la collectivité s'acquitte d'un forfait de 6 heures de mise en relation, selon le tarif horaire défini annuellement par le Conseil d'administration du CDG 35. »

3-Introduction de clauses de « fidélisation » des agents intégrant les dispositifs de préparation aux métiers territoriaux

À l'entrée dans l'un des dispositifs de formation en alternance, le stagiaire ou étudiant signe une convention avec le Centre de Gestion et la collectivité de stage qui précise les engagements de chacune des parties.

Il est proposé d'insérer dans ces conventions conclues avec l'agent des éléments concernant :

- Une contribution forfaitaire aux frais de prospection, de sélection, de formation et de tutorat qui lui sera demandée **s'il effectue moins de 6 mois de missions de consolidation des apprentissages** par des missions temporaires (*période de professionnalisation*) -sauf cas de de force majeure -. Si le départ est lié à un recrutement en collectivité, cette contribution sera demandée à la collectivité de recrutement (*cf. 1*)
- Un bilan en fin de période de formation visant à vérifier les acquisitions théoriques de l'agent ainsi que sa volonté et sa capacité de poursuivre par des missions temporaires pour une durée d'au moins 6 mois.

4- Proposition de nouvelles modalités d'embauche ou de pérennisation des agents au sein du vivier départemental

a) Constitution d'un pool d'agents itinérants expérimentés

Dans le cadre de l'activité Missions temporaires, le CDG35 dispose de 300 postes, occupés en grande majorité par des agents contractuels et seulement 3 titulaires (*1 sur le grade d'attaché territorial, 1 sur le grade d'adjoint principal de 1^{ère} classe et 1 sur le grade d'adjoint administratif*).

La spécificité des Missions temporaires ne permet pas de titulariser beaucoup d'agents car l'activité varie en fonction des demandes exprimées par les collectivités. Cependant, un noyau de titulaires ou d'agents sur « contrats longs » permettrait de répondre aux besoins des collectivités sur les missions difficiles et les postes en tension.

Par ailleurs, ces agents « chevronnés » et expérimentés, positionnés comme personnes ressources permettraient de répondre aux questions de certains agents et ainsi d'exercer un rôle de tuteur interne.

Les conditions pour pouvoir exercer dans de bonnes conditions les fonctions d'itinérants « permanents » sont de plusieurs ordres :

- disposer d'une formation et/ou d'expérience significative en collectivité,
- pour le domaine administratif, avoir une double compétence afin de limiter le risque de rémunération sans affectation,
- posséder des qualités indispensables au caractère « itinérant » de l'activité : adaptation, intégration rapide, mobilité, disponibilité, polyvalence...

Ces critères tiennent à la spécificité du service. Un agent doit être rapidement opérationnel et mobilisable sur différents types de postes, niveaux de responsabilités et environnements.

La diversification des sollicitations des collectivités et la pénurie de candidats sur plusieurs métiers amènent le service à envisager le recrutement sur postes permanents d'un effectif d'au maximum 15 stagiaires titulaires ou, à défaut, contractuels sur une durée de 1 à 3 ans.

La constitution effective de ce pool reposera cependant sur la capacité d'identifier et de motiver suffisamment de profils solides.

Filières	Catégories	Fonctions	Créations de postes
Administrative	A	Direction ou Expertise	2 à 3
Administrative	B	Gestion	3 à 4
Administrative	C	Accueil / assistantat	5 à 7
Technique	B	Technicien	1 à 2
Technique	C	Chargé de maintenance	3 à 4
Technique	C	Restauration collective	1

b) Proposition d'un contrat long à des agents formés dans le cadre d'un dispositif de formation = expérimentation Formation Assistant Service Population (ASP) - Médiateur

Dans le cadre du déploiement des Maisons France Services et de la nécessaire professionnalisation des médiateurs administratifs, un parcours spécifique ASP-médiateur serait intégré au dispositif Prémicol ASP actuel.

À cette occasion, la contractualisation sur une longue durée pourrait être testée sous réserve des aptitudes et de la motivation du stagiaire. Cette démarche favoriserait la fidélisation des agents formés mais impliquerait un risque financier (*rémunération garantie sans certitude de mission*).

Après évaluation de cette expérimentation, ce système pourrait être adapté à d'autres dispositifs.

Les membres du Conseil d'Administration, après avoir pris connaissance des propositions ainsi que du règlement intérieur « Missions Temporaires » et après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

DÉCIDENT :

- **d'autoriser le président à signer tout acte relatif à la mission de stratégie de communication des « Missions temporaires »** (*convention entre les 4 CDG bretons ou sous forme de groupement de commandes avec le CDG 22 porteur du projet, éventuelles prestations directes entre l'agence retenue et le CDG 35*) ;
- **d'adopter les propositions visant à fidéliser les agents de l'activité « Missions temporaires » ;**
- **d'adopter les montants de contribution aux frais de prospection, sélection, formation et tutorat des agents des « Missions temporaires » ;**
- **d'adopter le principe de création de 15 postes permanents tels que précisés ;**
- **d'autoriser le Président à signer tout acte relatif à ces nouvelles modalités.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	20
• Votes POUR :	20
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

3. CONVENTION D'UTILISATION DES SERVICES FACULTATIFS

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, par délibération n° 2014-96 en date du 2 décembre 2014, ils avaient adopté la convention générale d'utilisation des missions facultatives du CDG 35 et ses annexes.

Au vu de la mise en place de nouvelles missions facultatives à la demande des collectivités et établissements publics ainsi que des évolutions réglementaires (*RGPD, Loi TFP...*), il apparaît nécessaire de procéder au toilettage de ladite convention.

Ce nouveau document s'inscrit résolument dans le souci partagé d'une équité entre les membres d'une coopération : les services du CDG sont proposés à des collectivités qui contribuent, par leur confiance, à la pérennité et à l'attractivité des services mutualisés (*logique in-house, dispense de TVA car service réservé aux membres...*). Cette réciprocité et cette loyauté invitent à mieux formaliser les clauses sur les préavis des missions régulières et des conditions de recrutement au sein de la pépinière départementale soutenue, en particulier, par les collectivités accueillant des stagiaires. Ce dernier point fait écho aux mesures relatives à la fidélisation des agents des Missions Temporaires (*cf. rapport supra*).

Cette convention s'adresse à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés et sera transmise aux autorités territoriales issues du prochain renouvellement.

Elle concerne également les structures adhérentes qui peuvent recourir aux missions facultatives en sus du socle commun et leur sera adressée avec la convention d'adhésion dans les prochaines semaines.

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

DÉCIDENT :

- **d'adopter la convention générale d'utilisation des services facultatifs ;**
- **d'autoriser le Président à signer ladite convention.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

4. COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS : convention d'adhésion

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux administrateurs que, lors du renouvellement du Conseil d'Administration du CDG en 2014 et suite aux dispositions relatives au socle de nouvelles compétences du CDG issues de la loi du 12 mars 2012, l'ensemble des collectivités et établissements publics non affiliés d'Ille-et-Vilaine (*Conseil Régional de Bretagne, Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine, Villes de Rennes, Saint-Malo et Fougères, Rennes Métropole, SDIS 35, CCAS de Rennes, Saint-Malo et Fougères*) avait adopté la convention d'adhésion avec le Centre de Gestion et bénéficié d'un ou deux représentants au sein de notre instance.

Ces conventions d'adhésion des collectivités non affiliées au CDG arrivent à échéance le 31 décembre 2019. Il convient de déterminer les principes généraux d'une nouvelle proposition pour conduire les discussions de renouvellement.

La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 n'a pas modifié les dispositions relatives à l'adhésion de ces collectivités et établissements. En l'absence de grands changements dans les compétences des CDG (*selon les informations actuellement disponibles*), il est proposé d'effectuer un simple toilettage de la convention type en conservant les grandes lignes du consensus obtenu en 2013 et en explicitant les modalités d'actualisation en cours de mandat.

La convention est conclue afin de fixer les modalités du renouvellement de l'adhésion des collectivités et établissements au CDG 35 dans le cadre des dispositions réglementaires.

La convention porte sur quatre domaines :

- la définition des missions incluses au socle commun d'adhésion assurées par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine pour le compte de la collectivité ;
- le financement des missions confiées au Centre de Gestion ;
- les modes de représentation de ces collectivités et établissements au Conseil d'Administration du Centre de Gestion ;
- la durée de la convention.

➤ **Les missions du socle commun d'adhésion**

Les 10 missions intégrées dans le socle pour la période 2020-2026 sont regroupées en deux ensembles :

- **Cinq sont liées à l'emploi et aux concours et examens professionnels** : la promotion de la FPT, la diffusion des offres d'emploi, les concours et examens, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'aide à la mobilité.
- **Cinq autres sont liées au statut et à la santé** : la commission de réforme, le comité médical, le partage de l'expertise statutaire, le référent déontologue, l'assistance à la gestion des droits à la retraite.

➤ **Le financement des missions**

Le législateur a prévu que les collectivités non affiliées participent au financement des missions qu'elles sollicitent par une contribution assise sur la masse des rémunérations dans la limite d'un taux de 0,2 % et du coût réel des missions. Le CDG 35 avait fixé un **taux unique**, en accord avec les grandes collectivités d'Ille-et-Vilaine, à **0,1 %** pour le mandat 2014-2020.

Il est proposé de reconduire ce même taux pour la nouvelle période, étant précisé qu'une augmentation pourrait être envisagée en cours de mandat si le socle était nettement renforcé. Cela supposerait, cependant, un délai de prévenance et des concertations pour organiser le consensus sur un nouveau taux unique. Sinon, un « abonnement à la carte » à certaines nouvelles dispositions (*ex : dispositif de signalement*) permettrait de renforcer certains partenariats, sans attendre la décision de structures s'estimant non concernées.

➤ **La représentation des collectivités adhérentes au Conseil d'Administration du CDG**

Au cours du mandat 2014-2020, 9 représentants des collectivités et établissements publics adhérents participaient aux séances du Conseil d'Administration du CDG 35.

