



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

Délibération n° 25-40 Conseil d'Administration du 03/04/2025

Le bilan d'activités 2024

Direction Générale des Services

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	17
• Pouvoirs :	7
• Suffrages exprimés :	24
• Votes POUR :	24
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

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

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

De plus, une plaquette 3 volets est en cours de réalisation. Elle présente les données essentielles et sera diffusée aux collectivités en avril.



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

ADOPTENT

- le bilan d'activités 2024 du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20250404-12-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 04-04-2025

Publication le : 04-04-2025

Le Secrétaire de Séance

Jean-Pierre SAVIGNAC



La Présidente du Centre
de Gestion d'Ille-et-Vilaine,

Chantal PÉTARD-VOISIN



*Faciliter les Relations Humaines
dans les collectivités territoriales*

Attractivité



**Bien-être
au travail**



**Dialogue
social**



**Transitions
sociétales et
numériques**



**Bilan
d'activités
2024**

BILAN D'ACTIVITÉS 2024

SOMMAIRE

LES ÉLUS ET LA DIRECTION GÉNÉRALE

A. Le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2020 - 2026.....	13
1. La mise en œuvre du C.P.O.M.	13
B. Le Conseil d'Administration du CDG 35	28
1. La liste de ses membres	28
2. Les décisions du Conseil d'Administration en 2024.....	30
3. Le bilan de l'activité de l'exécutif	33
4. Les rencontres de la commission de coordination des employeurs territoriaux	35
5. Table ronde lors du Conseil d'Administration du 20 juin 2024 sur les enjeux spécifiques des dirigeants de collectivités locales	36
C. Les relations institutionnelles	37
1. Signature de la convention de partenariat cybersécurité avec la Région de Gendarmerie de Bretagne (RGBRET)	37
2. Temps d'échange avec le Vice-Président de la Région Bretagne le 22 mai 2024	37
3. Rencontre avec le Secrétaire Général de la Préfecture le 19 mars 2024.....	38
4. Signature de la convention "contrôle allégé en partenariat" avec le responsable du SGC Rennes .	38
5. Les rencontres inter-fonctions publiques	38
6. Assemblée Générale de l'Association des Maires d'Ille-et-Vilaine	39
7. Assemblée Générale de l'Association des Secrétaires de Mairie d'Ille-et-Vilaine.....	39
8. Le « Club Interco »	39
9. L'accueil des cadres de direction d'autres collectivités ou établissements	39
D. Les interventions en 2024.....	40
1. Organisation d'un colloque "la Responsabilité des décideurs publics"	40
2. Colloque de l'EDAGO consacré à la déontologie et aux conflits d'intérêts devant le juge administratif le 24 mai 2024	40
3. Forum des métiers du droit public à la Faculté de droit de Rennes.....	40
4. Matinale WEKA du 12 juillet à Rennes.....	41
5. La Gazette des Communes	41
6. Participation du CDG 35 à plusieurs événements départementaux dédiés cybersécurité	42
E. Le management des services et les missions transversales	43
1. Les projets de l'établissement.....	43
F. La Comptabilité Analytique.....	45
G. La Coopération Régionale des Centres de Gestion bretons	46
1. Le pilotage de la coopération.....	46
2. Les élus de la coopération bretonne des CDG à l'assaut de la Brigade numérique le 13 décembre	47
3. Le Forum de l'Emploi Public breton du 8 février 2024 à Brest	48
4. Le Congrès Santé	49

5. La marque employeur DEN.bzh	49
6. Les démarches communes	50
H. Les coopérations inter CDG.....	51
I. Le niveau national.....	52
1. La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).....	52
2. Le Groupement d'Intérêt Public (GIP) Informatique	54
3. L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)	54
4. Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT).....	56

LES SERVICES

STATUTS - RÉMUNÉRATION

La carrière.....	59
A. Les collectivités affiliées.....	59
B. Les effectifs concernés.....	60
1. Les effectifs par catégorie et par filière	60
2. Les mouvements (fonctionnaires stagiaires et titulaires)	61
C. Les évolutions statutaires.....	62
1. La revalorisation du métier des secrétaires généraux de mairie.....	62
D. L'accompagnement statutaire personnalisé	62
La retraite	63
A. Le régime de retraite	63
B. Le partenariat CDC - CDG 35	63
1. Les aspects quantitatifs.....	63
2. Le conseil aux collectivités.....	63
3. Mission facultative	65
C. Le régime général	65
Les commissions administratives paritaires	66
A. Le fonctionnement des commissions administratives paritaires	66
B. La composition des commissions administratives paritaires	67
C. La promotion interne	70
1. La promotion interne de droit commun	70
2. Promotion interne des Secrétaires généraux de mairie	70
D. La discipline des fonctionnaires	70
1. Le conseil aux collectivités.....	70
2. Le Conseil de Discipline de « fonctionnaires »	70

La commission consultative paritaire	72
A. Le fonctionnement de la commission consultative paritaire	72
B. La composition de la commission consultative paritaire.....	73
C. La discipline des contractuels	74
1. Le conseil aux collectivités.....	74
2. Le Conseil de Discipline de « contractuels »	74
Le comité social territorial	75
A. Les comités sociaux territoriaux locaux au 31 décembre 2024.....	75
B. Le comité social territorial départemental	77
1. Les dossiers abordés lors des séances	79
Le droit syndical.....	80
A. Les réunions avec les organisations syndicales	80
B. Le local syndical et le contingent de droit syndical.....	80
1. Les participations financières 2024	80
2. Les décharges d'activité de service 2024.....	81
3. Les autorisations d'absence 2024 « 1 h pour 1 000 h » (pour les collectivités de - 50 agents)	82
Déontologie et médiation	84
A. Déontologie et laïcité	84
B. La médiation.....	84
Enquête administrative et dispositif de signalement	85
A. L'enquête administrative	85
B. Le dispositif de signalement.....	86
La rémunération	87
A. L'évolution chiffrée	87
B. L'évolution de la mission.....	87
C. La mission « allocation de retour à l'emploi »	88
D. Missions facultatives : régime indemnitaire - transfert de personnel - temps de travail - dossier administratif	89

CONDITIONS DE TRAVAIL

La médecine du travail 93

- A. Le suivi en santé au travail 93
 - 1. L'organisation du suivi en santé au travail..... 93
 - 2. Les moyens utilisés 94
 - 3. Les réalisations de 2024..... 94
- B. Le conseil à l'employeur 100
 - 1. L'assistance aux gestionnaires des collectivités 100
 - 2. Les publications 100

La prévention des risques professionnels..... 100

- A. Les réseaux et travaux collaboratifs 100
 - 1. L'animation du réseau des assistants de prévention et élus référents 100
 - 2. L'animation du réseau des RRH 102
 - 3. Les interventions à l'occasion des dispositifs de formation du CDG..... 102
 - 4. Les interventions dans les réseaux externes 102
- B. Les instances représentatives du personnel..... 102
 - 1. Le Comité Social Territorial - Formation Spécialisée 102
 - 2. Les CST locaux et Formations spécialisées locales 104
- C. Les encouragements aux bonnes pratiques de prévention des risques 105
 - 1. Les ateliers et rencontres thématiques 105
 - 2. La documentation prévention du CDG..... 106
- D. L'évaluation des risques professionnels 107
 - 1. Un accompagnement méthodologique 107
 - 2. Les ateliers Document Unique 107
- E. Les actions de conseil 108
 - 1. Le conseil aux collectivités..... 108
 - 2. Les actions de sensibilisation du personnel..... 108
 - 3. Les accompagnements à la conception des locaux..... 108
 - 4. Les mesures 108
 - 5. L'analyse des situations de travail 109
- F. La mission d'inspection dans les Collectivités 110
 - 1. Les conventionnements 110
 - 2. La mise en œuvre opérationnelle des interventions sur site 111

Le conseil médical 112

- A. Le Conseil Médical en formation plénière..... 112
 - 1. La répartition par collectivité 112
 - 2. La typologie des demandes..... 114
- B. Le Conseil Médical en formation restreinte 116
 - 1. La répartition par collectivité 116
 - 2. La nature des demandes 117
 - 3. Les demandes d'expertises 119

4. Les recours au conseil médical supérieur	119
C. Le fonctionnement du conseil médical	119
1. L'organisation et le fonctionnement du conseil médical.....	119
2. Le tri des dossiers archivés	119
3. La dématérialisation des saisines - ouverture du portail collectivités	120
4. Évolution des saisines du conseil médical.....	120
5. Rencontre avec les représentants membres du conseil médical en formation plénière	120
Le contrat d'assurance des risques statutaires	120
A. La cartographie du contrat 2024-2027	120
B. La gestion du contrat	123
1. Le pilotage du contrat	123
2. La gestion des prestations	123
3. Les services d'aide au management de l'absentéisme	125
4. L'absentéisme en 2024.....	128
La Protection Sociale Complémentaire	131
C. La protection des agents.....	132
1. La part croissante du demi-traitement.....	132
2. Une obligation pour les employeurs	133
D. La convention de participation risque prévoyance	133
1. L'offre proposée	133
2. Les adhésions	134
3. Les actions de promotion	134
4. Les réunions de COPIL.....	134
E. La convention de participation risque santé	135
1. Rappel du cadre réglementaire.....	135
2. Lancement des consultations	135
Le Congrès Santé au Travail	136

MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES

A. Assurer la transparence et l'équilibre du marché de l'emploi.....	139
1. Diffuser les offres d'emploi des collectivités	139
2. Connaître l'emploi territorial.....	141
3. Participer aux actions relatives à la concertation avec les collectivités	142
B. Proposer aux collectivités des accompagnements en matière de recrutement .	144
1. La mise à disposition de compétences temporaires.....	144
2. Les interventions de conseil en recrutement.....	151
C. Développer la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale	152
1. Informer sur les métiers de la FPT	152
2. Former et professionnaliser les demandeurs d'emploi	155
3. Accompagner les parcours professionnels	164
4. Coordonner les dispositifs de reclassement	167
5. Les projets transversaux	170

CONCOURS - EXAMENS

A. Le pilotage de la Coopération Interrégionale Concours Grand-Ouest.....	173
1. Le fonctionnement des instances de la Coopération Concours Grand-Ouest	173
2. Le financement de la Coopération Concours Grand-Ouest.....	173
B. La Coopération Régionale.....	174
1. Les réunions de pilotage de la Coopération Régionale	174
2. Le financement de la Coopération Régionale	174
C. L'organisation des opérations dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale	175
D. Les aspects transversaux d'organisation.....	178
1. Les indicateurs d'activité	178
2. Participation toujours soutenue du CDG 35 à la coopération nationale concours	178
3. Renouvellement des conventions cadre pluriannuelles de coopérations concours (2025-2030) ...	180

CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

1. Les missions du service.....	183
2. Des intervenants pluridisciplinaires.....	183

Les missions de conseil..... 184

A. Volume global d'activité	184
B. Domaines d'intervention.....	184

L'activité « Conseil en organisation et GRH »..... 185

1. Le conseil méthodologique en organisation	185
2. Études et diagnostic d'organisation.....	185
A. Le développement de nouvelles formes d'intervention	186
B. Le coaching	187

L'activité « Qualité de vie au travail »..... 187

A. Interventions en Qualité de vie au travail (QVT)	187
B. Mission d'Accompagnement Psycho-Social	188
1. Volume des sollicitations	188
2. Objet des sollicitations et population des demandeurs	189
3. Les relations avec les collectivités dans le cadre de la MAPS	189
4. Événements	189

L'activité « Administration numérique »..... 190

A. Interventions en Administration Numérique - Cyber	190
B. Mise en conformité au Règlement Général à la Protection des Données (RGPD)	190

L'activité Contrôle de gestion et Comptabilité analytique 191

1. Volume des sollicitations 191
2. Les projets marquants de l'activité..... 192

Missions et projets confiés au service 192

- A. Les événements organisés en 2024 193
 1. Sensibilisations à l'égalité professionnelle femmes-hommes..... 193
 2. Les ateliers du numériques (3^{ème} édition)..... 193
 3. Cyber - Prévenir et réagir en partenariat avec la Préfecture 193
 4. Webinaires avec l'AMF 193
 5. Les ateliers du management 193
- B. Développement de partenariats via les réseaux professionnels 194

Les perspectives des activités 195

- A. Conseil en organisation et QVT 195
 1. Le co développement et séminaire 195
 2. Développement du coaching 195
 3. La poursuite des ateliers du management 196
 4. Kit de démarrage des élus 196
 5. Rencontre avec les collectivités « zones blanches » 197
- B. Administration numérique..... 197
 1. La poursuite des renouvellements des conventions arrivant à échéance..... 197
 2. La mise en place de la solution Madis 197
 3. Les ateliers du numérique 2025/2026 197
 4. Une nouvelle offre packagée Cyber/RGPD avec de nouveaux tarifs 198
- C. Contrôle de Gestion et Comptabilité analytique..... 198
 1. La fin du mode ouvert et l'arrivée d'une nouvelle version de l'application de comptabilité analytique 198
 2. Annuaire des coûts..... 198
 3. Développement de l'accompagnement des collectivités adhérentes 198
- D. Réseaux professionnels..... 198

RESSOURCES

Les ressources humaines..... 203

- A. L'organisation de l'activité « Ressources Humaines »..... 203
- B. Le dialogue social..... 203
- C. L'organisation générale et les effectifs..... 204
- D. La mobilité 204
- E. Le recrutement 205
- F. La formation 205

G. Entretiens professionnels et gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences	206
H. La rémunération et les avantages sociaux	206
1. Paie.....	206
2. Bilan des prestations CNAS	206
I. La gestion du temps de travail.....	207
1. Évolution des règles et pratiques relatives au temps de travail	207
2. Absences pour autorisations spéciales d'absence (ASA)	207
3. Compte Épargne Temps (CET)	207
J. Les conditions de travail	207
1. Poursuite des actions classiques liées aux conditions de travail	207
2. Handicap.....	208
3. Suivi médical des agents	208
4. Télétravail.....	208
5. Protection sociale complémentaire.....	208

L'information - la communication..... 209

A. La communication en interne.....	209
1. Les événements internes	209
2. Les supports de communication internes	211
B. Valoriser les missions et activités du CDG.....	212
1. Les opérations de communication institutionnelles.....	212
2. Les supports de communication institutionnels.....	213
3. Les e-lettres et l'envoi du mois.....	215
4. Le portail internet	215
5. La refonte du site Internet	216
6. L'intranet.....	217
7. Les réseaux sociaux.....	218

La documentation

L'accueil - la logistique

A. L'accueil - le standard	220
1. L'accueil physique	220
2. L'accueil téléphonique.....	220
3. Le courrier	220
B. Les fonctions support	221
1. Éco-gestes	221
1. Les copropriétés.....	222
2. La labellisation RSO.....	222
C. La logistique	223
1. L'utilisation des salles.....	223
2. Le suivi des contrats et marchés publics	224
3. Les travaux du bâtiment	226
4. Les véhicules.....	226
5. La reprographie	227

6. Les archives	228
7. La sécurité incendie du CDG 35 et de la copropriété	229

Les systèmes d'information internes du CDG 35 231

A. L'activité IT : Technologie de l'Information	231
1. Évolutions	231
2. La gestion du parc	232
3. L'assistance.....	233
4. Statistiques.....	234
B. Les applications du SI	236
1. Urbanisation du SI.....	236
2. Sécurité.....	236
3. Applications métier	237
4. Site internet	237
5. Microsoft 365	237
6. Gestion de la Base de Données GIP 'Contacts'	237
C. Diffusion numérique	238
1. Les actions menées	238
2. La diffusion des ressources documentaires	239
3. Les « référents numériques »	239
D. Protection des données	240
1. Actions engagées.....	240
2. Formation et veille	241
3. Réseau breton et groupe de travail dans le cadre du RGPD	241

Les finances et marchés publics 241

A. Le budget principal.....	242
1. Le compte administratif 2024.....	242
2. Le budget primitif 2025	245
3. L'épargne.....	248
4. La dette.....	248
5. L'état de la dette au 31/12/2024.....	249
B. Le budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée	249
1. Le compte administratif 2024.....	249
2. Le budget primitif 2025	250
C. Le budget annexe Coopération Concours Régionale	250
1. Le compte administratif 2024.....	250
2. Le budget primitif 2025	251
D. La comptabilité réglementaire	251
E. Les marchés publics.....	252

LES ÉLUS ET LA DIRECTION GÉNÉRALE

A. Le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2020 - 2026

1. La mise en œuvre du C.P.O.M.

Un tableau synoptique retraçant les actions du contrat prévisionnel d'objectifs et de moyens 2020-2026 et leur degré d'avancement au 31 décembre 2024 est présenté ci-après.



Tableau synoptique de mise en œuvre du CPOM 2020 - 2026

Le partage de solutions RH : 4 axes, 20 objectifs

Avancement au 31 décembre 2024 : non engagé / amorcé / en cours / réalisé / en panne

Matrice par croisement d'axes : A = Efficience ; B = Responsabilité sociale ; C = Parcours ; D = Solutions avec des cibles : 1=acteurs à aider ; 2=structures à inciter ; 3=méthodes et outils ; 4=partenariats ; 5 déclinaison interne

Actions reconduites dans les mêmes conditions



Actions poursuivies avec inflexions ou approfondissements



Nouvelles actions, initiatives de l'année



Axe A. Attractivité

A.1 - Dynamiser les capacités de recrutement des collectivités	Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
Conforter le lancement de la marque employeur régionale DEN.bzh en élargissant son audience	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - consultations du portail régional den.bzh : 134 458 visiteurs uniques - candidatures recensées : 11 956 dont 3 448 en Ille-et-Vilaine - rencontres organisées : 244 dont 91 en Ille-et-Vilaine - nombre de collectivités partenaires : 5 dont 2 breilliennes 	<ul style="list-style-type: none"> - S'approprier la marque employeur et la décliner dans les messages et sur les différents supports - Convaincre des collectivités de devenir partenaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation du 2^{ème} printemps DEN.bzh : + de 200 personnes touchées (partenaires, collectivités, grand public) - Utilisation des nouveaux supports, messages, illustrations sur les articles, posts, stands et diaporamas - Réalisation d'une charte et d'une boîte à outils à destination des collectivités
Valoriser les débouchés des collectivités (mission obligatoire de publicité des offres)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - offres permanentes publiées sur le SET : 3 329 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre la diffusion des offres permanentes sur le site emploi territorial 	<ul style="list-style-type: none"> - Baisse du nombre d'offres permanentes : - 5,72 %
Permettre aux collectivités de bénéficier d'un support de communication des offres temporaires	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - offres temporaires publiées sur le SET : 358 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre la diffusion des offres temporaires sur le site emploi territorial 	<ul style="list-style-type: none"> - Baisse du nombre d'offres temporaires : - 13 %
Valoriser le rôle de porte d'entrée des CDG dans l'emploi territorial compte tenu de la multiplicité des recruteurs	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - candidatures reçues sur DEN.bzh : 3 448 - offres publiées sur le site emploi territorial : 3 687 - départs d'agents MTP en collectivité : 59 	<ul style="list-style-type: none"> - Optimiser la gestion des candidatures avec Beetween - Alimenter le marché de l'emploi territorial par le vivier d'intérim 	<ul style="list-style-type: none"> - LinkedIn, Den et plateformes associées (Hello work...) : augmentation du nombre de candidatures pour les sessions de formations de rentrée mais encore insuffisant concernant les candidats spontanés en MTP - Meilleure fidélisation : moins de départs qu'en 2023

	Fédérer les collectivités autour d'une image positive des emplois du service public local en leur permettant de s'associer à la dynamique DEN.bzh	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 réunions de travail avec des collectivités 	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser ou collaborer aux actions départementales de l'emploi en concertation avec les collectivités - Participer à l'organisation du 5^{ème} Forum régional de l'emploi public à Brest le 8/2/2024 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontres avec les collectivités en hausse (devenez DEN, Projet "École des Métiers" = rapprochement avec les grandes collectivités) - Succès du Forum : 1 800 visiteurs, 37 exposants, 1 conférence, 5 ateliers, 5 tables rondes
	Attirer et intégrer de nouveaux candidats y compris les publics éloignés du travail (handicap, situation sociale)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - interventions : 92 - participants : 1 600 - interventions auprès des partenaires du handicap : 7 - abonnés sur LinkedIn DEN.bzh : 4 160 	<ul style="list-style-type: none"> - Orienter les participations vers des actions adaptées aux besoins - Informer sur les débouchés et les formations - Poursuivre les interventions auprès des partenaires spécialisés pour les publics éloignés - Compléter et moderniser l'offre de formation - Intensifier la présence sur les réseaux sociaux en contribuant à l'essor de DEN 	<ul style="list-style-type: none"> - Présence accrue sur le terrain pour faire résonner DEN.bzh grâce à davantage d'interventions - Sollicitations nombreuses nécessitant des choix - Participation en hausse car plus d'actions - Nouveau diaporama pour les RDV emploi, nouvelles plaquettes (intérim, prémiol, CMTP, travailler pour les coll) - Participation à des handicapés, informations collectivités... - Présence accrue sur les réseaux sociaux et développement du nombre de partage des publications
	Renforcer la fonction pépinière de talents des missions temporaires	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - stagiaires formés : 96 <p>Taux de remplissage des formations : 74 % (au niveau régional)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Suivre les dispositifs existants - Remplir les dispositifs existants 	<ul style="list-style-type: none"> - Meilleurs taux d'inscription et sélectivité de nos principaux dispositifs, y compris métiers de comptabilité (160 candidats, 108 sur les tests dont 58 validés)
				<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés persistantes sur certains profils dont SGM ; licence pro technique en sursis ?

A.2 - Diversifier les dispositifs de préparation aux métiers territoriaux		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Renforcer la fonction pépinière de talents des missions temporaires	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tuteurs : 93 	<ul style="list-style-type: none"> - Encourager le tutorat et la transmission 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés à mobiliser les collectivités : temps de recherche qui s'allonge
	Rendre plus lisible l'offre de formation avant recrutement des CDG	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - actions : 5 	<ul style="list-style-type: none"> - Création de supports pour récolter et diffuser des témoignages - Adapter les processus de recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> - Témoignages d'anciens LP à Rennes 2, d'agents territoriaux sur des salons - Élargissement des périodes d'inscriptions
	Tirer les enseignements de l'étude de faisabilité d'une école des métiers territoriaux adossée au CDG 35 en confortant les liens avec les collectivités partenaires	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dispositif amorcé - 7 collectivités preneuses d'au moins une place d'un dispositif de formation-placement 	<ul style="list-style-type: none"> - Formaliser les conclusions du projet « Compétences FPT 35 » avec Sémaphores - Expérimenter le lancement d'un dispositif sur la base des préconisations établies en commun 	<ul style="list-style-type: none"> - Participation des grandes collectivités aux COPIL - Séminaire « hackaton » sur le métier d'assistant comptable - Attribution de subventions de la Région et de France Travail - Lancement d'un recrutement MRS et recherche de collectivités partenaires

	<p>Multiplier les partenariats pour davantage de métiers et de formats dans l'attente de l'école des métiers territoriaux</p>	<p>Nombre de : - formations en partenariat : 4 - stagiaires : 73</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sécuriser les partenariats existants et les faire évoluer - Trouver des modes de financement complémentaires - Explorer des pistes pour créer ou adapter un parcours préparatoire à l'entrée dans les dispositifs en fonction des profils 	<ul style="list-style-type: none"> - CMTP-LP-ARH-IADS-BTS - Nouvelles méthodes pédagogiques de formation : de nombreuses pistes de partenariats avec organismes de formation, déroulés pédagogiques, développement de nouvelles approches - Mise en œuvre de l'étude «Projet compétences 35» et poursuite du COPIL - Lancement "prépa métiers territoriaux" en partenariat avec l'AMISEP (2 groupes) - Réunion avec la Direction Régionale de France Travail (convention de partenariat)
--	---	--	---	---

A.3 - Assister les collectivités en amont et en aval des recrutements		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	<p>Aider les employeurs à anticiper les besoins et la manière de les pourvoir (GPEC)</p>	<p>Nombre de : - collectivités abonnées à Neeva : 0 - agents gérés avec Neeva : 0</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nouveaux tests de Neeva sur la partie entretien pro au CDG 35 	<ul style="list-style-type: none"> - Abandon de l'outil Neeva pour les collectivités
	<p>Aider les collectivités à réussir les recrutements par des approches diversifiées</p>	<p>Nombre de : - conseils en recrutement réalisés dont ceux de manière innovante : 21</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagner les coll. sur le recrutement - Promouvoir le conseil en recrutement et notamment les outils d'aide à la décision - Proposer des ateliers sur les problématiques du recrutement et apporter des outils ciblés 	<ul style="list-style-type: none"> - Légère remontée du nombre d'accompagnements par rapport à 2023 - Possibilité de mobiliser totalement ou partiellement la mission pour qu'elle soit plus accessible - Communication informelle lors de réunions, rencontres et échanges avec les coll.
	<p>Proposer des modules et/ou du tutorat pour les personnes recrutées avec une partie des prérequis</p>	<p>Nombre de : - agents suivis dans le cadre de l'AI2P : 2 - demandes de formation continue des agents itinérants : 88</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre les missions d'aide à la prise de poste - Intégrer des agents en prise de poste aux modules Prémicol 	<ul style="list-style-type: none"> - Dispositif qui fait la preuve de son intérêt, limité pour le moment uniquement aux prises de poste de SM
	<p>Assurer la continuité du service public en répondant aux besoins en personnel temporaire des collectivités</p>	<p>Nombre de : - réponses favorables aux sollicitations des collectivités : 524 - heures volume d'activités : 166 866 - effectif annuel : 243 - effectif annuel agents permanents : 7 - effectif portages de contrat : 39 - nouveaux recrutements intérim : 119 - Pourcentage de demandes non satisfaites : 28 % (contre 40 % en 2023)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Répondre aux demandes en proposant des solutions diversifiées - S'adapter au contexte de crise du recrutement - Inciter au portage de contrat 	<ul style="list-style-type: none"> - Des solutions sont trouvées mais restent bien inférieures aux besoins (trop tardives ou trop partielles, surtout secrétaires de mairie et comptables) - Volume d'activité en baisse par rapport à 2023 (- 5,48 %) mais la hausse des tarifs permet d'obtenir un résultat positif (1,14 % en montant) - Diminution effectifs liés aux difficultés de recrutement : le nombre de sollicitations provenant des collectivités ne baisse pas mais le service ne peut pas répondre faute de candidats - Recrutement supplémentaire de 2 agents permanents - Recrutements intérim en baisse par rapport à 2023

A.4 - Conforter les concours comme voie d'accès aux carrières territoriales		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Maintenir une offre soutenue et régulière d'opérations de concours en valorisant leur accessibilité et leurs débouchés	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - concours : 18 - intervenants : 973 - inscrits : 9 950 	- Communication sur la professionnalisation des concours	<ul style="list-style-type: none"> - Année 2024 marquée par la finalisation du concours de capitaine 2023 (niveau national) et caporal (zone ouest) et l'ouverture concours d'attaché session 2024 (augmentation des postes/années précédentes) - Renouvellement des conventions coopération concours régionale et GO (2025-2030)
	Renforcer nos outils (locaux, digitalisation, cellule sujets) pour accroître les capacités de mutualisation du CDG 35 aux niveaux régional, Grand-Ouest et national		- Numérisation des copies, utilisation de l'espace intervenant du logiciel concours- GIP	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuite chantier dématérialisation : demande d'évolution du logiciel concours pour gestion administrative dématérialisée des intervenants concours via leur espace sécurisé (procédure en attente du côté GIP) - Conception de sujets pour la cellule péda nationale pour 9 opérations et CDG 35 participant actif pour 10 opérations
	Diversifier les partenariats (filière pompiers, autres fonctions publiques ?) pour optimiser ces outils		<ul style="list-style-type: none"> - Loi Matras du 25 novembre 2021 : transfert de compétences obtenu sur la filière pompiers en lien avec la FNCDG (CDG 35 pilote d'un groupe de travail national) - Poursuite des discussions avec la DGSCGC - Dispositif financier arrêté entre les CDG pour la répartition de la compensation financière de l'État 	<ul style="list-style-type: none"> - Finalisation concours capitaine SPP 2023 en 2024 car organisation interrompue par la gestion de la procédure contentieuse liée aux incidents survenus sur le site du SDIS de Mayotte - Organisation de l'EP lieutenant HC - Renouvellement des conventions cadre FNCDG/SDIS OM (2025-2027)
	Saisir les pouvoirs publics par le biais des instances nationales (CSFPT, Parlementaires, Préfecture, FNCDG...) sur les difficultés de fonctionnement dans le domaine des RH territoriales	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - saisines des instances nationales : travail en cours avec la FNCDG pour le projet de loi réforme de la fonction publique 	<ul style="list-style-type: none"> - Proposition d'amendements parlementaires interrompue du fait de l'instabilité gouvernementale - Participation à des groupes de travail et à des expérimentations 	- Participation du service aux GT : FNCDG (transfert financier SPP), GIP (club utilisateurs et GT spécifiques liés à l'amélioration du logiciel), ANCDG (com° et pilotage GT sur plateforme d'inscription unique, sur les opérations SPP et marché public tests psy de GBPM)

A.5 - S'assurer que le CDG dispose des profils nécessaires à ses missions		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Entretenir les capacités à attirer et fidéliser des profils spécialisés	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprentis : 3 - stagiaires : 1 	<ul style="list-style-type: none"> - Valoriser les conditions d'emploi / attractivité globale du CDG - Visibilité canaux de recrut. - Renforcer «expérience agent» - Valoriser dématérialisation et outils pour capter les gestionnaires RH - Développer l'accueil d'apprentis et de stagiaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Évolution du RIFSEEP : 2^{ème} volet au 1/07/2024 (avancé) - Normalisation des posts recrutement sur LinkedIn - Mise en production Neeva-module compétences - Accueil stagiaires et apprentis réguliers
	Cultiver en permanence le renforcement des compétences individuelles et collectives	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - heures de formation : 2 527 - jours de formation : 407.5 - agents en formation : 77 	<ul style="list-style-type: none"> - Mieux communiquer sur le plan de formation et accompagner les agents dans leur parcours de formation - Se doter d'une école interne - Faciliter de nouvelles formes d'immersion pour favoriser les évolutions de parcours en interne 	<ul style="list-style-type: none"> - RDV individuels avec les agents - Participation d'agents du CDG en tant que formateurs aux dispositifs de préformation dont les projets École des métiers - + 14 % du nombre de jours de formation

	Optimiser l'organisation du CDG pour conforter ses compétences et s'adapter aux enjeux des collectivités (fidélisation, attractivité, GPEC)		<ul style="list-style-type: none"> - Contribuer aux réflexions sur les évolutions RH du CDG - Formaliser des process et les diffuser 	<ul style="list-style-type: none"> - Participation au projet Trajectoire : COPIL et "chantiers" - Mise à jour LDG - Mise à jour du protocole de gestion du temps - Organisation des procédures de recrutement - Adaptation conditions de travail/aménagements postes
--	---	--	--	---

Axe B. Dialogue social

B.1 - Assurer des concertations pour une GRH harmonisée et équitable en Ille- et- Vilaine				
	<i>Indicateurs 2024</i>	Actions Principales	Commentaires	
	Assurer le suivi des instances consultatives, renforcer la dématérialisation des saisines et contribuer à l'exercice du droit syndical	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>séances et dossiers :</i> <ul style="list-style-type: none"> *CST : 6 pour 827 *CAP : 5 pour 17 *CCP : 4 pour 8 - <i>dossiers PI : 308 / PI SGM (24)</i> - <i>conseils de discipline :</i> <ul style="list-style-type: none"> *fonctionnaires : 10 *contractuels : 2 	<ul style="list-style-type: none"> - Secrétariat des instances dans cadre réglementaire - Saisines dématérialisées des instances et créer un lien avec la GED - Étudier la possibilité de réunions en visioconférence - Conseils disciplinaires et secrétariat des conseils de discipline 	<ul style="list-style-type: none"> - Bon fonctionnement des instances consultatives malgré des quorums difficiles à obtenir - Dématérialisation totale des saisines - 2 réunions en visio au cours de l'année 2024 - Bon fonctionnement des conseils de discipline
	Faire vivre le dialogue social dans nos instances et dans les collectivités y compris en matière d'hygiène et sécurité	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>accompagnement élections CST locaux 2024 : 2 sur les 4 nouveaux</i> - <i>collectivités formées dans le cadre des CST formation spécialisée : 3 sessions pour 11 collectivités</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Animation de groupes de travail, accompagnement de projets RH participatifs - Participation à des RDV tripartites (coll., agents, OS) - Proposer des rencontres avec DRH et secrétaire du CHSCT / formation spécialisée du CST 	<ul style="list-style-type: none"> - Interventions appréciées de la formatrice du CDG dans le cadre des formations des CST locaux (partenariat CNFPT) - Présentation des activités prévention du CDG 35 lors des réunions de réseaux
	Contribuer à l'évolution des organisations de services des collectivités en associant les parties prenantes	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>rdv conseils non facturés : 214</i> - <i>missions assistante juridique : 3</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Apporter aux collectivités un appui méthodologique et l'expertise en matière d'organisation des services 	<ul style="list-style-type: none"> - Temps de conseil statutaire non facturé exponentiel (+ 57 % de rdv) du fait de la pénurie de juristes dans les petites collectivités - Un objectif de missions en organisation facturées quasiment réalisé au regard des mobilités au sein du service
	Animer une commission d'échanges de bonnes pratiques associant des élus de toutes tailles de collectivités	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>réunions : 2</i> - <i>participants : 20</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille- et- Vilaine 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualité des échanges sur les thèmes RH partagés - Zoom sur l'école des métiers, la nouvelle trajectoire du CDG - Intérêt à se déplacer sur le territoire
	Participer à la vie des réseaux professionnels dans le domaine des RH (réseau des SM, R2H, intercos, organisations syndicales...) en expérimentant de nouvelles formes d'animation	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>réunions club « interco » : 2 avec respectivement 9 et 8 participants sur 18</i> - <i>réunions des secrétaires de mairie : 11</i> - <i>participation à la rencontre annuelle R2H35 : 2</i> - <i>réunions SNDGCT : 1</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Participer aux réunions des réseaux - Organiser des webinaires d'échanges « spontanés » 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement du réseau des SM avec l'appui d'un chargé de mission et dans le cadre de la réforme sur le statut de ce métier - Changement de statut et de nom de l'association - Échanges par mails réguliers avec R2H35 - Renforcement du partenariat avec SNDGCT au niveau national

B.2 - Améliorer l'accessibilité des outils de références à l'ensemble des acteurs publics locaux		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Simplifier et varier les modes de consultations des services (saisine et suivi des instances, échanges de fichiers)	Nombre de : - reprise historique : + 6 000 DAA numérisés	- Mise en œuvre progressive de la GED - Réflexion et mise en place d'un SAE - Numérisation du DAA	- Généralisation GED pour SSR - Numérisation Multigest : ensemble des nouveaux actes 2024 + documents archivables - Conventonnement SAE
	Faciliter l'accès à la documentation en ligne en préparant la conception du nouveau site internet	Nombre de : - Fiches : *Statuts-Rémunération : une trentaine	- Consolidation des publications par le renforcement des réseaux (bretons et autres CDG, FNCDG, ANDCDG...) par la participation aux groupes de travail, aux guides...	- Participation aux groupes de travail bretons : K par K mensuel breton ; FNCDG (carrière et travaux métier SGM) ; ANDCDG (commission Carrière, Commission Conseil non statutaire, et travaux Guérini)
	Réaliser des enquêtes sur les données RH dans une logique d'observatoire et de comparatifs et les partager	Nombre de : - enquêtes ou analyses RH réalisées pour l'interne : 3 RSU réalisé : - taux de retour effectifs : 94 % - taux de retour collectivités : 68 %	- Réaliser l'enquête RSU - Réaliser des recueils de données comparatives (benchmarks) sur des sujets RH ou métier à destination des collectivités (RIFSEEP, emploi, organisation des services selon la strate, volumétries d'activité, outils informatiques...) y compris avec l'observatoire de l'emploi	- 3 études lancées en 2024 qui seront présentées au Salon Terres & Maires en 2025 - Maintien d'un taux de retour RSU très satisfaisant sur les effectifs mais moindre mobilisation des collectivités - Quelques difficultés techniques rencontrées - Présentation des données issues du RSU du 35 lors d'un CST départemental
	Diversifier les modes de communication selon les sujets et l'actualité	Nombre de : - rencontres réforme des retraites : 1 plénière - webinaires « Statuts – Rémunération » : 6	- Développement des « e-rencontres » statutaires, rencontres courtes sous forme de questions-réponses - Réalisation de guides papier, conférences avec supports, ateliers en petits groupes, webinaires, vidéos...	- Réunion d'informations Retraite limité du fait du report des changements de plateforme et de l'absentéisme - Webinaires réalisés en 2024 notamment sur la retraite progressive
	Préparer la refonte du site du CDG 35 dans le cadre d'un projet régional mutualisé (CDG 29-35-56)	Volume de : - consultations du site du CDG 35 : moyenne 54 884 visiteurs uniques	- Améliorer la diffusion des informations sur le portail Internet - Faire le lien avec la mise à jour et l'exploitation des données des collectivités utilisatrices (GRC)	- Diffusion d'un appel d'offres commun aux 3 CDG et attribution du marché à la société STRATIS - Lancement de la refonte en avril 2024 - « Marketing » : déploiement en MVP (périmètre restreint) de la nouvelle solution de GRC (MS Dynamics) - mise en production progressive à partir d'octobre 2024

B.3 - Proposer des solutions pratiques permettant aux collectivités de se concentrer sur les « Relations Humaines »		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Faciliter l'externalisation des tâches RH récurrentes et techniques auprès du CDG (ex: paie, retraite)	Nombre de : - fonctionnaires suivis : 11 970 - contractuels suivis : 1 804 - paies : 137 collectivités et 28 229 bulletins - retraite : 10 477 fonctionnaires CNRACL, 650 dossiers contrôlés, 14 études, 30 réalisations dossier	- Réalisation de la paie (du bulletin à la DSN)	- Maintien de l'adhésion des petites collectivités à la paie mais départ prévue d'une grosse en 2024 - Accompagnement de la réforme de la retraite dans un contexte réglementaire très flou

	Proposer une gestion partielle ou ponctuelle de certaines tâches spécialisées et complexes (ex : retraite, carrière, remplacement) aux lieu et place de la collectivité	<i>Nombre de :</i> - réformes statutaires : 2 - modèles d'actes : une trentaine	- Gestion des carrières - Conseils sur les dossiers retraite - Réalisation de modèle d'actes carrière personnalisés et notamment la reprise des services antérieurs	- Actualisation régulière des modèles d'actes sur le site - Travail sur un projet de bibliothèque nationale des actes (BNA) avec le GIP
	Accompagner les évolutions RH des collectivités par des conseils « à la carte » (temps de travail, règlement intérieur, règlement formation, LDG, dossier administratif, RIFSEEP...)	<i>Nombre de :</i> - LDG : 1 - RIFSEEP : 2 - dossiers administratifs : 5 - municipalisation/transfert de compétences : 2 - ARE : 31 - Temps de travail : 2	- Réalisation de conseils statutaires - Animation d'ateliers, rencontres, webinaires - Réalisation de productions « clés en main » et notamment la reprise des services antérieurs	- Augmentation du nombre de conseils à la carte dans la limite des ressources disponibles
	Proposer des outils SIRH automatisant certaines tâches administratives (gestion des entretiens professionnels, formation, recrutements, fiches de postes)	<i>Nombre de :</i> - collectivités utilisatrices de Neeva et coût de revient : 0 - agents concernés par Neeva : 0	- GPEEC - Conseil aux collectivités souhaitant s'équiper	- Abandon de l'outil Neeva pour les collectivités
	Recueillir l'avis d'un panel de collectivités sur les solutions RH proposées par le CDG pour orienter la « trajectoire » de l'établissement	<i>Nombre de :</i> - collectivités participantes à l'atelier : 12	- Ateliers Trajectoire - Ateliers club interco	- Ateliers participatifs réalisés qui ont orienté le choix de la trajectoire du CDG

B.4 - Contribuer à des mobilités équitables pour tous à toutes les étapes de la carrière		<i>Indicateurs 2024</i>	Actions Principales	Commentaires
	Encourager la réciprocité des mutations entre toutes tailles de collectivités		- Faciliter les mobilités délicates par un sas missions temporaires - Travailler aux réductions d'écart sur les conditions d'emploi entre les collectivités	- Moindre pression ressentie - Une certaine baisse de la mobilité - La moitié des collectivités exprime une accalmie lors des commissions employeurs
	Soutenir les collectivités dans l'accompagnement des agents sur les droits à la formation	<i>Nombre de :</i> - situations traitées : 209 - dossiers pris en charge : 0 - montant des aides à la formation versé par le CDG : 0 €	- Informer les agents et collectivités sur les droits et dispositifs de formations - Poursuivre l'instruction des demandes de prise en charge de congé de formation professionnelle - Participer au financement des congés de formation pro - Étudier et mettre en œuvre le décret "Formation et Accompagnement"	- Augmentation des sollicitations de la part des agents - Peu de communication sur cette prise en charge - 1 réunion 2024 sur «formation et accompagnement» - Mise en place du bilan parcours pro collectif
	Favoriser la diffusion de conseils aux agents sur leurs parcours	<i>Nombre de :</i> - ateliers organisés : 5 - agents conseillés (en collectif et individuel) : 171	- Assurer le conseil en évolution professionnelle - Accompagner les agents dans une évolution professionnelle	- CEP : nouvelle mission obligatoire - Offre mieux connue (réunion en mars, vidéo en ligne, tableau récp suite décret)
	Proposer une offre adaptée d'accompagnement des parcours professionnels	<i>Nombre de :</i> - accompagnements : 99 - PPR : 27 - bilans de compétences : 14 - bilans professionnels : 25 - conseils en mobilité : 0 - coaching : 3 - FMPE : 1 - EPME : 24	- Poursuivre les accompagnements individuels (bilans de compétences, bilans professionnels, conseils en mobilité, coaching) - Informer les DRH des types d'accompagnements existants	- Colloque avec le CNFPT en janvier 2024 - Réunion avec les collectivités en novembre 2024 - Peu de coachings - Augmentation des accompagnements à la reconversion et au reclassement

B.5 - Faire du CDG 35 un « labo RH » par des expérimentations et des innovations généralisables		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Expérimenter au siège des pratiques RH, notamment en matière de temps de travail, télétravail et déplacements	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - agents bénéficiant d'aides au déplacement doux : 15 pour 3 000 € - agents bénéficiant du télétravail et durée moyenne : 108 - agents bénéficiant de soutien psychologique : 1 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre actions initiées (PDE, TT...) - Proposer des actions spécifiques concernant les RPS : <ul style="list-style-type: none"> o Plan d'insertion des RPS dans le DU o Soutien psychologique Formation des managers... 	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi du télétravail - Continuité en matière de supervision de certains métiers - Disponibilité de l'assistante de prévention : pas de mise en œuvre de la formation « premiers secours en santé mentale » - Préparation d'une convention avec un cabinet de psychologue pour un soutien aux agents - 1 journée de formation au management intergénérationnel
	Consolider les savoir-faire collectifs par des formalisations, des temps d'appropriation et des retours d'expériences	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Parenthèses : 3 (Projet Trajectoire) - réunions d'accueil des nouveaux agents : 2 - bilan positif 	<ul style="list-style-type: none"> - Outils de l'intelligence collective - Coproduction de colloques - Encourager les spécialistes RH à être formateurs en interne (siège et SMT) - Parenthèses RH - Bilan des enquêtes menées auprès des nouveaux agents 	<ul style="list-style-type: none"> - Parenthèses sur le projet Trajectoire - Participation d'agents du siège aux pré-formations (PRÉMICOL) - Participation au FEPB de février 2024 - Préparation et participation au colloque régional de Santé au travail de nov. 2024

Axe C. Bien-être au travail

C.1 - Mobiliser les acteurs publics sur les enjeux de prévention et de qualité de vie au travail		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Saisir les pouvoirs publics (Parlementaires, Préfecture) et les partenaires (ARS, Conseil de l'ordre...) sur les difficultés de fonctionnement des instances médicales, de désignation de médecins experts, de recrutement de médecins de prévention	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contacts avec les partenaires santé au travail : 0 	<ul style="list-style-type: none"> - Alerter lors de rencontres - Faire des propositions par courriers aux instances locales et nationales 	<ul style="list-style-type: none"> - Instabilité gouvernementale - Mise en veille dans l'attente des résultats de l'étude Trajectoire
	Contribuer aux échanges sur les politiques de santé au travail au niveau national et régional, notamment par l'organisation d'un salon régional sur cette thématique	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salon régional : 1 (+ réunions préparatoires pour organisation du Salon régional de santé au travail du 25 novembre à Vannes) - Réunion CARSAT : 1 pour 45 personnes 	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser ou participer aux rencontres 	<ul style="list-style-type: none"> - Coopération CDG bretons : orga congrès santé au travail à l'automne 2024 à Vannes, élaboration questionnaire recensement attentes collectivités - Partenariat CARSAT : le bruit
	Sensibiliser les élus à leurs responsabilités sur les conditions de travail	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rencontres : 1 à Vannes 	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser des rencontres thématiques, ateliers, rendez-vous individuels permettant de sensibiliser les élus et les agents aux enjeux de la santé au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseils aux élus lors d'interventions des conseillers en prévention sur site (mission d'inspection) - Courrier des professionnels de santé aux employeurs dans les situations dégradées
	Développer des approches GPEEC pour identifier les risques santé et engager des campagnes de prévention et sensibilisation (liées aux métiers par exemple)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - publications : 1 	<ul style="list-style-type: none"> - Rédiger des publications 	<ul style="list-style-type: none"> - Thématique : agent d'entretien espaces verts

	Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels par l'animation de Formation Spécialisée du CST départemental	<i>Nombre de :</i> - dossiers présentés : 11 avis et 5 avis d'information - séances : 5 - visite de site : 0	- Préparer et animer les séances de la Formation Spécialisée du CST départemental	- Enquête sur la qualité de vie au travail - Présentation aux organisations syndicales des dispositifs de prévention
--	---	---	---	---

	C.2 - Optimiser le suivi de santé des agents territoriaux selon le contexte médical	<i>Indicateurs 2024</i>	Actions Principales	Commentaires
	Configurer le service départemental de santé au travail en fonction des ressources mobilisables et des effectifs à suivre (priorité à intégrer dans la démarche « Trajectoire » compte tenu des attentes des collectivités)	<i>Nombre de :</i> - visites médicales et entretiens en santé au travail : 2 365 - constats et préconisations issus des données générales tracées sur le logiciel : 3 257 (1 378 restrictions, 536 orientations, 1 343 examens complémentaires) - procédure formalisée dans le cadre des protocoles « infirmier » : 1	- Assurer le suivi en santé au travail dans un cadre évolutif (cadre réglementaire issu des ordonnances à paraître) - Mener une réflexion sur l'évolution de l'activité médecine préventive tant au niveau départemental que régional - Poursuivre l'appropriation des fonctionnalités du logiciel Préventiel, exploiter les données liées aux risques professionnels ; - Valider les protocoles de pratiques professionnelles pour les infirmières en santé au travail	- Départ en retraite d'un médecin du travail et mobilité d'un infirmier - Remplacement partiel à partir de septembre du fait d'une formation très lourde à assumer - Projet trajectoire pour évaluer l'organisation à mettre en place
	Proposer un accompagnement des agents exposés aux risques d'usure professionnelle	<i>Nombre de :</i> - heures études de poste : 224 - heures aménagements locaux : 18	- Proposer des actions de maintien dans l'emploi notamment à travers des études de poste sur site - Construire et expérimenter une nouvelle commission de prévention des inaptitudes - Poursuivre l'expérimentation de l'EPME et en évaluer l'impact - Suivre les situations prises en charge par l'EPME	- Intérêt de la présence d'un ergonomiste pour les études de poste - Travail pluridisciplinaire dans le cadre de l'EPME qui atteint les objectifs intéressants de maintien dans l'emploi - La majorité des dossiers sont orientés par la MAPS - Baisse de 7% de la MAPS lié à l'absence de l'assistante sociale sur 1 an - Contractualisation essentiellement vers le CEP et les bilans pro
	Accompagner les agents en inaptitude à leur fonction	<i>Nombre de :</i> - agents accompagnés : 31 dont 16 nouveaux - agents reclassés : 3	- Accompagner les agents dans le cadre de la Préparation à la Période de Reclassement (PPR) - Tendre vers une issue positive pour les agents accompagnés	- Pour la 1 ^{ère} année, stabilisation des PPR mais augmentation des agents pris en charge par la cellule (+ 5) - Projet de reclassement entamé avant leur entrée en PPR
	Garantir le fonctionnement des instances médicales malgré la complexité du contexte	<i>Nombre de :</i> - dossiers examinés : 939 (CMFP : 331 [117 aff./214 adh] et CMFR 608 [284 aff./324 adh]) - participants aux rencontres et réunions : 69 représentants du Conseil Médical	- Assurer la préparation, l'animation des séances et l'instruction des dossiers dans les conditions définies par des décrets à paraître et selon le calendrier prédéfini - Communiquer sur les missions du Conseil Médical - Assister les nouvelles commissions de réforme suite au renouvellement des élus - Mettre en œuvre nouvelle application de gestion des instances qui sera progressivement ouverte aux collectivités pour le suivi	- Rédaction guide procédures - Ouverture du portail à toutes les collectivités en janvier - Stabilisation du nombre de dossiers - Problème récurrent du nombre limité de médecins experts

	Accompagner les collectivités dans la gestion de leurs absences pour raison de santé dans le cadre du contrat d'assurance des risques statutaires	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - atelier pratique nouveaux gestionnaires : 1 avec 11 participants - collectivités adhérentes : 393 - contrats : 645 - agents couverts : 13 754 - actes de gestion : 45 525 - utilisation des services associés : 230 + 116 dossiers statistiques + : 11 rencontres 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer la gestion du contrat groupe d'assurance des risques statutaires - Professionnaliser les gestionnaires RH des collectivités en proposant des ateliers pratiques - Proposer des actions de sensibilisation à la maîtrise de l'absentéisme pour limiter les coûts et améliorer les conditions de travail - Jouer un rôle d'intermédiaire entre parties prenantes pour aider à la résolution de situations complexes - Assurer suivi pluridisciplinaire des situations rencontrées par des agents en matière de santé au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Très bon taux de réadhésion au contrat groupe - Accompagnement important des collectivités pour s'inscrire dans les procédures du nouveau contrat - Projet trajectoire pour évaluer le niveau d'accompagnement des collectivités
	Déployer auprès des collectivités une protection sociale complémentaire prévoyance pour leur personnel	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - collectivités adhérentes : 296 - agents adhérents : 4 466 	<ul style="list-style-type: none"> - Aider les collectivités dans le processus d'adhésion et organiser des actions de communication 	<ul style="list-style-type: none"> - Succès de l'adhésion à la convention de participation à la PSC prévoyance - COPIL avec le courtier pour ajuster les modes de fonctionnement
	Préparer une offre de protection sociale complémentaire santé pour le personnel des collectivités (obligation au 1 ^{er} janvier 2026)		<ul style="list-style-type: none"> - Préparer un marché pour un AMO 	<ul style="list-style-type: none"> - Notification du marché avec l'AMO

C.3 - Contribuer à des conditions de travail sécurisées et épanouissantes dans les collectivités d'Ille- et- Vilaine		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Accroître la culture de prévention des collectivités	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ateliers : 3 - participants : 131 - réunions RRH : 3 - réunions interco : 2 - réunions assistants de prévention : 1 - réunions dans les CHSCT locaux : 2 	<ul style="list-style-type: none"> - Assister techniquement et juridiquement les coll. - Sensibiliser les collectivités - Animer des réseaux (assistants de prévention, RRH, secrétaires des CHSCT) - Proposer des actions de sensibilisation et mesures d'exposition pour le personnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Beaucoup de rencontres avec les acteurs de la prévention, soit au CDG, soit sur les territoires - Le format « atelier » est apprécié
	Proposer des interventions en hygiène et sécurité en collectivités	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - heures d'inspection : 831 - heures de DU : 92 	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser les missions d'inspection selon le protocole établi pour accompagner les collectivités dans la définition de leurs axes prioritaires d'actions - Répondre aux demandes d'accompagnement à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Objectif atteint pour la réalisation des missions d'inspection au regard des ressources mobilisables - Quelques difficultés à mobiliser les collectivités dans la planification - Davantage d'accompagnements au DU
	Prévenir les risques psychosociaux et certaines situations de mal-être au travail	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accompagnements réalisés : 17 dont 15 nouveaux accompagnements QVT 	<ul style="list-style-type: none"> - Échanges de pratiques - Animer des sensibilisations et participer à des réseaux - Proposer des accompagnements permettant d'identifier les facteurs de conflits (diagnostics d'organisation, diagnostics RPS) 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilisation aux RPS dans les ateliers DU - 500 agents sont accompagnés dans l'année 2024 (dossiers actifs), dont 294 nouvelles demandes

	Outiller les encadrants pour un management respectueux, susceptible d'éviter les RPS	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - coaching : 3 - accompagnement managérial : 0 	<ul style="list-style-type: none"> - Ateliers, coaching, accompagnement managérial et publications 	<ul style="list-style-type: none"> - Suite à une mobilité interne, une consultante en organisation a pris un nouveau poste de consultante coach. Sa formation s'est terminée en janvier 2024. - Un travail de co-traitance pour deux accompagnements avec le CDG 22 - 9 thématiques ont été proposées en atelier du management : 239
--	--	--	---	---

C.4 - Soutenir les agents, les cadres et les élus confrontés à des tensions au travail		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Gérer avec efficacité et discrétion les dispositifs de signalement et de traitement des alertes	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - missions d'accompagnement psychosocial : 317 (1.5 ETP) - saisines en déontologie : 23 - saisines en signalement et temps passé : 20 pour 0,07 ETP 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes - Poursuivre la mission d'accompagnement psychosocial (ancien DAAD) - Référent déontologue 	<ul style="list-style-type: none"> - Beaucoup de signalements réorientés vers des procédures plus classiques - Peu de saisines sur les questions de déontologie - 317 nouvelles sollicitations MAPS - 660 agents ont été accompagnés dans l'année 2024
	Accompagner les collectivités confrontées à des situations conflictuelles en s'efforçant d'optimiser les procédures d'enquêtes administratives	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - enquêtes adm. et temps passé : 3 pour 0,30 ETP - médiations juridiques juge : 1 pour 0,05 ETP 	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des accompagnements permettant de traiter les situations dégradées (médiations, accompagnement de collectifs en tension) 	<ul style="list-style-type: none"> - Enquêtes administratives utiles mais très chronophages - Expérimentation d'un modèle plus soutenable pour accepter toutes les demandes
	Assurer un accompagnement adapté à des événements critiques : agressions, accidents ou décès	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cellules de crises : 12 - collectivités : 12 - agents accompagnés : 26 	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement de la collectivité ou orientations vers des partenaires spécialisés (temps d'écoute collectifs, débriefings post-traumatique...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Cellules de crises importantes pour gérer de manière réactive des situations très critiques

C.5 - Veiller à un climat de travail favorable au sein du CDG 35		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Garantir les bonnes conditions d'exercice au siège	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aménagements de poste : 38 - Suivi médical : 25 visites - agents bénéficiaires des aides pour la PSC (13 €) : 95 agents (au 1/01/2024) 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre déploiement des outils de prévention des risques - Faire évoluer moyens informatiques en recherchant une cohérence et en améliorant la gestion de projet - Exploiter le VDC 3 / faire évoluer le VDC 1 et suivre l'impact sur le fonctionnement de l'établissement - Évolution la protection sociale complémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Moyens informatiques : déploiement téléphonie Teams, évolution des logiciels métiers, déploiement de la GRC - VDC 1 : travaux (sols du 1^{er} étage, LED) - suivi des interventions nécessaires sur les 2 bâtiments - vigilance sur consommation énergétique (audit et réflexions en copro) - Protection sociale complémentaire : mise en place du contrat avec Territoria Mutuelle - Décision revalorisation de l'IFSE avancée au 1/07/24
	Développer une culture de travail conviviale et décloisonnée	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - moments conviviaux : 5 - actions de l'Amicale 	<ul style="list-style-type: none"> - Retrouver autant que possible des temps conviviaux et d'interconnaissance - Renforcer la communication interne (agents, projets, missions, enjeux...) - Soutenir les initiatives conviviales (amicale du personnel, animations au village des collectivités ou dans les environs) et faciliter la pratique sportive 	<ul style="list-style-type: none"> - Vœux au personnel (thème « Les JO ») - Pique-nique en juin - Journée de cohésion et de convivialité en septembre - Jeu de l'été - Jaille numérique - Soutien à l'Amicale du personnel - Échanges au sein de l'IDP - Groupes de travail pour la labellisation RSO

	Favoriser l'intégration et la fidélisation des agents missions temporaires	<i>Nombre de :</i> - agents bénéficiaires prime mensuelle : 184 - attribution carte cadeau : 103 agents - rencontres proposées : 5	- Mettre en œuvre les nouvelles mesures en matière de régime indemnitaire - Développer les avantages sociaux - Favoriser conditions de travail - Poursuivre les rencontres avec les itinérants	- Revalorisation des agents en missions temporaires - Taux de fidélisation des agents qui réaugmente
	Associer le personnel du siège et ses représentants à la démarche « Trajectoire »	<i>Nombre de :</i> - ateliers ouverts : 8 - séances IDP : 2 - copil élus/agents : 3 - COCO : 1 - CODIR : 3	- Recueillir les attentes des agents, des élus et des managers concernant l'évolution du CDG et de ses moyens financiers et humains - Organiser et amorcer la mise en œuvre des « chantiers » liés à Trajectoire	- Ateliers avec les agents ou responsables d'activités volontaires - Travaux en CODIR spécifique - Informations des agents : Parenthèses, actualités ou focus intranet, message vidéo...

Axe D. Transitions sociétales et numériques

D.1 - Aider les employeurs publics locaux à s'adapter aux évolutions sociétales		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Intégrer les attentes sociétales dans les accompagnements RH	<i>Nombre de :</i> - rdv ou missions intégrant ces sujets : 35	- Enjeux de participation - Équilibre de vie - Sens du travail	- La majorité des accompagnements relève du champ organisationnel ; qvt et rh. 45 % ont été réalisées pour des communes, traduisant une forte demande de la part des collectivités de proximité.
	Mobiliser les acteurs territoriaux sur l'égalité Femme/Homme	<i>Nombre de :</i> - rencontres : 3	- Rencontres, informations - Intégration dans les LDG	- Réponse à un appel à projets sur l'égalité professionnelle F/H - 2 collectivités partenaires - 2 sessions de formations pour le personnel médico-social des 4 CDG bretons - Une vingtaine de personnes a pu bénéficier de ces 2*2 jours de formation. - une nouvelle affiche créée et 6 panneaux d'expositions
	Intégrer les sujets sociétaux dans les rencontres et réseaux		- Développement durable dans les pratiques métiers - Incitation au covoiturage des participants aux événements du CDG	- Peu de rencontres susceptibles d'être élargies à ces thématiques en 2024

D.2 - Soutenir les démarches en faveur d'administrations numériques structurées et sécurisées		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Contribuer à réduire la fracture numérique dans la sphère territoriale	<i>Nombre de :</i> - ateliers : 5	- Actions de sensibilisation et vulgarisation - Ateliers de prise en main de nouveaux outils collaboratifs - Favoriser un accès internet professionnel pour chaque agent	- 40 agents ont participé aux ateliers du numérique 2024
	Accompagner les collectivités dans la structuration et la modernisation de leurs outils numériques	<i>Nombre de :</i> - missions : 0	- Diagnostics des systèmes d'informations et accompagnement des projets - Ateliers ou temps d'inform ^o - Mise en relation des collectivités ayant des besoins en agents informatiques	- Animation d'un réseau d'informaticiens - Internalisation des actions de modernisation par les collectivités

	Soutenir la mise en conformité au RGPD	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - collectivités accompagnées : 57 conventions de première adhésion et 258 conventions de renouvellement étaient signées. Parmi les 18 intercommunalités du département, 13 ont contractualisé avec le CDG, dont 11 dans le cadre d'une démarche territoriale. 	<ul style="list-style-type: none"> - Désignation de DPD mutualisés - Démarche de mise en conformité 	<ul style="list-style-type: none"> - Renouvellements de conventions et les évolutions de tarifs afférentes - Sur les 18 intercommunalités du département, 13 ont conventionné avec le CDG (dont 11 portant une démarche par territoire) - Toutes modalités financières confondues, 281 communes sont accompagnées, représentant 84 % des communes du département, ainsi que 82 établissements (CIAS, CCAS, syndicats).
	Aider les collectivités à sécuriser leurs systèmes d'information pour remédier aux failles et les faire évoluer	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rencontres : 5 - missions : 2 - 2 webinaires avec l'amf 	<ul style="list-style-type: none"> - Missions de diagnostics et orientation vers des spécialistes - Information sur les possibilités d'assurance cyber-risques 	<ul style="list-style-type: none"> - Deux missions terminées avec d'excellents retours : tous les modules ont été activés et déployés - Deux nouvelles missions cyber lancées en fin d'année - Présence du CDG dans de nombreux réseaux (Déclic, ADN Ouest, COTER Numérique, AFCDP...) - 1 conférence départementale "Maires et menaces cyber : prévenir et réagir" a été organisée par le Préfet d'Ille-et-Vilaine avec le soutien du CDG 35

D.3 - Proposer aux collectivités divers outils pour dynamiser leur GRH		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Proposer une application pour le suivi qualitatif des RH (GPEEC = postes, évaluations, compétences)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - collectivités accompagnées : 0 - agents de collectivités dans la base : 0 	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer une application de GPEEC pour le suivi qualitatif des RH (compétences, parcours professionnels, évaluation) 	<ul style="list-style-type: none"> - Retour d'expérience du CDG 35 (suite entretien pro) a conduit à abandonner cette projection
	Encourager des approches nouvelles des Ressources Humaines intégrant davantage la participation, le sens du travail et l'éthique	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - séminaires (animation) : 2 - rencontres autour du coaching : 1 	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des accompagnements favorisant la participation des agents (formats ateliers, démarches participatives, Ludo-pédagogie...) - Informer sur les outils du coaching et de l'accompagnement managérial, pour favoriser le développement des potentiels et la motivation des agents (cadres ou non) - Proposer des outils d'évaluation des préférences professionnelles (questionnaires d'analyses des comportements professionnels) pour permettre aux agents de mieux se connaître et trouver leur place dans l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation régulière des outils performanSe dans les études Organisation et QVT - L'animation de séminaires à mi-mandat a été demandée
	Expérimenter des formats courts de sensibilisation auprès des collectivités sur divers sujets RH pour s'adapter au renouvellement accéléré des interlocuteurs	<p>Webinaires : 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Webinaire en lien avec l'amf sur la cybersécurité - Lancement d'un cycle de webinaire gratuit sur le coaching 	<ul style="list-style-type: none"> - Des actions de sensibilisation pour faire levier sur les appels à nos missions

D.4 - Aider les services publics locaux à s'adapter aux enjeux d'évaluation		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Encourager l'efficacité des collectivités par le dialogue de gestion (Compta analytique) en préparant la mise en œuvre d'un nouvel outil plus fonctionnel	Nombre de : - collectivités adhérentes : 20	- Maintenir le niveau d'adhésion - Développer de nouvelles fonctionnalités avec le GIP (v3)	- Développement de la prestation avec des rencontres dédiées - Maintien du nombre d'adhérents dans le 35 et attente de la V3 du GIP
	Aider à la formalisation des projets d'administration	Nombre de : - missions d'accompagnement au projet d'administration et coût de revient : 0		- Les séminaires à mi-mandat ont été privilégiés
	Promouvoir les outils et pratiques de pilotage par objectifs et indicateurs	Nombre de : - missions d'accompagnement au pilotage des objectifs et coût de revient : 0		- Des échanges avec l'activité compta ana et le CIG de la Petite Couronne permettent d'identifier des perspectives de travail intéressantes. Ce projet doit pouvoir trouver un cadrage plus précis courant 2025

D.5 - Veiller à la soutenabilité des actions du CDG		Indicateurs 2024	Actions Principales	Commentaires
	Sécuriser les procédures du CDG à l'égard des collectivités et partenaires		- Application rigoureuse des modalités définies dans les conventions - Actualisation et harmonisation des conventions - Exploitation de la gestion des relations des collectivités (GRC) - Diverses certifications - Contrôle de gestion : sensibilisation aux nouvelles règles de gestion financière, mise en place de process internes en lien avec la convention contrôle allégé	- Suivi réalisé - Poursuite du déploiement du plan cyber sécurité et du RGPD - Renouvellement de la certification Qualiopi - Préparation et déploiement d'une nouvelle solution de GRC (MS Dynamics) - Rencontre thématique sur la « responsabilité financière des décideurs publics » (juin) - Cartographie des risques concernant la paie
	Assurer une veille sur les coûts de revient pour ajuster les moyens internes (à approfondir dans le cadre de Trajectoire)		- Continuer la réflexion sur l'évolution des tarifs, des cotisations - Exploiter les éléments analytiques et les réviser si besoin	- Réalisés malgré des difficultés relatives à l'insertion de la masse salariale dans l'outil de compta analytique - Travaux prospectifs dans le cadre de l'évolution du modèle économique pour 2025
	S'efforcer de réduire l'impact des actions du CDG sur l'environnement		- Encourager le développement d'une alimentation locale et durable notamment via des menus végétariens et issus de productions locales (restaurant) - Poursuivre les sensibilisations à ces usages - Aboutir à un plan de déplacement si possible labellisé - Développer l'usage numérique (sollicitations, dossiers numériques, traçabilité, réunions...) - Tendre vers une sobriété numérique (ex. diminution des volumes de sauvegarde, archivage...)	- Suivi du MP du restaurant visant une conformité à la loi EGALIM - Préparation et obtention de la labellisation RSO du CDG en septembre 2024 - Gouvernance des données : préparation et déploiement de la nouvelle arborescence pour 2025 + archivage numérique (2 ^{ème} jaille) - Dématérialisation de différentes procédures avec les usagers + mise en place d'une commission d'homologation RGS (1 outil)

	Améliorer les process de gestion interne par la dématérialisation (siège et missions temporaires)	<p>Nombre de :</p> <p>- process revus : 0</p>	<ul style="list-style-type: none"> - GED interne, SAE, signatures électroniques... - Dématérialisation des entretiens professionnels et de la gestion des formations (NEEVA) 	<ul style="list-style-type: none"> - Déploiement de Multigest + versements vers le SAE (principalement pour les concours) - Mise en production du module Compétences de NEEVA - Tenue d'une revue de projets informatiques (oct. 2024)
				<ul style="list-style-type: none"> - Pas de mise en production du module Formations de Neeva (faute de temps)
	Développer les outils de pilotage du CPOM et des projets de mandat (à requestionner dans le cadre de Trajectoire)	<p>Nombre de :</p> <p>- indicateurs de suivi : 228</p> <p>- indicateurs de pilotage : 0</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un « chantier » pilotage : réflexion interne, benchmark auprès d'autres CDG
	Préparer une certification RSO (Lucie Progress)		<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des groupes de travail pour l'audit et le plan d'actions - Formaliser le suivi des actions - Communiquer sur les actions 	<ul style="list-style-type: none"> - Labellisation obtenue en septembre 2024 pour 2 ans



B. Le Conseil d'Administration du CDG 35

1. La liste de ses membres

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine, mis en place le 18 novembre 2020, se compose de la manière suivante :



TITULAIRES		SUPPLÉANTS
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES (élections)		
PÉTARD-VOISIN Chantal Maire de LE RHEU	Présidente	VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNÉ
LE COZ Louis Adjoint au Maire de REDON	Vice-Président	BOUSSEKEY Françoise Maire de SAINTE-MARIE
DOUTÉ-BOUTON Murielle Maire de PLÉLAN-LE-GRAND	Vice-Présidente	GRUEL Audrey Adjointe au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLESDER	Vice-Présidente	BROSSELLIER Christelle Maire de MESNIL-ROC'H
SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de CESSON-SÉVIGNÉ	Vice-Président	CABANIS Florence Adjointe au Maire de PACÉ
MORICE Marie-Christine Maire d'ÉTRELLES	Administratrice déléguée	
FOUGLÉ Alain Maire de FEINS	Membre du Bureau	LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD
CORNÉE Christelle Maire déléguée de RIVES-DU-COUËSNON	<i>membre titulaire en décembre 2022</i> <i>suite à une démission</i>	
MERVIN Marie-Claire Adjointe au Maire de DINARD	Membre du Bureau	GUICHARD Pascal Conseiller Municipal de DINARD
BERTON Jean-Éric Maire de LA DOMINELAIS	<i>membre titulaire en juin 2022</i> <i>suite à un décès</i>	
PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY		PASSILLY Karine Maire de SAINT-UNIAC
FORÊT Alain Maire de LA CHAPELLE JANSON		BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEBAULT
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG		MIJOLE Nicolas Conseiller municipal de VITRÉ
JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de CHAVAGNE		GALIC Sylvie Maire de LE VERGER
ROUL Christophe Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC		TANGUY Mickaël Conseiller municipal de GOVEN
BERTRAND Chrystèle Adjointe au Maire d'IFFENDIC		GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS
PRÉVERT Rose-Line Maire de LIEURON		BRIÈRE Chrystèle Adjointe au Maire de PIPRIAC
COCHAUD Yannick Maire d'ORGÈRES		CHEVALIER Marion Adjointe au maire de BRUZ
GAIGNE Olivier Maire de SAINT-MARC-LE-BLANC		PERRIN Paule Adjointe au Maire de MAËN ROCH
BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE		RENAULT Yves Maire de CHÂTEAUGIRON
SORAIS Pierre Maire de TRÉMEHEUC		DUFEU Gérard Maire de VIEUX-VIEL
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS (élections)		
CORNILLAUD Dominique Vice-Président de La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZÉ		GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COËSMES
OULED-SGHAIER Anne-Laure Vice-Présidente de Liffré-Cormier Communauté Adjointe au Maire de LIFFRÉ		FRAUD Emmanuel Vice-Président de Liffré-Cormier Communauté Maire de LIVRÉ-SUR-CHANGEON
BAUDOIN Jean-Luc Vice-Président Saint-Malo Agglomération	<i>membre titulaire en juin 2022</i> <i>suite à une démission</i>	
Maire de PLERGUER		

COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE (désignations)	
PERRIN Stéphane Vice-Président du CONSEIL RÉGIONAL	KRUGER Katja Conseillère régionale
PELLERIN Isabelle Vice-Présidente du CONSEIL RÉGIONAL	CROCQ André Conseiller régional
GALLIER Maxime Conseiller régional	PARMENTIER Méline Conseillère régionale
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT (désignations)	
ROUX Laurence Conseillère départementale	COURTEILLE Anne-Françoise Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35
BILLARD Armelle Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35	GUIDONI Jean-Paul Conseiller départemental
BOHANNE Jean-François Conseiller départemental	FAILLÉ Charlotte Conseillère départementale
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES (désignations)	
ROUSSET Emmanuelle Conseillère municipale déléguée à la Ville de RENNES Vice-Présidente de Rennes Métropole	GUILLOTIN Daniel Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain
CRANCE Jean-Virgile Adjoint au Maire de SAINT-MALO	LAUDE Sophie Conseillère déléguée à la Ville de SAINT-MALO
CARRÉ Maria Adjointe au Maire de FOUGÈRES	BOUDET Serge Adjoint au Maire de FOUGÈRES
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS (élections)	
MESTRIES Gaëlle Vice-Présidente du SDIS 35 Conseillère départementale	NADESAN Yannick Administrateur du CCAS de RENNES Adjoint au Maire de RENNES
ROUX Catherine Conseillère de RENNES Métropole Adjointe au Maire d' ACIGNÉ	PIROT-LEPRIZÉ Sophie Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO



Les membres du Conseil d'Administration du CDG 35

2. Les décisions du Conseil d'Administration en 2024

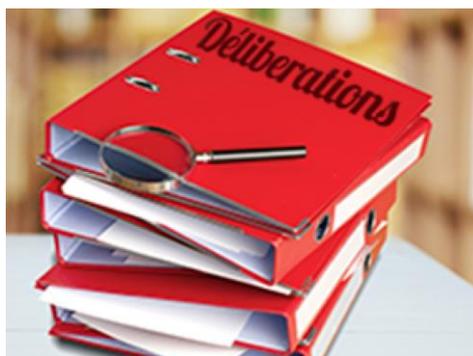
Au cours de l'année 2024, le Conseil d'Administration s'est réuni à 5 reprises sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, maire de Le Rheu.

Les administrateurs ont adopté, au cours de cette année, 91 délibérations.

Lors de sa séance du jeudi 25 janvier 2024, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 24-01	▪ M57 : règlement budgétaire et financier
N° 24-02	▪ M57 : les amortissements
N° 24-03	▪ M57 : application de la fongibilité des crédits
N° 24-04	▪ Budget Principal du CDG : budget primitif 2024
N° 24-05	▪ Affaires financières 2024
N° 24-06	▪ Budget Annexe de la Coopération Concours Grand-Ouest intégrée : budget primitif 2024
N° 24-07	▪ Budget Annexe de la Coopération Concours Régionale : budget primitif 2024
N° 24-08	▪ Barème de rémunération des intervenants : révision de la rémunération des concepteurs de sujets
N° 24-09	▪ Mutualisation des sujets de catégorie C entre les CDG du Grand-Ouest : adoption de la convention cadre
N° 24-10	▪ Formation des élus locaux : accès et financement
N° 24-11	▪ Comptes Épargne Temps : prise en charge
N° 24-12	▪ GIP Informatique : protocole transactionnel, renouvellement de la convention d'adhésion aux applications et avenir de certains logiciels
N° 24-13	▪ Marque employeur DEN.bzh : récapitulatif et avenants aux conventions
N° 24-14	▪ Missions temporaires : partenariat hors convention générale missions facultatives EPTB Eaux et Vilaine
Lors de sa séance du jeudi 4 avril 2024, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 24-15	▪ Budget principal du CDG : compte de gestion du receveur 2023
N° 24-16	▪ Budget principal du CDG : compte administratif 2023
N° 24-17	▪ Budget principal du CDG : affectation du résultat 2023
N° 24-18	▪ Budget principal du CDG : 2024 - Décision modificative n° 1 - reprise définitive du résultat de l'exercice 2023
N° 24-19	▪ Budget Annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée : compte de gestion du receveur 2023
N° 24-20	▪ Budget Annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée : compte administratif 2023
N° 24-21	▪ Budget Annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée : 2024 - Décision modificative n° 1 - reprise définitive du résultat de l'exercice 2023
N° 24-22	▪ Budget Annexe Coopération Concours Régionale : compte de gestion du receveur 2023
N° 24-23	▪ Budget Annexe Coopération Concours Régionale : compte administratif 2023
N° 24-24	▪ Budget Annexe Coopération Concours Régionale : 2024 - Décision modificative n° 1 - reprise définitive du résultat de l'exercice 2024
N° 24-25	▪ Attribution d'un véhicule de fonction au Directeur Général des Services
N° 24-26	▪ Tableau des effectifs 2024 du personnel du siège du CDG 35
N° 24-27	▪ Tableau des effectifs 2024 du personnel des activités portage de contrat, remplacement-renfort, service intercollectivité territoriale
N° 24-28	▪ Le bilan d'activités 2023
N° 24-29	▪ Autorisation d'ester en justice
N° 24-30	▪ Autorisation d'ester en justice
N° 24-31	▪ Concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2023 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 24-32	▪ Concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe 2023 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis

N° 24-33	▪ Concours professeur d'enseignement artistique 2023 spécialité « musique », discipline « musique traditionnelle » : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 24-34	▪ Concours professeur d'enseignement artistique 2023 spécialité « musique », discipline « jazz » : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 24-35	▪ Concours professeur d'enseignement artistique 2023 spécialité « musique », discipline « saxophone » : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 24-36	▪ Compte Épargne Temps : prise en charge
N° 24-37	▪ Convention de participation « Prévoyance » : avenant n° 1
N° 24-38	▪ Partenariat CARSAT Bretagne - CDG bretons : convention
N° 24-39	▪ Traitement des salaires et indemnités : partenariat hors convention générale missions facultatives - GIP MDA35
Lors de sa séance du jeudi 20 juin 2024, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 24-40	▪ Concours d'animateur territorial principal de 2 ^{ème} classe 2023 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 24-41	▪ Concours de rédacteur territorial principal de 2 ^{ème} classe 2023 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 24-42	▪ Formation instructeur des autorisations d'urbanisme à Fougères : demande de partenariat
N° 24-43	▪ Protection Sociale Complémentaire : consultation AMO pour le risque « Santé »
N° 24-44	▪ Partenariat avec la Région de Gendarmerie de Bretagne (RGBRET) : signature de la convention cybersécurité
N° 24-45	▪ Partenariat DEN.bzh : convention d'usage et charte d'engagement
N° 24-46	▪ Congrès Régional « Santé au Travail » : convention de partenariat
N° 24-47	▪ Souscription de contrats d'apprentissage
Lors de sa séance du jeudi 3 octobre 2024, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 24-48	▪ Projet « Trajectoire »
N° 24-49	▪ Concours de bibliothécaire 2023 : bilan financier et détermination du coût du candidats admis
N° 24-50	▪ Concours d'ATSEM principal 2 ^{ème} classe 2023 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 24-51	▪ Concours externes de caporal de sapeurs-pompiers professionnels 2023 : bilan financier et reste à charge SDIS 35
N° 24-52	▪ Concours d'auxiliaire de puériculture de classe normale 2024 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 24-53	▪ Examen pro (PI) de professeur d'enseignement artistique, « musique - chant » 2024 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 24-54	▪ Examen pro (PI) de professeur d'enseignement artistique, « musique - professeur coordonnateur MAA » 2024 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 24-55	▪ Concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives 2024 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 24-56	▪ Concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe 2024 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 24-57	▪ Coopération Régionale Concours : reconduction convention cadre pluriannuelle (2025-2030)
N° 24-58	▪ Compte Épargne Temps : prise en charge d'un agent de catégorie C
N° 24-59	▪ Décision modificative n° 2 de l'exercice 2024 du Budget Principal
N° 24-60	▪ Carte d'achat Caisse d'Épargne : renouvellement
N° 24-61	▪ Identité visuelle du CDG 35 : création graphique
N° 24-62	▪ Souscription de contrats d'apprentissage : modification
N° 24-63	▪ Groupement commande matériel audio et vidéo Ronde : convention constitutive entre le CNFPT et le CDG 35
N° 24-64	▪ Divers déplacements : mandat spécial

N° 24-65	▪ Modalités de remboursement des badges, clés magnétiques et télécommandes
N° 24-66	▪ Partenariat CMTF 2023-2024 : avenant à la convention
N° 24-67	▪ Renforcement du partenariat avec 4 BTS : support à l'Action Managériale
N° 24-68	▪ Missions temporaires : partenariat hors convention générale missions facultatives - Mairie de Saint-Jacut-de-la-Mer (22)
Lors de sa séance du jeudi 28 novembre 2024, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 24-69	▪ Rapport d'orientation budgétaire 2025
N° 24-70	▪ Tarifs des prestations facultatives 2025
N° 24-71	▪ Taux de cotisations 2025
N° 24-72	▪ Moyens humains pour l'année 2025
N° 24-73	▪ Examen professionnel de bibliothécaire principal 2024 (AG) : bilan financier et détermination du coût du candidats admis
N° 24-74	▪ Concours de technicien territorial 2024 : bilan financier et détermination du coût du candidats admis
N° 24-75	▪ Remboursement des frais de nomination de lauréats
N° 24-76	▪ Calendrier des concours et examens 2025/2026 : adoption et autorisation de signer les conventions
N° 24-77	▪ Coopération Concours Grand-Ouest : reconduction convention cadre pluriannuelle CDG du Grand-Ouest relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée interrégionale (2025-2030)-
N° 24-78	▪ Autorisation engagement, liquidation et mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif 2025
N° 24-79	▪ Marché public relatif à la location de mobilier auprès d'un prestataire extérieur pour l'organisation des épreuves écrites des concours et examens
N° 24-80	▪ Marché public relatif aux assurances des CDG bretons (constitution groupement de commande)
N° 24-81	▪ Services Ressources et Conseil et Développement : évolution des organigrammes
N° 24-82	▪ Soutien psychologique des agents du siège : mise en place d'un dispositif expérimental
N° 24-83	▪ Temps de travail des agents du siège : évolution des règles de gestion
N° 24-84	▪ Autorisations spéciales d'absence des agents du siège du CDG 35 : évolution de la nature et de la durée
N° 24-85	▪ Réduction du temps de travail : révision du protocole d'accord
N° 24-86	▪ Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) du CDG 35 : mise à jour (bilan des actions 2023)
N° 24-87	▪ Conditions particulières d'utilisation de la médecine du travail et du dispositif MAPS : modification
N° 24-88	▪ GIP Informatique des CDG : convention de mise à disposition de moyens
N° 24-89	▪ Formation IADS à Fougères : convention avec Pôle Formation Continue et Apprentissage du lycée Jean-Baptiste Le Taillandier
N° 24-90	▪ Avancement des projets formation
N° 24-91	▪ Secrétaires Généraux de Mairie : proposition d'enquête sur leurs attentes



3. Le bilan de l'activité de l'exécutif

Les élus du Centre de Gestion sont toujours fortement sollicités. Les dates essentielles de l'activité de l'exécutif au cours de l'année 2024 sont retracées ci-après :

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
Réunions des instances du CDG					
11/01/2024	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS/MCM	SA/JMP	LL
25/01/2024	Préparation Commission Administrative Paritaire de catégorie C	CPV	ESG	JMP	SG
25/01/2024	Conseil d'Administration du CDG	CPV	MDB/ESG/JPS	SA/LZ/JMP	LL
30/01/2024	Commission Administrative Paritaire de catégorie C	CPV			SG
05/02/2024	Conseil de Discipline de catégorie B	CPV	ESG		SG
08/02/2024	Conseil Médical formation plénière "collectivités affiliées"		JPS	JMP	SS
13/02/2024	Préparation CST - Formation Plénière		ESG	JMP	SG
15/02/2024	Comité Social Territorial - Formation Plénière		ESG/JPS	JMP	
15/03/2024	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail		ESG/JPS	JMP	SG
21/03/2024	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	LL
21/03/2024	Préparation Commissions Administratives et Consultative Paritaires	CPV	ESG	JMP	SG
26/03/2024	Commissions Administratives Paritaires de catégories A/B/C	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		SG
26/03/2024	Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG/LLC/JPS		SG
28/03/2024	Réunion annuelle avec les organisations syndicales	CPV	ESG/JPS	SA/JMP	SG
04/04/2024	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	SG/NJ/CN/CR/SS
10/04/2024	Conseil de Discipline - catégorie C	CPV	ESG/JPS		SG
17/04/2024	Préparation CST - formation plénière		ESG	JMP	SG
18/04/2024	Comité Social Territorial - formation plénière		ESG	JMP	
03/05/2024	Conseil de Discipline - catégorie B	CPV	ESG/LLC		SG
29/05/2024	Préparation Commissions Administratives Paritaires - catégories A/B/C	CPV		JMP	SG
04/06/2024	Commissions Administratives Paritaires - catégories A/C (promotion interne)	CPV	ESG/MDB/JPS		SG
05/06/2024	Commission Administrative Paritaire - catégorie B (promotion interne)	CPV	ESG		SG
07/06/2024	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS	SA/LZ/JMP	
13/06/2024	Préparation Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG	JMP	SG
18/06/2024	Commission Consultative Paritaire	CPV			SG
20/06/2024	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS	SA/LZ/JMP	Tous les RS
25/06/2024	Préparation CST - formation plénière		ESG	JMP	SG
26/06/2024	Conseil de Discipline - catégorie C		ESG		SG
27/06/2024	Comité Social Territorial - formation plénière		ESG	JMP	
09/09/2024	Conseil de Discipline - Catégorie B		ESG		SG
11/09/2024	Préparation CST - Formation Plénière		ESG	JMP	SG
12/09/2024	Comité Social Territorial - Formation Plénière		ESG	JMP	
19/09/2024	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	SA/LZ/JMP	
23/09/2024	Préparation Commissions Administratives Paritaires - catégories A/B/C	CPV	ESG	JMP	SG
23/09/2024	Préparation Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG	JMP	SG
24/09/2024	Commissions Administratives Paritaires - catégories B/C	CPV	ESG/MDB		SG
24/09/2024	Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG		SG
03/10/2024	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS	SA/LZ/JMP	
22/10/2024	Préparation CST - Formation Plénière		ESG	JMP	SG
24/10/2024	Comité Social Territorial - Formation Plénière		ESG	JMP	
05/11/2024	Conseil de Discipline - Catégorie B		ESG		SG
05/11/2024	Conseil de Discipline - Catégorie C	CPV	ESG		SG
14/11/2024	Bureau du CDG	CPV	LLC/ESG/MCM	SA/LZ/JMP	LL
28/11/2024	Conseil d'Administration du CDG	CPV	MDB/ESG/JPS	SA/LZ/JMP	LL
28/11/2024	Préparation Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) - Catégories A/B/C	CPV	ESG	JMP	SG
28/11/2024	Préparation Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG	JMP	SG
28/11/2024	Préparation Promotion interne B - Dérogatoire - Secrétaires Généraux de Mairie	CPV	ESG	SA/JMP	SG

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
03/12/2024	Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) - Catégories A/C	CPV	ESG		SG
03/12/2024	Commission Consultative Paritaire		ESG		SG
03/12/2024	Promotion interne B - Dérogatoire - Secrétaires Généraux de Mairie	CPV	ESG	SA/JMP	SG
05/12/2024	Conseil de Discipline - Catégorie C	CPV			SG
10/12/2024	Préparation CST - Formation Plénière		ESG	JMP	SG
12/12/2024	Comité Social Territorial - Formation Plénière		ESG	JMP	
Réunions CDG et coopérations					
08/02/2024	Forum de l'Emploi Public breton	CPV	MDB	SA/LZ/JMP	CR
13/03/2024	Journée du GIP	CPV		SA/JMP	
16/05/2024	Bureau du GIP	CPV		SA	
21/05/2024	Instance de suivi et de développement de la Coopération Concours Grand-Ouest	CPV		SA/LZ	NJ
03/09/2024	Bureau du GIP	CPV		SA	
10/09/2024	Conseil d'Administration du GIP	CPV		SA	
26/09/2024	Assemblée Générale du GIP	CPV		SA	
22/10/2024	Instance de suivi et de développement de la Coopération Concours Grand-Ouest	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
23/10/2024	Résiliation convention cadre SDIS Mayotte à la FNCDG	CPV		SA	
29/10/2024	Bureau du GIP	CPV		SA	
28/06/2024	CLEP - Comité régional des responsables RH (C3RH)	CPV		SA/LZ	
08/10/2024	Commission de coordination des employeurs territoriaux (CDG)	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
05/11/2024	Bureau du GIP	CPV		SA	
08/11/2024	Instance stratégique des 14 Présidents du GO dans l'Orne	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
19/11/2024	Conseil d'Administration du GIP	CPV		SA	
03/12/2024	Réunion régionale de la coopération concours au CDG 35		LLC		NJ
12/12/2024	Assemblée Générale du GIP	CPV		SA	
13/12/2024	Conférence des Présidents des CDG bretons au CDG 35	CPV	MDB	SA/LZ	
16/12/2024	Conseil régional d'orientation au CNFPT 35	CPV		SA/LZ	
Rencontres avec les collectivités ou institutions					
04/01/2024	Rencontre avec la Présidente de l'AMF35	CPV		SA	
19/03/2024	Rencontre avec le SG de la Préfecture M. LARREY	CPV		SA/LZ/JMP	
26/03/2024	Restitution audit énergétique	CPV	MDB	SA	LL
16/04/2024	Commission de coordination des employeurs territoriaux (CC Bretagne Romantique)	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
22/05/2024	Rencontre M. Perrin-Sarzier / M. Lebret DGA Ressources/ Mme Farcy DRH (Région)	CPV		SA/LZ	
12/06/2024	Colloque "la Responsabilité des décideurs publics"	CPV		SA/LZ/JMP	LL
08/10/2024	Commission de coordination des employeurs territoriaux (CDG)	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
24/10/2024	Rencontre avec Pierre Léonardi, nouveau maire de Vitré	CPV		SA	
19 au 21/11/2024	Congrès des Maires	CPV		SA/JMP	
25/11/2024	Congrès Régional de Santé au Travail à Vannes	CPV	JPS	SA/LZ/JMP	SS
Rendez-vous et réunions internes CDG					
09/01/2024	1 ^{er} COPIL Trajectoire	CPV	MDB/ESG	SA/LZ/JMP	LL/SG
16/01/2024	Cérémonie des vœux au Personnel	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	Tous les RS
06/02/2024	Réunion interne relative aux RH	CPV		SA	
13/02/2024	COPIL RSO	CPV		SA/LZ/JMP	LL/CN
22/02/2024	2 ^{ème} COPIL Trajectoire	CPV	MDB/ESG	SA/LZ/JMP	LL/SG
27 et 29/02/2024	Recrutements PREMICOLO		MCM	LZ/JMP	CR
28/03/2024	Instance du Personnel	CPV	ESG/JPS	SA	LL
19/03/2024	Ouverture PREMICOLO	CPV	MCM	SA/LZ/JMP	CR
13/02/2024	COPIL RSO	CPV		SA/LZ/JMP	LL/CN
20 au 22/02/2024	Recrutements PREMICOLO		MCM	LZ/JMP	CR
22/02/2024	2 ^{ème} COPIL Trajectoire	CPV	MDB/ESG	SA/LZ/JMP	LL/SG
19/03/2024	Ouverture PREMICOLO	CPV	MCM	SA/LZ/JMP	CR
11/04/2024	Instance du Personnel	CPV	ESG/JPS	SA	LL

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
11/04/2024	Groupe de Travail RSO - Préservation de l'environnement	CPV		SA	LL/SG/CN
13/09/2024	Comité de Pilotage Relyens	CPV		SA/JMP	SS
16/09/2024	Journée de cohésion et de convivialité	CPV	ESG	SA/LZ/JMP	LL/SG/NJ/CN/CR/SS
10/10/2024	Présentation budget Concours inter-régional	CPV		SA/LZ/JMP	NJ
10/10/2024	Instance du Personnel	CPV	ESG/JPS	SA	LL
04/11/2024	COFIL Trajectoire	CPV	MDB/ESG	SA/LZ/JMP	LL/SG

Président		CPV	Chantal PÉTARD-VOISIN
Vice-Présidents		LLC ESG MDB JPS	Louis LE COZ Évelyne SIMON-GLORY Murielle DOUTÉ-BOUTON Jean-Pierre SAVIGNAC
Administratrice déléguée		MCM	Marie-Christine MORICE
Directeurs		SA LZ JMP	Sébastien ANDRÉ Laurent ZAM Jean-Michel PAVIOT
Responsables de service	<i>Concours - Examens</i>	NJ	Nathalie JACQUET
	<i>Conditions de Travail</i>	SS	Sylvie SOYER
	<i>Conseil et Développement</i>	CN	Claire NOBILET
	<i>Mobilité - Emploi - Compétences</i>	CR	Christèle RÉGNAULT
	<i>Ressources</i>	LL	Ludivine LAUNAY
	<i>Statuts - Rémunération</i>	SG	Séverine GAUBERT

4. Les rencontres de la commission de coordination des employeurs territoriaux

‣ Communauté de Communes de la Bretagne Romantique - 16 avril 2024

Accueil par la Présidente du CDG 35 et par Evelyne SIMON-GLORY, Vice-Présidente du CDG 35 et de la Communauté de Communes de Bretagne Romantique

Météo RH et Projet d'école des métiers

Après un tour de table de l'actualité de chacun, de nombreux échanges ont eu lieu sur les différentes étapes de la phase d'étude de faisabilité (diagnostic, métiers ciblés, plan d'action) du projet d'école des métiers.