Pour le mandat à venir, la représentation seraient la suivante :

		Rappel 2014- 2020	Diff.
Représentants des collectivités affiliées :	21 sièges	21	
Représentants des établissements affiliés :	3 sièges	3	
Sous-total (affiliés)	24 sièges	24 sièges	
Représentants de la Région Bretagne adhérente (+ 4 000) :	3 sièges	2	+ 1
Représentants du Département d'Ille-et-Vilaine adhérent (+ 4 000) :	3 sièges	2	+ 1
Représentants des communes adhérentes (+ 4 000) :	3 sièges	3	
Représentants des établissements publics adhérents (- 4 000) :	2 sièges	2	
Sous-total (adhérents)	11 sièges	9 sièges	
TOTAL	35 SIÈGES	33 sièges	

Chaque titulaire disposera d'un suppléant.

Les directives ministérielles relatives à la composition des sous-collèges des représentants des collectivités adhérentes prévoient de comptabiliser les CCAS parmi les établissements publics alors que nous avons conclu des conventions mutualisées pour les tandems Ville-CCAS de Rennes, Saint Malo et Fougères, chacun désignant un élu au collège des communes doté de 3 sièges.

Le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié dispose, en son article 20-1, que « *le nombre de sièges attribués à chaque catégorie de collectivité territoriale et pour l'ensemble des établissements publics ne peut être inférieur à deux ni supérieur à trois* » ... selon que l'effectif total de fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet de chaque catégorie est inférieur OU égal ou supérieur à 4 000.

Le total des 3 CCAS (*Chiffres bilan social 2017 : 602 Rennes, 167 Saint-Malo, 110 Fougères*), du SDIS 35 (797) et de Rennes Métropole (1 548) ne dépassant pas les 4 000 agents, **ces 5 établissements publics disposeront de 2 sièges de titulaires (+ 2 sièges de suppléants)** au Conseil d'Administration.

En conséquence, **il conviendra de procéder à des élections**, selon les mêmes modalités que pour les affiliés, à savoir :

- Chaque électeur ne peut voter que pour une liste complète sans radiation ni adjonction de nom et sans modifier l'ordre de présentation des candidats.
- Chaque liste de candidats doit comporter deux fois plus de candidatures de représentants titulaires et suppléants que de sièges à pourvoir.
- Le vote a lieu par correspondance.

➤ **La durée de la convention**

La convention est conclue pour une durée de six ans, du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

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

DÉCIDENT :

- d'adopter la convention-type portant adhésion des collectivités et établissements publics non affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine ;
- d'autoriser le Président à signer les conventions, susceptibles d'être adaptées aux spécificités de chaque structure, avec chaque collectivité et établissement public adhérent, à savoir :
 - * Conseil Régional de Bretagne ;
 - * Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine ;
 - * Ville de Rennes ;
 - * Ville de Saint-Malo ;
 - * Ville de Fougères ;
 - * Rennes Métropole ;
 - * Service Départemental d'Incendie et de Secours d'Ille-et-Vilaine ;
 - * Centre Communal d'Action Sociale de Rennes ;
 - * Centre Communal d'Action Sociale de Saint-Malo ;
 - * Centre Communal d'Action Sociale de Fougères.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

5. RÉUNION DES PRÉSIDENTS DES CDG BRETONS DU 28 OCTOBRE 2019 : marché « Bilan et perspectives de la coopération régionale »

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que les 4 Présidents des Centres de Gestion de Bretagne se sont réunis le 28 octobre dernier au CDG des Côtes-d'Armor. Les échanges ont permis de revenir sur le mandat qui s'achève et, notamment, sur les évolutions des coopérations entre les 4 établissements publics.

Plusieurs outils ont été rappelés, notamment :

- la **charte régionale de coopération** ;
- la **logique de chef de filât** qui s'est mise en place, permettant ainsi à chaque CDG d'avoir des responsabilités identifiées au sein de la trentaine d'objectifs fixés ;
- mais aussi la **table de mixage** qui a fait l'objet de plusieurs commentaires. Cette table de mixage, à partir d'une graduation de 0 à 5, avait pour but d'évaluer l'état de la coopération (*0 étant "l'absence de"*) ainsi que la dynamique de son développement qui se traduirait par un progrès dans l'échelle précis.

Par ailleurs, les présidents se sont accordés, avec les directeurs présents, sur un constat de progressions inégales et d'efficiences relatives.

À ce premier ensemble de constats, s'en est rajouté un autre relevant, notamment, des dispositions de la loi du 6 août dernier. D'une part, plusieurs nouvelles missions apparaissent comme devant être régionalisées et, d'autre part, l'impératif d'un schéma de mutualisation entre les CDG de la région est désormais obligatoire.

À cela, il faut rajouter une lecture plurielle et affirmée concernant la mutualisation, la proximité départementale et la gouvernance, tant au niveau départemental que régional.

Dans les schémas de réflexion proposés pour l'avenir, la solution offerte par le dernier texte législatif d'une fusion des CDG bretons dans un CIG régional n'est pas partagée par tous et semble donc, pour l'instant, écartée des possibilités à étudier.

Les participants s'entendent sur la nécessité de formaliser une nouvelle coopération entre les 4 établissements qui, avec une réduction du nombre d'objectifs et une modification de la gouvernance, notamment politique, devrait guider le mandat 2020 - 2026.

Afin de faire un bilan qualitatif de notre coopération, mais aussi de proposer une méthode et un calendrier pour celle à venir, la prestation d'un cabinet-tiers paraît à tous indispensable.

De plus, les livrables de cette prestation, outre le fait qu'ils permettront aux exécutifs d'écrire la nouvelle page de la coopération des CDG bretons, conditionneront également l'écriture et la signature de la convention proposée avec le CNFPT au centre coordonnateur.

Pour mettre en œuvre ce travail d'évaluation-prospection, il est convenu que :

1. Une consultation soit menée auprès de cabinets spécialisés à partir d'un cahier des charges élaboré par les directeurs et validé par les présidents ;
2. Ce travail d'études et de propositions se fera en trois étapes :
 - un rapport provisoire pour fin mars,
 - un rapport définitif pour mi-mai 2020,
 - une présentation aux représentants des nouveaux CA des CDG bretons en septembre avec des adaptations éventuelles.
3. Le CDG 22 passera, au nom des quatre CDG bretons, un marché dont le financement se fera ensuite à parts égales ;
4. Les préconisations s'appuieront sur un modèle économique et d'évaluation des politiques publiques permettant un suivi et des évolutions mieux coordonnées que jusqu'alors.
5. Un comité de pilotage, réunissant des représentants des 4 CDG, assurera le suivi et l'animation de cette étude qui permettra aux nouveaux Conseils d'Administration de décider de l'évolution de cette nouvelle étape de coopération.

Les membres du Conseil d'Administration, après avoir pris connaissance des différentes propositions issues de la rencontre des Présidents des CDG bretons du 28 octobre 2019 et après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

DÉCIDENT :

- **d'adopter le principe d'une convention constitutive d'un groupement de commandes entre les quatre CDG bretons pour permettre au CDG 22 de lancer la consultation et de prévoir le financement à parts égales ;**
- **d'autoriser le Président à signer tous documents utiles à la bonne exécution de cette mission ;**
- **de prévoir les crédits nécessaires au règlement de cette opération.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

6. C.F.D.T. : absence d'attribution et de location de local syndical et sa compensation financière - finalisation du règlement du contentieux

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, depuis 2015, le CDG 35 accordait une subvention « historique » de fonctionnement proportionnelle à la représentativité des organisations syndicales et une subvention forfaitaire de 1 500 € pour la location de locaux.

La CFDT a contesté, devant le juge administratif, la répartition égalitaire de ce forfait pour la location entre les syndicats, au détriment d'une répartition représentative qui leur aurait été plus favorable.

Le Tribunal administratif de Rennes, dans son jugement du 8 novembre 2018, a donné raison à la CFDT et annulé la délibération n° 15-68 sur ce motif de la représentativité ainsi que sur celui du montant qui ne couvre pas « l'intégralité des frais annuels de location et d'équipement d'un local ».

Par conséquent, le CDG 35 a revu ses critères d'attribution de ses subventions et, notamment, la subvention de compensation financière en l'absence d'attribution de local équipé. Aussi, suite à différents contacts et réunions, un protocole d'accord a été signé en avril dernier pour le mandat actuel avec l'ensemble des organisations représentatives ouvrant droit à un local syndical.

Par courrier reçu le 3 juin 2019, la CFDT indique que la subvention de compensation allouée pour l'année 2016 n'avait pas permis de compenser l'ensemble des frais exposés par le syndicat au titre de ladite année, et ce en application du jugement du tribunal susvisé.

En conséquence, afin de mettre en œuvre ce jugement, il est proposé de retenir la méthode de calcul validée dans le cadre du protocole d'accord susvisé. Ainsi, **ledit montant est constitué d'une part fixe et d'une part variable proportionnelle aux résultats des élections :**

1/ concernant la part fixe, le montant retenu unanimement par les organisations syndicales en avril dernier, soit **1 714 €** ;

2/ concernant la part variable, la représentativité de la CFDT suite aux élections 2014 était de 38.98 %, représentativité appliquée à l'enveloppe retenue en 2019 de 12 253 €, soit **4 776 €**.

Le total de ces 2 parts s'élève donc à 6 490 €.

Puis, sachant que la CFDT a perçu fin 2015, en application de la délibération n° 15-68 susvisée, une subvention globale de 6 276 € composée de 4 776 € au titre de la subvention historique et 1 500 € au titre de la compensation du local distinct.

En conséquence, la part « historique » étant maintenue, seule la part « compensation du local » a lieu d'être annulée. Il convient donc de remplacer ce montant de 1 500 € par le total de 6 490 €. La somme de 1 500 €, ayant été déjà versée, il resterait à la charge du CDG un montant de 4 990 € afin de clore ce litige.

Ce mode de calcul de règlement dudit litige a été proposé à la CFDT par courrier du 11 juillet 2019 pour l'année considérée et ayant fait l'objet d'un recours contentieux.

Il vous est proposé de prendre la délibération en ce sens lors du prochain Bureau du CDG 35 fixé au 27 novembre prochain et ainsi clore le présent litige.

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

DÉCIDENT :

- **d'annuler la participation financière correspondant à la part « compensation du local » ;**
- **de remplacer les montants calculés par un total de 6 490 € ;**
- **de verser 4 990 € (6 490 - 1 500 €) au vu du versement déjà réalisé afin de clore ce litige.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

7. MANDAT SPÉCIAL DES ÉLUS : déplacements

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'il convient de prendre une délibération concernant le remboursement des frais des élus à l'occasion de déplacements hors du département d'Ille-et-Vilaine.

A. CDG 48 : résultat de l'enquête relative au programme-action « ITAS » - Mende, le 8 novembre 2019

Le Centre de Gestion de la Lozère (CDG 48) mène, depuis 2015, une étude sur l'évaluation de son utilité sociale, avec la faculté de sciences économiques de Montpellier. Ce programme de recherche-action « Innovation Territoriale, Acceptation Sociale » est cofinancé par l'Union européenne.

En effet, l'Europe s'engage dans le Massif central avec le fonds européen de développement régional. Le CDG 48 a invité certains CDG à participer à la restitution de l'enquête le 8 novembre 2019 dans ses locaux.

Monsieur le Président BERNARD et Jean-Paul HUBY, Directeur Général des Services, se sont donc rendus à Mende les 7 et 8 novembre derniers. En raison de la distance, les participants se sont rendus sur place la veille (le 7 novembre).

En conséquence, il est proposé d'adopter la prise en charge d'un mandat spécial pour Monsieur le Président ainsi que des frais y afférant.

B. CDG 85 : Instance Stratégique et d'Orientation de la Coopération Concours Grand-Ouest - La Roche-sur-Yon, le 15 novembre 2019

La rencontre annuelle de l'Instance Stratégique et d'Orientation de la Coopération Concours Grand-Ouest s'est déroulée, pour l'année 2019, le 15 novembre en Vendée.

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, et Monsieur Louis LE COZ, 1^{er} Vice-Président, accompagnés de cadres de l'établissement, se sont rendus dans ce département. En raison de la distance et de l'heure de convocation, les participants sont arrivés sur place la veille (*le 14 novembre*).

En conséquence, il est proposé d'adopter la prise en charge d'un mandat spécial pour Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, et Monsieur Louis LE COZ, 1^{er} Vice-Président, ainsi que des frais y afférant.

C. PARIS 15^{ème} : Congrès des Maires et Présidents d'Intercommunalité de France - Paris Expo Porte de Versailles - du 18 au 21 novembre 2019

Le 102^{ème} Congrès des Maires et des Présidents d'intercommunalité de France, dernier avant le renouvellement municipal de 2020, aura lieu du lundi 18 au jeudi 21 novembre 2019 sur le thème « *Les maires, au cœur de la République* », au parc des Expositions de la Porte de Versailles (*Paris 15^{ème}*).

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

En conséquence, il est proposé d'adopter la prise en charge d'un mandat spécial pour Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, ainsi que des frais y afférant.

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

ADOPTENT :

- **par le biais d'un mandat spécial, la prise en charge des frais y afférant (*transport, hébergement, restauration*) pour Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, et pour Monsieur Louis LE COZ, Vice-Président, s'agissant du déplacement au CDG 85, dans la limite maximum des frais réels engagés, sur présentation d'un état de frais, pour le déplacement suivant :**
 - × **au CDG 48, les 7 et 8 novembre 2019** : restitution de l'enquête ITAS.
 - × **au CDG 85, les 14 et 15 novembre 2019** : rencontre annuelle de l'Instance Stratégique et d'Orientation de la Coopération Concours Grand-Ouest.
 - × **au Parc des Expositions de la Porte de Versailles (*Paris 15^{ème}*), du 19 au 21 novembre 2019** : Congrès des Maires et Présidents d'intercommunalité de France.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

8. OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI - FINANCEMENT DES POSTES : avenant à la convention

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, précise aux membres du Conseil d'Administration que l'observatoire régional de l'emploi public fonctionne sur la base du co-financement par les quatre CDG bretons d'un poste équivalent temps plein depuis le 1^{er} janvier 2016.

La convention, signée le 5 juillet 2016, portait sur la période du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018.

Il est proposé d'autoriser le Président à signer l'avenant à cette convention, qui la prolonge dans les mêmes termes pour une durée de deux ans supplémentaires, soit du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

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

DÉCIDENT :

- **d'adopter l'avenant à la convention de financement des postes affectés à l'Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial et des Ressources Humaines ;**
- **d'autoriser Monsieur le Président à signer ledit avenant, pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

9. CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES : adhésion du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine

Monsieur Grégoire LE BLOND, Rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine a été mandaté, par délibération n° 19-21 du 4 avril 2019, pour mettre en œuvre la procédure collective de mise en concurrence des entreprises d'assurances agréées pour son propre compte, dans l'objectif d'assurer son personnel stagiaire et titulaire à un tarif préférentiel.

Les résultats de la consultation ont été communiqués au cours d'une réunion le 3 septembre 2019. Suite à cette réunion, le CDG 35 a reçu une proposition du courtier qui tient compte de la sinistralité du contrat en cours (2016 - 2019) pour chacun des risques. Cette proposition a fait l'objet d'une analyse au regard des conditions du contrat actuel.

Pour rappel, le contrat en cours concerne uniquement les agents CNRACL en poste au CDG 35 (*siège et missions temporaires*). Lors de la conclusion des précédents contrats d'assurance des risques statutaires, le choix avait été fait d'exclure de l'assiette de l'assurance les agents contractuels (*agents affiliés IRCANTEC*). En effet, les cotisations d'assurance sont indexées sur la masse salariale des agents affiliés.

Dès lors, la couverture des risques liés à l'absentéisme de ces agents n'apparaît pas pertinente au regard du volume important d'agents contractuels employés par les missions temporaires. De ce fait, sont également exclus du contrat les agents en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) (1 agent de catégorie A au 31/10/2019 et 2 nouveaux agents courant 2020).

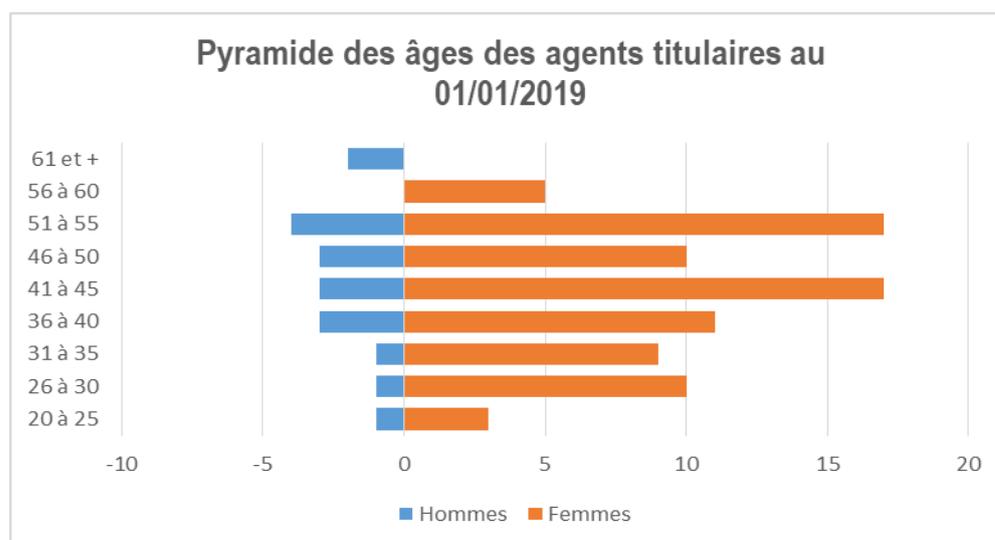
Les garanties suivantes sont couvertes dans le cadre du contrat actuel :

- Décès ;
- Accident du travail / maladie professionnelle sans franchise ;
- Maternité ;
- Incapacité (*maladie ordinaire*) avec une franchise de 15 jours.

A. Éléments liés au profil des agents C.N.R.A.C.L.

Au 1^{er} janvier 2019, 100 agents CNRACL étaient employés par le CDG 35 :

- Répartition femme-homme : 82 % / 18 % ;
- Majoritairement issus de la filière administrative : 83 % ;
- Moyenne d'âge : 43 ans ;
- 28 % des agents titulaires ont plus de 51 ans.



B. Éléments liés à l'absentéisme des agents C.N.R.A.C.L.

Les données d'absentéisme ont été analysées sur une période de 4 ans (2015-2018). Pour 2019, les éléments recueillis au 28 octobre laissent entrevoir une diminution de l'absentéisme chez les agents CNRACL par rapport à 2018.

		2015	2016	2017	2018
Effectifs agents CNRACL		95	91	101	99
Nombre de jours d'arrêts	Maladie ordinaire	1069	870	1044,5	899
	Longue maladie/ longue durée	365	451	994,0	959,0
	Maternité	337	490	333	376
	Accident du travail	143	122	176	365
TOTAL		1914	1933	2547,5	2599
Taux d'absentéisme (en %)		11,05	11,70	15,44	14,29

DONNEES 2019 (arrêtées au 28/10/2019)		
Nombre de jours d'arrêts	Maladie ordinaire	512,5
	Longue maladie/ longue durée	244
	Maternité	378
	Accident du travail	0
TOTAL		1103

De manière générale, l'absentéisme des agents CNRACL est en progression de 36 % sur la période 2015-2018 (*taux d'absentéisme moyen de 13.2 %*).