En conclusion de cette rencontre, il en ressort que les élus sont très préoccupés par le décrochage d'attractivité de la fonction publique par rapport au secteur privé. Sur les métiers en tension, la mobilité accrue et l'usure professionnelle des agents très engagés menacent la continuité du service public.

Les concurrences entre collectivités (communes / EPCI / département et métropole...) ne résolvent en rien la pénurie. La démarche volontariste et décloisonnée du CDG 35 est saluée. Elle sera complémentaire de la bannière DEN.bzh.

La proposition de prioriser l'école des métiers sur les métiers RH et finances est jugée très pertinente car ces fonctions transversales sont particulièrement ébranlées par les tensions de l'emploi depuis le COVID. Les services opérationnels parviennent sans doute davantage à valoriser leurs spécificités et leurs besoins de court terme. Pourtant, si les services support venaient à s'effondrer, nous serions bien démunis.

Les élus sont favorables aux démarches d'innovation en matière de prospection des candidatures et de formation. Ils souhaitent surtout que cela parvienne à contourner les obstacles à l'entrée dans la fonction publique, trop souvent résumée aux concours.

Ils seront attentifs aux déploiements des premiers dispositifs de formation envisagés sous le label « école des métiers ». Les agents issus de ces nouveaux dispositifs devraient restaurer les capacités des collectivités en comptabilité et paie, sur des nouveaux types de contrats afin de pouvoir les fidéliser.

Chacun s'efforcera de contribuer au succès des expérimentations.



Accueil par la Présidente du CDG 35 pour cette commission qui se tient pour la 1^{ère} fois au Village des Collectivités



Météo RH et enjeux de pérennisation des actions mutualisées

Conjoncture RH dans les collectivités : Une accalmie dans les mobilités, un léger mieux sur le front du recrutement, une vigilance sur les collectifs de travail très exposés aux conséquences des **usures professionnelles** et des vacances de postes.

Nouvelle Trajectoire du CDG : L'instauration d'une cotisation Santé au travail va permettre de pérenniser les réponses pluridisciplinaires à **la prévention et l'accompagnement de ces situations d'usure**. Cela permettra aussi d'investir des moyens à l'ingénierie de dispositifs de prospection/formation pour les métiers pénuriques ainsi que de créer une cellule juridique visant à limiter les tensions en collectivités et aider les employeurs confrontés à des contentieux.

5. Table ronde lors du Conseil d'Administration du 20 juin 2024 sur les enjeux spécifiques des dirigeants de collectivités locales



Marielle MURET-BAUDOIN, Présidente de l'Association des Maires et des Présidents d'Intercommunalité d'Ille-et-Vilaine, maire de Noyal-sur-Vilaine



Hélène GUILLET, Présidente du Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT), Directrice générale du CDG 44



Au cours de la séance du Conseil d'Administration du 20 juin 2024 sur les enjeux spécifiques des dirigeants de collectivités locales, les deux intervenantes ont rappelé l'importance des liens entre les maires et les DGS. Elles ont fait part de leurs expériences respectives et du manque de candidats pour les postes à responsabilités dans les collectivités, qui sont de moins en moins attractifs.

Les membres du Conseil d'Administration se sont interrogés sur l'attractivité des postes de direction et les conséquences de cette pénurie. Ils ont été unanimes pour considérer que le binôme Élu/DGS est nécessaire à la réussite des projets d'une collectivité.

Les points suivants ont notamment été évoqués :

- Le partage des rôles entre l'exécutif et l'administratif ;
- La pression constante sur ces postes avec un management et une technicité accrus ;
- Les principaux facteurs de motivation (projet et sens, rémunération, conditions de travail, reconnaissance) ;
- L'importance du lien avec les équipes ;
- La formation des élus et le rôle des responsables à cet égard avec le besoin d'un véritable statut de l'élu ;
- L'intérêt pour les élus de laisser leurs DG assister à des rencontres ou des formations, permettant une plus grande qualité du travail ;
- La nécessité pour le responsable DGS ou SG de souligner les projets envisageables ou non (les DGS sont des « briseurs de rêves pour les élus ») et de les hiérarchiser dans le temps en fonction des ressources disponibles ;
- Le partage des blocs « communal » et « intercommunal ».

C. Les relations institutionnelles

1. Signature de la convention de partenariat cybersécurité avec la Région de Gendarmerie de Bretagne (RGBRET)

Parce que leurs systèmes d'informations assurent le fonctionnement quotidien de leurs communes, les élus sont les premiers concernés par la menace cyber qui pèse sur leur organisation, notamment les rançongiciels. À l'instar de la sensibilisation des personnes physiques et des entreprises, la Région de Gendarmerie de Bretagne (RGBRET) accompagne les élus dans l'amélioration de la prise en compte de la menace cyber.

Depuis des années, le développement de l'administration numérique dans les collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine a amené le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine à adresser une offre globale aux collectivités accompagnées. Avec l'entrée en vigueur du Règlement Général sur la protection des Données (RGPD), les missions d'accompagnement se sont développées sur le champ de la mise en conformité au RGPD, puis de la cybersécurité.

L'envolée de la cyber-malveillance et l'augmentation des attaques informatiques envers les collectivités amènent les deux entités à proposer des services dédiés à la cybersécurité.

Au regard des offres de service conçues par chacune, une concertation et un travail de définition de partenariat sur ce champ d'action en particulier ont été organisés. Ce partenariat avait ainsi un double objectif :

- permettre aux deux entités de présenter une offre cohérente et coordonnée, lisible pour les élus et agents du département ;
- mutualiser les moyens et l'ingénierie déployés sur ces accompagnements, afin d'offrir aux collectivités un service optimisé et pouvant être déployé à plus grande échelle.

Une convention définissant les modalités de collaboration et de coordination entre les deux entités dans le cadre du développement des missions d'accompagnement des collectivités autour de la cybersécurité a été élaborée et signée le 11 juillet 2024.



2. Temps d'échange avec le Vice-Président de la Région Bretagne le 22 mai 2024

Une rencontre s'est déroulée, le 22 mai 2024, entre la Présidente et monsieur Stéphane PERRIN-SARZIER, Vice-Président RH de la Région Bretagne et administrateur du CDG 35, accompagné du DGA Ressources et de la DRH.

Au cours de cette réunion, différents points ont été évoqués :

- La participation de la Région aux Forums de l'Emploi Public à Brest en 2024 et Rennes en 2027 ;
- L'expérimentation d'enquêtes administratives en cas de comportements présumés sexistes ;
- La marque employeur DEN.bzh ;
- Le projet Compétences FPT 35 « École des métiers » ;
- La mission d'inspection des locaux de la Région ;
- Le conseil médical.

Les échanges très agréables dans la forme montrent une bonne volonté réciproque de nos structures pour mieux communiquer entre elles ainsi que vers les usagers et partenaires communs. Cependant, les contraintes d'agendas internes compliquent la concrétisation de certains chantiers.

Pour dépasser ces occasions manquées, plusieurs démarches seront engagées sous forme d'expérimentation (enquête administrative, inspection...). Le cas échéant, ces coopérations pourront prendre de l'ampleur et s'étendre à d'autres sujets (école des métiers, DEN.bzh).

Un point régulier des partenariats sera effectué.

3. Rencontre avec le Secrétaire Général de la Préfecture le 19 mars 2024

Le mardi 19 mars 2024, Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du CDG 35, accompagnée de Sébastien ANDRÉ, Directeur Général des Services, ont eu le plaisir d'accueillir monsieur Pierre LARREY, secrétaire général de la Préfecture d'Ille-et-Vilaine, ainsi que son équipe dédiée aux relations avec les collectivités d'Ille-et-Vilaine.

Au cœur de cette réunion, des échanges fructueux ont porté sur les défis RH actuels. Parmi les sujets abordés, le projet d'école des métiers départementale a suscité un vif intérêt, soulignant le besoin crucial de compétences sur le terrain, y compris pour les fonctions support (comptabilité et paie).

Les discussions ont également permis d'aborder l'impact de l'allongement des carrières sur le suivi médical des effectifs, ainsi que le rôle de tiers de confiance, assuré par le CDG 35, dans l'apaisement des situations en tension au sein de certaines structures notamment. Cette rencontre illustre l'intérêt des concertations entre les services de l'État et le CDG 35 pour la qualité du service public local.

4. Signature de la convention "contrôle allégé en partenariat" avec le responsable du SGC Rennes



Une rencontre s'est tenue le 12 juin 2024, en présence de la Présidente PÉTARD-VOISIN, du DGS Sébastien ANDRÉ, de Hugues BIED-CHARRETON, Directeur régional des finances publiques de Bretagne et du département d'Ille-et-Vilaine, du Responsable du Service de Gestion Comptable Roger SCHILLING ainsi que du Conseiller aux Décideurs Locaux Pascal LE BEC.

Préalablement à la signature de cette convention, une mission conjointe de diagnostic a été mise en œuvre. Cela consiste à évaluer la fiabilité et l'efficacité de l'organisation des services en charge du traitement des

dépenses du chapitre 011 (engagement, liquidation, mandatement et paiement). Cette évaluation, menée conjointement par le service des finances du CDG 35, le responsable du SGC de Rennes et le conseiller aux décideurs locaux, fait apparaître une maîtrise suffisante des risques et une volonté forte de l'ordonnateur de mettre en place un cadre de contrôle interne.

Une convention de contrôle allégé en partenariat a donc été signée, permettant au comptable public de procéder à des contrôles allégés des dépenses mandatées par l'ordonnateur.

5. Les rencontres inter-fonctions publiques

Le CDG 35 a représenté la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine à trois reprises en 2024 :

- Le mercredi 21 février après-midi, à la Préfecture d'Ille-et-Vilaine, avec plus de 35 participants représentant les 3 fonctions publiques dans le cadre de la mise en place du CLEP (comité local des employeurs publics d'Ille-et-Vilaine).
- Le 24 mai à la Préfecture Martenot à Rennes pour une présentation de la marque DEN.bzh devant 60 cadres de l'administration territoriale de l'État en séminaire départemental partiellement consacré aux problématiques d'attractivité. Les participants ont noté l'élaboration des piliers de marque (liberté, proximité, mouvement), la forte simplification des procédures de recrutement et l'absence de référence aux procédures propres à la fonction publique. La transposabilité à la FPE n'est pas possible directement, mais le travail sur les atouts des postes et la transparence des modes d'accès est inspirant.
- Le mercredi 28 juin après-midi, à la Préfecture de Région, avec une cinquantaine de participants représentant les 3 fonctions publiques pour retracer les avancées des CLEP de chaque département breton et prendre connaissance des offres de service de France Travail destinées au service public.

6. Assemblée Générale de l'Association des Maires d'Ille-et-Vilaine

Le vendredi 21 juin 2024, au théâtre municipal de Bécherel, l'assemblée générale de l'Association des Maires d'Ille-et-Vilaine s'est déroulée sur le thème principal de l'habitat.

À cette occasion, le salon Terres et Maires de 2025 a été annoncé. La Présidente MURET-BAUDOIN a précisé que les agents seraient aussi invités à ces rencontres. Elle a invité les Maires et la Présidente du CDG 35 à relayer cette annonce.



7. Assemblée Générale de l'Association des Secrétaires de Mairie d'Ille-et-Vilaine

L'Assemblée générale de l'ASMIV s'est déroulée le 20 juin au CDG. Elle a réuni près de 40 participants.

Un point a été présenté par le CDG 35 sur la loi sur les secrétaires généraux de mairie du 30 décembre 2023 et, notamment, la promotion interne spéciale pour ce métier. Ensuite, une animation sous forme de « pitch » assurée par une formatrice du CNFPT a été très appréciée.

Enfin, le nouveau logo et le nouveau nom de l'association ont été dévoilés. Après le vote en assemblée générale extraordinaire, l'association s'appellera SGM 35 « Secrétaire Généraux de Mairie d'Ille-et-Vilaine ».

8. Le « Club Interco »

Le « Club Interco » 35, qui permet d'échanger avec les 18 directions et services RH des EPCI d'Ille-et-Vilaine, s'est réuni à 2 reprises en 2024 :

- Le rendez-vous du 18 juin 2024 (9 participants) au Village des Collectivités a essentiellement porté sur l'étude Trajectoire du CDG 35. Les DGS ont pu exprimer leurs attentes vis-à-vis des missions du CDG 35.
- Une seconde rencontre s'est déroulée au CDG 35 le 4 décembre 2024 avec 8 intercommunalités représentées. Elle a permis de présenter le premier bilan de la convention de participation prévoyance qui regroupe à ce jour 286 collectivités, le lancement de la procédure pour la mutuelle santé ainsi que le projet trajectoire adopté avec la mise en œuvre de la cotisation santé et la réorganisation des services.



9. L'accueil des cadres de direction d'autres collectivités ou établissements

Le CDG 35 a accueilli, dans ses locaux, deux séminaires de cadres :



SÉMINAIRE CADRES

- La mairie de Vitré a organisé son séminaire de rentrée des cadres au Village des Collectivités le 22 février 2024.
- Le CODIR du CDG 44 s'est réuni le 19 juin 2024 dans l'espace Robert Barré du VDC 3.

D. Les interventions en 2024

1. Organisation d'un colloque "la Responsabilité des décideurs publics"

Le Centre de Gestion a organisé, en lien avec la Chambre Régionale des Comptes (CRC), la Direction Régionale des Finances Publiques (DRFiP) et le cabinet d'Avocats COUDRAY, un colloque consacré à "la Responsabilité des décideurs publics" le mercredi 12 juin 2024.



- La réforme mise en place en janvier 2023, qui met fin à la traditionnelle responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, a pour objectif principal de fluidifier l'action des collectivités, en réservant l'intervention du juge aux fautes les plus graves. En pratique, elle conduit les administrations publiques à réexaminer leurs circuits financiers pour mieux identifier les zones de risque et à diffuser plus largement la culture et les outils de contrôle interne, tout en allégeant les procédures.

Cette manifestation a connu une forte participation et avait pour sujet principal « la gestion du risque ». Deux tables rondes animées par Sébastien ANDRÉ, Directeur général du CDG 35, ont permis de faire le point sur une année d'application de cette nouvelle réglementation et de débattre de l'opportunité pour les collectivités de mieux gérer les affaires publiques avec ce nouveau paradigme.

- Différents intervenants : Yann SIMON, Procureur financier de la CRC de Bretagne, Ludovic DUFOUR, avocat au sein du cabinet Coudray Urban Law, Hugues BIED-CHARRETON, Directeur régional des finances publiques, Pascal LE BEC, Conseiller aux décideurs locaux DDFiP 35 et Tifenn BOUVET, Directrice des finances et de la commande publique à Cesson-Sévigné.

2. Colloque de l'EDAGO consacré à la déontologie et aux conflits d'intérêts devant le juge administratif le 24 mai 2024

Le Président du Tribunal administratif de Rennes, la Bâtonnière du barreau de Rennes et le Président de l'école des avocats du Grand-Ouest ont organisé conjointement un colloque sur la « Déontologie et le conflit d'intérêts devant le juge administratif », le vendredi 24 mai 2024, dans les locaux de l'École Des Avocats du Grand-Ouest (EDAGO).



Ce colloque a été l'occasion de revenir sur la façon dont ce renouveau déontologique en cours a saisi le procès devant le juge administratif, depuis maintenant une dizaine d'années.

Aux côtés des intervenants universitaires, magistrats administratifs et avocats, Sébastien ANDRÉ, Directeur Général des Services du CDG 35, a pu présenter les règles déontologiques qui s'imposent aux agents publics. L'occasion de valoriser les missions des deux référents déontologues du CDG, mais aussi toute l'activité de formation et d'information déployée par l'établissement pour accompagner les élus et les agents face aux problématiques de conflit d'intérêt et de déontologie.

Ce colloque a réuni près de 100 participants et fut une très belle réussite, de l'avis unanime des participants et des organisateurs.

3. Forum des métiers du droit public à la Faculté de droit de Rennes

Un forum des métiers du droit public, organisé par la faculté et le tribunal, s'est tenu à la Faculté de Droit et de Science Politique de l'Université de Rennes, le 4 avril 2024.

Le Directeur Général des Services a pu représenter le CDG 35 avec l'organisation d'une mini-conférence à l'attention des étudiants.

4. Matinale WEKA du 12 juillet à Rennes

Les Éditions WEKA, en partenariat notamment avec l'ANDCDG, a organisé le 12 juillet 2024 une matinale « Inclusion, diversité et parité au service de l'attractivité », dans les locaux de Rennes Métropole. La table ronde a été l'occasion pour les divers intervenants de proposer des méthodes et de partager des retours d'expérience sur les enjeux de l'inclusion, de la diversité et la parité dans la Fonction publique.



Le CDG y était représenté par son DGS, Sébastien ANDRÉ, dont l'intervention s'est concentrée sur les impacts de la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, qui a introduit des éléments fondamentaux comme la définition du handicap, le principe de compensation et l'obligation d'emploi de 6 % dans le secteur public. Cette loi a conduit à des résultats significatifs, notamment des moyens financiers importants pour l'insertion et le maintien dans l'emploi, et une augmentation du taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, particulièrement en Bretagne.

Le Centre de Gestion (CDG) joue un rôle crucial dans l'inclusion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (PSH) dans les services publics locaux. Il organise notamment des rendez-vous de l'emploi, collabore avec des partenaires comme Cap Emploi et participe à des initiatives comme le Duoday. Le CDG propose également des formations et des aménagements de poste pour favoriser l'inclusion.

Parallèlement, le maintien dans l'emploi est un défi, notamment pour les agents de la filière technique particulièrement exposés au risque d'inaptitude. Le CDG met en place des dispositifs comme la PPR et l'EPME pour accompagner les agents, mais des financements supplémentaires sont nécessaires pour prévenir l'usure professionnelle. Ce fut l'occasion d'évoquer la marque employeur DEN.bzh des CDG bretons, qui promeut des valeurs comme l'inclusion et le bien-être au travail.

Face aux défis budgétaires des collectivités locales confrontées à un manque de ressources pour créer des postes adaptés, une politique ambitieuse de l'État est nécessaire pour soutenir ces efforts.

5. La Gazette des Communes

Le DGS a participé à deux événements organisés par La Gazette des communes au cours de l'année 2024.

▸ Club RH La Gazette le 17 septembre, Le Mans

"FPT/FPE/FPH : mieux relever, ensemble, les défis RH à l'échelle des territoires". Il s'agissait du thème de la rencontre du Club RH qui a eu lieu au Mans le 17 septembre 2024. Cette rencontre matinale avait pour objectif d'évoquer les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs publics locaux et les moyens de partage de connaissances sur l'emploi entre les acteurs RH des collectivités, de l'État, du secteur hospitalier et médico-social.



Le Club RH de la Gazette des Communes a ainsi proposé un tour d'horizon des stratégies à adopter et des actions à mettre en place en faveur de l'emploi public local.

Sébastien ANDRÉ, directeur général des services du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine (35) a présenté les initiatives mises en œuvre à l'échelle du département d'Ille-et-Vilaine pour faciliter les mobilités inter-versants : une démarche initiée en 2014 entre la FPE, le FIPHP et donc le CDG 35, pour accueillir les personnes en situation de handicap.

Webinaire sur le bien-être des agents de la FPT du 5 novembre (enregistrement en studio)



La Gazette a organisé, comme chaque année, un webinaire destiné à commenter le baromètre bien-être au travail de « La Gazette » et de la MNT (15^{ème} édition) en vue de proposer des pistes d'amélioration pour la FPT. Sébastien ANDRÉ, DGS du CDG 35, est intervenu aux côtés du sociologue Jérôme GROLLEAU et de Laura IBANEZ, élue de la MNT, cadre territoriale.

Chaque année, l'enquête bien-être au travail reçoit plus de 5 000 réponses et permet ainsi d'apporter des enseignements et un suivi unique sur le ressenti des fonctionnaires publics territoriaux concernant leurs conditions de travail et leurs aspirations professionnelles.

Relations d'équipe, liens avec les élus locaux et les managers, rémunération, santé physique et mentale, prévention, attentes des agents : le baromètre permet de faire le point sur la vie professionnelle des agents, leurs attentes, leurs inquiétudes et leurs motifs de satisfaction, et de mesurer l'évolution de leurs perceptions à travers les années.

6. Participation du CDG 35 à plusieurs événements départementaux dédiés cybersécurité

Plusieurs événements relatifs à la cybersécurité se sont déroulés sur le département en 2024 :

- **Le 24 mai à Rennes**, une conférence départementale intitulée "**Maires et menaces cyber : prévenir et réagir**" a été organisée par le Préfet d'Ille-et-Vilaine. Cet événement a permis de présenter les différents services de l'État et partenaires territoriaux à même d'apporter leur aide aux collectivités territoriales du département. Mathieu JACOVELLA, responsable d'activités « Administration numérique et Protection des données » du CDG 35, y est intervenu devant plus de 200 élus et agents venus constater l'unité des différentes entités de l'écosystème cyber breillien.
- **Le 30 mai à Rennes, en partenariat avec l'AMF 35**, Mathieu JACOVELLA, responsable d'activités « Administration numérique et Protection des données » du CDG 35, et Thomas DUBOIS, chargé de mission Cybersécurité dans son équipe, ont coanimé un webinaire à destination de 70 élus et agents, permettant d'explorer les actions concrètes que les collectivités locales peuvent entreprendre afin de lutter contre cette menace grandissante.
- **Le 31 mai dans les locaux de Ouest-France à Rennes**, à l'occasion de la journée du groupe "Grand-Ouest" de l'AFCDP (Association Française des Correspondants à la protection des Données à caractère Personnel), Mathieu JACOVELLA est intervenu auprès de Christian CÉVAËR, Délégué à la sécurité numérique de l'ANSSI pour la région Bretagne et du RSSI du groupe Ouest-France pour un témoignage « Retex Gestion de crise cyber » autour du cas de la ville de BETTON.



E. Le management des services et les missions transversales

1. Les projets de l'établissement

► L'étude « Trajectoire »

Cette étude, lancée fin 2023, a mobilisé l'équipe de direction tout au long de l'année 2024. Elle visait à permettre au CDG de s'adapter face aux difficultés contextuelles constatées, à savoir :

- Un déficit d'attractivité de la fonction publique territoriale qui se traduit, notamment, par une baisse massive et rapide du recours aux missions temporaires (- 42 % d'heures facturées entre 2018 et 2024. Entre 2023 et 2024, on est à -14 %).
- Une perte d'expertise dans les collectivités territoriales qui a un impact direct sur les missions des services.
- Une complexité croissante des règles applicables à la fonction publique territoriale impliquant de renforcer l'appui juridique effectué auprès des collectivités.
- Des difficultés à assurer certaines missions, notamment dans le domaine de la santé au travail, de la gestion statutaire et de la couverture sociale.

Le CDG 35 a bénéficié d'un accompagnement extérieur du courtier Relyens pour faciliter la prise de décisions et être conseillé sur son organisation. Cette étude a mis à contribution l'ensemble des parties prenantes (élus du CA, représentants des collectivités, cadres et agents du CDG) sur différents temps tout au long de l'année 2024.

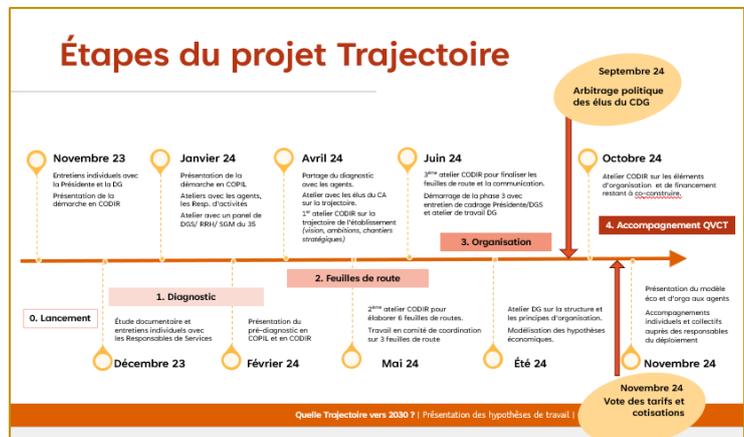
Plusieurs options ont pu être proposées aux élus du Conseil d'Administration dès le mois d'octobre 2024. Ils ont choisi, à l'unanimité, de renforcer la mutualisation des moyens au niveau départemental plutôt que de supprimer des services aux collectivités ou d'en réserver certains aux seules communes plus aisées financièrement. Une transformation du modèle économique était impérative à la suite de la chute des recettes des missions temporaires. Ce renforcement de la mutualisation s'est fait à travers la création d'une cotisation santé qui vise à financer l'ensemble des prestations facultatives dédiées à l'accompagnement médico-social des agents des collectivités adhérentes à la médecine préventive.

Cette cotisation santé inclura l'ensemble des visites réalisées par les médecins et les infirmières en santé au travail qui ne seront plus facturées. Elle inclura également l'accès à des psychologues du travail, une assistante sociale du travail et une conseillère en prévention des inaptitudes. Elle sera en application dès le 1^{er} janvier 2025.

La cotisation additionnelle, qui n'aura plus à financer les missions réalisées par l'équipe d'accompagnement psychosociale, verra son taux passer de 0,45 % à 0,40 %. Ce choix de maîtrise des moyens s'inscrit dans le contexte budgétaire contraint qu'affronte l'ensemble des collectivités et établissements publics d'Ille-et-Vilaine. Un maintien à 0,40 % était impératif pour permettre de continuer au CDG d'innover, notamment en matière de formation avec le lancement du module d'assistant comptable dont le CDG va devoir supporter une partie des coûts pour permettre aux collectivités utilisatrices de bénéficier de coûts de formation abordables.

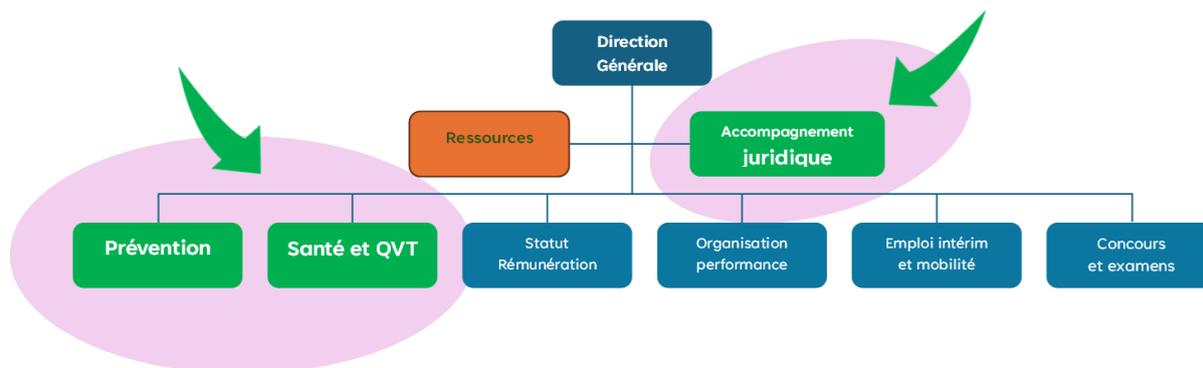
Cette étude a abordé l'ensemble des composantes du fonctionnement du CDG et plusieurs chantiers complémentaires du modèle économique ont été travaillés : la sécurisation de l'expertise, la transversalité, la relation aux collectivités, le pilotage, les pratiques managériales.

La sécurisation de l'expertise a fait l'objet d'un travail très poussé de l'ensemble des responsables de service du CDG et a permis d'identifier les postes les plus vulnérables de l'organisation et d'affiner la GPEEC pour limiter les risques de rupture dans la continuité du service apporté aux collectivités. Le diagnostic a permis de faire émerger la nécessité d'accompagner de manière plus poussée les gestionnaires RH des collectivités qui sont moins formés qu'auparavant.



Face au défi démographique des emplois publics, et particulièrement dans la FPT, ce besoin d'accompagnement sera d'autant plus important dans les prochaines années. Cette démarche a conduit à reconfigurer l'organigramme du CDG afin de sécuriser l'expertise et de renforcer la spécialisation de certains postes pour améliorer le service rendu aux collectivités d'Ille-et-Vilaine.

Le schéma d'organisation validé par les élus est le suivant :



Le **service Conditions de Travail** sera recentré sur la prévention et la protection statutaire et sociale. En effet, les évolutions à la hausse liées aux contrats visant à couvrir le risque statutaire (contrat groupe et convention de participation prévoyance) nécessitent une démarche collective de renforcement de la prévention des risques professionnels afin de conserver des assureurs à un tarif acceptable. Ce service renforcera son accompagnement dans tous les aspects de la gestion du contrat d'assurance statutaire.

Un **service Santé au Travail** sera créé pour dynamiser le suivi médico-social des agents territoriaux et l'étendre aux collectivités non suivies en médecine préventive à ce jour. Ce service inclura l'ensemble du personnel médico-social (médecins, IDEST, psychologues du travail, assistante sociale du travail, conseillère reclassement et handicap), le secrétariat du conseil médical et de l'équipe pluridisciplinaire. La majorité des activités du service sera financée par la cotisation santé nouvellement créée.

Une **unité juridique et déontologie** sera créée pour pouvoir proposer aux collectivités des accompagnements aux situations précontentieuses, notamment via des enquêtes administratives. Les représentants des collectivités ont fait remonter la tension croissante sur certaines situations individuelles très complexes qui nécessitent un accompagnement dédié.

La nécessité de renforcer la fonction de pilotage conduit à rattacher l'actuel **service Ressources** (nouvelle dénomination « Pilotage et Ressources internes ») à la Direction Générale des Services, piloté par l'actuelle responsable de service qui devient Secrétaire Générale.

Ces changements organisationnels seront mis en œuvre tout au long de l'année 2025 et mobiliseront la direction générale qui sera attentive à ce que le déploiement reste sécurisant pour les agents tout en améliorant la qualité du service rendu aux collectivités.

Par ailleurs, de **nouvelles feuilles de route** sont confiées à Laurent ZAM, Directeur Général Adjoint, et à Jean-Michel PAVIOT, Secrétaire général, dont la dénomination respective évolue en **Directeur Général Adjoint - Prospective et Emploi** et **Directeur Délégué Relations aux Collectivités et Animation des Réseaux**. Une **mission coopération régionale** est également créée, rattachée directement au Directeur Général Adjoint Prospective et Emploi. Cette mission assurera notamment la coordination de DEN.bzh, la marque employeur des CDG bretons.

► Le projet « Compétences FPT 35 »

Avec le cabinet d'étude Sémaphore référencé UGAP, une réflexion sur nos problématiques de recrutement et de formation a démarré en 2023 associant, dans le cadre d'un comité de pilotage, les grandes collectivités du département (sauf la Région), une représentation de collectivités petites et moyennes ainsi que le CNFPT. L'objectif était de s'entendre sur des dispositifs partagés et non concurrentiels.

De nombreux échanges ont permis de définir une méthodologie de travail pour explorer les possibilités et préfigurer les montages juridiques et financiers possibles. Face à une sévère pénurie de compétences en gestion de la paie et de la carrière, ainsi qu'à des habitudes de recrutement cloisonnées, la priorité d'aboutir à une démarche consensuelle entre les principales DRH territoriales d'Ille-et-Vilaine a été actée. Alors que le projet initial concernait les métiers RH-comptabilité, il est ressorti que la priorité à court terme devait cibler les fonctions d'assistant comptable, projet acté en fin d'année 2024.

La poursuite de l'accompagnement avec le cabinet Sémaphore s'est révélée être importante pour avancer sur les contours du futur « campus » (montage, contenu, nom, fonctionnement, moyens...). Des séances de travail ont eu lieu en 2024 et d'autres seront planifiées sur l'année 2025.

▸ L'identité visuelle du CDG 35

Les élus ont souhaité en 2023 que, dans le cadre des évolutions technologiques et digitales, le CDG 35 s'engage par la voie d'un groupement de commande (CDG 29, 35 et 56) dans la refonte de son site internet.

Cette démarche a amené l'établissement à repenser également son identité visuelle et le recours à un prestataire extérieur pour la conception du nouveau logo, la réalisation de la charte graphique et la déclinaison sur différents supports a été actée.

La société STRATIS, agence de communication également en charge du marché public de refonte des sites internet des 3 CDG membres, a été retenue après consultation pour élaborer le logo et la charte graphique du CDG 35.

La société, après échange avec la Présidente et les membres de la direction, a orienté ses travaux autour de 4 valeurs : la territorialité, la chaîne d'expertise, l'innovation et le nom « CDG » (marque qui fait sens pour les parties prenantes).

La palette colorielle explorée est inspirée de l'histoire du CDG et du département mais également de la marque DEN. La perception recherchée s'appuie sur des adjectifs valorisant l'établissement et leur déclinaison :

- Institutionnel = sérieux
- Innovant = moderne
- Accessible = simple
- Intelligent = subtile
- Humain = organique



Des études de création et leurs variantes ont permis d'aboutir à diverses pistes graphiques et leurs variantes. Madame la Présidente a souhaité associer les agents et les élus au choix du nouveau logo représentant leur établissement par le biais d'un sondage.

Le logo et la charte graphique seront finalisés au premier semestre 2025 et rendus publics en même temps que l'ouverture du nouveau site internet en septembre 2025.

▸ La coordination de l'établissement

La Direction Générale se réunit habituellement deux fois par mois pour coordonner les dossiers importants et préparer les diverses réunions.

▸ La conduite des services du CDG 35

- Les réunions de Comité de Direction, regroupant les responsables de service et la Direction Générale, se sont déroulées les 18 janvier, 14 mars, 25 juin et 19 novembre 2024. Le séminaire de rentrée prévu initialement le 27 septembre a été annulé.
- Une réunion du Comité de Coordination s'est tenue le 28 mai. Une seconde devait avoir lieu le 17 octobre 2024 mais a été reportée en janvier 2025.

F. La Comptabilité Analytique



L'année 2024 a été marquée par une adhésion massive des CDG à l'application. Les nécessités d'avoir des coûts de revient plus fiables pour les missions exercées et aider à la décision sur les tarifs ainsi que la perspective d'une nouvelle version plus simple ont certainement motivé ces décisions.

Les financements sont donc plus stabilisés et les ressources humaines pour suivre ces nouveaux adhérents adaptées aux besoins. Le CDG 35 a donc mis à disposition du GIP davantage de temps des experts métiers concernés et cet engagement est renforcé avec une nouvelle convention de mise à disposition de moyens qui prendra effet au 1^{er} janvier 2025.

En interne, le CDG 35 a recruté un nouveau responsable d'activité qui s'intègre dans le service Conseil et Développement et pourra développer des missions complémentaires à la comptabilité analytique.

G. La Coopération Régionale des Centres de Gestion bretons

1. Le pilotage de la coopération

Dans le cadre de la présidence tournante de la coopération, le CDG 35 assure l'animation des travaux et la préparation des instances du 1^{er} janvier 2024 au 30 juin 2025.

L'année 2024 a connu 4 réunions d'élus et 2 événements régionaux (le forum de l'emploi public à Brest et le congrès régional de santé au travail à Vannes).

Les temps forts de la Coopération des CDG bretons 2024	
Date - lieu et type de réunion	Sujets principaux
5 avril au CDG 29 Comité de pilotage (VP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concours & Examens : report de crédit exceptionnel 2023 sur 2024 sur le budget annexe Concours Grand-Ouest ▪ Bilan Forum de l'Emploi Public de Brest du 8 février 2024 : échanges sur l'impact de l'événement au vu des documents et des retours des acteurs ▪ Développement des formations pour mieux retenir les candidats : échanges de pratiques et mise en perspective des équipes formation, étude du projet d'école des métiers initié par le CDG 35 et des collectivités 35 ▪ Point d'avancement sur la préparation du congrès sur la santé : <ul style="list-style-type: none"> ○ validation de la thématique et de la date ○ choix du visuel : « Quand les collectivités bretonnes innovent en prévention et santé au travail » le 25 novembre au Palais des Arts à Vannes ○ proposition d'un questionnaire auprès des collectivités bretonnes ○ cartographie des accompagnements proposés par les 4 CDG ▪ Prestation cybersécurité : <ul style="list-style-type: none"> ○ organisation d'un retour d'expérience des accompagnements en cybersécurité des CDG bretons ○ projet d'une restitution à l'échelle régionale pour les collectivités ▪ Groupement de commande de modernisation des sites internet : <ul style="list-style-type: none"> ○ attribution du marché pour la refonte des portails des CDG 29, 56 et 35 / « usine à site » ○ résumé de l'analyse de l'offre ○ échanges sur méthode et calendrier de mise en œuvre ▪ Marque employeur DEN : <ul style="list-style-type: none"> ○ bugs récurrents sur le portail DEN Beetween / Précontact ○ règlement de la copropriété de la marque ○ opération « Printemps de DEN.bzh » ○ construction de la boîte à outils à destination des collectivités territoriales ○ déploiement campagne digitale automne 2024 ○ groupes de travail à venir
14 juin (visio) Comité de pilotage (VP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Point d'avancement sur la préparation du congrès sur la santé « Quand les collectivités bretonnes innovent en prévention et santé au travail » le 25 novembre au Palais des Arts à Vannes : <ul style="list-style-type: none"> ○ préprogramme, ○ modalités d'organisation et partage des travaux entre CDG ▪ Marque employeur DEN : <ul style="list-style-type: none"> ○ point sur Statistiques Power BI ○ retour sur Opération « Printemps DEN.bzh » ○ campagne digitale : rétroplanning et validation visuels ○ implication des collectivités : finalisation boîte à outils et projets de rencontres ○ évolutions du portail
11 octobre au CDG 22 Comité de pilotage (VP)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Concours & Examens : réunion annuelle des Présidents et VP Concours Grand-Ouest à Bagnoles-de-l'Orne le 8 novembre et reconduction de la convention pour 6 ans

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan annuel de la Coopération CDG - CNFPT Bretagne ▪ Finalisation du congrès régional de santé ▪ Groupement de commande de modernisation des sites internet : <ul style="list-style-type: none"> ○ point d'étape sur la refonte des portails ○ échanges sur méthode et rapprochements de pratique des services com ▪ Marque employeur DEN : <ul style="list-style-type: none"> ○ maintenance et évolutions du portail ○ point campagne digitale ○ rayonnement de la marque ○ démarche d'implication des collectivités ○ dynamisation des formations DEN.bzh ○ budget 2025 ▪ Point de situation Paie privée
<p style="text-align: center;">13 décembre au CDG 35 Conférence des Présidents</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Marque employeur DEN : <ul style="list-style-type: none"> ○ bilan 2 ans Dynamique DEN & perspectives 2025 ○ projet de charte pour organismes de formation ○ CREF ○ validation de recours à un AMO pour préparer le renouvellement du marché (fin du marché actuel avec Yellowways le 1^{er} décembre 2025) ▪ Congrès régional de santé : bilan & perspectives 2025 ▪ Territoriales de Bretagne 2024 « IA nouvel outil, nouveau collègue ? » : fréquentation, avis à chaud sur l'événement et bref résumé des déclinaisons potentielles de l'IA pour les CDG et les collectivités ▪ Apprivoiser l'Intelligence Artificielle dans nos CDG : <ul style="list-style-type: none"> ○ prévoir un atelier pratique sur l'usage de Beetween par nos recruteurs ○ optimiser les usages de l'IA générative et des assistants ○ veille sur les innovations à introduire dans nos SIRH (robots, IA...) et relations avec le GIP ▪ Observatoire régional et stratégie de la donnée : <ul style="list-style-type: none"> ○ bilan des travaux 2024 de l'Observatoire régional = publications ○ réflexions sur les modalités d'évolution de cette mission régionale ○ articulation à prévoir entre un analyste régional et relais dans les CDG sur la fiabilisation des données ▪ Convergence des pratiques : ▪ Une mutualisation récurrente des pratiques des 4 CDG : <ul style="list-style-type: none"> ○ Mise à jour de la documentation régionale et refonte groupée de 3 sites internet sur 4 & perspectives 2025

2. Les élus de la coopération bretonne des CDG à l'assaut de la Brigade numérique le 13 décembre

À l'issue de la conférence annuelle des Présidents de la coopération bretonne, une délégation a été reçue à la Brigade numérique afin de faire connaître l'offre de contact numérique de la Gendarmerie Nationale.

Cette unité nationale de la Gendarmerie Nationale voyait le jour le 27 février 2018, à Rennes, répondant à un besoin croissant d'adaptation à l'évolution numérique de notre société.

Depuis, cette unité innovante n'a cessé de se développer pour offrir un service de proximité toujours plus efficace et accessible.



Ce fut donc l'occasion de découvrir l'offre de service et la manière dont ce mode de contact (un tchat disponible 24/7) peut apporter une aide et un accompagnement précieux au quotidien aux élus, aux fonctionnaires territoriaux, ainsi qu'à la population.

Au menu, présentation du fonctionnement de la brigade numérique de Rennes (24/7) et de ses missions et immersion sur le plateau technique avec la présentation de l'application mobile "Ma Sécurité". Les discussions engagées ont révélé une synergie positive, fondée sur un partage d'objectifs visant à garantir la qualité du service public et à répondre au mieux aux attentes de la population.

3. Le Forum de l'Emploi Public breton du 8 février 2024 à Brest

Pour cette 5^{ème} édition, le Forum, rebaptisé « **Forum de l'emploi public breton** », s'est tenu le jeudi 8 février 2024 au Quartz-Congrès à Brest autour de la thématique « **la fonction publique tout au long de la vie** ».

La préfecture de la Région Bretagne s'est associée à l'organisation de cet événement inter-fonctions publiques, auquel a également participé la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Cet événement d'ampleur régionale en matière d'emploi et de formation est à la fois un séminaire professionnel et un salon de l'emploi qui s'adresse aussi bien aux fonctionnaires en recherche d'évolution professionnelle, qu'aux étudiants, demandeurs d'emploi et salariés du secteur privé souhaitant intégrer la fonction publique.

Au programme de cette journée : ateliers, tables-rondes, conférence, théâtre forum... mais aussi des formats innovants tels que :

- deux sessions de job dating inversé « Recrute ton boss », de présentation des employeurs publics des trois fonctions publiques aux agents, salariés et demandeurs d'emploi ;
- un « Tro Breizh de la mobilité » adressé aux agents publics afin de répondre à leurs questions sur leur évolution professionnelle et les guider sur une mobilité entre fonctions publiques.

Cette nouvelle édition a rencontré un beau succès puisque près de 1 800 visiteurs ont arpenté les allées du Quartz-Congrès pour assister à des ateliers, tables rondes et animations ou, tout simplement, pour rencontrer les employeurs publics présents et découvrir les nombreux postes à pourvoir.

La 5^{ème} édition 2024 en quelques chiffres



Elle a été très riche en échanges, en rencontres et en partages sur les défis RH de la fonction publique.

Durant cette journée, a également été décerné le prix du concours du Trophée de la restauration territoriale qui valorise et récompense le travail des agents assurant un service de restauration territoriale collective (crèches, centres de loisirs, écoles, collèges, lycées, EHPAD...) auprès de différents usagers.

Ce concours a été organisé le 26 janvier 2024 et 12 binômes bretons se sont affrontés durant plus de 3 heures pour composer un plat avec 3 éléments imposés (légumineuses, volaille et algues) et un panier mystère. Les binômes sont passés à tour de rôle présenter leur réalisation et faire déguster leur plat à un jury composé d'élus locaux, de professionnels de la restauration collective et d'un chef restaurateur.

Retour en quelques chiffres



Après une délibération très serrée au vu du niveau élevé, le Finistère a pris d'assaut les trois premières marches du podium. La première place est ainsi occupée par le chef **Olivier Detrain et Estelle Plouzenec**, seconde de cuisine, de la ville de Plozévet. Le deuxième prix revient à la ville de Scaër et le troisième à Douarnenez.



4. Le Congrès Santé

Depuis 2023, les équipes de prévention des 4 CDG préparent un temps fort afin de montrer que les actions de prévention portent leurs fruits par des exemples probants de collectivités et des présentations dynamiques des démarches des CDG. Le bilan présenté en décembre est largement positif :

➤ Un travail mobilisateur en amont :

- _ 60 agents des CDG bretons mobilisés (19 équipes projets) ;
- 1 questionnaire aux collectivités diffusé dès décembre 2023 (250 répondants) ;
- Plus de 15 collectivités bretonnes témoins.

➤ Une programmation variée :

- 2 conférences et 7 tables rondes ;
- Un parcours à la carte ;
- Des interventions interactives :
 - 1 serious game : « L'autopsie d'un accident de travail »,
 - 1 atelier : « Imaginez et construisez votre espace de travail idéal » ,
 - 1 zone d'expérimentation des risques,
 - 1 speed meeting.



➤ Une participation nombreuse et diversifiée :

- Environ 250 participants (142 établissements distincts hors CDG et partenaires) ;
- Une manifestation régionale (46 % du 56, 25 % du 35, 20 % du 22 et 9 % du 29) ;
- Une variété de publics dont 41 % représentants de communes et 26 % d'EPCI.

5. La marque employeur DEN.bzh

La marque employeur DEN.bzh résulte de la mise en œuvre du premier axe de la Coopération régionale des CDG (lié à l'attractivité). La coordination en est confiée à Delphine MORIN, chargée de mission régionale, sous l'autorité de Laurent ZAM, DGA du CDG 35, en copilotage avec Edith MERRANT, DGA du CDG 22.

L'initiative régionale a été récompensée à deux reprises au cours de cette année 2024 :

➤ Prix Jeunes Talents Place Marketing Forum - avril 2024

DEN.bzh a remporté le prix des jeunes talents lors du Place Marketing Forum à Caen, en avril 2024. Laurent ZAM, Directeur Général Adjoint du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, représentant les Centres de Gestion bretons, a témoigné avec conviction et passion !

Les étudiants des cursus de marketing territorial ont sélectionné la marque DEN.bzh parmi une douzaine d'initiatives inspirantes ! Ils ont été sensibles aux enjeux de la marque employeur des collectivités bretonnes :

- promouvoir les métiers territoriaux de proximité qui contribuent au bien-vivre ensemble en Bretagne.
- miser sur la solidarité des collectivités bretonnes en s'associant à la démarche pour parler plus fort et d'une seule voix !



Objectifs : faire rayonner cette initiative au service de l'intérêt général et booster les recrutements dans l'ensemble des collectivités bretonnes.

Le Place Marketing Forum est organisé par la Chaire Attractivité et Nouveau Marketing Territorial (A&NMT). Il s'agit d'un événement annuel qui réunit tous les ans 250 à 300 professionnels concernés par le marketing territorial et l'attractivité.

➤ Trophée IdealCO des Héros Territoriaux

DEN.bzh a reçu une distinction lors du Trophée des héros territoriaux 2024, prix « Collaboratif », thématique « Ressources ». Cet événement, organisé par IdealCO et ses partenaires, vient « célébrer les femmes et les hommes qui s'engagent au quotidien pour le bien public et construire le monde de demain ». DEN.bzh est fier de contribuer à cet élan positif et de représenter les collectivités bretonnes.

« Faire de nos territoires bretons des lieux où il fait bon vivre et travailler, en plaçant la qualité de vie au cœur des politiques RH des collectivités parce que des agents motivés et épanouis sont la clé d'un service public de qualité. » C'est ainsi que Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du CDG 35, a résumé l'ambition de DEN.bzh lors de la cérémonie de remise des prix, le 3 décembre, au Conseil Économique Social et Environnemental.



➤ Rencontre CNFPT à Hérouville St Clair (14) le 26 septembre 2024

Le 26 septembre à Hérouville-Saint-Clair (14), Laurent ZAM a présenté les principes et les premiers résultats de la marque régionale DEN.bzh à près de 60 responsables RH de collectivités de Normandie, lors d'un événement organisé par le CNFPT en présence des 5 CDG.

Cette rencontre a permis de partager les idées transposables (mise en relation employeurs/candidats plus ergonomique, simplification des offres d'emploi, procédures de recrutement plus courtes, promesse employeur soignée et appliquée...) et les spécificités de chaque région.

➤ Campagnes de promotion

Les CDG bretons ont animé dans leurs départements respectifs deux opérations :

- « Devenez DEN.bzh » au printemps 2024 vers les candidats.
- « P'tit DEN » de septembre à novembre 2024 à l'attention des collectivités.

Des actions de com digitales ont également été menées au cours de l'année.

Au total, ce sont 244 événements en 2024 sous la bannière DEN.bzh et 5 partenariats concrétisés.

6. Les démarches communes

La coopération entre les CDG bretons s'est poursuivie en 2024 sur les points forts habituels. Outre les démarches communes en matière de concours et de gestion des FMPE (compétences régionalisées sous l'égide du CDG coordonnateur), les services des 4 CDG sont en contacts fructueux sur :

- La publication de notes statutaires harmonisées ;
- Les échanges de pratiques entre conseillers en prévention et consultants en organisation ;
- Les mutualisations d'enquêtes sur les effectifs et le rapport social unique ;
- Les échanges de pratiques entre consultants et l'entraide en matière de coaching.



H. Les coopérations inter CDG

Les coopérations instituées disposant d'un budget annexe

Il existe 2 coopérations disposant d'un budget annexe :

- la coopération Concours Grand-Ouest intégrée ;
- la coopération régionale Concours.

(confer rapports du service Concours - Examens)



Chaque année, les travaux de la Coopération Grand-Ouest sont soumis à l'approbation des 14 Présidents lors d'une réunion plénière (instance stratégique) se tenant alternativement en Normandie, Bretagne et Pays-de-la-Loire.

L'édition 2024 a été accueillie à Bagnoles-de-l'Orne par le CDG 61 le 8 novembre. Elle a été marquée par la reconduction pour 6 ans de la convention de fonctionnement, renouvelant ainsi sa confiance dans les services du CDG 35 pour la coordination. La séance s'est achevée par un débat sur les rôles des CDG et du CNFPT en matière d'animation, de prospection et de formation des Secrétaires Généraux de Mairie.



I. Le niveau national

1. La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

▸ Les instances

Différentes réunions des instances de la FNCDG se sont déroulées en 2024 :

- **Bureau** : les 19 juin et 26 juin ;
- **Conseil d'Administration** : les 14 mars, 16 mai, 26 septembre et 20 novembre ;
- **Assemblée Générale** : les 6 juin et 12 décembre ;
- **Réunion des CDG coordonnateurs** : le 20 novembre.

De plus, les 4 commissions et 2 groupes de travail se sont rencontrés à plusieurs reprises durant l'année 2024. A également été mis en place un comité de pilotage FNCDG-ANDCDG.



▸ La mobilisation de la FNCDG concernant la réflexion autour d'un projet de loi « pour l'efficacité de la fonction publique »

La FNCDG s'est fortement mobilisée pour la contribution sur le projet de loi de réforme de la Fonction Publique. Ont participé aux réunions du groupe de travail et à l'élaboration de la contribution des élus, des directeurs, des DGA, des responsables de service, des représentants de l'ANDCDG.

Le projet de loi avait vocation à répondre à six questions :

- Comment faciliter l'entrée dans la fonction publique de talents plus diversifiés ?
- Comment fluidifier les mobilités, mieux gérer les parcours professionnels ?
- Quelle place donner aux logiques professionnelles propres aux grands domaines d'activité et aux métiers, pour mieux construire les parcours de carrière ?
- Comment mettre l'évaluation professionnelle au cœur du management ?
- Comment mieux récompenser l'engagement, le mérite et les résultats par la rémunération ?
- Comment mieux protéger les agents ?

La dissolution de l'Assemblée nationale intervenue le 9 juin n'a pas permis au projet de loi d'aboutir.

▸ L'accompagnement dans la mise en oeuvre des réformes

La FNCDG a réalisé divers accompagnements dans la mise en oeuvre des réformes :

- L'évolution des secrétaires généraux de mairie ;
- La protection sociale complémentaire ;
- Des actions en matière de concours et examens professionnels d'accès aux cadres d'emplois de catégories A et B de sapeurs-pompiers professionnels.



▸ La mise en oeuvre de l'agenda social

La FNCDG a participé à plusieurs réunions portant sur la politique salariale, l'organisation et les conditions de travail, le logement, l'organisation des élections professionnelles, l'égalité professionnelle femmes / hommes.

▸ La participation aux travaux menés au sein du CSFPT, du CCFP et de la coordination des employeurs territoriaux

Le Président de la Fédération et plusieurs représentants de CDG ont participé aux séances plénières, aux réunions de Bureau et aux formations spécialisées du CSFPT mais également aux plénières du CCFP en 2024.

◆ La promotion de l'action des CDG auprès des Pouvoirs publics, des collectivités et des partenaires

Tout au long de l'année, plusieurs rencontres ont été organisées avec le Gouvernement et les parlementaires sur différentes thématiques :

- le projet de loi sur « l'efficacité de la Fonction Publique »,
- l'évolution des rémunérations des agents publics,
- l'évolution des agents exerçant les fonctions de secrétaires de mairie,
- les policiers municipaux,
- le transfert des concours de sapeurs-pompiers professionnels,
- les difficultés de recrutement,
- l'observation des données sociales...

De plus, des travaux en collaboration avec la DGCL et la DGAFP ont été menés sur :

- la mise en place de l'index égalité femmes/hommes,
- la réforme de l'encadrement supérieur,
- la contribution à la réforme de la promotion interne dans la FPT,
- l'enquête sur les FMPE,
- la mise en œuvre de la visioconférence pour les oraux de concours,
- le logement des agents publics,
- l'évolution du site choisirleservicepublic.gouv.fr,
- l'évolution de l'exploitation de la base de données concours,
- le lancement du programme Handi'talents,
- la participation de la FNCDG au Conseil d'orientation des politiques de ressources humaines DGAFP,
- la présentation du champ des référents laïcité dans la FPT,
- la contribution à la partie réglementaire du code général de la fonction publique,
- l'organisation des élections professionnelles.



La FNCDG est également régulièrement auditionnée par le Sénat, l'Assemblée nationale, la Cour des Comptes, l'IGF, l'IGA, l'IGAS. Différents rencontres ou travaux avec les autres partenaires ont lieu, notamment pour différents partenariats (Défenseur des droits et Défense mobilité, CNFPT, Association des Petites Villes de France, France Travail...).

◆ La coordination et la mutualisation de l'action des CDG

- L'organisation de la réunion nationale des CDG coordonnateurs ;
- L'enquête annuelle sur la mission MPO ;
- Le travail engagé avec le GIP sur la bibliothèque nationale des actes ;
- L'évolution des chartes du médiateur et du référent déontologue ;
- L'enquête sur le fonctionnement des conseils médicaux ;
- La modification du calendrier national des concours 2025-2027.

◆ L'observation de l'emploi public local

- Le 13^{ème} panorama de l'emploi public ;
- Évolution du baromètre HoRHizons.

◆ Communication et information

- **Publications** : FEDEMAG, Travailler dans la FPT, dispositif de communication digital #metiersterritoriaux.
- **Participations** : Salon des Maires et des collectivités, salon du travail et salon nouvelle vie professionnelle, salon Choisir le service public, journées Portes ouvertes du CDG 77, vidéos CNFPT pour les 40 ans de la FPT, rencontre avec étudiants de Sciences Po Paris pour présenter les opportunités d'emploi dans la fonction publique territoriale.

2. Le Groupement d'Intérêt Public (GIP) Informatique

▸ Une gouvernance qui priorise les missions

Le Bureau du GIP a souvent échangé en visio et a préparé les réunions du Conseil d'Administration. La feuille de route actualisée a permis de revoir l'ordre des actions à mener, les moyens à mobiliser et les plannings prévisionnels. Une cotisation « Recherche et Développement » a été décidée.



▸ Journée GIP du 13 mars

Le GIP a institué une journée nationale à Paris pour faire le point sur son activité et permettre aux CDG de rencontrer les experts sur les différentes applications. Cette première édition a été un succès. Des débats ont aussi eu lieu sur les enjeux informatiques des CDG, notamment sur la cybersécurité.

▸ Un renforcement de l'équipe

Après le règlement des contentieux sur les mises à disposition des agents des CDG, le GIP a décidé de privilégier des recrutements directs pour les nouveaux collaborateurs en essayant de les rassembler davantage sur Paris. L'équipe est également renforcée pour faire face aux enjeux de développement des applications et d'accompagnement des CDG dans les paramétrages et les formations.

▸ Des consultations en cours pour les développements des applications

La suite des applications "agirhe" fait débat avec le départ programmé du gérant de la société de développement. Se pose la question de l'intégration des développeurs informatiques de cette société pour maintenir la compétence métiers et migrer vers de nouvelles applications.

Il a été décidé de faire appel à un prestataire privé pour le logiciel "santé au travail". Le GIP a lancé un appel d'offres mais les premiers résultats n'ont pas été concluants. L'analyse du marché va continuer en 2025.

Concernant l'application "missions temporaires", la réflexion est engagée pour savoir s'il faut redévelopper avec une société de développement ou faire appel à un prestataire privé dont celui qui a un quasi-monopole sur le secteur des services d'intérim des CDG.

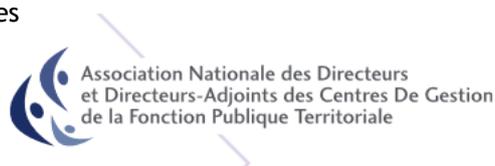
Pour la "comptabilité analytique", le développement d'une version simplifiée est en bonne voie et celle-ci devrait être testée en 2025 pour succéder à la version actuelle trop complexe à maintenir et à gérer.

Pour le logiciel "concours", la question d'un plan de développement plus fondamental est aussi en débat et nécessitera des fonds importants.

3. L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

L'année 2024 a été riche et active pour l'ANDCDG avec les réflexions et la contribution sur l'actualité statutaire de la FPT et notamment les propositions qu'elle a faites dans le cadre du projet de loi de réforme de la fonction publique qui était portée par le ministre Stanislas GUERINI.

Les experts des centres de gestion ont ainsi fait remonter des propositions que le Conseil d'Administration a ordonné et priorisé afin d'établir un document de 32 propositions "stratégiques" et 22 propositions plus techniques. Ce document a fait l'objet d'échanges avec le ministre et ses représentants et a également été le sujet de plusieurs articles de presse.



L'instabilité gouvernementale a mis fin temporairement à ces projets, mais nul doute qu'ils seront réabordés d'une façon ou d'une autre à l'avenir, car notre statut, aussi utile soit-il, a besoin de s'adapter aux évolutions de la société et nécessite des simplifications qui sont apportées, tantôt d'une loi, tantôt d'un simple décret.

Le Conseil d'Administration

Composé de 16 membres et renouvelé par moitié tous les 2 ans, représentant les territoires et les strates de CDG, le conseil d'administration définit les orientations des actions et priorités de l'association, dans une dynamique de prospective et un esprit technique et neutre. Il s'est déroulé à 8 reprises en 2024.

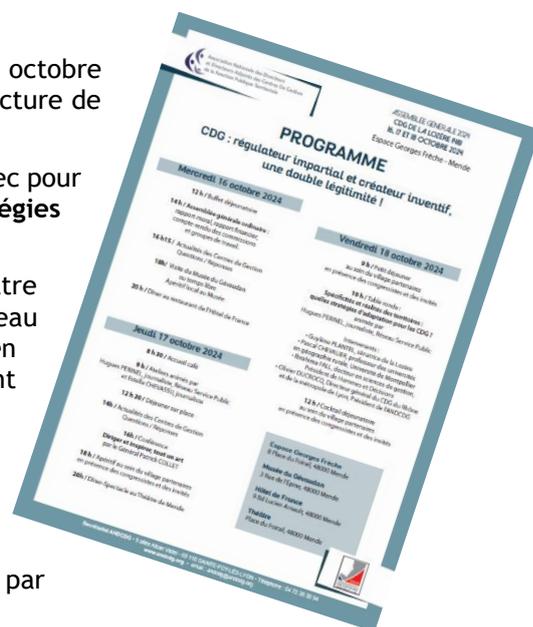
L'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale 2024 de l'ANDCDG s'est tenue du 16 au 18 octobre 2024 au cœur du Pays des Sources et en Gévaudan, à Mende, préfecture de la Lozère.

Cette édition a vu de nombreux ateliers ainsi qu'une table ronde avec pour thème **"Spécificités et réalités des territoires : quelles stratégies d'adaptation pour les CDG ?"**.

Ce congrès annuel, destiné aux adhérents, a pour objectif de permettre à tous les membres de se connaître et de développer un réseau d'échanges, de savoir et de pratiques. Au travers d'ateliers qui en découlent, ils réfléchissent notamment aux solutions qui permettent de garantir la qualité de service pour la satisfaction de leurs collectivités.

Chaque année, les congressistes sont accueillis dans un département différent pour s'immerger dans une configuration particulière : à chaque typologie de terroirs, de services publics et d'enjeux RH, correspond un panel spécifique de réponses apportées par le CDG.



Les ateliers de direction générale

Constatant une complexité croissante des enjeux de direction et un fort renouvellement des personnels de direction, le Conseil d'Administration de l'ANDCDG a décidé, fin 2023, de mettre en place des rencontres périodiques, destinées exclusivement à ses adhérents, pour les outiller dans leurs fonctions et encourager les pratiques de réseaux. L'animation de ces « Ateliers de Direction » a été confiée à Laurent ZAM, Directeur Général Adjoint du CDG 35.

Un sondage a permis de déterminer que la préoccupation principale des directrices et directeurs est de professionnaliser le pilotage des activités des CDG. Ce thème a donc été retenu pour la 1^{ère} édition accueillie au CDG 37 (Tours en Indre-et-Loire) le 30 mai 2024, précédée d'une soirée conviviale. En voici le déroulement :

- **9 h 00** : accueil et présentation des objectifs par Olivier DUCROCQ, Président de l'ANDCDG, Benoît de KILMAINE, directeur du CDG 37, et Laurent ZAM, animateur des Ateliers de direction.
- **9 h 30 - 12 h 00** : apports d'expertise et témoignages sur différentes approches du pilotage de la performance et des coûts de revient en CDG, avec le soutien des intervenants :
 - Héloïse DEROEUX, responsable service qualité et modernisation au CDG 69,
 - Johan LEGENDRE, responsable comptabilité analytique au GIP informatique des CDG,
 - Sédik MOKEDDEM, chargé du contrôle et du dialogue de gestion au CIG Petite Couronne.
- **13 h 00 - 15 h 30** : travaux en sous-groupes sur les tableaux de bord et indicateurs de performance.



30 personnes ont participé à cette rencontre et ont fait part de leur satisfaction.

Aussi, l'ANDCDG a décidé de reproposez cette même thématique le 21 novembre au CDG 26 (Valence dans la Drôme). Des grèves SNCF ont conduit à reporter la 2^{ème} session au 13 mars 2025.

4. Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT)

La gestion efficace des collectivités territoriales repose sur une synergie entre les acteurs locaux. Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT), représentant les directeurs généraux, et le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine (CDG 35), dédié à la gestion des ressources humaines, collaborent pour promouvoir le service public local et renforcer le dialogue social.



Le SNDGCT, avec plus de 4 000 membres, joue un rôle crucial dans la défense des intérêts des collectivités territoriales. Il est un acteur clé du dialogue social, tant au niveau local que national, pour accompagner la transformation de la fonction publique. Le SNDGCT participe activement aux réflexions sur le service public local et se positionne comme force de proposition, notamment aux côtés de la coordination des employeurs territoriaux, regroupant l'ensemble des employeurs publics de la FPT.

Depuis juin 2023, le Directeur Général des Services du CDG 35 a intégré la conférence nationale du SNDGCT en tant que "conseiller technique statut". En 2024, il a poursuivi les travaux sur la réforme du statut des secrétaires de mairie, la déclinaison de la réforme de l'encadrement supérieur de l'État à la territoriale mais aussi sur les prémices du projet de loi « fonction publique », abandonné depuis. Il a également participé à diverses réunions et au congrès annuel à Tours, rencontrant d'autres Directeurs Généraux des Services (DGS) de diverses structures.

La collaboration entre le SNDGCT et le CDG 35 est un gage de succès pour la gestion des collectivités territoriales. Ensemble, ils œuvrent pour un service public local de qualité, respectueux des agents et au service de tous les citoyens.

LES SERVICES

STATUTS - RÉMUNÉRATION

La carrière

Le service Statuts - Rémunération a en charge le suivi individuel des carrières des fonctionnaires des collectivités affiliées, de leur nomination à leur radiation des cadres, et de leur situation individuelle. Ce suivi est étendu aux agents contractuels de droit public depuis 2012 et renforcée par la loi n° 2019-828 de Transformation de la Fonction Publique.

Par ailleurs, le service accompagne les collectivités et leur apporte un conseil statutaire et rémunération pour les questions intéressant l'ensemble de leurs agents, quel que soit leur statut.

A. Les collectivités affiliées

Collectivités affiliées	2024	Observations
- Communes ⁽¹⁾	329	<i>(1) Non comprises les communes adhérentes : Rennes, Fougères, Saint-Malo</i> <i>(2) Établissements accueillant les personnes âgées : Foyers logements, MAPA, MARPA, maisons de retraite, ÉHPAD, SAAD</i> <i>(3) Non compris l'établissement public adhérent : SDIS</i>
- CCAS et ses établissements ⁽²⁾	63	
- CIAS	3	
- Caisses des Écoles / Cantines municipales	1	
- EPCC	2	
- OPAC/OPH	4	
- Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes	64	
- EPCI (<i>Communautés de communes / Communautés d'agglomération / Métropole</i>)	17	
- Groupement d'Intérêt Public	1	
- Établissement public local (<i>CDG 35</i>) ⁽³⁾	1	
- Régie d'une collectivité locale	1	
TOTAL	488	



B. Les effectifs concernés

Gestion par le CDG	Agents publics				
	2020	2021	2022	2023	2024
Fonctionnaires ⁽¹⁾	11 542	11 645	11 821	11 877	11 970
Contractuels de droit public	1 135	2 047	3 009	2 272	1 804
Variation fonctionnaires par rapport à l'année précédente	+ 143	+ 103	+ 176	+ 56	+ 93
Variation contractuels de droit public	- 308	+ 912	+ 962	- 737	- 468
Variation des fonctionnaires %	+ 1.25 %	+ 0.89 %	+ 1.51 %	+ 0.47 %	+ 0.78 %

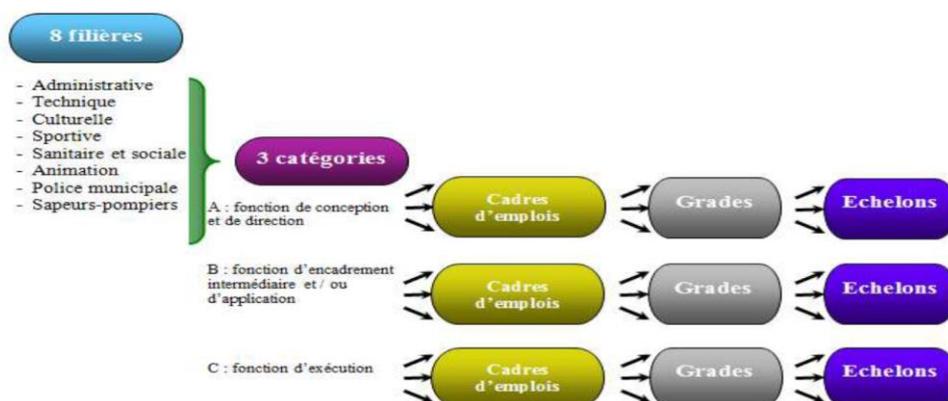
Au 31 décembre 2024, le nombre de fonctionnaires gérés est de 11 970 (stagiaires et titulaires, TC et TNC), soit une augmentation de 0.77 point.

Au 31 décembre 2024, le nombre de contractuels de droit public gérés est de 1 804 (dont 92 CDI), soit une baisse de 20.5 points par rapport au 31 décembre 2024. Il est à noter que les collectivités ne transmettent pas régulièrement leurs contrats.

1. Les effectifs par catégorie et par filière

Dans cette répartition par catégorie, les contractuels ne sont pas pris en compte.

CATÉGORIE	FILIÈRES							TOTAL	% PAR CATÉGORIE
	Administrative	Technique	Médico-Sociale	Culturelle	Sportive	Police	Animation		
A	581	189	289	93	7	0	0	1 179	9.85 %
B	648	350	402	346	94	10	178	2 028	16.94 %
C	1 636	4 519	1 316	292	10	110	880	8 763	73.21 %
TOTAL	2 865	5 058	2 017	731	111	120	1 058	11 970	100,00 %
% PAR FILIÈRE	23.93 %	42.34 %	16.85 %	6.11 %	0.93 %	1.00 %	8.84 %	100.00 %	-



2. Les mouvements (fonctionnaires stagiaires et titulaires)



		Turn-over 2024
		TOTAL
DÉPARTS	Nombre	636
	Effectif au 31.12.2024	11 970
	% de départs par rapport à l'effectif	5.31 %
ARRIVÉES	Nombre	861
	Effectif au 31.12.2024	11 970
	% d'arrivées par rapport à l'effectif	7.19 %

Évolution du turn-over des départs					
Année	2020	2021	2022	2023	2024
Toutes catégories	4.50 % (hors transfert) / 5.05 %	4.90 % (hors transfert) / 5.06 %	5.64 % (hors transfert) / 5.65 %	4.74 % (0 transfert)	5.22 % (hors transfert) / 5.31 %

Nature des départs					
Année	2020	2021	2022	2023	2024
Démission (stagiaire/titulaire)	69	90	99	80	123
Licenciement (inaptitude physique / suppression de poste...)	9	13	6	6	6
Révocation, mise à la retraite d'office, licenciement pour insuffisance professionnelle, licenciement pour faute	1	1	3	4	1
Mutation - radiation - fin détachement / transfert	100 / 63	186 / 18	211 / 2	184	223 / 11
Décès	18	9	11	10	9
Retraite	323	272	337	268	263
TOTAL	520 + 63 = 583	571 + 18 = 589	667 + 2 = 669	563	625 + 11 = 636

Nature des arrivées					
Année	2020	2021	2022	2023	2024
Nomination stagiaire	472	534	598	516	488
Nomination titulaire sans stage	4	1	2	5	2
Nomination par voie de détachement	124	89	154	108	144
Nomination par mutation	73	103	164	128	140
Nomination après intégration	41	35	51	44	49
Intégration	13	12	5	4	1
Nomination par voie de transfert de compétences	17	0	0	0	37
TOTAL	744	774	974	805	861

Au 31 décembre 2024, le nombre d'arrivées est porté à 861, soit une augmentation de 6.96 points.

C. Les évolutions statutaires

1. La revalorisation du métier des secrétaires généraux de mairie

La loi du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire généraux de mairie comporte plusieurs mesures :

- Un « **plan de requalification** » valable jusqu'au 31 décembre 2027 permettant aux agents exerçant d'ores-et-déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, via une promotion interne sans quota.
- Un **dispositif pérenne de « formation-promotion »**, permettant aux agents de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement de devenir secrétaire général de mairie en passant en catégorie B après avoir **suivi** une formation qualifiante et réussi un examen professionnel, via une promotion interne sans quota.
- Une **formation de professionnalisation au 1^{er} emploi** de secrétaire général de mairie.
- Un **accélérateur de carrière** via une bonification d'ancienneté (une obligatoire ; une facultative) dans l'échelon pour les agents exerçant les fonctions de secrétaires généraux de mairie.

Le service Statuts - Rémunération a accompagné les collectivités dans la mise en place de ces nouvelles mesures, à travers :

- Un webinaire organisé le 26 septembre 2024 ;
- La publication d'une fiche mutualisée ;
- L'organisation d'une première session de promotion interne dérogatoire avec une entrée en vigueur de la liste d'aptitude au 15 décembre 2024 (24 dossiers déposés dont 3 interco et 1 ne remplissant pas les conditions d'ancienneté ; 19 retenus).

À titre informatif, sur 205 communes de moins de 2 000 habitants, la répartition par grade de catégorie C est la suivante :

- 10 agents en C1 ;
- 46 agents en C2/C3.

D. L'accompagnement statutaire personnalisé

Depuis quelques années, au-delà du conseil statutaire quotidien, le service Statuts - Rémunération accompagne individuellement les collectivités dans les domaines des ressources humaines en lien avec leurs spécialités.

Aussi, des accompagnements statutaires sont intervenus en 2024 dans les domaines suivants :

- Les Lignes Directrices de Gestion RH ;
- Les règlements intérieurs ;
- Le temps de travail (annualisation...) ;
- La municipalisation (ou reprise en régie) d'une activité ;
- La mise à jour des dossiers administratifs ;
- Les reprises de services antérieurs ;
- L'accompagnement juridique (changement d'affectation, rupture conventionnelle...) ;
- ...



La retraite

A. Le régime de retraite

Seuls les chiffres 2023 sont publiés.

En 2023, sur "Ma Retraite Publique", ce sont 3,1 millions de comptes affiliés et plus de 6,1 millions d'accès aux services en ligne.

En 2023, le rapport démographique brut est de 1,40 cotisant pour un retraité.

Les chiffres connus de la CNRACL sont ceux de 2023 :

- 1,6 M de pensionnés, dont 57 % de territoriaux,
- 2,2 M de cotisants, dont 63 % de territoriaux,
- 41 600 employeurs.

B. Le partenariat CDC - CDG 35

La convention de partenariat entre la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) et les Centres de Gestion a été mise en œuvre dès janvier 2020 et couvre la période jusqu'à fin 2022. Un avenant avait été signé en janvier 2023 pour 2024 et 2025.

Le CDG 35 assure ainsi une triple mission pour 10 477 fonctionnaires CNRACL :

- une mission d'information pour le compte de la CNRACL, du RAFP et de l'IRCANTEC destinée aux collectivités affiliées et à leurs agents ;
- une mission d'accompagnement des employeurs territoriaux pour le compte de la CNRACL, du RAFP et de l'IRCANTEC ;
- une mission d'accompagnement des actifs en organisant des rendez-vous et des interventions, pour le compte des employeurs territoriaux au titre de la CNRACL sur les dossiers listés (dossiers matérialisés mais également dématérialisés comme avis préalable, liquidation, simulation, qualification des CIR, corrections anomalies).

Les missions des CDG n'ont pas été modifiées à ce jour.

1. Les aspects quantitatifs

	Adhérents à la CNRACL collectivités affiliées			
	2021	2022	2023	2024
Fonctionnaires CNRACL	10 319	10 300	10 381	10 477
Nombre de dossiers	1 200	800	700	650

2. Le conseil aux collectivités

Le CDG s'attache à satisfaire les nombreuses demandes d'informations pratiques liées aux préoccupations des agents des collectivités :

- messages aux collectivités par l'intermédiaire du site CDG 35,
- assistance téléphonique quotidienne : aide directe à la saisie dématérialisée,
- accompagnement quotidien par courriel,
- ateliers d'aide à la saisie sur la plateforme Pep's.

▸ Mission de contrôle

Le CDG assure un rôle d'assistance et de conseil auprès des collectivités affiliées.

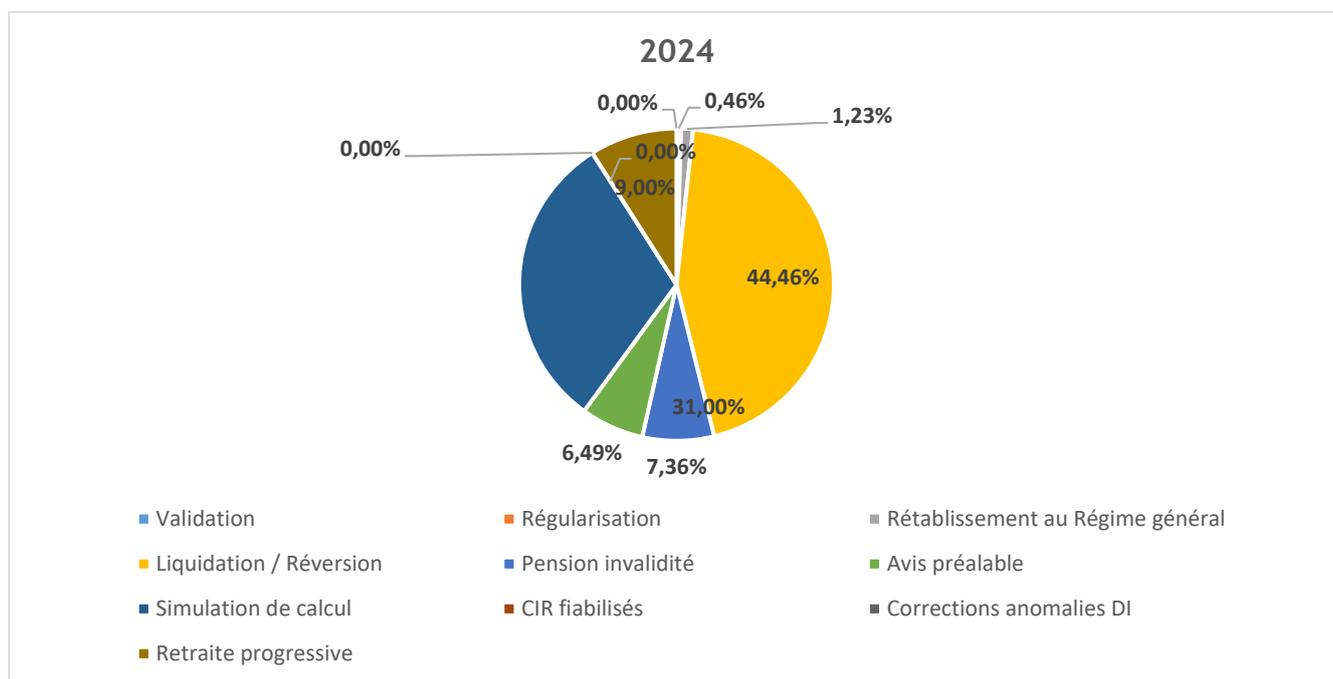
Il est à noter que le CDG s'inscrit dans le processus de dématérialisation de la CDC et poursuit son rôle de vérification par le biais de la plateforme internet.

En ce qui concerne les contrôles de dossiers, désormais seuls les liquidations et actes matérialisés sont rémunérés par la CNRACL. Il est à noter un décalage concernant la rétribution de cette mission entre sa réalisation et sa mise en paiement qui n'a lieu que lorsque le dossier est traité par la CNRACL, soit quelques mois, voire années, après.

En septembre 2024, la plateforme Pep's a évolué et est clairement plus à destination des collectivités en direct, ce qui pourrait conduire les CDG à s'interroger sur la volonté de la CNRACL à poursuivre un partenariat à terme. En effet, sur ce nouvel espace, l'envoi aux CDG a été ajouté (sur leur demande) mais demeure peu intuitif pour les collectivités. Cela a pour conséquence un nombre croissant de dossiers transmis directement à la CNRACL sans être contrôlé et visé par le CDG, ce qui pourrait induire une diminution de la participation financière de la CDC au CDG 35 en 2025.

Enfin, seuls les dossiers de rétablissement des cotisations, de régularisation de cotisations au Régime Général et de validations de services de contractuels demeurent non dématérialisés.

	Les dossiers vérifiés pour la CNRACL			
	2021	2022	2023	2024
Dossiers vérifiés	1 200	800	700	650
Validation	0,00 %	0,62 %	0,00 %	0,00 %
Régularisation	0,25 %	0,62 %	1,00 %	0,46 %
Rétablissement au Régime général	0,58 %	1,37 %	1,71 %	1,23 %
Liquidation / Réversion	23,30 %	34,12 %	44,15 %	44,46 %
Pension invalidité	2,90 %	2,87 %	8,60 %	7,36 %
Avis préalable	4,10 %	6,50 %	6,00 %	6,49 %
Simulation de calcul	37,50 %	33,12 %	23,44 %	31 %
CIR fiabilisés	31,25 %	20,62 %	15,00 %	0 %
Corrections anomalies DI	0,16 %	0,16 %	0,1 %	0 %
Retraite progressive				9 %



3. Mission facultative

La mission facultative proposée aux collectivités d'Ille-et-Vilaine affiliées et adhérentes au socle commun comprend deux types d'actions : des ateliers collectifs et des missions individualisées.