Les tendances suivantes sont observées :

- Un volume important d'arrêts pour maladie ordinaire (*en moyenne 970 jours d'arrêts par an*).
- Une forte augmentation des arrêts longue maladie / longue durée (+ 163 % *entre 2015 et 2018, concernant en moyenne 3 agents par an*). Une diminution devrait être constatée en 2019 avec 2 agents concernés au 28/10/2019.
- Une stabilité du nombre de maternité (*en moyenne 4 maternités par an*).
- Une forte augmentation du nombre d'accidents de travail (+ 155 % *entre 2015 et 2018*). À noter que cette tendance s'arrête en 2019 puisqu'aucun jour d'arrêt de travail pour ce motif n'a été constaté au 28/10/2019.

Concernant la maladie ordinaire, une baisse de l'absentéisme peut être constatée entre 2017 et 2018, probablement liée à la réinstauration du jour de carence. Cette tendance semble se confirmer au regard des données déjà disponibles pour l'année 2019. Toutefois, il est à observer que, si le nombre de jours d'arrêts pour maladie ordinaire diminue, la durée moyenne de ces mêmes arrêts est, quant à elle, en augmentation (+ 4.5 jours *entre 2015 et 2018*). Ainsi, la proportion du nombre de jours d'arrêt pris en charge après application de la franchise de 15 jours est en augmentation et représente 60 % des arrêts constatés en 2018.

	2015	2016	2017	2018
Maladie ordinaire: Nombre d'agents concernés	47	40	45	33
Durée moyenne d'un arrêt pour MO	22,74	21,75	23,21	27,24

	2015	2016	2017	2018	TOTAL
Nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire	1069	870	1044,5	899	3882,5
<i>Dont jours pris en charge après application franchise</i>	632	418	588,5	539	2177,5
<i>Dont jours non pris en charge</i>	437	452	456	360	1705
Proportion nombre de jours d'arrêt pris en charge	59%	48%	56%	60%	56%

C. Examen de la proposition

Garanties souscrites	Taux actuel	Taux proposé
Décès	0,20 %	0,15 %
Accident du Travail / Maladie Professionnelle (A.T. / M.P.)	0,53 %	<i>option 1</i> : 0,95 % - franchise 15 jours <i>option 2</i> : 1,16 % - sans franchise
Congé de Longue Maladie / Congé de Longue Durée (C.L.M. / C.L.D.)	3,69 %	2,28 % - sans franchise
Maternité	1,59 %	0,92 % - sans franchise
Incapacité (<i>Maladie Ordinaire</i>)	1,24 %	1,95 % - franchise 15 jours
Total garanties	7,25 %	6,25 % <i>Option 1 AT/MP</i> 6,46 % <i>Option 2 AT/MP</i>

Les taux proposés sont :

- en diminution pour les garanties Décès, Maternité et C.L.M. / C.L.D. ;
- en augmentation pour les garanties Incapacité et A.T. / M.P, deux options étant proposées pour cette dernière garantie (*sans franchise / avec franchise de 15 jours*).

À noter qu'à garanties souscrites égales, le taux global proposé est inférieur à celui du contrat précédent et ce, quelle que soit l'option retenue.

Au vu de ces différentes données, il est proposé aux membres du Bureau et du Conseil d'Administration, de la même manière que pour le contrat précédent, de valider la souscription au contrat proposé dans le cadre du groupement de commande, uniquement pour les agents C.N.R.A.C.L.

Il est proposé de souscrire à l'intégralité des garanties proposées (*taux de 6.46 %*) avec choix de l'option sans franchise pour la couverture du risque A.T. / M.P.

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

DÉCIDENT :

- de souscrire un contrat d'assurance des risques statutaires avec le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, sur les bases suivantes :
 - ✗ **Durée du contrat : 4 ans** (*date d'effet au 1^{er} janvier 2020*).
 - ✗ **Agents concernés : agents titulaires ou stagiaires immatriculés à la C.N.R.A.C.L.**
 - ✗ **Risques garantis - taux 2020 : 6,46 % :**
 - **Décès : 0,15 %**
 - **Accident de travail / maladie professionnelle (+ frais médicaux) - sans franchise : 1.16 %**
 - **Maternité / adoption / paternité - sans franchise : 0.92 %**
 - **Congés de maladie ordinaire - franchise de 15 jours fermes par arrêt : 1.95 %**
 - **Longue maladie / longue durée - sans franchise : 2.28 %.**
- d'autoriser Monsieur le Président à signer ledit contrat et tous documents relatifs à son exécution.

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

10. GROUPEMENT D'INTÉRÊT PUBLIC (GIP) INFORMATIQUE : avenant n°1 à la convention de mise à disposition de moyens

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, par délibération du 27 novembre 2018, ils l'ont autorisé, en sa qualité de Président du CDG 35, à signer une convention de mise à disposition de moyens avec le Groupement d'Intérêt Public informatique des CDG.

Il est prévu dans cette convention une reconduction expresse au bout d'un an pour les années 2020 et 2021 en actualisant les moyens disponibles.

Au regard des mobilités constatées, le CDG 35 ne pourra pas mettre à disposition autant d'agents qu'initialement et le GIP réfléchit à ses ressources humaines au regard de ses obligations et ses ambitions. Il convient donc d'adopter un avenant n° 1 avec le GIP Informatique des CDG pour prolonger la durée de la convention de mise à disposition de moyens pour un an.

Le Bureau invite les membres du Conseil d'Administration à :

- adopter l'avenant n° 1 avec le GIP Informatique des CDG pour prolonger la durée de la convention de mise à disposition de moyens pour une année (2020) ;
- autoriser Monsieur le Président à signer ledit avenant.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

11. CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE : demande de prise en charge

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, invite les membres du Conseil d'Administration à examiner la demande d'un congé de formation professionnelle pour un agent social travaillant pour l'EHPAD « Les Tilleuls » de Parigné.

A. Rappel du dispositif et des critères

En application de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 modifiée, relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et de son décret d'application n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 (*section 2*) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la FPT, un congé de formation professionnelle peut notamment être accordé à un agent s'il a accompli au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique.

L'agent peut, pendant les 12 premiers mois de ce congé, percevoir une **indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence** qu'il percevait au moment de la mise en congé (*limite de l'indice 650 d'un agent en fonction à Paris*). En contrepartie, l'agent s'engage à rester au service de la Fonction publique (*État, territoriale ou hospitalière*) pendant une période dont la durée est égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu les indemnités. Il peut être dispensé de cette obligation par son employeur après avis de la CAP. En dehors du cas de dispense et en cas de rupture de l'engagement, il doit rembourser le montant des indemnités à concurrence de la durée de service non effectuée.

Les collectivités territoriales et les établissements publics qui emploient moins de 50 agents à temps complet peuvent être remboursés par le CDG de tout ou partie du montant des indemnités versées. Le CDG peut également mettre des agents à disposition desdites collectivités afin d'assurer le remplacement du bénéficiaire du congé.

C'est ainsi que, par délibération n° 08-89 du 3 décembre 2008, le Centre de Gestion a arrêté des critères pour être à même de traiter les demandes avec équité.

B. ÉHPAD « Les Tilleuls » de Parigné - agent social

L'ÉHPAD « Les Tilleuls » est un établissement d'accueil pour personnes âgées dépendantes qui a ouvert en 2014. Il accueille aujourd'hui 67 résidents. L'ÉHPAD rencontre des difficultés pour recruter du personnel, en particulier des Aides Médico-Psychologiques (AMP). C'est la raison pour laquelle l'établissement a fait le choix de former du personnel en interne.

La collectivité sollicite une prise en charge de l'indemnité versée dans le cadre d'un congé de formation professionnelle pour Madame Suzy PAUTREL, nommée stagiaire en octobre 2014 et recrutée sur le grade d'agent social (IM 330), travaillant à temps non complet (28/35^{ème}) et faisant fonction d'AMP. De par sa formation de base (BTA service aux personnes et DE d'auxiliaire de vie sociale, DEA VS), Madame PAUTREL est dispensée d'une partie de la formation. Durant ces périodes, elle travaillera à l'ÉHPAD.

La formation diplômante d'accompagnant éducatif et social (*diplôme d'état*) comprend 322 heures sur une durée de 3 mois ½, du 17 octobre 2019 au 31 janvier 2020.

Au vu des critères visés dans la délibération précitée,

- l'agent exerce ses fonctions au sein de cet établissement depuis 2014,
- cette formation constitue une première demande,
- cette formation s'inscrit dans contexte de pénurie de personnel, notamment d'aides médico-psychologiques,
- cette formation vise à faire monter en compétences un agent qui fait fonction d'AMP et qui donne toute satisfaction à son établissement.

Une estimation, à titre indicatif :

- Traitement brut mensuel de l'agent à 28/35 (*IM 330*) = 1 237.11 €
- 85 % TB = 1051.55 € (*indemnité*)
- 25 % de l'indemnité = 262.89 € soit 2,16 €/heure
- 2,16 € x 322 h de formation = 695.52 €

soit une prise en charge de 695.52 €.

Au vu des critères précisés dans le rapport, **les membres du Conseil d'Administration**, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

DÉCIDENT :

- **d'émettre un avis favorable à la demande de prise en charge d'un congé de formation professionnelle émanant de l'EHPAD « Les Tilleuls » de Parigné ;**
- **d'autoriser Monsieur le Président à signer tous les documents nécessaires.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

12. COMPTE ÉPARGNE TEMPS : prise en charge

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Compte Épargne Temps (*CET*) a été mis en place depuis le 1^{er} janvier 2005 (*délibération n° 19-49 du 4 juillet 2019*).

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 le détachement, de collectivité ou d'établissement.

Le 1^{er} octobre 2019, un agent de catégorie A, Ingénieur territorial, a quitté le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine par mutation pour Rennes Métropole. Il bénéficiait d'un CET de 6 jours.

Une convention financière du compte épargne temps sera établie entre le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine et Rennes Métropole pour un montant de 810 € (6 jours à 135 €).