▸ Des ateliers collectifs

En petits groupes, il est proposé des ateliers permettant :

- d'acquérir ou renforcer les connaissances en matière de réglementation retraite aux services RH,
- d'accompagner les services RH dans la saisie des dossiers de Compte Individuel Retraite (CIR) pour les agents concernés par l'envoi d'un Relevé Individuel de Situation (RIS), des dossiers de préliquidation pour ceux concernés par l'envoi d'une Estimation Indicative Globale (EIG) et des dossiers de liquidation,
- d'aider à la constitution des dossiers matérialisés de validation de services de non titulaire, suite à la parution du décret et de l'arrêté précisant les délais de transmission des dossiers à la CNRACL.

Il n'y a pas eu d'atelier en petits groupes en 2024 du fait des absences du 1^{er} semestre et ensuite du changement de plateforme Pep's qui était prévu dans un 1^{er} temps en juillet mais qui a eu lieu en septembre.

À la demande de la collectivité, un accompagnement personnalisé pourra être mis en place :

- **Aide personnalisée** pour l'étude du départ à la retraite des agents CNRACL.
- **Aide personnalisée** pour l'étude du départ à la retraite des agents CNRACL + **entretien individuel** avec l'agent.

Concernant les aides personnalisées pour l'étude du départ à la retraite, les demandes sont exclusivement des demandes d'études avec entretien. Les demandes proviennent principalement de petites collectivités affiliées qui souhaitent déléguer intégralement la réalisation du dossier de retraite au CDG.

Pour en savoir plus...

Consultez la rubrique " S'informer sur la retraite " sur le site du CDG 35 : www.cdg35.fr / Gérer les RH
Toutes les infos sur les prestations, les différents régimes de retraite, le droit à l'information...



14 études avec ou sans entretien ont été réalisées en 2024. Une fois encore, la baisse s'explique par l'effectif réduit de l'équipe « retraite » du 1^{er} semestre, l'arrivée d'un nouveau gestionnaire en février 2024.

- **Réalisation du dossier retraite** : 30 dossiers en 2024.
- **Saisie et mise à jour des comptes individuels retraite** : pas de dossier en 2024

C. Le régime général

Le nombre important d'agents polypensionnés ou relevant du régime général et de l'IRCANTEC a incité le CDG à créer une collaboration avec la Caisse d'Assurance Retraite et Santé Au Travail (CARSAT) de Bretagne et le Centre d'Information et de Coordination de l'Action Sociale (CICAS) d'Ille-et-Vilaine.

Dans l'attente de la réforme, il n'y a pas eu de réunion avec le régime général et le CICAS de Rennes en 2024 mais plusieurs réunions pour mettre en place un partenariat ont eu lieu. La convention a été signée en 2024.

Une réunion avec France Services est intervenue pour présenter la réglementation CNRACL.

	Informations relatives au Régime Général				
	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de réunions collectives	/	/	/	3 ½ journées	/
Nombre de participants	0	0	0	172	/

Les commissions administratives paritaires

A. Le fonctionnement des commissions administratives paritaires

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fonctionnaires gérés	12 173	12 839	12 790	12 840	11 399	11 542
Nombre TOTAL d'avis CAP	6 585	7 050	3 028	2 372	2 262	1 091
dont avis CAP sur :						
- avancements de grade/échelon	5 658	5 691	1 627 **	1 278	1 172	765
- dossiers de promotion interne	149	103	168	145	213	249
Avis CAP à l'exception des avancements grade/échelon et dossiers de promotion interne	778	1 256	1 233	949	877	78

** suppression des avancements à la durée minimum dans le cadre du PPCR - régularisation des situations 2016

À compter du 1^{er} janvier 2021, les attributions des CAP sont recentrées sur les situations individuelles défavorables (non-titularisation, refus de formation, de position...), ce qui explique la baisse du nombre global de dossier.

	2021	2022	2023	2024
Fonctionnaires gérés	11 645	11 821	11 877	11 970
Nombre TOTAL d'avis CAP	23	20	13	17

Les Commissions Administratives Paritaires des catégories A, B et C se sont réunies à 5 reprises au cours de cette année 2024, en présentiel.

Statistiques CAP 2024 - toutes catégories confondues

	CAP 30.01.2024			CAP 26.03.2024			CAP 04.06.2024			CAP 05.06.2024			CAP 04.06.2024			CAP 24.09.2024			CAP 03.12.2024			TOTAL			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	Ens.			
<i>Rubrique 2</i> Refus de titularisation			1			1				3					3			1	0	0	9	9			
<i>Rubrique 3</i> Licenciement en cours de stage			1															2	0	0	3	3			
<i>Rubrique 20</i> Licenciement fonctionnaires IRCANTEC physiquement inaptes																			0	0	0	0			
<i>Rubrique 23</i> Révision de CREP				1										1	1				1	1	1	3			
<i>Rubrique 26</i> Questions d'ordre individuel / fonctionnaire Transfert de personnel						2									1				1	0	2	3			
<i>Rubrique 27</i> Application de l'article 97																			0	0	0	0			
<i>Rubrique 29</i> Décharge d'activité de service																			0	0	0	0			
Total général		0	2	1		3				3				5				3	1	0	16	17			
			2			4				3				5				3							

B. La composition des commissions administratives paritaires

La composition des CAP

CATÉGORIE A

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN, Présidente Maire de Le Rheu	- M ^{me} SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M. LE COZ Adjoint au Maire de Redon	- M. SAVIGNAC Maire de Cesson-Sévigné
- M ^{me} DOUTÉ-BOUTON Maire de Plélan-Le-Grand	- M ^{me} BRIÈRE Adjoint au Maire de Pipriac
- M. GORRÉ Adjoint au Maire de Le Crouais	- M. ROUL Adjoint au Maire de Guipry-Messac
- M ^{me} MORICE Maire d'Ételles	- M. SORAIS Maire de Tréméheuc
- M. DUFEU Maire de Vieux-Viel	- M. GAIGNE Maire de Saint-Marc-Le-Blanc
- M ^{me} DE LA VERGNE Adjointe au Maire de Châteaubourg	- M ^{me} BOUCHER Maire de Saint-Georges-de-Reintembault
- M ^{me} BROSSELLIER Maire de Mesnil-Roch	- M ^{me} JOULAUD Adjointe au Maire de Chavagne

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} RIVARD (C.F.D.T.) Mairie de Saint Aubin d'Aubigné	- M ^{me} CORVAISIER (C.F.D.T.) Mairie de Châteaugiron
- M ^{me} LEVEILLE (C.F.D.T.) Mairie de La Chapelle des Fougeretz	- M ^{me} ROEGIERS (C.F.D.T.) Vallons de Haute Bretagne Communauté
- M ^{me} LUMUTRICY (C.F.D.T.) SIGEHPAD de Saint-Domineuc	- M ^{me} SAUVAGERE (C.F.D.T.) Mairie de La Bouëxière
- M ^{me} COUASNON (C.F.D.T.) SIGEHPAD de Saint-Domineuc	- M ^{me} GUTIERREZ (C.F.D.T.) Mairie de Combourg
- M. BRAND (C.F.D.T.) Syndicat la Flûme - Le Rheu	- M ^{me} LORE (C.F.D.T.) Mairie de Combourg
- M. SAULNIER (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Chantepie	- M. MAILLARD (S.N.D.G.C.T.) CdC Montfort Communauté
- M ^{me} COLONVAL (S.N.D.G.C.T.) CdC Liffré Cormier Communauté	- M ^{me} LANCIEN (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Noyal sur Vilaine
- M ^{me} BREHIER (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Pacé	- M ^{me} DUCHER (S.N.D.G.C.T.) Mairie de L'Hermitage

CATÉGORIE B

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN, Présidente Maire de Le Rheu	- M ^{me} SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M ^{me} BROSELLIER Maire de Mesnil-Roc'h	- M. SAVIGNAC Maire de Cesson-Sévigné
- M ^{me} DOUTÉ-BOUTON Maire de Plélan-le-Grand	- M ^{me} JOULAUD Adjointe au Maire de Chavagne
- M. GORRÉ Adjoint au Maire de Le Crouais	- M. HERVÉ Maire de Bazouges-la-Pérouse
- M ^{me} DE LA VERGNE Adjointe au Maire de Châteaubourg	- M ^{me} BOUCHER Maire de Saint-Georges-de-Reintembault
- M ^{me} OULED-SGHAIER Adjointe au Maire de Liffré	- M. ROUL Adjoint au Maire de Guipry-Messac
- M ^{me} VINCENT Maire de Chevaigné	- M. LE COZ Adjoint au Maire de Redon
- M. RENAULT Maire de Châteaugiron	- M. SORAIS Maire de Trémeheuc

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. BEAUVIR (C.F.D.T.) Mairie de Cancale	- M. REUZE (C.F.D.T.) Mairie de Saint-Grégoire
- M ^{me} HALLIER (C.F.D.T.) Mairie de Le Rheu	- M ^{me} BASTARD (C.F.D.T.) Mairie de Vern-sur-Seiche
- M. TOUQUET (C.F.D.T.) Mairie de Pacé	- M ^{me} CHALOPIN (C.F.D.T.) CCAS/EHPAD de Bourg-des-Comptes
- M ^{me} LAGRANGE (C.F.D.T.) Saint-Malo Agglomération	- M ^{me} BOUCESSAY (C.F.D.T.) Mairie de Crevin
- M. ALLAIN (C.F.D.T.) Mairie de La Bouëxière	- Mme DEMÉ-NÉDELEC (C.F.D.T.) CIAS de Mordelles
- M. TROPLAIN (C.G.T.) Mairie de Combourg	- M ^{me} CHALOPIN (C.G.T.) CCAS/EHPAD de Bourg-des-Comptes
- M ^{me} BEDOUET (F.O.) Vitré Communauté	- M. GEORGES (F.O.) Mairie de Dinard
- M ^{me} GRUEL (S.U.D.) CdC du Val d'Ille-Aubigné	- M ^{me} BIGOT-CHAPIN (S.U.D.) CdC Brocéliande Communauté

CATÉGORIE C



REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN, Présidente Maire de Le Rheu	- M ^{me} SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M ^{me} BROSELLIER Maire de Mesnil-Roc'h	- M. SAVIGNAC Maire de Cesson-Sévigné
- M. RENAULT Maire de Châteaugiron	- M ^{me} MORICE Maire d'Ételles
- M. GORRÉ Adjoint au Maire de Le Crouais	- M. GALLIER Adjoint au Maire de Saint-Grégoire
- M. DUFEU Maire de Vieux-Viel	- M ^{me} CABANIS Adjointe au Maire de Pacé
- M ^{me} OULED-SGHAIER Adjointe au Maire de Liffré	- M. PIEDVACHE Maire de Boisgervilly
- M ^{me} BAKHOS Conseillère municipale de Servon-sur-Vilaine	- M ^{me} DE LA VERGNE Adjointe au Maire de Châteaubourg
- M ^{me} JOULAUD Adjointe au Maire de Chavagne	- M. MIJOLE Conseiller municipal de Vitré

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} GAREL (C.F.D.T.) CIAS de Mordelles	- M. MAUNY (C.F.D.T.) SMICTOM de Tinténiac
- M ^{me} SAUVÉE (C.F.D.T.) Mairie de Chartres-de-Bretagne	- M. LACOURLY (C.F.D.T.) Mairie de Saint-Grégoire
- M ^{me} LEFAUCHEUR (C.F.D.T.) SIGEHPAD Saint-Domithual	- M ^{me} BRÉAL (C.F.D.T.) Mairie de La Chapelle des Fougeretz
- M. LE BARSE (C.F.D.T.) Mairie de Cesson-Sévigné	- M ^{me} BURON (C.F.D.T.) CdC Liffré Cormier Communauté
- M ^{me} CALONNEC (C.G.T.) CCAS/EHPAD de Bruz	- M. JOUANNO (C.G.T.) Mairie de Pont-Péan
- M. DEMOLDER (C.G.T.) Mairie de Pont-Péan	- M ^{me} BOISTAULT (C.G.T.) CCAS/FL de Chartres-de-Bretagne
- M ^{me} SAVARY (F.O.) Mairie de La Richardais	- M. HAQUEBERGE (F.O.) Mairie de Dol-de-Bretagne
- M ^{me} BORODINE (S.U.D.) CdC Liffré Cormier Communauté	- M. VOISIN (S.U.D.) Mairie de Melesse

C. La promotion interne

1. La promotion interne de droit commun

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les CAP ne sont plus compétentes en matière de promotion interne.

La compétence revient à la seule Présidente du CDG qui a fait le choix de réunir un groupe de travail composé à la fois des représentants des employeurs et des représentants des agents (titulaires de la CAP).

	2021	2022	2023	2024
Nombre de dossiers déposés	205	293	316	308

2. Promotion interne des Secrétaires généraux de mairie

Suite au décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024, une seconde promotion interne exceptionnelle a été organisée dans le cadre du plan de requalification des secrétaires généraux de mairie.

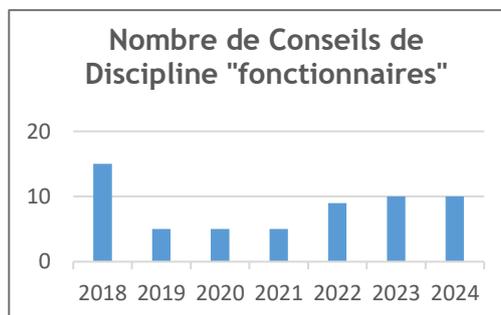
	2024
Nombre de dossiers déposés	24

D. La discipline des fonctionnaires

1. Le conseil aux collectivités

En amont de toute procédure disciplinaire, par téléphone ou sur rendez-vous, le service Statuts - Rémunération dispense de nombreux conseils de nature à assister les autorités territoriales dans l'analyse des situations individuelles et de leurs possibilités d'intervention.

Il est à noter une augmentation de ce conseil de 1^{er} niveau depuis quelques années pouvant également conduire à des rappels des obligations, voire des sanctions du 1^{er} groupe.



2. Le Conseil de Discipline de « fonctionnaires »

Il s'agit d'une émanation de la CAP de la catégorie dont relève l'agent d'une collectivité affiliée, présidée par un magistrat de l'ordre administratif.

	2024
Président(e) titulaire	Yann MOULINIER, 1 ^{er} conseiller au Tribunal administratif de Rennes
Président(e)s suppléant(e)s	Caroline PELLERIN, 1 ^{ère} conseillère au Tribunal administratif de Rennes Julien LE BONNIEC, 1 ^{er} conseiller au Tribunal administratif Alexandre AMBERT, conseiller au Tribunal administratif

Affaire	Grade	Date du CD	Demande de l'autorité territoriale	Avis du conseil de discipline	Avis suivi par la collectivité
24-01	Aide-soignante de classe supérieure	05.02.2024	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 ans	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois assortie d'un sursis de 3 mois
24-02	Éducateur des APS principal de 2 ^{ème} classe	03.05.2024	Révocation	Révocation	Révocation
24-03	Agent social principal de 2 ^{ème} classe	10.04.2024	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 ans	Révocation	Révocation
24-04	Gardien-principal de police municipal	19.06.2024	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 4 mois	Exclusion temporaire de fonctions de 24 mois assortie d'un sursis de 23 mois	Mutation externe au 01.08.2024
24-05	Adjoint technique	26.06.2024	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 7 jours	Mutation externe au 01.10.2024
24-06	Adjoint technique	13.09.2024	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois assortie d'un sursis de 5 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois assortie d'un sursis de 5 mois
24-07	Chef de service de police municipale	09.09.2024	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 9 mois	Exclusion temporaire de fonctions de 24 mois assortie d'un sursis de 23 mois	Exclusion temporaire de fonctions de 9 mois
24-08	Agent social principal de 1 ^{ère} classe	05.11.2024	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions de 24 mois assortie d'un sursis de 12 mois	Exclusion temporaire de fonctions de 24 mois assortie d'un sursis de 12 mois
24-09	Assistant d'enseignement artistique principal de 1 ^{ère} classe	05.11.2024	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions de 24 mois assortie d'un sursis de 6 mois	/
24-10	Agent de maîtrise principal	05.12.2024	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 5 jours	Absence de quorum, la séance est reportée au 08.01.2025	/

Ces séances du conseil de discipline se sont déroulées au Centre de Gestion en 2024.

La commission consultative paritaire

A. Le fonctionnement de la commission consultative paritaire

Au cours de cette année 2024, l'instance s'est réunie à 4 reprises.

Le nombre de dossiers étudiés en séance est réparti comme suit :

Statistiques CCP 2024



	Jeudi 26 mars 2024	Jeudi 18 juin 2024	Jeudi 24 septembre 2024	Jeudi 3 décembre 2024	TOTAL
Licenciement inaptitude phy def. fonctions		1	1		2
Licenciement insuffisance professionnelle	1	2	1	2	6
Licenciement dans l'intérêt du service					0
Licenciement agent investi mandat syndical					0
Révision de CREP					0
Refus demande initiale télétravail					0
Refus renouvellement / interruption télétravail par la collectivité					0
Interruption télétravail à l'initiative collectivité					0
Refus TP / litiges conditions TP					0
Refus formation / CPF					0
MAD OS					0
Non renouvellement contrat agent OS					0
Questions d'ordre individuel / contractuel Transfert de personnel					0
Total général	1	3	2	2	8

B. La composition de la commission consultative paritaire

La composition de la CCP au 31 décembre 2024

Un tirage au sort intermédiaire a été effectué le 22 février 2024 pour compléter la composition des membres des représentants des agents.

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN Chantal, Présidente Maire de Le Rheu	- M ^{me} SIMON-GLORY Évelyne Maire de Plesder
- M. GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais	- M. LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon
- M ^{me} CHEVALIER Marion Adjointe au Maire de Bruz	- M ^{me} MORICE Marie-Christine Maire d'Étrelles
- M. DUFEU Gérard Maire de Vieux-Viel	- M. SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de Cesson-Sévigné
- M ^{me} GALIC Sylvie Maire de Le Verger	- M ^{me} VINCENT Sandrine Maire de Chevaigné
- M ^{me} CABANIS Florence Adjointe au Maire de Pacé	- M ^{me} DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg
- M ^{me} LERAY-GRIL Corinne Adjointe au Maire de Livré-sur-Changeon	- M. THÉBAULT Philippe Maire de Saint-Gilles
- M ^{me} BRIÈRE Christèle Adjointe au Maire de Pipriac	- M. GAIGNE Olivier Maire de Saint-Marc-le-Blanc

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. JEZÉQUEL Arnaud Mairie de Louvigné-du-Désert	- M. CROCHET Dominique Vitré Communauté
- M. LAUNAY Yannick Mairie de Bain-de-Bretagne	- M ^{me} CAMPMAS Émilie Fougères Agglomération
- M ^{me} FOSSE Élodie CCAS/MAPA d'Acigné	- M. KABORE Julien Vitré Communauté
- M ^{me} REZE Maryline CCAS de Châteaubourg	- Mme DE RIDDER Jo Syndicat du bassin versant du Couesnon
- M ^{me} BERNARD Lydwine CCAS/EHPAD Les Charmilles de Redon	- M. BRAULT Gilbert Mairie de Louvigné-du-Désert
- M ^{me} GUILLOTIN Isabelle Mairie de Muel	- Mme PENFORNIS Célia Livre et lecture en Bretagne
- M ^{me} LE BOLLOC'H Françoise Mairie de Pacé	- Mmes DESCORMIERS Ophélie Mairie de Les Portes du Coglais
- M ^{me} GAUTIER Christèle Fougères Agglomération	- En cours de désignation

C. La discipline des contractuels

1. Le conseil aux collectivités

En amont de toute procédure disciplinaire, par téléphone ou sur rendez-vous, le service Statuts - Rémunération dispense de nombreux conseils de nature à assister les autorités territoriales dans l'analyse des situations individuelles et de leurs possibilités d'intervention.

Il est à noter un nombre conséquent de sollicitations en matière de recherche de solutions pour mettre fin à des CDD de manière anticipée et dans un délai court. Il est constaté une augmentation de ce conseil de 1^{er} niveau pouvant également conduire à des rappels des obligations, voire des sanctions d'avertissement ou de blâme.

2. Le Conseil de Discipline de « contractuels »

Il s'agit d'une émanation de la Commission Consultative Paritaire de la catégorie dont relève l'agent d'une collectivité affiliée, présidée par un magistrat de l'ordre administratif.

▪ **Président titulaire :**

M. Christophe FRABOULET, 1^{er} conseiller au Tribunal administratif de Rennes

M. Yann MOULINIER, 1^{er} conseiller au Tribunal Administratif de Rennes (au 1^{er} septembre 2024)

▪ **Président suppléant :**

M. Antoine BLANCHARD, conseiller au Tribunal administratif de Rennes

Caroline PELLERIN, 1^{ère} conseillère au Tribunal administratif de Rennes (au 1^{er} septembre 2024)

Julien LE BONNIEC, 1^{er} conseiller au Tribunal administratif (au 1^{er} septembre 2024)

Alexandre AMBERT, conseiller au Tribunal administratif (au 1^{er} septembre 2024)

Le conseil de discipline comprend, outre son président, en nombre égal, des représentants du personnel et des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Les membres suppléants ne siègent que lorsque les membres titulaires qu'ils remplacent sont empêchés.

Toutefois, lorsque le nombre de représentants titulaires du personnel appelés à siéger est inférieur à deux, le suppléant siège avec le titulaire et a voix délibérative.

2 saisines du conseil de discipline sont intervenues en 2024. Il est à noter également que le conseil de discipline ne statue pas sur les licenciements pour insuffisance professionnelle, c'est la CCP qui doit émettre un avis.

Affaire	Catégorie hiérarchique / grade	Date du CD	Demande de l'autorité territoriale	Avis du conseil de discipline	Avis suivi par la collectivité
24-01	Catégorie B / Aide-soignant de classe normale	30.09.2024	Licenciement sans préavis ni indemnité	Absence de sanction	Avis suivi
24-02	Catégorie C / Adjoint d'animation	05.12.2024	Licenciement sans préavis ni indemnité	Absence de sanction	Avis suivi

Le comité social territorial

Compétent pour toutes les questions d'organisation générale de travail et d'hygiène et de sécurité des collectivités de moins de 50 agents, le Comité Social Territorial (CST) départemental s'est réuni à 6 reprises au cours de cette année.

A. Les comités sociaux territoriaux locaux au 31 décembre 2024

Communes	Collectivités / établissements
ACIGNÉ	Mairie
ARGENTRÉ DU PLESSIS	Mairie
BAIN-DE-BRETAGNE	Mairie + CCAS
BAIN-DE-BRETAGNE	Communauté de communes - Bretagne Porte de Loire Communauté
BÉDÉE	Mairie
BETTON	Mairie + CCAS + Résidence PA
BOURGBARRÉ	Mairie
BRÉAL-SOUS-MONTFORT	Mairie
BRUZ	Mairie + CCAS + EHPAD
CANCALE	Mairie + CCAS
CANCALE	Communauté d'Agglomération - Saint-Malo Agglomération
CESSON-SÉVIGNÉ	Mairie + CCAS - FL + MAPA + Centre d'accueil
CHANTEPIE	Mairie + CCAS
LA CHAPELLE-AUX-FILTMÉENS	Communauté de communes - Bretagne Romantique
LA CHAPELLE-DES-FOUGERETZ	Mairie
CHARTRES-DE-BRETAGNE	Mairie + CCAS + EHPAD + Foyer
CHATEAUBOURG	Mairie + CCAS
CHATEAUGIRON	Mairie
CHATEAUGIRON	Communauté de communes - Pays de Châteaugiron Communauté
CHAVAGNE	Mairie
COMBOURG	Mairie + CCAS + EHPAD
DINARD	Mairie + CCAS
DOL-DE-BRETAGNE	Mairie
DOL-DE-BRETAGNE	CCAS + EHPAD
DOL-DE-BRETAGNE	Communauté de communes du Pays de Dol et de la Baie du Mont St Michel
FOUGÈRES La Selle en Luitré	Fougères Agglomération

Communes	Collectivités / établissements
FOUGÈRES SMICTOM	Syndicat O.M.
GÉVEZÉ	Mairie
GOVEN	Mairie
LA GUERCHE-DE-BRETAGNE	Mairie + CCAS
GUICHEN	Mairie + CCAS
GUICHEN	Communauté de communes - Vallons de Haute Bretagne Communauté
GUIPEL	CIAS Val d'Ille
GUIPRY-MESSAC	Mairie + CCAS
L'HERMITAGE	Mairie
IFFENDIC	Mairie
JANZÉ	Mairie + CCAS
LAILLÉ	Mairie
LIFFRÉ	Mairie + CCAS
LIFFRÉ	Communauté de communes + CIAS - Liffré Cormier
LOUVIGNÉ DU DÉSSERT	Mairie
MAEN ROCH	Communauté de communes - Couesnon Marches de Bretagne
MELESSE	Mairie
MESNIL ROCH	Mairie
LA MÉZIÈRE	Mairie + CCAS
MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	Communauté de communes de Saint-Méen / Montauban
MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	Mairie
MONTFORT-SUR-MEU	Montfort Communauté
MONTFORT-SUR-MEU	Mairie + CCAS + Foyer Logement
MONTGERMONT	Syrenor
MONTREUIL-LE-GAST	Communauté de communes - Val d'Ille Aubigné
MORDELLES	Mairie
MORDELLES CIAS	CIAS
NOYAL-CHATILLON-SUR-SEICHE	Mairie
NOYAL-SUR-VILAINE	Mairie
ORGÈRES	Mairie
PACÉ	Mairie
PLÉLAN-LE-GRAND	Mairie
PLEURTUIT	Mairie
PLEURTUIT	Communauté de communes - Côte d'Émeraude
PONT-PÉAN	Mairie
REDON	Mairie + CCAS

Communes	Collectivités / établissements
REDON	Redon Agglomération
RENNES	Établissement public École Supérieure d'Art de Bretagne
RENNES	Collectivité Eau du Bassin Rennais
RETIERS	Mairie
RETIERS	Retiers Communauté
LE RHEU	Mairie
ROMILLÉ	Mairie
SAINT-AUBIN D'AUBIGNÉ	Mairie
SAINT-DOMINEUC	SIVU/EHPAD Saint-Domithual
SAINT-GILLES	Mairie
SAINT-GRÉGOIRE	Mairie + CCAS
SAINT-JACQUES-DE-LA-LANDE	Mairie + CCAS
SAINT-MÉEN-LE-GRAND	Mairie + CCAS
THORIGNÉ-FOUILLARD	Mairie + CCAS + EHPAD
THORIGNÉ-FOUILLARD	Syndicat Départemental d'Énergie d'Ille-et-Vilaine - SDE 35
TINTÉNIAC	SMICTOM Valcobreizh
VERN-SUR-SEICHE	Mairie + CCAS
VITRÉ	Mairie + CCAS + Résidence des Personnes Âgées
VITRÉ	Communauté de communes - Vitré Communauté

Une assistance auprès des CST locaux intervient en ce qui concerne les questions relatives au fonctionnement (secrétariat...) mais aussi pour favoriser et/ou tenter de rétablir du dialogue social local.

Un accompagnement renforcé a été mis en œuvre pour deux collectivités (Servon-sur-Vilaine et Vezin-le-Coquet) et un accompagnement classique pour deux autres (Domloup et Montgermont) pour l'organisation des élections locales CST tout au long de l'année 2024.

Le nombre de CST locaux passe de 81 au 31/12/2024 à 85 au 01/01/2025.

Une prestation sera proposée sur 2025/2026 pour l'accompagnement des CST locaux (élections et fonctionnement) lors du renouvellement général des instances de dialogue social.

B. Le comité social territorial départemental

En sus de l'activité d'instruction des saisines à l'occasion des 6 séances, le CST a pleinement accompagné les collectivités dans la mise en place des Lignes Directrices de Gestion, sur le thème de la mise en application des règles de temps de travail, sur les révisions de mise en œuvre du RIFSEEP et sur la mise en œuvre de la PSC Prévoyance pour les agents publics.

De plus, un conseil quotidien est apporté aux gestionnaires du personnel, aux directions ainsi qu'aux élus dans les domaines d'intervention de compétences du CST. Pour une grande partie des saisines, l'instruction est remplacée par une formation accélérée sur le thème, un exposé des différentes solutions, une aide à la décision, une assistance à la formalisation de la saisine (rédaction des documents présentés et accompagnement sur le site pour la transmission du dossier par Démarches-Simplifiées).

Le Comité Social Territorial départemental est composé de 48 membres titulaires et suppléants. Sa composition est la suivante au 31 décembre 2024 :

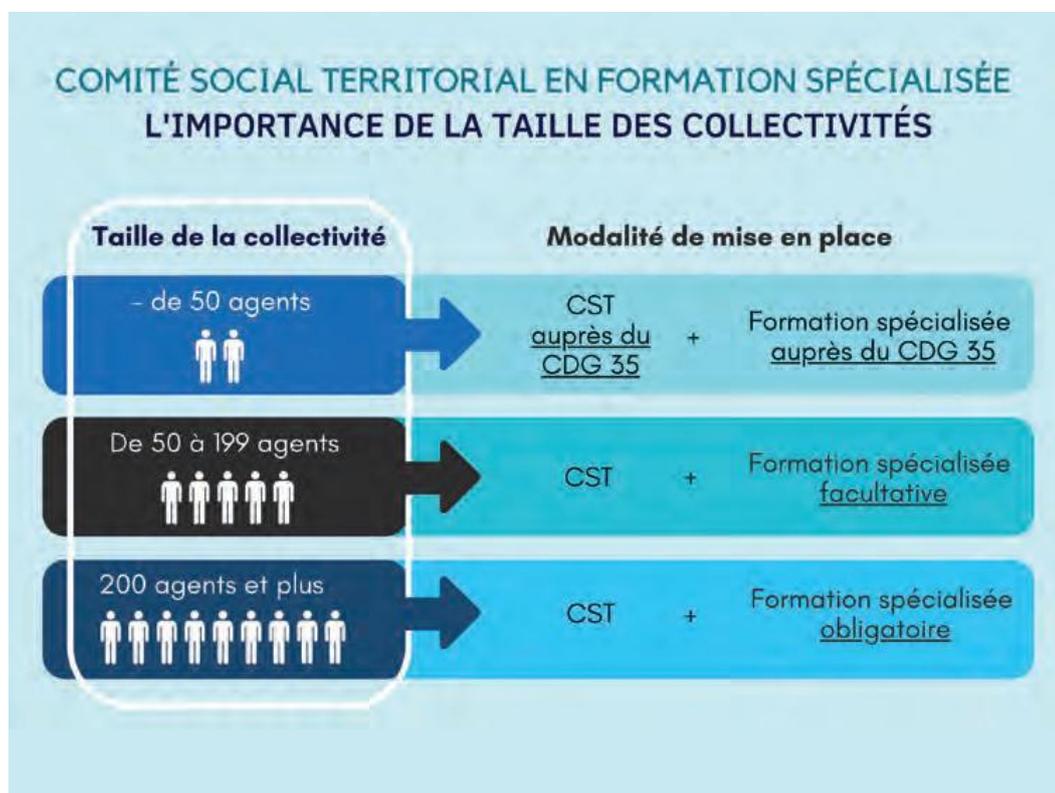
REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS	
TITULAIRES	SUPPLÉANTS
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLESDER	BERTON Jean-Éric Maire de LA DOMINELAIS
FOUGLÉ Alain Maire de FEINS	PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY
MORICE Marie-Christine Maire d'Étrelles	LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD
GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS	SORAIS Pierre Maire de TRÉMEHEUC
<i>Désignation en cours</i>	FAISANT Isabelle Adjointe au Maire de VIEUX-VIEL
BONNISSEAU Vincent Adjoint au Maire de SAINT-AUBIN-DU-CORMIER	VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNÉ
DAYOT Marie-Odile Adjointe au Maire de LOUVIGNÉ-DE-BAIS	BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE
SOLIER Marie-Élisabeth Maire de MONT-DOL	FORÉT Alain Maire de LA CHAPELLE-JANSON
LE ROSSIGNOL Chantal Adjointe au Maire de TREFFENDEL	GÁLIC Sylvie Maire de LE VERGER
PICARD Hervé Responsable des affaires juridiques de la Mairie de TINTÉNIAC	VILSAMON Maxime Directeur Général des Services de la Mairie de MAËN ROCH
RÉTO Vincent Directeur Général des Services de la Mairie de CREVIN	SORO David Directeur Général des Services du SCOT du Pays de Fougères
PAVIOT Jean-Michel Directeur délégué relations collectivités et animation des réseaux du CDG 35	ANDRÉ Sébastien Directeur Général des Services du CDG 35

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLÉANTS
ALLAIN Samuel Mairie de LA BOUËXIÈRE - CFDT	DUVAL Murielle Mairie de GRAND-FOUGERAY - CFDT
LE GALLOUDEC Anne Mairie de TALENSAC - CFDT	SCHMITT Yves Mairie de RIVES-DU-COUESNON - CFDT
CHALOPIN Magali CCAS EHPAD de BOURG-DES-COMPTES - CFDT	BARDIN Nadine SMICTOM du Pays de Vilaine - PIPRIAC - CFDT
PINGOT-TEXIER Dominique Mairie de LA BOUËXIÈRE - CFDT	BOUESSAY Morgane Mairie de CREVIN - CFDT
BADUAS Claudie Mairie de BAINS-SUR-OUST - CFDT	MARTINE Ronan Mairie de PLERGUER - CFDT
LEVÊQUE Aurore Mairie de SAINT-COULOMB - CGT	LEGALLAIS Gaëtane Mairie de TINTÉNIAC - CGT
CHALOPIN Marie-Pierre CCAS EHPAD de BOURG-DES-COMPTES - CGT	CAMIADÉ William Mairie de BRIE - CGT
GUILLAUME Élodie Mairie de TAILLIS - CGT	NICOLAS Isabelle Mairie de BAULON - CGT
SAVARY Françoise Mairie de LA RICHARDAIS - FO	CLÉMENT Yann Mairie de LA RICHARDAIS - FO
LENOIR Garance Mairie de LA BOUËXIÈRE - SNDGCT	FAUVEL Sandrine Mairie de TINTENIAC - SNDGCT
LECHAT BRINDEJONC DES MOULINAISS Thaïs Mairie de L'HERMITAGE - SUD	LANOË Marie-Pierre Brocéliande Communauté - PLÉLAN-LE-GRAND - SUD
KUDERA Olivier SMICTOM du pays de Vilaine - PIPRIAC - SUD	GAUBERT Augustin Mairie de MONTREUIL-LE-GAST - SUD

1. Les dossiers abordés lors des séances

Le CST départemental s'est réuni à 6 reprises.

Thèmes	2020	2021	2022	2023	2024
Suppression de poste	97	146	154	135	114
Organisation de service (DSP - transfert - organigramme)	39	34	32	24	33
Organisation du temps de travail (aménagements, CET, ARTT, ASA, télétravail...)	66	112	128	102	111
Modification de durée hebdomadaire	108	135	108	89	106
Détermination des ratios «promus-promouvables»	13	38	30	19	21
Divers (RI, Entretien Pro, Apprentissage...)	24	51	44	35	34
Prestations d'action sociale	13	12	12	232	112
Formation	5	9	4	-	-
RIFSEEP / Divers primes et indemnités	55	69	81	99	245
LDG	78	153	46	27	51
H et S (Document Unique)	5	14	8	-	-
TOTAL	503	773	647	762	827



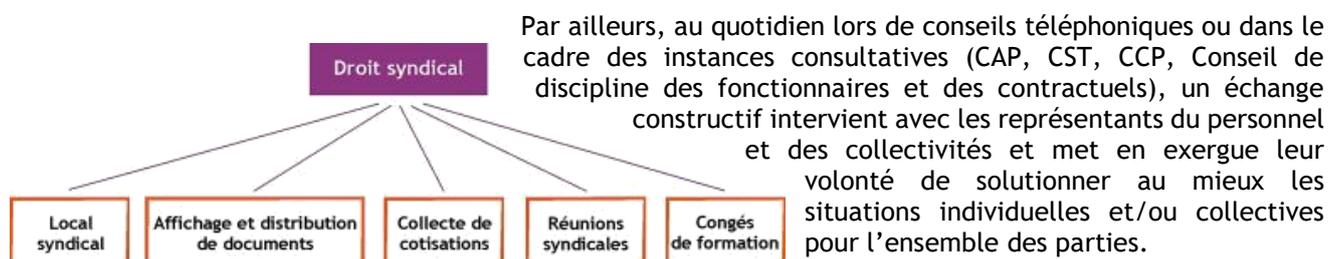
Le droit syndical

A. Les réunions avec les organisations syndicales

Le CDG, attaché au respect et au développement du dialogue social, apporte une attention particulière aux relations avec les organisations syndicales.

C'est ainsi qu'annuellement se déroule une rencontre avec l'ensemble des organisations représentatives, pouvant être suivie de rendez-vous individuels.

En 2024, 1 réunion en présentiel le 28 mars a permis d'échanger sur les éléments du protocole syndical adopté en 2023. Ainsi, à l'occasion de cette réunion, ont été abordés l'utilisation des décharges d'activités et des autorisations d'absences 1 h pour 1 000 heures, la mutualisation du crédit de temps syndical, ainsi que la subvention versée par le CDG 35 à chaque organisation syndicale ayant une section syndicale dans le Centre de Gestion ou une de ses collectivités ou établissements qui lui sont affiliés.



B. Le local syndical et le contingent de droit syndical

1. Les participations financières 2024

Depuis octobre 2015, les nouvelles modalités relatives à l'octroi d'un local syndical distinct pour chaque organisation syndicale représentée au CST départemental et/ou au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale ont été mises en œuvre, en application de l'article 4 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale.

À défaut de possibilité d'affecter un local distinct, il est expressément prévu la possibilité de recourir à la location de locaux ou au versement d'une subvention.

Ainsi, après recensement des possibilités de location de locaux et le recueil des avis des organisations syndicales concernées, il a été proposé, par délibération, la répartition suivante :

Les montants cumulés, soit **29 957 €**, ont été répartis comme suit :

OS	% représentation en 2018	Participation 2022 (en €)	% représentation en 2022	+ 11%	Avec la clause « forfait solidaire »
CFDT	54.67	8413	56,02	15 742	15 742
CFTC	3.88	2341	1,43	402	800
CGT	18.27	3990	19,18	5 390	5 390
FO	8.25	3197	6,57	1 846	1 846
SNDGCT	1.85	1941	1,33	374	800
SUD	10.80	3037	13,45	3 779	3 779
UNSA	2.28	2371	1,13	317	800
SAM (FA-FPT)	-		0,89	250	800
TOTAL		25290		28 100	29 957

➤ Décharges d'activité de service utilisées / an

Syndicat	2020	2021	2022	2023	2024
C.F.D.T.	8 205 h 30	7 347 h 30	7 686 h 50	8 082 h 00	7 524 h 00
C.F.T.C.	16 h 00	30 h 00	9 h 00	0 h 00	0 h 00
C.G.T.	2 483 h 10	2 339 h 00	2 389 h 00	1916 h 21	1 996 h 42
F.O.	943 h 30	1 159 h 42	1 186 h 30	816 h 05	923 h 45
U.N.S.A.	312 h 45	369 h 30	371 h 25	223 h 45	139 h 35
S.A.T. 35	0 h 00	-	-	0 h 00	0 h 00
S.N.D.G.C.T.	180 h 00	208 h 00	272 h 00	223 h 45	244 h 00
S.U.D.	760 h 30	454 h 00	958 h 30	798 h 00	1 487 h 00
TOTAL	12 901 h 25	11 907 h 42	12 873 h 15	12 056 h 11	12 315 h 02

Sont mentionnées comme utilisées les heures pour lesquelles l'autorité sollicite une demande de remboursement auprès du CDG.

3. Les autorisations d'absence 2024 « 1 h pour 1 000 h » (pour les collectivités de - 50 agents)

➤ Crédit annuel

- Inscrit au Budget Primitif 2024 : 160 000 €
- Montant réalisé : 15 842 € (18 122 € en 2023)

➤ Crédit maximum

Syndicat	Crédit maximum	
	mensuel	annuel
C.F.D.T.	202 H 04	2 424 H 52
C.G.T.	128 H 47	1 545 H 21
F.O.	57 H 17	687 H 31
S.N.D.G.C.T.	54 H 58	659 H 38
S.U.D.	89 H 33	1 074 H 38
TOTAL	532 H 40	6 392 H 00

◆ Autorisations d'absence « 1 H pour 1 000 H » (article 14) utilisées / an

Syndicat	2020	2021	2022	2023	2024
C.F.D.T.	225 h 30	167 h 02	211 h 00	150 h 35	131 h 00
C.F.T.C.	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00
C.G.T.	428 h 25	476 h 30	864 h 47	467 h 10	234 h 00
F.O.	246 h 30	43 h 00	55 h 30	139 h 30	232 h 00
U.N.S.A.	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00
S.A.T. 35	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00
S.N.D.G.C.T.	35 h 00	161 h 00	70 h 00	0 h 00	0 h 00
S.U.D.	0 h 00	0 h 00	0 h 00	97 h 00	128 h 30
TOTAL	935 h 25	847 h 32	1 201 h 17	854 h 15	725 h 30

Sont mentionnées comme utilisées les heures pour lesquelles l'autorité sollicite une demande de remboursement auprès du CDG.

- ◆ **Mutualisation partielle des autorisations d'absence «1 h pour 1 000 h»**
calculées et remboursées par le CDG pour les collectivités dont le CST est placé auprès du CDG, et celles calculées directement par les autres collectivités disposant de leur propre CST, et affiliées obligatoires ou volontaires au Centre, et ce à hauteur maximale de 30 %

L'article 51 de la loi « Déontologie » n° 2016-483 du 20 avril 2016 a introduit la possibilité de mutualiser des crédits de temps syndical. Aussi, le protocole syndical et la délibération n° 19-24 du 4 avril 2019 mutualisent partiellement ces autorisations d'absence (AA) « 1 h pour 1 000 h » calculées et remboursées par le CDG pour les collectivités dont le CST est placé auprès du CDG, et celles calculées directement par les autres collectivités disposant de leur propre CST, et affiliées obligatoires ou volontaires au Centre. Est exclue une mutualisation avec les collectivités adhérentes.

Sont ainsi concernées les organisations représentées au CST départemental (CFDT, CGT, FO, SNDGCT, SUD). Le pourcentage de mutualisation est fixé à hauteur de 30 %, soit :

Organisation	Total du nombre d'heures (annuelles) d'autorisations d'absence (article 4) - «1h pour 1000h» - mandat 2018-2022	Mutualisation à hauteur de 30 % du total du nombre d'heures (annuelles) d'autorisations d'absence (article 14) - «1h pour 1000h»
CFDT	2 424 h 52	727 h 28
CGT	1 545 h 21	463 h 36
FO	687 h 31	206 h 15
SNDGCT	659 h 38	197 H 54
SUD	1 074 h 38	322 h 23
TOTAL	6 392 h 00	1 917 h 36

Il est à noter que, en 2024, seules la CFDT et la CGT ont mutualisé une partie de leurs heures d'autorisations d'absence « 1 h pour 1 000 h » avec des collectivités d'au moins 50 agents. Sur les 211 h 00 remboursées pour le compte de la CFDT, 130 h 00 l'ont été en faveur de ces collectivités hors CT départemental.

Déontologie et médiation

A. Déontologie et laïcité

La loi Déontologie du 20 avril 2016 crée le droit, pour tous les agents exerçant dans la fonction publique (fonctionnaires, agents contractuels de droit public et de droit privé), de consulter un référent déontologue chargé de leur apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires et contractuels.

Son décret d'application n° 2017-519 du 10 avril 2017, entré en vigueur le 13 avril, détermine les modalités de désignation des référents déontologues et précise leurs obligations et les moyens dont ils disposent.

Sont ainsi concernés les obligations et principes déontologiques tels que :

- les obligations de dignité, d'impartialité, d'intégrité, de probité et de neutralité,
- le principe de laïcité,
- le principe d'égalité de traitement des personnes,
- la prévention des conflits d'intérêts,
- les obligations déclaratives,
- les obligations de secret professionnel et de discrétion professionnelle,
- le devoir d'information du public,
- l'obligation d'obéissance hiérarchique,
- les règles du cumul d'activités.



De même, lorsque des faits signalés sont susceptibles d'être qualifiés de conflits d'intérêts, le référent apporte aux personnes intéressées tous conseils de nature à faire cesser ce conflit.

25 saisines sont intervenues en 2024 (une quinzaine en 2022 ; 25 en 2023), le plus souvent sur le sujet du cumul d'activités. Il est à noter que ce nombre ne prend en compte que les saisines des Référents déontologues envoyées sur la boîte mail dédiée. D'autres demandes arrivent régulièrement sur ces thématiques par d'autres boîtes mails et/ou par téléphone mais ne sont pas comptabilisées.



Suite à la parution du décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 imposant la mise en place d'un Référent Laïcité, les collectivités ont eu la possibilité, soit d'en désigner un elles-mêmes, soit de pouvoir solliciter le Référent Laïcité désigné auprès du CDG 35. Sur l'année 2024, **3 questions** en lien avec la laïcité ont été posées au référent.

Par ailleurs, le lanceur d'alerte n'a pas été saisi en 2024.

B. La médiation

En application de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle, il est instauré 3 modalités de médiation :

- la médiation à l'initiative des parties,
- la médiation à l'initiative du juge,
- la médiation préalable obligatoire.



La médiation préalable obligatoire a été pérennisée depuis le 1^{er} avril 2022 et permet aux collectivités ayant adhéré au dispositif par convention de solliciter un médiateur du CDG 35 sur 7 items définis dans le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022.

L'adhésion des collectivités peut intervenir à tout moment et le médiateur pourra agir en cas de saisine à compter du 1^{er} jour du mois suivant l'adhésion. La liste des collectivités adhérentes est transmise au tribunal administratif de Rennes mensuellement. **Au 31 décembre 2024, 101 collectivités ont adhéré au dispositif de MPO.**

Dans le cadre d'une médiation, le CDG pourra servir d'intermédiaire afin d'éviter les contentieux et trouver une solution en cas de litiges relatifs à leur rémunération, à un refus de détachement ou de mise en disponibilité, à leur réintégration, à leur classement, à la formation professionnelle ou à l'aménagement de leurs conditions de travail.

Cette mission ne constitue pas une nouvelle cotisation. La participation financière n'est due qu'en cas de recours effectif à la médiation.

En effet, si la collectivité a délibéré mais qu'elle n'a pas de recours contentieux, et donc pas de médiation, cela lui coûtera 0 €.

Si elle a un recours contentieux et le recours à la médiation, le coût est forfaitaire : 47 € (médiation 1^{er} RDV sans suite) ou 500 € (médiation globale).

En tant que tiers de confiance, le CDG 35 a étendu la médiation à l'initiative du juge et à l'initiative des parties.

Nombre de saisines de médiation	2020	2021	2022	2023	2024
Médiation préalable obligatoire	0	4	0	1	1
Médiation à l'initiative du juge	0	0	0	1	0
Médiation à l'initiative des parties	0	0	0	0	0

Enquête administrative et dispositif de signalement

A. L'enquête administrative

Dans une situation conflictuelle, l'enquête administrative peut résoudre le problème sereinement, notamment si elle est menée par un tiers extérieur à la collectivité. Aussi, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, après avoir expérimenté cette mission en 2020, a créé une nouvelle mission en 2021 qui s'est pérennisée depuis 2022.

L'enquête administrative est un processus formel utilisé pour collecter des informations sur un événement, une situation ou une plainte, des tensions entre agents, des allégations de harcèlement moral, sur l'existence d'une insuffisance professionnelle. Elle vise à établir la matérialité des faits, identifier les responsabilités et déterminer les mesures appropriées à mettre en œuvre.

Elle peut également s'avérer judicieuse lorsque l'administration est saisie par l'un de ses agents d'une demande de protection fonctionnelle afin de vérifier les faits dénoncés et si les conditions d'octroi d'une telle protection sont ou non réunies.

Cette mission est transversale et conduite en binôme (juriste/consultant), permettant ainsi une vision pluridisciplinaire et croisée. Le recours par l'autorité territoriale au CDG, tiers de confiance, permet de sortir des préjugés et des idées préconçues. L'enquête a, notamment, pour objectif l'établissement de la réalité et la véracité des accusations et allégations portées à la connaissance de la collectivité.

À l'issue des auditions, les enquêteurs rédigent un rapport de synthèse remis à l'autorité territoriale. Il fait le point sur les informations recueillies, leur caractère concordant ou à l'inverse contradictoire et conclut sur le bien-fondé ou non des faits à raison desquels l'enquête a été diligentée. Il comprend ensuite des préconisations au vu de la situation pouvant être organisationnelle, statutaire, disciplinaire...



	2020	2021	2022	2023	2024
Proposition d'intervention sans enquête	-	1	1	1	1
Enquête administrative	1	1	4	2	3

B. Le dispositif de signalement

La Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit une nouvelle obligation pour tous les employeurs publics : mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre.

Par ailleurs, le législateur a prévu que les collectivités locales et leurs établissements publics puissent déléguer sa mise en œuvre à leur centre de gestion, établissement public identifié comme tiers de confiance extérieur, qui apporte des garanties de neutralité, d'impartialité et d'indépendance. Le dispositif proposé pour une mise en œuvre au CDG 35 vise à prendre en charge le recueil des signalements pour le compte des collectivités affiliées et adhérentes, conformément aux directives précisées dans le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.



Pour ce faire, une procédure de recueil des signalements a été mise en œuvre au Centre de Gestion à compter de novembre 2021 avec, notamment, la création d'une adresse dédiée à ce dispositif : dispositif-de-signalement@cdg35.fr.

Le signalement peut être transmis via le formulaire imprimé ou via un écrit libre.

En 2024, c'est le service Statuts - Rémunération qui a pris en charge le recueil, le suivi et les réponses aux sollicitations par le biais du dispositif de signalement (réponses et suivis) alors qu'auparavant deux services assuraient cette mission : le service Conseil & Développement et le service Statuts - Rémunération.

Dispositif de signalement	2021	2022	2023	2024
1 ^{er} contact sans saisine	2	2	0	0
Saisines non recevables	4	3	1	2
Saisine recevables	4	18	19	13
TOTAL	10	23	20	15

La rémunération

L'activité « Rémunération » comprend plusieurs missions :

- le conseil quotidien en matière de rémunération auprès de l'ensemble des collectivités (rémunération des agents, régime indemnitaire, cotisations, indemnités des élus...),
- le conseil et l'accompagnement dans le cadre de la DSN et la correction des anomalies, en lien avec l'activité « Retraite » du service,
- la mission « paie à façon »,
- la mission « allocation de retour à l'emploi »,
- les missions d'accompagnement dans plusieurs domaines de la rémunération et, notamment, le RIFSEEP.



A. L'évolution chiffrée

28 229 bulletins de salaires ont été édités en 2024 (- 7.88 %), soit une moyenne de 2 352 par mois.

7 établissements ont adhéré à la mission « Paie » tandis que 12 établissements souhaitant reprendre la gestion de leurs paies ou étant dissoute, la quittaient.

B. L'évolution de la mission

L'année 2024 est la 10^{ème} année d'utilisation de l'application SIRH CIRIL intégrant le dossier administratif de l'agent, entraînant une incidence tant sur la carrière de l'agent que sur sa rémunération.

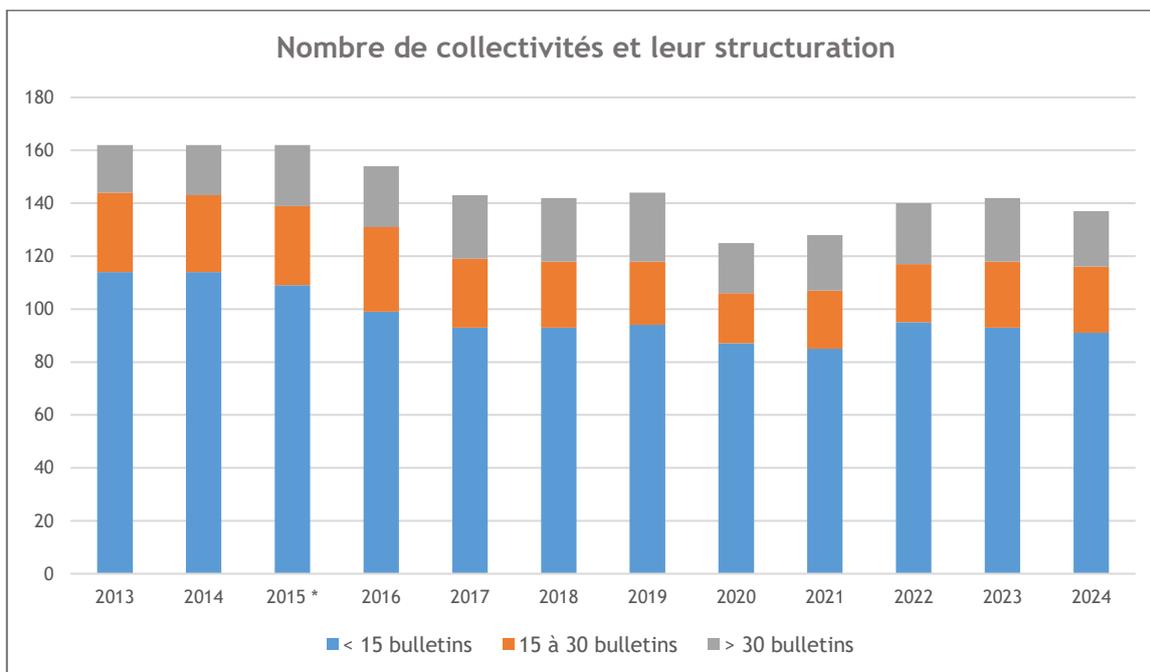
Ainsi, la mission « Paie » poursuit sa démarche d'optimisation de ses procédures tendant, d'une part, à la satisfaction des collectivités adhérentes, d'autre part, à un gain de temps pour une valorisation des postes de gestionnaires vers une amélioration de la mission conseil en rémunération et du logiciel.

Toutefois, les évolutions réglementaires (PPCR, indemnité compensatrice de CSG, DSN, gestion de la maladie et de la carence, M57) complexifient inexorablement le traitement des paies et augmentent le temps consacré à cette activité. Cette situation a été renforcée en 2024 par les revalorisations indiciaires en lien avec le SMIC et des reclassements.

Au 1^{er} janvier 2024, 100 % de nos collectivités et établissements adhérents à la mission Paie étaient passés en DSN (Déclaration Sociale Nominative). La déclaration permet de transmettre les montants de cotisation aux différentes caisses et d'alimenter « en temps réel » les comptes de droits retraite des agents. Le CDG réalise désormais la déclaration URSSAF à la place des collectivités adhérentes.

	Bulletins de paie réalisés	Collectivités adhérentes	Collectivités - de 15 bulletins de paie mensuels	Collectivités entre 15 et 30 bulletins de paie mensuels	Collectivités + de 30 bulletins de paie mensuels
2020	25 943	125	87	19	19
2021	26 279	128	85	22	21
2022	29 041	140*	95	22	23
2023	30 643	142*	93	25	24
2024	28 229	137*	91	25	21

* Comptabilisation au niveau établissement et non plus au niveau collectivité (un CCAS et un EHPAD sont deux établissements mais une seule collectivité).



C. La mission « allocation de retour à l'emploi »

La mission « Allocation de Retour à l'Emploi » (ARE) a été reprise par le service Statuts - Rémunération dans le courant de l'année 2014. L'année 2024 a donc été la 9^{ème} année complète de gestion de cette mission par le service.

La mission est exercée à l'aide d'un logiciel spécifique de gestion et de calcul de l'ARE : Indeline, développé par la société CEGAPE.

En 2024, on constate une diminution du nombre de dossiers avec **31 dossiers**, essentiellement pour les motifs suivants :

- maintien en disponibilité,
- licenciement pour inaptitude physique,
- retraite pour invalidité,
- rupture conventionnelle,
- démission suivie d'une ouverture de droits.

En complément de cette mission, un conseil en la matière est apporté en parallèle des procédures engagées par les collectivités, notamment dans le cadre des incidences des abandons de poste, démissions...

Dossiers chômage réalisés	
2020	29
2021	38
2022	35
2023	49
2024	31

Calcul de l'Allocation de Retour à l'Emploi

Les SOLUTIONS RH du CDG 35

“
Conseiller et accompagner les collectivités en matière d'indemnisation chômage”

La mission "Calcul de l'allocation de retour à l'emploi" du CDG 35 a pour objectif d'accompagner les collectivités et établissements dans les différentes opérations relatives à l'indemnisation chômage de leurs fonctionnaires ou contractuels involontairement privés d'emploi et dont la charge n'incombe pas à Pôle Emploi.

CALCULER LES ALLOCATIONS CHÔMAGE DES AGENTS INVOLONTAIREMENT PRIVÉS D'EMPLOI

Le régime d'assurance chômage est constitué des règles d'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi, après au travail et à la recherche d'un emploi.

Les collectivités territoriales et établissements publics ont la possibilité d'assurer ce risque pour leurs agents contractuels en adhérant à Pôle Emploi. Pour les agents titulaires et stagiaires, ou lorsque la collectivité ou l'établissement n'a pas adhéré à Pôle Emploi pour les agents contractuels, la charge et le suivi de l'indemnisation du chômage lui revient.

L'allocation de retour à l'emploi (ARE) versée à l'agent titulaire involontairement privé d'emploi est essentiellement due lors de refus de titularisation suite à stage, licenciement pour inaptitude physique, non réintégration après disponibilité, démission pour motif légitime, révocation...

La réglementation applicable est complexe dans ses modalités d'ouverture de droit, de calcul de l'allocation et dans le suivi du versement de l'allocation jusqu'à 36 mois.

DEUX BONNES RAISONS POUR SOLLICITER LE CDG 35

- ▶ **L'expertise des agents du CDG**
 - Maîtrise des règles du régime d'assurance chômage.
 - Connaissances pratiques dans la constitution et le suivi des dossiers à l'aide d'un logiciel spécifique.
 - Expertise sur les statuts.
- ▶ **L'externalisation**
 - Pas de nécessité de développer les compétences en interne.
 - Traitement rapide des dossiers.
 - Accompagnement sur la durée.

LES MODALITÉS D'INTERVENTION

Au préalable, la collectivité doit avoir signé la convention générale d'utilisation des missions facultatives du CDG 35. De plus, pour chaque mission, l'autorité territoriale signe une proposition d'intervention.

D. Missions facultatives : régime indemnitaire - transfert de personnel - temps de travail - dossier administratif

Le service Statuts - Rémunération développe des missions facultatives d'accompagnement des collectivités et établissements publics, notamment en matière de rémunération.

Dans le cadre de la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), le service Statuts - Rémunération a proposé deux modalités d'accompagnement plus ou moins complètes en fonction des besoins des collectivités :



- **dans sa formule la plus simple** : une demi-journée de travail sur le lancement ou la finalisation du projet ;
- **dans sa formule complète** : une réunion de présentation du dispositif, un état des lieux du régime indemnitaire versé, une ou deux réunions de travail, la communication aux élus et aux agents, la formalisation d'un projet, le dialogue social, une réunion finale de présentation du projet ainsi que, le cas échéant, la saisine de l'instance consultative et les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire.

Dans le cadre des recompositions territoriales, le service Statuts - Rémunération assiste également les collectivités et établissements publics dans le transfert de personnel et l'harmonisation des pratiques de ressources humaines (temps de travail, actions sociales, politiques de rémunération...).

Missions d'accompagnement à l'instauration / refonte du RIFSEEP					
Années	2020	2021	2022	2023	2024
Accompagnement simple	2	1	0	2	0
Accompagnement complet	0	1	1	1	2

Statuts - Rémunération en matière d'organisation du temps de travail et expertise statutaire

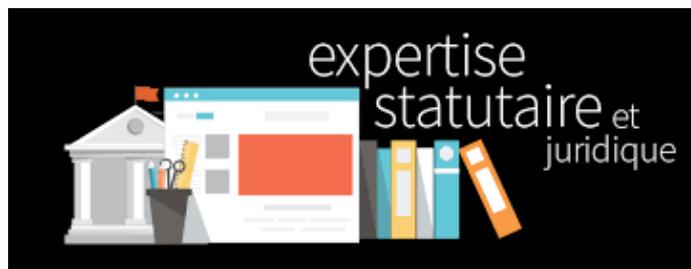
Dans le cadre de l'accompagnement personnalisé des collectivités, le service a développé des missions variées s'adaptant tant au contexte de réformes réglementaires (passage aux 1 607 h, LDG...) qu'aux besoins des collectivités en matière d'organisation et d'expertises statutaires (règlement intérieur...).

Mission d'accompagnement statutaire (facturée)					
	2020	2021	2022	2023	2024
LDG	10	1	-	1	1
Règlement intérieur	1	1	-	-	-
Temps de travail	-	1	1	-	2
Municipalisation de services / transfert de compétences	1	1	-	-	2
Dossier administratif et reprise de carrière	1	2	-	9	5
RIFSEEP	2	2	1	3	2
TOTAL	15	8	2	13	12

◆ L'expertise statutaire en appui au service Conseil & Développement

Lorsque ces accompagnements comprennent une réflexion sur l'organisation et/ou sur les outils de gestion des ressources humaines, le service Statuts - Rémunération collabore avec le service Conseil & Développement en apportant son expertise statutaire en appui de la mission organisationnelle dans les domaines suivants :

- mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
- mise en place de différentes formes de mutualisation allant de la simple mise à disposition au passage au service commun, voire à la fusion (services techniques, SMICTOM...) ou au transfert de compétences,
- revisite des pratiques de gestion des ressources humaines, leur harmonisation et leur formalisation, notamment en ce qui concerne le temps de travail (passage des 1 607 h, annualisation, revisite du protocole ARTT...), les règlements intérieurs.



Service Statuts - Rémunération

« Les données essentielles »

L'année 2024 a été à nouveau marquée par la poursuite de différentes réformes impactant tant la carrière, la rémunération que la retraite des agents publics territoriaux, et ce dans un contexte de poursuite de l'accompagnement du fonctionnement des instances de dialogue social placées auprès du CDG 35 mais aussi des CST locaux.

Des tensions ou différends sont également existants au sein des collectivités et établissements et conduisent à la mobilisation de modes de règlements alternatifs de gestion des conflits.

1. La carrière des agents publics (fonctionnaires et contractuels)

Le service Statuts-Rémunération assure le suivi et dispense un conseil statutaire personnalisé pour 14 000 agents territoriaux (11 970 fonctionnaires, soit + 0.77 point, et 1 804 contractuels) répartis dans 486 collectivités et établissements affiliés.

Dans un souci d'accompagnement accru des élus et au vu du nombre croissant de collectivités n'ayant plus de secrétaire de mairie ou de gestionnaire de RH, le service a organisé des webinaires sur l'actualité statutaire, la paie à façon, la réforme des retraites, la carrière, l'annualisation du temps de travail, les avancements de grade notamment. De même, de nombreuses publications ont été actualisées très régulièrement tant au niveau breillien que régional.

Enfin, le service a également participé à des productions lors des sorties de textes législatifs ou réglementaires dans le cadre de l'ANDCDG (commissions, groupes de travail), de la FNCDG (commissions) et de la mutualisation des CDG bretons.

2. La rémunération

Le service accompagne au quotidien les acteurs territoriaux par un conseil en matière de rémunération (rémunération des agents, régime indemnitaire, cotisations, indemnités des élus, revalorisation, DSN ...) mais aussi de DSN et de correction des anomalies, en lien avec l'activité « Retraite » du service.

Le service propose plusieurs missions facultatives ayant trait à la rémunération, à savoir :

- la mission « paie à façon » avec la réalisation de 28 229 bulletins de salaires en 2024 (-7.88 point), soit une moyenne de 2 352 par mois pour 137 collectivités et établissements
- la mission d'accompagnement en matière de régime indemnitaire, principalement la mise en place ou révision du RIFSEEP dans 2 collectivités en 2024
- la mission « allocation de retour à l'emploi », activité retrouvant une moyenne de dossiers avec l'instruction 31 demandes (-36.73 point), essentiellement pour les motifs de maintien en disponibilité, licenciement pour inaptitude physique, retraite pour invalidité, démission suivie d'une ouverture de droits

En complément de cette mission, un conseil en la matière est apporté en parallèle des procédures engagées par les collectivités, notamment dans le cadre des incidences des abandons de poste, démissions, départs volontaires ...

3. Les missions facultatives transversales au service (transfert de personnel - temps de travail - dossier administratif)

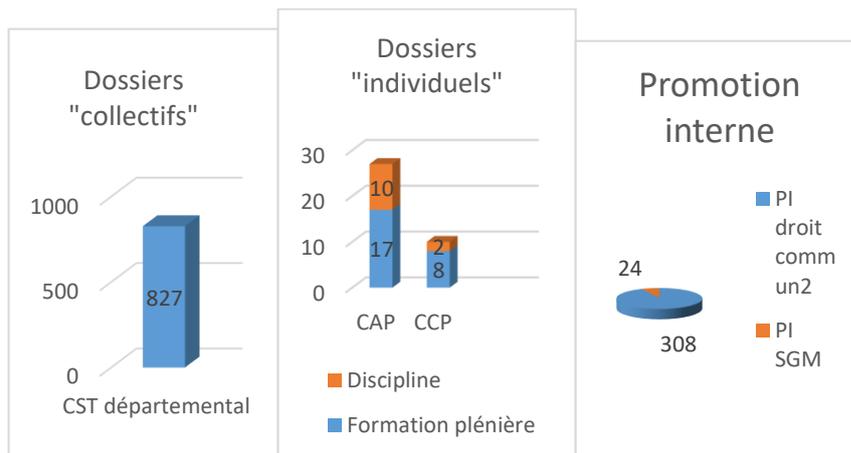
Le service Statuts - Rémunération développe des missions facultatives d'accompagnement des collectivités et établissements publics en déployant son expertise statutaire par le biais de missions variées s'adaptant :

- tant au contexte de réformes réglementaires (passage aux 1 607 h, protocole ARTT, LDG...)
- qu'aux besoins des collectivités en matière d'organisation et de conseils statutaires (régime indemnitaire, règlement intérieur, annualisation, reprise de carrière, reprise en régie de service...)

4. Le dialogue social et ses instances (CST, CAP, CCP, discipline, promotion interne), et le droit syndical

Dans la suite de la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, les modalités de dialogue social sont recentrées sur le CST pour les aspects collectifs. En 2024, 4 nouvelles instances locales ont été mises en place soit un accompagnement des **85 CST locaux** au 31 décembre 2024.

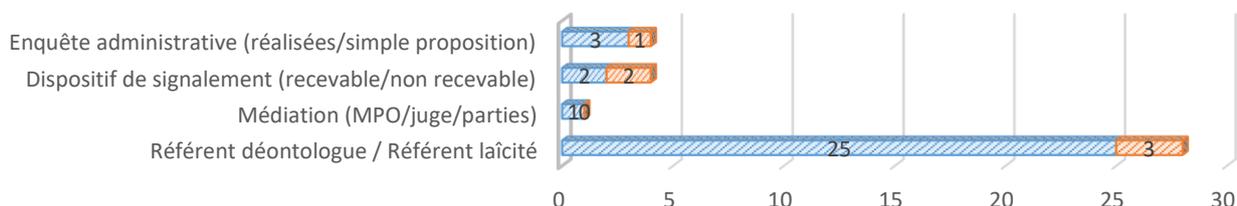
Seuls les dossiers « sensibles » individuels sont désormais soumis aux CAP/CCP pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.



À l'issue de l'installation des nouvelles instances, un protocole syndical a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives le 1^{er} mars 2023 conduisant aux droits suivants :

2024	Crédit maximum / an	Heures utilisées	Remboursement
Décharges d'activités de service	20 400 h	12 315 h 02	322 088 €
Autorisations d'absence « 1H pour 1000H » - art. 14 (collectivités de - 50 agents)	6 392 h	725 h 30	15 842 €
AA « 1H pour 1000H » mutualisées avec des collectivités ≥ 50 agents dans la limite de 30 %	1 917 h 36	167 h	

5. La gestion des conflits : la déontologie, la médiation, le dispositif de signalement et l'enquête administrative



6. La retraite

Le CDG assure une **triple mission** pour **10 477 fonctionnaires CNRACL** d'information, d'accompagnement et d'intervention en application de la convention de partenariat CDC-CDG 2020-2022 (avenant 2023 et couvrant 2024-2025) qui vise, à tenir compte de la dématérialisation des échanges, l'élargissement du droit à l'information des agents et la possibilité pour les affiliés de la CNRACL et de leurs employeurs d'avoir accès aux Comptes Individuels Retraite (CIR) et aux corrections des Déclarations Individuelles (DI).

À cela s'ajoute diverses missions d'accompagnement des collectivités et établissements :

Réunions d'information/webinaire	1	Ateliers collectifs	0
Études avec ou sans entretien	43	Réalisation de dossiers retraite	30
Saisie et mise à jour de CIR	0	Dossiers Contrôlés	650

Enfin, une collaboration s'est développée avec la Caisse d'Assurance Retraite et Santé Au Travail de Bretagne (CARSAT) et le Centre d'Information et de Coordination de l'Action Sociale (CICAS) d'Ille-et-Vilaine.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La médecine du travail

En collaboration étroite avec le médecin du travail, le personnel infirmier en santé au travail participe au suivi des agents et contribue à prévenir les risques auxquels ceux-ci sont exposés sur leurs lieux de travail.

A. Le suivi en santé au travail

1. L'organisation du suivi en santé au travail

◆ Des effectifs renforcés

Au 31 décembre 2024, le service Conditions de Travail comptabilise 2,6 ETP médecins et 2,8 ETP infirmiers.

L'année 2024 aura été marquée par le départ d'un infirmier en février 2024 et le recrutement de 2 infirmières en septembre 2024 qui ont débuté un cycle de formation diplômante en santé au travail en novembre 2024, formation qui s'achèvera en juin 2025.

Le départ à la retraite d'un médecin du travail a pu être compensé par le recrutement d'un médecin collaborateur au 1^{er} septembre 2024, expliquant la stabilisation des équivalents temps plein sur les postes de médecins du travail. Les difficultés de recrutement sont toutefois toujours prégnantes, difficultés nous empêchant de répondre à toutes les sollicitations des collectivités qui souhaiteraient confier au Centre de Gestion le suivi en santé au travail de leurs agents. Le service a accueilli un collaborateur médecin en stage pendant 3 jours sur les mois de février et mars 2024.

◆ Une nouvelle organisation du suivi en santé au travail

1 - Une délégation plus poussée du suivi en santé au travail

L'objectif de la réforme, issue du décret n° 2022-551 du 13 avril 2022, est de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés les services de santé au travail en permettant de développer la pluridisciplinarité. Le champ de compétences des professionnels de santé, notamment le personnel infirmier, est étendu. Le vocabulaire utilisé dans le privé s'invite dans la Fonction Publique Territoriale. On parle désormais de médecin du travail, d'IDEST et de VIP. Cette Visite d'Information et de Prévention est réalisée au minimum tous les 2 ans par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé.

Pour disposer du temps nécessaire au suivi des situations particulières et complexes, les médecins du travail délègue, depuis le 1^{er} février 2024, au personnel infirmier en santé au travail une partie des VIPI (Visite d'Information et de Prévention Initiale). Le personnel infirmier, sous réserve de respecter un protocole d'entretien très précis, assure les 1^{ères} visites des agents recrutés sur certains postes, comme par exemple les agents des services administratifs, des services scolaires et périscolaires, des services sociaux et culturels ainsi que les agents de restauration.

Nouveauté
1^{er} février 2024

Les médecins conservent les visites initiales des agents concernés par des risques biologiques, l'amiante et les CMR et le suivi de ceux nécessitant des autorisations de conduite, des habilitations électriques ou positionnés sur des postes de sécurité.

Le protocole général de fonctionnement a été modifié. Des protocoles de pratiques professionnelles pour le personnel infirmier (IDEST), au nombre de 4, ont été annexés au protocole général.

2 - Une nouvelle répartition géographique entre IDEST

Les VIP étaient prises en charge par les IDEST sur la base de 2 postes. Pour assurer une partie des VIPI sur délégation médecins, un poste supplémentaire a été créé. Au 31 décembre 2024, la nouvelle répartition géographique entre les 3 IDEST est opérationnelle.

2. Les moyens utilisés

➤ Mise en œuvre des fonctionnalités VIP et VIPI



Les fonctionnalités VIP (Visite d'Information et de Prévention) et VIPI (Visite d'Information et de Prévention Initiale) ont été mises en œuvre dans le logiciel métier Préventiel de Val Solutions. L'application de la réglementation issue du décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 a généré la modification d'un certain nombre de requêtes.

➤ Opérationnalité des matériels connectés

Afin de faciliter la retranscription des résultats des examens complémentaires (audiogramme - visiotest) réalisée lors des consultations, les professionnels en santé au travail du service utilisent désormais des appareils connectés au logiciel métier.



➤ Changement de solution informatique envisagée

L'éditeur Val Solutions a informé le service de la fin de la maintenance de l'application Préventiel au 31 décembre 2024. Le 18 juin 2024, les référents métiers du service ont assisté à la présentation de la solution UEGAR proposée par Val Solutions. Parallèlement, le GIP lançait une consultation. La décision prise a été d'attendre le résultat de cette consultation.

3. Les réalisations de 2024

➤ Les effectifs à suivre

Le service assure le suivi de près de 12 664 agents exerçant dans une des 485 collectivités adhérentes à la médecine du travail. Les Visites d'Information et de Prévention (VIP) sont réalisées sur site dans un des 49 centres de visites répartis sur l'ensemble du département.

➤ La nature du suivi en santé au travail

Les consultations se répartissent de la manière suivante :

	2021	2022	2023	2024 (*)
VIP	1 267	1 302	1 867	764
VIPI	595	845	1 104	866
Visite de surveillance particulière	462	402	592	718
Visite de pré-reprise	23	9	24	0
Visite de reprise	85	70	50	17
TOTAL	2 432	2 628	3 637	2 365

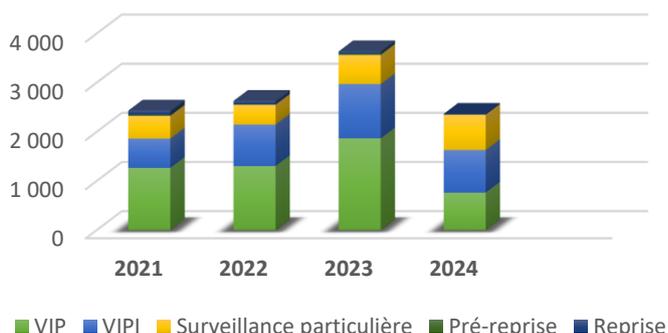
* Départ d'un infirmier à temps complet au 1^{er} février 2024 expliquant la baisse du nombre de VIP

* Effectif médecin du travail 1,8 ETP

Les chiffres mettent en évidence le besoin croissant des collectivités pour une surveillance particulière de leurs agents. Le vieillissement, l'usure professionnelle, la pénibilité de certains métiers, et les conditions d'exercice pas toujours optimales mettent à mal un certain nombre d'agents. Les professionnels de santé sont régulièrement questionnés sur le maintien dans l'emploi et l'aménagement des conditions de travail.

À noter également un nombre croissant de visites médicales pour souffrance au travail où les risques psychosociaux impactent fortement la santé des agents et, par répercussion, le collectif de travail.

Nature du suivi en santé au travail



▸ Les examens complémentaires

Les médecins peuvent recommander des examens complémentaires pour dépister certaines pathologies et, par ailleurs, servir à déterminer l'aptitude de l'agent à son poste de travail.

	2021	2022	2023	2024
Audiogramme	18	26	104	540
Audiogramme tonal et vocal				
Bandelette urinaire		1		429
Champs visuel				
Échographie				
EFR : Courbe débit-volume	2	13	9	1
Électrocardiogramme d'effort	2	6	2	0
Examen bactériologique des selles (coproculture)	6	7	7	1
Examen parasitologique des selles	1		3	1
Gamma - Glutamyltransférase, GGT		1	3	0
Hépatite B				
Lettre au médecin traitant				
NFS		1	1	0
Radiographie		3	6	0
Radio pulmonaire	1	19	6	1
Sérologie Hépatite B	21	6	8	1
Sérologie rubéole		1		
SGOT/SGPT/GGT/Bilirubines/Phosphatases alcalines	1		1	0
Tests visuels standard	91	549	799	369
Vaccination contre Hépatite B (1 dose)				
Vaccination contre Hépatite B (3 doses)				
Vaccination tétanos polio				
VGM				
TOTAL	143	633	948	1 343

Les variations s'expliquent par l'application des modalités d'exercice définies dans les protocoles. Certains examens ont été prioritaires, de nouveaux équipements ont été mis à disposition de l'équipe en charge du suivi en santé au travail.

▸ Les conclusions médicales

Les médecins du travail émettent un avis sur la capacité des agents à occuper leur poste de travail.

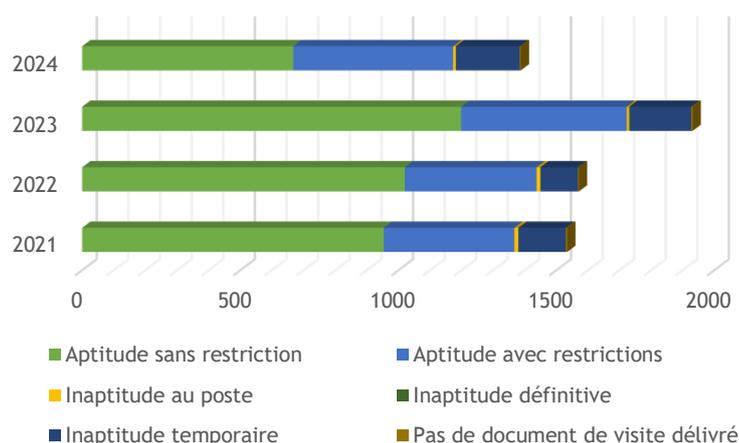
Le personnel infirmier en santé au travail ne peut pas émettre de restrictions. Il délivre des attestations de suivi. Les restrictions émises par le médecin du travail restent valables jusqu'à la visite suivante de nouveau réalisée par lui. À l'instar de ce qui se pratique pour les VIP, à l'issue des VIPI, des temps de restitution sont programmés pour étudier les situations des agents présentant des difficultés. Le médecin décidera alors de la démarche à suivre (échanges avec l'agent, visite à reprogrammer avec le médecin du travail).

Conclusions médicales	2021	2022	2023	2024
Aptitude sans restriction	953	1 020	1 198	667
Aptitude avec aménagement de poste	125	45	*	*
Aptitude avec restrictions	289	372	525	506
Inaptitude au poste - aptitude à un autre poste	12	12	7	8
Inaptitude définitive	1	1	3	1
Inaptitude temporaire	150	118	194	202
Pas d'attestation de suivi délivrée	2	0	0	0
Pas de fiche d'aptitude délivrée	2	3	4	3
TOTAL	1 534	1 570	1 931	1 387

*dans la nouvelle version du logiciel, les avis d'aptitude avec aménagement de poste sont comptabilisés avec les restrictions.

L'inaptitude définitive est prononcée par le conseil médical. Le cas relevé correspond à un agent reconnu inapte définitivement et vu ultérieurement en médecine du travail.

La nature des avis émis



« Pas de fiche d'aptitude délivrée » correspond aux agents pour qui la prise de décision nécessite un complément d'information (résultats ou comptes-rendus médicaux que l'agent doit adresser au médecin du travail). Une nouvelle fiche sera alors établie dès réception des documents.

Le nombre d'avis d'aptitude avec restrictions se maintient. La nature des restrictions est très diverse (cf. tableau ci-après). La plupart des avis d'inaptitude temporaire concernent des agents en arrêt de travail au moment de la visite médicale.

Les restrictions

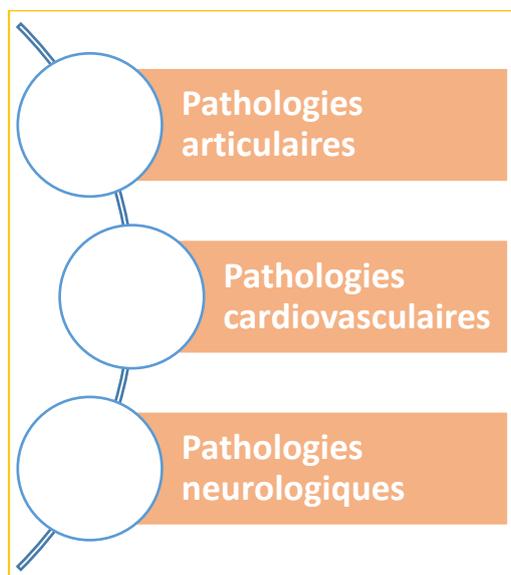
Plusieurs restrictions peuvent être indiquées pour un seul agent. Rappelons qu'assortir un avis avec restriction n'équivaut pas à émettre un avis d'inaptitude.

Restrictions	2021	2022	2023	2024
Absence de contre-indication médicale aux travaux en milieu amianté sous réserve de mise en place des EPI préconisés au salarié		2		
Aménagement des horaires de travail		6	58	81
Aménagement du poste		17	137	198
Aménagement du temps de travail				
Aménagement télétravail		1	23	42
Aptitude différée dans l'attente d'examens complémentaires	2	5	7	3
Avis médical favorable à la dérogation pour l'utilisation des produits, machines ou postes réglementés	2			
Contre-indication à la conduite d'engins	7	6	3	11
Contre-indication à la conduite poids lourd	2	2	3	3
Contre-indication à la conduite VL	3	2	6	9
Contre-indication à la marche prolongée	6	12	15	16
Contre-indication à la station debout prolongée (piétinement)	12	15	29	34
Contre-indication au travail en flexion antérieure, torsion et/ou extension du tronc	18	19	25	23
Contre-indication au travail en hauteur	7	14	13	19
Contre-indication au travail en horaires de nuit			2	3
Contre-indication au travail sous cadence et/ou contrainte de temps	2	10	25	33
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des coudes	16	16	23	27
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des épaules	23	25	53	65
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des mains	11	18	13	17
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des poignets	9	10	12	25
Contre-indication de travaux en flexion ou extension du cou	6	13	15	23
Contre-indication d'exposition aux ambiances chaudes			2	4
Contre-indication d'exposition aux ambiances froides et humides	2	1	1	0
Contre-indication d'exposition aux efforts de poussées, de tractions et/ou de soulèvements	18	17	11	8
Contre-indication d'exposition aux gestes répétitifs	2	2	2	5
Contre-indication d'exposition aux produits chimiques	5	1	1	0
Contre-indication d'exposition aux vibrations corps entier	1	1	4	17
Contre-indication d'utilisation d'outils vibrants	8	6	14	8
Médicalement apte à la conduite	11	2	4	21
Médicalement apte à la conduite d'engins			1	19

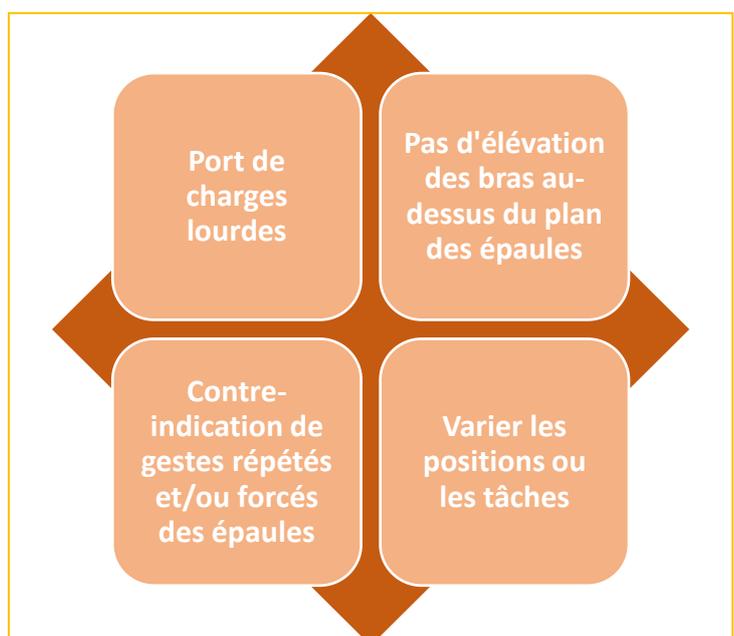
Restrictions	2021	2022	2023	2024
Médicalement apte au travail de nuit			3	0
Médicalement apte au travail en hauteur	1			3
Pas de changement de poste sans avis médical	2			2
Pas d'élévation des bras au-dessus du plan des épaules	66	68	83	69
Pas d'élévation du bras > 60°	1	10	13	5
Pas de matériel dangereux	2	3	8	13
Pas de montée et descente répétées d'escalier et/ou d'escabeau	7	10	6	5
Pas de port de charges > à 10 kg	22	4	10	3
Pas de port de charges > à 10 kg conformément à l'art D4153-39 du code du travail pour les filles de moins de 18 ans	1		1	0
Pas de port de charges > à 15 kg	9	5	2	0
Pas de port de charges > à 15 kg conformément à l'art D4153-39 du code du travail pour les garçons de moins de 15 ans				1
Pas de port de charges > à 20 kg	9	3	2	1
Pas de port de charges > à 20 kg conformément à l'art D4153-39 du code du travail pour les garçons de moins de 18 ans	2	3	9	5
Pas de port de charges > à 5 kg	9	26	9	8
Pas de port de charges > à 7 kg	3	9	1	0
Pas de port de charges lourdes	75	114	172	245
Pas de positions à genoux ou accroupies prolongées	39	43	37	32
Pas de travail isolé	2	4	4	8
Poste assis/debout avec siège à disposition	2	8	7	5
SMR / SMP	114		2	5
Sous réserve du maintien sur le poste déjà aménagé	5	11	11	8
Sous réserve du respect de la réglementation liée à l'âge	1		5	3
Temps partiel thérapeutique	73	78	130	197
Varier les positions ou les tâches	42	97	92	46
TOTAL	660	719	1 109	1 378

En résumé

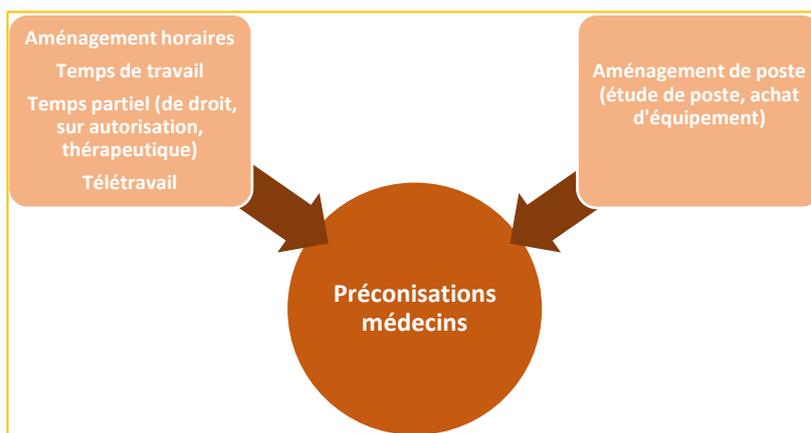
Les pathologies majoritairement rencontrées



Les principales restrictions



Les principales préconisations



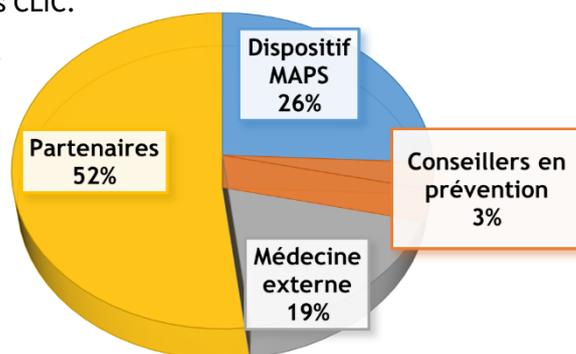
Les orientations

Pour permettre d'adapter les conditions de travail à l'état de santé des agents, des aménagements de poste peuvent être prescrits. Les conseillers en prévention du service se chargent de réaliser les études de poste sur site. Les médecins du travail et le personnel infirmier en santé au travail orientent très régulièrement vers le dispositif MAPS du Centre de Gestion (psychologues du travail et assistante sociale).

Orientations	2021	2022	2023	2024
Assistante sociale	25	58	37	7 *
Service social			1	0
Psychologue du travail	127	115	126	152
Conseiller en prévention	17	25	15 abouties sur 32 demandes	11 abouties sur 35 demandes
Autre orientation externe	11	7	4	6
Médecin traitant	29	64	118	84
Médecin rhumatologue	1	1	1	1
Médecin ophtalmologue	1	9	13	13
Médecin ORL	6	4	2	8
Médecin dermatologue	1	2	0	1
Médecin endocrinologue				1
Médecin neurologue	1	2	0	1
Médecin gastroentérologue	1	0	0	0
Médecin cardiologue		4	1	2
Médecin gynécologue		1	0	0
Médecin néphrologue		1	0	0
Médecin psychiatre				1
Dentiste	1	1	0	2
Nutritionniste	2	1	1	0
Urgence				1
PÔLE ST-HÉLIER	1	0	0	0
CENTRE READAPTATION PATIS FRAUX				7
CAP EMPLOI - ANVOL	1	3	2	1
CAP EMPLOI - SIADV			1	1
CAP EMPLOI - ADAPT				2
Prescription FIPHFP	65	63	66	52
Rapport pour RQTH	144	166	209	176
TOTAL	434	527	597	530

Les orientations vers le dispositif MAPS ne cessent d'augmenter. À noter en 2024, le poste d'assistante sociale non pourvu pendant plusieurs mois. Les agents étaient orientés vers les CLIC.

Orientations 2024



Le nombre de rapports établis par le médecin du travail dans le cadre d'une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé semble se stabiliser. Les prescriptions pour l'obtention de financements du FIPHFP diminuent légèrement.

Les médecins du travail font régulièrement appel à des partenaires internes ou externes. Pour le FIPHFP ou la CDAPH, l'avis des médecins est sollicité.

Le conseil médical

Pour éclairer les médecins agréés et les collectivités avant leur prise de décision, les médecins du travail élaborent des rapports.

Conseil médical formation restreinte				
	2021	2022	2023	2024
Total saisines	461	349	258	236
Rapports établis par les médecins de prévention	1	1	0	0
Imputabilité de la pathologie				
Total saisines	121	104	133	108
Rapports établis par les médecins de prévention pour les collectivités ou le conseil médical	43	44	46	58
TOTAL	44	45	46	58

Les collectivités ont davantage sollicité les médecins du travail, notamment dans le cadre des démarches de reconnaissance de maladie contractée en service.

Les accompagnements de maintien dans l'emploi

Le service participe à deux comités de suivi personnalisé : la Commission Passerelle et l'EPME.

La Commission Passerelle

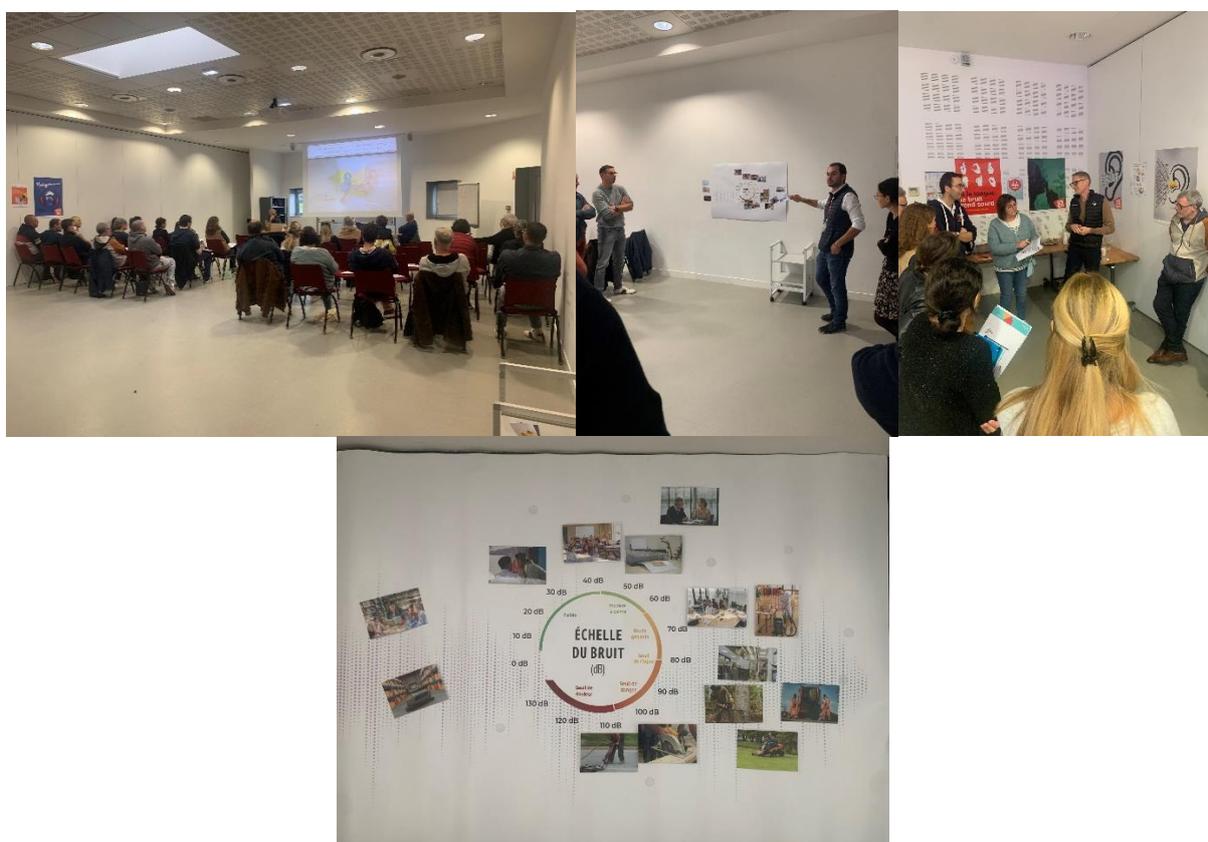
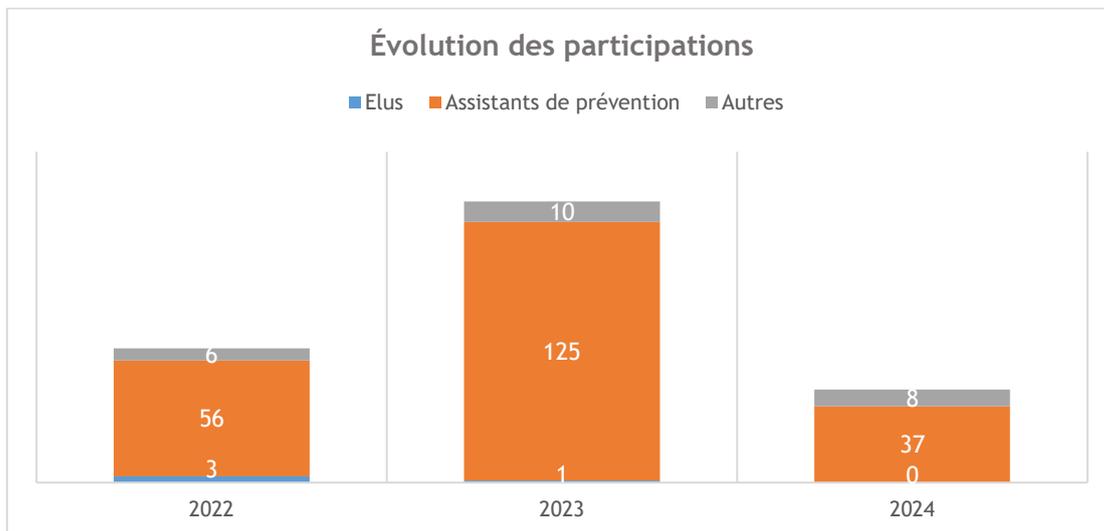
La commission a accompagné 31 agents. Les accompagnements concernent principalement des agents issus de la filière technique puis de la filière sanitaire et sociale.

Accompagnements	2021	2022	2023	2024
Nombre d'agents en PPCA	5	3	6	5
Nombre d'agents en PPR	17	26	31	27
TOTAL	22	29	37	32

L'EPME

L'Équipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi a examiné la situation de 23 agents exerçant principalement des métiers relevant de la filière technique et de la filière sanitaire et sociale.

Accompagnements	2023	2024
Nombre d'agents	31	23 (4 en attente du retour des collectivités)
Nombre de préconisations	23	11



▸ Formation initiale des Assistants de prévention

Afin d'inciter les collectivités à assurer le suivi de la formation initiale et continue obligatoire des assistants et conseillers de prévention, le catalogue de l'offre de formations dédiées du CNFPT a été mis en ligne sur le site Internet du CDG et envoyé par mail aux collectivités et aux assistants de prévention.

En complément des rencontres annuelles des conseillers/assistants de prévention et des élus référents, à l'occasion des sessions de formation préalable des assistants de prévention, une présentation du service Conditions de Travail est réalisée afin d'expliquer les prestations et les modalités d'intervention. En 2024, deux interventions ont eu lieu :

- 13 mars,
- 18 septembre.

2. L'animation du réseau des RRH

L'année 2024 aura été marquée par la finalisation d'une procédure d'accueil sécurité des agents lors de la prise de poste. Les travaux se poursuivent pour l'élaboration d'un référentiel métier, listant par type de poste les risques professionnels potentiels, les EPI et les formations nécessaires. L'objectif de ce travail est de pouvoir intégrer ces informations dans les fiches de poste.

3 réunions se sont tenues en 2024 :

- 13 février,
- 14 mai,
- 22 octobre.

3. Les interventions à l'occasion des dispositifs de formation du CDG

Afin de favoriser la promotion de la prévention des risques professionnels, un module relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, animé par le service Conditions de Travail, est intégré dans les dispositifs de formation mis en place par le Centre de Gestion. À cette occasion, plusieurs interventions ont eu lieu.

➤ PRÉMICOL :

- 19 avril 2024
- 2 décembre 2024

➤ Chargés de maintenance des espaces publics :

- 27 septembre 2024

4. Les interventions dans les réseaux externes

Le service est intervenu au sein de réunions organisées dans le cadre de réseaux, celui de Redon Agglomération le 10 octobre 2024 et du club RH 38 (réunissant Bretagne Porte de Loire Communauté et Vallons de Haute Bretagne) le 30 janvier 2024. Le thème abordé était la prévention des TMS sur les métiers administratifs.

B. Les instances représentatives du personnel

1. Le Comité Social Territorial - Formation Spécialisée

Depuis sa mise en place, la formation spécialisée du CST s'est donnée pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail des agents.

En plus de l'examen des sujets obligatoirement soumis en CST, celui-ci a été force de propositions, notamment par sa contribution à l'enquête QVCT.

➤ La composition

Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, le CDG a mis en place la formation spécialisée. Cette instance est composée de :

- Un collège des représentants du personnel : **12 titulaires et 12 suppléants** ;
- Un collège des représentants des collectivités ou des établissements publics : **12 titulaires et 12 suppléants**.

Suite à différents changements au cours de l'année 2024 (départs en retraite, mutations...), le CST en formation spécialisée est ainsi composé des membres listés ci-dessous.

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS		REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de CESSON SEVIGNE	SIMON-GLORY Evelyne Maire de PLES DER	ALLAIN Samuel Mairie de LA BOUEXIERE - CFDT	RIVIERE Estelle Mairie de CUGUEN - CFDT
FOUGLE Alain Maire de FEINS	PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY	LE GALLOUDEC Anne Mairie de TALENSAC - CFDT	SCHMITT Yves Mairie de RIVES-DU- COUESNON - CFDT
MORICE Marie-Christine Maire d'ETRELLES	LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD	CHALOPIN Magali CCAS EHPAD de BOURG- DES-COMPTES - CFDT	BARDIN Nadine SMICTOM du Pays de Vilaine - PIPRIAC - CFDT
GORRE Gérard Adjoint au Maire de LE CROU AIS	SORAIS Pierre Maire de TREMEHEUC	PINGOT-TEXIER Dominique Mairie de LA BOUEXIERE - CFDT	BOUESSAY Morgane Mairie de CREVIN - CFDT
<i>En cours de désignation</i>	FAISANT Isabelle Adjointe au Maire de VIEUX-VIEL	DUVAL Murielle Mairie de GRAND- FOUGERAY - CFDT	BADUAS Claudie Mairie de BAINS SUR OUST - CFDT
BONNISSEAU Vincent Adjoint au Maire de SAINT AUBIN DU CORMIER	VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNE	LEGALLAIS Gaëtane Mairie de TINTENIAC - CGT	FLORENTIN Danièle CCAS de SAINT BRIAC SUR MER - CGT
DAYOT Marie-Odile Adjointe au Maire de LOUVIGNE-DE-BAIS	BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE	CHALOPIN Marie-Pierre CCAS EHPAD de BOURG- DES-COMPTES - CGT	CAMIADÉ William Mairie de BRIE - CGT
SOLIER Marie-Élisabeth Maire de MONT-DOL	FORET Alain Maire de LA CHAPELLE- JANSON	NICOLAS Isabelle Mairie de BAULON - CGT	GUILLAUME Émilie Mairie de TAILLIS - CGT
LE ROSSIGNOL Chantal Adjointe au Maire de TREFFENDEL	GALIC Sylvie Maire de LE VERGER	SAVARY Françoise Mairie de LA RICHARDAIS - FO	CLEMENT Yann Mairie de LA RICHARDAIS - FO
PICARD Hervé Responsable des affaires juridiques de la Mairie de TINTENIAC	VILSALMON Maxime Directeur Général des Services de la Mairie de MAEN ROCH	LENOIR Garance Mairie de LA BOUEXIERE - SNDGCT	FAUVEL Sandrine Mairie de SAINT-DOMINEUC - SNDGCT
RETO Vincent Directeur Général des Services de la Mairie de CREVIN	<i>En cours de désignation</i>	LECHAT-BRINDEJONC DES MOULINAISS Thaïs Mairie de SAINT-JOUAN- DES-GUERETS - SUD	LANOE Marie-Pierre Brocéliande Communauté- PLELAN-LE-GRAND - SUD
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire Général du CDG 35	ANDRÉ Sébastien Directeur Général des Services du CDG 35	KUDERA Olivier SMICTOM des Pays de Vilaine PIPRIAC - SUD	GAUBERT Augustin Mairie de MONTREUIL-LE- GAST - SUD

◆ Les séances

En 2024, 5 séances ont eu lieu.

Au cours de ces 5 séances (15 février, 18 avril, 4 juillet, 24 octobre, 12 décembre), le CST en formation spécialisée a émis 11 avis (principalement sur des documents uniques d'évaluation des risques professionnels soumis par les collectivités ainsi que des règlements spécifiques santé, sécurité et conditions de travail) et pris note de 5 informations (notamment des désignations d'assistants de prévention).

◆ Enquête Qualité de Vie et des Conditions de Travail

En partenariat avec Relyens, courtier en assurance, le CDG 35 et le CST en formation spécialisée ont lancé une enquête début juin auprès des agents des collectivités d'Ille-et-Vilaine affiliées. En 2011, le CTP départemental s'était emparé du sujet du bien-être au travail en proposant la réalisation d'une enquête sur les conditions de travail, préalable à une réflexion plus générale de prévention des risques psychosociaux. Un guide " Prévenir les risques psychosociaux par une organisation attentive à la place de chacun " avait fait l'objet d'une publication en décembre 2012.

Sujet toujours d'actualité, le CST, réuni en formation spécialisée, a souhaité de nouveau s'investir sur la thématique en proposant d'établir un diagnostic QVCT des collectivités affiliées du département pour préconiser des actions d'amélioration des conditions de travail.

Cette enquête dématérialisée, totalement anonyme et confidentielle, s'est déroulée sur les mois de juin et juillet 2024.

Le groupe de travail mis en place pour l'élaboration du questionnaire était composé de :

- Jean-Pierre SAVIGNAC, Président du CST en formation spécialisée
- Jean-Michel PAVIOT, représentant de l'administration
- Évelyne SIMON-GLORY, représentante de l'administration
- Maxime VILSALMON, représentant de l'administration
- Yves SCHMITT, CFDT
- Gaëtane LEGALLAIS, CGT
- Françoise SAVARY, FO
- Olivier KUDERA, SUD
- Sandrine FAUVEL, SNDGCT
- Birgit GETZLAF, psychologue du travail au CDG 35
- Sylvie SOYER, responsable du Service Conditions de Travail, CDG 35
- Jackie BITEAU, CDG 35
- Amandine CHEVALIER, CDG 35

Les réunions avec le groupe de travail se sont déroulées les :

- 15/03/2024
- 30/09/2024
- 06/12/2024

Les premiers résultats ont été présentés en séance pour nourrir la réflexion et élaborer un plan d'actions.

Taux de participation : 20.6 % (3 267 réponses)
Note de satisfaction globale sur la qualité de vie au travail de 6.6/10

Le 1^{er} plan d'actions traitera des thématiques suivantes :

- Un manque de temps pour pouvoir faire un travail de qualité.
- Comment mieux responsabiliser les agents ?
- Comment améliorer la prévention de l'usure professionnelle ?
- Comment clarifier la place de l' élu ?

2. Les CST locaux et Formations spécialisées locales

♦ La formation des représentants du personnel

Conformément au décret n° 2021-571 du 10 mai 2021, 84 collectivités ou établissements affiliés au CDG ont mis en place un CST, dont 19 avec une formation spécialisée (3 mises en place en cours).

Dans le cadre d'un partenariat conclu avec le CNFPT en 2022, le Centre de Gestion a poursuivi l'animation des sessions de formation jusqu'en février 2024. 3 sessions ont été organisées représentant 13 jours de formations pour 11 collectivités.

À l'occasion des sessions de formation, les ACFI (agents chargés de la fonction d'inspection) sont intervenus pour présenter les prestations d'accompagnement proposées par le CDG 35 en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (3 interventions).



Le réseau des CST

En 2024, un réseau des CST a été mis en place, avec l'objectif que les participants puissent échanger sur divers sujets et pratiques :

- Rappel sur le fonctionnement des instances en matière de Santé et Sécurité au travail et interactions des acteurs de la prévention avec le CST/F3SCT ;
- Intérêts de la mise en place d'un règlement intérieur ;
- Gestion des autorisations d'absence (ASA), gestion du risque alcool, gestion des équipements de protection individuelle...



Dates	Nombre de participants	Nombre de collectivités
16 avril 2024	31	26
10 décembre 2024	27	21

C. Les encouragements aux bonnes pratiques de prévention des risques

Pour stimuler l'engagement des collectivités et diffuser plus largement les messages de prévention des risques professionnels, des ateliers ou rencontres ont été proposés.

1. Les ateliers et rencontres thématiques

Atelier « Optimiser son environnement de travail »

Le service a organisé un atelier, le 20 février 2024, pour les assistants de prévention, RH et élus. Les objectifs étaient d'optimiser les espaces de travail, de réduire les pertes de temps, de réduire les risques d'erreurs et d'accidents et d'explorer une organisation plus visuelle des espaces de travail.

Cet atelier a réuni 6 participants représentant 3 collectivités.



La méthode 5S

► Rencontre « Présentation du kit accueil sécurité »

Cet atelier, organisé le 11 juin 2024, s'adressait aux DRH, RH, DGS et aux agents de prévention.

L'objectif de cet atelier était de présenter une procédure et des outils afin de faciliter l'accueil sécurité des nouveaux collègues.

Ces outils ont été réalisés en collaboration avec le réseau des responsables ressources humaines de collectivités. Les principaux points abordés ont été :

- Le rappel des obligations réglementaires.
- La présentation d'une démarche : qui, quoi, comment, pourquoi organiser un accueil sécurité ?
- La mise à disposition d'outils personnalisables.



Dates	Nombre de participants	Nombre de collectivités
11 juin 2024	70	61

► Atelier « Analyse des causes des accidents »

Le service a organisé un atelier, le 18 juin 2024, à l'attention des assistants de prévention, RH et élus. L'objectif était d'échanger sur la définition d'un accident du travail, en déterminer les causes et envisager de actions de prévention.

- Pourquoi analyser les accidents de travail ?
- Quels accidents analyser ?
- Comment ? (méthodologie de l'analyse et outils).

Cet atelier a réuni 23 participants représentant 17 collectivités et 15 assistants de prévention.



2. La documentation prévention du CDG

La documentation mise à disposition des collectivités se compose de :

- Fiches Prévention (environ 110) réparties en 13 catégories ;
- Fiches à destination des Maîtres d'Ouvrages (collection créée par la CARSAT Bretagne) ;
- Guides (guides métiers et autres guides et livret) ;
- Modèles de documents (lettre de cadrage, plan de prévention, registre SST, registre de danger grave et imminent...).

En 2024, la création ou la mise à jour de modèles et de fiches s'est poursuivie.

Dans le cadre d'une démarche globale de prévention de l'usure professionnelle, les guides métiers peuvent très facilement être exploités, notamment parce qu'ils recensent les différents risques professionnels et proposent des solutions de prévention très pragmatiques. Le guide métier « Agent d'entretien des espaces verts » a été diffusé en mars 2024.

D. L'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels vise à élaborer une cartographie des différents risques liés aux situations de travail. Elle est le point de départ pour l'élaboration d'un plan d'actions avec pour objectif l'amélioration de la prévention des risques professionnels au sein de chaque collectivité.

L'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue nécessitant une mise à jour du document unique au moins une fois par an.



1. Un accompagnement méthodologique

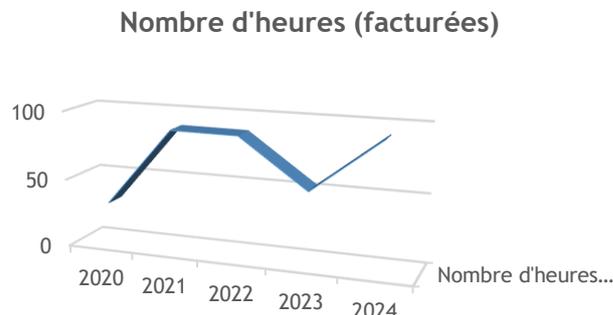


L'accompagnement proposé vise à former et accompagner un ou plusieurs référents désignés dans la collectivité par l'autorité territoriale pour la réalisation et la rédaction de l'évaluation des risques d'une ou deux unités de travail. L'accompagnement peut comprendre la relecture du résultat de l'évaluation des risques et du plan d'actions de toutes les unités de travail.

La prestation inclut la fourniture de :

- un guide d'élaboration, de suivi et de mise à jour du document unique,
- fiches pratiques d'aide à l'analyse sur le terrain,
- un outil Excel de rédaction du document unique et du plan d'actions.

Accompagnement à la réalisation / mise à jour du Document unique			
Année	2022	2023	2024
Nombre de collectivités	5	4	3
Nombre d'heures facturées	88	53	92



Le temps facturé correspond aux démarches réalisées ou en cours de réalisation.

2. Les ateliers Document Unique



Deux ateliers sur la mise à jour du document unique ont été proposés aux collectivités en 2024. Ils ont réuni 38 participants représentant 30 collectivités.

Cette présentation a permis de rappeler les principales obligations réglementaires ainsi que la démarche de prévention à mettre en œuvre pour prévenir tout risque.

Une psychologue du travail du CDG intervient lors des ateliers afin de présenter la démarche d'évaluation des risques psychosociaux.

	Présents	Élus	Assistants de prévention	Autres
30 janvier 2024	22	0	8	14
1 ^{er} octobre 2024	16	0	9	7
Total participation	38	0	17	21

E. Les actions de conseil

1. Le conseil aux collectivités

Les collectivités peuvent solliciter les conseillers en prévention par téléphone ou par mail sur différentes questions réglementaires ou techniques en matière de santé et de sécurité au travail. En 2024, les principales thématiques ont concerné :

- les assistants de prévention (modalités de désignation, formation...),
- la conduite à tenir face à des agents en état apparent d'ébriété,
- les dérogations aux travaux dangereux pour les jeunes travailleurs en situation de formation professionnelle,
- la conduite des engins (autorisations de conduite et permis de conduire),
- les obligations en matière d'équipements de protection individuelle et les tenues de travail (par exemple : obligation de port des EPI, port de shorts par des agents techniques en été...),
- les équipements de travail (conformité, références de fournisseurs...),
- l'aménagement des locaux de travail et des locaux vestiaires/sanitaires.

2. Les actions de sensibilisation du personnel

Le service Conditions de Travail propose des modules de sensibilisation sur mesure lorsqu'une collectivité souhaite développer un thème particulier en intra. En 2024, la principale thématique réalisée en collectivités a concerné le travail sur écran.

Actions de sensibilisation du personnel				
Année	2021	2022	2023	2024
Nombre de participants	29	40	116	192
Nombre de collectivités	4	4	9	16
Nombre d'heures facturées	28	42,5	107,25	150

3. Les accompagnements à la conception des locaux

L'ergonomie de conception consiste à prendre en compte les besoins des utilisateurs le plus en amont possible lors de la conception ou du réaménagement des locaux et postes de travail. Il s'agit de penser les espaces de travail en fonction de l'activité réelle des agents.

Aides à la conception de locaux				
Année	2021	2022	2023	2024
Nombre de collectivités	9	6	2	1
Nombre d'heures d'intervention	134,75	113,5	46	18

L'accompagnement réalisé en 2024 concerne la conception de nouveaux locaux pour l'ALSH d'une collectivité (accompagnement qui se poursuit en 2025).

4. Les mesures

Les conseillers en prévention et ergonomes peuvent être amenés à réaliser des prises de mesures sonores. Ces actions sont réalisées à la demande d'une collectivité, sur un lieu précis. En fonction de la demande et des besoins, un sonomètre ou un exposimètre peuvent être utilisés pour réaliser ces mesures.

L'objectif est généralement d'objectiver des ressentis des agents puis de proposer des solutions d'aménagement (technique, organisationnel...).

Mesures				
Année	2021	2022	2023	2024
Nombre de collectivités	0	0	0	1
Nombre d'heures d'intervention	0	0	0	6,5

5. L'analyse des situations de travail

Les conseillers en prévention du CDG proposent la réalisation d'analyses de l'activité professionnelle à travers des études de poste.

▸ Les études métier

En 2024, une étude métier a été réalisée. L'objectif était d'évaluer les risques et les contraintes du personnel d'entretien et ATSEM en vue de mettre en œuvre des actions de prévention sans attendre l'apparition de maladie professionnelle ou d'accident de travail.

Études de poste collectives				
Année	2021	2022	2023	2024
Nombre de collectivités	0	0	0	1
Nombre d'heures d'intervention	0	0	0	34,5

▸ Les études de poste individuelles

Pour apporter une réponse adaptée à chaque situation, le service Conditions de Travail a réalisé des études de poste sur site et préconisé des actions d'ordre organisationnel, technique ou humain. Les études de poste individuelles sont demandées par les médecins de prévention ou par les collectivités.

Les propositions d'interventions

En 2024, 47 nouvelles demandes d'interventions ont été sollicitées par les médecins ou collectivités. Sur ces 47 demandes :

- 22 propositions ont été acceptées donnant lieu à la réalisation d'une étude de poste par l'ergonome du Centre de Gestion, dont 5 accompagnements qui ont permis, en collaboration avec les médecins, de solliciter des partenaires extérieurs (ergothérapeute, intervenant sur le handicap auditif, fournisseur de matériel spécifique...) ;
- 14 propositions/contacts n'ont pas donné lieu à une intervention sur le terrain pour les raisons suivantes :
 - aménagements (techniques, organisationnels) réalisés en interne et/ou avec un fournisseur : 7,
 - attente de la reprise de l'agent sur le poste : 1,
 - aucune réponse de la collectivité malgré les relances : 2,
 - attente de prise de contact : 1,
 - orientation vers l'EPME : 2,
 - étude organisationnelle faite par le CDG : 1 ;
- 11 sont en attente d'une réponse suite à une proposition.

Les interventions sur site

En 2024, la répartition par filière des 16 études de poste réalisées et facturées est la suivante :

- Administrative : 6,
- Animation : 1,
- Médico-sociale : 2,
- Technique : 6,
- Culturelle : 1.

Suite à ces études de postes, des préconisations ont été proposées et concernent l'aménagement du poste de travail (achat d'équipements complémentaires, de sièges et de chariots adaptés, réaménagement des locaux et équipements...), des formations ainsi que l'organisation des activités (adaptation des activités...).

Études de poste individuelles réalisées								
Année	2021		2022		2023		2024	
Nombre de propositions d'interventions/contacts	45		41		32		47	
Nombre d'études de poste réalisées	22		20		20		16	
Initiative de la demande	Méd du travail	Coll.						
	17	5	9	11	13	7	11	5
Nombre d'heures d'intervention	272		263,5		239,50		224	

Le catalogue des interventions du FIPHFP

En janvier 2024, le catalogue d'interventions du FIPHFP a évolué tout en s'inscrivant dans la continuité des aides précédemment mobilisables.

Le service Conditions de Travail a été sollicité à plusieurs reprises pour des questions relatives aux catalogues des aides (prothèses auditives, études de poste, aménagements de l'environnement de travail...) et, notamment, sur les points suivants :

- nature des aides pouvant être sollicitées,
- nature des justificatifs,
- aide à la saisie (problème de saisie, réclamation de justificatifs...),
- explication du calcul du surcoût lié à la compensation du handicap (tableau à joindre à certaines aides).



▸ Forum cap emploi

En 2024, le Service Conditions de Travail a tenu un stand lors du premier forum organisé par le Cap Emploi 35 le 15 novembre 2024, intitulé **PARLONS HANDI'CAP - Comment compenser le handicap au travail ?**



Ce forum s'adressait aux employeurs (publics et privés), aux professionnels de la santé au travail, aux salariés ou demandeurs d'emploi en situation de handicap.

F. La mission d'inspection dans les Collectivités

Pour une plus grande connaissance du niveau de sécurité, le Centre de Gestion propose d'assurer la mission d'inspection pour les collectivités qui le sollicitent. Cette mission a pour objectif de contrôler les conditions d'application des règles définies en matière d'hygiène et de sécurité (code général de la Fonction publique, code du travail et autres textes réglementaires pouvant s'appliquer) et proposer à l'autorité territoriale des mesures de nature à améliorer la prévention des risques professionnels.

1. Les conventionnements

Au 31 décembre 2024, 210 collectivités affiliées et 4 collectivités adhérentes ont conventionné avec le Centre de Gestion pour assurer la mission d'inspection de leurs locaux de travail.

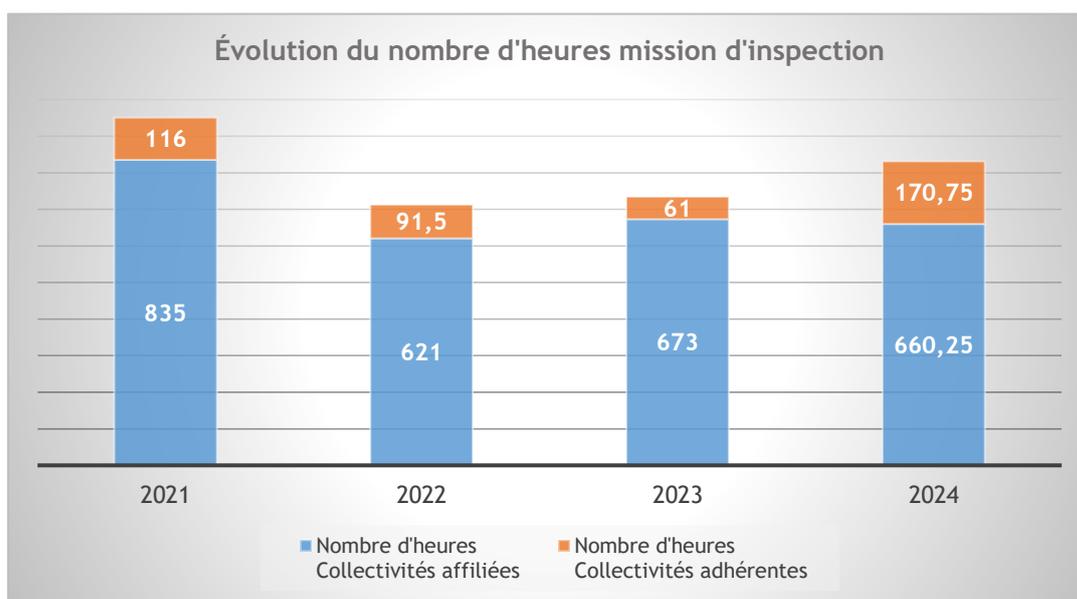
Au cours de l'année 2024, 5 nouvelles conventions pour la mission d'inspection ont été signées avec des collectivités : commune de Montfort-sur-Meu, commune de La Mézière, SMICTOM Valcobreizh, l'École Européenne Supérieure d'Art de Bretagne à Rennes, la collectivité Eau du Bassin Rennais.

En complément, 3 conventions ont été renouvelées suite à fusion ou changement de statut : commune nouvelle de La Chapelle-Fleurigné (fusion de La Chapelle-Janson et de Fleurigné), l'EHPAD de Hédé-Bazouges et Eau du Pays de Fougères.

2. La mise en œuvre opérationnelle des interventions sur site

▸ Le nombre d'interventions

Nombre d'interventions						
	2022		2023		2024	
	Coll. affiliées	Coll. adhérentes	Coll. affiliées	Coll. adhérentes	Coll. affiliées	Coll. adhérentes
Nombre de collectivités	50	4	54	4	55	4
Total nombre de collectivités	54		58		59	
Nombre d'heures d'intervention facturées	621	91,5	673	61	660,25	170,75
Total nombre d'heures d'intervention facturées	712,5		734		831	



▸ Les interventions en CST locaux ou en formations spécialisées

Dans les collectivités de plus de 50 agents, la mission d'inspection peut faire l'objet d'une restitution en formation spécialisée ou, à défaut, en CST.

▸ Les éléments marquants

Les constats les plus fréquents portent sur la nécessité :

- d'assurer la formation initiale et continue des assistants de prévention,
- d'améliorer l'accueil sécurité à l'arrivée des agents en poste,
- de mettre à jour et de suivre les documents uniques,
- d'améliorer l'ergonomie des postes de travail administratif,
- d'évaluer les risques radon et amiante,
- de mettre en place des plans de prévention lors d'intervention d'entreprises extérieures,
- de généraliser les consignes incendie et les exercices périodiques (hormis dans les écoles où les consignes et exercices sont organisés),
- de réduire la diversité des produits d'entretien utilisés et d'améliorer les conditions de stockage des produits d'entretien (ventilation des locaux, rétention...) et des bidons de carburants malgré des améliorations observées dans certaines collectivités,
- d'améliorer les locaux de chargement des batteries des petits équipements d'entretien des espaces verts.

Outre ces principaux points, il apparaît nécessaire d'améliorer la visibilité des conditions d'accueil des jeunes de 15 à 18 ans, en situation de formation professionnelle et pouvant réaliser des travaux réglementés.

Toutefois, des efforts ont été observés, notamment dans les collectivités de taille moyenne pour :

- le suivi des registres obligatoires, notamment les registres des vérifications et contrôles périodiques des installations et équipements,
- le suivi des formations (autorisations de conduite d'engins, habilitations électriques, sécurité incendie, premiers secours...).

En 2024, 1 courrier d'alerte a été transmis à une collectivité suite à la constatation de situations de travail présentant un danger majeur pour les agents (sécurité de l'accès à des combles dans un bâtiment).

Le conseil médical

Le service Conditions de Travail assure le secrétariat du Conseil Médical à l'égard des agents des collectivités et établissements publics territoriaux.

L'année 2024 a été marquée par l'ouverture du logiciel Agirhe instances médicales à toutes les collectivités du département.



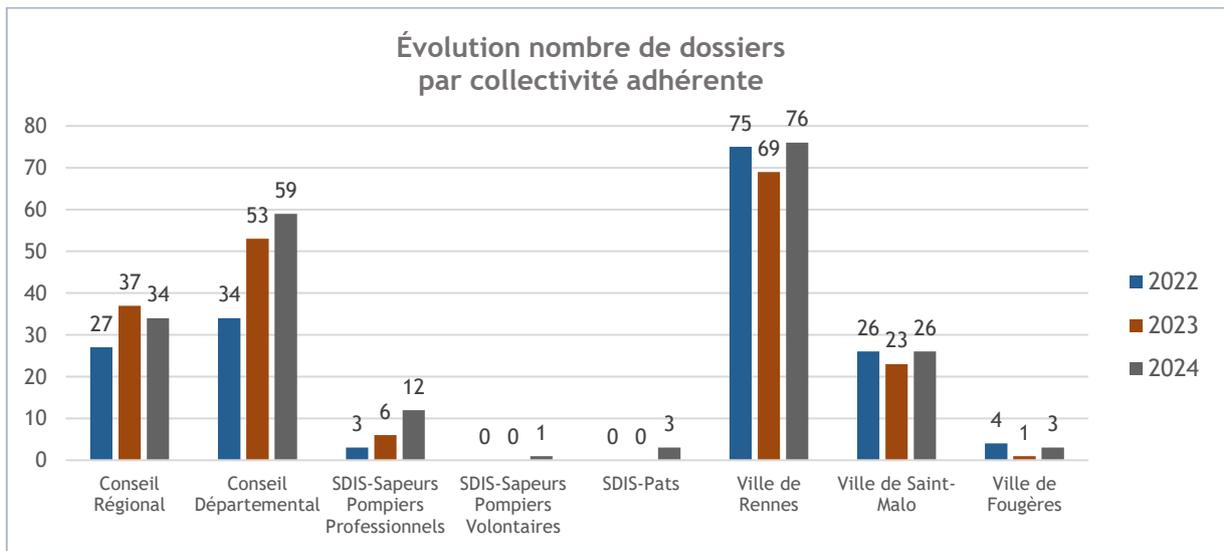
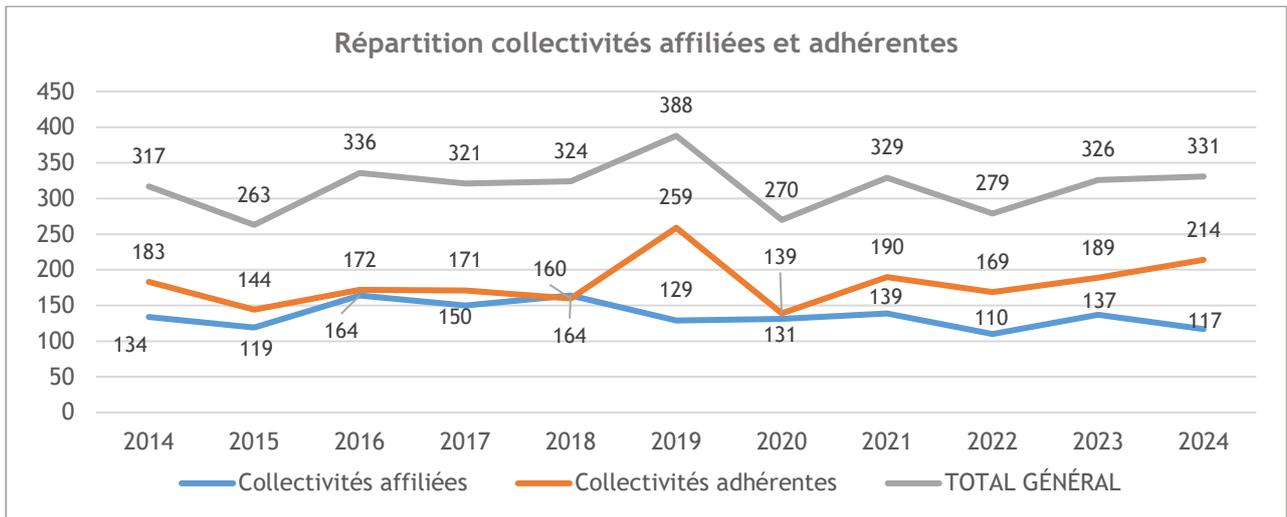
A. Le Conseil Médical en formation plénière

Instances médicales et paritaires consultatives chargées d'émettre des avis préparatoires pour les collectivités, les conseils médicaux en formation plénière interviennent plus particulièrement sur les refus d'imputabilité des accidents du travail et des maladies professionnelles, les allocations temporaires d'invalidité, les mises en retraite pour invalidité.

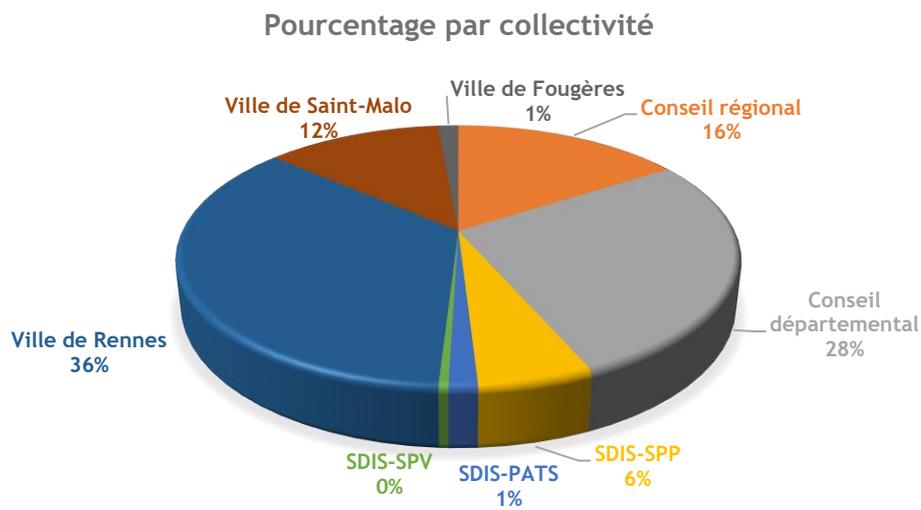
1. La répartition par collectivité

En 2024, 11 séances ont été organisées selon le principe d'une alternance mensuelle entre les dossiers soumis par les collectivités adhérentes et ceux des collectivités affiliées au CDG (pas de séance en août). Le nombre de dossiers est en très légère augmentation par rapport à 2023, notamment pour les collectivités adhérentes, alors que le nombre de saisines des collectivités affiliées a diminué.

Nombre de dossiers présentés en conseil médical formation plénière par collectivité			
	2022	2023	2024
TOTAL GÉNÉRAL	279	326	331
Total Collectivités affiliées	110	137	117
Total Collectivités adhérentes dont :	169	189	214
<i>Conseil Régional</i>	27	37	34
<i>Conseil Départemental</i>	34	53	59
<i>SDIS-Sapeurs-Pompiers Professionnels</i>	3	6	12
<i>SDIS-Sapeurs-Pompiers Volontaires</i>	0	0	1
<i>SDIS-Pats</i>	0	0	3
<i>Rennes</i>	75	69	76
<i>Saint-Malo</i>	26	23	26
<i>Fougères</i>	4	1	3



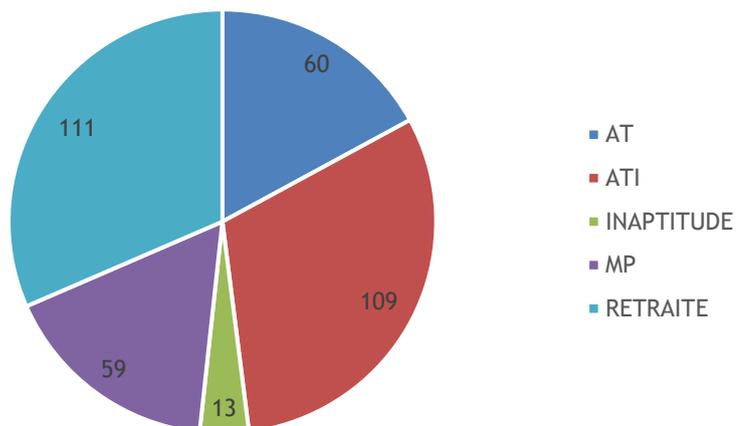
Le nombre de dossiers a augmenté pour toutes les collectivités adhérentes en 2024 excepté pour le Conseil Régional.



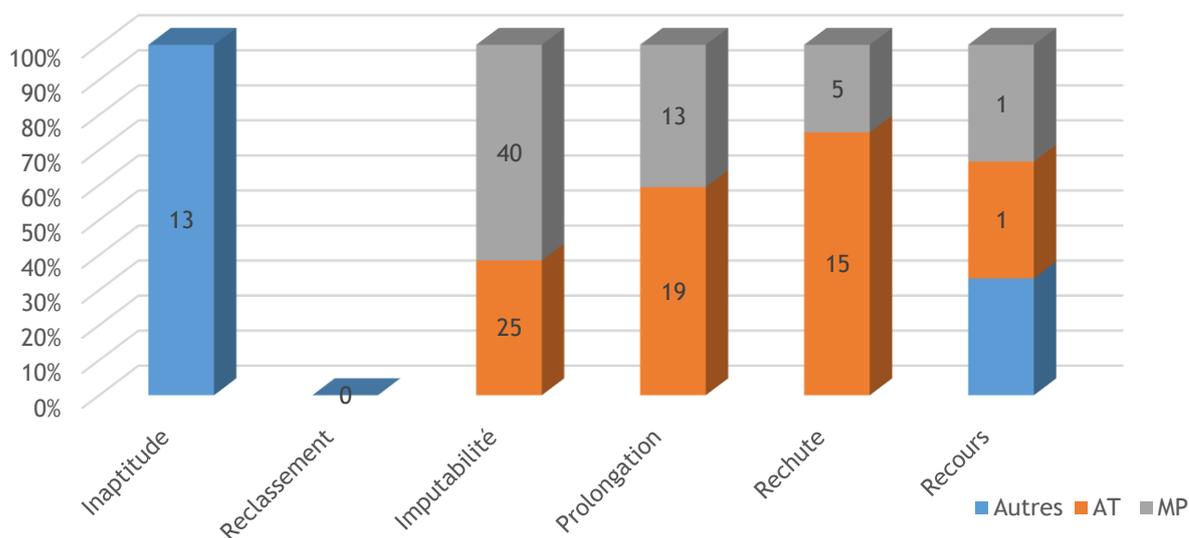
Les collectivités adhérentes au CDG représentent 65 % des dossiers examinés (contre 58 % en 2023).

2. La typologie des demandes

Par nature (plusieurs motifs pour un dossier)

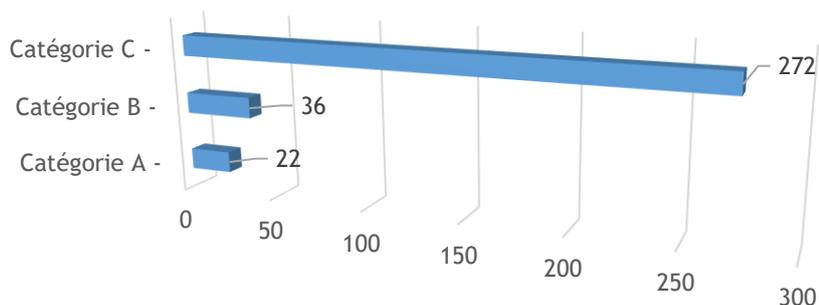


Par objet de saisine



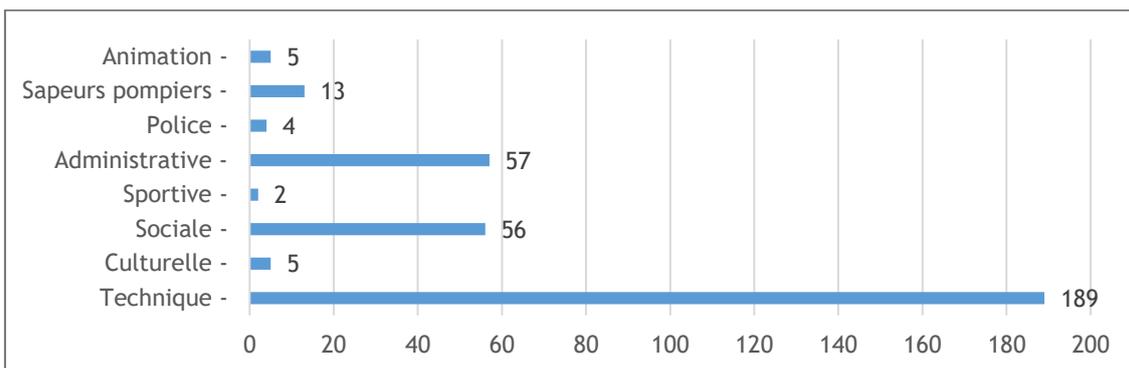
En 2024, les demandes de reconnaissance d'imputabilité en maladie professionnelle sont en augmentation (40 contre 33 en 2023) et restent majoritaires par rapport aux demandes de reconnaissance d'accidents de service. En revanche, les demandes de reconnaissance de rechutes et de prolongations d'arrêts concernent davantage l'accident de service. La diminution du nombre d'avis émis pour les prolongations d'arrêt se justifie par le fait que ce motif ne nécessite plus l'avis du conseil médical.

Par catégorie hiérarchique



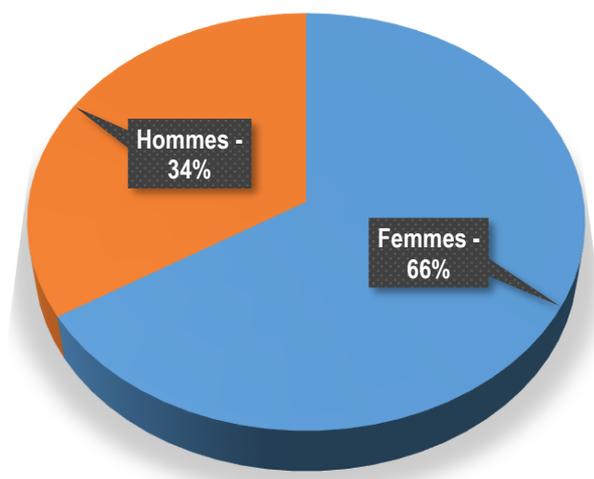
La catégorie C est la plus représentée, soit 82 % (contre 83 % en 2023).

Par filière



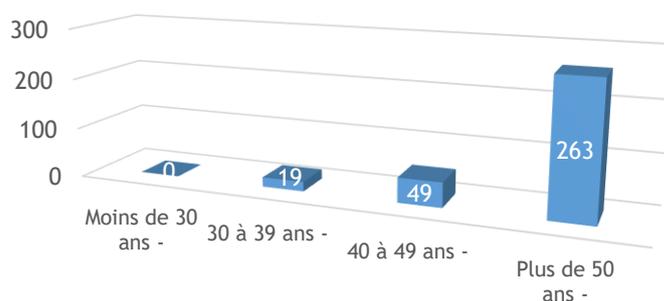
Les demandes concernent essentiellement la filière technique à hauteur de 57 %, en baisse par rapport à 2023 avec 66 %. Les dossiers de la filière administrative sont, quant à eux, en hausse avec 17 % contre 10 % en 2023 avec une majorité de demandes de retraite pour invalidité.

Par sexe



Les avis concernent davantage les femmes à raison de 66 % (contre 61 % en 2023).

Par tranche d'âge



Les demandes d'avis touchent plus particulièrement les plus de 50 ans pour 79 % (stable à 79 % en 2023).

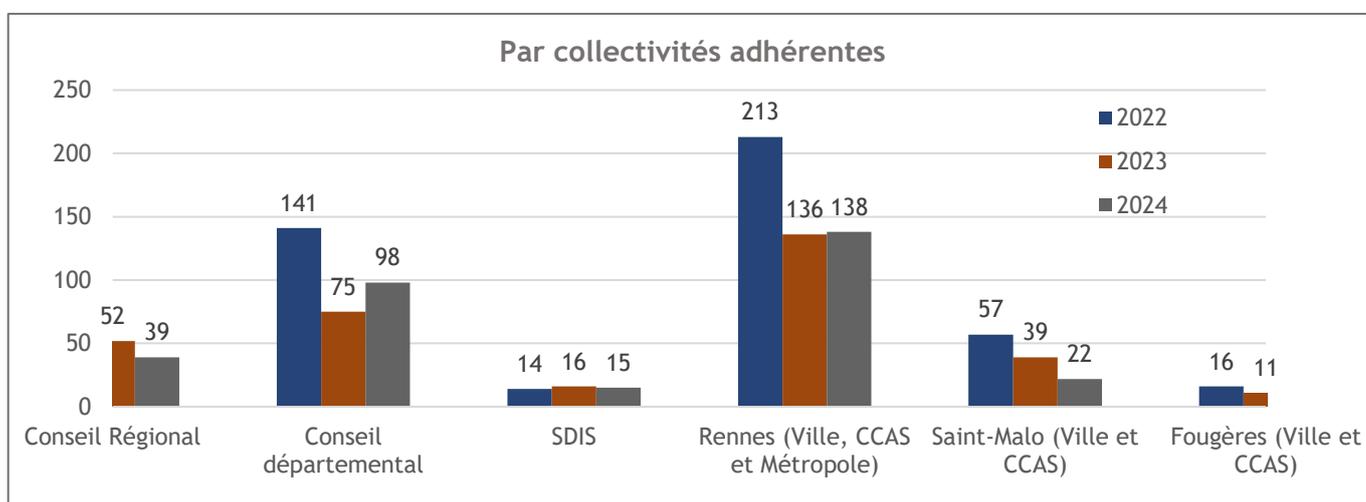
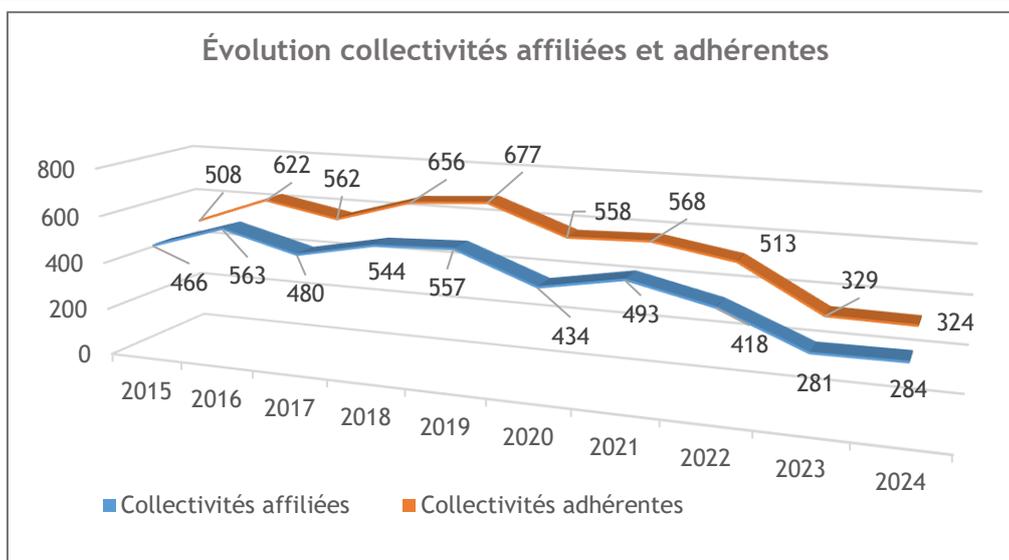
B. Le Conseil Médical en formation restreinte

Instance consultative chargée d'examiner la situation d'agents en arrêt maladie long et/ou grave, le conseil médical en formation restreinte émet des avis préparatoires aux décisions prises par les employeurs.

1. La répartition par collectivité

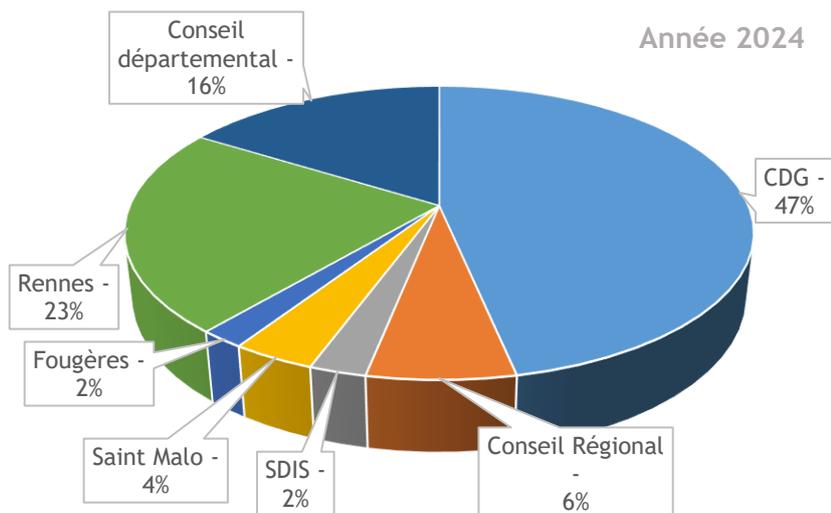
12 séances ont été organisées en 2024.

Nombre de dossiers présentés en conseil médical formation restreinte par collectivité			
	2022	2023	2024
TOTAL GÉNÉRAL	931	610	608
Total Collectivités affiliées	418	281	284
Total Collectivités adhérentes dont :	513	329	324
<i>Conseil Régional</i>	72	52	39
<i>Conseil Départemental</i>	141	75	98
SDIS	14	16	15
Rennes	213	136	138
Saint-Malo	57	39	22
Fougères	16	11	12



La diminution du nombre de dossiers est liée à la mise en place de la réforme du conseil médical au 2^{ème} semestre 2022. Le nombre de dossiers s'est stabilisé entre 2023 et 2024.

Le nombre de dossiers est en augmentation pour le Conseil Départemental et en diminution pour le Conseil Régional et Saint-Malo.

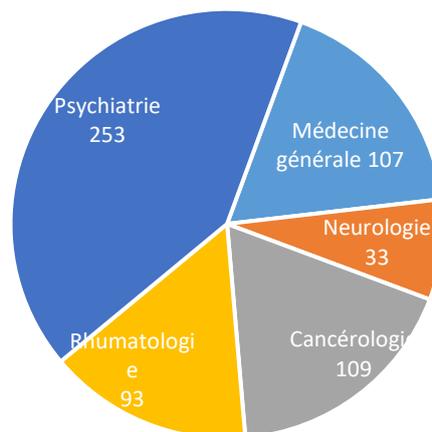


Les collectivités adhérentes au CDG représentent 53 % des dossiers examinés (54 % en 2023).

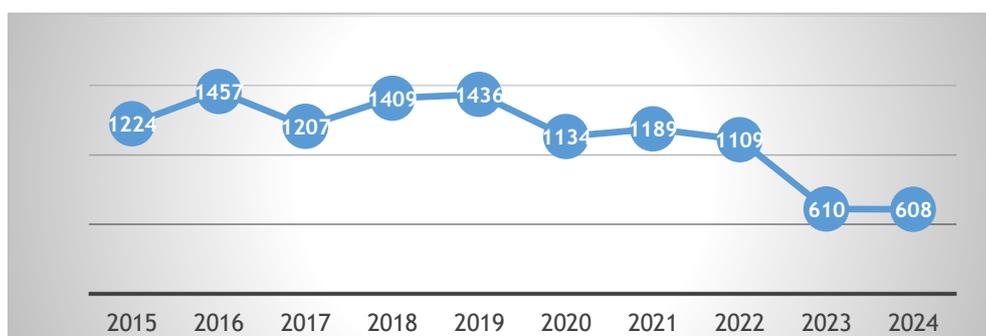
2. La nature des demandes

▸ Nombre de dossiers par pathologie

La psychiatrie est en augmentation et représente, à elle seule, 42 % des dossiers soumis au conseil médical formation restreinte (contre 39 % en 2023 et 37 % en 2022).



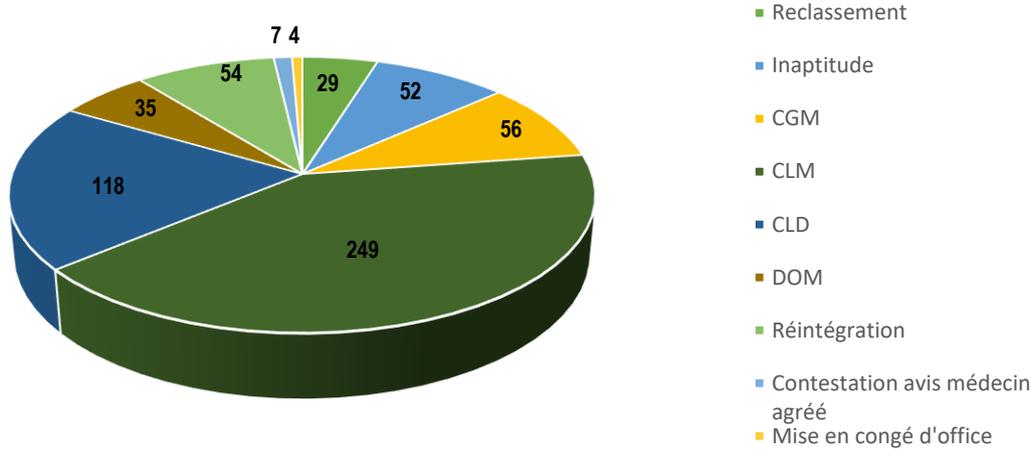
▸ Évolution du nombre de saisines



En 2017 : Plus de saisine du comité médical pour les prolongations de temps partiel thérapeutique.

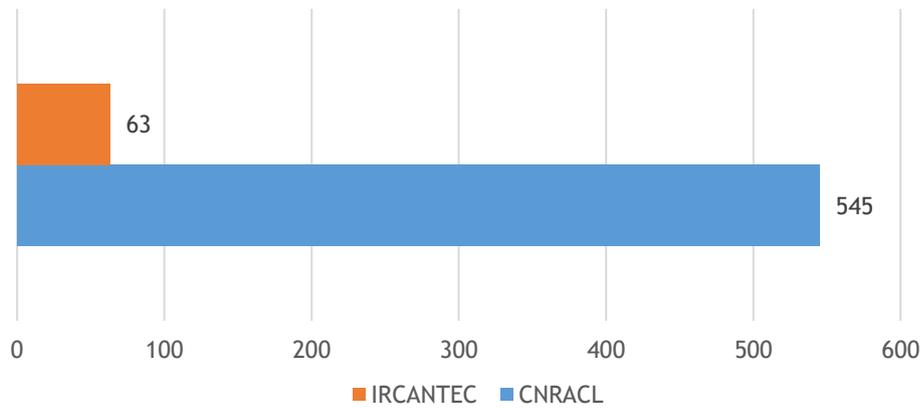
En 2022 : Diminution du nombre de saisines du conseil médical en formation restreinte liée à l'application du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022.

Par objet de saisine



Le CLM et CLD représentent 60 % des objets de saisine (contre 64 % en 2023).

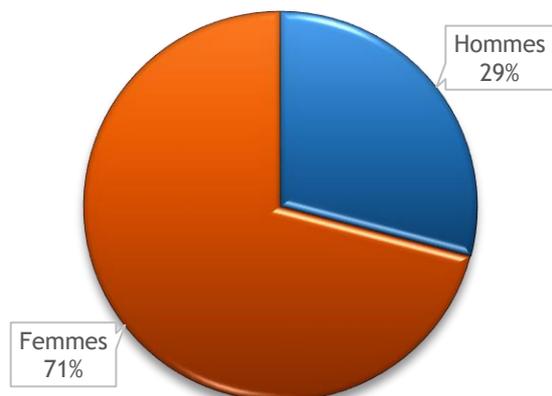
Par statut



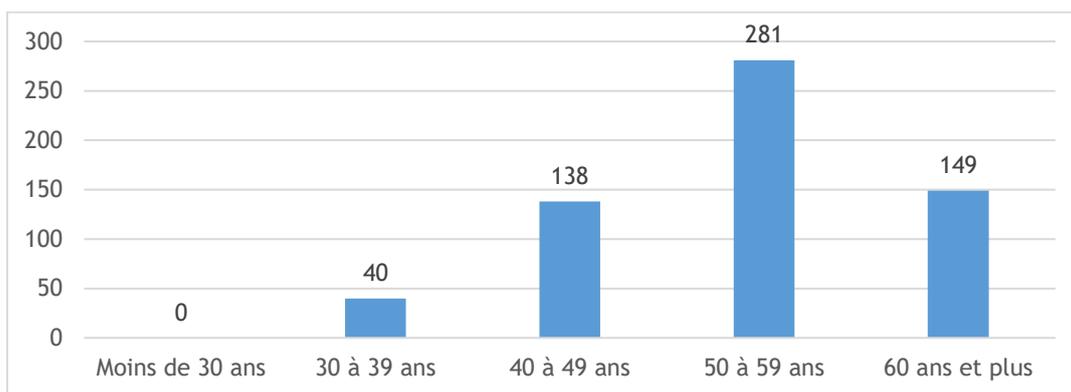
90 % des avis concernent les agents CNRACL (89 % en 2023 et 94 % en 2022).

Par sexe

Les avis concernent davantage les femmes : 71 % (70 % en 2023 et 74 % en 2022).



Par tranche d'âge



71 % des avis émis concernent les agents de 50 ans et plus (74 % en 2023 et 77 % en 2022).

3. Les demandes d'expertises

Les agents ont la possibilité de prendre connaissance de leurs dossiers.

	2022	2023	2024
Demandes d'expertises transmises	88	65	43

4. Les recours au conseil médical supérieur

Les agents ont la possibilité de faire un recours auprès du conseil médical supérieur.

	2022	2023	2024
Dossiers transmis au conseil médical supérieur	30	28	31

C. Le fonctionnement du conseil médical

1. L'organisation et le fonctionnement du conseil médical

Le fonctionnement des séances en formation plénière et restreinte est stable grâce à la présence régulière des médecins malgré leurs contraintes pour se rendre disponibles.

2. Le tri des dossiers archivés

Un tri pour un archivage définitif de certains dossiers a été effectué concernant :

- Les décès de 2020 à 2022 ;
- Les déclarations d'inaptitudes à toutes fonctions de 2020 à 2021 ;
- Les agents nés en 1960 et en 1961 ;
- Les retraites pour invalidité de 2018 au 2021 ;
- Les dossiers passés en commission de réforme dont les événements ont eu lieu jusqu'en 2009 inclus.

Ces dossiers ont été externalisés début 2024. Le CDG conserve dans ses locaux un échantillonnage (dossiers « B et T »). Une destruction de dossiers a également été effectuée concernant les agents nés entre 1927 et 1939.

3. La dématérialisation des saisines - ouverture du portail collectivités

Le logiciel Agirhe instances médicales a été paramétré pour permettre la dématérialisation des saisines du conseil médical pour les collectivités. À compter du 1^{er} janvier 2024, une ouverture a été généralisée à l'ensemble des collectivités du département.

Toutes les pièces peuvent désormais être versées directement dans le logiciel, hormis les documents médicaux adressés par courrier sous pli confidentiel puisque ces données médicales ne sont pas portées à la connaissance des employeurs.

Un guide d'utilisation de l'application à destination des collectivités a été publié sur le site du CDG et communiqué à chaque collectivité lors de l'ouverture des comptes administrateurs.



Le service a participé au club utilisateurs AGIRHE qui s'est réuni les 7 juin 2024 et 6 décembre 2024.

4. Évolution des saisines du conseil médical

À plus d'un an de la publication du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022, le conseil médical a fait évoluer ses pratiques à compter du 15/04/2024 concernant la gestion des fins de droits à maladie et des déclarations d'invalidité. Il n'est plus sollicité pour avis sur :

- la dernière période du congé dans le cadre d'un CMO/CLM/CLD,
- les prolongations de plus d'un an dans le cadre d'un CITIS,
- la présomption d'invalidité totale et définitive.

Il appartient désormais à la collectivité de solliciter l'avis d'un médecin agréé afin de se prononcer sur ces questions.

5. Rencontre avec les représentants membres du conseil médical en formation plénière

Une rencontre a été organisée le 29/11/2024 afin d'actualiser les connaissances des représentants membres siégeant en conseil médical formation plénière. **69 représentants de 13 compositions différentes y participaient.**

La composition, la désignation et le fonctionnement du conseil médical unique en référence au décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 ont été présentés lors de cette réunion. Un rappel de la réglementation concernant le CITIS a également été évoqué ainsi que les objets de saisine examinés en formation plénière.

Le contrat d'assurance des risques statutaires

Les collectivités ont des obligations à l'égard de leur personnel, notamment supporter le paiement des prestations dues à leurs agents en cas d'absences pour raison de santé.

L'année 2024 aura été marquée par les démarches de mise en œuvre du nouveau contrat d'assurance des risques statutaires au 1^{er} janvier 2024.



A. La cartographie du contrat 2024-2027

Le contrat a pris effet au 1^{er} janvier 2024 pour une durée de 4 ans (assureur : CNP / courtier : RELYENS). 393 collectivités (budgets) adhèrent au contrat groupe.

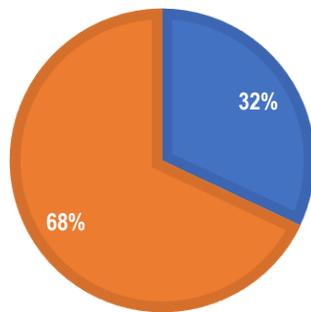
	2023		2024	
	Nombre contrats	Nombre agents	Nombre contrats	Nombre agents
Petit marché (moins de 20 agents CNRACL)	259	1 830	259	1 785
Grand marché (supérieur au seuil)	112	7 388	122	7 899
Nombre total	371	9 218	381	9 684
Nombre de contrat	248	3 522	264	4 070
TOTAL GÉNÉRAL	619	12 740	645	13 754

☒ Zoom sur le contrat CNRACL

32 % des collectivités ont plus de 20 agents CNRACL. Elles emploient 82 % des agents assurés.

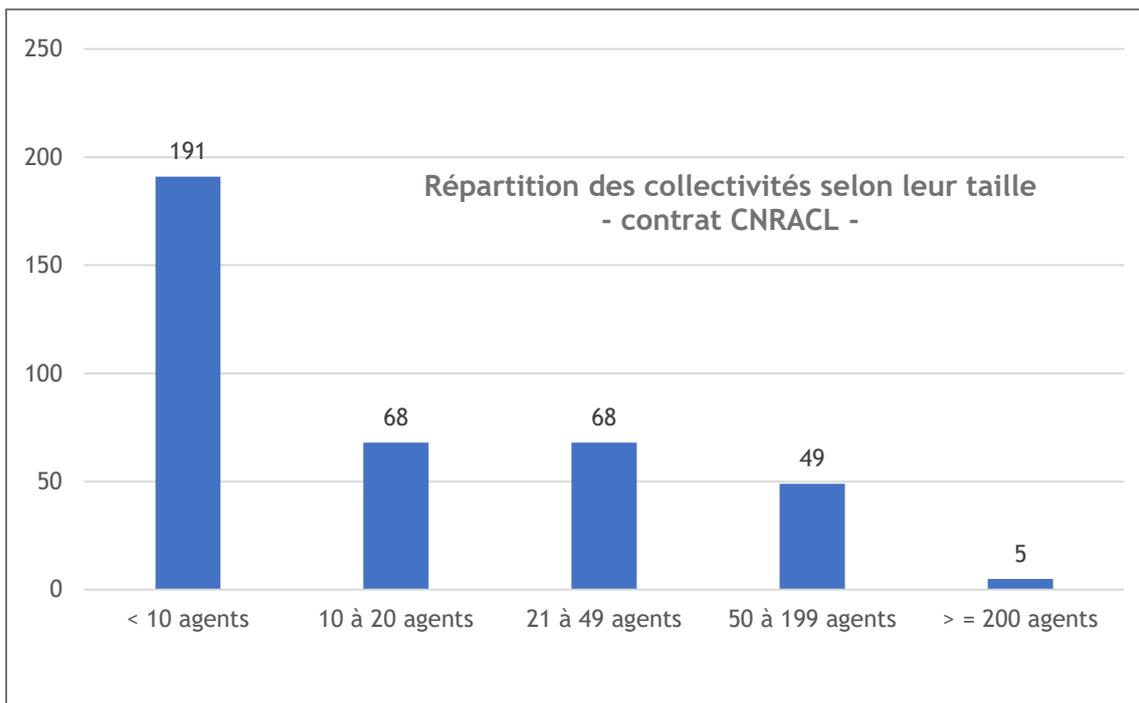
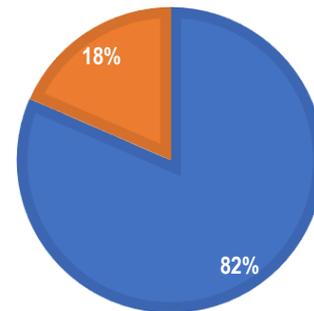
Collectivités en 2024

■ Contrat personnalisé ■ Collectivités inférieures au seuil

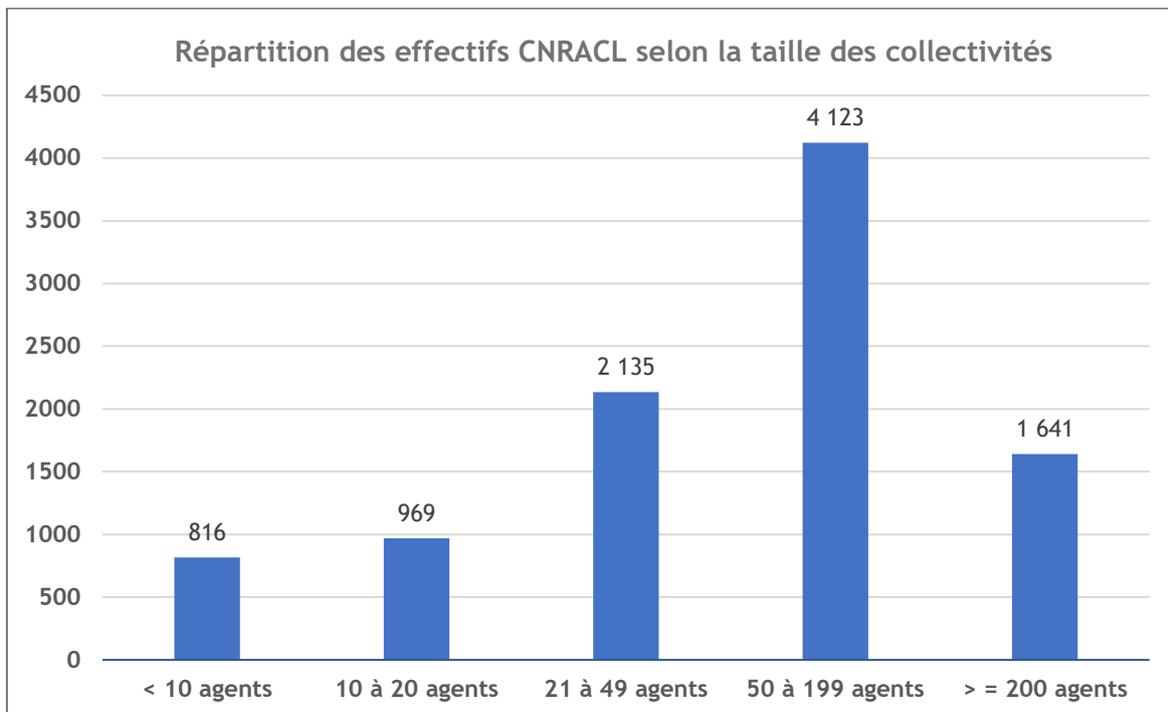


Effectifs CNRACL 2024

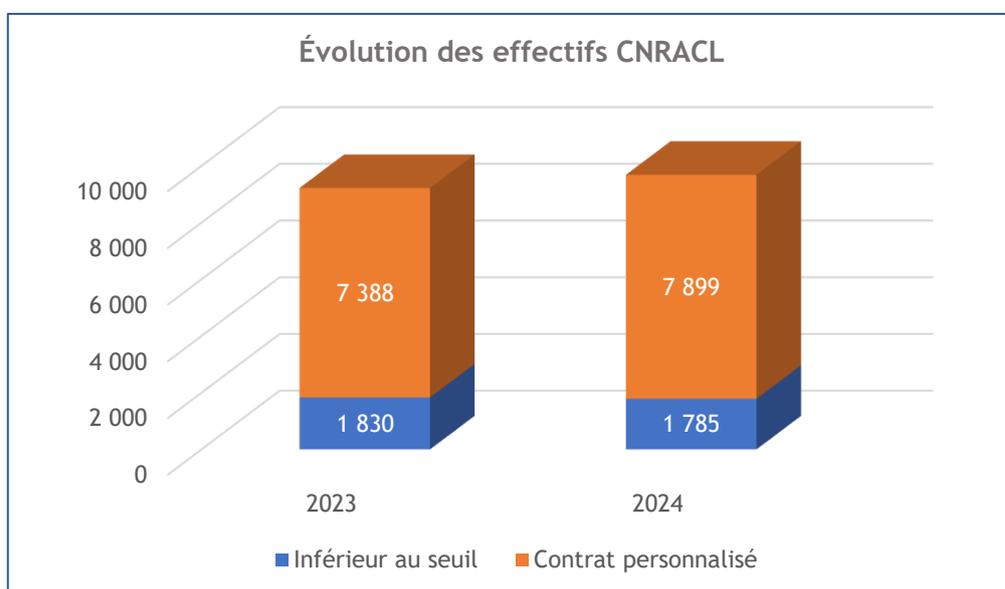
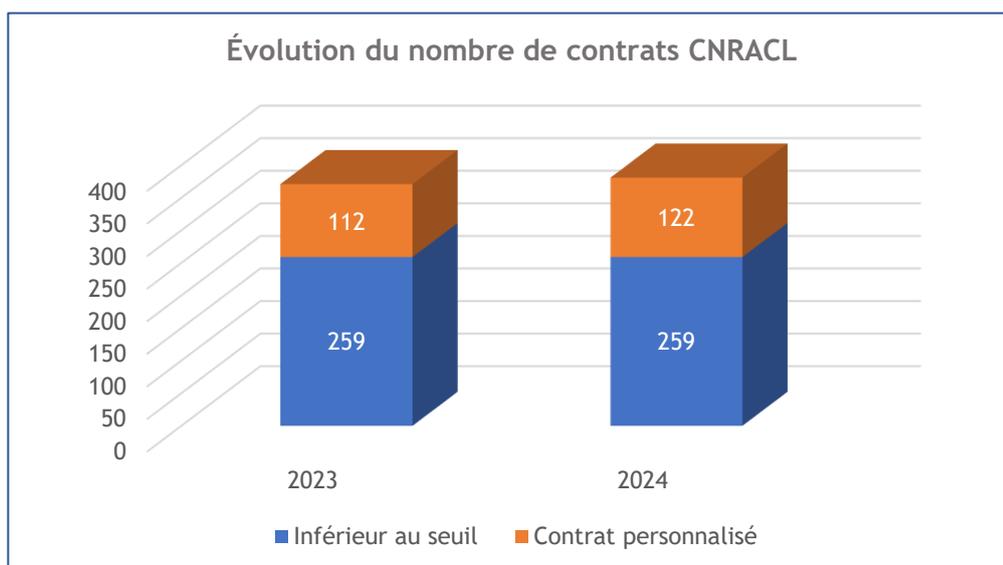
■ Contrat personnalisé ■ Collectivités inférieures au seuil



381 collectivités ont souscrit un contrat CNRACL.



Total des effectifs CNRACL : 9 684 agents.



B. La gestion du contrat

1. Le pilotage du contrat

Tiers de confiance des collectivités, le Centre de Gestion est le partenaire de référence dans le domaine RH. Son rôle de pilotage d'un contrat groupe ne cesse de se renforcer.

Dans un contexte de hausse continue de la gravité des arrêts liée principalement au vieillissement de la pyramide des âges et à la réforme des retraites, les assureurs se font moins nombreux.

La pérennité des conditions du contrat reste liée à la maîtrise des prestations versées aux employeurs qui doivent s'engager dans une gestion responsable de leurs ressources humaines.

L'objectif est d'inciter les collectivités à approfondir le management des risques (prévention/réaction) en analysant leurs données statistiques et en conduisant des démarches de prévention de l'usure professionnelle.

‣ Copil

Le COPIL de lancement avec Relyens s'est tenu le 27 mars 2024, puis s'est réuni le 13 septembre 2024. La réunion du 10 avril 2024 portait sur la gestion du contrat.

‣ Séminaire Relyens gestion du contrat

C'est à Lyon, les 3 et 4 octobre 2024, que les CDG ont assisté au 25^{ème} séminaire de la communauté des CDG Gérants. Après une présentation du Panorama 2023 portant sur les grandes tendances de l'absentéisme 2022, les participants ont assisté à 3 ateliers :

- **La santé mentale** : prise en charge de l'épuisement professionnel avec le dispositif Holicare ;
- **L'atelier juridique** : présentation des évolutions législatives et réglementaires, ainsi que les actualités jurisprudentielles ;
- **La mise en place d'espace de discussion sur le travail** à l'aide du serious game SLAC (Sens, Lien, Activités, Confort) permettant l'identification et le renforcement des ressources organisationnelles pour allier santé et performance.

2. La gestion des prestations

‣ Les appels de prime d'assurance - les frais de gestion

L'opération d'appels de prime d'assurance s'est échelonnée sur plusieurs mois. Les collectivités ont été invitées à déclarer leurs éléments de rémunération pour le calcul de la prime de réajustement 2023 et déterminer leurs nouvelles bases d'assurance pour le nouveau contrat. Les sollicitations ont été nombreuses, notamment pour orienter les choix des collectivités dans la définition de leurs nouvelles assiettes de cotisation.

À l'identique des années précédentes, elle a suscité de multiples relances auprès des collectivités. Il en a été de même pour l'opération de perception des frais de gestion pour le Centre de Gestion.

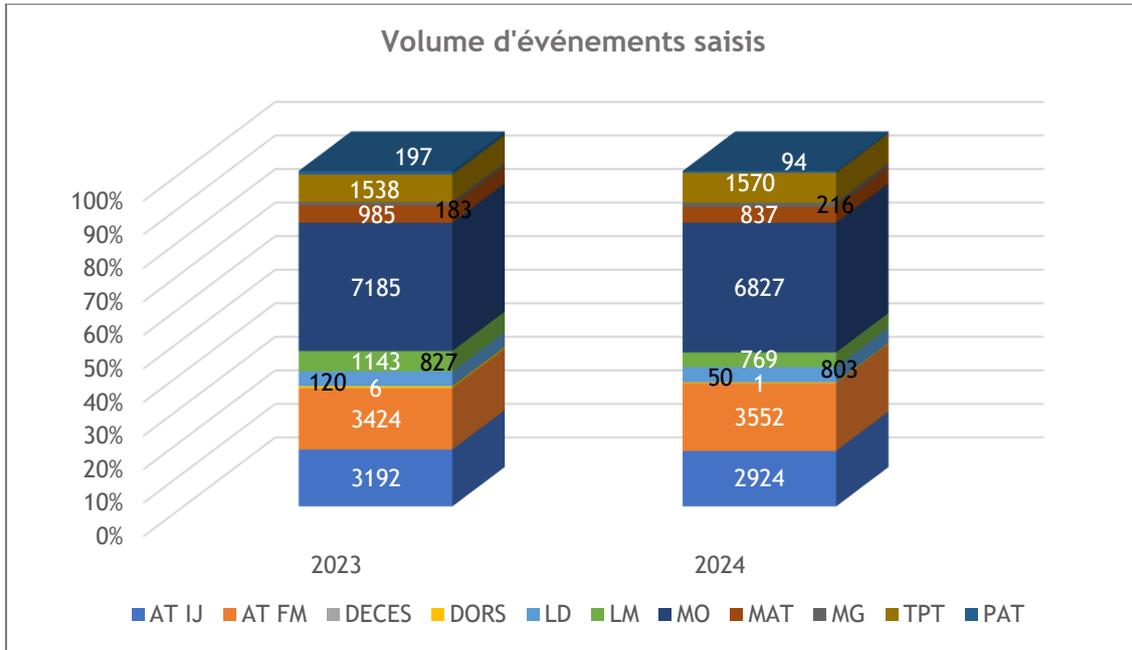
‣ Les indemnisations

Le volume d'activités

Les chiffres indiqués correspondent aux saisies arrêtées au début du mois de janvier 2025. Il convient cependant de signaler que l'exercice n'était pas clos à cette date.