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

DÉCIDENT :

- **d'autoriser Monsieur le Président à signer la convention financière de transfert du compte épargne temps entre le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine et Rennes Métropole, pour un montant de 810 € (6 jours à 135 €) ;**
- **d'inscrire les crédits nécessaires au règlement de cette opération.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

13. CONCOURS DE CAPITAINE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS 2020 (externe et interne) organisé par la DGSCGC : demande de mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, présente aux membres du Conseil d'Administration le rapport relatif à la collaboration du CDG 35 avec la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) pour l'organisation, au niveau national, des concours externe et interne de catégorie A de Capitaine de Sapeurs-Pompiers Professionnels, session 2020.

Pour mémoire, la DGSCGC, tout en conservant la responsabilité de ses concours, a décidé de confier l'organisation des opérations de catégories A et B dont elle a la charge aux Centres de Gestion volontaires. Ainsi, un accord cadre, signé le 7 février 2019 par Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres de Gestion, et Jacques WITKOWSKI, Préfet et Directeur Général de la Sécurité Civile, définit les périmètres d'intervention des CDG volontaires. Ce partenariat, qui a débuté en 2019 avec une première phase test avec le concours interne de lieutenant de 2^{ème} classe (*catégorie B*) pour lequel le CDG 35 s'est porté volontaire (*opération en cours actuellement*), a vocation à s'inscrire dans la durée et à s'élargir aux concours et examens professionnels de :

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

Aussi, la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC), sans attendre la fin de cette première phase d'expérimentation, a fait savoir en juin dernier à la FNCDG qu'elle entendait poursuivre ce partenariat en 2020 en confiant à des CDG volontaires l'organisation des deux opérations suivantes :

- Concours externe et interne de capitaine,
- Concours interne de lieutenant de 2^{ème} classe.

Fort de son expérience en cours avec la DGSCGC pour l'organisation du concours interne de lieutenant de 2^{ème} classe (*catégorie B*) en 2019, le CDG 35 s'est à nouveau porté volontaire en 2020 pour la prise en charge, au profit de la DGSCGC, des concours externe et interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels au titre de la session 2020 pour le territoire national.

Le CDG de Meurthe-et-Moselle s'est proposé pour prendre en charge le concours interne de lieutenant de 2^{ème} classe 2020, dans la foulée des résultats du concours de 2019 organisé par notre CDG.

Ces deux candidatures ont été validées par le Conseil d'Administration de la FNCDG le 26 septembre 2019.

Les concours externe et interne de capitaine (*catégorie A*) sont organisés tous les ans par la DGSCGC. En moyenne, ces opérations comptent 1 600 candidats pour environ 270 postes. Ils comportent plusieurs natures d'épreuves.

Le calendrier de ces opérations est défini comme suit à ce jour et validé par la DGSCGC :

➤ **Concours EXTERNE** :

Ouverture des inscriptions :	le 3 décembre 2019
Clôture des inscriptions :	le 10 janvier 2020
Épreuves écrites d'admissibilité :	le 30 avril 2020 en Bretagne, Corse et outre-mer
Épreuves sportives d'admission :	courant septembre-octobre 2020 en Bretagne & outre-mer
Épreuves orales d'admission :	courant octobre-novembre 2020 en Bretagne et visio-conférence pour les ultras marins qui en feraient la demande

➤ **Concours INTERNE** :

Ouverture des inscriptions :	le 3 décembre 2019
Clôture des inscriptions :	le 10 janvier 2020
Épreuve écrite d'admissibilité :	le 30 avril 2020 en Bretagne, Corse et outre-mer
Épreuves orales d'admission :	courant septembre 2020 en Bretagne et visioconférence pour les ultras marins qui en feraient la demande

Comme pour le concours interne de lieutenant de 2^{ème} classe 2019, le service concours devra faire preuve d'adaptation face aux contraintes fixées par la DGSCGC et mettre en œuvre des procédures particulières pour le service concours concernant l'organisation des épreuves :

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

Le projet de convention a été adressé à la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises accompagné d'un coût estimatif des dépenses sur la base de 1 800 inscrits et 350 postes. Toutefois, suite à nos derniers contacts avec la DGSCGC, il semblerait que le recensement des besoins pour la session 2020 soit inférieur à nos prévisions, soit seulement 238 postes à confirmer. Aussi, cet estimatif fera l'objet d'ajustements en fonction du nombre précis de postes déclarés par la DGSCGC.

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

AUTORISENT :

- **Monsieur le Président à signer la convention de mise à disposition** de moyens humains, techniques et logistiques par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, **pour l'organisation** par la Direction Général de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises **des concours externe et interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2020.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

14. EXAMEN PROFESSIONNEL 2019 : bilan financier et détermination du coût du lauréat

A. Examen Professionnel d'Attaché Principal

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel d'attaché territorial principal - session 2019, a été organisé par le Service Interrégional des Concours adossé au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics de l'interrégion du Grand-Ouest (*Bretagne, Pays-de-la-Loire, Normandie*).

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 25 juin 2019 et a déclaré 120 candidats admis.

• Éléments d'information sur l'examen :

Géographie de l'examen professionnel	Collectivités et établissements publics du Grand-Ouest
Nombre de candidats inscrits	723
Nombre de candidats admis à concourir	717
Nombre de présents aux épreuves écrites du 4 avril 2019	584
Nombre de candidats admissibles	181
Nombre de présents aux épreuves orales	179
Nombre de candidats déclarés admis et inscrits sur la liste d'admission	120

Lors de l'ouverture de cet examen, le coût avait été estimé à 110 160 € pour 753 inscrits (*soit 146.29 € par candidat inscrit*).

En définitive, les charges de cet examen professionnel s'élèvent à **74 063.90 € pour 723 candidats inscrits et 120 admis** :

- soit un coût de **102.44 € par candidat inscrit**,
- soit un coût de **617.20 € par candidat admis**.

Cet examen ouvert le 15 octobre 2018 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle en date du 8 mars 2019, avec effet au 1^{er} janvier 2019, conclue entre les 14 Centres de Gestion du Grand-Ouest et relative au fonctionnement de la « coopération concours Grand-Ouest » suite au transfert des concours et examens professionnels du CNFPT. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de cet examen 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 coût du candidat lauréat pour l'examen professionnel d'attaché principal**
(bilan financier définitif : 74 063.90 € - coût du candidat admis : 617.20 €).

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

15. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE NOMINATION DE LAURÉATS

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, conformément à l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, toute collectivité ou établissement public non rattaché à l'organisation d'un concours ou examen professionnel se voit adresser une facture lorsqu'il nomme un lauréat sur une liste d'aptitude ou d'admission du CDG 35.

Sont concernées par ces dispositions les opérations de catégorie C et celles de catégories A et B de la filière médico-sociale et sont financées, soit par le budget annexe régional, soit par le budget annexe interrégional.

A. Budget annexe régional

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le budget spécifique de la coopération régionale a été reconduit avec l'adoption de la convention cadre pluriannuelle du 20 décembre 2018, conclue entre les 4 Centres de Gestion bretons relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale.

Conformément à l'article 13 de cette convention cadre, le CDG 35 reverse une fois par an au budget spécifique de la coopération les sommes perçues au titre des remboursements de coûts lauréats.

Les coûts lauréats perçus par le CDG 35 au titre de l'année 2019 se répartissent ainsi qu'il suit :

Concours / Examen	CDG partenaires	Montant total perçu par le CDG 35 en 2019 en €	Budget spécifique de la coopération régionale en €
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe 2015	35 22 29 56	713.80 (1 lauréat nommé hors convention)	713.80
EP Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe 2015	35 22 29 56	197.70 (1 lauréat nommé hors convention)	197.70
Agent spécialisé ppal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles 2015	35 22 29 56	1 069.12 (1 lauréat nommé hors convention)	1 069.12

Concours / Examen	CDG partenaires	Montant total perçu par le CDG 35 en 2019 en €	Budget spécifique de la coopération régionale en €
Agent de maîtrise 2015	35 22 29 56	1 235.30 (1 lauréat nommé hors convention)	1 235.30
Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe 2016	35 22 29 56	832.74 (1 lauréat nommé hors convention)	832.74
Gardien-Brigadier de police municipale 2016	17 22 29 35 56 79 86	2 053.17 (1 lauréat nommé hors convention)	1 437.22 (21/30)
Agent de maîtrise 2017	35 22 29 56	1 319.86 (1 lauréat nommé hors convention)	1 319.86
EP Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe 2017	35 22 29 56	1 147.92 (6 lauréats nommés hors convention)	1 147.92
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe 2018	35 22 29 56	9 815.67 (6 lauréats nommés hors convention) (3 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 3 271.89)	9 815.67
Agent spécialisé ppal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles 2017	35 22 29 56	5 216.19 (3 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 5 216.19)	5 216.19
Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe 2018	35 22 29 56	13 041.90 (7 lauréats nommés hors convention) (8 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 6 955.68)	13 041.90
Gardien-Brigadier de police municipale 2018	35 22 29 56	35 895.08 (12 lauréats nommés hors convention) (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 2 761.16)	35 895.08
TOTAL			71 922.50

Par ailleurs, en vertu des conventions du 28 avril 2016 signées avec les CDG de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres et de la Vienne pour l'organisation du concours de gardien de police municipale 2016, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine va effectuer les remboursements suivants au titre de l'année 2019 :

Concours / Examen	CDG partenaires	Montant total perçu par le CDG 35 en 2018 en €	CDG 17 en €	CDG 79 en €	CDG 86 en €	Montant revenant au CDG 35 en € à reverser sur le budget spécifique de la coopération régionale
Gardien-Brigadier de police municipale 2016	17 22 29 35 56 79 86	2 053.17	205.32 (3/30)	273.75 (4/30)	136.88 (2/30)	1 437.22 (21/30)

Ces remboursements sont calculés au prorata de la participation financière de chaque Centre de Gestion aux frais du concours concerné.