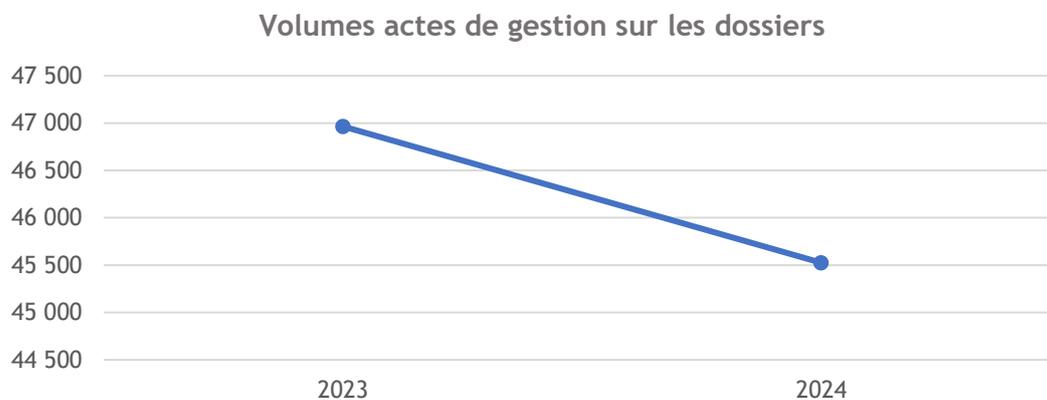
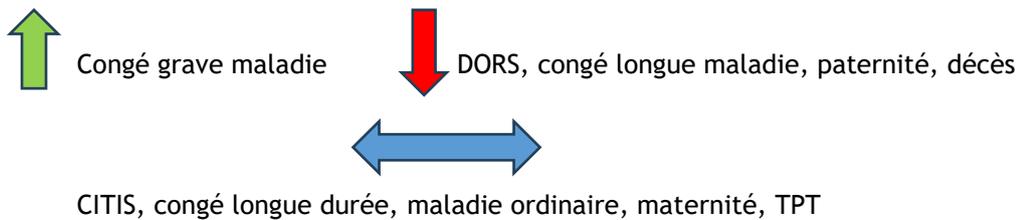
Pour des raisons qui leur sont propres, certaines collectivités n'ont pas respecté les délais contractuels de transmission des demandes d'indemnisation.

Demandes de recours dossiers hors délais		
	2023	2024
Nombre de collectivités	8	10
Nombre de dossiers	10	10
Nombre d'accords	5 collectivités 7 dossiers	5 collectivités 5 dossiers
Nombre de refus	3 collectivités 3 dossiers	5 collectivités 5 dossiers



Le nombre d'événements traités est de **17 643** (contre 18 800 en 2023).

En comparaison avec l'année 2023, la répartition des actes met en évidence :

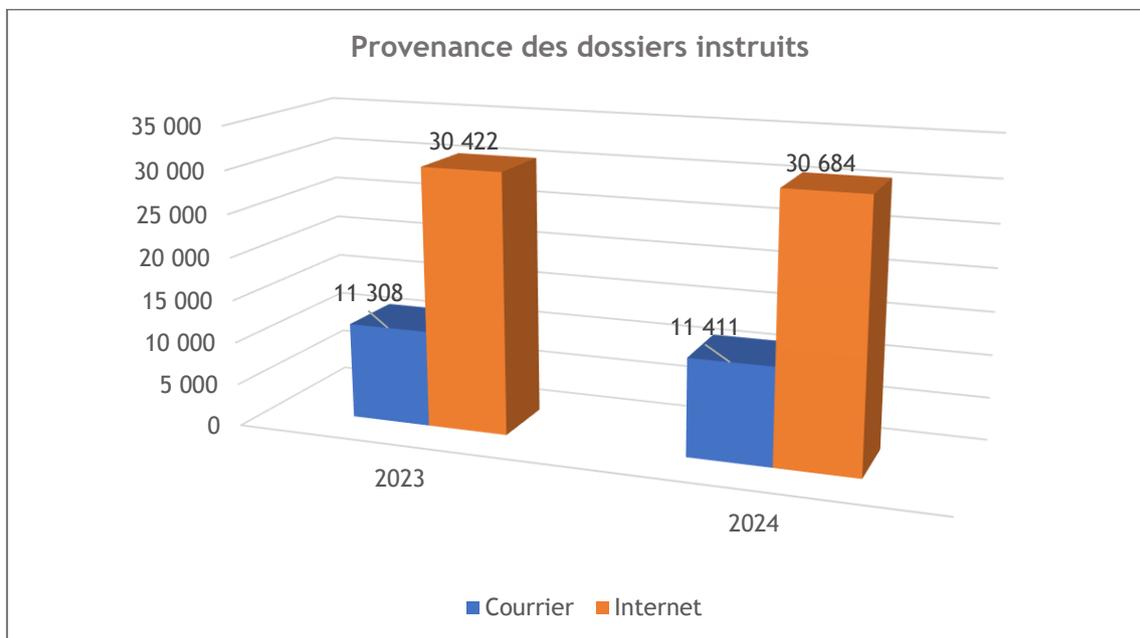


Le service a réalisé **45 525 actes de gestion** sur les dossiers (contre 46 965 en 2023) et traité **42 095 documents** (contre 41 730 en 2023).

Les outils de gestion

L'outil de gestion des prestations fait régulièrement l'objet d'évolution pour simplifier et faciliter la gestion quotidienne des absences pour raison de santé. Des fiches de bonnes pratiques sont mises à disposition des gestionnaires des CDG. Des webinaires sont également proposés.

73 % des documents sont communiqués par voie dématérialisée, les 27 % restant proviennent des praticiens en version papier (contre 27 % en 2023).



3. Les services d'aide au management de l'absentéisme

Les collectivités disposent de moyens d'agir pour piloter et maîtriser leur absentéisme.

◆ Les outils de pilotage de l'absentéisme

➤ Les services du contrat

Les collectivités peuvent actionner les services complémentaires au contrat inclus dans la prime d'assurance :

- Traitement des demandes d'expertises et de contrôles médicaux, conseils à la collectivité sur les suites à donner aux conclusions des expertises et contrôles effectués ;
- Mise à disposition du service recours contre les tiers responsables ;
- Préconisation d'actions destinées à la reprise d'emploi d'agents en arrêt (mise en œuvre des programmes de soutien psychologique REPÈRE, RÉACTION, ATLAS, GROUPE DE PAROLE).

	2023	2024
Contre-visites médicales	12	13
dont : - arrêts jugés justifiés	10	11
dont arrêt avec prolongation à prévoir		
- refus de contrôle	0	0
- arrêt avec aptitude au jour du contrôle	0	0
- impossibilité de statuer	0	0
- contrôle non réalisé (absence au domicile, fausse adresse, non présentation au RDV)		1
- contre-visite transformée en expertise	2	0
- annulation du contrôle par la collectivité	0	0
- En attente du résultat	0	1
Nombre d'agents contrôlés	10	10
Nombre de collectivités concernées	9	10
Expertises		
- nombre d'expertises demandées	181	197
- nombre de collectivités demandeuses	88	81
- nombre d'agents concernés	147	159
- objet :		
.maladie	7	10
.accident	181	187
Recours contre des tiers responsables de l'accident de l'agent		
- nombre de collectivités	46	38
- nombre d'agents concernés	60	47
- nombre de dossiers en cours	21	17
- nombre de dossiers sans suite (pas lieu à recours, agression, agent responsable, seuil d'enclenchement non atteint)	24	9
- nombre de dossiers en attente (partie adverse non identifiée, seuil d'enclenchement non atteint)	17	21
- nombre de dossiers soldés	16	0
- à reverser	1	6
Programme Atlas	0	1
Programme Repère	10	13
- nouveaux dossiers sur l'année	10	3
- nombre de dossiers en cours	9	7
- nombre dossiers clos ou classés sans suite	1	3
Programme Réaction	5	2
- nouveaux dossiers sur l'année	5	0
- nombre de dossiers en cours	3	1
- nombre dossiers clos ou classés sans suite	2	1
Groupe de parole	1	4
- nouveaux dossiers sur l'année	1	4



Augmentation du nombre de bénéficiaires du programme de soutien psychologique individuel



Diminution du nombre de bénéficiaires du programme de soutien psychologique suite à un évènement traumatique

93 séances de soutien psychologique individuel en 2024 (77 séances en 2023)



Augmentation de nombre de soutien collectif

4 cellules de soutien psychologique collectif en 2024 (1 en 2023)

➤ Le panorama des absences pour raison de santé

Dans le cadre d'une politique globale de maîtrise des risques, des documents statistiques sont adressés aux collectivités. Les collectivités peuvent ainsi se situer dans le temps grâce à des évolutions sur 3 ans et analyser plus précisément la nature de leurs absences pour raison de santé pour faciliter la mise en place d'actions préventives.

	2023	2024
Nombre de collectivités concernées par un dossier statistique	216	116

➤ Les ateliers et rencontres

➤ Les rencontres individualisées en collectivités

À travers ces rencontres, l'objectif est de proposer un accompagnement personnalisé grâce à l'analyse des données propres à chacune des collectivités, d'échanger sur leurs pratiques en matière de ressources humaines et les actions de prévention des risques professionnels mises en œuvre. À cette occasion, les prestations proposées par le Centre de Gestion sont révoquées. Certaines collectivités ont donné suite en sollicitant un accompagnement à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels et une action de sensibilisation au travail sur écran.

	2023	2024
Nombre de collectivités rencontrées	0	11
Nombre de participants	0	17

➤ L'atelier pratique du 27 mai 2024

Au renouvellement du contrat, de nouvelles collectivités ont rejoint le contrat groupe. Les gestionnaires des Ressources Humaines ont été invités à participer à un atelier pratique le 27 mai 2024.

Ont été abordés les sujets suivants :

- les obligations statutaires et les risques financiers,
- les prestations à charge de la collectivité et les services offerts dans le cadre du contrat,
- les fonctionnalités de la plateforme de déclaration de l'absentéisme,

11 gestionnaires RH de 9 collectivités ont assisté à cette formation pratique.

➤ Les interventions dans les réseaux

- Réseau secrétaires de mairie de Vitré Agglomération le 13 juin 2024

Sollicité par l'animateur du réseau des secrétaires de mairie de Vitré Agglomération, le service est intervenu le 13 juin 2024 dans les locaux de la mairie d'Argentré, sur deux thématiques :

- les congés pour raison de santé des agents CNRACL : droits et obligations des collectivités et agents, les procédures à mettre en œuvre,
- les bonnes pratiques de gestion pour un meilleur pilotage des absences.

33 participants de 27 collectivités ont assisté aux échanges.

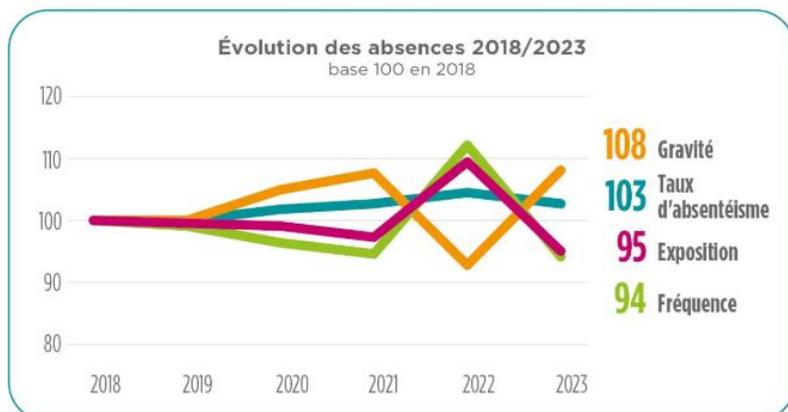
- Club des intercommunalités le 4 décembre 2024

Au cours d'une des réunions du club des intercommunalités animé par le Centre de Gestion, les directeurs (trices) d'établissements présents ont débattu des enjeux liés à l'absentéisme et des possibles actions de maîtrise et de pilotage de cet absentéisme par une gestion optimale de leurs ressources humaines et des actions de prévention à mettre en œuvre.

4. L'absentéisme en 2024

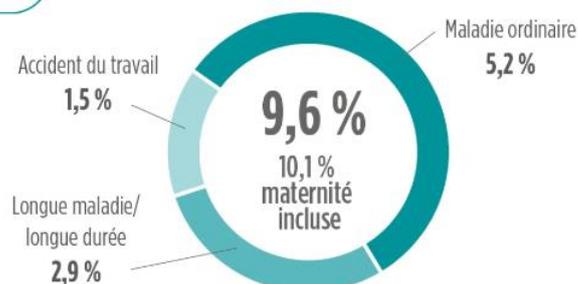
► L'évolution du taux d'absentéisme

Au niveau national



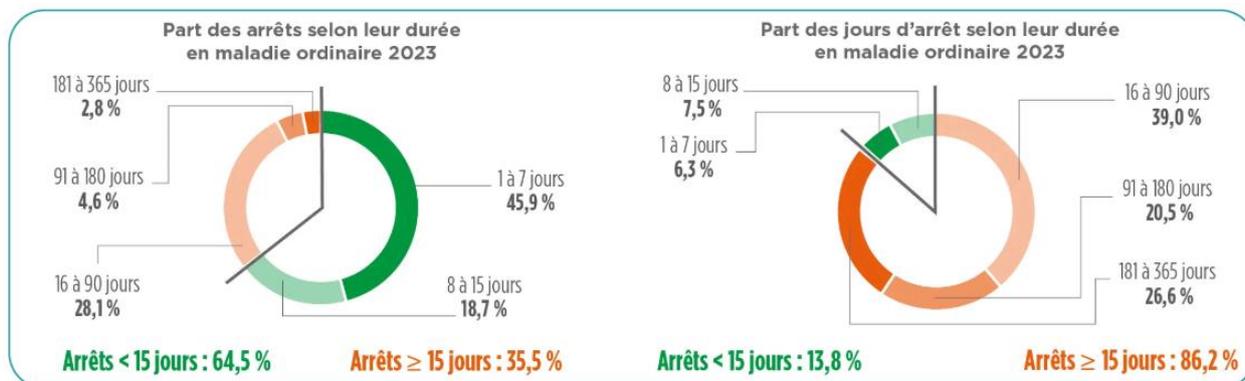
Le taux d'absentéisme passe de 9,2 % en 2018 à 9,6 % en 2023 hors maternité. La tendance est à la baisse de la fréquence et de l'exposition et à la hausse de la gravité. L'enjeu majeur porte sur la maîtrise de la gravité des arrêts (durée des arrêts).

Taux d'absentéisme théorique 2023



La maladie ordinaire reste la première nature d'absence puisqu'elle constitue plus de la moitié du taux d'absentéisme même si, en 2023, il est enregistré une légère baisse du taux par rapport à 2022.

Les coûts sont en constante augmentation. Ce sont les arrêts les plus longs (congé de longue maladie et congé de longue durée) qui génèrent les coûts les plus importants.



Nature d'absence	Coût moyen d'un arrêt (en €)	Coût maximum (en €)
Maladie ordinaire	1 598	15 108
Maternité	8 686	-*
Longue maladie/longue durée	48 154	-
Longue maladie	34 026	48 480
Longue durée	76 350	96 960
Accident du travail	5 260	-**
Accident de service	3 884	-**
Accident de trajet	4 837	-**
Maladie professionnelle	24 283	-**

Données mises à jour le 23/05/2023

* Ce coût maximum n'est pas calculable car il est en fonction du nombre d'enfants attendus et du nombre d'enfants du foyer.

** Ce coût maximum n'est pas calculable car il est en fonction notamment de la durée de l'arrêt principalement liée à la pathologie.

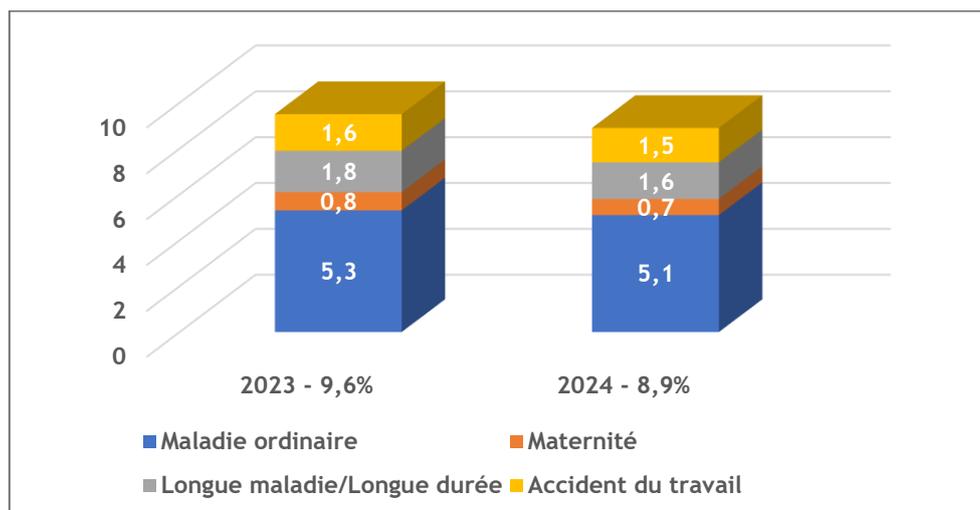
Le coût moyen est calculé sur la base d'un salaire moyen annuel net (Source INSEE : Insee, système d'information sur les agents des services publics (Siasp)).

Confrontés à l'augmentation des arrêts et des coûts, le secteur des risques statutaires appelle à la vigilance collective. Certains assureurs ne veulent plus répondre aux appels d'offre, d'autres se montreraient très prudents. L'implication des élus dans la mise en œuvre d'actions de prévention devrait être renforcée.

Même si l'augmentation des ressources allouées à la prévention est constatée, le manque d'acteurs de prévention, de moyens et de temps constitue les principaux freins à la prévention.

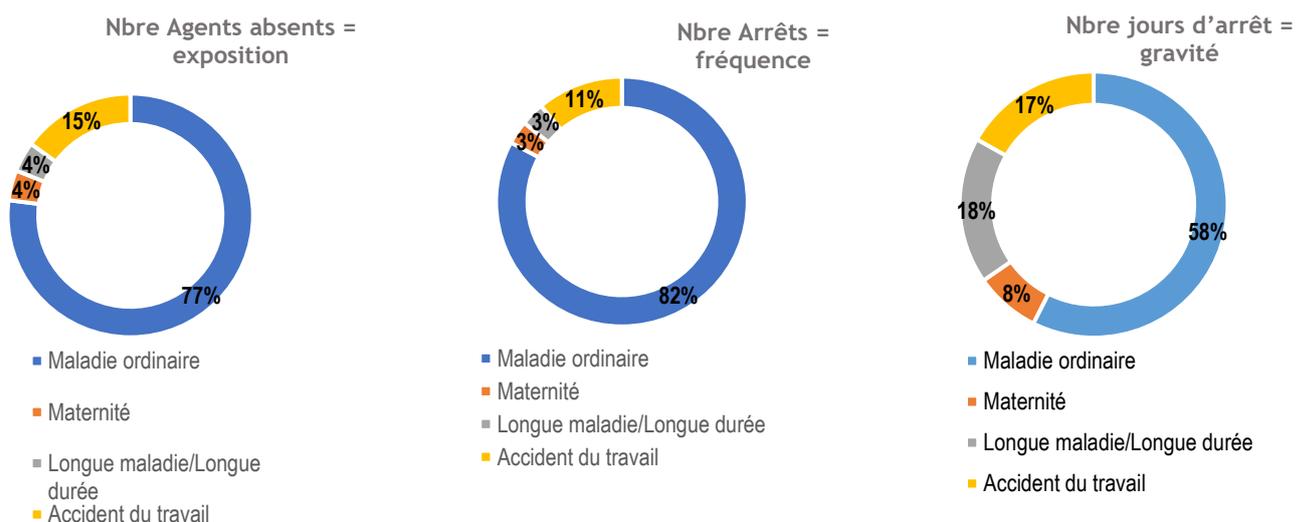
Au niveau départemental

Le taux d'absentéisme global est de **8.9 %**.



☒ Le taux d'absentéisme global est passé en-dessous de la barre de 9 %. Légère diminution pour toutes les natures d'arrêts.

La répartition de l'absentéisme en 2024



☒ Comparaison avec 2023 :

- ✓ Augmentation de la maladie ordinaire en exposition et gravité
- ✓ Stabilisation des données relatives au CITIS
- ✓ Légère diminution en longue maladie/longue durée
- ✓ Baisse de la maternité

La maladie ordinaire

25 % des arrêts ont duré moins de 4 jours (contre 25 % en 2023, 19 % en 2022, 21 % en 2021) et 10 % des arrêts ont duré plus de 3 mois (contre 9 % en 2023, 6 % en 2022, 9 % en 2021).

Les collectivités à plus fort absentéisme en maladie ordinaire sont principalement des mairies d'effectif CNRACL situé entre 15 et 30 agents et des établissements d'accueil de personnes âgées.

La gravité en maladie ordinaire est toujours à un niveau élevé.

La durée moyenne d'arrêt augmente :

30.6 jours en 2024 (contre 29.9 jours en 2023, 24.8 jours en 2022, 31.1 jours en 2021, 30.1 jours en 2020).

Les accidents de service

22 % des arrêts ont duré moins de 7 jours (contre 21 % en 2023, 20 % en 2022, 19 % en 2021) et 17 % des arrêts ont duré plus de 3 mois (contre 16 % en 2023, 2022 et 2021).

Les collectivités à plus fort absentéisme sont des mairies et Ehpad.

Relative stabilité des données voire une baisse de la gravité.

La durée moyenne d'arrêt diminue :

63.9 jours en 2024 (contre 68.9 jours en 2023, 67.1 jours en 2022, 67.8 jours en 2021, 55.2 en 2020).

En 2024, l'activité la plus accidentogène reste l'activité d'entretien des espaces verts (comme en 2023 et 2022).

Les premières natures des lésions en nombre de jours d'arrêts sont les entorses, luxations et troubles musculo-squelettiques. En nombre d'agents accidentés et d'arrêts, ce sont des lésions cutanées et musculaires, puis des entorses et luxations.

Les principales causes d'accidents sont les chutes ou glissades de plain-pied, efforts de soulèvement, puis machine et appareil.

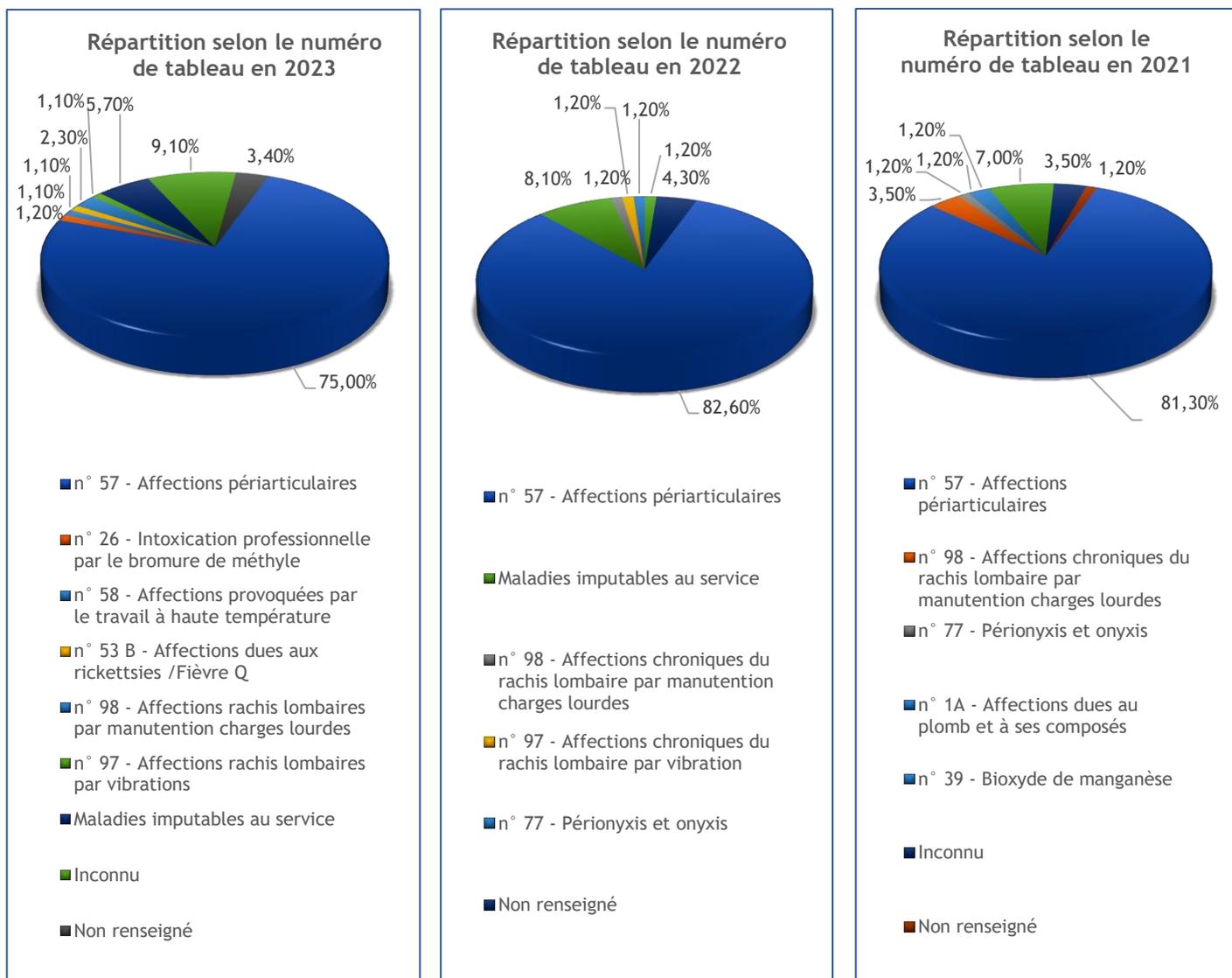
Les activités les plus accidentogènes (dans l'ordre d'importance)

Exposition	Fréquence	Gravité
Entretien des espaces verts	Entretien des espaces verts	Entretien des espaces verts
Nettoyage des locaux	Nettoyage des locaux	Nettoyage des locaux
Aide et soin à la personne	Aide et soin à la personne	Aide et soin à la personne

Les maladies professionnelles

L'exercice des missions peut être à l'origine d'une pathologie professionnelle. Les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) sont très souvent observés.

Les maladies des affections périarticulaires représentent la part la plus importante des maladies professionnelles.



La Protection Sociale Complémentaire

Dans un contexte de vieillissement des effectifs, d'aggravation des problématiques de santé et de faiblesse du pouvoir d'achat, les dispositifs de Protection Sociale Complémentaire (PSC) visent à limiter les situations de précarité des agents.



C. La protection des agents

1. La part croissante du demi-traitement

Le nombre d'absences pour raison de santé augmente. La hausse de la durée des arrêts s'accompagne d'une augmentation des périodes d'absences à demi-traitement.

TAUX D'EXPOSITION AU DEMI-TRAITEMENT *

8,4 %

+ 20 % DEPUIS 2019

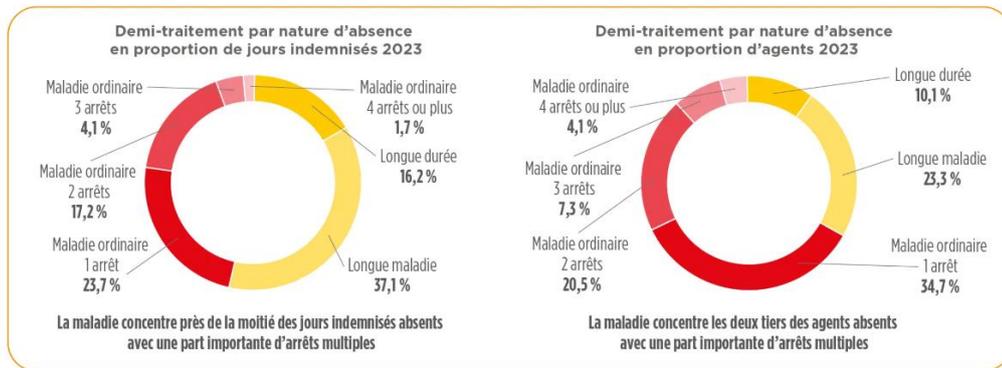
* Rapport entre les agents à demi-traitement et l'effectif total

PART DES AGENTS ABSENTS À DEMI-TRAITEMENT *

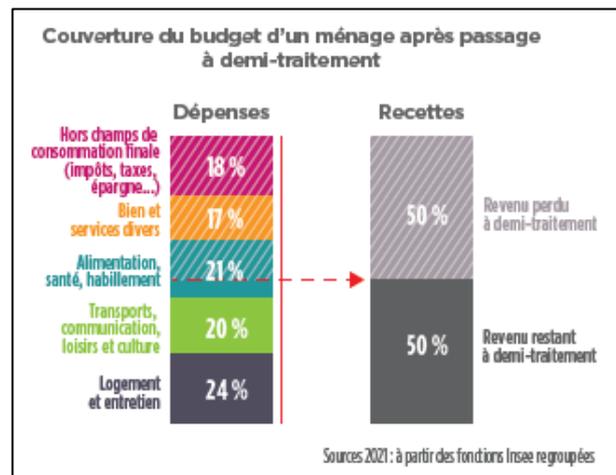
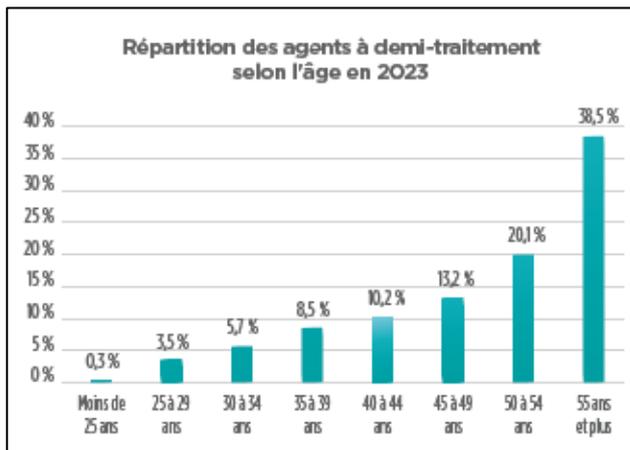
14,8 %

+ 12 % DEPUIS 2019

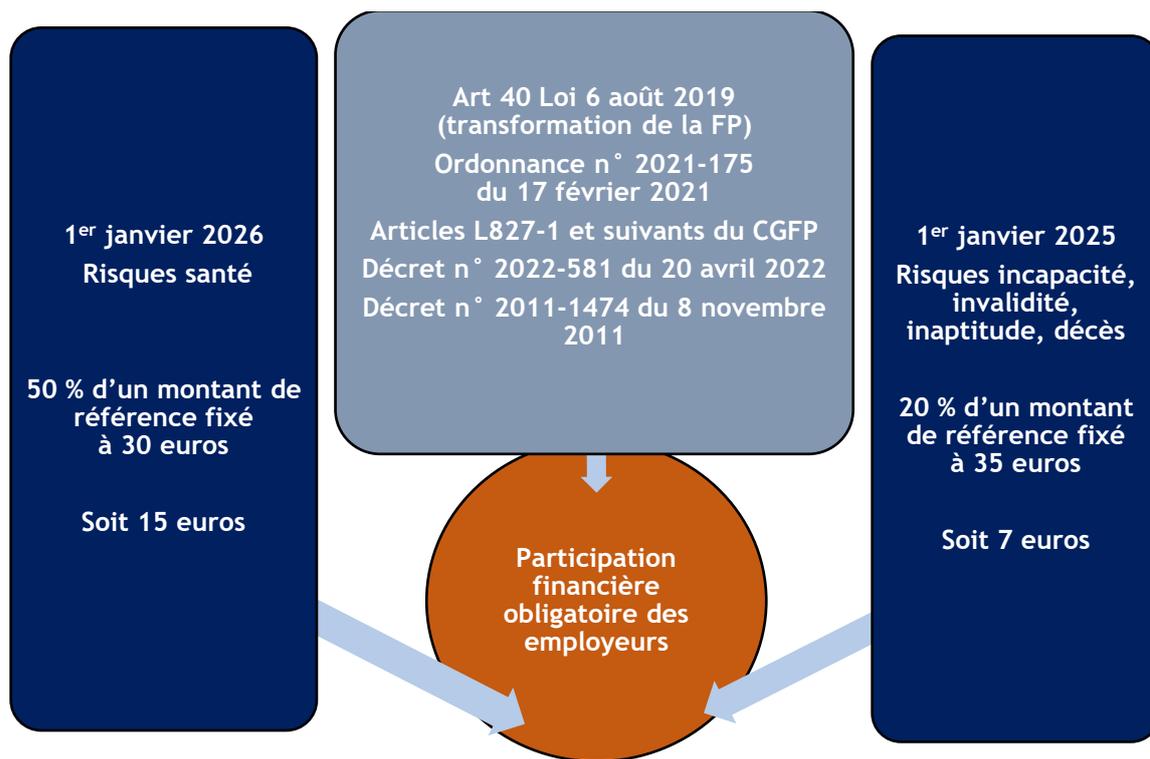
* Rapport entre les agents à demi-traitement et les agents absents



La perte de revenus concerne potentiellement tous les agents. Même si les congés de longue maladie et de longue durée touchent plus particulièrement les agents les plus âgés, les agents plus jeunes sont aussi concernés par le versement de rémunérations à demi-traitement.



2. Une obligation pour les employeurs



D. La convention de participation risque prévoyance

1. L'offre proposée

L'offre proposée aux collectivités, dès le 1^{er} janvier 2024, est celle du groupement Alternative (courtier) - Territoria Mutuelle (Mutuelle).

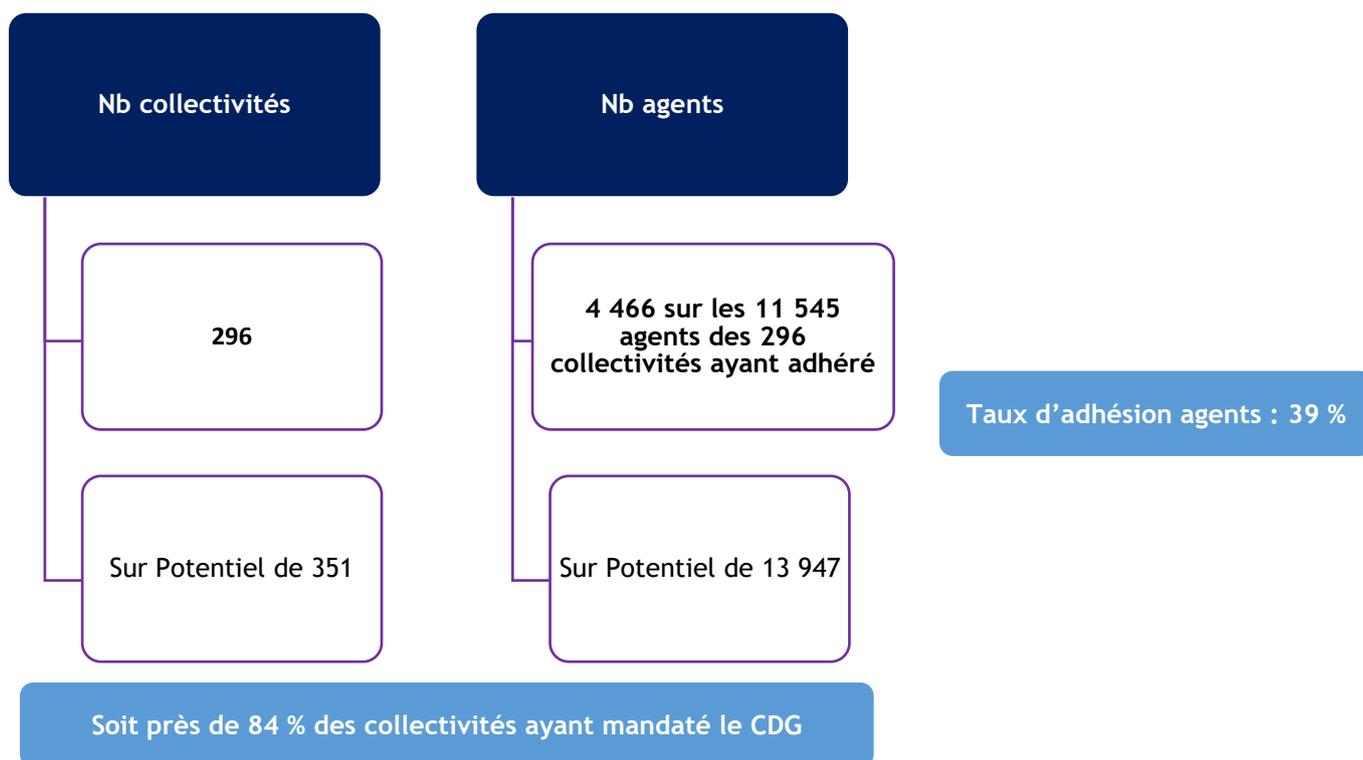


Les agents bénéficient d'un panier de base plus complet que le minimum réglementaire pour couvrir à 90 % les deux pans de la rémunération, le régime indemnitaire prenant une place de plus en plus importante dans la rémunération des agents.

Dans les garanties facultatives, le maintien du régime indemnitaire lors du passage à demi-traitement permet aux agents de maintenir leur pouvoir d'achat.

2. Les adhésions

Au 10 décembre 2024, le bilan était le suivant :



3. Les actions de promotion

➤ Réunion du 30 mai 2024

Dans le cadre des actions de promotion de la convention de participation, le Centre de Gestion, accompagné du courtier Alternative Courtage, a invité les collectivités n'ayant pas rejoint le contrat groupe. Le 30 mai 2024, 53 participants de 46 collectivités ont assisté à la présentation des garanties proposées. Les modalités pratiques d'adhésion et de gestion ont été commentées. Plusieurs collectivités ont manifesté leur intérêt pour une adhésion au 1^{er} janvier 2025.



➤ Club interco du 4 décembre 2024

Après avoir débattu des enjeux, 8 DGS des structures intercommunales représentées ont assisté à la présentation de la couverture proposée dans le cadre de la convention de participation et du bilan en termes d'adhésions de collectivités et d'agents. Les différentes échéances liées au lancement de la consultation pour la convention santé ont été présentées. La réunion s'est achevée par une présentation de la place de la prévention dans les collectivités, ainsi que les possibles actions de maîtrise de l'absentéisme pour une gestion optimale de leurs ressources humaines.

4. Les réunions de COPIL

Chargé de superviser l'état d'avancement du projet, les services du Centre de Gestion et du Courtier en assurance, Alternative Courtage, se sont réunis à deux reprises.

➤ Réunion du 25 mars 2024

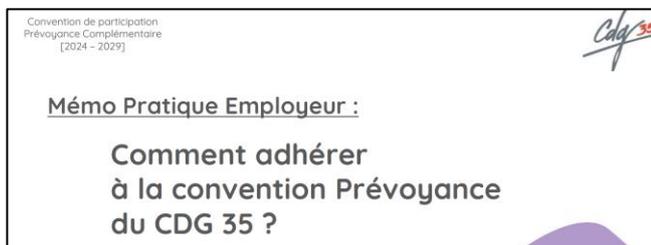
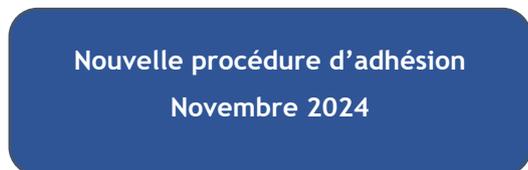
Le 1^{er} COPIL s'est tenu le 25 mars dans les locaux du CDG. Les points suivants ont été abordés :

- Bilan du déploiement de la convention effet 1^{er} janvier 2024 ;
- Bilan de gestion ;
- Actions de communication ;
- Veille juridique.

L'accord national du 11 juillet 2023 signé entre les associations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales représentatives du versant territorial de la Fonction Publique n'a pas fait l'objet d'une déclinaison législative et réglementaire.

➤ Réunion du 7 novembre 2024

Pour faire face au nombre croissant de mails et d'appels téléphoniques et fluidifier les circuits, le processus d'adhésion a été modifié pour automatiser la chaîne de traitement. Les demandes d'adhésion sont désormais totalement dématérialisées. Pour informer les collectivités, un mémo pratique est disponible sur le site du CDG 35.



E. La convention de participation risque santé

1. Rappel du cadre réglementaire

Les employeurs publics territoriaux doivent participer au financement des garanties d'assurance santé destinées à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident.

Les bénéficiaires des garanties sont les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et privé, les retraités rattachés au dernier employeur à la date d'admission en retraite, les ayants-droits des agents et des retraités. Les retraités bénéficient des mêmes garanties que les agents actifs.

S'agissant du montant minimum de participation financière, il est fixé à 15 euros brut mensuel à compter du 1^{er} janvier 2026. Ce montant est versé sous forme unitaire ou modulé dans un but d'intérêt social. Les bénéficiaires de la participation sont les agents fonctionnaires et contractuels de droit public et privé.

2. Lancement des consultations

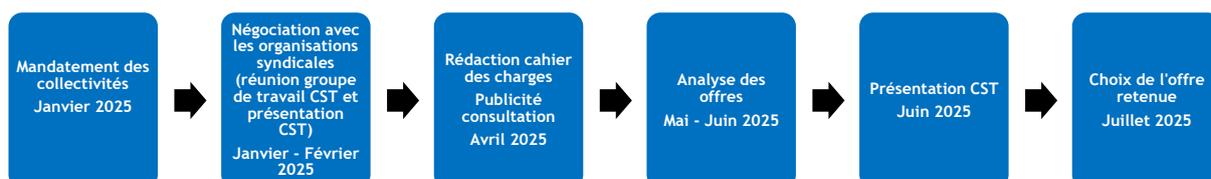
Le Centre de Gestion est compétent pour conclure, pour le compte des employeurs publics territoriaux, une convention de participation.

◆ Consultation pour choix de l'Assistant à Maîtrise d'Ouvrage

Pour accompagner le Centre de Gestion dans cette démarche, il a été proposé de faire appel à un Assistant à Maîtrise d'Ouvrage. La procédure de consultation a été lancée au cours du 2^{ème} semestre 2024. L'AMO a pour mission d'établir le calendrier prévisionnel de la consultation et de nous guider dans l'élaboration du cahier des charges.

◆ Consultation pour l'offre convention de participation risque santé

Dès le mois de janvier 2025, Alcega Conseil, l'Assistant à Maîtrise d'Ouvrage retenu après consultation, nous assistera dans la procédure selon le calendrier prévisionnel suivant :



Le Congrès Santé au Travail

Le service s'est beaucoup impliqué dans le Congrès régional de santé au travail qui a eu lieu à Vannes le 25 novembre 2024. Il a piloté pour le CDG 35 en interne la participation à cet événement.

Les référents métiers des 4 CDG se sont réunis les 19 février et 20 septembre pour préparer le contenu des stands, ateliers et conférences.

Le service a également relayé l'enquête régionale qui a servi de base au congrès. 248 réponses ont été recensées au niveau régional dont 25 % issues de l'Ille-et-Vilaine. Les propositions ont inspiré le Comité de Pilotage (COFIL).

La responsable du service Conditions de Travail a participé aux 5 COFIL qui ont permis de faire des propositions sur la programmation, la communication, les moyens alloués et la répartition des animations entre les 4 CDG.

Ainsi, le CDG 35 a été pilote sur la table-ronde « adapter le travail à l'homme ou l'homme au travail » ainsi que sur des expositions et sur l'espace « ça papote ».

Le service Conditions de Travail a contribué à élaborer les contenus pour les tables-rondes suivantes :

- « bouger au travail : comment la santé physique améliore le bien-être en collectivité ».
- « Monter en compétences en matière de prévention, ça ne coûte pas forcément très cher ».

Il a également animé la zone d'expérimentation des risques.

Enfin, le Congrès a été l'occasion d'une publication inédite d'une note de conjoncture sur les absences pour raisons de santé en agrégeant les données des 4 départements. Celle-ci a été commentée en introduction de ce congrès.



Service Conditions de Travail

« Les données essentielles »

1. La médecine du travail

- 485 collectivités adhérentes - 12 664 agents à suivre ;
- 2 365 VIP et VIPI ;
- Les restrictions les plus fréquemment rencontrées : le port de charges lourdes, pas d'élévation des bras au-dessus du plan des épaules, varier les positions ou les tâches, contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des épaules ;
- 530 orientations ;
- Mise en œuvre d'une nouvelle organisation du suivi en santé au travail.

2. La prévention des risques professionnels

- **Animation de réseaux :**
 - Rencontre avec les acteurs de prévention des collectivités (45 participants) ;
 - Animation du réseau des DRH (3 réunions) ;
 - 2 interventions dans les réseaux professionnels.
- **Dialogue social :**
 - Animation du Comité Social Territorial Formation spécialisée départemental (5 séances) ;
 - Animation du réseau des CST locaux (58 participants) ;
 - Fin du partenariat CNFPT - formation hygiène et sécurité des représentants des CST locaux (13 jours, 11 collectivités).
- **Démarche QVCT :**
 - Enquête dématérialisée (3 267 réponses) ;
 - 3 réunions du groupe de travail CST.
- **Prévention de l'usure professionnelle :**
 - Coopération régionale CDG bretons : congrès régional santé au travail le 25 novembre 2024 (Vannes) ;
 - Ateliers pratiques « Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels » (38 participants), « Optimiser son environnement professionnel » (6 participants), « Présentation du kit d'accueil sécurité » (70 participants), « Analyse des causes d'accident » (23 participants) ;
 - Parution du guide métier (agent d'entretien des espaces verts) ;
 - Élaboration ou actualisation de fiches pédagogiques.
- **Interventions sur site :**
 - 59 visites d'inspection réalisées ;
 - 3 accompagnements à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
 - 16 actions de sensibilisation pour le personnel des collectivités, 1 accompagnement à la conception de locaux, 1 mesure de bruit, 1 étude métier, 16 études de poste individuelles.

3. Le conseil médical

- 331 dossiers soumis au Conseil Médical formation plénière (65 % pour les collectivités adhérentes) ;
- 608 dossiers examinés au Conseil Médical formation restreinte (53 % pour les collectivités adhérentes) ;
- 1 rencontre thématique pour les représentants du Conseil Médical formation plénière (69 participants) ;
- Dématérialisation des saisines (parution d'un guide d'utilisation).

4. Le contrat d'assurance des risques statutaires

- Mise en œuvre du nouveau contrat groupe au 1^{er} janvier 2024 (393 collectivités - 645 contrats - 13 754 agents assurés) ;
- 1 atelier pratique nouveaux gestionnaires RH (11 participants) ;
- Volume d'activités : 17 643 événements traités - 45 525 actes de gestion - 42 095 documents traités ;
- Accompagnement au pilotage de l'absentéisme : 116 dossiers statistiques, contre-visites et expertises médicales (210), programmes de soutien psychologique (20), 11 rencontres individualisées en collectivités ;
- Diminution du taux d'absentéisme global à 8,9 %.

5. La Protection Sociale Complémentaire

- **Risque Prévoyance :**
 - Mise en œuvre de la convention de participation prévoyance (296 collectivités - 4 466 agents assurés) ;
 - 1 réunion de promotion de la convention (53 participants) et 1 intervention au club Interco (8 participants) ;
 - Nouvelle procédure d'adhésion dématérialisée.
- **Risque Santé :**
 - Consultation AMO

MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES

Le service Mobilité - Emploi - Compétences assure la transparence et l'équilibre du marché de l'emploi par la gestion de la bourse de l'emploi, de la mobilité et la réalisation d'études sur les métiers et les cadres d'emplois sensibles. Il met en œuvre, tous les ans, le rapport social unique pour le compte des collectivités appartenant au Comité Social Territorial. Enfin, il organise des rencontres départementales et régionales des employeurs publics.

Le service Mobilité - Emploi - Compétences propose aux collectivités des accompagnements adaptés à leur besoin de personnel : la mise à disposition de compétences temporaires et le conseil en recrutement sur les postes permanents.

Pour alimenter ses viviers de recrutement, le service assure la promotion de la Fonction Publique Territoriale en tenant une mission d'information et d'orientation sur l'accès aux métiers des collectivités locales auprès du grand public. Dans ce cadre, il prépare des candidats aux missions des collectivités.

Pour répondre aux évolutions des organisations et encourager les parcours professionnels, le service Mobilité - Emploi - Compétences propose aux collectivités et agents des dispositifs d'accompagnement à la mobilité et au reclassement.

A. Assurer la transparence et l'équilibre du marché de l'emploi

1. Diffuser les offres d'emploi des collectivités

▸ La procédure de déclaration de poste



Le principe de déclaration de création ou de vacance d'emploi stipule que les collectivités et établissements, affiliés ou non, sont tenus de transmettre au CDG de leur département une déclaration de création ou de vacance d'emploi, accompagnée d'une offre, en cas de création d'un nouveau poste, de transformation ou de libération d'un poste existant. Ces déclarations sont ensuite transmises à la Préfecture via un arrêté de la Présidente du CDG 35.

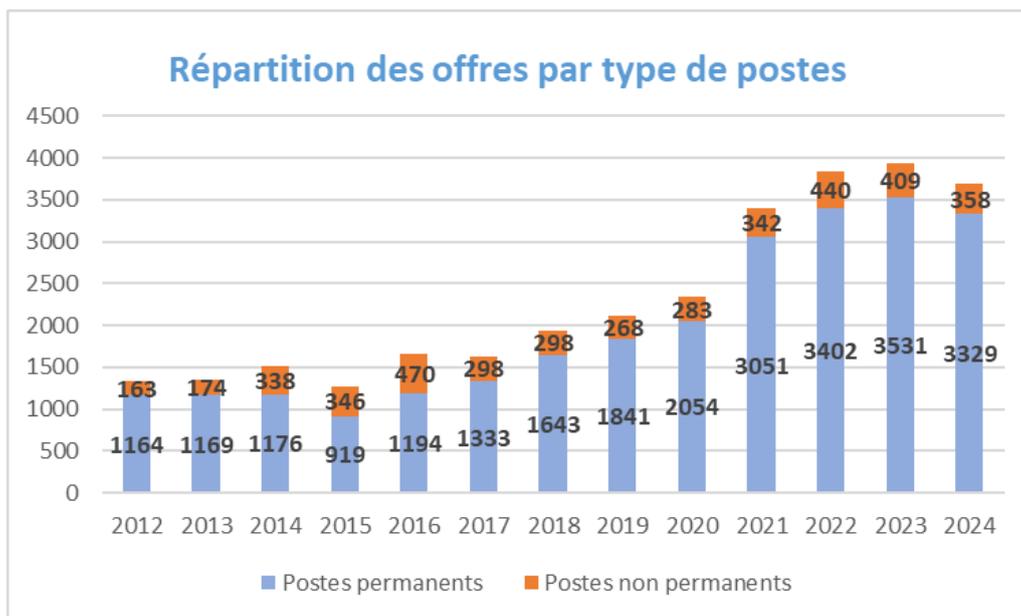
Les collectivités enregistrent les déclarations de vacances et les créations de postes ainsi que les offres sur le portail de l'emploi territorial. Après validation, la publicité des offres d'emploi est assurée via le site « emploi-territorial.fr ». Cette obligation de déclaration et l'exploitation statistique que l'on peut effectuer font de cette procédure un outil particulièrement intéressant d'analyse des flux du marché de l'emploi public local.

▸ Le marché de l'emploi en 2024

Pour la première fois depuis 2015, on constate une légère diminution du nombre d'offres publiées sur le site.



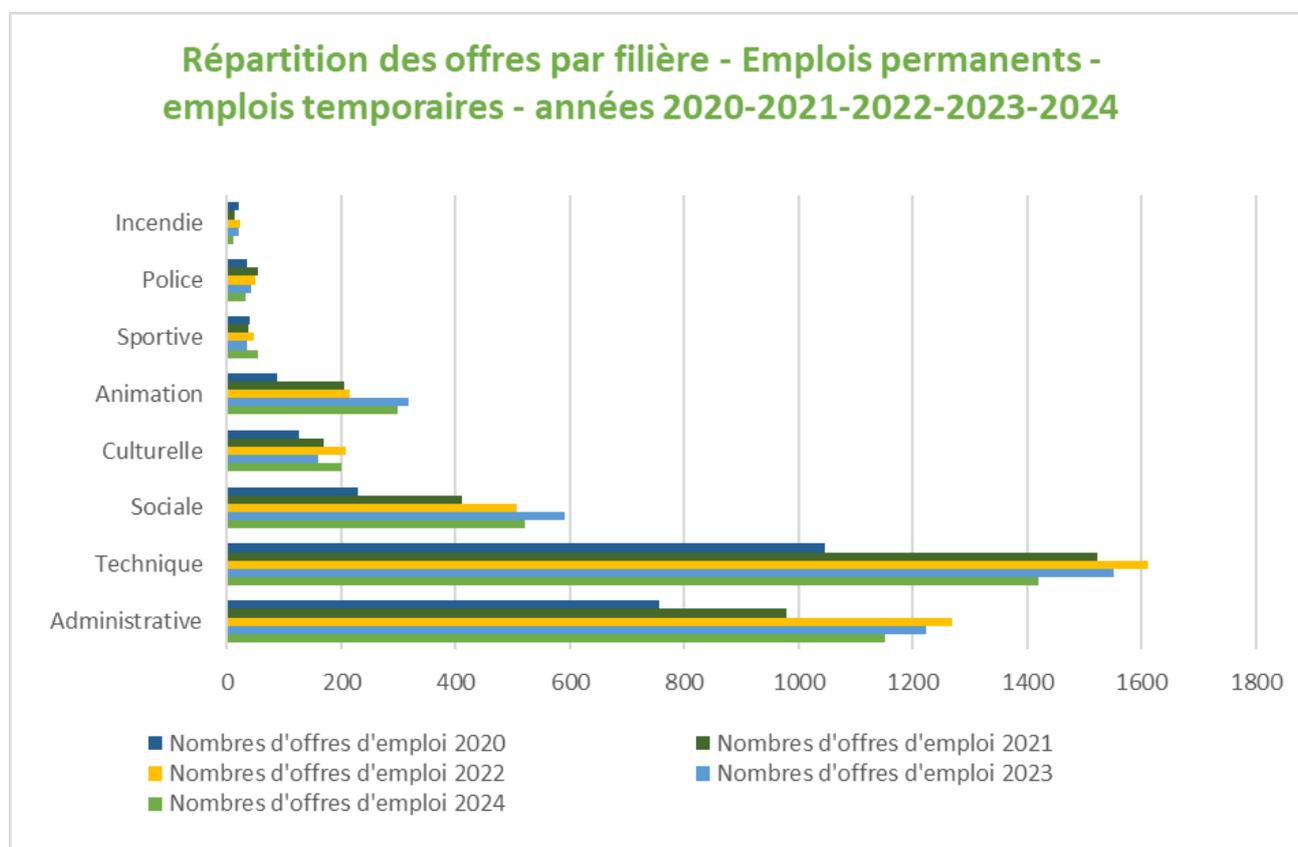
En 2024, 3 687 offres ont été publiées sur le site emploi territorial, ce qui correspond à une diminution de 6,42 % par rapport à l'année précédente. La répartition de ces offres par type de poste est la suivante :

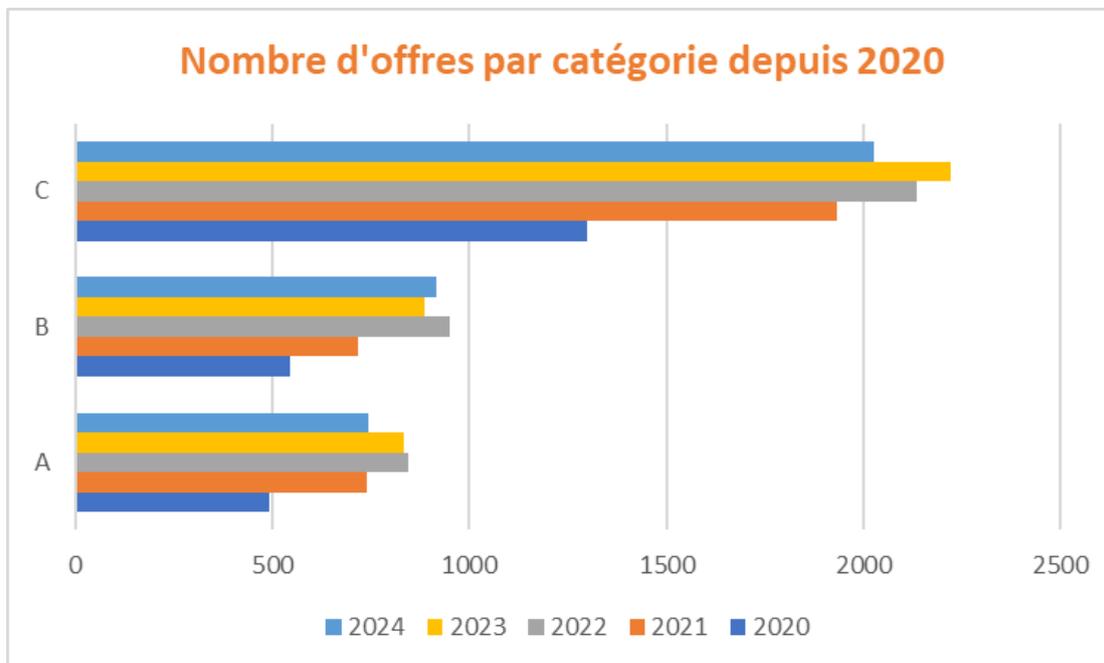


Même si le nombre d'offres temporaires publié a un peu diminué, il reste révélateur des difficultés que connaissent les collectivités pour recruter, puisqu'elles souhaitent multiplier les canaux de diffusion de leurs offres.

Le nombre d'offres sur emploi permanent connaît aussi une légère diminution (- 5,72 % par rapport à 2023).

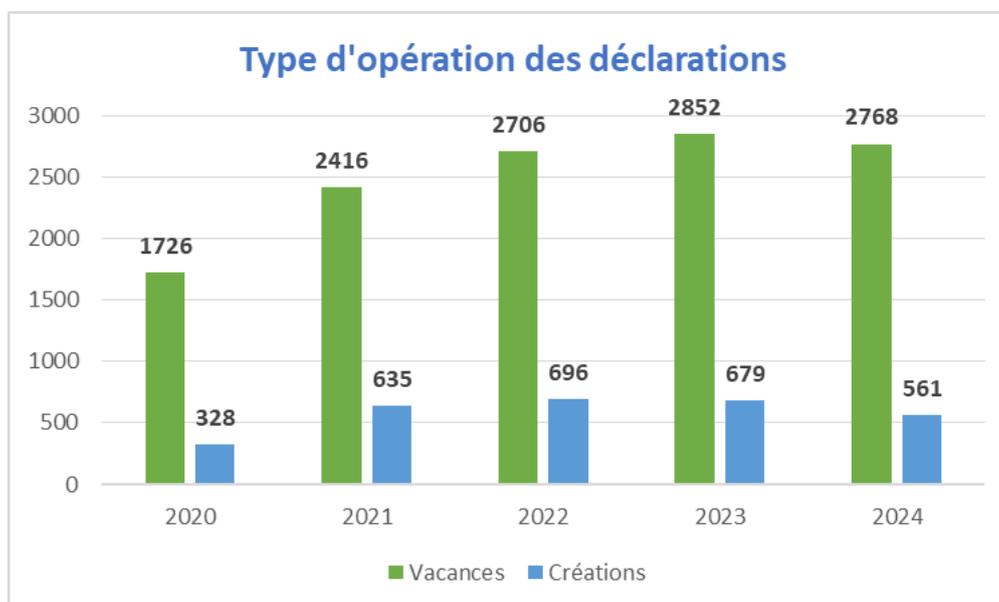
L'observation de la répartition des offres par filière permet de se rendre compte que la diminution des offres est présente dans toutes les filières sauf sur les secteurs sportif et culturel.





On note une diminution des offres sur les catégories A et C et une légère augmentation en catégorie B.

Un dernier élément d'analyse repose sur le nombre de créations et de vacances de postes. Sont enregistrés sur l'année 2024 un nombre de vacances de poste en baisse donc un niveau de mobilité moins important et un nombre de créations de postes en diminution par rapport aux années précédentes.



2. Connaître l'emploi territorial

▸ Le Rapport Social Unique 2023



La campagne de collecte des données du Rapport Social Unique (données au 31/12/2023 et sur l'année 2023) s'est déroulée de mai à décembre 2024.

Le CDG 35 a poursuivi son travail de sensibilisation des collectivités sur l'intérêt que représente ce document stratégique en matière d'observation des ressources humaines.

La collecte de ces données et l'accompagnement auprès des collectivités qu'il implique ont nécessité le recrutement d'une chargée de mission. Par ailleurs, le CDG 35 met à disposition des collectivités une application dédiée (« Données Sociales ») et a organisé des webinaires auxquels ont participé environ 60 collectivités. Durant cette campagne, le CDG 35 s'inscrit dans une démarche également régionale, pilotée par l'observatoire de l'emploi.

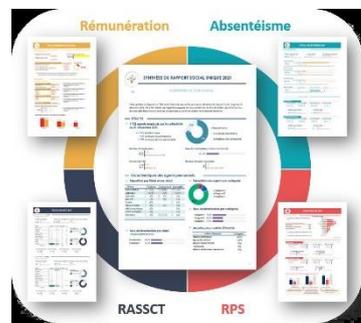
Ci-dessous une fiche synthétique des premiers résultats :



<ul style="list-style-type: none"> ○ 70 % d'agents titulaires ou stagiaires / 13 % d'agents non titulaires / 17 % d'agents sur des emplois non permanents ○ 18 % d'agents en catégorie A / 18 % en catégorie B / 64 % en catégorie C ○ 48 % des effectifs permanents dans la filière technique / 24 % dans la filière administrative / 14 % dans la filière sociale et médico-sociale / 5 % dans la filière culturelle / 4 % dans la filière animation ○ 62 % des agents sont des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> ○ L'âge moyen des agents permanents est de 46,6 ans, 47,9 ans pour les fonctionnaires et 39,8 ans pour les contractuels ○ 90 % des fonctionnaires sont à temps complet, contre 76 % des contractuels ○ 13 % des fonctionnaires exercent leurs fonctions à temps partiel, 18 % des femmes sont à temps partiel contre 4 % des hommes ○ Le taux d'absence des fonctionnaires est de 7,4 % et celui des contractuels est de 2,8 %
--	---

Lorsque les collectivités ont transmis leurs données, elles peuvent générer une synthèse graphique. Ce document sert très souvent de base à leur présentation en Comité Social Territorial. D'autres synthèses, réalisées par le Centre de Gestion, leur sont proposées. Elles portent sur les thématiques suivantes : absentéisme, Rapport de Situation Comparée femmes/hommes (RSC), Rapport Annuel Santé, Sécurité et Conditions de Travail (RASSCT) et Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Ces synthèses graphiques sont des outils de gestion interne, de communication et de dialogue social. Elles fournissent des données qui peuvent constituer des points d'alerte nécessitant la mise en place de plans d'actions et une base pour la mise en œuvre ou la correction des lignes directrices de gestion.



Pour cette campagne, le CDG 35 a atteint un taux de retour satisfaisant, supérieur à l'année dernière : 94 % des effectifs et 69 % des collectivités. Ce tassement peut s'expliquer par un relatif manque d'intérêt de la part des collectivités à le réaliser tous les ans car, malgré les progrès de l'application, il existe encore quelques dysfonctionnements et le travail à réaliser demeure assez lourd.

On retrouve ci-contre certains des « chiffres-clés » présentés en séance du CST Départemental d'avril 2025.

3. Participer aux actions relatives à la concertation avec les collectivités

◆ L'observatoire régional de l'emploi territorial

L'observatoire a été créé en 2016. Il est financé par les quatre CDG bretons dans le cadre d'une convention et placé sous l'autorité fonctionnelle des directeurs. Il bénéficie d'un personnel mutualisé et cofinancé à parts égales. Depuis sa création, deux chargés de mission (0.5 ETP chacun) sont dédiés à la réalisation de ses travaux.

Il permet de disposer de données régionales en matière d'emploi public territorial et réalise des études thématiques en lien avec les problématiques RH rencontrées dans les collectivités. Il alimente et promeut les travaux du réseau RH régional.

Les activités de l'Observatoire en 2024



En 2024, l'observatoire a réalisé ou participé à la conception de différentes enquêtes : synthèse régionale des RSU, panorama de l'emploi public, « dernières tendances de l'emploi », enquêtes métiers...

Par ailleurs, il participe ou anime différents groupes de travail : co-pilotage du GT pour le panorama national de l'emploi public, commission nationale « Observatoire des données sociales et politique de l'emploi », GT nationaux sur différentes applications : GPEEC, Qlik, site « emploi-territorial.fr ». Il anime les travaux des référents « emploi » des CDG bretons, notamment par rapport à la collecte des données pour le Rapport Social Unique. Il assure également l'interface avec le CIG de Versailles pour l'application données sociales.

Enfin, l'observatoire, dans son rôle de soutien à l'organisation d'événements régionaux, a participé au forum de l'emploi public à Brest le 8 février 2024 et y a animé un atelier.

Forum de l'emploi public breton

Le 8 février 2024 s'est tenue la 5^{ème} édition du Forum de l'emploi public breton à Brest. Piloté par le CDG 29, cet événement régional est ouvert aux collectivités (agents et élus), partenaires et grand public.

Pour profiter au mieux du Forum, chaque visiteur avait la possibilité de choisir son parcours en fonction de son profil :

- Grand public** : découverte des métiers et des postes proposés dans les 3 fonctions publiques ;
- Agent public** : possibilité de faire le point de manière personnalisée sur son projet professionnel avant de rejoindre des ateliers sur la formation ;
- Élus et professionnels RH** : participation à différentes tables rondes : défi de l'emploi des séniors, le mentorat.



Les CDG bretons ont activement contribué à son organisation et son animation. L'édition 2024 a attiré plus de 1 700 personnes sur les ateliers, les conférences et les stands d'information (42 exposants). La présidente et les cadres du CDG 35 ont piloté et animé ou participé à plusieurs conférences et tables rondes. Les agents du SMEC ont été mobilisés sur l'accueil et l'information du grand public ainsi que des agents publics en recherche de nouvelles opportunités.

Le Trophée breton de la restauration territoriale

Le Trophée de la restauration territoriale valorise et récompense le travail des agents assurant un service de restauration territoriale collective (crèches, centres de loisirs, écoles, collèges, lycées, EHPAD...) auprès de différents usagers. Le Trophée est étroitement lié au Forum de l'emploi public breton puisque c'est en parallèle de la 2^{ème} édition du Forum que le concours a été lancé, en 2016.



Le Trophée s'est déroulé en 2 étapes :

- Une sélection sur dossiers permettant d'illustrer, par des exemples concrets liés à l'expérience des participants, la dimension spécifique de la collectivité dans leur travail quotidien de cuisinier et d'expliquer leur motivation.
- Une épreuve pratique qui s'est déroulée le vendredi 26 janvier 2024 au CFA de Quimper.

La remise des prix a eu lieu le 8 février 2024 au Quartz-congrès à Brest lors du Forum de l'emploi public breton.

B. Proposer aux collectivités des accompagnements en matière de recrutement



Le service Mobilité - Emploi - Compétences aide les collectivités dans leur procédure de recrutement et la recherche de candidats sur des postes permanents ou temporaires.

Pour répondre aux besoins des collectivités, plusieurs types de mission sont proposés. De l'analyse du besoin en personnel à l'intégration dans la collectivité, les conseillers emploi, chargés de sourcing et de recrutement apportent un service adapté aux besoins des collectivités, dans un contexte à nouveau marqué en 2024 par la crise du recrutement.

1. La mise à disposition de compétences temporaires

Le recours à l'activité Missions Temporaires (intérim) permet aux collectivités de faire face à la diversité des besoins en personnel et à la continuité des services publics selon plusieurs modalités de mise à disposition :

- **Le remplacement et le renfort** par l'accès à un vivier d'agents intérimaires pour pallier les absences, l'attente d'un recrutement ou combler un surcroît de travail. Ce service proposé se veut complet en matière de ressources humaines en incluant : la recherche, la sélection des agents, les recrutements, l'aide à la définition et à l'analyse du besoin, la gestion des temps partagés, la gestion des salaires, des indemnités de contrats, des actes, des absences (maladie, accident du travail, maternité, paternité, congés annuels, exceptionnels, etc.), des avantages aux intérimaires, des départs (attestations France Travail, certificats administratifs, validations de services), les visites médicales, les entretiens professionnels, l'évaluation des compétences, les formations...

Les interventions sont facturées en fonction des heures de présence des agents et du niveau de complexité de la mission. Des aménagements tarifaires existent pour les missions d'une durée de plus de 12 mois et pour les collectivités qui ont accueilli un stagiaire dans le cadre des dispositifs de préparation aux métiers territoriaux du CDG 35 et de ses partenaires éventuels.

- **Le portage de contrat** par l'externalisation de la gestion administrative et financière des agents contractuels pour les missions d'une durée minimum de 6 mois, renouvelable par période de 3 mois minimum. La procédure de recrutement et la sélection de l'agent sont assurées par la collectivité qui décide des conditions d'emploi et de rémunération mais qui se décharge de la partie de gestion (contrat, salaire, allocations chômage, gestion administrative des absences, etc.).

La rémunération de l'agent est refacturée à la collectivité, à laquelle s'ajoutent des coûts de gestion mensuels fixes.

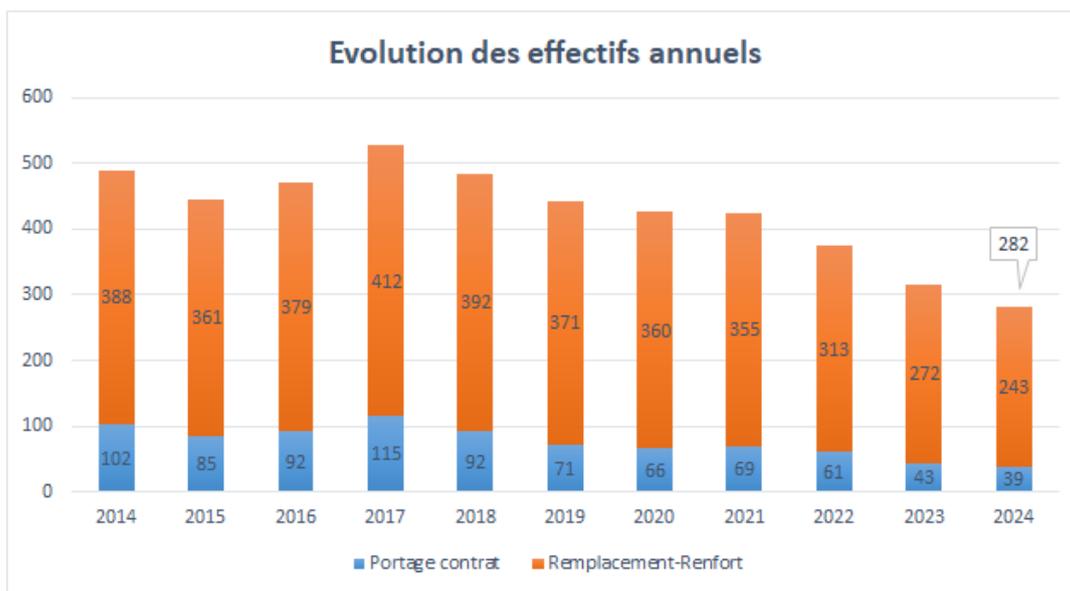
- **La mise à disposition d'agent en Période de Préparation au Reclassement (PPR)** : le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Pendant cet intervalle, le fonctionnaire peut être mis à disposition du CDG pour exercer des missions temporaires.

Le service est facturé de la mise à disposition de la collectivité d'origine et perçoit en retour le montant facturé à la collectivité d'accueil (salaire et forfait de gestion mensuel équivalent à celui du portage de contrat). Cette année, 2 agents ont bénéficié de cette mise à disposition.

- **Les agents à temps partagés** par la mise à disposition de titulaires en Service Intercollectivité Territoriale (SIT) permettant aux petites collectivités de se regrouper et de maintenir des emplois intercommunaux avec un employeur unique ou de contractuels en tant que spécialistes pour accompagner les collectivités de toute taille.

▸ L'évolution des effectifs totaux des agents en missions temporaires

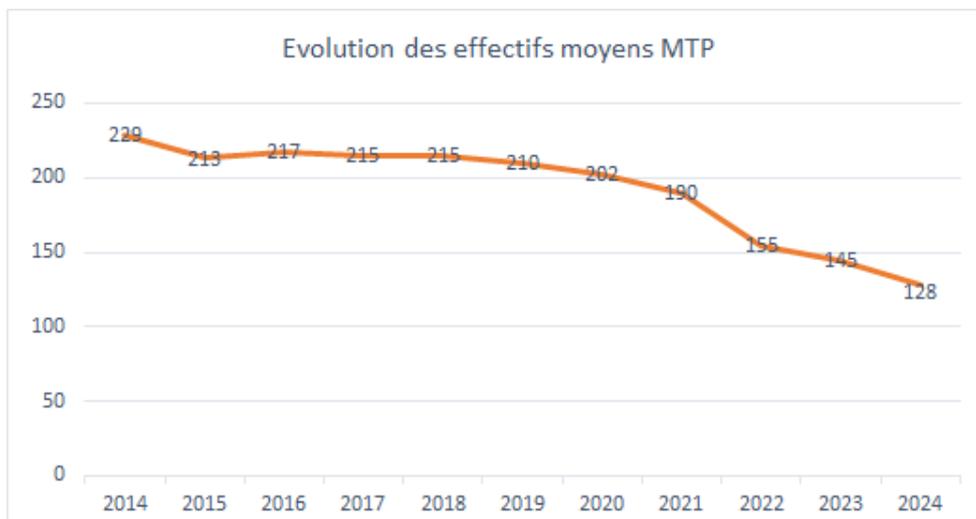
En 2024, **282 agents ont travaillé pour les missions temporaires** (en remplacement-renfort et en portage de contrat), soit 120,05 ETP (315 en 2023, soit 144,5 ETP).



▸ La mission Remplacement-Renfort

Les effectifs et le suivi des agents

Sur l'ensemble de l'année 2024, **243 agents** (appelés aussi « itinérants » ou « intérimaires ») **ont effectué au moins une mission en remplacement-renfort (RR)**, contre 272 en 2023. Cette baisse observée depuis plusieurs années s'explique encore par la pénurie de personnel mais la situation, extrêmement tendue depuis des années, s'améliore au 2^{ème} semestre. Les recrutements sur les métiers en tension demeurent toutefois difficiles. Et pour la première fois depuis plusieurs années, une baisse des demandes est également constatée. En effet, les collectivités sont de plus en plus freinées dans leur recours à l'intérim en raison de l'instabilité du contexte économique et des restrictions budgétaires.

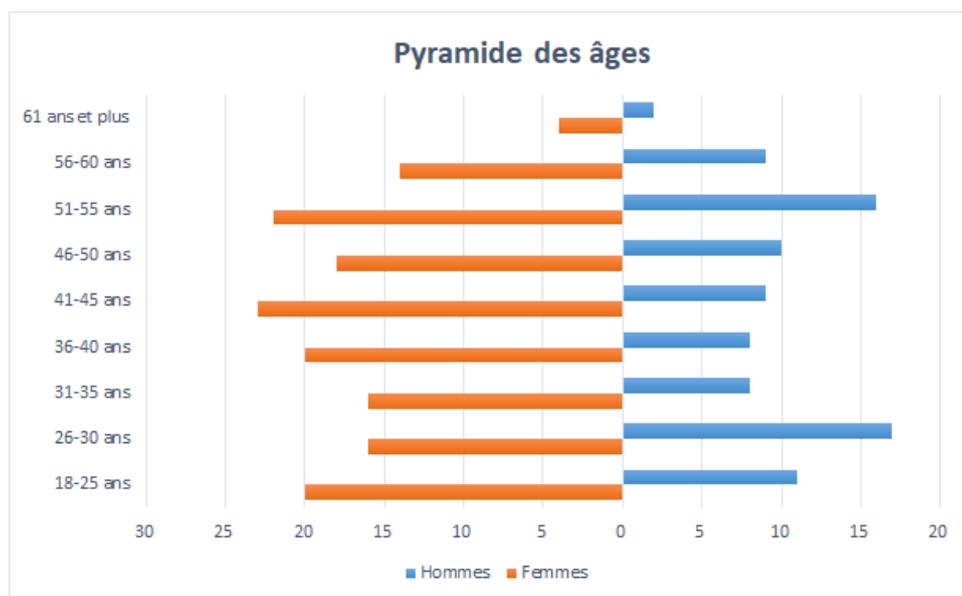


Les effectifs annuels 2024 représentent 102,89 ETP (agents en remplacement-renfort dont les agents sur postes permanents).

En moyenne par mois, 128 agents sont employés par le service.

Au cours de l'année 2024, parmi l'ensemble de ces agents :

- 7 agents titulaires ont effectué des missions temporaires (6 au 31 décembre 2024).
- Parmi les 243 agents itinérants en remplacement-renfort, 63 % représentent des femmes et 37 % des hommes (+ 6 points pour la part des hommes par rapport à 2023) ;
- La moyenne d'âge des 243 agents est de 41 ans (40 en 2023) ;
- Les absences des agents pour raisons de santé ont représenté 810,5 jours pour 69 agents (647 pour 78 agents en 2023), soit une augmentation du nombre de jours moyen de près de 3,5 (8,30 à 11,75 jours).



L'accompagnement des agents s'est réalisé par le suivi téléphonique quotidien habituel et lors des entretiens professionnels individuels effectués tout au long de l'année (55 entretiens pour l'année 2024).

Pour favoriser le dialogue social, des rencontres ont été organisées avec les agents :

- le **Comité Consultatif des Itinérants (CCI)** a eu lieu au CDG 35 le 28 mars 2024 : une dizaine d'itinérants y a participé. Cette instance a pour vocation de réunir les agents avec une représentation souhaitée de tous les métiers et en groupe restreint pour favoriser les échanges. Cette rencontre a été l'occasion de faire un bilan sur l'année écoulée, de présenter le plan d'actions, notamment l'appropriation de la marque employeur et la recherche d'ambassadeurs.
 - des **ateliers** ont également été proposés en visio avec possibilité de s'inscrire sur plusieurs dates/horaires. Ce choix de format est retenu depuis quelques années pour s'adapter aux disponibilités et aux contraintes de mobilité des agents.
 - Atelier **management** (20/09/2024) : dédié aux intérimaires qui ont ou auront des fonctions d'encadrement en collectivités. 2 consultant(e)s du service Conseil et Développement ont réalisé une intervention sur "Entre sa hiérarchie et son équipe, adapter sa posture". 6 agents étaient présents. Des tests individuels de positionnement leur ont été proposés à l'issue. Comme lors de chaque atelier organisé par le SMEC, ce temps entre agents a permis de contribuer au partage d'expériences et au réseau.
 - Webinaire sur la **formation** (04/10/2024) : Comment faire de la formation ? Comment s'y prendre ? Le CDG 35 a proposé aux intérimaires un webinaire sur ce thème pour répondre à toutes ces questions. 19 agents y ont participé.
 - des **moments conviviaux** en fin d'atelier ou de formation ont lieu lorsque les agents sont au CDG (galette des rois après la formation budget par exemple, déjeuner commun avec les participants de l'atelier management, etc.).

L'accompagnement des agents s'est aussi concrétisé par différentes actions individuelles ou collectives de prévention :

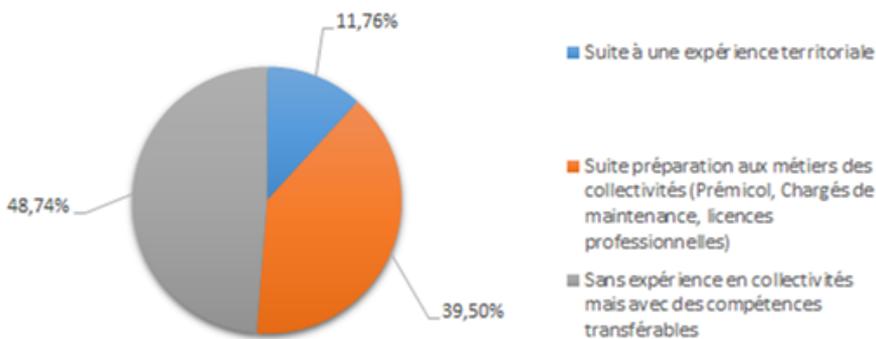
- orientation des agents en difficultés vers les psychologues du travail,
- transport et mise à disposition de matériel ergonomique, étude d'aménagement de poste,
- fournitures d'équipement complémentaires à destination des agents techniques.

Le soutien aux agents s'est également opéré à travers :

- La participation employeur au titre de la prévoyance maintien de salaire depuis le 01/01/2024, soit un an avant l'obligation. 8 agents y ont souscrit dont 4 titulaires. Le système de l'intérim explique ce faible volume de contractuels qui ne travaillent pas suffisamment en continu sur des missions longues.
- 184 agents ont perçu une prime mensuelle en 2024, soit 75,72 % des effectifs remplacement-renfort, permanents compris (193 en 2023 soit 70,96 %). Pour rappel, une augmentation significative du RIFSEEP et un abaissement, voire l'annulation, des conditions d'ancienneté (agents relevant des dispositifs de préparation aux métiers territoriaux, métiers en tension) avaient été mises en place depuis 2023 au titre de l'attractivité et de la fidélisation.
- L'attribution d'une carte cadeaux d'une valeur de 30 € à tous les agents présents au 15.11 pour Noël. 103 agents ont été destinataires de cette attention. L'attribution s'est également faite pour d'autres événements marquants (mariage/pacs, naissance, départ retraite).

Les nouveaux agents

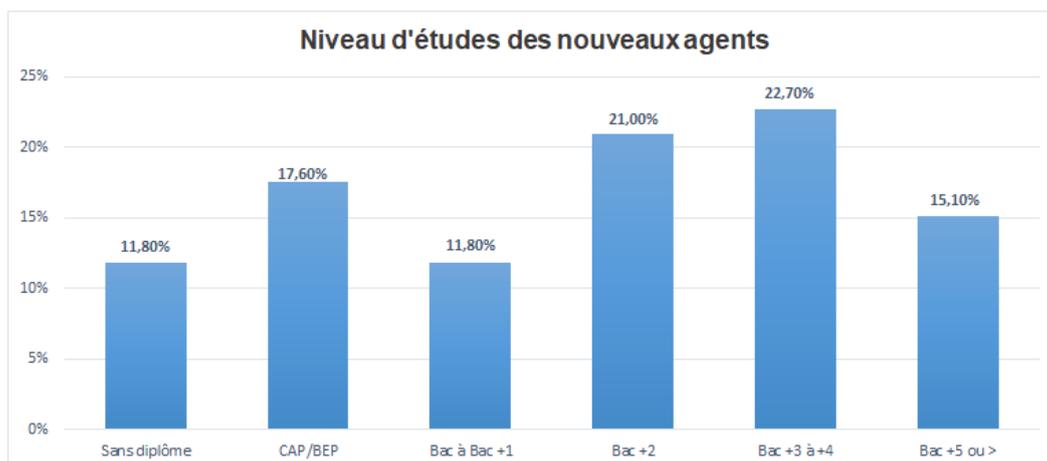
Modes de recrutement des nouveaux agents



En 2024, 119 nouveaux agents ont été recrutés, soit 48,97 % des effectifs globaux (contre 128, soit 47,06 % en 2023). 60,50 % ont intégré le vivier à la suite d'une candidature spontanée avec ou sans expérience territoriale et 39,50 % à la suite d'un dispositif de préparation aux métiers territoriaux.

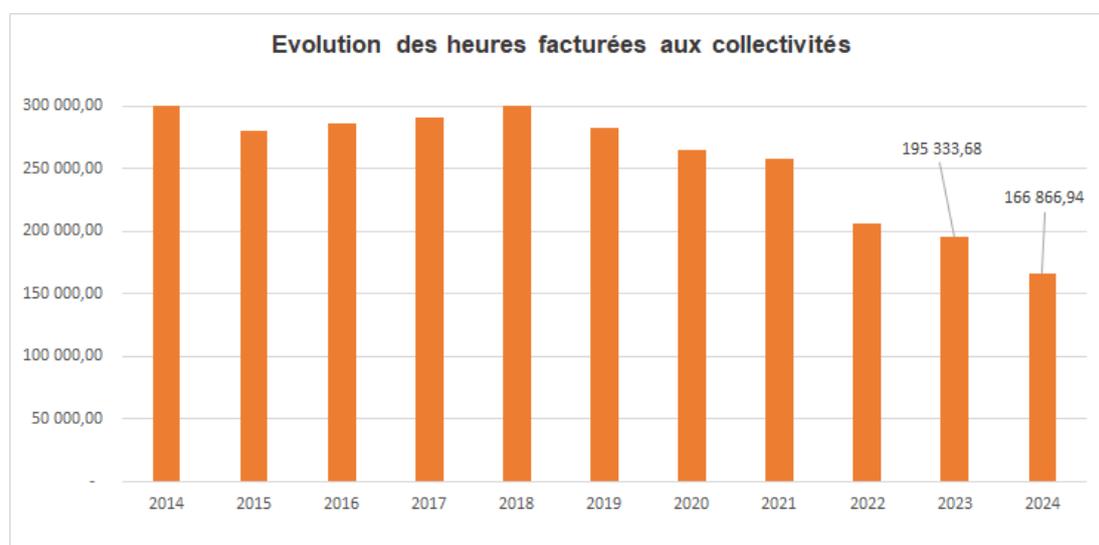
Afin d'étoffer et de fidéliser le vivier d'agents expérimentés, le service a poursuivi ses procédures de recrutement sur postes permanents avec la publication d'une offre pour deux postes de cadre administratif qui a abouti au recrutement de 2 nouveaux titulaires (1 cadre administratif stagiaire et 1 responsable/gestionnaire RH).