Enfin, en vertu des conventions d'adhésion des CNA d'Ille-et-Vilaine au CDG 35 comprenant, notamment, la mission liée à l'organisation des concours et examens, le CDG 35 prend en charge le remboursement des coûts lauréats dû pour les recrutements effectués par ces dernières.

Cette prise en charge ne concerne que les opérations organisées par les CDG Bretons ou les CDG du Grand-Ouest selon le périmètre d'organisation retenu.

Dans cette perspective, le CDG 35 doit procéder au reversement, sur le budget annexe régional 2019, des coûts lauréats au titre des recrutements des collectivités adhérentes pour les opérations organisées par les CDG Bretons :

Opérations organisées par le CDG 22

Opérations	Quantité	P.U	Montant €
Auxiliaire de soins 2015	1	410.35	410.35
Assistant socio-éducatif 2016	1	2 496.33	2 496.33
Agent de maîtrise 2017	2	1 613.87	3 227.74
Auxiliaire de soins 2017	2	453.98	907.96
Total		7 042.38 €	

Opérations organisées par le CDG 29

Opérations	Quantité	P.U	Montant €
EP Agent de maîtrise 2017	1	198.80	198.80
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe 2016	1	642.42	642.42
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe 2018	1	635.27	635.27
Total		1 476.49 €	

Opérations organisées par le CDG 29

Aucun recrutement effectué par les collectivités adhérentes au CDG 35 donc pas de reversement.

B. Budget annexe interrégional

Le budget spécifique de la coopération concours interrégionale a été reconduit avec l'adoption de la convention cadre pluriannuel prenant effet le 1^{er} janvier 2019, conclue entre les 14 Centres de Gestion du Grand-Ouest relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée interrégionale.

Conformément à l'article 15 de cette convention cadre, le CDG 35 doit reverser au budget annexe interrégional le coût lauréat des opérations de la filière médico-sociale qu'il organise au titre de l'interrégion.

Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine va effectuer les remboursements suivants au titre de l'année 2019 pour l'organisation de l'examen professionnel de cadre supérieur de santé, session 2018 :

Concours / Examen	CDG partenaires	Montant total perçu par le CDG 35 en 2019 en €	CDG GO	Montant revenant au CDG 35 en € à reverser sur le budget spécifique de la coopération interrégionale
EP Cadre supérieur de santé 2018	GO	6 070.10 (5 lauréats nommés hors convention)	6 070.10	6 070.10

De plus, en vertu des conventions signées avec le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne, les CDG de Charente, de la Vienne et de Seine et Marne pour l'organisation du concours de cadre de santé paramédical de 2^{ème} classe, spécialité : puéricultrice cadre de santé, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine va effectuer les remboursements suivants au titre de l'année 2019 :

Concours / Examen	CDG partenaires	Montant total perçu par le CDG 35 en 2019 en €	CDG GO	CIG GC	CDG 16	CDG 77	CDG 86	Montant revenant au CDG 35 en € à reverser sur le budget spécifique de la coopération interrégionale
Cadre territorial de santé paramédical 2018	GO CIG GC 16 77 86	9654.20 (19 lauréats nommés hors convention) (1 lauréat nommé collectivité adhérente CDG 35)	3123.42 11/34	4259.20 15/34	283.95 1/34	851.84 3/34	1135.79 4/34	3 123.42 (11/34)

Ces remboursements sont calculés au prorata de la participation financière de chaque Centre de Gestion aux frais du concours concerné.

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

DÉCIDENT :

- **de valider le transfert des 71 922.50 € au titre du remboursement des coûts lauréats**, du budget principal du CDG 35 vers le budget spécifique de la coopération régionale (*annexé au budget principal du CDG 35*) ;
- **d'adopter la ventilation du remboursement des frais de nomination des lauréats de gardien-brigadier de police municipale 2016 entre les Centres de Gestion d'Ille-et-Vilaine, de Charente-Maritime, des Deux Sèvres et de la Vienne**, conformément aux conventions du 28 avril 2016 ;
- **de valider le transfert de 8 518.87 € par le CDG 35 au titre des recrutements effectués par ses collectivités adhérentes pour les opérations organisées par les CDG Bretons** au regard des conventions d'adhésions de ses collectivités au CDG 35 ;
- **d'adopter la ventilation du remboursement des frais de nomination des lauréats de cadre de santé paramédical de 2^{ème} classe 2018, spécialité : puéricultrice cadre de santé entre les Centres de Gestion d'Ille-et-Vilaine, avec le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne, les CDG de Charente, de la Vienne et de Seine et Marne**, conformément aux conventions respectives du 8 mars 2018, du 19 mars 2018, du 20 février 2018 et du 15 février 2018 ;

- de valider le transfert des 9 193.52 € au titre du remboursement des coûts lauréats de l'examen professionnel de cadre supérieur de sante 2018 (6 070.10 €) et du concours de cadre territorial de santé paramédical 2018 (3 123.42 €), du budget principal du CDG 35 vers le budget spécifique de la coopération interrégionale (*annexé au budget principal du CDG 35*) ;
- de prévoir le remboursement par le CDG 22 au titre des recrutements de ses collectivités adhérentes : 6 421.66 € vers le budget spécifique de la coopération régionale (*annexé au budget principal du CDG 35*) pour les opérations organisées par le CDG 35 au titre de la région Bretagne.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

16. CALENDRIER DES CONCOURS ET EXAMENS 2020/2021 : adoption et autorisation de signer les conventions

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, précise aux membres du Conseil d'Administration que le calendrier interrégional prévisionnel des concours et examens professionnels 2020-2021 a été établi. Il regroupe les concours et examens des 14 Centres de Gestion, du Service Interrégional des Concours (SIC) et du CNFPT.

À noter que les opérations de concours et d'examens de 2020 ont déjà fait l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 29 novembre 2018. Les opérations mentionnées pour 2020 sont celles dont la date a été fixée suite aux modifications statutaires ou celles dont le CDG organisateur a changé.

Les organisations de concours ou d'examens par les CDG annoncées sont les suivantes :

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
Année 2020			
Filière culturelle			
EP d'attaché principal de conservation du patrimoine (AG) (A)	National	SIC	14 mai 2020
EP de Bibliothécaire principal (AG) (A)	National	Rattachement au CIG Petite Couronne pour le Grand-Ouest	14 mai 2020
EP d'Assistant d'enseignement artistique principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	National	Rattachement au CIG Grande Couronne pour le Grand-Ouest	À compter du 3 février 2020
EP d'Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)	National	SIC pour l'ensemble du territoire national	À compter du 3 février 2020
Filière médico-sociale			
EP de Moniteur-éducateur et intervenant familial principal (AG) (B)	Grand-Ouest	Rattachement au CDG 77 pour le Grand Ouest	À compter du 17 février 2020

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
Année 2021			
Filière administrative			
Concours de Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (B)	Régional	CDG 35	14 octobre 2021
Concours de Rédacteur (B)	Régional	CDG 29	
EP d'Attaché principal (A)	Grand-Ouest	SIC	8 avril 2021
EP d'Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (AG) (C)	Régional	CDG 35	18 mars 2021
Filière technique			
Concours d'Ingénieur (A)	Grand-Ouest	CDG 44	16 et 17 juin 2021
Concours d'Agent de maîtrise (C)	Régional	CDG 22-35-56	21 janvier 2021
EP de Technicien principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	CDG 29	15 avril 2021
EP de Technicien principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)	Bretagne / Pays de Loire	CDG 56	
EP de Technicien principal de 2 ^{ème} classe (PI) (B)	Grand-Ouest		
EP d'Agent de maîtrise (PI) (C)	Régional	CDG 29	21 janvier 2021
Filière culturelle			
Concours d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (B)	Grand-Ouest	SIC	27 mai 2021
Concours d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)			
Concours d'Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe (C)	Régional	CDG 22	30 mars 2021
Concours de Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1 ^{ère} catégorie (A)	National	Rattachement au CDG 54 pour le Grand-Ouest	À compter du 19 mai 2021
Concours de Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie (A)	National		
EP de Directeur d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie (PI) (A)	National	Rattachement au CDG 54 pour le Grand-Ouest	À compter du 19 mai 2021
EP de Professeur d'enseignement artistique (PI) (A)	National	Répartition des Centres organisateurs derrière chaque discipline	À compter du 1 ^{er} février 2021
Filière sportive			
EP d'Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	SIC	14 janvier 2021
EP d'Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)			
Filière médico-sociale			
Concours de Conseiller socio-éducatif (A)	Grand-Ouest	CDG 50	Date à fixer dans l'attente de la parution des décrets
Concours de Médecin de 2 ^{ème} classe (A)	Grand-Ouest	CDG 76	À compter du 1 ^{er} février 2021

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
Concours d'Infirmier en soins généraux (A)	Régional	CDG 22	À compter du 25 janvier 2021
Concours de Biologiste, Vétérinaire, Pharmacien (A)	National	Rattachement au CDG qui sera organisateur au niveau national	2 novembre 2021
Concours de Technicien paramédical (B)	Grand-Ouest	CDG 22-50	À compter du 3 mai 2021
Concours d'Agent spécialisé principal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles (C)	Régional	CDG 35	6 octobre 2021
Concours d'Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe (C)	Régional	CDG 35	À compter du 1 ^{er} mars 2021
Concours d'Auxiliaire de soins principal de 2 ^{ème} classe (C)	Régional	CDG 22	À compter du 11 octobre 2021
EP d'Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (AG) (A)	Régional	CDG 22	Date à fixer dans l'attente de la parution des décrets
EP de Biologiste, Vétérinaire, Pharmacien de classe exceptionnelle (AG) (A)	National	Rattachement au CDG qui sera organisateur au niveau national	À compter du 2 novembre 2021
EP d'Éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle (AG) (B)	Grand-Ouest	CDG 72	Date à fixer dans l'attente de la parution des décrets
Filière animation			
Concours d'Animateur principal de 2 ^{ème} classe (B)	Grand-Ouest	CDG 35	16 septembre 2021
Concours d'Animateur (B)	Régional	CDG 56	

En plus de cette programmation, certaines opérations pourraient être ajoutées pour tenir compte, en cours d'année, soit des besoins spécifiques des collectivités, soit des changements de la réglementation.

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

DÉCIDENT :

- **d'adopter le calendrier des concours et examens 2020-2021,**
- **d'autoriser Monsieur le Président à signer, le cas échéant, les conventions inhérentes à ces concours et examens et celles dont les opérations pourraient être rajoutées à cette programmation en fonction des besoins des collectivités ou des changements de la réglementation.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	7
• Nombre de suffrages exprimés :	19
• Votes POUR :	19
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

ACTUALITÉS ET RENCONTRES

1. ACTUALITÉS

- **[Diaporama sur la loi de la Transformation de la Fonction Publique](#)**

Suite à la rencontre thématique du 25 septembre 2019, qui s'est déroulée dans la salle de l'Éclat à Thorigné-Fouillard et à laquelle plus d'une centaine de personnes était présente, le diaporama est consultable sur le site internet et la page dédiée à la loi Transformation de la Fonction Publique.

- **[Dispositions d'application immédiate issues de la loi de transformation de la fonction publique](#)**

Un document mutualisé des 4 CDG bretons, reprenant les dispositions d'application immédiate issues de la loi n° 2019-828 du 7 août 2019 de transformation de la fonction publique, est consultable sur le site internet et la page dédiée à la loi Transformation de la Fonction Publique.

- **[Promotion Interne 2020](#)**

La campagne pour la Promotion Interne 2020 est clôturée depuis le 20 novembre 2019. Une note d'information est consultable sur le site internet.

- **[Mémento du déroulement des carrières - 2020](#)**

Le mémento du déroulement des carrières a été actualisé pour l'année 2020 et est consultable sur le site internet. Il prend en compte les dispositions relatives au PPCR.

- **[Reconduction du dispositif de la GIPA au titre de l'année 2019](#)**

Un décret et un arrêté du 8 octobre 2019 prévoient la reconduction du dispositif de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de l'année 2019.

La nouvelle période de référence à prendre en compte correspond aux quatre années comprises entre le 31 décembre 2014 et le 31 décembre 2018.

Le taux de l'inflation sur la période s'élève à 2.85 %, la valeur moyenne annuelle du point s'élève à 55,5635 euros pour l'année 2014 et 56,2323 euros pour l'année 2018.

Sont consultables sur le site internet du CDG :

- la note mutualisée GIPA 2019
- l'outil de calcul de la GIPA 2019
- le modèle d'arrêté GIPA 2019

- **[Foire aux questions sur le cumul d'activités et déontologie](#)**

Le CDG a mis en ligne une FAQ sur les interrogations récurrentes posées au secrétariat de la Commission de déontologie de la fonction publique en matière de cumul d'activités.

2. PUBLICATIONS

A. Documents

Nature du document	Intitulé
Brèves	<ul style="list-style-type: none">• Diaporama sur la loi de la transformation de la fonction publique• Dispositions d'application immédiate issues de la loi de transformation de la fonction publique• Promotion interne 2020• Mémento du déroulement des carrières – 2020• Reconduction du dispositif de la GIPA au titre de l'année 2019• Foire aux questions sur le cumul d'activités et déontologie
Note d'information / Note d'information mutualisée 4 CDG bretons*	<ul style="list-style-type: none">• Note sur les dispositions d'application immédiate issues de la loi de transformation de la fonction publique*• Note sur la promotion interne 2020• Note sur la reconduction du dispositif de la GIPA au titre de l'année 2019
Guide/Mémento	<ul style="list-style-type: none">• Mémento du déroulement des carrières - 2020
Fiches	<ul style="list-style-type: none">• Fiche Solutions RH sur le coaching individuel• Fiche Solutions RH sur le bilan professionnel• Plaquette sur les ateliers de l'intelligence collective
Modèles	<ul style="list-style-type: none">• Modèle d'arrêté GIPA 2019

B. Focus

Date de publication	Intitulé
4 septembre	Le télétravail (<i>rencontre thématique du 5 novembre</i>)
20 Septembre	Le nouveau contrat d'assurance statutaire
27 septembre	Tout savoir sur la loi de transformation de la fonction publique (<i>diaporamas réunions du 13 et du 25 septembre 2019</i>)
18 octobre	Ateliers de l'intelligence collective
23 octobre	Rencontre Les Territoriales de Bretagne
8 novembre	Valoriser l'emploi territorial via LinkedIn

3. INFORMATIONS SUR LES RENCONTRES

➤ **Présentation du nouveau contrat d'assurance des risques statutaires - Mardi 3 septembre 2019**

82 collectivités représentées par 89 participants ont assisté aux échanges lors de la rencontre de présentation du nouveau contrat d'assurance des risques statutaires du 3 septembre 2019.

Ont été présentées les données actuelles de l'absentéisme au niveau national, les chiffres de l'absentéisme en Ile-et-Vilaine, les nouvelles conditions générales du contrat et les services associés, le rôle du Centre de Gestion dans la gestion de ce nouveau contrat.

Un focus a été mis en ligne le 17 septembre.

▪ **Recensement des intentions d'adhésion : bilan au 31/10/19**

Sur les 417 collectivités ayant mandaté le CDG pour mener la consultation en leur nom, 299 collectivités ont répondu.

Collectivités moins de 20 agents CNRACL				Collectivités plus de 20 agents CNRACL			
Collectivités adhérentes actuellement <i>dossiers complets</i>	Collectivités adhérentes actuellement <i>dossiers incomplets</i>	Nouvelles adhésions	Total	Collectivités adhérentes actuellement <i>dossiers complets</i>	Collectivités adhérentes actuellement <i>dossiers incomplets</i>	Nouvelles adhésions	Total
161	53	6	220	52	19	7 + 1 au 01/01/2021	79

2 collectivités ont manifesté leur souhait de ne pas reconduire le contrat.

➤ **Rencontre CARSAT / CPAM - Jeudi 26 septembre 2019**

54 collectivités représentées par 60 participants ont assisté aux présentations de la CPAM d'Ile-et-Vilaine et de la CARSAT Bretagne.

La CPAM d'Ile-et-Vilaine a présenté les nouvelles procédures d'instruction des accidents du travail et maladies professionnelles applicables au 1^{er} décembre 2019 pour les agents des collectivités relevant du régime général de sécurité sociale, la notion de réserve motivée dans le cadre d'un accident du travail et les conditions à réunir pour qualifier le risque psychologique en accident du travail ou en maladie professionnelle.

Le service tarification de la CARSAT Bretagne s'est attaché à expliquer les règles de calcul et l'impact des accidents du travail et maladies professionnelles dans l'évolution du taux de cotisation appliqué aux collectivités pour les agents relevant du régime général de sécurité sociale, les recours possibles en cas de désaccord. La CARSAT a présenté les actions de prévention des risques professionnels comme un moyen de limitation de l'absentéisme.



➤ **Rencontre « Le télétravail : une nouvelle façon de travailler » - Mardi 5 novembre 2019**

La rencontre sur le télétravail, organisée le 5 novembre 2019 par le service Conseil et Développement, a connu un franc succès. Elle a réuni au total **75 participants**, directeurs généraux et responsables RH en grande majorité.

Le sujet a particulièrement intéressé les EPCI fortement représentés, 14 étaient présents sur les 18 EPCI du département. Dans l'assemblée, une majorité de participants envisageait de mettre en place ce dispositif dans leur collectivité.

Le déroulé de la rencontre s'est organisé en trois temps :

1. Une présentation du cadre juridique du dispositif ;
2. La transmission d'éléments de méthodologie de mise en œuvre d'un projet de télétravail ;
3. Les témoignages de deux collectivités : la Ville de Chateaubourg et le CDG 35 ayant mis en place le télétravail.



De nombreuses questions des participants ont ponctué la rencontre, enrichissant ainsi les apports :

- Des interrogations sur les conditions d'exercice du télétravail à domicile ou dans un tiers lieu (*assurances, moyens matériels, équipement informatique, sécurité des données...*) ;
- Les adaptations possibles du dispositif par la collectivité (*postes éligibles, organisation du travail à faire évoluer*) ;
- L'expression de la difficulté, dans certains cas, de sensibiliser la gouvernance à ce nouveau mode d'organisation et de faire évoluer les mentalités.

La rencontre sur le télétravail en chiffres :

Types de collectivités représentés :

Communes	34
EPCI	14
Autres (syndicats intercommunaux, SDE, CDG)	8
Nombre d'établissement total	56

Fonctions des participants :

Responsables ou chargés des Ressources Humaines	34
DGS/DGA/Secrétaires de Mairie	20
Cadres territoriaux	11
Représentants syndicaux	6
Élus	4
Nombre de participants total	75

➤ **Les ateliers du management**

Le CDG 35 a invité les encadrants des collectivités à quatre demi-journées d'ateliers pour **développer leur posture managériale et prévenir l'épuisement**. Ces ateliers visent à transmettre un ensemble de méthodes et d'outils pratiques autour de quatre thématiques :

- **Atelier 1** : Identifier ses priorités et investir son énergie à bon escient ;
- **Atelier 2** : Interroger son rapport au travail, préserver ses ressources et maîtriser son temps ;
- **Atelier 3** : Agir sur sa communication et appréhender les situations complexes ;
- **Atelier 4** : Oser innover dans ses pratiques managériales.

Après une première vague d'ateliers organisés au printemps 2019, de nouvelles sessions ont été organisées sur l'automne 2019 et des sessions menées en intra dans certains EPCI. Les ateliers sont facturés à hauteur de 63 € par atelier et par participant.