Concernant le niveau d'études des 119 nouveaux agents, 41,20 % des nouveaux agents ont un niveau bac ou inférieur et 58,80 % ont un niveau supérieur. Les données étaient inversées dans les mêmes proportions en 2023, le niveau est donc supérieur.



Les demandes des collectivités

En 2024, **524 demandes ont été honorées** (= nombre de missions), représentant 166 866,94 heures de présence des agents. Le nombre de missions a légèrement augmenté par rapport à 2023 (512) alors que le volume d'heures total est en baisse (- 14,57 %). Les missions ont donc été certainement plus courtes qu'en 2023 et/ou sur un temps de travail inférieur.

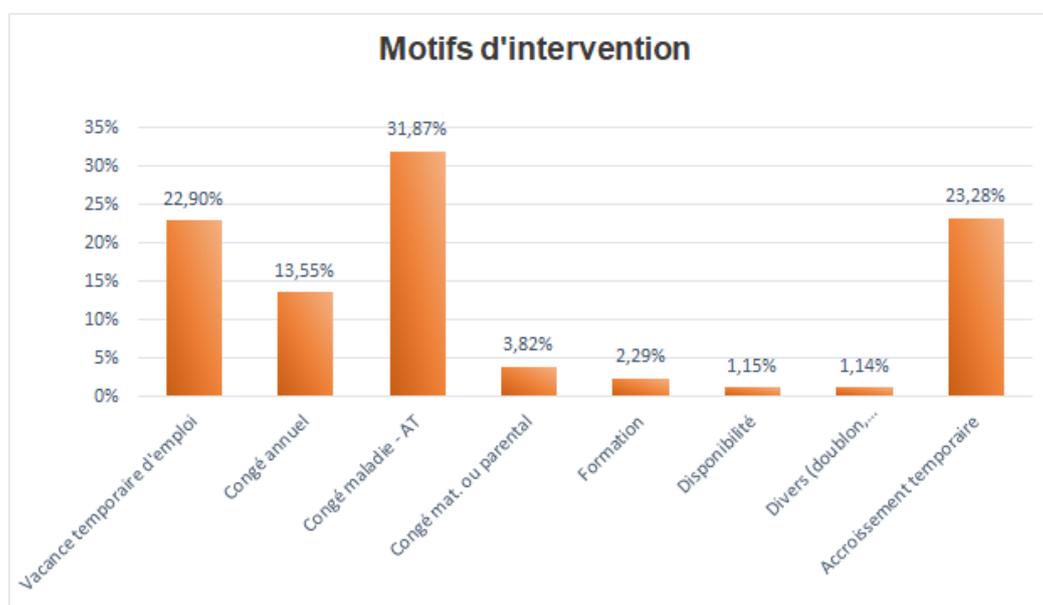


Cette baisse continue du volume d'activité s'explique toujours par les difficultés à répondre aux besoins des collectivités mais qui se concentrent de plus en plus principalement sur les métiers en tension (secrétaire général de mairie, gestion des finances, RH, urbanisme, marchés publics, interventions techniques tous niveaux, restauration collective...). Le taux de demandes non satisfaites est en baisse (à peine 28 % contre 40 en 2023 et 2022), signe d'une meilleure attractivité et réponse aux collectivités. Pour autant, le nombre total de demandes diminue (722 en 2024 contre 820 en 2023, soit une baisse de 12 %).

205 collectivités du département ont fait appel cette année à un ou plusieurs itinérant(s) (214 en 2023). Les mairies restent largement les plus utilisatrices comme chaque année, représentant plus de 80 % de l'ensemble.

Concernant les structures hors communes, les natures d'établissements utilisateurs sont globalement similaires à celles de 2023 (EPCI, syndicats, établissements publics, CCAS,...). Un établissement d'État a recours aux missions temporaires via une convention de partenariat particulière.

Les motifs de recours d'intervention les plus courants sont liés à des besoins de remplacements pour raisons de santé (31,87 % contre 26,17 % en 2023) ainsi que ceux liés à un accroissement temporaire de l'activité (23,28 %), en légère baisse par rapport à 2023.



Les répartitions en catégories varient peu : 73 % en catégorie C, 22 % en catégorie B et 5 % en catégorie A.

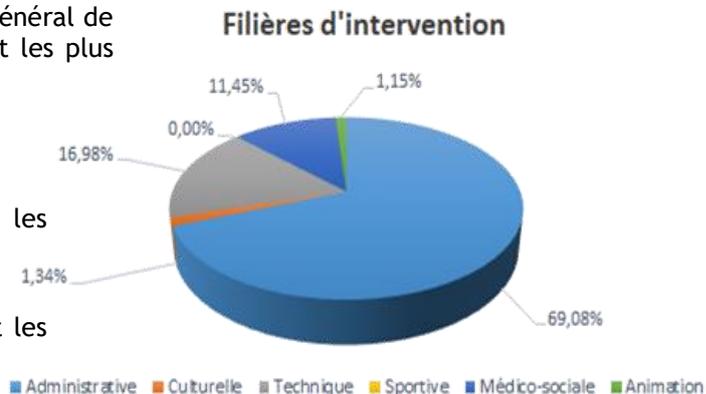
La filière administrative est la plus représentée avec plus de 69 % du total des missions (- 4 points par rapport à 2023), suivie de la filière technique avec 16,98 % (19 % en 2023). Les autres filières médico-sociale, animation et culturelle représentent 13,94 % des missions (9 % en 2023). La filière sportive est absente.

Les métiers pour lesquels les agents itinérants sont sollicités restent souvent les mêmes.

En **administratif**, le métier **d'assistant de service à la population** représente la part la plus importante, à savoir 38,67 %, mais se retrouve en baisse par rapport à 2023 (41,50 %). Ensuite, ce sont les postes de secrétaire général de mairie et de directeur général des services qui sont les plus représentatifs (17,40 %).

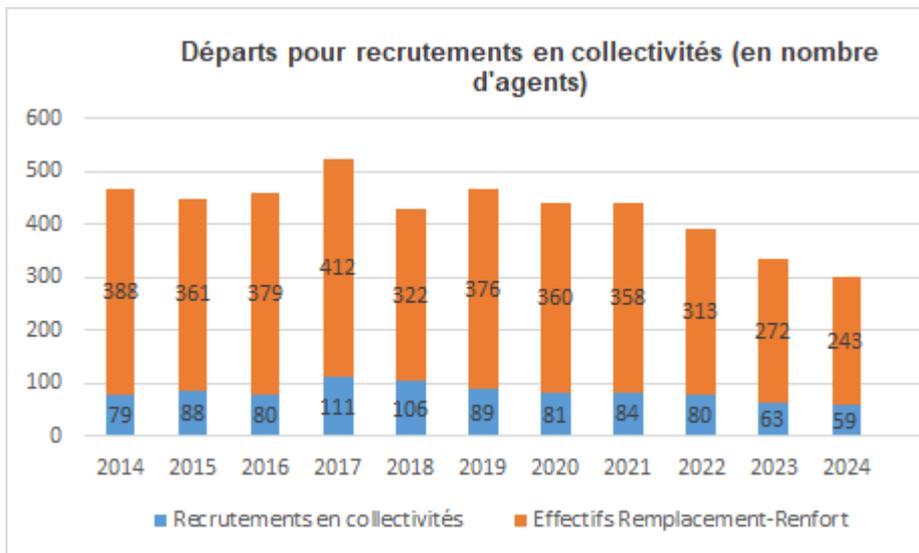
En **technique**, les métiers les plus représentés sont les agents **chargés de maintenance polyvalent** (34 %, + 12 points par rapport à 2023), les agents d'entretien des espaces verts (28 %) et les agents en restauration collective (26 %, en légère baisse par rapport à 2023).

Pour les **autres filières**, on retrouve principalement les métiers d'ATSEM/agent périscolaire (90 % de la filière sanitaire et sociale), animateur, agent de bibliothèque.



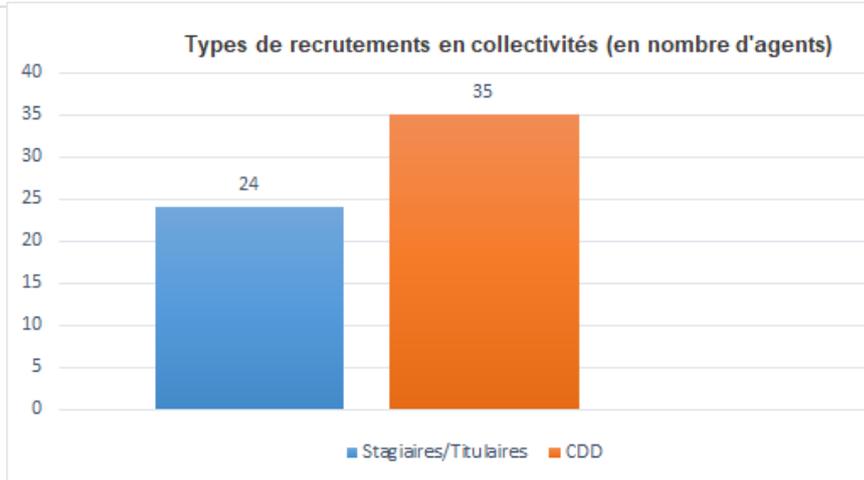
L'insertion des agents en collectivité

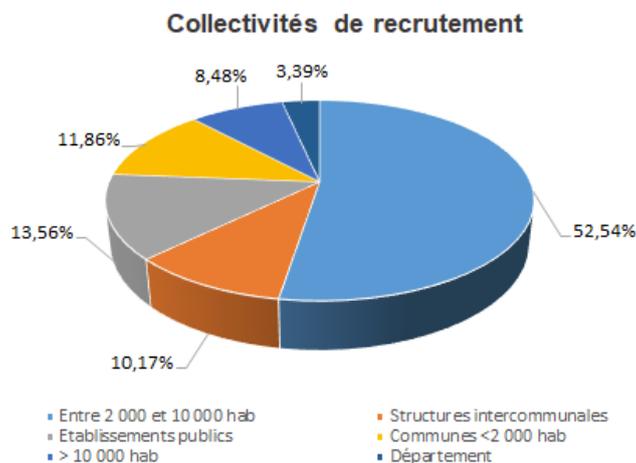
Le service poursuit son rôle de tremplin pour les agents et de creuset de recrutement pour les collectivités. En 2024, nous observons **104 départs d'agents** en remplacement-renfort, soit moins qu'en 2023. Cependant, si on se réfère au nombre total d'agents employés sur l'année, ces départs représentent 42,80 % (41,91 % en 2023), soit une part légèrement plus importante.



59 agents ont été recrutés dans une collectivité, soit plus de 56 % du nombre total de départs (55 % en 2023). Sur ces 59 recrutements, le nombre de recrutements en CDD par les collectivités représente 59 % des modes de recrutement, en hausse par rapport à 2023 (54 %). La part des recrutements en collectivités rapportée aux effectifs d'agents est en légère hausse également entre 2023 et 2024 (+ 1 point).

Les communes représentent toujours les collectivités qui ont le plus recruté (+ de 50 %).





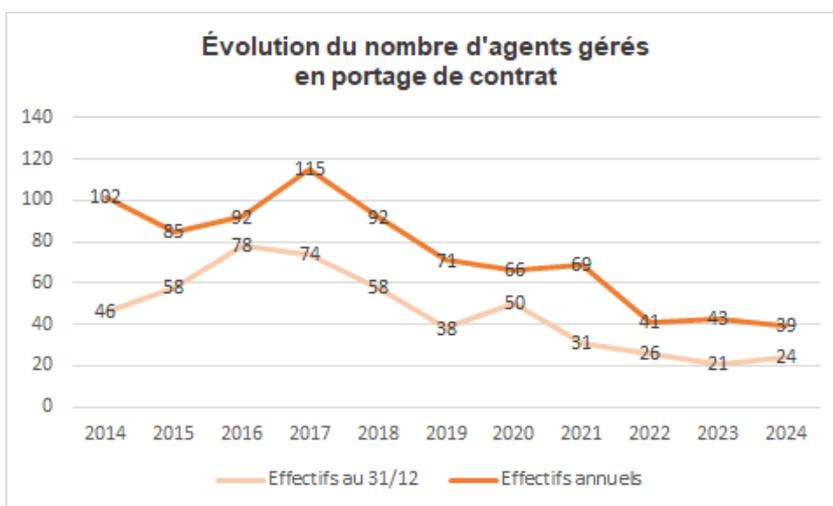
Les agents partis en 2024 disposaient d'une ancienneté moyenne de plus de 15 mois, on note ainsi une augmentation par rapport à 2023 où l'ancienneté était de 13 mois.

La mission portage de contrat

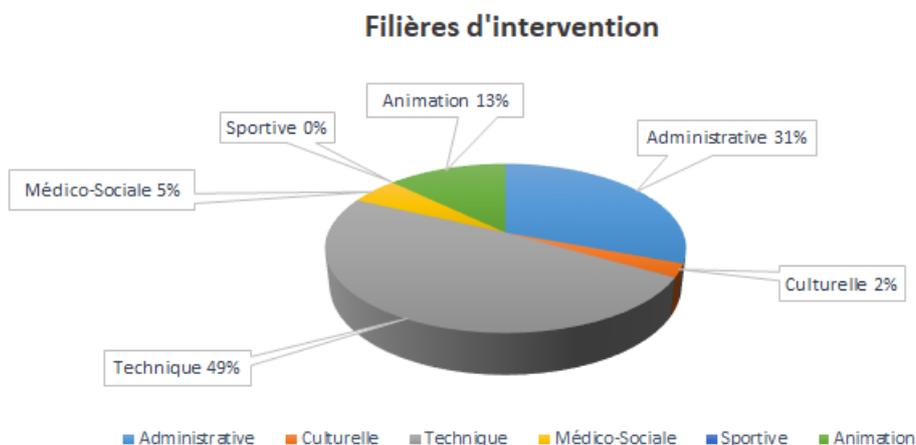
Sur l'année 2024, **39 agents** (contre 43 en 2023) ont été gérés pour le compte de **11 établissements** du département (12 en 2023), soit 17,16 ETP.

Cette activité continue de baisser mais au 31 décembre 2024, on observe une légère augmentation du nombre d'agents en portage de contrat (24 contre 21 au 31 décembre 2023).

En 2024, les collectivités utilisatrices sont représentées à 46 % par les établissements divers (en baisse), à 13 % par des communes (en baisse également) et à 41 % par des EPCI (en hausse).



Ces portages de contrats concernent principalement les filières technique (49 %) et administrative (31 %), toutes deux en baisse par rapport à 2023 au détriment des autres filières qui représentent 20 % de l'ensemble contre 14 % en 2023. La filière sportive n'est pas représentée.



Sur l'ensemble, les métiers techniques les plus représentés sont : agent de voirie et réseaux divers, gardien d'immeubles, agent d'entretien des locaux.

En 2024, 64 % des agents en portage relèvent de la catégorie C, 26 % de la catégorie B et 10 % de la catégorie A.

Les agents à temps partagé

Au 31 décembre 2024, le service Intercollectivité Territoriale (S.I.T.) ne compte toujours qu'un **seul agent titulaire** (secrétaire de mairie au sein de 2 communes).

Par ailleurs, peuvent être proposés aux collectivités des spécialistes à temps partagé dans une démarche de mutualisation (mise à disposition d'informaticien ou d'expert dans un domaine, chargé de projet...). Ce mode d'intervention du service a pour objectifs :

- de renforcer l'utilisation du vivier de candidatures et du logiciel « emploi-territorial » en étudiant des profils non exploités,
- de développer une diversité d'offres envers les collectivités, notamment dans un contexte en évolution (transfert de compétences, mutualisation, fusion...).

En 2024, les collectivités n'ont pas exprimé de besoins sur des recours de cette nature.



LE TEMPS PARTAGÉ
MODE D'EMPLOI



2. Les interventions de conseil en recrutement

Le service Mobilité - Emploi - Compétences propose aux collectivités une mission qui permet de les accompagner sur leurs procédures de recrutement. Cette aide s'appuie sur des méthodes, des outils d'évaluation et de sélection des candidatures, ainsi qu'une méthode d'analyse des motivations professionnelles des candidats. Proposée aux collectivités en option, cette intervention de conseil est surtout utilisée pour le recrutement de cadres administratifs ou techniques mais reste trop peu sollicitée.

La tarification de cet accompagnement dépend du niveau d'intervention choisi par la collectivité mais, dans la plupart des cas, il s'agit d'un accompagnement global, de la définition du besoin aux entretiens et leurs suites.



L'année 2024 s'est achevée sur **21 accompagnements**, ce qui constitue une légère hausse par rapport à l'année précédente. Pour lui donner une nouvelle dynamique, cette prestation a fait l'objet d'une communication au 1^{er} trimestre 2024. Il s'agissait, notamment, de mettre en valeur la passation de tests et de mettre davantage en évidence la possibilité de scinder la prestation, comme la seule participation aux entretiens ou la rédaction de l'offre.

Au total, depuis 2012, ce sont donc 293 accompagnements qui ont été effectués, dont 124 sur des postes de DGS, secrétaire général ou secrétaire de mairie qui constituent les fonctions pour lesquelles la prestation est de loin la plus demandée.

Concernant les accompagnements réalisés en 2024, le constat reste le même depuis plusieurs années maintenant : difficultés à trouver des candidats et procédures qui s'en trouvent rallongées.



C. Développer la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale

1. Informer sur les métiers de la FPT

▸ Les actions de promotion de la FPT

En 2024, les actions de promotion ont été nombreuses à l'image de l'année dernière avec **92 événements** tout territoire confondu (+ 4 %) pour un nombre à peu près stable de personnes renseignées (1 600). Les formats d'intervention restent similaires d'années en années : salon, forum, job-dating, etc.

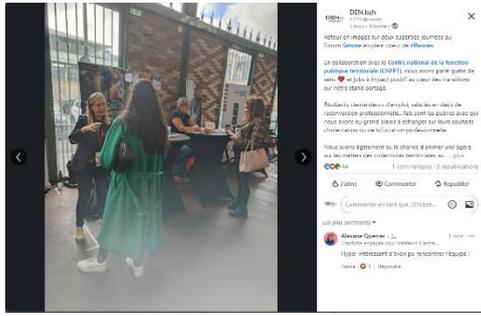
Années	Nombre d'actions de promotion	Nombre de personnes renseignées
2024	92	1 600
2023	88	1 639
2022	66	1 124
2021	55	649
2020	38	1 044

Types de sollicitation	2024
Salons-forums	43
Présentation générale ou ciblée	26
Job-dating	18
Rendez-vous emploi	27
Intervention handicap	7
Total global	121
<i>(dont excusés)</i>	29
Total participation	92



Les actions en faveur de DEN.bzh se sont poursuivies avec le *printemps Devenez DEN* (13 mars - 18 avril) ou encore le *P'tit DEN* en octobre. Conjointes mais distinctes, l'un ciblait le grand public, l'autre les collectivités territoriales, principalement les gestionnaires RH, les chargés de communication et les Secrétaires Généraux de Mairie ou DGS. Le *Printemps Devenez DEN* a su attirer et convaincre de nombreux demandeurs d'emploi et personnes en reconversion mais a peut-être manqué de visibilité puisque s'inscrivant principalement dans des actions de promotion déjà existantes.

La participation au forum *Séisme* pour la 2^{ème} année consécutive a permis de renforcer l'image de DEN avec une communication ciblée sur la diversité d'emploi dans la Fonction Publique Territoriale et des métiers porteurs de sens. Ce forum, porté sur une approche éthique plus que sur une recherche de candidats, fonctionne, notamment, grâce à des témoignages d'agents publics parlant de leur métier. Les témoignages sont d'ailleurs une approche très demandée par les structures organisatrices. Ils mettent en lumière les réalités du métier, permettent de mieux se projeter et d'échanger plus facilement avec des professionnels. Cependant, trouver des personnes souhaitant témoigner ne demeure pas toujours simple (manque de temps, timidité, etc.).



Les rendez-vous de l'emploi se sont également poursuivis sous le même formalisme, alternant présentiel et distanciel tous les mois. Ils sont souvent une porte d'entrée intéressante pour les fonctionnaires en disponibilité arrivant sur le territoire bretilien.

Une fois de plus, toutes ces actions ont pour but de mieux faire connaître les missions temporaires et les dispositifs de formation au grand public. Ces échanges permettent également aux partenaires de l'emploi (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi, PAE...) de mieux comprendre les mécanismes de la fonction publique territoriale et ainsi mieux accompagner leur public.

La communication de l'ensemble des évènements mentionnés ci-dessus se fait dorénavant principalement depuis le compte LinkedIn DEN, à portée régionale. En effet, depuis janvier 2024 le service communication assure la gestion des réseaux sociaux du CDG 35. Le service Mobilité Emploi Compétences a cependant conservé l'outil LinkedIn Recruter, en gestion partagée avec les Ressources Humaines. 5 emplacements payants permettent de diffuser des offres et ainsi d'attirer des candidats que l'on ne rencontre pas en forum : médecins du travail, psychologues, RST, DGS, chargé(e) de missions, etc. Cette solution RH fonctionne essentiellement pour les besoins du CDG et les opportunités de contrat long.

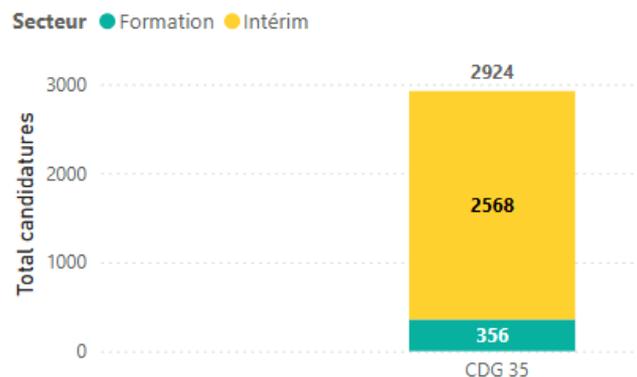
Évolution du vivier de candidatures

Les candidatures sont de plus en plus nombreuses sur le site DEN.bzh.

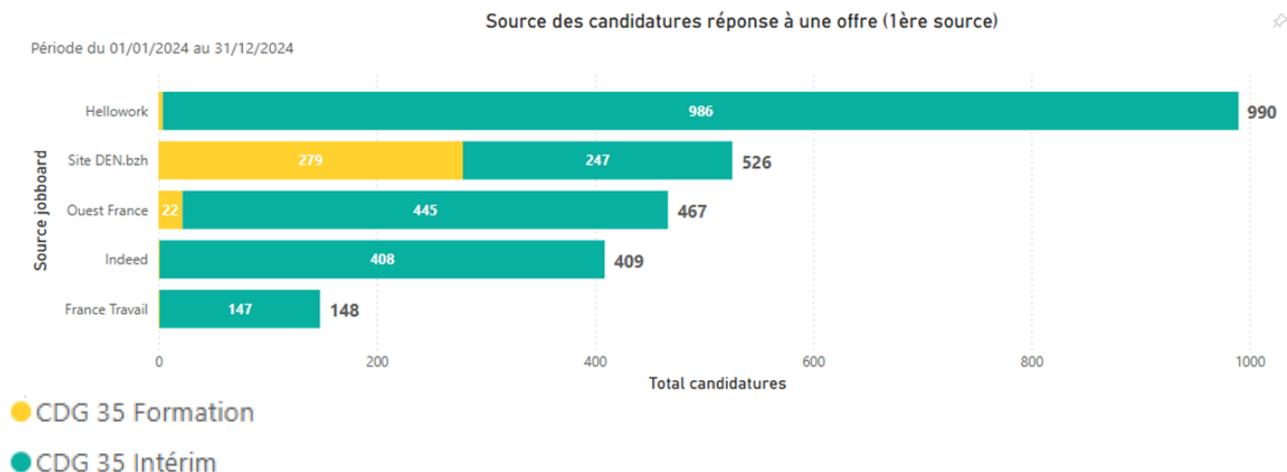
Au total, **3 448 candidatures ont été recensées en 2024.**

- 524 candidatures spontanées à l'intérim
- 2 924 en réponse à une ou plusieurs des 110 offres d'emploi intérimaire (dont 7 offres de formations) qui ont été publiées. 88 % pour l'intérim, 12 % pour la formation.

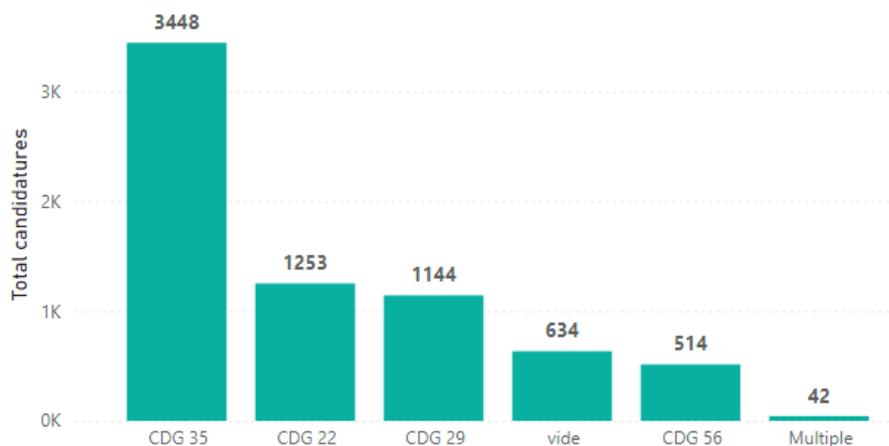
Nombre de candidatures suite à une offre d'intérim ou de formation



La **source principale des candidatures** provient du jobboard Hellowork. À noter : Si le candidat postule à une autre offre depuis une autre source ou s'il postule 2 fois à une même offre avec une source différente, c'est la première source qui est enregistrée.



Parmi les 4 CDG bretons, c'est le CDG 35 qui a reçu le plus de candidatures en 2024.



▸ Les démarches pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés

Les actions de promotion des métiers de la FPT

Des temps d'actions de promotion et d'informations sur la Fonction Publique Territoriale s'adressant aux personnes en situation de handicap sont régulièrement organisés par le CDG 35 et, plus particulièrement, en partenariat avec le Cap Emploi 35, l'agence France Travail de Vitré et le centre de formation CLPS de Saint Malo/Combourg et Redon.

Ils ont pour objectif de permettre aux candidats à l'emploi ou en mobilité professionnelle de mieux connaître la Fonction Publique Territoriale. Pour certains, c'est l'occasion d'affiner leur projet professionnel déjà amorcé. Ces échanges permettent de mieux faire connaître les missions temporaires et les dispositifs de formation afin de repérer et de faire émerger des candidatures. Ces temps d'informations permettent également aux partenaires de l'emploi d'Ille-et-Vilaine de mieux comprendre les mécanismes de la fonction publique territoriale et, ainsi, mieux accompagner leur public.

Le partenariat avec Cap Emploi 35

Chaque année, en partenariat avec le Cap Emploi 35, le CDG participe à une demi-journée de réalisation de simulations d'entretiens d'embauche auprès de demandeurs d'emploi en situation de handicap. Au-delà de tester la communication verbale et la communication non verbale du candidat et de rechercher la cohérence entre le CV, la lettre de motivation, l'offre d'emploi et l'exposé oral, l'objectif est aussi de perfectionner la communication de la situation de handicap lorsque le candidat présente son parcours.

Depuis plusieurs années, il a été convenu avec les conseillers du Cap Emploi 35 d'orienter vers des « entretiens d'employabilité » au CDG 35 les personnes ayant un projet défini dans la Fonction Publique Territoriale. Ces profils sont susceptibles d'intégrer ensuite le service des missions temporaires ou les formations du CDG 35 en fonction de la maturation de leur projet professionnel.

Un référent handicap pour les stagiaires en formation et les agents des missions temporaires

Les stagiaires entrant sur les formations ont la possibilité de solliciter la référente handicap du CDG 35 pour participer à la résolution de difficultés qui pourraient apparaître tout au long de la formation. La référente peut également informer des aides mobilisables, des interlocuteurs à contacter, permettant d'optimiser la suite des parcours des stagiaires et la réalisation de leur projet d'insertion professionnelle.

Cet encadré figure sur la page formation du site internet du CDG 35.

À l'attention des personnes en situation de handicap :

- Les locaux du CDG 35 vous sont accessibles.
- Une conseillère handicap du CDG 35 est disponible pour vous informer et participer à la résolution de difficultés qui pourraient apparaître tout au long de la formation.



Lors de recrutements au sein des missions temporaires ou lors d'entretiens de suivi d'agents en situation de handicap déjà en missions, la référente handicap peut venir épauler le chargé d'affectation si celui-ci a besoin d'une expertise sur l'identification des besoins de compensation du candidat et de conseils sur les aménagements de postes.

2. Former et professionnaliser les demandeurs d'emploi

L'activité formation a connu une actualité assez dense en 2024 :

- La poursuite des sessions habituelles (Prémicol, Licence professionnelle, Chargé de maintenance).
- Le renouvellement au RNCP du titre professionnel de chargé de maintenance technique polyvalent.
- L'officialisation du partenariat avec le Pôle Formation continue et apprentissage du Lycée Jean-Baptiste Le Taillandier de Fougères en fin d'année et ouverture en janvier 2025 de la 3^{ème} promotion de la formation Instructeur droits des sols avec le versement d'une subvention par le CDG.
- Une 1^{ère} session de la formation Assistant RH en collectivité avec Buroscope (qui n'a pas été reconduite).
- La poursuite des actions autour de l'apprentissage.
- Le partenariat avec le Rectorat de Rennes se poursuit avec les classes de BTS Support à l'Action Managériale : information et acculturation pour les 1^{ères} années et 12 étudiants en 2^{ème} année choisissent de faire leur stage en collectivité. Une cérémonie de remise des attestations de coloration fonction publique territoriale aura lieu le 27 mars 2025.
- Le lancement avec l'Amisep de la "prépa métiers territoriaux".
- La poursuite du travail partenarial " projet compétences FPT 35 ».
- La conception d'un nouveau format pour recruter et former des assistants comptables.

► Poursuite des dispositifs de formations habituels

La préparation aux missions des collectivités territoriales-PRÉMICOL

Cette préparation a lieu deux fois par an. Elle vise à faire le lien entre les compétences des stagiaires, acquises par les études ou expériences et les spécificités des métiers de la territoriale.

Les futurs agents du service effectuent un stage en collectivité de 8 à 17 semaines, organisé et suivi par le CDG, en alternance avec des formations théoriques variées (comptabilité, marchés publics, urbanisme, état civil, action sociale...).

Les préparations de l'année 2024 ont concerné quatre types de métiers :

- Service à la population (durée de 2 mois) ;
- Secrétaire de mairie (durée de 3 mois) ;
- Gestionnaire ressources humaines comptable (durée de 2 mois ½) ;
- Gestionnaire urbanisme (durée de 2 mois ½).



(promotion printemps 2024)



(promotion automne 2024)

Ouverture PRÉMICOL aux agents des collectivités territoriales

Par délibération n° 17.90 en date du 30/11/2017, le Conseil d'Administration a souhaité que le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine réserve sur chaque session Prémicol quelques places pour des agents titulaires en collectivités dans le cadre d'une reconversion ou d'un retour à l'emploi. Le tarif est identique à celui des ateliers : 95 € la demi-journée. En 2024 :

- 5 agents ont suivi le parcours ASP,
- 1 agent a suivi le parcours SGM
- 1 agent a suivi le parcours Gestionnaire RH-Comptabilité,
- 10 agents ont suivi divers modules des parcours.

Sur ces 17 agents, 9 personnes étaient en prise de poste, 5 personnes étaient en mobilité subie (EPME et PPR) et 3 personnes souhaitaient développer leurs compétences.

formations Prémicol alternance	Nombre de stagiaires
Assistant service à la population	20
Secrétaire de mairie	15
Gestionnaire RH-finances-comptabilité	3
Gestionnaire urbanisme	0
TOTAL PRÉMICOL	38

La licence professionnelle des Métiers de l'Administration et des Collectivités Territoriales

Les CDG bretons sont partenaires de l'Université de Rennes 2 pour la Licence professionnelle « Métiers des administrations et des collectivités territoriales ». Le parcours « Métiers de l'Administration Territoriale » existe depuis plus de 20 ans et le parcours « Métiers Techniques des Collectivités Territoriales » depuis plus de 15 ans.

Chaque CDG assure dans son département la communication, l'animation de réunions d'informations collectives, participe au recrutement, accompagne les étudiants dans la recherche des lieux de stage, assure les suivis de stage et prépare l'insertion professionnelle des étudiants au sein du service intérim.

Retour sur la promotion 2023-2024 : quelques chiffres

- Sur les 15 étudiants en MAT : 14 étudiants ont été diplômés et 12 ont intégré le service intérim du CDG 35 ;
- Deux étudiants d'Ille-et-Vilaine ont intégré la licence MTCT : l'une d'entre eux, titulaire d'une RQTH, a intégré la licence dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. À l'issue de son contrat, elle a intégré le service intérim du CDG 35 dans une autre collectivité. Le deuxième étudiant a lui aussi intégré le service intérim dans la collectivité qui l'avait accueilli en stage pendant sa licence.

Quelques nouveautés :

Jusqu'alors, les étudiants de cette licence étaient recrutés via deux campagnes de recrutement : la première se déroulait en avril et la seconde en août. Après échange avec les CDG bretons, il a été proposé à l'université d'ajouter une troisième campagne de recrutement pour capter des étudiants le plus tôt possible et ainsi éviter qu'il ne se dirigent vers d'autres formations. Cette modalité, associée à la promotion et à la communication, a ainsi permis de recruter 19 étudiants sur le parcours MAT et 3 sur le parcours MTCT.

Cette année, et pour la première fois, le CDG 35 a demandé aux étudiants de commencer des démarches pour rechercher leurs lieux de stage. Plusieurs raisons expliquent ce changement :

- Le CDG 35 a de plus en plus de difficultés à trouver des collectivités qui acceptent d'accueillir des étudiants en stage. Les raisons les plus souvent invoquées sont le manque de moyens humains et matériels.
- En demandant aux étudiants de rechercher leurs lieux de stage par eux-mêmes, cela les rend acteur de leur projet professionnel. Certaines collectivités nous ont d'ailleurs fait remarquer qu'une demande venant d'un étudiant montrait davantage son investissement.
- De plus, grâce à cette nouvelle façon de procéder, certaines collectivités ont accepté d'accueillir un stagiaire pour la première fois.

Ainsi, 13 lieux de stage (généraliste et spécialité confondus) ont été trouvés par les étudiants eux-mêmes avec l'appui du CDG 35. Pour autant et malgré la réussite de cette méthode, les difficultés pour trouver des lieux de stage restent présentes.

▸ Parcours Métiers de l'Administration Territoriale 2024-2025

19 étudiants ont intégré la licence à la rentrée universitaire en septembre 2024 : 17 sont originaires d'Ille-et-Vilaine, 1 des Pays de la Loire et 1 de l'Isère. Un abandon a eu lieu dès le mois d'octobre pour des raisons inconnues.

- Cette année, 7 étudiants ont choisi la spécialité Finances-Marchés Publics, 6 les Ressources Humaines, 3 l'urbanisme et 2 l'Action Sociale.
- 11 étudiants sont en formation continue et 7 en formation initiale.

Au niveau régional, la promotion est composée de 37 étudiants : 18 pour l'Ille-et-Vilaine, 7 pour les Côtes d'Armor, 6 pour le Finistère et 7 pour le Morbihan.

▸ Parcours Métiers techniques des collectivités promotion 2024-2025

La sélection a permis de recruter 3 étudiants bretonnants pour intégrer la 16^{ème} promotion. Tous sont en formation continue, dont 1 un agent titulaire de la FPT en reconversion professionnelle. Au niveau régional, le nombre d'étudiants est de 11.

Chargé de maintenance technique polyvalent

Mise en place depuis 2014, cette formation est aujourd'hui reconnue par la plupart des collectivités du département grâce à la richesse des contenus d'enseignement, la polyvalence de cette formation et l'accompagnement auprès des stagiaires des différents partenaires.

▸ Retour sur la promotion 2023-2024

Suite à l'enquête réalisée en décembre 2024 et parmi les 14 candidats qui ont intégré la formation en septembre 2023 :

- 10 d'entre eux sont en emploi en lien avec la formation : 8 travaillent dans la FPT en tant qu'agent technique, 1 est agent technique dans un EHPAD associatif et le dernier, qui avait intégré la formation dans le cadre d'un congé Transitions Pro, est retourné sur son poste avant la formation ;
- 1 est en maladie professionnelle ;
- 1 est à la recherche d'un emploi ;
- 2 n'ont pas répondu à notre sollicitation, dont 1 qui a abandonné la formation en cours d'année.

Sur les 14 stagiaires, 8 ont intégré le service intérim du CDG 35 à l'issue de la formation : 4 d'entre eux y sont toujours, 1 a été stagiaire et 1 autre a signé un CDD avec une collectivité.

► Promotion 2024-2025

À la suite du recrutement, 13 candidats ont été sélectionnés pour intégrer la formation en septembre 2024. Parmi ces 13 stagiaires, 12 sont demandeurs d'emploi et 1 est un agent de la FPT en reconversion professionnelle.

► Les évolutions et points importants de 2024

➤ Renouvellement du titre

Cette année 2024 a été marquée par le **renouvellement du titre** à finalité professionnelle auprès de France Compétences. En juillet 2024, nous avons eu la confirmation que le titre Chargé de Maintenance Technique Polyvalent était renouvelé, et ce pour une durée de 5 ans.

Un travail conjoint avait été réalisé entre la MFR de Rennes/Saint-Grégoire et le CDG 35 entre 2023 et 2024 pour le réajuster et ainsi faire en sorte que ce nouveau titre à finalité professionnelle « Chargé de Maintenance Technique Polyvalent » corresponde aux besoins réels et identifiés des collectivités.

La spécificité de ce nouveau titre à finalité professionnelle est qu'il est modulaire. En effet, il est tout à fait possible de ne se former et ne valider qu'un bloc de compétence. Cette modalité permettra à des agents publics en poste ou des demandeurs d'emploi de se former sur un bloc pour développer et enrichir leurs connaissances et ainsi monter en compétences.

Ce renouvellement du titre nécessite l'écriture d'une nouvelle convention entre la MFR de Rennes/Saint-Grégoire et le CDG 35. Ce sera ainsi l'occasion de revoir les modalités financières et la répartition des missions qui incombent à chacun des partenaires.

Titre professionnel Assistant RH session spécifique « Collectivités Territoriales »

Un projet de colorisation par des modules « Collectivités Territoriales » a vu le jour en 2023 sur le Titre Professionnel ARH. Ce projet a pu être réalisé grâce au soutien de la Région Bretagne dans le cadre du marché QUALIF EMPLOI.

Un bilan de la formation et de l'insertion professionnelle des stagiaires a été réalisé au 1^{er} semestre 2024 et il a été décidé de ne pas renouveler. Il s'avère que la colorisation d'un tel titre professionnel n'est pas adaptée car les modules FPT restaient insuffisants par rapport aux modules RH privé et aucune épreuve d'évaluation ne portait sur la FPT.

Formation Instructeur des autorisations du droit des sols (I-ADS)



Face à la pénurie croissante des candidats sur le marché de l'emploi des instructeurs de l'urbanisme, le SCOT du Pays de Fougères a sollicité le lycée privé JB Le Taillandier basé à Fougères pour monter une formation de 6 mois en alternance sur ce métier. Les porteurs de cette formation, le lycée de Fougères et le SCOT, ont sollicité le soutien des CDG bretons.

Une deuxième session de formation s'est ouverte le 8 janvier 2024 avec 14 stagiaires, avec des financements de la Région Bretagne dans le cadre du dispositif « Qualif emploi », de Fougères Agglomération et de Couesnon Marches de Bretagne CDC.

Les stagiaires recrutés sont de niveau bac + 2 minimum, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion ou agents publics. Le CDG 35 a été sollicité pour des interventions sur l'environnement professionnel et l'intégration au marché du travail. À l'issue des 6 mois, la plupart des stagiaires ont trouvé un poste en direct dans une collectivité.

L'implication des collectivités dans la formation des candidats

93 structures de toutes tailles (dont 2 hors département) ont à nouveau été volontaires en 2023-2024 pour apporter leur savoir-faire ainsi qu'un lieu d'apprentissage. Pour promouvoir l'accueil de stagiaires, le CDG accorde, depuis 2014, un avantage aux collectivités sur l'activité Missions Temporaires et prend en charge les gratifications obligatoires des étudiants de licences professionnelles en formation initiale. La recherche de lieux de stage reste compliquée depuis ces dernières années pour diverses raisons : services en tension et en sous-effectif, beaucoup de sollicitations pour des immersions.

Rencontre tuteurs-formateurs de nos dispositifs le 14 juin 2024

Le 14 juin 2024, le CDG 35 a convié tous les tuteurs et formateurs des dispositifs de formation de l'année 2024. Cette matinée conviviale introduite par Laurent ZAM, Directeur Général Adjoint du CDG 35, s'est poursuivie sur un rappel des points clés de la pédagogie pour adulte animé par Catherine Luminet du cabinet Keiros. Une trentaine de tuteurs et une dizaine de formateurs ont pu échanger sur leurs pratiques lors des ateliers, sur les meilleures façons d'accueillir un stagiaire et comment innover sur son intervention. La matinée s'est terminée autour d'un cocktail déjeunatoire. Les participants se sont vu remettre une carte de remerciement pour leur investissement et un crayon à planter, symbole des graines qu'ils sèment en participant à la formation de futurs agents.

À l'issue de cette demi-journée, plusieurs pistes ont été évoquées pour faire améliorer les dispositifs de formation du CDG :

- Rédiger une feuille de route pour les tuteurs ;
- Prévoir une grille d'apprentissage de la formation CMTF ;
- Rédiger un guide du « bon tuteur ».

Les actions menées en faveur de l'apprentissage

Le service Mobilité - Emploi - Compétences du CDG 35 a poursuivi, en 2024, les actions en faveur de l'apprentissage.

En effet, le SMEC a organisé ou participé à plusieurs événements :

- En janvier 2024, les 4 CDG bretons et le CNFPT se sont réunis pour échanger sur les modalités de financement du contrat d'apprentissage.
- En avril 2024, WeKer a organisé pour la seconde année un forum intitulé « Apprentissage, le service public recrute ». Le CDG 35 a participé en mettant en avant les offres de contrat d'apprentissage des collectivités.
- Partenariat entre les CDG bretons : plusieurs réunions ont été organisées entre les 4 CDG bretons pour travailler de manière étroite et mutualiser les ressources au cours de l'année.
- En plus de ces actions ponctuelles, le CDG 35 répond tout au long de l'année aux sollicitations des collectivités sur les modalités de recrutement, la rémunération, le déroulement du contrat, les conditions financières ou les modifications et fin du contrat d'apprentissage.

➤ Récapitulatif 2024 des actions de formation menées

Dispositif	Nombre de stagiaires formés en 2024
Prémicol	38
Chargé de maintenance technique polyvalent	14
Licence pro parcours administratif	15
Licence pro parcours technique	2
ARH collectivité	13
IADS	14
Total	96

➤ Les nouveautés et expérimentations

Partenariat avec le Rectorat pour les BTS Support à l'Action Managériale (SAM)

Initiée à la rentrée 2023-2024, l'acculturation Fonction Publique Territoriale auprès des élèves du BTS Support à l'action managériale continue. Certains étudiants ont décidé de poursuivre l'aventure en réalisant leur stage en collectivité : 5 étudiants du lycée Beaumont de Redon, 5 du lycée Jean Macé et 2 du lycée Jeanne d'Arc de Rennes.

L'accompagnement du CDG 35 auprès des 1^{ères} années est renouvelé avec le "Nom de code Agent" auprès des 4 lycées (dont Bertrand d'Argentré de Vitré) ainsi que des réunions d'information sur les dispositifs de formation licence professionnelle Métiers de l'administration territoriale et Prémicol, l'objectif étant de leur présenter une solution d'emploi à l'issue du BTS au sein de l'intérim du CDG 35 ou une poursuite d'étude.

Une cérémonie de remise des attestations de coloration Fonction Publique Territoriale sera organisée le 27 mars 2025 afin de mettre à l'honneur les 12 étudiants et les tuteurs qui les ont accueillis en stage ainsi que l'ensemble des partenaires de cette expérimentation.

La « prépa métiers territoriaux »

Une « prépa métiers territoriaux » a été lancée en 2024 dans le cadre du dispositif « prépa projet » avec l'organisme de formation AMISEP qui est un des 2 organismes de formation retenu par la Région Bretagne. L'objectif est de créer ou d'adapter des parcours préparatoires à l'entrée dans les dispositifs de formation ou sur des missions intérimaires. La 1^{ère} information collective a eu lieu le 30/05/2024 et la seconde le 26/11/2024 :

	Information Collective du 30.05.24	Information Collective du 26.11.24	Total 2024
Personnes invitées à l'Information Collective	218	23	241
Personnes inscrites à l'Information Collective	18	11	29
Personnes présentes à l'Information Collective	14	10	24
Personnes orientées vers PMT	9	8	17
Personnes entrées sur Prépa Projet avec l'AMISEP	5	5	10

La poursuite du travail partenarial "projet compétences FPT 35"

Avec le cabinet d'étude Sémaphore, une réflexion sur nos problématiques de recrutement et de formation a démarré fin 2023 associant, dans le cadre d'un comité de pilotage, les grandes collectivités du département (sauf la Région), une représentation des collectivités moyennes et le CNFPT. Alors que le projet initial concernait les métiers RH comptabilité, il est ressorti de cette analyse que la priorité à court terme devait cibler les fonctions d'assistant comptable. L'accompagnement du cabinet se poursuivra en 2025 pour avancer sur les contours du futur « campus » (montage, contenu, nom, fonctionnement, moyens...).

Le **prototype assistant-comptable** : plus qu'une nouvelle formation, il s'agit d'un dispositif couplé : recrutement-formation-accompagnement à la prise de poste coconstruit avec Rennes Métropole très impliqué sur ce projet.

Vous recherchez un **ASSISTANT COMPTABLE** opérationnel en avril 2025 ?

DISPOSITIF DE RECRUTEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT ASSISTANT COMPTABLE EN COLLECTIVITÉ TERRITORIALE

Un parcours adapté à vos besoins, **VENEZ LE DÉCOUVRIR**

Un besoin commun à plusieurs collectivités, un recrutement autrement sans CV, une formation métier, un accompagnement à la prise de poste et à la montée en compétences. Vous voulez en savoir plus, contactez-nous et participez à notre Webinaire !

Pour nous contacter : formation.metiers@cdg35.fr 02 99 23 41 33

Nos partenaires : DEN, Bretagne, France Travail, CNFPT, etc.

LE DISPOSITIF COMPREND...

Recensement des besoins et recrutement (Octobre à décembre 2024)

- Analyse des besoins des collectivités
- Identification des profils
- Méthode de recrutement par simulation
- Novembre : Publication de l'offre
- Information collective
- Décembre : Séance de test, Entretien de motivation

PARCOURS 1 : Formation certifiante métier (Janvier à mars 2025)

- BLOC 1 - Se préparer à intégrer une collectivité territoriale sur un poste d'assistant comptable
- BLOC 2 - Élaborer un budget de fonctionnement et d'investissement d'une collectivité locale
- BLOC 3 - Intégrer un service finances dans une collectivité
- Formation en alternance : En centre et dans le service finances d'entraînement pédagogique, En immersion dans la collectivité
- 280 heures au total sur 6 à 10 semaines (140h en centre, 140h en immersion)

PARCOURS 2 : Accompagnement prise de poste et montée en compétences (Avril à septembre 2025)

- 4 mois de sécurisation
- 3 mois : Accompagnement à la prise de poste en individuel et en collectif
- 3 mois : Professionnalisation ou besoin spécifique de la collectivité (marché public, budget...)
- Agents de la fonction publique territoriale sur un contrat à minima de 6 mois
- Accompagnement à la prise de fonction : 3 jours en collectif + 1 jour en individuel
- Montée en compétences : environ 4 jours de formation

LES TARIFS

- Dispositif complet (recrutement, parcours 1 et parcours 2)
- Demandeur d'emploi : 1 900 €
- Agent en reclassement : 970 € (tarif indicatif, le maximum 1 000 €)

En voici les principes généraux :

- Le CDG 35 assurera le rôle d'organisme de formation.
- 7 collectivités engagées et 14 postes :
 - Rennes Métropole : 6 postes dont 3 places pour des agents en reclassement,
 - Département : 1 poste,
 - Communes de Cancale, Nouvoitou, Chantepie : 3 postes,
 - Communauté de communes de St Méen-Montauban : 1 poste,
 - CDG 35 - service Mobilité - Emploi - Compétences / intérim : 3 postes.
- Pour attirer des candidats, la procédure de recrutement s'est faite via la méthode MRS (recrutement par simulation) conduite avec la collaboration de France Travail :
 - 5 informations collectives ont intéressé 160 personnes,
 - 122 inscrits aux séances de tests de recrutement par simulation (durée : 3 heures),
 - 108 personnes ont passé les tests et 58 les ont validés.
- Les candidats retenus après les tests et les entretiens de motivation recevront une promesse d'embauche de 6 mois minimum par une collectivité à l'issue de la première étape de formation : théorie, stage, entraînements et cas pratiques.
- Les modules seront animés par des professionnels territoriaux.

‣ Former et professionnaliser les agents territoriaux

L'accompagnement à la prise de poste

➤ L'Accompagnement Individualisé d'aide à la Prise de Poste

En 2021, dans un contexte de très grandes difficultés de recrutement des secrétaires de mairie, un accompagnement intitulé « Accompagnement Individualisé à la Prise de Poste » a été mis en place. Il s'agit d'accompagner un agent nouvellement recruté sur un poste pour lequel il ne dispose pas de toutes les compétences.

En 2024, deux accompagnements ont été réalisés :

- Pour l'un d'eux, il s'agissait d'un complément de demi-journées qui ont permis à la secrétaire générale de mairie de la sécuriser dans l'établissement du budget communal.
- La deuxième collectivité est une commune de moins de 500 habitants dont la SGM, issue du privé, venait d'être recrutée. Cette modalité d'accompagnement a été associée à la participation de la SGM à certains modules Prémicol.

Parmi les préconisations, le parcours de secrétaire de mairie du CNFPT est très souvent associé, lorsque les objectifs correspondent.

Après trois années d'expérimentation, il apparaît que l'accompagnement imaginé au lancement de ce projet nécessite quelques ajustements avant de lancer une campagne d'information plus impactante.

‣ La formation continue et le développement des compétences

Actions en faveur des agents itinérants

En 2024, il y a eu 88 demandes depuis le début de l'année représentant 126 jours (40 ont été suivies - Moyenne 1,7 jours par formation) dont :

- Élaboration budget petites mairies : 14 personnes sur 2 jours.
- Législation du funéraire : 12 personnes sur 1 jour.
- Organisation matérielle des scrutins : 8 personnes sur 1 jour.
- Management et agressivité des usagers : 9 personnes sur 2 jours.



- Préparation VAE (nouveau) : 1 agent (pour une VAE sur le CAP petite enfance) sur 7 jours.
- Autres formations catalogues sur la M57, l'EC, les délibérations, la commande publique, les marchés de travaux).
- Webinaire sur la formation organisé le 4 octobre 2024 pour répondre aux questions des agents sur les modalités possibles.

Conseil en évolution professionnelle

Depuis 2018, le CDG 35 répond aussi bien aux collectivités qu'aux agents sur les sollicitations concernant les modalités et les actions à mettre en œuvre pour des projets de formations et/ou de mobilité : en 2024, il y a eu 38 demandes émanant de collectivité et 171 demandes ou participations d'agents territoriaux.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) a renseigné :

- 99 personnes lors des permanences téléphoniques ou par mail (sur de l'orientation générale),
- 72 agents en réunion d'information collectives sur le CEP (sur les bases à savoir sur le projet),
- 41 personnes dans le cadre des 5 ateliers proposés (construction du projet et compétences et motivations),
- 10 personnes en entretien individuel pour valider leur projet.



En 2024, pour renseigner les collectivités, plusieurs actions de communication ont été réalisées :

- Participation au colloque du CNFPT sur les transitions professionnelles le 26 janvier 2024. L'équipe du SMEC avait créé pour l'occasion et en complémentarité avec les exposés des intervenants, des saynètes représentant la situation imaginée d'un agent souhaitant réaliser une mobilité choisie du 1^{er} entretien avec sa RRH jusqu'à la mise en œuvre de son projet en passant par le conseil en évolution professionnelle au CDG 35.
- Ayant prouvé leur intérêt, ces saynètes ont ensuite été filmées pour réaliser une vidéo en 3 épisodes qui a servi à l'animation d'une rencontre sur l'évolution professionnelle le 28 novembre 2024.
- Les ateliers proposés lors de cette rencontre ont mis en action les participants afin de réaliser différents outils qui pourraient les aider à accompagner leurs agents comme la grille de recueil des besoins de l'agent ou les conditions de réussite du projet d'évolution professionnel de l'agent. Cette boîte à outils a été complétée du tableau des différents accompagnements proposés par le CDG 35, des dates du parcours CEP proposés aux agents, des outils et des exemples sur le plan de formation pour les services RH ou ceux pour les enquêtes métiers et les immersions dans la fonction publique pour les agents. 12 personnes étaient présentes représentant 8 collectivités.

3. Accompagner les parcours professionnels

Le service Mobilité - Emploi - Compétences propose, depuis 2013, aux collectivités de les soutenir dans les accompagnements de leurs agents, en mettant à leur disposition des dispositifs d'aide à l'évolution et à la mobilité professionnelle. En effet, les collectivités n'ont pas toujours en interne les ressources pour conseiller leurs agents dans leur parcours professionnel et peuvent ainsi solliciter le CDG 35.

Les différents accompagnements des parcours professionnels sont les suivants :

▸ Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un agent de faire le point sur son expérience, ses compétences, ses motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel. Les entretiens individuels durent environ 5 mois et se déroulent en trois phases : la phase préliminaire où l'agent confirme son engagement dans la démarche ; la phase d'investigation où l'agent mène une enquête sur ses motivations, ses intérêts, ses valeurs et élabore des pistes d'orientation réalistes et réalisables ; et pour terminer, la phase de conclusion où l'agent définit un plan d'action pour la mise en œuvre de son projet professionnel.



▸ Le bilan professionnel

Le bilan professionnel a pour objectif d'accompagner un agent dans la définition de son projet de reconversion ou de reclassement professionnel. Ce bilan est réalisé en étroite collaboration avec la collectivité. Les entretiens individuels durent environ 5 mois et 2 rendez-vous tripartites permettent à la collectivité de suivre l'évolution du projet professionnel de l'agent.

▸ Le bilan parcours professionnel

Le bilan de parcours professionnel est un dispositif d'accompagnement réglementaire dont chaque agent de la fonction publique peut bénéficier. Il a été créé par le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 et a été précisé par un arrêté du 1^{er} août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics. Il vise à développer l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents publics au sein de la fonction publique.

Pour répondre à cette obligation, le CDG 35 a mis en place, à compter d'octobre 2023 jusqu'en mai 2024, ce nouveau dispositif d'accompagnement. Cette modalité peut accompagner simultanément jusqu'à 8 personnes. Le bilan parcours professionnel collectif est composé de 8 séances réparties sur environ 12 semaines, à raison de 2 séances par mois environ avec un dernier regroupement 3 mois post-bilan. Sur ces 8 séances, 2 sont consacrées à des rendez-vous individuels et un rendez-vous tripartite avec la collectivité. Cette modalité collective a pour objectif de s'appuyer sur l'intelligence du groupe et la participation active de chaque agent engagé dans cette démarche. Il crée de l'émulation qui favorise la dynamique de groupe tout au long du bilan.

▸ Le conseil en mobilité

Le conseil en mobilité permet à l'agent de se préparer au marché de l'emploi. Les 4 entretiens individuels durent environ 4 mois pendant lesquels l'agent perfectionne ses outils de candidature, s'exerce à des simulations d'entretien et établit un plan d'action pour sa recherche d'offres d'emploi.

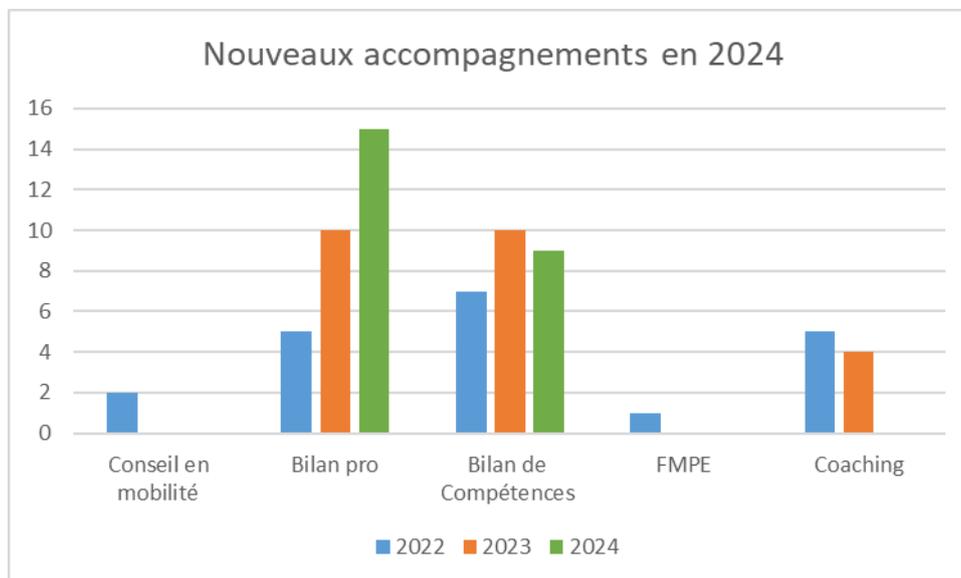
▸ Le coaching

Un autre type d'accompagnement a été proposé à partir de fin 2019 : le coaching. Le coaching professionnel a pour but de faciliter un processus de changement, en partant d'une difficulté rencontrée ou d'un projet à venir. C'est un accompagnement qui permet d'aider la personne à trouver les moyens de changer et de se développer par elle-même. Un coaching est une démarche qui vise à atteindre un ou des objectifs. Les objectifs sont directement dépendants de la personne accompagnée et alignés avec ses valeurs et son environnement.

Les fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE)

Les FMPE sont pris en charge par le service à l'issue de leur année de surnombre. Dans le cadre d'un projet personnalisé, plusieurs leviers, tels que la formation et les missions temporaires, sont proposés à l'agent afin de faciliter son employabilité et lui permettre de retrouver un poste en collectivité. En 2024, le Centre de Gestion a assuré le suivi d'un agent de catégorie C (en congé maladie) et un agent de catégorie A jusqu'au mois de mai.

Les missions d'accompagnements en 2024



	Conseil en mobilité	Bilan pro	Bilan de Compétences	FMPE	Coaching	TOTAL
2022	2	5	7	1	5	20
2023	0	10	10	2	4	26
2024	0	15	9	2	0	26

Le total des nouveaux accompagnements reste stable malgré les contraintes financières des collectivités qui hésitent à financer des prestations d'accompagnement.

On note que les bilans professionnels ont triplé entre 2022 et 2024, ce qui indique une volonté des collectivités d'accompagner plus spécifiquement les agents en inaptitude ou en risque d'inaptitude vers une reconversion professionnelle. Cette tendance risque de s'amplifier les prochaines années avec le nombre d'inaptitudes qui augmente.

En revanche, le coaching est moins sollicité puisqu'aucun nouvel agent en 2024 n'a été accompagné dans ce dispositif.

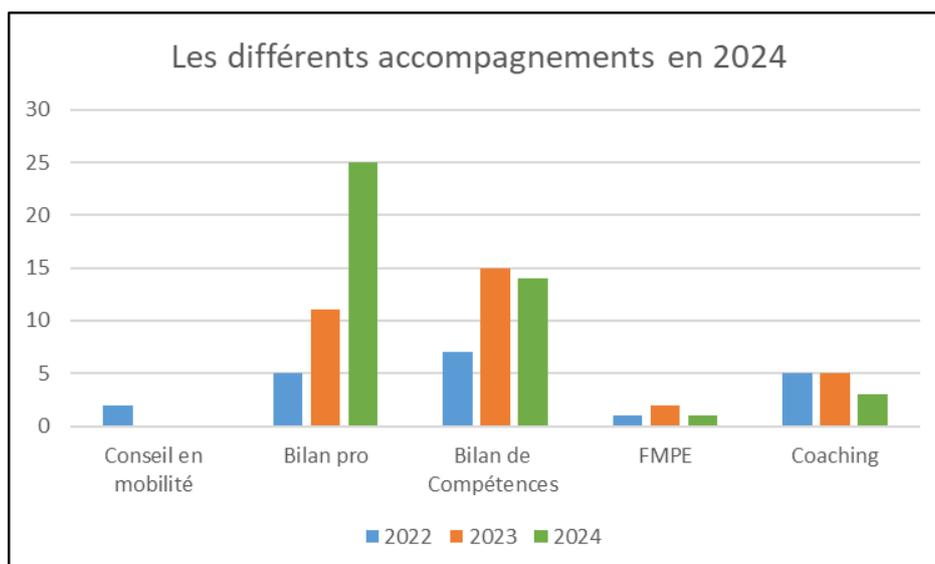
C'est pourquoi, avec le service Conseil et Développement, des actions de communication ont été menées en 2024 qui se poursuivront en 2025 :

- une vidéo de présentation,
- une rencontre thématique sous la forme d'un atelier "petit déjeuner",
- un nouveau format pour l'accompagnement et un nouveau tarif plus attractif.



Les accompagnements durent en moyenne 5 mois et parfois plus quand les agents sont en arrêt maladie, ce qui implique que les bilans se poursuivent sur l'année suivante et que le tableau ne représente que les nouveaux bilans signés en 2024.

Par conséquent, **43 agents** ont été accompagnés dans les différents dispositifs durant cette année 2024.



	Conseil en mobilité	Bilan pro	Bilan de Compétences	FMPE	Coaching	TOTAL
2022	2	5	7	1	5	20
2023	0	11	15	2	5	33
2024	0	25	14	1	3	43

➤ Les issues suite aux accompagnements

Tous les dispositifs sont à destination des agents de toutes catégories et dans tous les domaines d'activité. À l'issue des trois accompagnements (conseil en mobilité, bilan de compétences, bilan professionnel), on observe trois principales sorties : la **mutation** sur le même poste ou poste approchant, l'entrée en **formation** pour une reconversion professionnelle et le **maintien** sur le poste actuel. De manière générale, les agents mettent en œuvre leur projet dans l'année qui suit le bilan, c'est pour cette raison que nous n'avons pas connaissance systématiquement de l'issue concrète de ces accompagnements dans l'année en cours.

Ainsi, dans le cadre des bilans de compétences, des agents ont muté sur le même type de poste dans une autre collectivité, d'autres ont choisi de rester sur leur poste actuel après avoir fait le point sur leurs motivations et leurs priorités, d'autres encore ont le projet d'entrer en formation. Dans tous les cas, l'accompagnement aide l'agent à retrouver de la confiance en soi, à poser un regard distancié sur sa situation actuelle et lui permet de retrouver de la motivation.

Dans le cadre des bilans professionnels : la plupart des agents entre en formation afin de réaliser une reconversion professionnelle, d'autres font une mobilité interne sur un autre poste, suivant leurs freins physiques.

➤ Exemples de mobilité :

Poste occupé par l'agent au début du bilan	À l'issue de l'accompagnement
DGS	En recherche de poste de consultante en organisation
Responsable d'un foyer logement	Préparation au concours de policière municipale
Agent de médiathèque	En recherche d'un poste d'agent d'accueil
Cheffe d'équipe espaces verts	Recrutée sur un poste de RST
Agent des espaces verts	En formation d'agent de déchetterie
Cheffe de cuisine	Recrutée sur un poste d'agent d'accueil social
Agent de service général en Lycée	En formation d'agent d'accueil
Aide-soignante	Recrutée sur un poste d'assistante administrative

4. Coordonner les dispositifs de reclassement

Pour les agents reconnus inaptes à leur fonction, une Période de Préparation au Changement d'Affectation (PPCA) propose aux collectivités d'aider les agents dans leur reconversion professionnelle. Depuis 2013, ce dispositif, qui dure environ 9 mois, a pour objectif d'accompagner individuellement l'agent en situation de handicap dans son changement d'affectation en identifiant un nouveau cadre de travail adapté à ses capacités ou en élaborant un nouveau projet avec l'accord de l'employeur, l'agent et le médecin de prévention. L'accompagnement démarre, le plus souvent, par un bilan professionnel ou bilan de compétences afin de dégager de nouveaux projets professionnels. L'agent est aidé à vérifier si son projet est compatible avec le marché de l'emploi et son état de santé en l'incitant à réaliser des stages d'immersion. En parallèle, un plan de formation est établi et présenté à la collectivité. Certaines actions peuvent être prises en charge par le FIPHFP.

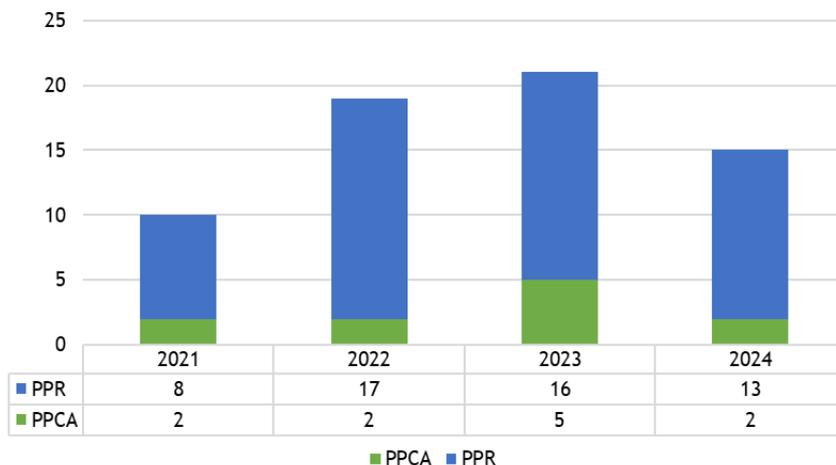
D'autre part, le décret du 5 mars 2019 a institué une Période de Préparation au Reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à toutes les fonctions de leur cadre d'emplois qui se voient alors proposer d'intégrer cette position avec maintien de leur rémunération. D'une durée d'un an, elle permet de construire un dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle des agents se trouvant dans cette situation. Ce nouveau droit vise à associer, le plus en amont possible, l'agent dans son projet de reclassement et de le rendre acteur de sa reconversion. Le rôle du CDG est d'accompagner la collectivité et l'agent dans cette mise en œuvre.

▸ La Commission Passerelle

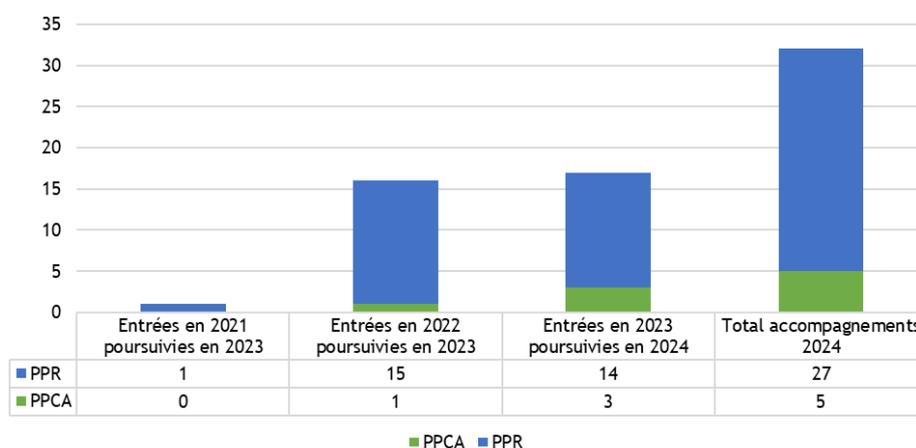
La Commission Passerelle se réunit tous les 2 mois et traite :

- les dossiers PPR (Période de Préparation au Reclassement) suite aux inaptitudes à tous les emplois du grade,
- les dossiers PPCA (Période de Préparation au Changement d'Affectation) suite aux inaptitudes aux postes uniquement.

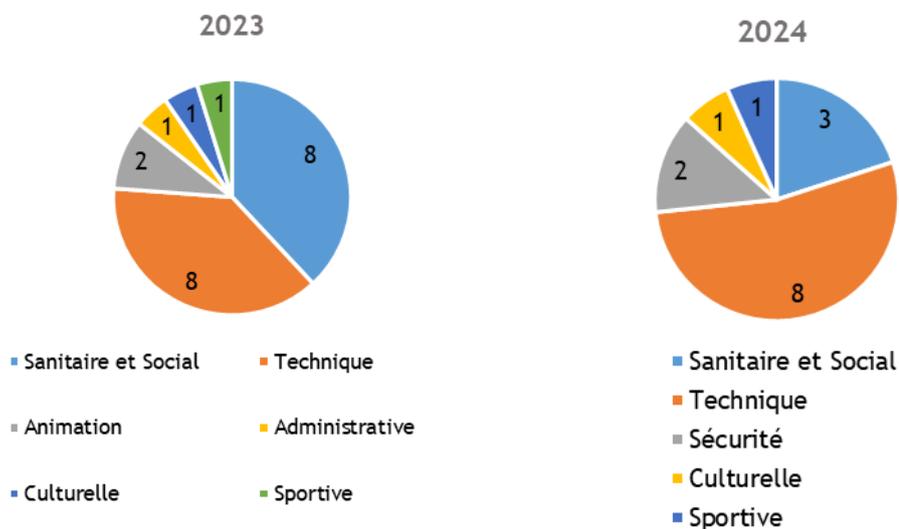
Agents entrés en PPCA et PPR entre 2021 et 2024



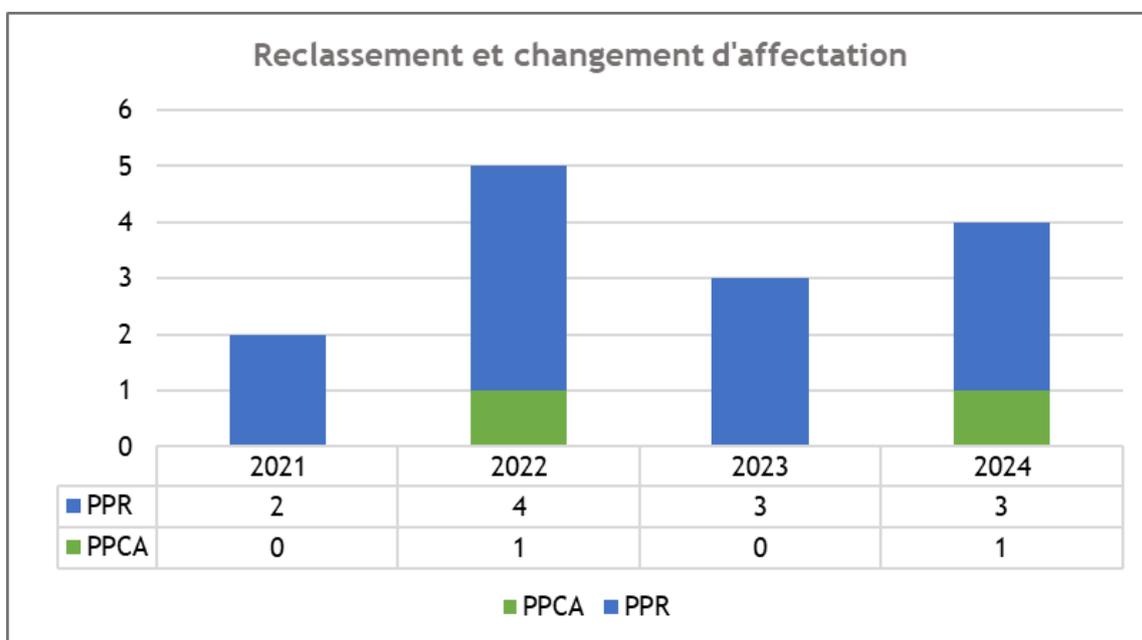
Agents accompagnés en PPCA et PPR en 2024



Les entrées sur les dispositifs de reclassement et les accompagnements restent stables entre 2023 et 2024.



En 2024, les agents de la filière technique sont majoritairement représentés au sein de la commission Passerelle alors que, en 2023, les agents de la filière technique étaient représentés à la même hauteur que les agents de la filière sanitaire et social.



Comme pour les reclassements de 2023, les 4 agents reclassés ou ayant bénéficié d'un changement d'affectation en 2024 avaient déjà entamé la réflexion d'un nouveau projet professionnel avant leur entrée sur la commission passerelle.

Des conventions spécifiques pour les grandes collectivités

En 2021 pour les agents du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine et de la Région Bretagne et en 2022 pour les agents de la Ville de Saint-Malo, des conventions PPR spécifiques ont été mises en place prévoyant un accompagnement allégé par le CDG 35.

Une nouvelle convention PPR entre le CDG 35, Rennes Métropole/Ville de Rennes/CCAS et l'agent a été élaborée, tenant compte de leur contexte. Elle a été adoptée en Conseil d'Administration du Centre de Gestion le 4 juillet 2023.

En 2024, le SDIS 35 a sollicité le CDG 35 concernant le dispositif PPR. Les mêmes conventions que pour le Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine, la Région Bretagne et la Ville de Saint-Malo ont donc été mises en place.

► L'EPME

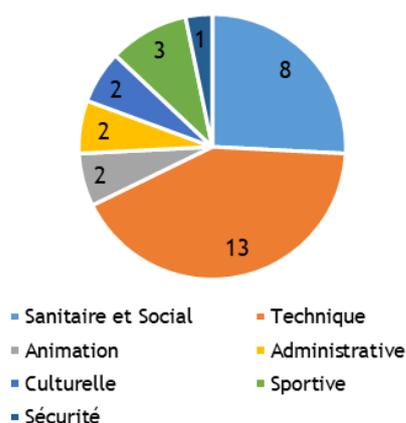
Suite au constat que les résultats en termes de reclassement seraient optimisés si la prise en charge des inaptitudes se faisait plus en amont, un projet d'expérimentation d'une instance de prévention pluridisciplinaire a été lancé en octobre 2022.

	Dossiers étudiés en séance EPME	En attente de nouveaux éléments	Préconisations faites à la collectivité	Contractualisation	En attente du retour de la collectivité et/ou de l'agent	Refus collectivité et/ou de l'agent
2023 (chiffres 2022+2023)	31	0	23	19	0	4
2024	23	4	11	6	4	1

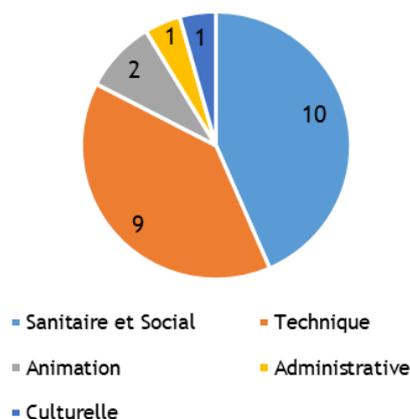
Sur les 11 prescriptions faites auprès des collectivités en 2024, toutes orientaient vers la réalisation d'un bilan professionnel :

- 5 bilans professionnels ont été réalisés avec un conseiller parcours professionnel du CDG 35,
- 4 bilans sont en attente de mise en place,
- 1 bilan professionnel n'a pas été accepté par la collectivité,
- 1 bilan professionnel a été réalisé avec un organisme extérieur.

Dossiers étudiés en EPME en 2023



Dossiers étudiés en EPME en 2024



Comme pour les accompagnements dans le cadre de la commission Passerelle, les agents dont les situations sont étudiées en EPME relèvent majoritairement des filières technique et sanitaire & social.

Après deux ans d'accompagnement EPME, on constate des premiers résultats encourageants :

- 4 repositionnements d'agents en interne :
 - 2 agents ont gardé le même métier mais avec des missions différentes,
 - 2 agents ont changé de métier,
- 1 mutation vers une autre collectivité de la FPT avec un changement de filière (du sanitaire et social vers l'administratif),
- 1 sortie de la FPT pour aller vers un projet dans le privé.

Récapitulatif total des accompagnements réalisés en 2024 toutes situations individuelles (subi, choisi, inaptitude...)

Dispositif	Nb d'agents accompagnés 2024
Bilan de compétence	14
Bilan professionnel	25
Coaching	3
FMPE	1
PPR	27
PPCA	5
EPME	24
TOTAL	99

Le congrès Santé au travail

Le lundi 25 novembre 2024, a eu lieu à Vannes le Congrès régional santé au travail coorganisé par les 4 CDG bretons. Pour le service Mobilité - Emploi - Compétences, la conseillère reclassement et handicap a participé à la préparation de ce congrès et a animé une table ronde sur « Passer d'une logique métier à une logique parcours pour maintenir dans l'emploi », l'objectif de cette table ronde étant d'explorer comment les collectivités peuvent passer d'une approche axée sur le métier à une approche axée sur le parcours des agents pour prévenir la désinsertion professionnelle.

5. Les projets transversaux

Certification Qualiopi



La certification initiale a été obtenue en novembre 2021. Son renouvellement sans aucune non-conformité a été validé en date du 2 octobre 2024.

Service Mobilité - Emploi - Compétences

« Les données essentielles »

1. Le marché de l'emploi

- Le marché de l'emploi demeure très tendu et on a assisté en 2024 à une baisse de 6,4 % du nombre d'offres publiées. Après une hausse de 45 % des offres entre 2020 et 2021, de 16 % en 2022, on est passé de 3 930 à 3 940 offres en 2023 et à un total de 3 687 en 2024, avec une baisse de 15 % du nombre d'offres pour des besoins temporaires et une baisse de 5,7 % du nombre d'offres pour des besoins permanents.

2. L'observatoire de l'emploi

- L'observatoire régional : il réalise des études statistiques et assure également un rôle de soutien pour les manifestations départementales ou régionales (type CREF) et d'animation de réseau et d'harmonisation des pratiques des CDG sur le volet de l'emploi, notamment pour la campagne de collecte du Rapport Social Unique.
- Campagne RSU 2023 : la campagne de collecte des données a démarré en mai pour s'achever officiellement le 31 décembre. Malgré quelques difficultés techniques de l'application et une certaine lassitude (le rythme annuel est considéré comme lourd par les collectivités), le taux de retour demeure très satisfaisant avec 94 % des effectifs et 68 % des collectivités.

3. La mise à disposition de compétences territoriales

▸ Remplacement - Renfort

- Année à nouveau marquée par les **difficultés de recrutement** qui se recentrent sur les métiers en tension, auxquelles s'ajoute une **baisse des demandes** dans un contexte économique défavorable à l'intérim.
- **Activité en baisse** pour la 5^{ème} année consécutive : - 14.57 % par rapport à 2023 avec 166 866.94 heures effectuées (- 5.45 % entre 2023 et 2022 et - 20 % entre 2022 et 2021) mais le nombre de missions honorées (524) est en légère hausse (512 en 2023) et le taux de réponse aux demandes est meilleur qu'en 2023.
- **205 collectivités** utilisatrices des missions temporaires en 2024 (214 en 2023), dont plus de 80 % de communes.
- Viviers d'agents intérimaires : nombre de **recrutement** en baisse (119 contre 128 en 2023) et baisse des effectifs annuels : 128 agents en moyenne par mois (contre 145 en 2023), 243 agents à l'année (272 en 2023), dont 6 titulaires.
- **Fidélisation et relations avec les intérimaires** : Comité Consultatif des Itinérants, suivi de proximité au quotidien avec les agents, ateliers thématiques, moments conviviaux, entretiens professionnels, amélioration des conditions de travail.
- Poursuite du **rôle de tremplin** des missions temporaires : 104 départs sur l'année dont 59 recrutements en collectivités.

▸ Portage de contrat

- **39 agents** sur l'année gérés (43 en 2023). 24 agents au 31/12 (21 au 31/12/23).
- **11 collectivités** ont fait appel à ce service (12 en 2023).

▸ Conseils en recrutement aux collectivités

- **21 interventions**, dont 10 pour des postes de secrétaire de mairie, secrétaire général ou DGS.
- Légère augmentation du nombre d'accompagnement au recrutement.
- Poursuite de la prestation d'accompagnement individuel à la prise de poste (AI2P).

4. Le développement de la pépinière des candidats

▸ Information sur les métiers de la FPT

- En lien avec la diffusion de DEN.bzh, augmentation très forte de la présence du service sur les salons, forums, job dating, présentations générales... : **92 actions de promotion** qui ont permis de renseigner **1 600 personnes** (relative stabilité).
- Une Opération « **devenez DEN.bzh** » au printemps 2024 et un « **ptit DEN** » en octobre : actions vers les collectivités, vers le public et les partenaires de l'emploi et de la formation.

▸ Évolution du vivier de candidatures

- **3 448 candidatures** ont été recensées en 2024 pour le CDG 35 sur 11 956 à l'échelle régionale des 4 CDG.
- La source principale de candidature est le jobboard Hellowork.

▸ Préparations et formations des candidats

- **96 personnes formées** sur les dispositifs CDG : Licence Pro, Prémicol (SM, accueil, urbanisme, RH comptabilité), Chargés de maintenance, Instructeur droits des sols, ARH session collectivité.
- 17 agents de collectivités ont suivi un ou plusieurs modules de Prémicol dans le cadre de reconversion ou de prise de poste.
- Expérimentation de la Prépa métiers territoriaux avec l'AMISEP : 29 personnes informées du dispositif en information collective au CDG 35.
- Renouvellement : au RNCP pour 5 ans du titre professionnel Chargé de maintenance technique polyvalent et de la certification Qualiopi.
- Lancement du prototype assistant comptable : 7 collectivités engagées pour 14 postes.

▸ Partenariats et implication des collectivités

- Soutien des collectivités indispensable mais de plus en plus difficile à convaincre : **93 collectivités** investies dans la formation préalable à l'emploi.
- Nouveaux partenariats : rectorat et 4 Lycées BTS SAM, JB Le Taillandier de Fougères (octroi d'une subvention par le CDG), France Travail (direction régionale et MRS), Région Bretagne (ATE).

▸ Accompagnement mobilité - reclassement

- Conseil en évolution professionnelle : **171 agents renseignés** et **38 sollicitations** par des collectivités, animation vidéo présentant le CEP proposé par le CDG.
- **99 agents suivis** dans le cadre d'un :
 - conseil en mobilité, bilan de compétences, bilan professionnel, coaching, FMPE : 43 agents,
 - PPCA / PPR : 32 agents accompagnés,
 - EPME : 24 accompagnements.

CONCOURS - EXAMENS

A. Le pilotage de la Coopération Interrégionale Concours Grand-Ouest

1. Le fonctionnement des instances de la Coopération Concours Grand-Ouest

Les instances de la Coopération Concours Grand-Ouest se sont réunies pour suivre les aspects administratifs et financiers du plan d'actions de l'année 2024 et préparer celui de 2025.

Ainsi, l'**instance de suivi et de développement** (sorte de bureau de la coopération) s'est réunie les 21 mai et 22 octobre 2024 en présentiel et visioconférence afin de suivre l'organisation des opérations interrégionales et de travailler sur le plan d'actions 2025 et le budget annexe s'y rapportant à soumettre aux 14 Présidents.

Parallèlement, la **commission technique de planification** (regroupant les 14 Directeurs et responsables concours des CDG du Grand-Ouest) s'est réunie en présentiel et visioconférence le 27 juin 2024 (sur invitation du CDG 61) afin d'élaborer la proposition de calendrier 2025-2026 à soumettre aux 14 Présidents du Grand-Ouest.

Enfin, l'**instance stratégique d'orientation** (Conseil d'Administration de la coopération), composée des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest, s'est réunie en présentiel à Bagnoles-de-l'Orne le 8 novembre 2024 (sur l'invitation du Président du CDG 61) afin de faire le point sur l'exécution des opérations 2024, de valider le plan d'actions 2025 et le budget annexe s'y rapportant.



2. Le financement de la Coopération Concours Grand-Ouest

Conformément aux dispositions de la convention cadre, l'**ensemble des opérations interrégionales fait l'objet d'un budget unique** au sein de la Coopération Concours Grand-Ouest. Pour des raisons comptables, ce budget unique est annexé au budget principal du Centre de Gestion organisateur Grand-Ouest (CDG 35).

Le compte administratif du budget annexe 2024 n'étant pas encore finalisé, il ne peut être dressé qu'une situation prévisionnelle des comptes au 31 décembre 2024.

Aussi, le **total estimé des dépenses** devrait correspondre à un montant de 1 900 209,65 €, dégageant ainsi un excédent estimé de l'exercice de 298 587,89 € nécessaire au fonds de roulement pour le fonctionnement du SIC sur les premiers mois de l'année 2025. Le vote du compte administratif du budget annexe 2024 ainsi que le budget supplémentaire 2025 permettront de réajuster ces montants et d'arrêter les comptes définitifs.

Les **recettes estimées de 2024**, d'un montant de 2 198 797,54 €, comprennent l'**excédent de l'exercice 2023** d'un montant de 750 720,78 € (34,14 % des recettes), le **transfert financier du CNFPT** versé par les 4 CDG coordonnateurs du Grand-Ouest d'un montant de 950 000,00 € (43,21 % des recettes) et les **recettes de coûts lauréats facturés** dans le cadre de la convention de mutualisation des coûts d'un montant de 498 076,76 € (22,65 % des recettes).

Les recettes du CNFPT ont fait l'objet de deux versements de la part des 4 CDG coordonnateurs du Grand-Ouest. Le premier versement a été sollicité au 1^{er} semestre 2024 pour un montant de 800 000 € (23,10 % de la dotation 2024), le second au 2^{ème} semestre 2024 pour un montant de 150 000 € (4,33 % de la dotation 2024). Par conséquent, 27,43 % de la dotation 2024 devraient être nécessaires pour financer les opérations interrégionales. Les 72,57 % restant de la dotation, répartis entre les 3 CDG coordonnateurs Grand-Ouest, devraient financer les opérations régionales, soit un montant de 798 921,00 € pour la région Bretagne.



L'esquisse du budget annexe 2025 d'un montant total prévisionnel de **2 554 921,89 €**, validée dans son principe lors de la réunion du 8 novembre 2024 par l'instance stratégique et d'orientation des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest, a été élaborée en septembre 2024, à partir d'une estimation analytique du coût des principales dépenses par opération programmée en 2025 et sur la base de **75,39 %** du montant total du reversement du CNFPT 2025, soit 2 494 921,89 €. Elle tient compte des recettes correspondant aux remboursements de coûts lauréats d'un montant estimé de 60 000,00 € mais pas du **report de crédits de l'année 2024** qui sera repris lors du budget supplémentaire.

Par conséquent, **30,61 % de la dotation 2025**, soit un montant de 1 012 835,00 €, serviront à financer les opérations de portée régionale. La part revenant à la région Bretagne est de 332 015,05 €.

B. La Coopération Régionale

1. Les réunions de pilotage de la Coopération Régionale

Le fonctionnement de la Coopération Régionale repose toujours sur un pilotage collégial tournant et sur la répartition des opérations entre les 4 Centres de Gestion bretons. En 2024, le pilotage a été assuré par le CDG 56. Deux réunions techniques de coordination avec la participation des élus chargés des concours ont été organisées en visioconférence et en présentiel.

Au cours de la **première réunion, le 28 juin 2024**, les membres de la coopération ont étudié le bilan du recensement des besoins pour les opérations du 2^{ème} semestre 2024 et validé l'ajustement du budget annexe régional 2024 voté par le Conseil d'Administration à la suite du solde clôturé de 2023.

La **seconde rencontre du 3 décembre 2024** a été l'occasion d'étudier les résultats du recensement des besoins pour les opérations du 1^{er} semestre 2025 et de dresser le bilan des opérations régionales de l'année 2024. Les élus chargés des concours ont validé la proposition de budget annexe régional 2025.

2. Le financement de la Coopération Régionale

Conformément aux dispositions de la convention cadre de la région Bretagne, **l'ensemble des opérations régionales fait l'objet d'un budget spécifique** au sein de la Coopération Concours Régionale. Pour des raisons comptables, ce budget spécifique est annexé au budget principal du Centre de Gestion organisateur Grand-Ouest (CDG 35).

Le compte administratif du budget annexe 2024 n'étant pas encore finalisé, il ne peut être dressé qu'une situation prévisionnelle des comptes au 31 décembre 2024.

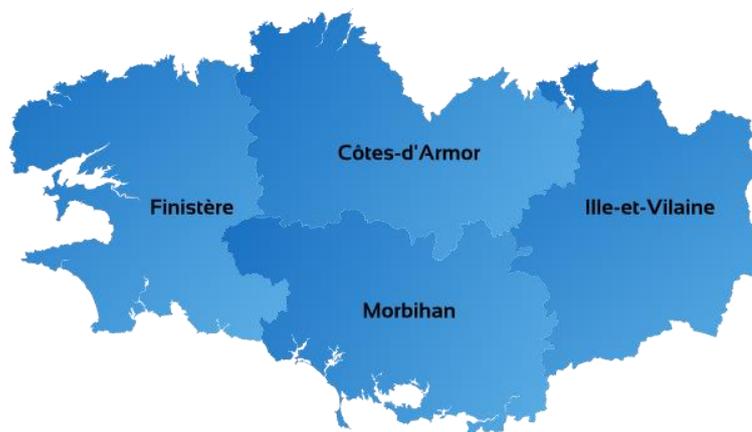
Aussi, le total estimé des dépenses devrait correspondre à un montant de 863 364,12 € et celui des recettes de 1 365 018,45 €, dégageant ainsi un excédent de l'exercice estimé de **501 654,33 € à reporter sur l'année 2025**. Le vote du compte administratif du budget annexe régional 2024 ainsi que le budget supplémentaire 2025 permettront de réajuster ces montants et d'arrêter les comptes définitifs.

Les recettes estimées de 2024 d'un montant de 1 365 018,45 € comprennent le solde reporté de l'année 2023 d'un montant de 449 025,28 € (**32,90 % des recettes**), le remboursement des coûts lauréats d'un montant de 117 072,17 € (**8,57 % des recettes**) et le transfert financier du CNFPT (part régionale après financement des opérations Grand-Ouest) d'un montant de 798 921,00 € (**58,53 % des recettes**). Ainsi, la participation des CDG bretons n'a pas été nécessaire en 2024 pour équilibrer le budget annexe régional.

L'esquisse du budget spécifique 2025 d'un montant total de 1 008 404,67 €, validée dans son principe le 3 décembre 2024 au CDG 56, a été élaborée en octobre 2024 à partir d'une estimation analytique du coût des principales dépenses par opération programmée en 2025. S'agissant des recettes, le projet de budget 2025 tient compte :

- des remboursements de coûts lauréats d'un montant estimé à 80 000,00 € (= 7,94 % des recettes),
- de la part régionale estimée de la dotation de transfert du CNFPT 2025, soit pour le CDG 35 : 322 015,05 € (= 31,93 % des recettes),
- de la participation estimée des 4 CDG de Bretagne pour un montant de 606 389,62 € (= 60,13 % des recettes).

Cette maquette ne tient pas compte du **report de crédits de l'année 2024** qui sera repris lors du budget annexe supplémentaire. De ce fait, la participation financière des 4 CDG de Bretagne sera revue à la baisse afin d'équilibrer le budget annexe régional.



C. L'organisation des opérations dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale

Les opérations organisées en 2024 dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale figurent dans les tableaux aux pages suivantes.

Cat.	Nature de l'opération	Échelle géographique	Nombre de postes	Nombre inscrits	Nombre admis à concourir	Date 1 ^{ère} épreuve	Taux absentéisme	Nombre admissibles	Nombre lauréats	Bilan financier	Coût du lauréat
C	Concours de Gardien-brigadier de police municipale	Bretagne	60	353	300	14/05/2024	40.33 %	122	58	En cours	
	EP Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe	Département		220	172	11/04/2024	5.23 %	172	130	En cours	
B	Concours d'Éducateur des APS ppal de 2 ^{ème} classe	Bretagne et Pays de la Loire	25	87	71	23/01/2024	26.76 %	33	25	48 198.61 €	1 927.94 €
	Concours d'Éducateur des APS	Bretagne	20	152	137	23/01/2024	24.08 %	32	20	53 958.20 €	2 697.91 €
	Concours d'auxiliaire de puériculture de classe normale	Bretagne	90	169	155	12/03/2024	17 %	155	61	32 474.40 €	532.37 €
	Examen professionnel d'Animateur ppal de 2 ^{ème} classe (AG)	Grand-Ouest		76	72	19/09/2024	12.5 %	63	41	En cours	
	Examen professionnel d'Animateur ppal de 2 ^{ème} classe (PI)	Grand-Ouest		72	56	19/09/2024	19.64 %	19	15	En cours	
	Examen professionnel Lieutenant hors classe SPP	National		406	350	16/10/2024	20 %	171	<i>En cours</i>		
	Concours de Technicien	Bretagne	133	694	648	11/04/2024	21.6 %	191	106	135 478.04	1 278.09 €
A	Concours externe de Capitaine de sapeurs-pompiers (2023)	National	244	1640	1346	01/06/2023	35.88 %	501	244	En cours	
	Concours interne de Capitaine de sapeurs-pompiers (2023)	National	162	1198	994	01/06/2023	23.64 %	378	162	En cours	
11 opérations		TOTAL	734	5 067	4 301			1 837	862	270 109.25 €	

Cat.	Nature de l'opération	Échelle géographique	Nombre de postes	Nombre inscrits	Nombre admis à concourir	Date 1 ^{ère} épreuve	Taux absentéisme	Nombre admissibles	Nombre lauréats	Bilan financier	Coût du lauréat
Opérations confiées au Service Interrégional des Concours (SIC)	EP d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1 ^{ère} classe (AG)	Grand-Ouest		31	29	28/05/2024	10 %	/	21	27 897.68 €	1 328.46 €
	EP d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (AG)	Grand-Ouest		48	45	28/05/2024	16 %	/	25	30 753.19 €	1 230.13 €
	EP d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (PI)	Grand-Ouest		159	151	28/05/2024	21 %	56	45	42 399.97 €	942.22 €
	Concours d'Attaché	Grand-Ouest	352	4 516	4 102	14/11/2024	26 %	809	<i>En cours</i>		
	Examen professionnel de Professeur d'enseignement artistique de classe normale CHANT (PI)	National		28	20	26/02/2024	5 %	15	10	56 500.39 €	5 650.04 €
	Examen professionnel de Professeur d'enseignement artistique de classe normale MUSIQUES ACTUELLES AMPLIFIÉES (PI)	National		50	29	26/02/2024	3.44 %	15	8	53 041.49 €	6 630.19 €
	Examen professionnel de Bibliothécaire principal	National		51	48	03/06/2024	10.70 %	28	23	45 804.38 €	1 991.49 €
	7 opérations	TOTAL	352	4 883	4 424			923	132	256 397.10 €	
TOTAL	18 opérations	TOTAL	1 086	9 950	8 725			2 760	994	526 506.35 €	

D. Les aspects transversaux d'organisation

1. Les indicateurs d'activité

L'activité générale du service Concours du CDG 35 pour l'année 2024 peut se traduire par les indicateurs suivants :

	Chiffres 2024			Rappel 2023			Rappel 2022		
	SIC	CDG35	TOTAL	SIC	CDG35	TOTAL	SIC	CDG35	TOTAL
Nombre d'opérations	7	11	18	8	7	15	8	9	17
Nombre de postes ouverts	352	734	1 086	158	1 216	1 374	305	164	469
Nombre d'inscrits	4 883	5 067	9 950	2 744	11 433	14 177	5 500	2 121	7 621
Nombre d'intervenants sollicités	281	692	973	155	295	450	254	174	428
Nombre de réunions de jurys	11	17	28	16	7	23	14	17	31
Nombre de jours d'épreuves écrites	4	9	13	8	5	13	11	6	17
Nombre de jours d'épreuves d'admission	31	80	111	27	18	45	26	60	86
Nombre de lauréats ou d'admis	238	756	994	393	364	757	502	566	1 068

2. Participation toujours soutenue du CDG 35 à la coopération nationale concours

♦ Participation à la Commission « recrutement concours » de l'ANDCDG en qualité de CDG référent

Plus de 200 membres composent la Commission « Recrutement/Concours », sous la Présidence de Monsieur Xavier BASTARD, Directeur du CIG de la Petite Couronne, et s'investissent dans les différents groupes de travail constitués au sein de celle-ci. En 2024, la commission, et plus particulièrement ses référents (CIG PG, CIG GC, CDG 35 et CDG 69), a poursuivi son travail d'harmonisation des pratiques, des procédures et des outils mis à la disposition de l'ensemble des Centres de Gestion, notamment dans un projet de réforme de la fonction publique.

La commission s'est réunie en visioconférence pour la réunion du 24 mars et en présentiel dans les locaux du CIG de la Petite Couronne le 14 juin. Une réunion exceptionnelle sur l'avenir des concours a été organisée le 4 octobre en visioconférence et la 4^{ème} et dernière commission de l'année 2024 s'est déroulée également en visioconférence le 13 décembre.

Les travaux de la commission se sont organisés à distance, comme habituellement autour de 3 axes principaux, dans la continuité des travaux engagés en 2023 :

- Contributions aux chantiers nationaux en collaboration avec la FNCDG ;
- Harmonisation des pratiques ;
- Mise en commun des outils et moyens.

◆ Participation active à la cellule pédagogique nationale de conception des sujets

Dans le cadre de l'organisation des différentes opérations de concours et d'examens professionnels dont il a la charge tant au niveau régional, interrégional et national, le CDG 35 contribue depuis 2010, d'une part, en qualité de « participant actif » à l'élaboration de certains sujets nationaux et, d'autre part, fait appel systématiquement à la cellule pédagogique pour la fourniture des sujets des opérations transférées de compétence exclusive des CDG. À noter que le CDG « participant actif » participe aux 2 réunions techniques et peut être accompagné d'experts afin de contribuer à la pertinence des sujets. Il prend également part à la relecture des sujets avant livraison aux CDG organisateurs.

En 2024, le CDG 35 a été participant actif pour le concours de Directeur de police municipale (2024), le concours de Lieutenant de 1^{ère} classe de sapeurs-pompiers professionnels (2024), l'examen professionnel d'ACPB¹ principal de 1^{ère} classe (AG) (2024), les concours de DEEA² de 1^{ère} et 2^{ème} catégories (2024), l'examen professionnel d'Animateur principal de 1^{ère} classe (AG) (2024), les examens professionnels de Rédacteur principal de 2^{ème} classe (PI et AG) et 1^{ère} classe (AG) (2024), le concours d'Attaché territorial (2024), l'examen professionnel de Lieutenant de 1^{ère} classe de sapeurs-pompiers professionnels (2025), l'examen professionnel d'Attaché principal (AG) (2025), les concours internes de Lieutenant de 2^{ème} classe de sapeurs-pompiers professionnels (2025).

Il a également piloté l'élaboration de plusieurs sujets des opérations suivantes : les concours d'ETAPS 2024 (Note - interne et 3^{ème} concours) et d'ETAPS principal de 2^{ème} classe 2024 (rapport avec propositions opérationnelles - externe), le concours de Gardien-brigadier de police municipale 2024 (français - questions à partir d'un texte), l'examen professionnel d'ACPB de 2^{ème} classe 2024 (AG et PI) questionnaire Musée, l'examen professionnel d'Animateur principal de 2^{ème} classe 2024 (PI et AG), l'examen professionnel de Lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels 2024 (épreuve écrite unique - Note), le concours de Rédacteur 2023 (questions et note de droit civil), le concours d'Animateur principal de 2^{ème} classe 2023 (série des questions) et le concours d'Animateur 2023 (3 à 5 questions à partir d'un dossier).

◆ Participation active à différents groupes de travail de l'ANDCDG et DGCL

En 2024, le CDG 35 a notamment participé aux groupes de travail suivants :

- **Avenir des concours** : pour rappel, la commission recrutement a décidé la création, fin 2023, d'un groupe de travail chargé de réfléchir à l'avenir des concours. Ces derniers font en effet l'objet de nombreuses critiques alors que la fonction publique souffre actuellement d'un déficit d'attractivité. La FNDCG a décidé de s'associer à ces travaux afin, notamment, de renforcer le poids des propositions formulées par les CDG dans le cadre de leurs contributions au futur projet de loi de la fonction publique. Les travaux se sont déroulés autour de 3 axes :
 1. Moderniser et harmoniser les épreuves ;
 2. Réformer les spécialités et options des opérations de la filière technique (catégories A, B et C) ;
 3. Rationaliser les opérations de la filière de l'enseignement artistique.

Les propositions seront transmises à la FNDCG début du mois de juin 2025 lors de son Assemblée Générale.

- **Visioconférence pour les épreuves orales et réunions de jurys** : le décret n° 2024-759 du 7 juillet 2024 fixant les conditions de recours à la visioconférence pour l'organisation des voies d'accès à la fonction publique a étendu le dispositif de visioconférence (jusqu'ici applicable uniquement à la fonction publique de l'État) aux concours de la fonction publique territoriale et hospitalière.

Ce groupe technique représentant l'ensemble du territoire national a pour objectifs de définir l'opportunité de déployer ou non ce dispositif et de déterminer un cadre commun. Ses travaux sont en cours.

¹ Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques

² Directeur d'établissement d'enseignement artistique

- Participation au chantier de rénovation des épreuves sportives engagé par la DGCL : les propositions formulées sont les suivantes :
 - remplacement des épreuves sportives des concours de gardien-brigadier de police municipale par un parcours d'habileté motrice car les épreuves sportives actuelles ainsi que les barèmes sont sans véritable corrélation avec les aptitudes des policiers municipaux,
 - élargissement des possibilités de dispense aux candidats blessés en service, aux femmes venant d'accoucher et aux femmes allaitant,
 - attribution de la note de 10/20 aux candidats dispensés et non la moyenne des notes obtenues des autres candidats afin de ne pas favoriser ceux qui ont bénéficié d'une dispense.
- ▶ **Suivi notamment du transfert financier des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels en collaboration avec la FNCDG**

Le CDG 35 coordonne l'évaluation financière des coûts d'organisation des opérations transférées. Au terme des trois premières sessions d'organisation de ces dernières (2022 à 2024) les CDG observent que la dotation financière prévue par la DGSCGC est largement insuffisante. Un bilan financier est en cours de réalisation.

Les conventions cadre de partenariats entre la FNCDG et les SDIS d'Outre-mer ont été renouvelées pour une nouvelle période de 3 ans (2025-2027).

3. Renouvellement des conventions cadre pluriannuelles de coopérations concours (2025-2030)

La convention cadre pluriannuelle (2019-2024) entre les Centres de Gestion du Grand-Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand-Ouest est arrivée à échéance le 31 décembre 2024.

Pour mémoire, cette convention est conclue afin de fixer les modalités d'organisation et de financement des concours et examens professionnels organisés au niveau de l'interrégion Grand-Ouest.

Elle a, notamment, pour objet de préciser la répartition des concours et examens professionnels de portée interrégionale, de catégories A, B et C, reconnus par l'instance plénière des 14 Présidents et de définir les critères de répartition des participations financières entre les Centres de Gestion du Grand-Ouest. Cette coopération est également dotée d'instances de pilotage et dispose d'une gestion unifiée.

Les 14 Présidents du Grand-Ouest, réunis à Bagnoles de l'Orne le 8 novembre 2024, ont voté le renouvellement de la convention cadre de coopération concours Grand-Ouest pour une nouvelle période de 6 ans (2025-2030).

De même, la convention cadre pluriannuelle (2019-2024) entre les Centre de Gestion bretons, qui fixe les modalités d'organisation et de financement des concours et examens professionnels organisés au niveau de la région, a été renouvelée par les 4 Présidents pour une nouvelle période de 6 ans (2025-2030).

Service Concours - Examens

« Les données essentielles »

1. Pilotage de la coopération interrégionale concours Grand-Ouest

◆ Fonctionnement des instances de la coopération : 4 réunions organisées en 2024 :

- **Instance de suivi et de développement** (sorte de bureau de la coopération) : réunions organisées par le CDG 35 les 21 mai et 22 octobre 2024.
- **Commission technique de planification** (regroupant les 14 Directeurs et responsables concours des CDG du Grand-Ouest) : réunion organisée par le CDG 61 le 27 juin 2024.
- **Instance stratégique d'orientation** (Conseil d'Administration de la coopération) composée des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest : réunion le 8 novembre 2024 sur l'invitation du Président du CDG de l'Orne.

◆ Financement de la coopération concours Grand-Ouest :

- **Estimations budget annexe 2024** : un montant total de dépenses de 1 900 209,65 €, un montant total des recettes de 2 198 797,54 €, dégageant ainsi un excédent d'exercice de 298 587,89 € nécessaire au fonds de roulement pour le fonctionnement du SIC pour les premiers mois de l'année 2025.
- **Esquisse du budget annexe 2025** : montant total estimé de 2 554 921,89 €.

2. La coopération régionale

◆ Fonctionnement de la coopération régionale :

- Il repose sur un pilotage collégial tournant et sur la répartition des opérations entre les 4 Centres de Gestion bretons.
- En 2024, le pilotage a été assuré par le CDG 56.
- Deux réunions techniques de coordination avec la participation des élus chargés des concours ont été organisées par le CDG 56 en format mixte (visioconférence et présentiel) le 28 juin et le 3 décembre 2024.

◆ Financement de la coopération concours régionale :

- **Estimations budget annexe 2024** : montant total de dépenses de 863 364,12 € avec un montant total des recettes de 1 365 018,45 € dégageant ainsi un excédent d'exercice estimé à 501 654,33 € à reporter sur l'exercice 2025.
- **Esquisse du budget annexe 2025** : montant total estimé de 1 008 404,67 € avec une participation des 4 CDG bretons à hauteur de 60,13 % des recettes (sans compter le report de crédits de l'année 2024 qui sera repris lors du budget supplémentaire 2025).

3. Participation toujours soutenue du CDG 35 à la coopération nationale concours

- Participation à la Commission « recrutement concours » de l'ANDCDG en qualité de CDG référent : cette commission compte plus de 200 membres et a pour mission essentielle de mutualiser et d'harmoniser les pratiques des CDG, de mieux répartir l'organisation des épreuves entre les CDG, de partager, construire des outils et des procédures communes.
- Participation active à la cellule pédagogique nationale de conception des sujets : le CDG 35 contribue, en qualité de « pilote », à la conception de sujets de 10 opérations et, en qualité de « participant actif », à l'élaboration de certains sujets nationaux de 9 autres opérations ;
- Participation active à différents groupes de travail de l'ANDCDG et de la DGCL :
 - Avenir des concours afin de formuler les propositions des CDG portées par la FNCDG dans le cadre de leurs contributions au futur projet de loi de la fonction publique.
 - Visioconférence pour les épreuves orales et réunions de jurys.
 - Participation au chantier de rénovation des épreuves sportives engagé par la DGCL pour le concours de gardien-brigadier de police municipale.
- Suivi, notamment, du transfert financier des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels en collaboration avec la FNCDG.

4. Renouvellement des conventions cadre pluriannuelles de coopérations concours des CDG du Grand-Ouest et des CDG de Bretagne (2025-2030)

5. Principaux indicateurs 2024

- Nombre de postes ouverts : 1 086
- Nombre de candidats inscrits : 9 950
- Nombre d'intervenants sollicités : 973
- Nombre de réunions de jurys : 28
- Nombre de jours d'épreuves écrites : 13
- Nombre de jours d'épreuves d'admission : 111
- Nombre de lauréats : 994

CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

1. Les missions du service

En 2024, le service Conseil et Développement a accompagné les collectivités à travers quatre activités. Depuis le 1^{er} avril 2024, l'activité contrôle de gestion et comptabilité analytique » est rattachée au service.

◆ L'activité « Conseil en organisation et GRH »

- Études et diagnostics d'organisation ;
- Accompagnement des reconfigurations territoriales ;
- Accompagnements GPEEC ;
- Aide au pilotage RH ;
- Aide au pilotage et au contrôle de gestion ;
- Accompagnement managérial collectif.

◆ L'activité « Qualité de vie au travail »

- Médiation - Conciliation ;
- Accompagnement collectif des situations de conflit ;
- Prévention des RPS - Amélioration de la Qualité de vie au travail ;
- Dispositif Mission d'Accompagnement Psycho-Social (MAPS) ;
- Coaching ;
- Accompagnement managérial individuel.

◆ L'activité « Administration numérique »

- Modernisation des administrations - Diagnostics, AMOA et conseil ;
- Accompagnement cybersécurité ;
- Délégué à la protection des données mutualisé.

◆ L'activité « Contrôle de Gestion & Comptabilité Analytique »

- Accompagnement à la mise en place d'une comptabilité analytique ;
- Optimisation de processus de contrôle de gestion ;
- Aide à la définition et mise en œuvre d'outils de pilotage.

2. Des intervenants pluridisciplinaires

Les champs d'intervention variés du service nécessitent les expertises spécialisées de différents métiers :

- consultants en organisation,
- coach,
- chargés de mission protection des données et cybersécurité.
- psychologues du travail,
- contrôleurs de Gestion,
- assistante sociale du travail.

Ces spécialistes sont mobilisés de manière transversale afin d'intervenir conjointement sur des missions demandant des expertises pluridisciplinaires.

Ainsi, selon les besoins des collectivités, des équipes d'intervention sont constituées en faisant appel aux ressources des différentes activités du service.

Les missions de conseil

A. Volume global d'activité

Le nombre de sollicitations de la part des collectivités est en augmentation en 2024 par rapport à 2023 sans revenir au niveau de 2021. En 2024, **88 demandes ont été traitées** (en 2023, 69 demandes ont été traitées). Le montant global facturé a augmenté.

- **39 missions de conseil facturées** ont été réalisées (37 missions de conseil réalisées en 2023) toutes activités confondues.

B. Domaines d'intervention

Les deux domaines d'intervention représentant le plus grand nombre de sollicitations sont le conseil en organisation et la qualité de vie au travail.

- Pour le conseil en organisation, le nombre de missions a diminué avec 20 missions facturées en 2024 (contre 22 en 2023).
- Le nombre d'interventions en 2024 pour l'activité « Qualité de vie au travail » est de 15 missions menées et 14 conseils non facturés, soit 29 missions réalisées. Le montant total en QVT a très largement augmenté.
- Les interventions de l'activité « Administration numérique », pour la partie "conseil (hors RGPD)", est stable avec 4 missions en 2024.
- Nombre de collectivités accompagnées en comptabilité analytique : 18 collectivités en 2024.



L'activité « Conseil en organisation et GRH »

En 2024, l'équipe s'est structurée autour d'un responsable d'activité et de trois consultantes dédiées à temps plein, dont une consultante-coach, représentant un total de 3,8 ETP. Les psychologues de l'équipe ont également contribué ponctuellement à des missions de conseil en organisation, pour un volume estimé à 0,2 ETP.

L'année a été marquée par le départ en retraite d'une consultante en organisation. Ce poste n'a pas encore été remplacé à ce jour.

▸ Volume des sollicitations

Sur les 20 missions d'accompagnement menées :

- 4 avaient débuté en 2023 et se sont poursuivies en 2024.
- 16 ont été initiées en 2024.

Faits marquants :

- 5 propositions ont été refusées intégralement, représentant un manque à gagner de 43 483 €.
- 2 propositions ont été partiellement refusées, soit une perte de 11 200 €.
- 3 propositions n'avaient pas encore reçu de réponse au 31 décembre 2024, pour un montant total de 29 000 €.

Au total, ces refus et absences de retour s'élèvent à 83 683 €.

1. Le conseil méthodologique en organisation

Le conseil méthodologique constitue une prestation ponctuelle offerte aux collectivités, leur permettant de bénéficier d'un accompagnement ciblé, non facturé, à hauteur d'une demi-journée. Ce dispositif vise à répondre à des besoins spécifiques, tels que :

- l'élaboration ou la mise à jour de fiches de poste ;
- des conseils pratiques en matière d'organisation des services, notamment techniques.

En 2024, bien que la demande pour ce type de conseil ait enregistré une légère diminution, un intérêt subsiste pour les interventions nécessitant une expertise immédiate et précise. En complément des rendez-vous formalisés, certaines collectivités ont ainsi bénéficié :

- de réponses rapides fournies lors d'échanges téléphoniques ;
- de réponses approfondies sous forme de notes ou préconisations écrites, adaptées à des problématiques spécifiques.

Cette évolution traduit une tendance accrue des collectivités à solliciter des accompagnements plus complexes ou des interventions de plus grande envergure, témoignant d'un besoin croissant d'expertise stratégique pour faire face à leurs enjeux organisationnels.

2. Études et diagnostic d'organisation

En 2024, les missions d'études et diagnostics d'organisation représentent la majorité des interventions.

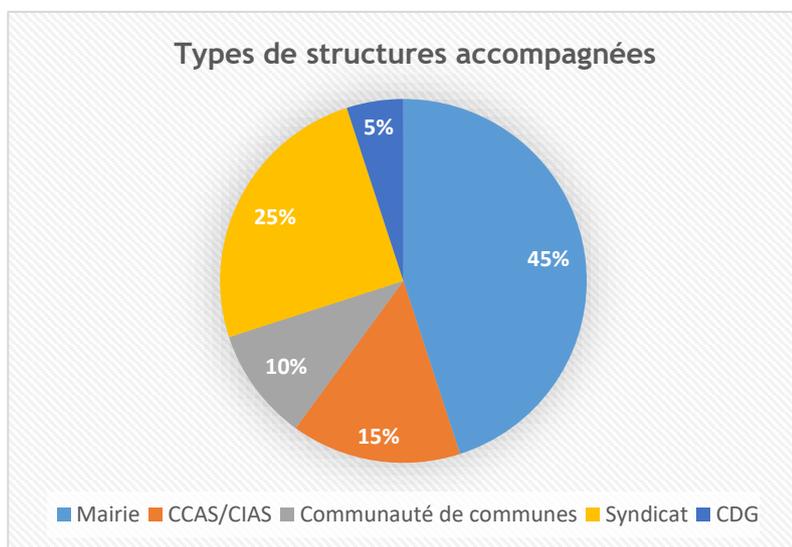
Parmi ces études, **45 % ont été réalisées pour des communes**, traduisant une forte demande de la part des collectivités de proximité. Ces missions ont principalement porté sur :

- la structuration des services,
- l'optimisation des ressources humaines,
- l'amélioration des relations élus-services.

55 % des communes accompagnées sont des communes de - 5 000 habitants.

En parallèle, 25 % des diagnostics ont concerné des syndicats, tels que les SMICTOM, piscines intercommunales, écoles de musique ou services d'eau et d'assainissement. Ces structures, souvent confrontées à des enjeux spécifiques de mutualisation et de gestion partagée, ont sollicité le service pour :

- ajuster leurs organisations en fonction des besoins des usagers,
- optimiser leurs moyens,
- répondre à des problématiques liées à l'intercommunalité.



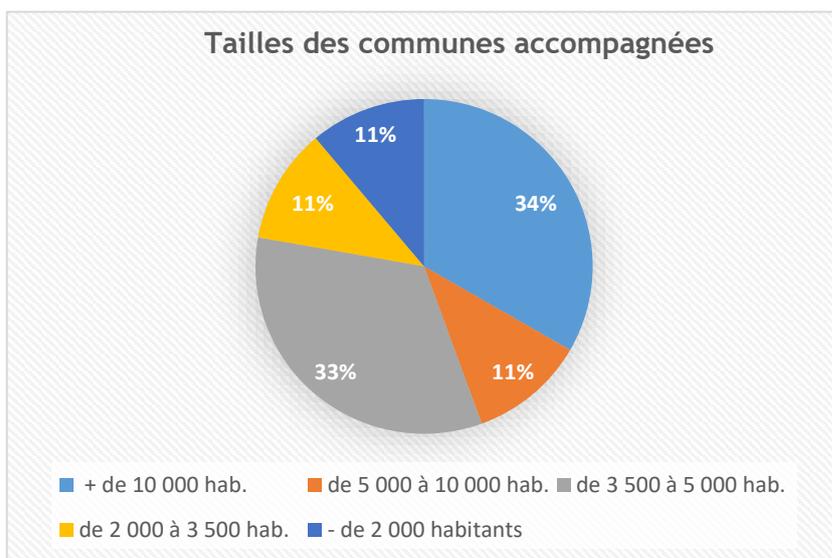
Les études d'organisation incluent systématiquement un volet d'accompagnement managérial. Cette approche globale vise à renforcer les compétences des encadrants, à favoriser la mise en œuvre des recommandations issues des diagnostics et à accompagner les équipes dans les transitions organisationnelles.

En parallèle des études approfondies, des formats courts ont été développés pour répondre aux besoins immédiats et ciblés des collectivités.

Par exemple, les ateliers du management en intra permettent d'intervenir rapidement sur des thématiques spécifiques, avec des résultats directement exploitables par les participants. Ces formats, conçus pour être accessibles et opérationnels, viennent enrichir l'offre globale du service.

Cette diversification des modalités d'intervention répond à une double exigence : offrir un accompagnement stratégique sur le long terme tout en proposant des solutions pragmatiques et adaptées aux contraintes opérationnelles des collectivités.

La majorité des accompagnements relèvent du champ organisationnel et ressources humaines.



A. Le développement de nouvelles formes d'intervention

L'activité de conseil en organisation poursuit sa dynamique de renouvellement en diversifiant ses formats d'intervention, en particulier à travers des formats courts, adaptés aux besoins spécifiques des collectivités.

En 2024, les ateliers du management, proposés en format intra, ont été déployés avec succès auprès de quatre collectivités. Ces ateliers ont permis d'aborder des problématiques concrètes de management, avec un accompagnement opérationnel, favorisant l'appropriation rapide des outils et méthodes par les participants. Un atelier spécifique consacré à la relation élus-services a également été conçu et réalisé pour répondre aux besoins particuliers d'une commune, illustrant la capacité d'adaptation du service aux contextes locaux.

Le coaching individuel et collectif, ainsi que le CODEV (groupes d'analyse de pratiques professionnelles), ont été mis en avant en 2024 à travers les ateliers du management et des communications ciblées auprès des collectivités. Ces prestations visent à accompagner les agents et les équipes dans la gestion des changements organisationnels, le renforcement des compétences relationnelles et la résolution de problématiques complexes.

L'objectif est de faire de ces approches des outils structurants pour les collectivités, avec un accent particulier sur la montée en compétences des cadres et des managers.

Un axe prioritaire pour le développement du conseil en organisation est l'amélioration de la relation entre les élus et les services. Cela passe par des interventions spécifiques comme des séminaires de cohésion, des ateliers de définition des rôles et responsabilités, ou encore des actions de médiation. Ces initiatives permettent de construire une compréhension mutuelle et de poser les bases d'une collaboration efficace, en particulier dans les phases de transition ou de renouvellement des équipes.

B. Le coaching

Depuis septembre 2019, le CDG 35 propose des accompagnements en coaching professionnel pour soutenir les agents des collectivités dans le développement de leurs compétences et de leur performance. Cette activité est portée par deux coachs professionnels : l'un rattaché au service Conseil et Développement et l'autre au SMEC. Cependant, seulement une partie de leur temps de travail est dédiée à cet accompagnement.

Un ralentissement en 2024 : malgré l'obtention de la certification en coaching par une consultante en organisation, aucun accompagnement n'a été réalisé au cours de l'année 2024. Ce constat a conduit à une réflexion approfondie pour relancer cette activité et en renforcer la visibilité.

Des actions de communication ont été mises en place dès le second semestre 2024 pour sensibiliser les collectivités et les agents aux avantages du coaching.

1/ Petit-déjeuner Coaching - 1^{er} octobre 2024, 9h-11h

- Découverte du coaching : présentation des bénéfices pour les agents et les équipes.
- Rencontres inspirantes : échanges avec nos coachs professionnels et présentation de cas concrets.
- Réseautage : opportunité de partager des expériences entre collectivités.



2/ Vidéo explicative :

Une courte vidéo de 2 minutes a été publiée sur les réseaux sociaux professionnels pour répondre à la question : « **C'est quoi le coaching ?** ». Cette vidéo a pour objectif de démystifier le coaching, d'illustrer ses impacts positifs et d'inciter les collectivités à y recourir.

L'activité « Qualité de vie au travail »

L'équipe se compose de trois psychologues du travail (correspondant à 2,4 ETP effectif) et d'une assistante sociale du travail (0,5 ETP). Une consultante coach complète l'équipe. Les consultants en organisation, relevant de l'activité « Organisation et GRH », interviennent également en conseil en QVT selon des quotités variables (environ 0,2 ETP).

A. Interventions en Qualité de vie au travail (QVT)

Les missions de l'activité « Qualité de vie au travail » concernent des interventions collectives en cas de tensions dans des équipes, des démarches permettant d'identifier des facteurs de « RPS » ou des mesures visant une amélioration de la qualité des relations de travail ou la gestion de conflits.

En 2024, on observe, comme l'année précédente, un nombre important de demandes et de sollicitations en conseil simple.

- 4 collectivités ont sollicité l'équipe QVT du CDG 35 pour un RDV et conseil simple. Une mission de conseil simple donne lieu à un (ou plusieurs RDV) avec compte rendu ou proposition, sans intervention directe auprès des équipes et sans suite, le cas échéant, de la proposition.
- 14 sollicitations ont pu être traitées par des échanges téléphoniques et/ou mails pour apporter des informations de premier niveau.
- 12 sollicitations conseil simple dans les collectivités concernent des situations critiques (décès, accident, agression, autres situations critiques).
- De plus il y a eu une participation en CST départemental ce qui a permis d'apporter des informations sur l'accompagnement des situations critiques à un grand nombre d'employeurs et organisations syndicales. Également, le guide d'accompagnement des situations critiques a été remis à jour et complété.
- Les psychologues participent également aux réunions des préventeurs des collectivités ce qui permet de les sensibiliser au DUERP et apporter des conseils aux collectivités.

En plus de ces conseils simples non facturés, 15 nouveaux accompagnements QVT ont pu être menés, dont 3 se poursuivent en 2025. Deux missions de 2023 ont été finalisées en début 2024.

Les nouvelles missions en 2024 concernent :

- DUERP - RPS (3 missions)
- Accompagnements d'équipes en tension (6 missions)
- Médiation (1 mission)
- Ateliers et sensibilisations RPS (4 missions)
- Égalité professionnelle hommes - femmes (1 mission)

B. Mission d'Accompagnement Psycho-Social

Un accompagnement individuel est proposé grâce au dispositif MAPS qui accompagne les agents dans le cadre de difficultés professionnelles portant sur les relations, la communication, l'environnement professionnel ou le contenu du travail, l'organisation, les perspectives professionnelles.

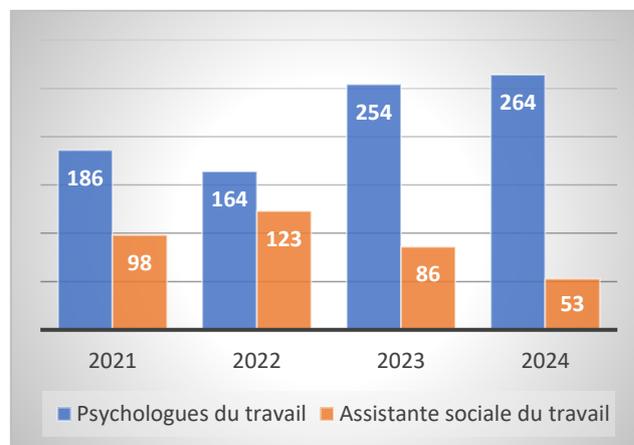
Les trois psychologues (2 postes permanents et 1 poste en renfort) ont une partie de leur temps de travail dédiée à la MAPS. Depuis septembre 2024, une nouvelle Assistante sociale a pu intégrer l'activité sur un poste mi-temps.

1. Volume des sollicitations

Le nombre de nouvelles sollicitations en 2024 a atteint **294 nouvelles sollicitations**. Au-delà des nouvelles situations, des accompagnements de l'année précédente sont en cours. Un accompagnement est considéré comme archivé s'il n'y a pas de sollicitation pendant 12 mois. Une fois par an, les dossiers sont classés.

En 2024, près de 660 rendez-vous ont été comptabilisés pour la MAPS.

La particularité en 2024 est la vacance de poste de l'assistant social sur 9 mois. Ainsi, le volume des RDV psychologues a été plus important. Parfois, l'accompagnement a tout de même pu être moins adapté aux besoins spécifiques « AS » des personnes et des collectivités.



Aussi, sur cette année, 23 agents sollicitent à la fois l'assistante sociale et une psychologue.

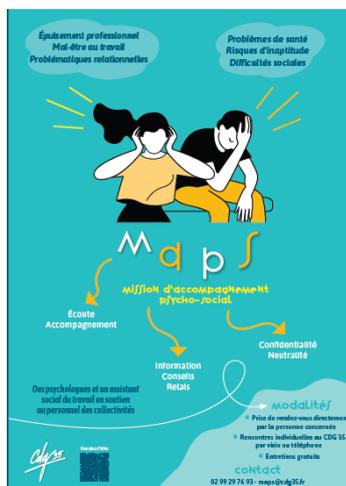
L'augmentation constante depuis la création de la MAPS démontre le besoin des collectivités, côté agent comme côté employeur. Au-delà des RDV individuels avec les agents, un conseil est apporté aux RH, directions et élus qui sollicitent et qui orientent leurs agents en cas de situations complexes.

2. Objet des sollicitations et population des demandeurs

Près de 80 % des demandes de nouveaux accompagnements en 2024 concernent les femmes et 20 % concernent les hommes. 20 % des nouvelles sollicitations émanent des agents et agentes en position d'encadrement, dont l'encadrement supérieur.

47 % des nouvelles sollicitations ont été faits pendant un arrêt de travail ou temps partiel thérapeutique au moment de l'accompagnement. Pour 20 %, il y a un risque d'inaptitude, voire déjà une reconnaissance de l'inaptitude au travail.

3. Les relations avec les collectivités dans le cadre de la MAPS



Le dispositif MAPS repose sur les principes fondamentaux de confidentialité et de secret professionnel, définis par les codes de déontologie des assistantes sociales et des psychologues du travail. La majorité des agents sollicitant ce service souhaitent préserver la confidentialité de leur démarche vis-à-vis de leur employeur, que ce soit auprès des assistantes sociales ou des psychologues du travail.

Cependant, certaines situations particulières peuvent nécessiter des échanges avec les collectivités. Par exemple :

- Un accompagnement à la reprise du travail après un arrêt prolongé.
- La gestion de situations complexes ou conflictuelles.

Dans ces cas, des entretiens tripartites impliquant l'agent, l'employeur et le professionnel MAPS peuvent être organisés, avec l'accord explicite de l'agent concerné. Ces échanges permettent de signaler des situations préoccupantes, de favoriser le dialogue et d'identifier des solutions adaptées.

Il arrive également, lorsque plusieurs agents d'une même collectivité bénéficient simultanément d'un accompagnement MAPS, que des problématiques récurrentes ou systémiques soient identifiées. Dans ce cadre, et sans jamais révéler les propos des agents concernés, le service peut évoquer ces observations dans une démarche collective dans le cadre du secret partagé. Cette approche vise à aborder des dysfonctionnements organisationnels ou contextuels susceptibles d'impacter le bien-être des agents et la qualité de leur environnement de travail. Il est entendu que nous ne relevons jamais l'identité des agents concernés.

Enfin, le service mène des actions de communication pour mieux faire connaître ces modalités d'accompagnement et promouvoir une collaboration constructive, que la demande émane des agents eux-mêmes ou des employeurs.

4. Événements

▶ Participation congrès santé au travail à Vannes



Une participation à la préparation et la réalisation du congrès santé au travail à Vannes en novembre 2024 a permis de partager notre approche modélisée des risques psychosociaux avec les collègues des autres CDG ainsi qu'avec les collectivités.

Un espace d'échange autour de situations critiques a été proposé par les psychologues du CDG 35. De plus, le guide des situations critiques (mis à jour l'été 2024) a été diffusé à cette occasion et partagé avec les autres CDG bretons.

Participation à l'enquête QVCT

Une participation à la réalisation de l'enquête départementale sur la QVCT a pu être l'occasion d'une collaboration interservices et intégrer le regard de la psychologue du travail.

Participation aux réunions pluridisciplinaires

Les psychologues et l'assistante sociale du travail participent aux réunions MAPS - médecine, à l'EPME et à la Commission Passerelle. Une courte vidéo a été réalisée avec le SMEC afin d'expliquer le dispositif « EPME » aux collectivités et aux agents.



L'activité « Administration numérique »

L'équipe se compose en 2024 d'un responsable d'activité et de 3 chargé(e)s de missions, soit 4 ETP.

A. Interventions en Administration Numérique - Cyber

En 2024, l'activité « Administration numérique » a été marquée par 3 nouvelles missions cyber.

2 missions terminées, avec d'excellents retours : tous les modules ont été activés et déployés (gestion de crise cyber, dans la peau d'un attaquant, PCA, sensibilisation élus)

2 nouvelles missions cyber signées en fin d'année, à lancer début 2025.

Il est toujours à noter un faible taux de conversion entre les présentations effectuées et les signatures effectives (3 signatures sur 10 propositions soumises)

Présence du CDG dans de nombreux réseaux (Déclic, ADN Ouest, COTER Numérique, AFCDP...).

Participation à un groupe de travail mené par la préfecture en vue de rédiger un document facilitant la gestion et la compréhension des enjeux liés à l'infogérance afin d'assister les élus dans une démarche de prévention.

B. Mise en conformité au Règlement Général à la Protection des Données (RGPD)

L'année 2024 a été marquée par le renouvellement des conventions et l'évolution des tarifs associés. Toutes les collectivités concernées ont choisi de prolonger leur engagement en renouvelant leur adhésion initiale.

À la fin de l'année 2024, 57 conventions de première adhésion et 258 conventions de renouvellement étaient signées. Parmi les 18 intercommunalités du département, 13 ont contractualisé avec le CDG, dont 11 dans le cadre d'une démarche territoriale.

Toutes modalités financières confondues, 281 communes sont accompagnées, représentant 84 % des communes du département, ainsi que 82 établissements (CIAS, CCAS, syndicats).

Par ailleurs, la solution MyDPO, peu utilisée par les collectivités, va être remplacée par Madis en 2025.

Afin de maintenir un haut niveau d'expertise et de bénéficier de retours d'expérience, le service a consolidé ses partenariats et exploré de nouveaux domaines, notamment par :

- l'adhésion à l'association AFCDP (Association Française des Correspondants à la protection des Données à caractère Personnel) ;
- la participation aux temps d'information organisés par la CNIL ;
- la participation à de nombreux webinaires ;
- le suivi du MOOC de l'ANSSI afin de développer son expertise en cybersécurité.



Enfin, 2024 a vu le lancement de la newsletter des délégués à la protection des données : Le courrier des DPD.



L'activité Contrôle de gestion et Comptabilité analytique



L'activité a rejoint le service Conseil et Développement le 1^{er} avril 2024. L'activité se compose d'un responsable d'activité et d'une conseillère de gestion (0,5 ETP).

L'activité accompagne les collectivités dans la mise en place d'une comptabilité analytique, dans le calcul de coûts grâce à la méthode de coûts complets ABC (Activity Based Costing) et, sur le plus long terme, dans la mise en place du contrôle de gestion. Cet accompagnement est possible grâce à une application du GIP.

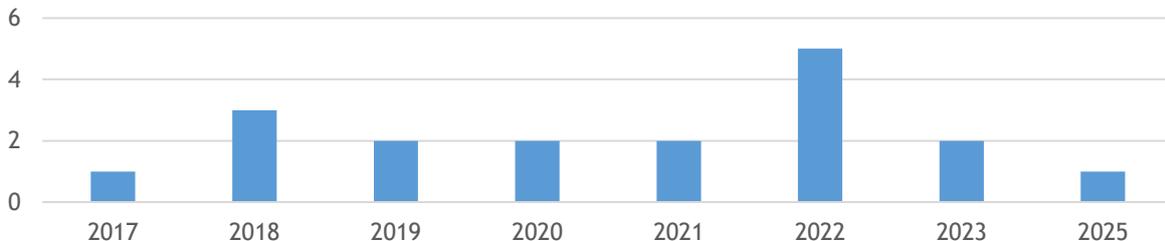
1. Volume des sollicitations

Le nombre de collectivités accompagnées par l'activité, au 31 décembre 2024 est de :

- 15 collectivités en mode fermé (c'est-à-dire que la comptabilité analytique et la collecte d'information dans le cadre du calcul de coûts sont concentrées au service "finances" de la collectivité) ;
- 3 collectivités en mode ouvert (c'est-à-dire une gestion déconcentrée dans la collectivité de la comptabilité analytique).

3 collectivités ont quitté la comptabilité analytique : 2 collectivités ont indiqué qu'elle manquait de temps et d'expertise en interne pour utiliser la comptabilité analytique et 1 collectivité a souhaité mettre fin suite à l'annonce de l'arrêt du mode ouvert.

Nouvelles collectivités chaque année



Une nouvelle collectivité a conventionné pour mettre en place la comptabilité analytique : le Rheu.

Pour attirer de nouvelles collectivités, une rencontre sur la comptabilité analytique a été organisée le 4 octobre. 24 personnes étaient présentes lors de cette matinée avec un retour très positif de la part des participants (4,5/5). Une dizaine de collectivités ont indiqué leur intérêt pour l'accompagnement proposé dans le cadre de la comptabilité analytique. Deux rendez-vous ont déjà eu lieu avec les collectivités intéressées.

2. Les projets marquants de l'activité

‣ 4 octobre 2024 rencontre sur la comptabilité analytique

Le 4 octobre 2024, une rencontre dédiée à la comptabilité analytique a rassemblé plus de 20 collectivités. Cette session a permis d'échanger de manière approfondie autour de cet outil clé pour la gestion des finances publiques, dans un cadre dynamique et participatif.

Au cours de cette journée, des ateliers pratiques ont été organisés, permettant aux participants de mieux comprendre les enjeux de la comptabilité analytique et de se familiariser avec son utilisation au sein de leurs structures respectives. Ces ateliers ont favorisé des échanges enrichissants, dans une approche concrète et opérationnelle, adaptée aux spécificités de chaque collectivité.



L'objectif de cette rencontre était de renforcer la compréhension et l'appropriation de la comptabilité analytique au sein des collectivités, en mettant l'accent sur son application pratique pour optimiser la gestion des ressources et améliorer la transparence financière. Les retours des participants ont été extrêmement positifs, soulignant l'utilité de ces échanges et la pertinence des outils proposés.

‣ Le club adhérent du 29 novembre 2024

Le « Club Adhérents Comptabilité Analytique » s'est tenu le 29 novembre 2024 avec la participation de 14 personnes représentant différentes collectivités d'Ille-et-Vilaine. Cette réunion a permis des échanges riches et constructifs autour des sujets prioritaires pour les adhérents, comme la création d'un annuaire des coûts.

Des retours d'expériences ont été partagés par des agents des territoires de Vitré Communauté, Montfort Communauté, et Val d'Ille-Aubigné, qui se sont montrées particulièrement intéressées par des présentations spécifiques sur la comptabilité analytique. Le CDG 35 a proposé de renforcer l'accompagnement des collectivités dans la mise en œuvre d'outils et de méthodes en comptabilité analytique. Des formations dédiées et des ateliers pratiques pourraient être intégrés dans le cadre des services aux adhérents.

‣ La communication

Un plan de communication a été lancé dès le mois de juin pour promouvoir la nouvelle activité du service Conseil et Développement auprès des collectivités. Grâce à une stratégie combinant les réseaux sociaux, des campagnes de mailing ciblées et le site internet du CDG 35, la comptabilité analytique a significativement gagné en visibilité.

De plus, une nouvelle plaquette de présentation a été élaborée pour valoriser cette offre et en expliquer les bénéfices aux collectivités.



Missions et projets confiés au service

Le service organise différents temps collectifs, ateliers, rencontres thématiques, et contribue à différents réseaux professionnels. Par ailleurs, il est sollicité par la direction du CDG 35 pour conduire ou contribuer à certains projets et missions, à destination de l'interne ou des collectivités.

A. Les événements organisés en 2024

1. Sensibilisations à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Dans le cadre du projet FEP (Fonds en faveur de l'Égalité Professionnelle) 2024, des interventions sur le thème d'égalité hommes-femmes en collaboration avec une troupe de théâtre ont été réalisées dans deux communes en septembre et octobre 2024. Le théâtre forum permet un échange actif autour du sujet et facilite la réflexion collective mise en mouvement.



L'intervention co-financé par le FEP et le CDG 35 a été proposée gracieusement dans les deux collectivités partenaires.

Également dans le cadre du FEP, deux sessions de formations pour le personnel médico-social des 4 CDG bretons à l'égalité et, plus particulièrement, à la prévention des violences sexuelles et sexistes ont été proposés par le CDG 35. Une vingtaine de personnes a pu bénéficier de ces 2*2 jours de formation.

Dans le cadre des sensibilisations, une nouvelle affiche, créée en 2024, complète l'exposition « Pour l'égalité hommes-femmes dans les collectivités ». Six panneaux d'exposition avec des bonnes pratiques sont désormais mis à disposition par le CDG pour les collectivités.

2. Les ateliers du numériques (3^{ème} édition)

Après le succès des ateliers du numérique en 2021 et 2023, le service Conseil et Développement du CDG 35 a proposé cette année 2024/2025 5 nouveaux ateliers s'étalant de septembre à juin.

Ce cycle de 5 ateliers invite les participants à explorer les enjeux du numérique au cœur des collectivités territoriales.

Le programme offre une vision large des enjeux du numérique territorial : gestion de crise cyber, répercussions psychologiques d'une cyberattaque, réduction de la fracture numérique, intégration de l'IA.

En tout, ce sont plus de 40 agents qui devraient participer à ces ateliers.

3. Cyber - Prévenir et réagir en partenariat avec la Préfecture

Le 24 mai 2024 à Rennes, une conférence départementale, intitulée « Maires et menaces cyber : prévenir et réagir », a été organisée par le Préfet d'Ille-et-Vilaine. Cet événement a permis de présenter les différents services de l'État et partenaires territoriaux à même d'apporter leur aide aux collectivités territoriales du département. Mathieu JACOVELLA, responsable d'activités « Administration numérique et Protection des données » du CDG 35 y est intervenu devant plus de 200 élus et agents venus constater l'unité des différentes entités de l'écosystème cyber bretonnais.

4. Webinaires avec l'AMF

Le 30 mai et le 14 novembre 2024, en partenariat avec l'AMF 35, Mathieu JACOVELLA, responsable d'activités « Administration numérique et Protection des données » du CDG 35, et Thomas DUBOIS, chargé de mission Cybersécurité dans son équipe, ont coanimé deux webinaires à destination de 70 élus et agents, le premier permettant d'explorer les actions concrètes que les collectivités locales peuvent entreprendre afin de lutter contre la menace cyber grandissante, le second présentant la gestion de crise cyber et la mise en place d'un plan de continuité d'activités.

5. Les ateliers du management

Après une première session en 2019 sur le thème « Manager sans s'épuiser », largement plébiscitée par les participants, une nouvelle édition des ateliers du management est proposée sur deux cycles : 2023/2024 et 2024/2025.

Destinée en priorité aux professionnels n'ayant pas participé aux précédents cycles ou seulement de manière partielle, cette nouvelle saison offre une approche concrète et interactive. Ces ateliers permettent aux participants de prendre du recul sur leurs pratiques, d'enrichir leur posture managériale et d'acquérir des méthodes et outils adaptés, dans un parcours modulable.

Six thématiques ont été retenues, chacune donnant lieu à deux ateliers limités à 15 participants. Animés par des binômes composés de psychologues et de consultants en organisation, ces ateliers ont également été déclinés en format intra.

Voici les thèmes des ateliers proposés en 2024 :

- Délégation et confiance un duo gagnant - Janvier 2024
- Manager et communiquer - Février 2024
- L'équipe et soi : nous décrypter pour mieux nous comprendre - Mars 2024
- L'équipe la faire vivre et grandir - Avril 2024
- Vivre un Co dev' pour enrichir sa pratique professionnelle - Août 2024
- Mieux se connaître dans son rôle de cadre - Septembre 2024
- L'entretien professionnel : un outil au service du management - Octobre 2024
- Un manager... des managements - Novembre 2024
- Construire avec sa hiérarchie - Décembre 2024

Sur les sessions 2024, **239** personnes ont participé aux ateliers.



B. Développement de partenariats via les réseaux professionnels

Le service contribue à différents réseaux inter-CDG favorisant le partage de pratiques et la mobilisation commune sur certains événements :

- Rencontre ANDCDG au CDG 48 les 21 et 22 novembre 2024 : 2 consultants en organisation ont participé à ces journées à MENDE : échanges de pratiques et partage des approches du conseil en organisation sur les notions d'évaluation « L'évaluation : pour une prise de recul sur nos missions et comme outil au service de nos interventions ».



Pour l'Administration numérique, dans l'optique de rendre encore plus visible l'activité du CDG, son rôle dans l'accompagnement cyber est de renforcer les actions de partenariat :

- Animation et participation à plusieurs réseaux professionnels : nombreux échanges avec Mégalis, réseau des DPD des CDG bretons, réseau des DPD des collectivités Ouest, membre de l'AFCDP (association française des correspondants à la protection des données), European Cyber Week, Coter Numérique.
- Animation et relance du réseau des DSI d'Ille-et-Vilaine (2 événements organisés dans l'année).
- Déclic (fédération des Opérateurs Publics de Services Numériques).
- ADN Ouest.

Les perspectives des activités

En 2025, le service se restructure suite à trajectoire autour de 3 activités : Organisation-QVT, Contrôle de Gestion et Numérique Cybersécurité.

A. Conseil en organisation et QVT

1. Le co-développement et séminaire

Dans un contexte où les collectivités cherchent à renforcer leur capacité d'adaptation et à mener à bien des projets de transformation, l'ambition du CDG 35 est de proposer des outils d'animation et de facilitation innovants et participatifs. Ces outils visent à accompagner les collectivités dans leurs projets de transformation en mobilisant l'intelligence collective et en favorisant la collaboration. Le co-développement et l'organisation de séminaires se présentent comme des leviers stratégiques pour répondre à ces besoins



Le co-développement, qui repose sur des échanges constructifs entre pairs, permettra aux équipes d'explorer des problématiques complexes et de partager des solutions et des pratiques éprouvées. Tous les consultants en organisation du CDG 35 ont été formés à cette méthode avec les consultants bretons. Ce processus participatif, centré sur l'expérience de chaque participant, offrira un cadre propice à la résolution collective de défis, tout en favorisant la création de liens solides et l'apprentissage mutuel. Grâce à des méthodes d'animation adaptées, telles que les groupes de travail, les sessions de réflexion collective et les retours d'expérience, les services pourront ainsi identifier des solutions concrètes et actionnables pour leurs projets de transformation.

Les séminaires, quant à eux, offriront des espaces d'échanges dynamiques, permettant à différents acteurs de se rencontrer, de partager des visions et d'aligner leurs actions autour d'objectifs communs. Ces séminaires incluront des ateliers pratiques, des témoignages et des présentations d'experts, et seront conçus pour répondre aux besoins spécifiques des collectivités en matière de gestion de changement, d'innovation organisationnelle ou de conduite de projets.

→ L'objectif final est d'enrichir les démarches de transformation des collectivités en offrant des outils adaptés, participatifs et ancrés dans la réalité du terrain. En renforçant l'implication des acteurs locaux et en facilitant les échanges entre eux, le CDG 35 ambitionne de créer des synergies qui permettront aux services publics de mener leurs projets de manière plus agile, cohérente et durable.

2. Développement du coaching

En 2025, un accent particulier sera mis sur le développement du coaching, avec plusieurs initiatives pour répondre aux besoins croissants des collectivités et des agents. Ce développement visera à rendre le coaching plus accessible tout en élargissant son champ d'intervention, notamment à travers la baisse des prix et la promotion du coaching relationnel.

Une des évolutions importantes en 2025 sera la mise en place du coaching flash, un format plus court et plus accessible. Ce type de coaching permettra d'accompagner les managers et agents sur des problématiques spécifiques, de manière ciblée et rapide, tout en offrant une réponse plus souple aux enjeux organisationnels.

Le coaching relationnel sera également une priorité. Il s'agira ici de travailler sur les dynamiques relationnelles au sein des équipes, entre managers et collaborateurs, ou encore entre élus et services. Ce type de coaching permet de favoriser la cohésion d'équipe, d'améliorer la communication interne et de renforcer les liens de confiance. Il sera particulièrement utile pour les collectivités confrontées à des enjeux de gouvernance, de gestion de conflits ou de transition managériale. Le coaching relationnel contribuera ainsi à améliorer l'efficacité des équipes et à réduire les tensions dans les organisations.

Pour rendre ces offres encore plus accessibles, une baisse du prix du coaching sera appliquée, permettant aux collectivités de bénéficier de cet accompagnement à moindre coût, tout en maintenant un niveau de qualité élevé. Cette approche vise à démocratiser le coaching et à en faire un outil fort de changement !

3. La poursuite des ateliers du management

Pour la période 2025-2026, les ateliers du management continueront d'accompagner les managers des collectivités dans leur développement professionnel, en tenant compte des enjeux spécifiques liés aux nouvelles élections municipales et aux transitions organisationnelles qui en découlent. Ces ateliers seront conçus pour répondre aux défis actuels et anticiper les évolutions des rôles des managers dans ce contexte politique et administratif renouvelé.

Les thématiques abordées en 2025-2026 s'adapteront aux changements attendus après les élections municipales, avec une attention particulière portée sur :

- la gestion de la transition à la suite des renouvellements d'équipes municipales et l'intégration des nouvelles priorités politiques ;
- le leadership en période de changement, notamment pour accompagner les nouveaux élus et leurs équipes dans leurs fonctions ;
- la gestion des relations entre élus et services, dans un contexte où les attentes vis-à-vis des managers seront redéfinies ;
- la résilience organisationnelle face à l'évolution des missions et à l'adaptation aux nouveaux enjeux territoriaux.

Ces ateliers seront l'occasion de préparer les managers à mieux anticiper et gérer ces transformations, tout en renforçant leur capacité à piloter efficacement leurs équipes dans un environnement dynamique.

Dans un souci de personnalisation et pour répondre aux besoins spécifiques des collectivités, des ateliers intra seront également proposés, permettant d'adapter le contenu aux particularités de chaque structure. Ces formats continueront à offrir un cadre pratique et interactif, favorisant le partage d'expérience et l'échange de bonnes pratiques entre pairs.

4. Kit de démarrage des élus

Dans la perspective des élections municipales de 2026, le kit de démarrage des élus sera développé en 2025 par le service pour accompagner efficacement les nouveaux élus dans leur prise de fonction et faciliter leur intégration au sein de l'administration. Ce kit sera conçu pour répondre aux besoins des nouveaux élus, des directeurs généraux des services et des secrétaires de mairie, afin de leur fournir des outils pratiques et un cadre clair pour aborder les enjeux de gestion des ressources humaines et de gouvernance locale.

Le kit de démarrage des élus comprendra plusieurs éléments structurants qui permettront aux élus de se familiariser rapidement avec leurs nouvelles responsabilités et de développer une collaboration efficace avec les services administratifs :

- ateliers et séminaires pratiques sur les rôles et responsabilités des élus ainsi que sur la gestion des relations avec les agents et les services ;
- des objectifs clairs pour aider les élus à comprendre leurs priorités à court et moyen termes ;
- des outils pratiques pour organiser leur travail au quotidien et définir une feuille de route collaborative avec les services ;
- des ressources pour renforcer la confiance mutuelle entre élus et administration et faciliter la communication interne ;
- des modules de formation sur des sujets spécifiques comme la gestion des ressources humaines, les finances publiques, et la conduite du changement.

L'objectif principal de ce kit sera de donner aux élus les clés pour aborder leur mandat de manière sereine et efficace.

En outre, le kit inclura des éléments permettant de mieux comprendre les attentes mutuelles entre élus et services et d'assurer une prise de décision éclairée dans un environnement en constante évolution.

5. Rencontre avec les collectivités « zones blanches »

Dans le cadre de son engagement à soutenir l'ensemble des collectivités, le CDG 35 poursuivra et intensifiera, en 2025, les rencontres avec les collectivités situées dans les « zones blanches », c'est-à-dire les territoires rencontrant des difficultés organisationnelles ou peu bénéficiaires des services proposés.



Ces rencontres, d'une durée maximale de 1h30 et organisées en présentiel, permettront un échange structuré entre un consultant en organisation du CDG 35 et les responsables locaux (Maire, DGS ou Secrétaire Général de Mairie). L'objectif sera de présenter les missions et services du CDG 35, d'identifier les problématiques RH et organisationnelles propres à chaque collectivité et de fournir un premier diagnostic ou une synthèse des priorités RH identifiées.

Pour accompagner cette démarche, un questionnaire simplifié sera développé afin de recueillir les informations essentielles sur les projets et enjeux RH de la collectivité. À l'issue de chaque rencontre, un récapitulatif automatisé sera remis, offrant ainsi un support pratique pour orienter leurs actions.

Cette initiative vise à renforcer la coopération avec les territoires les plus isolés et à leur offrir des solutions adaptées et accessibles pour répondre à leurs besoins organisationnels.

B. Administration numérique

1. La poursuite des renouvellements des conventions arrivant à échéance

Le service est à la disposition des collectivités pour continuer les missions cybersécurité qui commencent à se signer. Par ailleurs, les missions AMOA doivent gagner en visibilité.

Concernant les missions de DPD mutualisés, les perspectives en 2025 portent sur :

- la poursuite des renouvellements de formats, de supports et des nouveaux modes d'animation entamés depuis 2024.

2. La mise en place de la solution Madis

Le CDG 35 mettra en place l'application Madis pour remplacer l'outil MyDPO et accompagner les collectivités d'Ille-et-Vilaine dans la mise en conformité avec le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Ce nouvel outil, développé par Soluris, offrira un suivi personnalisé des démarches RGPD des collectivités, facilitant l'identification des traitements de données, la gestion des risques et la mise en œuvre des actions correctives. Madis constituera ainsi une plateforme pour aider les collectivités à respecter leurs obligations légales. Cette transition vers Madis renforcera l'accompagnement des collectivités dans leur démarche de conformité et leur engagement envers la protection des données.



3. Les ateliers du numérique 2025/2026

Fort du succès rencontré lors des éditions de 2021 et 2023, le service Conseil et Développement du CDG 35 proposera en 2025/2026, une nouvelle série d'ateliers dédiés, entre autres, à l'intelligence artificielle. Ces ateliers viseront à sensibiliser et former les collectivités territoriales aux enjeux et applications pratiques de l'IA, en mettant l'accent sur des thématiques telles que la transformation numérique des services publics, l'optimisation des processus administratifs grâce à l'IA et les questions éthiques liées à son utilisation. Ces sessions permettront aux participants de mieux comprendre comment l'intelligence artificielle peut être intégrée dans leur stratégie numérique, tout en répondant aux défis spécifiques des collectivités. Les ateliers seront conçus pour offrir un cadre interactif et pratique, favorisant les échanges et le partage d'expériences.

4. Une nouvelle offre packagée Cyber/RGPD avec de nouveaux tarifs

Dans le cadre de l'évolution de son offre de services et de son engagement à accompagner les collectivités territoriales dans les enjeux liés à la cybersécurité, l'IA et au RGPD, le CDG 35 va développer en 2025 une nouvelle offre packagée combinant des prestations de cybersécurité et de mise en conformité avec les exigences du RGPD. Cette offre sera conçue pour répondre aux besoins croissants des collectivités en matière de protection des données et de sécurisation des systèmes d'information, tout en offrant des tarifs attractifs et adaptés à la réalité de chaque collectivité.

Cette nouvelle offre packagée Cyber/RGPD permettra aux collectivités de bénéficier d'un accompagnement complet et adapté aux enjeux actuels de cybersécurité et de protection des données personnelles.

C. Contrôle de Gestion et Comptabilité analytique

1. La fin du mode ouvert et l'arrivée d'une nouvelle version de l'application de comptabilité analytique

Par décision du GIP (Groupement d'Intérêt Public) informatique des Centres de Gestion, le mode ouvert de l'application de comptabilité analytique ne sera plus disponible pour les Centres de Gestion et les collectivités d'Ille-et-Vilaine. Les collectivités encore en mode ouvert sont accompagnées par l'activité « contrôle de gestion et comptabilité analytique » pour le passage en mode fermé.

L'arrêt du mode ouvert a permis au GIP de lancer le développement d'une nouvelle version (n° 3) de l'application. Nouvel ergonomie, moteur de calcul amélioré, nouveaux livrables, de nouvelles fonctionnalités qui permettront aux collectivités et aux CDG d'être plus autonomes, de manier l'application en toute simplicité et de gagner du temps sur l'intégration de la donnée et le calcul de coûts.

2. Annuaire des coûts

Dans un objectif d'amélioration des outils et de l'accompagnement du CDG 35 dans le cadre de la comptabilité analytique, l'activité a créé, en 2024, un annuaire des coûts permettant aux collectivités adhérentes à la comptabilité analytique de comparer leurs coûts à partir de données comparables et grâce à une même méthode de calcul de coûts.

3. Développement de l'accompagnement des collectivités adhérentes

Grâce à la version n° 3 de l'application du GIP qui devrait être opérationnelle en 2025, l'activité va pouvoir consacrer un temps plus important, dans le cadre de son accompagnement, sur l'analyse et l'aide à la décision. Avec de nouveaux outils comme l'annuaire des coûts et la nouvelle version de l'application, les collectivités pourront être accompagnées sur l'analyse de la donnée avec des recommandations et des pistes d'optimisation en lien avec les résultats obtenus mais également sur le pilotage de la performance grâce à une gestion budgétaire en adéquation avec la comptabilité analytique.

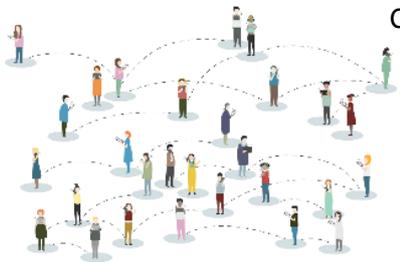
D. Réseaux professionnels

La prise en charge et l'animation des réseaux professionnels sont une nouvelle mission du service Conseil et Développement. Afin d'assurer une continuité et une efficacité optimales, ces missions seront partagées entre les membres de l'équipe, renforçant ainsi une approche collaborative.

Cette organisation collective vise plusieurs objectifs :

1. Une identification claire du service dans son ensemble : plutôt que de reposer sur une seule personne, la gestion des réseaux sera portée par le service, facilitant ainsi les déplacements sur le territoire tout en renforçant la visibilité et la crédibilité de l'ensemble de l'équipe.

2. Une mutualisation des ressources et des compétences : le partage des tâches permettra à chaque membre de contribuer selon ses expertises et sa disponibilité, garantissant ainsi le bon fonctionnement des réseaux tout en maintenant un haut niveau de qualité dans l'accompagnement des collectivités.
3. Le maintien de rôles clés pour les référents des réseaux professionnels : les référents déjà établis au sein des réseaux conserveront leur place stratégique. Ce modèle permettra également de valoriser leurs initiatives et d'assurer un soutien adapté à leurs besoins, qu'il s'agisse d'animation, de logistique ou d'appui administratif.



Cette organisation collaborative, mobilisant 0,25 ETP, repose sur l'engagement actif de la responsable de service, de l'activité organisation-QVT, de l'assistante administrative et des responsables d'activités. Elle s'appuie également sur un consultant en organisation qui disposera d'un temps dédié pour la structuration, la cartographie, l'animation et le reporting des actions menées.

Le rôle de ce consultant sera transversal. Il veillera à garantir la cohérence et l'articulation des différentes initiatives, tout en contribuant à leur structuration et au partage efficace des informations. Ces actions viseront à assurer une gestion harmonieuse des réseaux professionnels au sein du CDG 35, tout en renforçant son rayonnement auprès des collectivités. La fiche de poste sera mise à jour à l'issue d'un entretien avec la responsable de service.

L'animation des réseaux professionnels (managers, DRH, DGS, etc.) sera un levier stratégique majeur en 2025 pour accroître l'impact des nouvelles formes d'intervention. Ces réseaux offriront des espaces d'échange privilégiés pour :

- identifier les besoins émergents des collectivités,
- partager des retours d'expérience,
- co-construire des solutions adaptées aux défis organisationnels.

En s'appuyant sur ces leviers, le service ambitionne de poursuivre son développement et de répondre de manière encore plus agile et pertinente aux attentes des collectivités d'Ille-et-Vilaine.

Service Conseil et Développement

« Les données essentielles »

Le service mobilise une équipe de 17 personnes en 2024, autour de 4 activités :

- Conseil en organisation et GRH ;
- Qualité de vie au travail ;
- Administration Numérique ;
- Contrôle de gestion & Comptabilité Analytique.

Une poursuite de nouvelles formes d'accompagnement en 2024 :

- Accompagnement individuel des managers ;
- Appui aux collectivités lors de situations critiques (agression, décès...).

Des thématiques de fond ont été poursuivies :

- Égalité professionnelle femmes-hommes ;
- Coaching.

1. Les missions de conseil et d'accompagnement

- 39 missions menées au total.
- Les 2 principaux domaines d'intervention sollicités :
 - les études et diagnostics d'organisation,
 - les accompagnements de démarches DURPS.

2. La Mission d'Accompagnement Psycho-Social (MAPS)

- 500 dossiers suivis en 2024 (dont 294 nouvelles demandes).

3. La mission de DPD mutualisé

- 57 conventions de première adhésion et 258 conventions de renouvellement étaient signées fin 2024.
- Sur les 18 intercommunalités du département, 13 ont conventionné avec le CDG (dont 11 portant une démarche par territoire).
- Toutes dispositions financières confondues, 281 communes sont accompagnées (soit 84 % des communes) et 82 établissements (CIAS/CCAS/Syndicat).

4. La mission Contrôle de Gestion & Comptabilité analytique

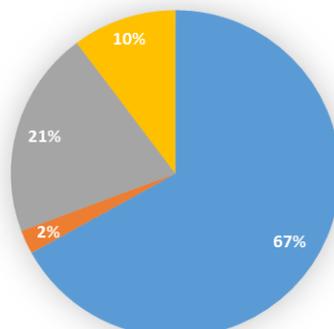
- 18 collectivités accompagnées.
- Un accompagnement personnalisé pour l'analyse et la restitution des coûts, ainsi que la construction d'un annuaire des coûts.

C. L'organisation générale et les effectifs

L'organisation générale du CDG 35 a connu une augmentation de 2,36 % de ses effectifs au cours de l'année 2024. Ainsi, au 31 décembre 2024, le CDG employait 127 agents contre 124 à la même date l'année précédente.

Les effectifs 2024 sont donc répartis comme suit :

Répartition des effectifs



Répartition des agents contractuels sur emploi non permanent

Conditions de Travail	Conseil et Développement	Mobilité-Emploi - Compétences	Concours - Examens	Statuts - Rémunération	Ressources
1	3	4	1	2	2

Au 31 décembre 2024, 19 agents exerçaient à temps partiel et 4 agents à temps non complet.

Il faut ajouter à l'effectif des 127 agents, 8 agents en disponibilité et 2 agents en détachement.

D. La mobilité

Les mouvements de personnel

L'année 2024 a été marquée par d'importants mouvements de personnel :

➤ Sur les postes permanents

- 3 nominations par mutation : 1 assistante missions temporaires, 1 infirmière, 1 médecin ;
- 1 nomination par détachement : assistante concours ;
- 9 recrutements en contrat (hors renouvellement) : 1 chargée RH, 1 assistante sociale, 1 infirmière, 1 assistante administrative, 1 responsable d'activité comptabilité analytique, 1 assistante concours et 3 gestionnaires statuts rémunération ;
- 1 nomination stagiaire : 1 gestionnaire RH ;
- 3 départs en mutation : 1 assistante concours, 1 chargée d'accueil, 1 chef de projet informatique ;
- 2 départs en retraite : 1 gestionnaire finances, 1 consultante en organisation ;
- 1 fin de contrat sur emploi permanent : 1 gestionnaire statuts-rémunération ;
- 1 disponibilité : 1 infirmier ;
- 1 démission : 1 assistant administratif.

► Pour des besoins non permanents

Parmi les 17 agents contractuels occupant des emplois non permanents, 7 sont arrivés en 2024 pour des remplacements, des accroissements temporaires ou des missions ponctuelles :

- Conditions de Travail : 1 chargée de dossiers ;
- Ressources : 1 chargée du site Internet ;
- Mobilité - Emploi - Compétences : 1 conseiller en parcours professionnels ; 1 chargée RSU ; 1 chargée de mission formation ;
- Conseil et Développement : 1 psychologue ;
- Concours - Examens : 1 assistante concours.

E. Le recrutement

► Sur les postes permanents et non permanents

En 2024, le siège a assuré la gestion de 32 procédures de recrutement (contre 35 réalisées sur l'année 2023). Ces procédures concernent 20 postes permanents et 12 postes non permanents.

Le CDG 35 publie régulièrement ses offres d'emploi sur LinkedIn. Cette pratique génère un nombre important de candidatures.

► L'apprentissage

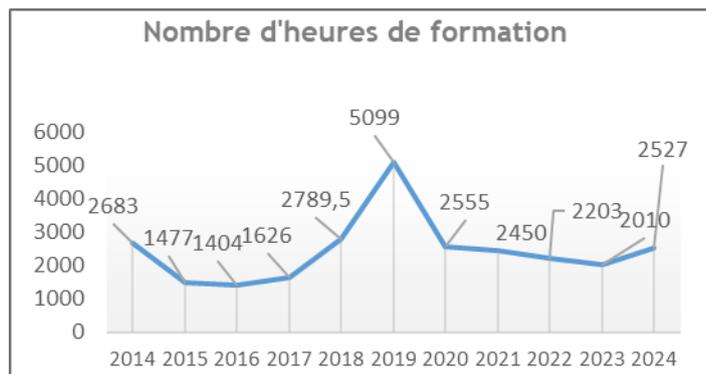
3 nouveaux apprentis ont rejoint le CDG 35 en 2024 :

- Un apprenti préparant une licence mention administration publique en alternance, activité Ressources Humaines, Service Ressources.
- Un apprenti préparant un Bachelor Coordonnateur de projets informatiques, activité Informatique, Service Ressources.
- Une apprentie préparant un Master Manager en Ressources Humaines, Service Statuts - Rémunération.

F. La formation

Le plan de formation recense l'ensemble des demandes de formation formulées par les agents lors de leur entretien professionnel ainsi que celles initiées par les responsables de service. Il peut être modifié à la suite de parution de nouveaux textes juridiques ou en cas de besoin de formations statutaires ou de professionnalisation pour les nouveaux arrivants.

Chaque année, en dehors des préparations aux concours et des formations obligatoires (intégration, sécurité/prévention/santé), on distingue différents thèmes de formation : essentiellement les formations statutaires et juridiques, le management, les finances publiques, l'informatique / la bureautique.



En 2024, 35 formations (sur 179) ont été dispensées à distance, ce qui minore les frais de déplacements.

2 527 heures de formation ont ainsi été réalisées en 2024 pour 77 agents (contre 2 010 h de formation en 2023), représentant 407,5 jours de formation et un taux d'accessibilité à la formation de 0,60.

Le nombre moyen annuel d'heures de formation par agent en 2024 est de 19,89 heures.

Sont comprises également : les formations d'intégration des agents (1 de catégorie B et 2 de catégorie C), les préparations aux concours accordées (1 de catégorie A, 1 de catégorie B, 1 de catégorie C - 0 préparation suivie à distance et 3 en présentiel auprès du CNFPT), les formations professionnelles au premier emploi pour 1 agent (12 heures, soit 2 jours).

L'investissement en formation par salarié est de 487,74 € et représente un coût moyen de 24,51 € par heure de formation.

G. Entretiens professionnels et gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences

Les entretiens professionnels se sont déroulés via le logiciel NEEVA entre septembre 2024 et janvier 2025. Chaque agent est reçu par son responsable de service afin d'échanger sur la réalisation des objectifs de l'année, les éléments d'apprentissage (nouveaux dossiers, formations...) et l'organisation de son activité. Les objectifs de l'année à venir sont également définis et validés.

Les comptes-rendus sont remis à la Présidente qui peut ainsi prendre connaissance des demandes d'évolution professionnelle des agents, aussi bien en termes de déroulement de carrière que de formation professionnelle. Une réponse individuelle est ensuite apportée aux demandes des agents.



H. La rémunération et les avantages sociaux

1. Paie

L'activité Ressources Humaines intervient en matière de préparation budgétaire pour l'élaboration de la masse salariale du siège. Elle assure également la préparation de la paie pour les agents, les élus, les intervenants extérieurs et les surveillants des concours et examens. Le mandatement est effectué par l'activité Finances pour l'ensemble des services émetteurs.

Un nombre moyen mensuel de 160 paies a été traité par l'activité Ressources Humaines en 2024 (en légère diminution par rapport à 2023). La DSN est coordonnée par l'activité Ressources Humaines pour l'ensemble des services émetteurs de paie du CDG.



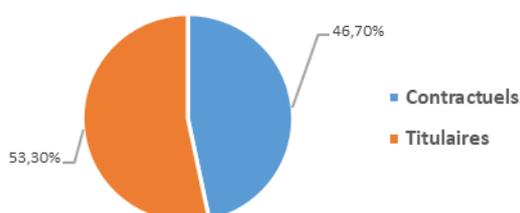
2. Bilan des prestations CNAS

Depuis 2015, les agents du CDG ayant une ancienneté minimale de 6 mois peuvent bénéficier des prestations proposées par le CNAS.

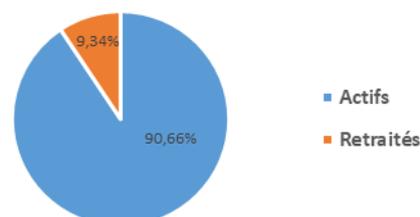
En 2024, 182 agents étaient adhérents contre 180 en 2023. 134 agents ont bénéficié en 2024 d'au moins une prestation, soit 73,63 % des utilisateurs.

1 137 demandes d'allocations, d'aides ou d'avantages ont été effectuées (dont 45 par les agents retraités). Le montant total des prestations versées directement aux agents est de 37 250,99 € et celui des avantages dont les agents ont bénéficié s'élève 5 065,28 €.

Répartition des bénéficiaires CNAS par statut



Répartition des bénéficiaires CNAS par type



I. La gestion du temps de travail

1. Évolution des règles et pratiques relatives au temps de travail

L'année 2024 est la première année complète de gestion du temps de travail au moyen du logiciel INCOVAR. Elle a permis aux agents, à l'encadrement et à l'équipe RH de consolider leur pratique sur ce logiciel.

L'année a également été marquée par la révision du règlement de gestion du temps de travail afin d'intégrer les changements de pratiques liés à l'acquisition du nouvel outil de gestion et de se mettre en conformité avec le fonctionnement proposé par le Comité Social Territorial départemental en matière de gestion du temps de travail, notamment en termes d'autorisations spéciales d'absences.

À la demande des représentants des agents, deux nouveaux cycles de travail ont été créés au 1^{er} janvier 2025 (36 heures / 39 heures).

2. Absences pour autorisations spéciales d'absence (ASA)

- **7 jours** ont été accordés pour accompagner un proche hospitalisé ;
- **11 jours** ont été posés pour des événements heureux tels que des mariages ou des PACS ;
- **55,5 jours** ont été pris pour la garde d'un enfant malade ;
- **15 jours** ont été utilisés pour des déménagements ;
- **22 jours** ont été consacrés à des absences liées à des décès dans l'entourage des agents ;
- **16,5 jours** ont été pris pour permettre aux agents de participer à des concours ou examens.

3. Compte Épargne Temps (CET)

Un total de 573 jours a été transféré sur les comptes épargne temps des agents (418 jours issus de droits 2023 déposés sur les CET et 155 jours issus des droits 2024).

J. Les conditions de travail

1. Poursuite des actions classiques liées aux conditions de travail

Plusieurs actions sont menées chaque année dans le cadre de la prévention des risques identifiés dans le document unique :

- Les actions en sécurité incendie (formations, visites de santé prévention).
- Les analyses de poste.
- L'acquisition de matériel préventif (souris ergonomiques, fauteuils, lampe, support de document...) : elle est réalisée chaque année ce qui permet aujourd'hui de disposer d'un petit stock de réserve afin de répondre plus efficacement aux besoins immédiats.
- Le financement des modes de prévention contre la grippe et les états grippaux (traitement homéopathiques et vaccins).

Par ailleurs, des formations aux gestes qui sauvent sont régulièrement organisées afin de former les agents du CDG 35 conformément à la réglementation.

Les activités Ressources Humaines et Communication ont organisé pour la deuxième année consécutive plusieurs événements à l'occasion de la semaine pour la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) du 17 au 21 juin 2024 (intervention sur l'impact de l'intelligence artificielle sur les conditions de travail, partage de moments sportifs de marche et course, ateliers de yoga du rire et de bain sonore).

2. Handicap

Les agents souhaitant effectuer une démarche de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (RQTH) sont accompagnés par les médecins de prévention. Au 31 décembre 2024, 9 agents ont indiqué disposer de cette reconnaissance au siège, représentant un taux d'emploi direct de 7,08 %. Un agent est également bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité.

La participation à l'opération nationale Duoday a eu lieu le 21 novembre 2024. Le principe est d'accueillir en milieu professionnel une personne en situation de handicap pendant une journée afin de lui proposer une immersion dans son quotidien. Deux duos ont pu être constitués (1 au sein de l'activité Accueil et 1 au sein l'activité Ressources Humaines). Ce moment de partage a été très apprécié par les participants.

3. Suivi médical des agents

En 2024, 29 visites médicales ont été effectuées par les agents du siège :

- Visites d'embauche : 17,
- Visites annuelles : 5 (dont 4 par le médecin de Rennes Métropole),
- Visites de reprises : 2,
- Visites de surveillance particulière : 5.

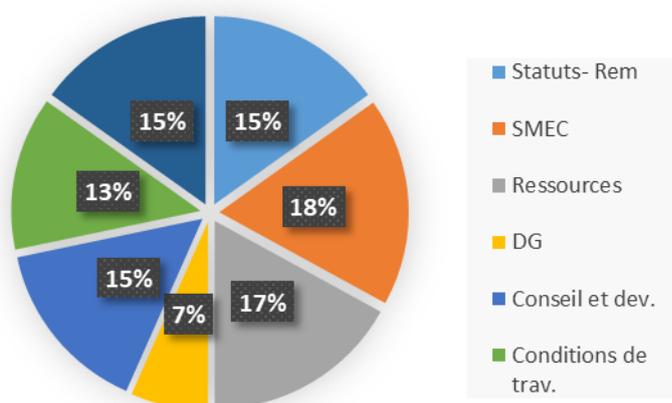
Les agents souhaitant être reçus par le médecin de prévention peuvent en faire la demande auprès de l'activité Ressources Humaines. De plus, 38 aménagements de poste ont été réalisés.