▪ Organisation des groupes inter-collectivités

Les groupes constitués sont de 14 personnes maximum. Au total, 24 séances ont été programmées au printemps (6 groupes par atelier), 8 séances à l'automne (2 groupes par atelier), soit **32 séances** en tout. Ce sont au total **166 personnes, représentant 105 collectivités**, qui auront participé.

Période	Nombre de participants	Nombre de collectivités représentées	Participation aux 4 ateliers	Participation à 1 seul atelier
Printemps	130	85	25 %	37 %
Automne	36	20	55 %	14 %
TOTAL	166	105	40 % en moyenne	25 % en moyenne

▪ Organisation des ateliers en intra collectivité

Certaines collectivités ayant souhaité inscrire plusieurs collègues à ces sessions, il leur a été proposé de les réaliser dans leurs locaux. Nous sommes donc intervenus auprès de **Liffré-Cormier Communauté** (4 ateliers de 15 personnes) et de la **Communauté de Communes de Bretagne Romantique** (2 ateliers de 10 personnes).

▪ Retours des participants

Dans l'ensemble, cette nouvelle proposition a convaincu les participants. En effet, le format court (3h) permet une prise de recul sur leurs activités sans générer trop d'impact sur la charge de travail car il reste facile à intégrer dans leur agenda. Il est apprécié de sortir d'un certain isolement par la rencontre entre pairs. La composition des groupes par fonction et par taille de collectivité renforce ce sentiment de pouvoir partager des situations similaires.

Enfin, ces temps de réflexion autour de leur fonction les amènent à identifier des besoins d'approfondissement par des formations par exemple (une liste leur est fournie à l'appui) ou des accompagnements de type coaching ou co-développement.



➤ Les ateliers « Co-construction de solution pour les DGS »

À l'occasion des ateliers du management, des participants ont exprimé le besoin d'échanger sur leurs pratiques à partir de leurs propres sujets de préoccupation. Un groupe de cinq DGS s'est constitué.

4 ateliers de co-construction de solutions sont donc programmés entre novembre 2019 et mars 2020.

Le tarif proposé est identique à celui des ateliers (63 € par participant et par atelier).

➤ Les ateliers de l'intelligence collective

En continuité avec les ateliers du management, des ateliers autour des outils de l'intelligence collective sont proposés.

L'objectif de ces ateliers est de transmettre aux encadrants et chargés de projets en collectivité de nouveaux outils pour mobiliser les collaborateurs à travers des méthodes innovantes et participatives. Ces techniques d'animation de temps collectifs favorisent ainsi l'expression et la participation active des collaborateurs aux projets de la structure, tout en développant la performance et la qualité du service public. Les participants pourront observer et s'approprier des méthodes d'animation coopérative de groupes.

7 demi-journées d'ateliers au choix sont proposées, dans un parcours à la carte visant la transmission d'outils pratiques et concrets :

- **Atelier 1 : Brisez la glace et vivez l'intelligence collective en action (25/11/2019)**
 - ⇒ *Ce premier atelier permet de donner des clés pour une meilleure efficacité en équipe grâce au management de l'intelligence collective.*

Plusieurs exercices d'entrée en matière qui "brisent la glace" seront mis en avant avec l'utilisation d'outils d'animation de groupe. Un exercice pratique permettra de comparer l'efficacité de prise de décision individuelle et de prise de décision collective.
- **Atelier 2 : Utilisez les « serious games » pour stimuler les équipes (19/12/2019)**
 - ⇒ *Les jeux coopératifs pour faire avancer les projets de manière ludique et interactive.*

Le jeu est de plus en plus utilisé dans la sphère professionnelle tant ses apports sont reconnus. À travers cet atelier, nous allons expérimenter des jeux coopératifs mais aussi comprendre les différentes fonctions qu'ils peuvent avoir. En effet, ces outils sont puissants pour développer des liens entre collègues de travail, la confiance et l'unité dans un groupe, instaurer un climat propice à la coopération.
- **Atelier 3 : Carte blanche : venez tester vos outils d'intelligence collective (24/01/2020)**
 - ⇒ *Apportez un outil que nous expérimenterons ensemble et témoignez d'une expérience réussie.*

Les participants traiteront la thématique « Préparer le prochain mandat » avec différents outils de l'intelligence collective qu'ils souhaiteront tester.
- **Atelier 4 : Cultivez votre intelligence émotionnelle pour favoriser la dynamique d'équipe (14/02/2020)**
 - ⇒ *Comprendre la puissance des émotions dans les relations au travail.*

Cet atelier vise à développer sa propre conscience émotionnelle et repérer chez ses collabo-rateurs les signaux émotionnels du stress, des conflits ou du découragement.
- **Atelier 5 : Pratiquez l'intelligence 4.0 ! (10/04/2020)**
 - ⇒ *Enrichir votre boîte à outils numériques en expérimentant des outils faciles d'accès.*

Une boîte à outils numériques sera proposée aux participants en testant des outils de travail efficaces, à faibles coûts, pour communiquer à distance, travailler à plusieurs et faciliter toutes les tâches de la gestion de projet.
- **Atelier 6 : Participez à une expérience surprenante pour concilier performance et bien-être au travail (12/05/2020)**
 - ⇒ *Expérimenter concrètement les effets de différents modes d'organisation et de management grâce à un jeu de rôles.*

Cet atelier consiste à expérimenter différentes formes d'organisation du travail, afin d'en montrer les effets, tant sur les équipes (*santé, engagement, soutien collectif, etc.*) que sur la performance. Ainsi, le jeu sensibilise, de façon ludique et très accessible, à différentes dimensions de l'organisation du travail et de la qualité de vie au travail.
- **Atelier 7 : Testez le pouvoir de l'image grâce aux outils graphiques et visuels (12/06/2020)**

⇒ *Un bon croquis vaut mieux qu'un long discours...*

L'enjeu de la communication visuelle est de faire passer des idées et des concepts facilement en se servant de médias graphiques. Ces derniers peuvent aussi être utilisés pour la préparation de réunions, l'animation d'un groupe et le suivi de projets !



Les inscriptions sont en cours pour les 2 premiers ateliers de novembre et décembre.

➤ **Rencontre « Actualités Statutaires » des 18 et 20 décembre 2019**

Le CDG 35 propose une rencontre, les 18 et 20 décembre matin, pour présenter une analyse des dispositions parues ou à paraître au 1^{er} trimestre 2020 et leurs implications sur les politiques de ressources humaines des collectivités.

Une présentation des 95 articles est déjà intervenue le 25 septembre dernier. Depuis, le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et le Conseil Commun de la Fonction Publique (CCFP) se sont réunis à plusieurs reprises pour émettre des avis sur les nombreux projets des décrets d'application. Le dernier CCFP de l'année est prévu le 10 décembre.

Le CDG 35 invite les collectivités à une réunion départementale au Village des collectivités sur deux matinées (*programme similaire*) pour évoquer, notamment, les projets de décrets ou décrets qui viendront d'être publiés, relatifs à la procédure de recrutement applicable pour les contractuels de la fonction publique recrutés pour occuper des emplois permanents, les contrats de projets, la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, les compétences des CAP et les lignes directrices de gestion, la déontologie, les autorisations d'absence pour parentalité ...



De nombreuses dispositions seront d'application immédiate ou à effet du 1^{er} janvier 2020, ce qui va impacter la gestion des ressources humaines dans l'ensemble des collectivités territoriales, notamment au niveau des procédures de recrutement, de la mobilité professionnelle et du dialogue social.

Ces rencontres, qui se dérouleront les **18 et 20 décembre, à 9h30, au Village des Collectivités**, s'adressent aux élus, directeurs généraux de services, directeurs, responsables des ressources humaines et chargés du personnel.

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

LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

**ANNÉE 2020
(sous réserve)**

BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
Mercredi 12 février 2020 (réunion exceptionnelle)	
Jeudi 26 mars 2020	Jeudi 9 avril 2020
Jeudi 28 mai 2020	MODIFICATION Jeudi 11 juin 2020
	Mercredi 1 ^{er} juillet 2020
Jeudi 17 septembre 2020	Mercredi 30 septembre 2020
Jeudi 19 novembre 2020	Mercredi 2 décembre 2020

INSTANCES CONSULTATIVES

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES	COMITÉ TECHNIQUE
Lundi 3 et mardi 4 février 2020	Lundi 10 février 2020
Mardi 26 mai 2020	Lundi 4 mai 2020
	Lundi 22 juin 2020
Mardi 29 septembre 2020	Lundi 7 septembre 2020
Mardi 10 novembre 2020	Lundi 2 novembre 2020
Mardi 15 décembre 2020	Lundi 14 décembre 2020

COMMISSION DE RÉFORME	COMITÉ MÉDICAL
Jeudi 16 janvier 2020 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 22 et jeudi 23 janvier 2020
Jeudi 6 février 2020 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 19 et jeudi 20 février 2020
Jeudi 12 mars 2020 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 18 et jeudi 19 mars 2020
Jeudi 2 avril 2020 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 15 et jeudi 16 avril 2020
Jeudi 7 mai 2020 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 13 et jeudi 14 mai 2020
Jeudi 11 juin 2020 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 17 et jeudi 18 juin 2020
Jeudi 2 juillet 2020 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 8 et jeudi 9 juillet 2020
	Mercredi 26 et jeudi 27 août 2020
Jeudi 10 septembre 2020 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 16 et jeudi 17 septembre 2020
Jeudi 1 ^{er} octobre 2020 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 14 et jeudi 15 octobre 2020
Jeudi 12 novembre 2020 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 18 et jeudi 19 novembre 2020
Jeudi 3 décembre 2020 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 16 et jeudi 17 décembre 2020

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

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, clôt la séance à 13 H 15.

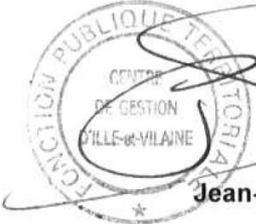
Le Secrétaire de Séance



Marie-Christine MORICE



Le Président,





Jean-Jacques BERNARD