4. Télétravail

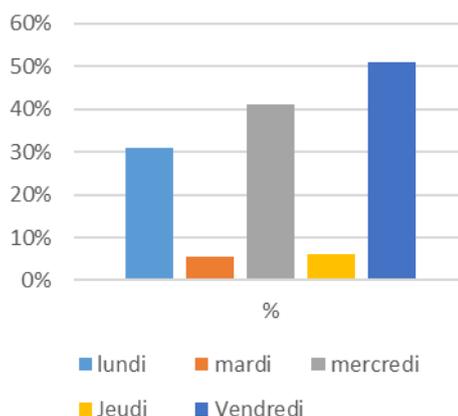
Au 31 décembre 2024, 108 agents bénéficiaient du télétravail (77 agents sur la base d'un forfait mensuel 8 jours et 31 agents sur la base d'un forfait mensuel de 4 jours). 3 955 jours de télétravail ont pu être comptabilisés au titre de l'année 2024.

Près de la moitié des agents exerçant leurs fonctions en télétravail sont en catégorie A (44 %), 27 % de catégorie B et 29 % de catégorie C.

Répartition par service



Les jours de télétravail



5. Protection sociale complémentaire

Le CDG 35 a adhéré pour ses agents à la convention de participation portée pour les collectivités du département par le service Conditions de Travail au 1^{er} janvier 2024.

95 agents du siège ont choisi d'adhérer afin de bénéficier d'une couverture assurantielle prévoyance.

L'information - la communication

Deux axes de communication sont détaillés ci-dessous : interne et externe. Une instance transversale se réunit mensuellement afin d'apporter un regard collégial sur les questions d'information et de communication : le **Comité éditorial**.

Lors de ces réunions, les objectifs et stratégies de communication sont évoqués, ainsi que l'actualisation des différents supports de communication.

A. La communication en interne

1. Les événements internes

▸ Vœux au personnel

En ce début d'année, la présidente Chantal PÉTARD-VOISIN et le DGS, Sébastien ANDRÉ, ont adressé leurs vœux pour 2024 à l'ensemble du personnel ainsi qu'aux élus du Conseil d'Administration. Pour illustrer le chemin parcouru depuis le début du mandat, les projets en cours et réussites de l'établissement ont été mis en exergue.



La journée s'est poursuivie par un cocktail déjeunatoire, avec une animation placée sous le signe des Jeux Olympiques des équipes du CDG. En cette année des JO de Paris, ce thème s'imposait !

Plusieurs collègues se sont prêtés sur un mode décalé au jeu de différentes épreuves sportives : badminton, gymnastique, cyclisme, fléchettes, athlétisme, revisités avec un zeste d'humour et beaucoup d'autodérision.

Les reporters sportifs de l'équipe organisatrice ont immortalisé chacun de ces moments cocasses, créant ainsi une vidéo mémorable qui a été diffusée lors de la cérémonie !

▸ Jeu de l'été

Cette année, pendant les deux mois d'été, les collègues ont dû relever chaque semaine un nouveau défi : autour de photo, rébus, mots-croisé, blind-test...

👉 Déjeuner champêtre

Le 13 juin, toute l'équipe du CDG s'est retrouvée pour un déjeuner en pleine nature de type « auberge espagnole » au domaine de Tizé.

Détente, bonne humeur et convivialité étaient au rendez-vous. Des duos se sont formés au hasard d'un tirage au sort pour résoudre des énigmes, ce qui a favorisé les rencontres et échanges. Des « duos de choc » immortalisés en photos !



👉 Journée de cohésion et de convivialité

La rentrée 2024 a débuté sous les meilleurs auspices grâce à une journée de cohésion et de convivialité qui s'est déroulée le 16 septembre.

La matinée a été consacrée à la thématique RSO permettant de sensibiliser 95 agents sous la forme d'un jeu " défi " par la société Kossop, d'ateliers "fresque du climat" proposés par 4 intervenants de Rennes Métropole et d'ateliers "fresque du numérique" animés par des collègues du CDG.



L'après-midi a débuté par des jeux de groupe sur le thème de « Fort Village », créés et animés par les collègues du service Conseil et Développement. Différents défis à relever et quels défis !

Pour clore cette journée, l'équipe de Team Cuba a rassemblé tous les agents pour une animation de « team building ». Un concert percussif et vibrant pour célébrer la cohésion d'une équipe !

👉 Cadeau de fin d'année

Un coffret garni de produits locaux a été offert au personnel.



👉 La jaille numérique



La matinée du 21 novembre était placée sous le signe de la sobriété numérique. Les équipes du CDG se sont mobilisées pour la 2^{ème} édition de la « jaille numérique ».

Ce moment s'inscrit dans la démarche RSO de notre établissement.

120 Go de données ont été supprimés. Un beau travail collectif !



2. Les supports de communication internes

👉 Pour la Direction générale



Un cap politique



Dans le cadre du projet « Trajectoire », initié, fin 2023, Sébastien ANDRÉ a adressé un message vidéo aux agents du CDG 35. Il y est revenu sur les moments clés de l'année : les décisions stratégiques, les arbitrages organisationnels et les nouveaux caps franchis. M. ANDRÉ a rappelé l'importance du collectif dans cette transformation : "Nous avons relevé ensemble des défis exigeants dans un contexte incertain. Cet engagement commun, déjà éprouvé en 2024, sera l'un des leviers majeurs pour construire le CDG de demain.



B. Valoriser les missions et activités du CDG

1. Les opérations de communication institutionnelles

▸ Le printemps DEN.bzh

Au printemps, les collectivités bretonnes ont organisé des événements dans le cadre de l'opération « Printemps Devenez Den », pour promouvoir, sous la bannière DEN.bzh, l'emploi public local.

Le « top départ » a été donné en Ile-et-Vilaine du **13 mars au 18 avril 2024**. Parallèlement, des actions étaient également menées au sein des autres départements bretons jusqu'en juin.

Jobs dating, témoignages, forums emploi, ateliers ont fleuri un peu partout en Bretagne pour promouvoir les 250 métiers de la fonction publique territoriale et la diversité de ses voies d'accès.



▸ Le petit DEN



Le 14 octobre, dans le cadre des rencontres régionales s'intitulant « P'tit DEN », une vingtaine de collectivités se sont retrouvées au CDG 35 pour échanger autour des enjeux d'attractivité et de fidélisation des agents territoriaux.

Une matinée marquée par la signature officielle du tout premier partenariat DEN.bzh dans le département entre Liffré-Cormier Communauté et DEN.bzh.

▸ Les rencontres thématiques

Comme chaque année, des rencontres et ateliers à l'attention des collectivités, au CDG 35 ou en visioconférence, ont été proposées par les services autour de différentes thématiques RH.



Thème	Date
Webinaire sur la disponibilité	25 janvier
Journée sur les transitions professionnelles (avec le CNFPT)	26 janvier
Atelier sur la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels	30 janvier
Ateliers du management "Manager et communiquer"	6 et 9 février
Atelier "Comment optimiser son environnement de travail ?"	20 février
Ateliers du management "L'équipe et soi : nous décrypter pour mieux nous comprendre"	5 et 8 mars
Atelier "Rendre attractive son offre d'emploi" dans le cadre de l'opération "Printemps Devenez Den"	13 et 29 mars
Rencontre EXTRA : Comment dématérialiser vos données sociales ? (avec le comité Net-Entreprises Bretagne)	21 mars
Webinaire sur la procédure d'avancement de grade	28 mars
Ateliers du management "L'équipe : la construire, la faire vivre et grandir"	9 et 12 avril
Webinaire sur le recrutement contractuel	18 avril
Atelier sur le temps de travail	23 mai
Rencontre sur la cybersécurité (en partenariat avec la Préfecture)	24 mai
Webinaire sur la retraite progressive CNRACL	30 mai

Thème	Date
Webinaire sur les enjeux majeurs du numérique et la cybersécurité (en partenariat avec l'AMF 35)	30 mai
Webinaire sur le rapport social unique	Mai
Atelier "Aides du FIPHFP : catalogue et saisie"	4 juin
Webinaire sur l'annualisation du temps de travail	6 juin
Rencontre thématique sur l'accueil sécurité	11 juin
Rencontre sur la responsabilité du gestionnaire public	12 juin
Atelier "Analyse des accidents du travail"	18 juin
Webinaire sur la rémunération des élus locaux	20 juin
Atelier sur l'emploi "Offre d'emploi : soyez attractifs !"	Juin
Atelier du management "Vivre un Co dév' pour enrichir sa pratique professionnelle"	30 août
Webinaire "Confier la réalisation de ses paies au CDG : quels avantages ?"	12 septembre
Ateliers du management "Mieux se connaître dans son rôle de cadre"	20 et 27 septembre
Atelier "Temps de travail"	26 septembre
Petit-déjeuner pour découvrir les accompagnements en coaching du CDG 35	1 ^{er} octobre
Atelier sur la mise à jour du DUERP	1 ^{er} octobre
Rencontre sur la comptabilité analytique	4 octobre
Rencontre des assistants de prévention sur le thème "Bruit et travail"	15 octobre
Ateliers du management "L'entretien professionnel : un outil au service du management"	11 et 18 octobre
Ateliers du management "Un manager... des managements"	8 et 22 novembre
Congrès régional sur la santé au travail (coopération régionale bretonne à Vannes)	25 novembre
Conférence sur les risques cyber et les mesures de protection à mettre en place	Novembre
Rencontre sur les dispositifs d'accompagnement des agents territoriaux	28 novembre
Ateliers du management "Construire avec sa hiérarchie"	6 et 20 décembre
Rencontre sur l'innovation managériale et la transformation des organisations	Décembre
Rencontre sur la GPEEC numérique	Décembre
C'Util (Club Utilisateurs) avec le Comité régional de Net-entreprises Bretagne	Décembre



▸ Les ateliers de révision vélo

En 2024, un atelier de réparation/révision de vélos a été proposé le 28 mai pour l'ensemble des agents du Village. Une opération qui satisfait de plus en plus les propriétaires de bicyclettes.

2. Les supports de communication institutionnels

▸ Le rapport d'activités 2023 et perspectives 2024

Une plaquette 3 volets retraçant les temps forts de l'année 2023 sur les 4 axes du mandat : dialogue social, bien-être au travail, attractivité et transitions sociétales et numériques, ainsi que les perspectives 2024 a été éditée et adressée à toutes les collectivités d'Ille-et-Vilaine.



► Le livret « 2025 avec le CDG 35 »

Ce livret présentant le panel des missions du CDG 35 (et les cotisations liées à celles-ci) a été envoyé à toutes les collectivités du département. Ce livret, en lien avec la nouvelle organisation actée au 1^{er} janvier 2025, expose ce nouveau modèle économique du CDG 35 à travers la mise en place de la nouvelle cotisation santé et valorise l'ensemble des missions de l'établissement.

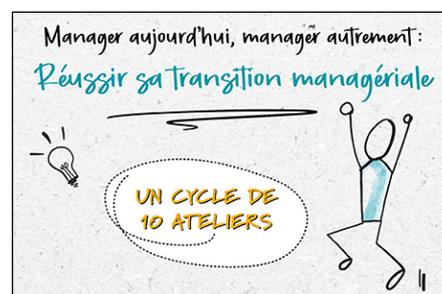


► Les supports de communication pour les services

Différents documents ont été conçus pour communiquer sur les activités et missions des services :

➤ Pour le service Conseil et Développement

- Une plaquette sur les ateliers du management 2024/2025 ;
- Une plaquette sur les ateliers du numérique 2024/2025 ;
- Une vidéo sur le coaching ;
- Une affiche sur la santé des femmes au travail de l'exposition sur l'égalité professionnelle femmes-hommes ainsi qu'un panneau sur des témoignages de collectivités.



➤ Pour le service Mobilité - Emploi - Compétences

De nombreux supports de communication ont été créés pour promouvoir les métiers territoriaux :

- Un flyer sur le nouveau dispositif « Prépa métiers territoriaux » ;
- Un flyer sur les métiers territoriaux ;
- Une affiche et un flyer sur les ateliers de la mobilité ;
- Des affiches et flyers sur Prémicol ;
- Une vidéo sur le conseil en évolution professionnelle ;
- Une vidéo sur le conseil en recrutement ;
- Une vidéo sur l'EPME.



3. Les e-lettres et l'envoi du mois

Une lettre d'information numérique (e-lettre RH) est envoyée chaque semaine aux abonnés. Elle recense les dernières actualités publiées sur le site internet et compte 1 424 abonnés.

Par ailleurs, un autre envoi numérique, « l'envoi du mois », est diffusé mensuellement aux collectivités et syndicats. Il présente une sélection d'actualités et de documents parus sur le site durant le mois.

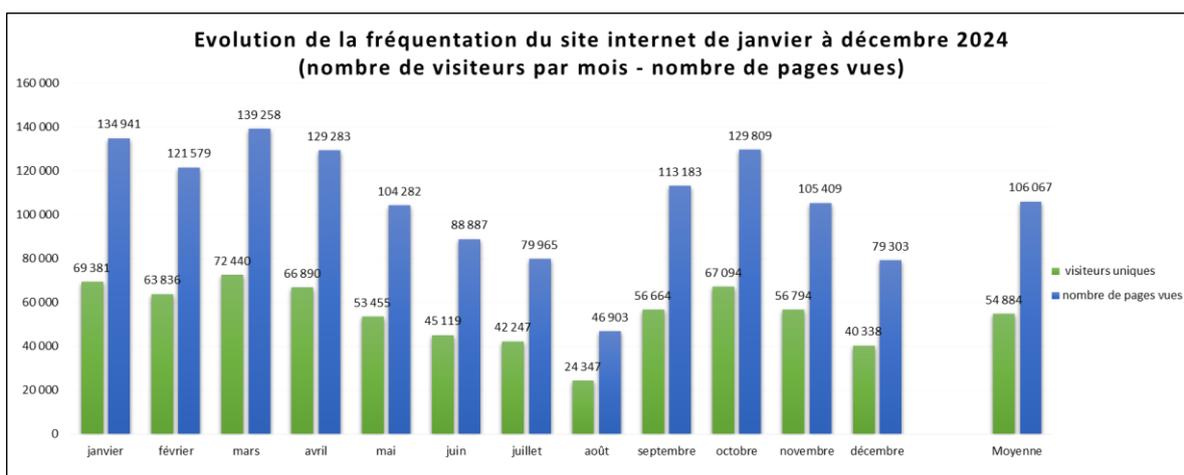
4. Le portail internet

Structuré autour de 6 rubriques, le portail internet offre aux différents publics une information ciblée et actualisée. Il est régulièrement mis à jour pour répondre aux évolutions réglementaires & législatives et pour communiquer sur les nouvelles prestations du CDG 35.

La page d'accueil du site est consacrée aux actualités du CDG 35 et de la Fonction Publique Territoriale vers les candidats et demandeurs d'emploi comme vers les élus et collectivités. De nombreux documents et modèles sont mis à la disposition des collectivités afin de les accompagner dans la gestion de leur personnel. Des « focus », quant à eux, mettent en avant certains sujets d'actualité.

Un réseau de contributeurs propre à chaque service est chargé de diffuser les informations concernant leurs activités sur le site internet. L'activité Communication vérifie *a posteriori* la bonne publication des actualités et rédige les focus, en concertation avec le comité éditorial et les services.

La moyenne mensuelle de fréquentation du site en 2024 (54 884 visiteurs uniques) a diminué par rapport à 2023 (65 756), soit une baisse de près de 20 %. 106 067 pages sont vues chaque mois en moyenne. Les premiers mois de l'année, ainsi que le mois d'octobre, enregistrent un nombre plus important de visites. Le mois de mars comptabilise, quant à lui, le plus de connexions de visiteurs : 72 440.



► La liste des focus internet de 2024

32 focus permettant de zoomer sur différents sujets d'actualité ont été publiés sur le site en 2024 :

Sujets	Date de publication
Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux !	11 janvier
Promotion interne 2024	6 février
Facilitons les relations humaines ! (Calendrier rencontres thématiques 2024)	9 février
Printemps "Devenez DEN"	16 février
Signaler les injustices et violences au travail (dispositif de signalement)	8 mars
Égalité femmes/hommes : la mobilisation se poursuit (le CDG, lauréat du FEP)	4 avril
Temps forts 2023 (rapport d'activités 2023)	17 avril
Save the date (annonce du congrès régional dédié à la santé au travail)	19 avril
Rencontre thématique sur la responsabilité du gestionnaire public	25 avril
Conseil en recrutement (actualisation de la prestation) : vidéo	26 avril

Congrès Régional dédié à la Santé au Travail (save the date)	19 avril
Qualité de Vie et Conditions de Travail : lancement d'une enquête auprès des agents	2 mai
Lancement du Rapport Social Unique	15 mai
Projet Campus des métiers 35 : un prototype dès 2024 ?	28 mai
Fluidifier l'action publique (retour sur la rencontre du 12 juin)	14 juin
Ateliers du management 2024/2025	8 juillet
Congrès Régional Santé au Travail	9 juillet
Unis pour prévenir les risques cyber	17 juillet
Découvrez les accompagnements en coaching	30 juillet
Pilotez efficacement votre collectivité avec la comptabilité analytique	6 septembre
Temps fort DEN.bzh : un P'tit Déjeuner pour s'informer et s'engager	6 septembre
Vous recherchez un stagiaire ?	26 septembre
Congrès Régional Santé au Travail : les inscriptions sont ouvertes !	27 septembre
Le Rapport Social Unique : le CDG vous accompagne	8 octobre
L'évolution professionnelle, un défi RH !	18 octobre
DEN.bzh : une matinée pour renforcer l'attractivité des métiers territoriaux	18 octobre
Vous recherchez un assistant comptable ?	22 octobre
Ateliers du numérique 2024-25	6 novembre
Trophée IdealCO DEN.bzh	16 décembre
Questionnaire auprès des collectivités sur leurs besoins en comptabilité	18 décembre
Plaquette missions CDG / évolutions des cotisations	20 décembre

5. La refonte du site Internet

Le lancement du nouveau site internet du CDG 35 aura lieu en 2025 : une première étape a été franchie en 2024, en collaboration avec les CDG 29 et 56.

👉 Contexte et enjeux

En 2024 et dans la continuité de la démarche de mutualisation régionale, les CDG 35, 29 et 56 ont souhaité s'associer pour refondre leurs sites internet respectifs, cela afin de mieux répondre aux attentes des élus et agents territoriaux des trois départements.

Les sites des trois CDG s'appuieront sur un socle technique et fonctionnel commun, de dernière génération et en phase avec les tendances e-collectivités. Ils garderont en revanche leur singularité puisque chaque site disposera d'un design spécifique, en cohérence avec les chartes graphiques de chaque CDG.

Au-delà de la mutualisation des coûts, permise par cette coopération, les objectifs visés sont multiples :

- Proposer des sites qui répondent aux exigences d'un numérique responsable, sobre et accessible (RGAA, RGPD, RGESN...);
- Disposer de sites pratiques et accessibles aux différentes cibles ;
- Faciliter la navigation, les démarches en ligne et la recherche d'information et de documents, avec une expérience utilisateur optimisée ;
- Adopter une nouvelle structuration des contenus et une nouvelle arborescence, plus pratique, plus lisible et en accord avec les différentes typologies de publics ;
- Proposer des contenus accessibles et adopter un discours pédagogique ;
- Disposer de plus de souplesse et d'autonomie dans l'administration des sites internet ;
- Augmenter sensiblement la fréquentation des sites en favorisant une approche SEO.

◆ Etat des lieux

L'année 2024 a permis de lancer le chantier de refonte du site internet cdg35.fr et de se consacrer plus particulièrement à la conception fonctionnelle du prochain site.

Ce travail a été mené en collaboration étroite avec l'équipe communication, les services et agents du CDG, la Direction et nos partenaires des CDG 29 et 56.

L'année 2025 verra la formalisation de ce travail (réalisation des maquettes graphiques du site) et sa mise en production (développements techniques, réécriture et intégration des pages et documents de la GED, lancement).



◆ Etapes marquantes

- **Mars 2024** : Recrutement d'une chargée de mission « Refonte du site internet » pour le CDG 35.
- **Avril 2024** : Sélection du prestataire technique Stratis, suite aux réponses réceptionnées en mars 2024, et réunion de lancement.
- **Mai-juin-juillet 2024** : Élaboration et validation de la future arborescence du site, en lien étroit avec les services (ateliers de travail durant tout le printemps).
- **Juillet-septembre-octobre 2024** : Élaboration des zonings du site (gabarits des pages principales) et définition des fonctionnalités majeures, en lien étroit avec les services concernés et les autres CDG.
- **Novembre-décembre 2024** : Rédaction et relecture des spécifications fonctionnelles détaillées du site (le cahier des charges technique) et lancement du chantier de repasse éditoriale avec les services (analyse de l'existant, liste des pages à prévoir, proposition de trames pour la rédaction, ateliers de travail).

◆ Quelques chiffres :

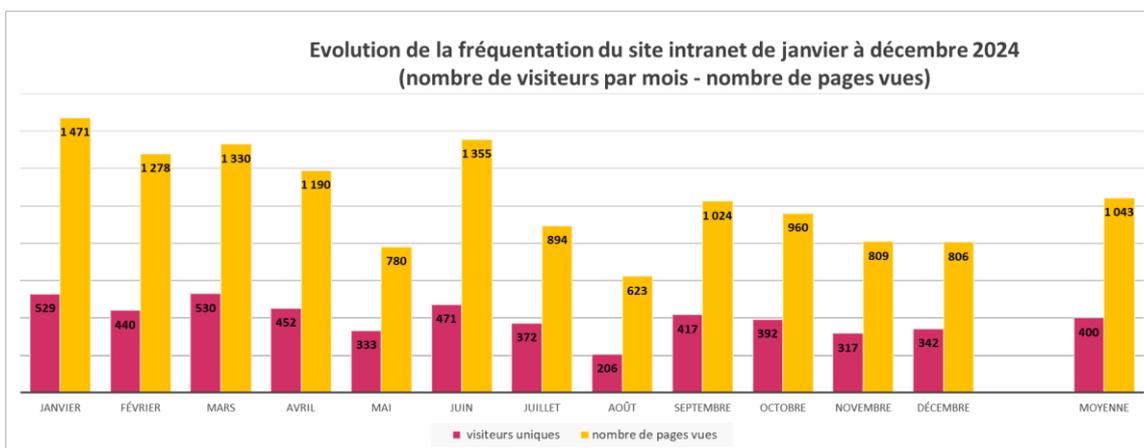
78 réunions « officielles » (sans compter les réunions entre les 3 équipes Communication, équipe projet du CDG 35...) :

- **30 réunions avec le prestataire Stratis et l'AMO Silaos** : des ateliers de travail réguliers avec notre prestataire nous ont permis d'avancer pas à pas sur l'arborescence du site, le zoning des pages et la définition des fonctionnalités principales. Notre AMO Silaos a su répondre à nos demandes et besoin d'accompagnement, sur cette première phase.
- **21 réunions avec les CDG 29 et 56** : la mise en place d'un point hebdomadaire en distanciel avec nos partenaires bretons nous a permis de collaborer régulièrement et sereinement sur le projet de refonte de nos sites respectifs et de communiquer d'une même voie avec notre prestataire.
- **27 réunions avec les services et référents site** : des ateliers de travail et un point récurrent bi-mensuel avec les services ont permis de recueillir les besoins, de formaliser l'arborescence du site puis la trame des futures pages, mais aussi de communiquer régulièrement sur l'avancée du projet et d'échanger sur certains points de questionnement.

6. L'intranet

Structuré autour de 5 thématiques, l'intranet s'adresse aussi bien aux agents du siège qu'aux agents des missions temporaires (itinérants et en portage de contrat). Il fédère donc les membres du personnel tout en leur délivrant une information ciblée.

L'intranet permet la mise en valeur d'actualités ou d'événements à travers des focus, mais également la diffusion d'actualités professionnelles ou festives liées à la vie des services ou à celle des agents. On y trouve également une revue de presse quotidienne (issue de « Panorapresse »).



En 2024, la fréquentation du site intranet a connu une forte baisse par rapport à 2023. En moyenne, le nombre de visiteurs uniques par mois est passé de 1 132 en 2023 à 400 en 2024. Cela s'explique par le fait que d'autres canaux de communication comme les messageries Outlook et Teams sont souvent utilisées pour faire passer des informations aux services.

La liste des focus intranet de 2024

12 focus ont été diffusés sur l'intranet en 2024.

Sujets	Date de publication
Retour sur la cérémonie des vœux au personnel	19 janvier
"Promouvoir le recyclage pour un avenir durable ! (Journée mondiale du recyclage / vidéo visite Feuille d'Érable / rappel procédures de tri au CDG)"	11 mars
Étude Trajectoire : diagnostic	3 avril
Démarche RSO : point d'étape	12 avril
Semaine de la QVCT au CDG 35 : des ateliers pour prendre soin de vous !	4 juin
Déjeuner champêtre (retour en images)	8 juillet
Jeu de l'été 2024	5 août
Retour sur la journée cohésion et convivialité	23 septembre
Urgence climatique... aller plus loin	26 septembre
Point d'étape projet Trajectoires	29 novembre
Un arbre de Noël magique	10 décembre
2025 : une nouvelle étape pour le CDG 35	19 décembre

7. Les réseaux sociaux



La page LinkedIn du CDG 35, ouverte depuis 2018, est administrée, depuis le 1^{er} janvier 2024, par le service communication. Cette nouvelle organisation et centralisation a pour but de communiquer sur tous les domaines que peut aborder le CDG 35, au-delà de l'emploi et de la formation. Ce changement stratégique est visible dans le nombre d'impressions (visibilité, commentaires, like, republication...) sur les publications de l'année.

En un an le nombre d'abonnés à notre page a augmenté de **23,29 %**, soit **2 523 abonnés de plus**.

	Nombre d'abonnés	Nombre de visiteurs
2020	1 960	2 934
2021	5 370	8 120
2022	8 002	10 547
2023	10 836	9 688
2024	13 359	9 699

L'année 2024 a été riche en posts avec 110 publications. Différents formats ont été testés dont 14 vidéos. Le top 5 des posts de l'année est le suivant :

- La journée du 14 novembre et le concours d'attaché territorial (16 504 vues) ;
- Réunion d'information collective PREMICOOL la « non-attractivité » de la FPT est un mythe (10 043 vues) ;
- La rencontre du 12 juin sur le nouveau « régime de responsabilité financière des gestionnaires publics » (7 486 vues) ;
- Retour sur le webinaire du service Statut sur la disponibilité dans la FPT (6 846 vues) ;
- Vie interne avec la journée de cohésion au CDG 35 (6 394 vues).

CDG 35 (Centre de Gestion de la Fonction Publique Terri...
13 168 abonnés
7 mois • 🌐

👤 Forte participation à la rencontre organisée par le CDG 35 ce mercredi 12 juin sur le nouveau " régime de responsabilité financière des gestionnaires publics " plus communément appelé RGP. ... plus




118 9 commentaires • 12 republications

CDG 35 (Centre de Gestion de la Fonction Publique Terri...
13 168 abonnés
2 mois • Modifié • 🌐

📌 **[#concours]** Ils(elles) ont décidé de rejoindre l'aventure de la fonction publique en passant le concours d'attaché territorial !

📌 Pour cette session 2024, le CDG 35 a ainsi ouvert pour l'interrégion Grand Ouest 352 postes répartis selon trois voies de concours (interne, externe et 3ème voie) et cinq spécialités (administration générale, gestion du secteur sanitaire et social, animation, urbanisme et développement des territoires et analyste). La réussite à ce concours permet d'exercer plus de 230 métiers au sein des collectivités territoriales ! Chargé de mission, responsable de l'aménagement ou coordinateur enfance et jeunesse...

Aujourd'hui, ce ne sont pas moins de 2978 candidats qui se sont retrouvés à **Rennes parc expo** pour les épreuves écrites.
👏 Merci aux équipes organisatrices mobilisées tout au long de la journée pour accueillir et encadrer les participants !
👉 Prochaine étape : les oraux d'admission en mars 2025 ! En attendant, tous nos encouragements aux candidats présents aujourd'hui ! 🙌

🔍 Vous recherchez des offres d'emploi en lien avec ce concours ? Rendez-vous sur <https://den.bzh> et le site emploi-territorial : <https://lnkd.in/dSHi5Ck> pour explorer les opportunités dans le Grand Ouest et au-delà.

Retrouvez toutes les informations sur les concours et les examens professionnels organisés par le CDG 35 (Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine) sur notre site internet : https://lnkd.in/dSz_db3

#emploi public #attractivité #fonction publique #carrieres #opportunités



118 et 247 autres personnes 12 commentaires • 75 republications

CDG 35 (Centre de Gestion de la Fonction Publique Terri...
13 168 abonnés
3 mois • 🌐

[Vie interne] Lundi 16 septembre, le CDG 35 a organisé une journée placée sous le signe de la cohésion et de la convivialité pour l'ensemble de ses agents. L'objectif ? Se projeter ensemble sur les projets à venir mais également de favoriser les échanges.

👉 La matinée a été consacrée à la Responsabilité Sociétale des Organisations (#RSO) sous la forme d'un jeu « défi » par la société **KOSSOP**, d'ateliers « fresque du climat » par 4 fresqueurs de **Rennes Ville et Métropole**, d'ateliers « fresque du numérique » par nos collègues **Mathieu Jacovella** et **Clothilde JACLAIN**.

Après une matinée qui a permis de sensibiliser 95 agents aux enjeux environnementaux, il a été proposé un déjeuner propice aux discussions informelles 🍽️.

🕒 L'après-midi a été rythmée par des défis ludiques où chacun a pu se dépasser dans la bonne humeur. Pour clôturer cette journée, l'équipe de **Team Cuba** a animé une session de percussions, un team building musical qui a marqué tout le monde, laissant des rythmes encore en tête bien après la fin de la journée ! 🥁

👤 Ce rendez-vous fut un véritable succès, renforçant l'esprit d'équipe et la motivation collective de tous. Un moment fort qui incarne parfaitement l'énergie et les valeurs du CDG 35 (Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine) !

#cohésion #teambuilding #convivialité #collectif #espritd'équipe #qvct #collèrr




Vous et 128 autres personnes 1 commentaire • 5 republications

La documentation

Le fonds documentaire interne est géré par les agents d'accueil en lien avec les besoins des services.

En 2024, le CDG 35 était abonné à 18 supports (journaux, revues techniques) contre 22 en 2023. L'objectif est de répondre aux besoins des services tout en maîtrisant le budget alloué aux abonnements (maximum 25 000 €/an). 11 sont en version papier, 14 en version numérique, 5 dans les 2 versions.

10 ouvrages ont été acquis en 2024 (contre 8 en 2023), principalement pour les services Conseil et Développement et Communication.



L'accueil - la logistique

A. L'accueil - le standard

1. L'accueil physique

Cet indicateur concerne les sollicitations à l'accueil et non le nombre de visiteurs au sein du Village des Collectivités, lequel est ainsi plus élevé.

	CDG 35	CNFPT	MNT	SDE	AMIV	CG 35	API	AUTRES	TOTAL
2024	4 160	3 410	149	263	109	1 391	26	99	9 607
	43 %	35 %	2 %	3 %	1 %	14 %	0 %	1 %	
2023	4 116	2 880	240	293	67	1 386	28	162	9 172
	45 %	31 %	3 %	3 %	1 %	15 %	0 %	2 %	
2022	3 261	1 904	162	245	59	1 368	20	163	7 182
	45 %	27 %	2 %	3 %	1 %	19 %	0 %	2 %	

En 2024, on constate une légère évolution du nombre de sollicitations pour l'ensemble du Village (+ 5 % par rapport à 2023). Ce chiffre est stable pour le CDG 35.

2. L'accueil téléphonique

Le standard téléphonique du CDG 35 a traité 24 483 appels venant de l'extérieur en 2024, soit une baisse de - 23 % par rapport à 2023 (31 603 appels). L'organisation de certains concours a un impact certain sur le nombre d'appels d'une année sur l'autre.

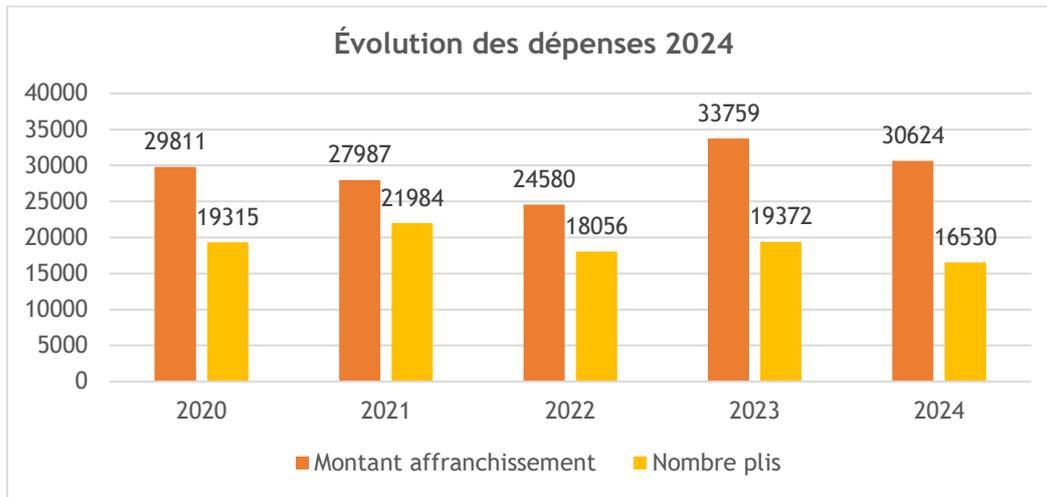
L'examen des appels entrants au standard montre un volume plus important au 1^{er} trimestre (30 % des appels).

En fin d'année 2024, un nouveau logiciel de standard a été déployé, basé sur la téléphonie Teams.

3. Le courrier

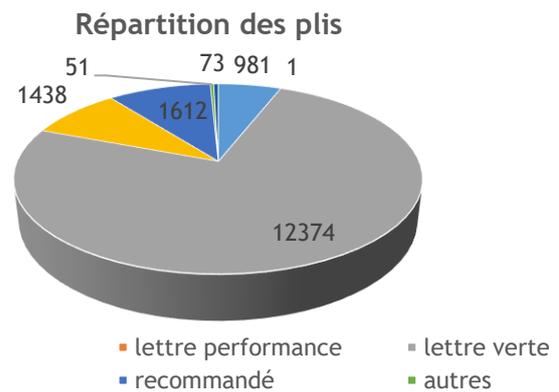
Le cout de l'affranchissement pour l'année 2024 s'élève à 30 624 € contre 33 759 € en 2023, soit une baisse de 10 %, du fait d'une baisse du nombre de plis.

Toutefois, l'évolution à la hausse du coût unitaire par pli est également à noter.



Trois activités sont à l'origine de 58 % des dépenses d'affranchissement.

- Le Conseil médical (5 591 plis)
- Les missions temporaires (2 955 plis)
- Le contrat groupe (1 903 plis)



B. Les fonctions support

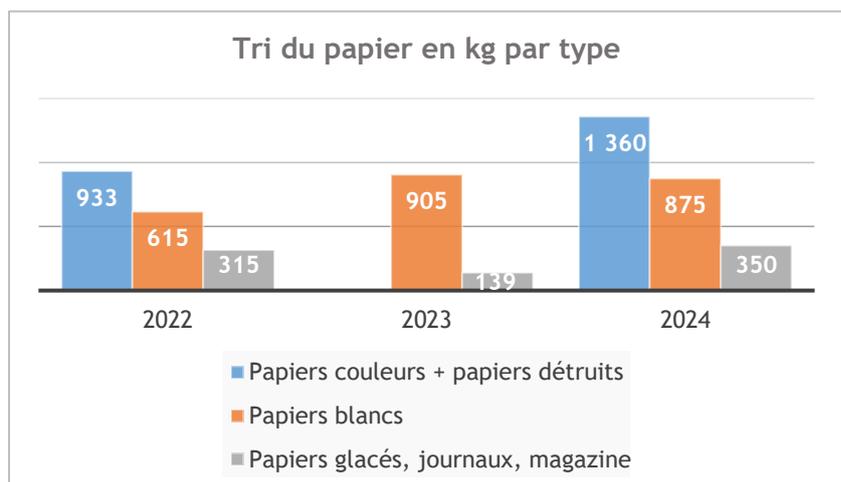
1. Éco-gestes

▸ Le recyclage du papier

➤ Le tri du papier par nature (en kg)

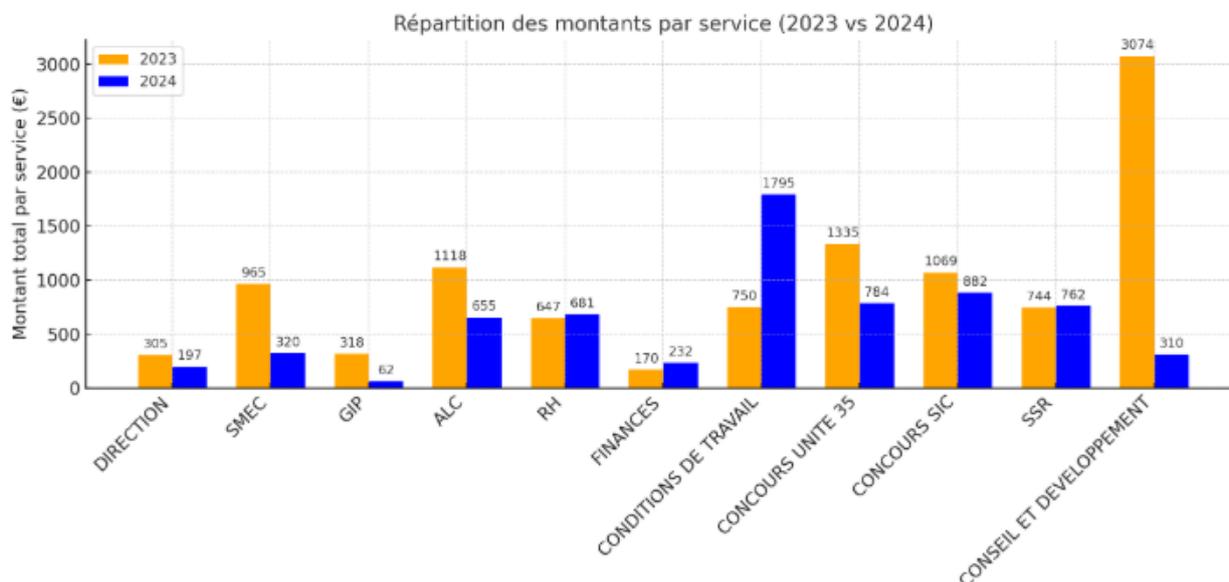
	Papiers couleurs + papiers détruits	Papiers blancs	Papiers glacés, journaux, magazine	Total en kg	Dépenses (frais d'enlèvement du papier) En €	Recettes (rachat du papier) En €
2022	933	615	315	1 863	1 754,99 €	148,96 €
2023	1 280	905	139	2 324	/	/
2024	1 360	875	350	2 585	/	/

En 2024, le CDG 35 a recyclé 2,6 tonnes de papier, soit une hausse de 11,23 % par rapport à 2023. Le tri de papiers couleurs et glacés a augmenté alors que celui des papiers blancs a diminué.



Les fournitures de bureau

En 2024, le montant total des commandes s'élevait à 6 681,49 € contre 10 495,09 € en 2023, soit une diminution globale de 3 813,60 € (- 36 %). Cette baisse reflète une meilleure gestion des stocks en lien avec les services.



Le tri des bio-déchets

Une animation a été réalisée par Rennes Métropole le 15 février 2024 pour sensibiliser les agents au tri des déchets et à la mise en place de la valorisation des bio-déchets.

Un système de méthanisation a été installé pour les déchets du restaurant du VDC 1 courant 2024 et l'organisation du tri et de l'enlèvement des bio-déchets produits par les agents est en cours d'organisation pour début 2025.

1. Les copropriétés

Le CDG 35 est membre de 2 copropriétés pour la gestion du bâtiment du Village des Collectivités n° 1 et pour le bâtiment E du Green'z (VDC 3). Il est également membre de l'indivision du restaurant du VDC 1.

À ce titre, il prend part à des réunions techniques proposées par le syndic de copropriété (suivi des contrats, amorce de projets...) et participe aux réunions d'assemblées générales permettant, notamment, l'exécution et le vote de budgets.

En 2024, les membres de la copropriété du VDC 1 ont amorcé une réflexion sur le confort thermique du bâtiment à travers une étude visant à analyser les options possibles de changement du système de chauffage dans un esprit de réduction des émissions de gaz à effet de serre mais également de réduction des coûts.

2. La labellisation RSO

Le Conseil d'Administration du CDG 35 a acté le principe de l'engagement de l'établissement vers une labellisation RSO en juillet 2023. Le choix a été fait de démarrer avec le label Lucie Progress, un label intermédiaire, première étape avant de viser une labellisation ISO 26000 en 2026.

La formation des référents RSO a eu lieu en novembre 2023 et l'auto-diagnostic a débuté en janvier 2024. Des groupes de travail composés d'élus, de cadres de directions, de représentants du personnel et d'agents ont été constitués pour contribuer au diagnostic et au plan d'actions, autour de 7 thématiques.

À l'issue de ces groupes de travail, au mois de juin 2024, le CDG a présenté son auto-diagnostic à l'agence Lucie. L'évaluatrice a restitué son analyse du CDG qui a obtenu la note de 609/1000.

Pour mémoire, 300 points sont nécessaires pour obtenir le label Lucie Progress et 500 points pour obtenir la labellisation ISO 26000. Toutefois, le diagnostic n'est pas le seul élément pris en compte pour délivrer une labellisation, la complétude et l'ambition du plan d'actions sont également déterminantes.

Le plan d'actions proposé par le CDG à l'agence Lucie début septembre 2024 se structure autour d'une trentaine d'engagements, dont voici quelques exemples :

- Réaliser une charte de gouvernance ;
- Réviser la charte des valeurs et la CURIOC (charte informatique) ;
- Réaliser un bilan carbone ;
- Élaborer un questionnaire de satisfaction à destination des collectivités et des partenaires ;
- Créer une école des métiers territoriaux.



Ces différents engagements ont été analysés par l'agence Lucie : livrables, délais et indicateurs sont étudiés pour finaliser le processus de labellisation. Celle-ci a été **délivrée le 18 septembre 2024**.

Dans les deux ans suivant la labellisation, la direction et les services du CDG devront prendre en charge les engagements proposés à travers des actions pour la plupart transversales. Un suivi régulier de ces actions sera réalisé, comme le prévoit ce processus d'amélioration continue.

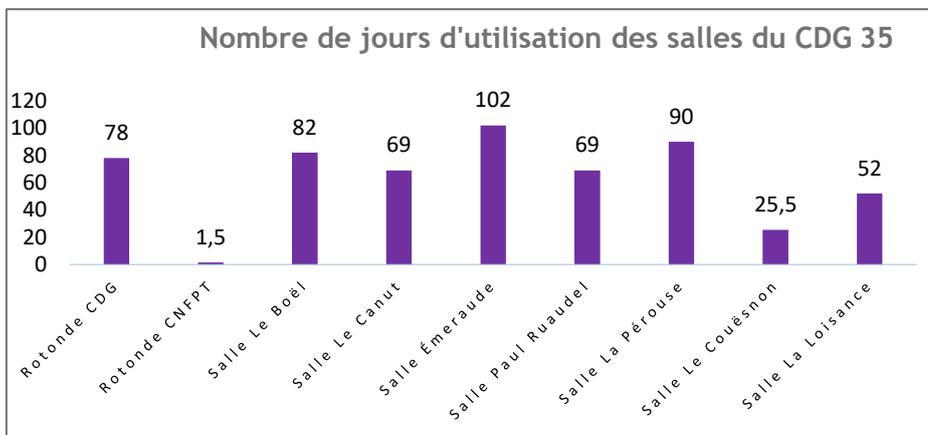
C. La logistique

1. L'utilisation des salles

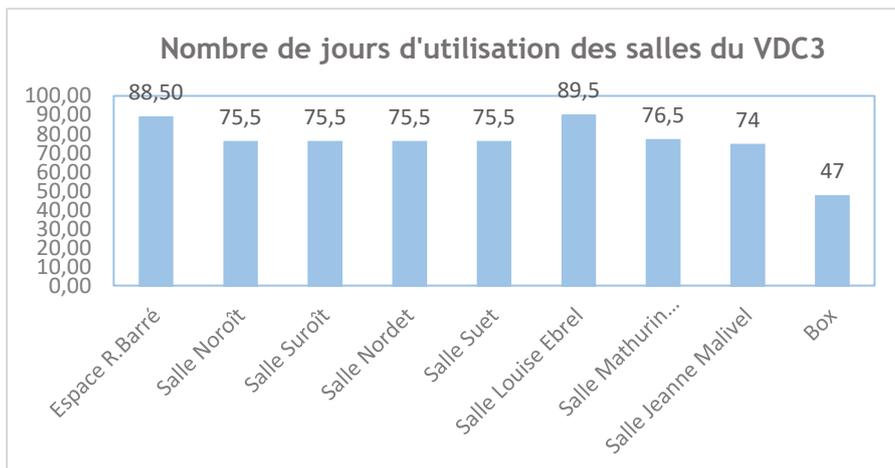
En 2024, il y a eu 569 jours d'utilisation des salles du VDC 1, soit une baisse de 100 jours par rapport à 2023 (669 jours).

Le VDC 1

- 4 311 cafés servis au VDC1 ;
- 609 demandes gérées avec les traiteurs (sandwichs, plateaux repas, cocktails...).



Le VDC 3



- Pour cette 3^{ème} année d'exploitation :
- 6 482 cafés ont été servis ;
 - 1 563 demandes ont été gérées pour les traiteurs (sandwichs, plateaux repas...).

En 2024, les salles du VDC 3 ont été principalement réservées par le service Concours à hauteur de 677,5 jours.

À titre d'information, voici le nombre de jours d'utilisation par les autres services du CDG 35 :

Nom du service	Nombre de jours d'utilisation
Ressources Humaines	2
SI	2.5
ALC	1
Conseil & Développement	0.5
Direction générale	3.5
Statuts-Rémunération	0
Conditions de Travail	1.5
Mobilité-Emploi-Compétences	1
TOTAL	12

▸ Location de salles

Les recettes des locations de salles au CDG 35 ont connu une hausse de 32 % en 2024, soit 785 € de plus.



	Recettes
2024	3 225 €
2023	2 440 €
2022	1 070 €



➤ Répartition par tiers

	MNT	Conseil Départemental	AMF 35	Extérieurs
2024	920 €	380 €	1 790 €	175 €
2023	1 030 €	760 €	380 €	270 €
2022	400 €	265 €	405 €	-

2. Le suivi des contrats et marchés publics

En 2024, 4 contrats ont été renouvelés avec les mêmes prestataires : SÉVIGNÉ IMMOBILIER pour le Syndic des copropriétés VDC 1 et VDC 3, IGÉO pour la maintenance multi-technique du VDC 3, La Feuille d'érable pour l'enlèvement des papiers et EDENRED pour les carburants.

Le contrat concernant le distributeur de boissons chaudes a, quant à lui, été attribué à la société STISADIS.

1 contrat concernant l'assistance technique de la mise sous pli par PITNEY BOWES et 1 marché public concernant la fourniture d'enveloppes et de papiers à en-tête par CEPAP n'ont pas été renouvelés.

Ci-après le tableau récapitulatif de l'année :

Société	Durée	Début	Fin
DALTYS (contrat) ✓ Distributeur de boissons	1 an renouvelable 3x	01/07/2024	30/06/2028
CAFÉS RICHARD (contrat) ✓ 5 cafetières		30/10/2017	Pas de date de fin
STISADIS (2023-26) (contrat) ✓ Fontaines à eau (VDC1 - VDC3)	1 an	19/06/2023	18/06/2027
IRON MOUNTAIN (contrat) ✓ Archives	1 an renouvelable 3x	01/03/2019	Pas de date de fin
LA FEUILLE D'ÉRABLE (contrat) ✓ Enlèvement papier et carton	1 an renouvelable 3x	01/07/2024	30/06/2028
QUADIANT (contrat) ✓ Machine à affranchir	1 an renouvelable 3x	26/01/2022	25/01/2026
ARCADE (marché public) (MP-2022-21) ✓ Entretien des locaux	1 an renouvelable 3x	01/11/2022	31/10/2026
LA POSTE (contrat) ✓ Collecte et remise Avenants -collecte partagée (n° : 1-204270061) -collecte standard (n° : 1-3541868493) ✓ Affranchigo-Liberté annuel Avenant (n° : 1-1031388321) ✓ DESTINÉO Esprit libre annuel (n° : 1-195304391) ✓ Enveloppes PAP 50 GR (n° : 1-4889673931)	Durée indéterminée Durée indéterminée Durée indéterminée Durée indéterminée À la demande	01/01/2015 01/01/2015 23/03/2011 25/05/2016 /	/
LACOSTE (marché public) (MP-2022-07) ✓ Fournitures de bureau	1 an renouvelable 3x	12/08/2022	11/08/2026
SYNDIC (contrat) ✓ VDC1 ✓ VDC3		04/06/2024 04/06/2024	03/06/2025 03/06/2025
EDENRED (marché public) ✓ Carburants	1 an renouvelable 3x	01/07/2024	30/06/2028
DIAC (contrat) ✓ Location Zoé	4 ans	23/06/2021	22/06/2025
UGAP (Contrat) ✓ Location e-208	4 ans	20/09/2021	19/09/2025
IGÉO (contrat) ✓ Maintenance multi-technique et astreinte alarme VDC3	1 an	01/12/2024	30/11/2025
PHONE DESIGN (Contrat) ✓ Musique du standard	Durée indéterminée	12/04/2021	/

3. Les travaux du bâtiment

▸ Réfections et travaux

Différents travaux ont été réalisés au VDC 1 au cours de l'année 2024 dans les parties privatives du CDG :

- Changement des revêtements de sols, des couloirs et de la salle Loisanse au 1^{er} étage ;
- Remplacement des éclairages des salles de réunion par des ampoules LEDS. La rotonde sera réalisée en 2025 en coordination avec le CNFPT ;
- Pose de films thermiques sur les vitres des façades sud et ouest.

4. Les véhicules

▸ Le parc automobile

Le parc automobile répond aux obligations réglementaires en matière de sécurité routière (contrôle technique, entretien...). 2 véhicules ont été vendus aux enchères en 2024 (Citroën Xsara et Scénic), le montant des frais d'entretien et de réparation étant élevés au vu de l'âge des véhicules.

La Toyota Corolla arrivant au terme de la location, cette dernière a été remplacée par la location d'une Toyota Yaris. Une Clio qui était dans le parc est désormais affectée au service santé au travail.

Tableau récapitulatif du parc de véhicules du CDG :

Immatriculation du véhicule	Marque et type du véhicule	Date 1 ^{ère} mise en circulation	Puissance fiscale	Nombre de places	Motorisation
DIRECTION					
GN 173 AV	CITROËN C5X (DGS)	29/03/2023	5	5	Essence
GV 694 YQ	TOYOTA Yaris	26/03/2024	5	5	Hybride
MÉDECINS					
EM 322 WP	DACIA DUSTER	30/05/2017	7	5	Essence
INFIRMIERS					
DM 533 FW	RENAULT CLIO ESTATE	03/12/2014	5	5	Essence
DN 792 ED	RENAULT CLIO ESTATE	12/01/2015	6	5	Essence
EB 917 TV	RENAULT CLIO ESTATE	28/04/2016	5	5	Essence
COLLABORATEURS					
3462 ZL 35	CITROËN SAXO	14/05/2001	5	5	Essence
FM 618 NG	FORD FOCUS	23/12/2019	5	5	Essence
89 BEA 35	PEUGEOT 308	19/03/2009	6	5	Diesel
DL 104 RW	CITROËN NEMO	13/11/2014	4	5	Diesel
CZ 570 LN	TOYOTA YARIS	11/10/2013	3	5	Hybride
GM 944 CA	PEUGEOT 2008	09/02/2023	5	5	Essence
GA 261 AS	RENAULT ZOÉ	13/06/2021	4	5	Électrique
GB 058 MD	PEUGEOT E-208	30/08/2021	4	5	Électrique
GC 994 CN	CITROËN C3	29/09/2021	4	5	Essence
GJ-152-CG	CITROËN C3	25/08/2022	4	5	Essence
GK-706-JS	PEUGEOT 208	03/11/2022	5	5	Essence

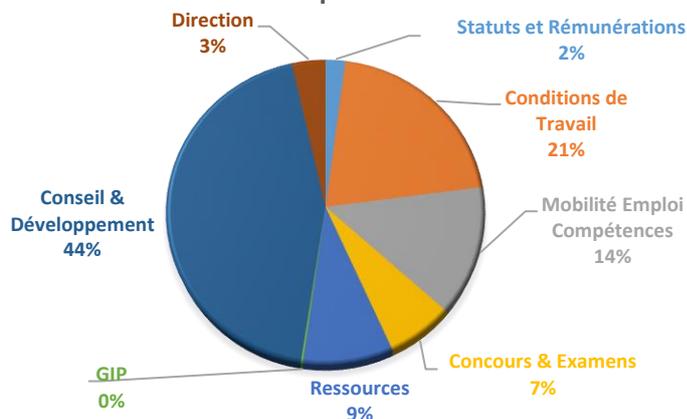
► L'utilisation des véhicules

En 2024, il y a eu 650,5 jours d'utilisation des véhicules contre 779,5 jours en 2023, soit une baisse de 129 jours (- 16.5 %).

Les deux services les plus utilisateurs sont :

- **Conseil et Développement** : 286,5 jours d'utilisation soit 44 % des usages.
- **Conditions de travail** : activité Prévention des risques représentant 135,5 jours d'utilisation, soit 20,8 % des usages.

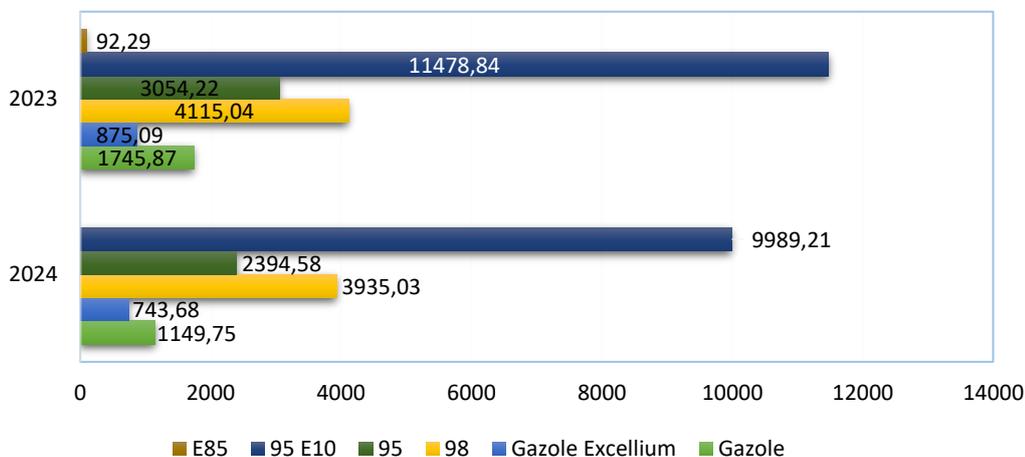
Utilisation des véhicules par les services en 2024



En 2024, 223 329 km ont été parcourus avec les 19 véhicules, soit une hausse de 8,33 % par rapport à 2023.

Le coût annuel des carburants s'élève sur un an à 18 212,25 €, ce qui représente une baisse de 17,3 % par rapport à 2023 (21 361,25 €).

Dépenses de carburants - 2023 et 2024



5. La reprographie

Ont été commandés en 2024 :

- 720 ramettes format A4 : + 64 % par rapport à 2023 ;
- 120 ramettes format A3 : + 85 % par rapport à 2023 ;
- 20 000 enveloppes de tous types : - 10 % par rapport à 2023 ;
- 16 ramettes format A5 (pas de commande en 2023) ;
- 5 rouleaux de Paperboard.

En 2024, un réassort des ramettes formats A4 et A3 a été nécessaire au vu du stock restant, ce qui explique l'augmentation des commandes.

6. Les archives

17 référents archives, répartis dans les différents services du CDG 35, ont en charge le préarchivage et, en fonction du tableau de gestion leur étant affecté, externalisent ou versent leurs archives. En 2024, 2 départs de référents ont eu lieu (Conseil et Développement, Ressources).

Un stagiaire de niveau Master 2 - Archives de l'Université d'Angers est venu renforcer l'équipe pendant quatre mois de février à juin. Il a été chargé du classement d'un fonds du service Statuts - Rémunération et a réalisé un tableau de gestion pour l'équipe Accueil - Logistique - Communication.



▸ Archivage papier

Ce sont plus de 101 mètres linéaires d'archives qui ont été traités en 2024, dont :

- 7 mètres linéaires d'archives versées,
- 54,75 mètres linéaires d'archives externalisées,
- 40,1 mètres linéaires d'archives éliminées.

Les **versements** représentent 7 mètres linéaires répartis comme ci-après :

- Direction Générale : 2,25 ml,
- Service Ressources - Finances : 0,1 ml,
- Service Ressource - Logistique : 0,5 ml,
- Service Mobilité - Emploi - Compétences : 0,1 ml,
- Service Conditions de Travail : 6 ml.

Les **externalisations** représentent 54,75 mètres linéaires, décomposées comme ci-après :

- Service Ressources :
 - Activité Finances : 2,25 ml,
 - Activité RH : 0,75 ml,
- Service Statuts - Rémunération : 6,15 ml,
- Service Mobilité - Emploi - Compétences : 1,05 ml,
- Service Conditions de Travail : 44,55 ml (ce volume s'explique par l'important chantier de traitement sur les archives des instances médicales initié en 2022).

Les **éliminations** représentent 40,1 mètres linéaires, décomposées comme ci-après :

- Service Ressources
 - Finances : 5,25 ml,
 - RH : 0,6 ml,
- Service Statuts - Rémunération : 13,7 ml.

Ce volume conséquent par rapport aux années précédentes s'explique par l'élimination des dossiers papiers des agents des collectivités affiliées à la suite de leur numérisation. Un volume supérieur est prévu en 2025 car un agent a été spécifiquement recruté en renfort pour cette mission.

- Service Mobilité - Emploi - Compétences : 1 ml,
- Service Conditions de Travail : 6,2 ml.

Ce volume s'explique par l'important chantier de traitement sur les archives des instances médicales initié en 2022. La durée de conservation étant de 80 ans à partir de la date de naissance, les dossiers de saisine des agents nés entre 1918 et 1943 ont été éliminés. Un échantillonnage a cependant été pratiqué.

- Service Concours - Examens : 13,35 ml.

Archivage électronique

Dans ce domaine, différents travaux ont été poursuivis et d'autres initiés :

- Système d'archivage électronique SESAM :

La mise en production a rencontré des difficultés techniques. 441 dossiers relatifs à trois opérations de concours de 2020 ont été versés (Éducateur des APS principal de 1^{ère} et 2^{ème} classes, Auxiliaire de puériculture). Des envois sont de nouveau prévus début 2025 en lien avec le GIP Informatique et le CDG 59.

- **Participation à un groupe de travail piloté par l'ANDCDG** à destination des archivistes itinérants afin de mutualiser les connaissances et les méthodes de travail possibles.
- **Projet Gouvernance des données du CDG 35 :**
 - animation de 2 Comités de pilotage,
 - animation de groupes de travail en lien avec les responsables de service, d'activités, référents archives et l'équipe Informatique afin de définir la future arborescence du CDG pour début 2025,
 - pilotage et organisation de la deuxième matinée de « jaille » numérique du 21 novembre. Cet évènement, qui a rassemblé 61 agents, a permis de libérer 120 Go d'espace sur le serveur, soit 15 % du volume de données stockées.
- **Réflexion sur une offre de service archivage en collectivités :** étude de marché et animation de deux réunions avec le Département.



7. La sécurité incendie du CDG 35 et de la copropriété

Les actions menées en 2024 s'inscrivent dans la continuité des années précédentes, que ce soit pour les locaux du CDG 35 ou l'ensemble du Village des Collectivités.

- **MGO : Pas de modification pour le CDG 35 ni pour les copropriétaires.**
- **Exercice d'évacuation**

- Pas d'exercice d'évacuation au VDC 3 en 2024.
- Exercice d'évacuation au VDC 1 :

Mise en place et réalisation de la manœuvre incendie pour les agents du VDC 1 le 02/07/2024 sous la direction du Responsable Unique Sécurité avec le déclenchement du boîtier alarme situé au rez-de-chaussée près du SSI à 14 h 25. L'exercice s'est parfaitement déroulé. Les agents maîtrisent la connaissance de la marche générale des opérations (MGO) en matière d'évacuation en interne mais également pour le personnel des autres établissements.



- **Exercice de confinement**

Il n'y a pas eu d'exercice de confinement en 2024.

- **Réunion annuelle guide-files et serre-files (GF et SF)**

La réunion annuelle des « guides-files et serre-files » s'est déroulée le 19/12/2024. L'ensemble des GF et SF présents à la réunion se sont réengagés pour l'année. Il faut noter quelques changements suite aux mouvements de personnel.

L'ordre du jour était le suivant : Accueil des nouveaux GF et SF / Présentation du rôle des GF et SF / Rappel de la MGO « information montante » / Rôle du responsable unique évacuation / Point de rassemblement / Retour sur l'exercice d'évacuation / Commission de sécurité.

- **Réunion annuelle avec les copropriétaires**

La réunion annuelle avec les copropriétaires s'est déroulée le 19/12/2024.

L'ordre du jour était le suivant : Rappel de la MGO « information montante » / Rappel du rôle du responsable unique évacuation / Rappel du point de rassemblement / Retour sur l'exercice d'évacuation 2024 / Gestion des prescriptions de la commission de sécurité.

➤ **Registre de sécurité**

Le registre de sécurité est à jour pour l'année 2024. Les pièces des copropriétaires pour le registre commun ont été réceptionnées et classées. Une version numérique des pièces existe également.



➤ **Les Formations**

Manipulation des extincteurs : 39 agents du CDG 35 ont suivi la formation sur la manipulation des extincteurs et la prévention incendie sur 3 dates.

➤ **Plans**

Les différents plans sont mis à jour par la société R2S pour les bâtiments VDC 1 et VDC 3. L'affichage réglementaire est aussi réalisé.

➤ **Visites Incendie et Prévention**

6 visites des nouveaux arrivants ont été réalisées pour 23 agents du CDG (08/02/2024, 15/02/2024, 17/02/2024, 04/04/2024, 09/07/2024, 03/12/2024). Ces visites sont également ouvertes au personnel déjà en poste. L'objectif est d'informer les personnes sur les règles générales de sécurité, de présenter l'organisation en place pour l'évacuation et le confinement, de reconnaître les issues de secours et le point de rassemblement mais également de réaliser une approche sur la prévention des risques.

➤ **Contrôle des installations en lien avec l'incendie**

Un suivi des tâches de sécurité-incendie, en lien avec le bâtiment ou le Village des Collectivités, est réalisé tout au long de l'année en collaboration avec le cabinet Sévigné Immobilier, syndic de la copropriété. À ce titre, il exerce les fonctions d'exploitant.

Le suivi technique des parties communes (extincteurs et blocs de secours) est pris en charge par la société R2S. L'assistante de prévention, en lien avec l'activité logistique du CDG 35, veille tout au long de l'année à la vérification de ces points et à la mise à jour du registre de sécurité.

- Les ascenseurs sont contrôlés et entretenus dans l'année par la société TKE toutes les 6 semaines.
- Les extincteurs ont été contrôlés par R2S le 14/06/2024.
- L'entreprise IGÉO contrôle également régulièrement les installations gaz et électricité. Les chaudières (entretien, ramonage et brûleur) ont été contrôlées le 02/07/2024.
- Les installations de gaz et de cuisson ont été contrôlées par SOCOTEC le 16/10/2024.
- L'ensemble du SSI a été vérifié par R2S le 08/11/24. Ce contrôle est réglementaire et annuel.
- SOCOTEC a effectué la vérification des installations électriques le 16/10/24.
- Les installations de cuisine ont été contrôlées du 04 au 05/04/24 par SBCP.



Les systèmes d'information internes du CDG 35

L'activité Systèmes d'Information internes a pour missions principales au sein du CDG 35 :

- le maintien en condition opérationnelle des outils informatiques et de communication,
- la définition des grandes évolutions du système d'information, en lien avec les orientations stratégiques de l'établissement et en collaboration avec les services,
- la conformité juridique et réglementaire du SI.



A. L'activité IT : Technologie de l'Information



L'activité IT gère l'ensemble du parc informatique (équipements réseaux, serveurs, ordinateurs, périphériques, photocopieurs, imprimantes, visioconférence, gestion de stock, remplacement des cartouches d'encre). Elle a également en charge le parc téléphonique (infrastructure télécom, central téléphonique, téléphones) et les abonnements associés.

L'activité met annuellement à niveau les outils et veille au bon fonctionnement et à la disponibilité de l'ensemble du système.

1. Évolutions

▸ Infrastructure réseau

- Wifi

Ajout d'un portail captif pour contrôler les accès au réseau wifi (VDC 1 et VDC 3).

- Pare-feu

Remplacement de l'ancien pare-feu par 2 nouveaux pare-feu redondés.

- Cœur de réseau

Remplacement de l'ancien cœur de réseau par 2 nouveaux cœurs de réseau redondés.

- Switchs

Remplacement de tous les switchs réseau.

- Prises réseaux

Remplacement de toutes les prises réseaux du VDC 1 en raison de dysfonctionnements réguliers observés depuis plusieurs années.

- Liaisons fibre

De nouveaux liens fibres ont été ajoutés entre les équipements redondés.

- Travaux dans les bureaux

Modification/ajout de prises réseau dans certains bureaux.

▸ Téléphonie

Généralisation du déploiement de la **téléphonie sur PC** et retrait des anciens téléphones numériques.

2. La gestion du parc

‣ Les matériels utilisateurs

- Acquisition de 15 sacs à dos,
- Acquisition de 10 écrans 27 pouces.

‣ Périphériques

- Acquisition de 20 souris sans fil,
- Acquisition de 10 souris filaires,
- Acquisition de 11 souris ergonomiques,
- Acquisition de 10 supports ergonomiques pour PC,
- Acquisition de 10 claviers,
- Acquisition de 10 webcams,
- Acquisition de 5 imprimantes pour médecins,
- Acquisition de 3 scanners pour médecins,
- Acquisition de 3 bras articulés,
- Acquisition de micros multimédia,
- Acquisition d'1 clé Firestick,
- Acquisition d'1 système nomade micro/haut-parleur/caméra (chouette).



‣ Les logiciels utilisateurs

- Acquisition de 2 licences Adobe Creative Cloud,
- Acquisition de 5 licences Sketchup Pro.

‣ Réseau

- Acquisition de 2 pare-feu redondés,
- Acquisition de 2 cœurs de réseau redondés,
- Remplacement de tous les switchs réseau,
- Remplacement de toutes les prises réseau.

‣ Serveurs

- **Maintenance des serveurs** (création de nouveaux services, extinction de services obsolètes, mise à jour de systèmes d'exploitation et de logiciels).

‣ Administration et sécurité

- **Gestion des sauvegardes** : vérification des sauvegardes, restaurations à la demande des services,
- **Surveillance serveurs et infrastructure** : vérification et résolution des problèmes (réseaux, liens télécoms),
- **Optimisation serveurs** : amélioration des réglages serveurs,
- **Déploiement de poste informatique** : mise à jour des logiciels, pilotes, BIOS, systèmes d'exploitation,
- Rédaction et mises à jour de **procédures techniques**,
- Mises à jour **antivirus**.

▸ Téléphonie

- Fin de la migration vers la **téléphonie sur PC**,
- Acquisition de 18 **smartphones**,
- Acquisition logicielle pour la gestion du standard téléphonique sur PC,
- Acquisition nouveau logiciel de gestion de flotte de smartphones.

▸ Relations avec les fournisseurs

- **Gestion des contrats de maintenance** : contrats initiaux et gestion des renouvellements de contrats ;
- **Gestion de la facturation** : gestion des pièces comptables et saisie des factures pour la comptabilité analytique ;
- **Sollicitation et accueil de prestataires externes** : contacts techniques et commerciaux pour informations et prospection ;
- **Dépannages matériels** : gestion des demandes de dépannages en lien avec les prestataires externes (photocopieurs, vidéoprojecteurs, audio-vidéo, bâtiment...).

3. L'assistance

L'assistance représente une part importante de l'activité informatique. Elle est destinée à faciliter l'usage de l'informatique et à optimiser les ressources mises à disposition.

▸ Installations de postes

- **Dépannages utilisateurs** : dépannages courants des utilisateurs (problèmes logiciels, matériels, réseaux, téléphonie fixe et mobile, tablettes...) ;
- **Installation informatique pour les nouveaux arrivants** : préparation des comptes et droits, installations ordinateurs, téléphones, smartphones, brassages réseaux, réaménagement de bureaux ;
- **Prêt de matériels informatiques** : ordinateurs libre-service, vidéoprojecteurs, télécommandes Powerpoint, prêts longue durée ;
- **Renouvellement du parc informatique et téléphonique** : remplacement des anciens ordinateurs et téléphones ;
- **Commande de dépannages et de modifications de l'infrastructure du bâtiment** (prises électriques, prises informatiques et téléphoniques, goulottes, climatiseurs, badges) ;
- Maintenance de la flotte mobile (60 smartphones) ;
- Réalisation d'entrées/sorties des matériels informatiques disponibles à la réservation ;
- **Installation de nouveaux ordinateurs** (renouvellement du parc informatique et pour les nouveaux arrivants) ;
- **Réinstallation d'ordinateurs** (ordinateurs de formation, ordinateurs d'épreuve de concours, ordinateurs pour nouveaux arrivants et ordinateurs de remplacement en raison de problèmes techniques) ;
- **Déménagements de bureaux** en fonction des réorganisations des services.



Assistance photocopieurs

- Commande et suivi de **dépannages des photocopieurs** avec le prestataire ;
- **Gestion des consommables photocopieurs/imprimantes** : commande de cartouches et d'agrafes, stockage, remplacement des cartouches (avec le soutien de l'activité Logistique sur une partie de l'année).



Installation de salles informatiques

- **Installation d'ordinateurs** dans des salles de formation et mise en réseau ;
- Montage/démontage de salles informatiques pour des **sessions de formation** ;
- Montage/démontage de salles informatiques pour des *épreuves de concours*.

Visioconférence

- Gestion des demandes d'installation de matériels pour sessions de **visioconférence**.

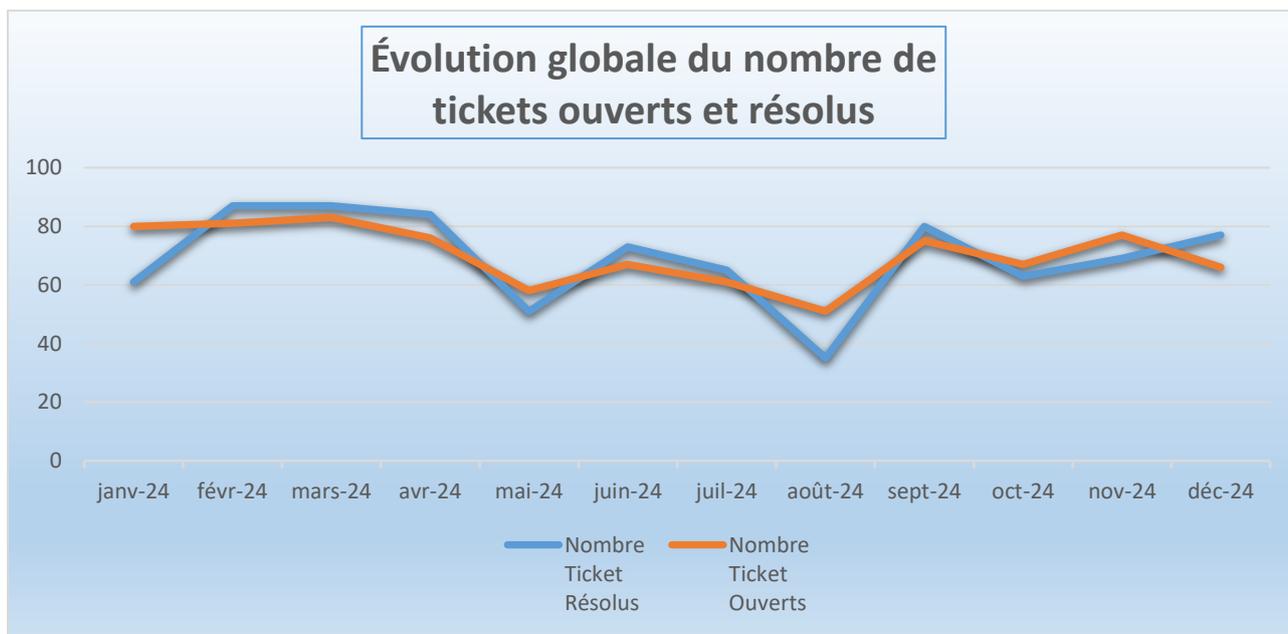
Logiciels autres

- **Logiciels bureautiques** Outlook, Word, Excel, Powerpoint.

4. Statistiques

Le **logiciel de gestion des tickets** (GLPI) permet de réaliser des rapports mensuels et un rapport global annuel :

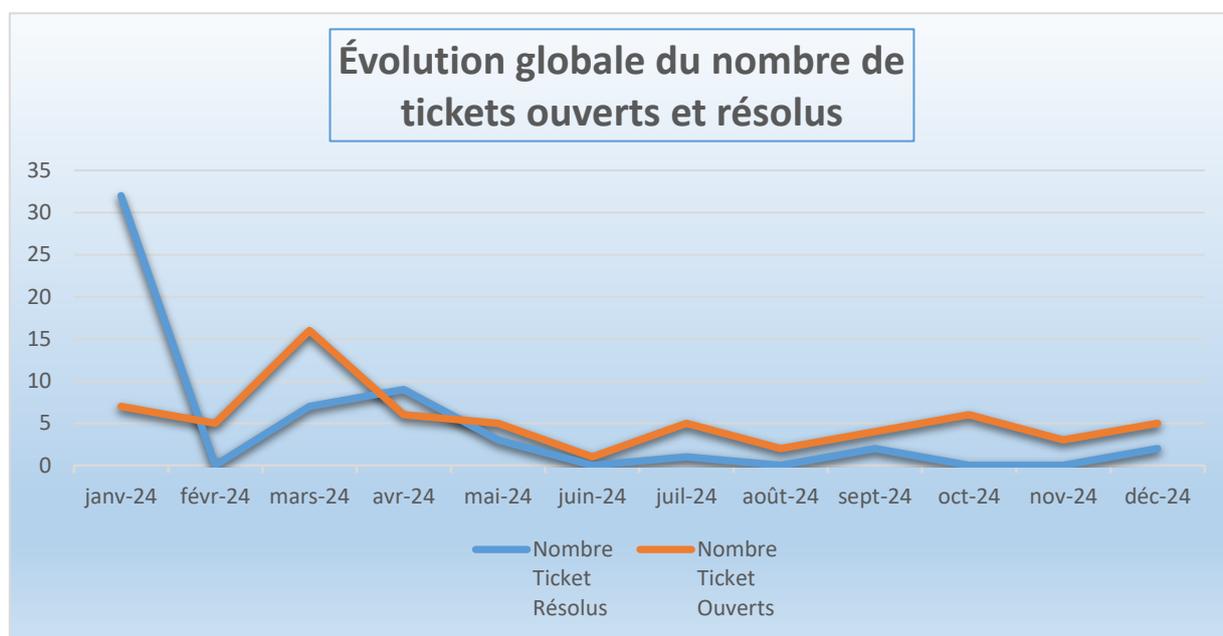
Évolution du nombre de tickets « informatique » ouverts et résolus en 2024



	Total 2024	janv-24	févr-24	mars-24	avr-24	mai-24	juin-24	juil-24	août-24	sept-24	oct-24	nov-24	déc-24
Nombre Ticket Résolus	832	61	87	87	84	51	73	65	35	80	63	69	77
Nombre Ticket Ouverts	842	80	81	83	76	58	67	61	51	75	67	77	66

Top 10 catégorie de ticket informatique	Nombre de tickets ouverts	Nombre de tickets résolus
Autres	203	200
Ajout/Modification droits d'accès	147	134
Matériels divers	69	71
Installation autre matériel	37	37
Mise à jour logiciel	33	34
Informatique	30	29
Télétravail	27	27
Installation Logiciels	29	29
Nouvel Arrivant	26	25
Installation/Paramétrage téléphone	23	23

Évolution du nombre de tickets « diffusion numérique / GRC » ouverts et résolus en 2024



	Total 2024	janv- 24	févr- 24	mars- 24	avr- 24	mai- 24	juin-24	juil-24	août-24	sept-24	oct-24	nov- 24	déc- 24
Nombre Ticket Résolus	56	32	0	7	9	3	0	1	0	2	0	0	2
Nombre Ticket Ouverts	65	7	5	16	6	5	1	5	2	4	6	3	5

Top 5 catégorie de ticket diffusion numérique	Nombre de tickets ouverts	Nombre de tickets résolus
Diffusion Numérique > PFE/SESF (Plateforme d'échanges de documents)	24	15
Diffusion Numérique > Site intranet du CDG35	14	13
Diffusion Numérique > Extranet (espace collectivités, Itinérants, Partenaires)	7	10
Diffusion Numérique > GED (Gestion électronique de Documents)	7	4
GRC > Droits	4	5

Les tickets « ouverts » non résolus nécessitent des échanges avec les prestataires concernés, voire une analyse approfondie.

B. Les applications du SI

Dans le cadre de projets informatiques et en lien avec la stratégie du CDG 35, le rôle de l'équipe est le suivant :

- Proposer des solutions fonctionnelles et techniques en adéquation avec l'architecture SI du CDG 35 ;
- Épauler les services dans la définition des projets ;
- Participer à l'écriture des cahiers des charges et prendre part aux procédures d'achat des outils ;
- Assurer l'intégration, la mise en production ainsi que le suivi fonctionnel et technique des outils informatiques et de télécommunications.

1. Urbanisation du SI

Des travaux sont menés avec le GIP sur l'urbanisation des logiciels du GIP et leur intégration dans les SI des CDG.

Les deux projets principaux en cours d'étude sont une base de référence des tiers (Collectivités et Agents) ainsi qu'une brique logicielle permettant l'authentification unique d'un utilisateur dans le SI ainsi que la gestion de ses droits d'accès.

Plusieurs applications métiers étant en cours de renouvellement, il est important de considérer l'ensemble pour trouver les solutions répondant aux besoins de chaque métier tout en considérant ce qui peut être mutualisé ou réalisé par des solutions déjà en place. Ceci permet d'éviter la démultiplication des applications et d'optimiser les dépenses ainsi que le temps en support utilisateur.

2. Sécurité

- Sensibilisation au Phishing

La solution de sensibilisation au phishing est maintenue afin de maintenir la vigilance sur les tentatives de phishing. Elle est constituée de tutoriels vidéo et d'envois de mails simulant des attaques par phishing afin d'entraîner les agents dans leur reconnaissance.

3. Applications métier

- Gestion des missions temporaires

Le remplacement de cette application est en cours d'étude car le GIP informatique des CDG a indiqué que cette application ne serait plus maintenue.

- Logiciel de comptabilité analytique

Le remplacement de cette application est en cours de préparation. Le GIP informatique des CDG développe une nouvelle version de l'application comptabilité analytique en mode fermé (nommée COST).

- Logiciel de suivi des visites médicales

Le remplacement de cette application ou l'évolution vers le nouveau produit de l'éditeur actuel est en cours de cours d'étude suite à l'annonce de la fin de maintenance de cette application.

- Plateforme d'échange

La plateforme d'échange utilisée pour échanger des documents entre le CDG 35 et les collectivités avait été mise en place en même temps que le site internet actuel. Afin de généraliser son usage à l'ensemble des activités du CDG 35 en fonction des besoins exprimés et d'utiliser une ergonomie à jour, le remplacement de cette application est en cours d'étude.

4. Site internet

La refonte du site internet est en cours. Une étude conjointe avec les CDG 56 et 29 a été menée afin d'identifier les mutualisations possibles sur les plans fonctionnels et techniques.

Le déploiement est prévu pour le milieu de l'année 2025.

5. Microsoft 365

La trajectoire de déploiement se poursuit.

Le nombre de fonctionnalités offerte par Microsoft 365 augmente et évolue, nécessitant une veille permanente pour accompagner les utilisateurs et répondre aux nouveaux besoins.

6. Gestion de la Base de Données GIP 'Contacts'

Cette base de données est composée de deux entités principales : des individus et des établissements.

Les individus représentent les élus et les agents des collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine et, accessoirement, des autres territoires français.

Les établissements représentent les collectivités et les entreprises des domaines public et privé en relation avec les services du CDG 35. Les saisies effectuées permettent d'alimenter "Contacts", l'outil GIP du CDG 35. Cette base reste la référence pour satisfaire, entre autres, les transferts des demandes des services, effectuer le suivi de l'import paie et autres fonctionnalités ponctuelles.

La Base de Données 'Contacts' est constituée de 10 annuaires :

- 1 Annuaire de référence (source des créations et transferts) ;
- 9 Annuaires spécifiques, dont :
 - 4 Annuaires de type « applicatif » :
 - Annuaire Comptabilité Analytique,
 - Annuaire Déplacement,
 - Annuaire Missions Temporaires,
 - Annuaire Rémunération.
 - 5 Annuaires de type « correspondance » :
 - Bilan Social,
 - Cdg35 : Agents permanents,
 - Cdg35 : Bureau,
 - Cdg35 : Conseil d'Administration,
 - Médecine Pro.

Au cours de l'année écoulée, 3 294 saisies ont été effectuées, soit une évolution constante par rapport à N-1.

Services	Saisies	Particularités/observations
CONCOURS	345	Intervenants & Surveillants
MÉDECINE PRO	2 476	Visites médicales & MAJ situation des Agents & Référénts
SMEC	228	MAJ situation des agents en mission
RESSOURCES HUMAINES	31	Agents
MISSIONS TEMPORAIRES	160	Itinérants / Portages de contrat
C° CONSULTATIVES PARITAIRES	15	Associations Individus
CST 35	1	Associations Individus
ÉTABLISSEMENTS	4	Demandes ponctuelles
DIRECTION GÉNÉRALE	2	Demandes ponctuelles
RÉMUNÉRATION - RH (Import Paie)		Demandes ponctuelles
COMITÉ MÉDICAL & C° RÉFORME	10	Demandes ponctuelles
GIP - FINANCES	22	Création nouveaux guichets bancaires = Saisies RIB
TOTAL GÉNÉRAL	3 294	

C. Diffusion numérique

Depuis la mise en place de l'activité SI internes, la proximité entre les dossiers liés à la diffusion numérique et le système d'information est très forte. Elle implique une réflexion commune, une attention aux infrastructures et outils, ainsi que des relations avec les mêmes prestataires.

1. Les actions menées

- Coordination des évolutions de la plateforme d'échanges de documents sécurisée et du prestataire (définitions des besoins avec les métiers, tests, paramétrages).
- Paramétrage et mise à jour du portail Internet, de la plateforme d'échanges de documents sécurisée, de la GED, de Partage et collaboration (outil proposé par Mégalis), des réseaux sociaux (Instagram, Facebook, compte Google pour la gestion de la chaîne YouTube)
- Coordination et mise en place du RGS (Référentiel Général de Sécurité) sur les activités du CDG 35 mettant en œuvre des outils en lien avec du public.
- Mise en place du RGAA (Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité) et du RGEN (Référentiel général d'écoconception de services numériques) sur le nouveau site internet.
- Soutien aux collègues utilisateurs des applications, aux agents des collectivités et aux agents itinérants qui prend également une place importante dans l'activité et l'organisation du portail.

En 2024, chaque établissement d'Ille-et-Vilaine a un compte individuel qui est mis à jour sur « l'espace collectivités ». L'application "plateforme d'échanges de documents sécurisés" du CDG 35 représente 650 comptes établissements, 160 comptes itinérants.

L'interface de la plateforme d'échanges de documents (PFE) permet de récupérer automatiquement des fichiers générés par des applications métiers sources qui sont déposés sur les comptes des collectivités. L'utilisation de cet outil permet d'échanger de façon sécurisée les états de paies des collectivités ainsi que tous les éléments liés à la carrière des agents d'Ille-et-Vilaine. Ils représentent entre 2 000 et 5 600 fichiers déposés tous les mois, pour un volume de plus de 500 Mo par mois.

Les échanges sur la plateforme sont généralisés avec les agents itinérants afin de sécuriser, et d'optimiser l'organisation administrative et comptable (et afin de ne pas saturer les messageries individuelles).

Volume des échanges de documents sur l'année 2024 par thématiques

2024	Itinérants	États de paie
TOTAL de janvier à décembre 2024	3 800	41 500

2. La diffusion des ressources documentaires

Le service Ressources, via le site internet et les envois dématérialisés, assure la diffusion de la documentation produite par les services du CDG. Il s'agit des notes d'information et des fiches relevant de différentes thématiques RH (statut, prévention, indisponibilité physique et santé).

L'année 2024 se place dans la continuité du projet de mutualisation des ressources documentaires. La mise en commun de la documentation entre les 4 CDG bretons se poursuit. Les 4 CDG utilisent 4 types de documents : la fiche, le modèle, le diaporama et le guide.

▸ Les fiches mutualisées en 2024

La mutualisation des ressources documentaires entre les CDG bretons se traduit par la publication de nouveaux documents.

La procédure de mutualisation vise à responsabiliser les référents pilotes au sein de chaque CDG et à élargir les thématiques. Il leur revient de prendre en main leur thématique pour amorcer des discussions entre référents. En 2024, la production de documents mutualisés s'élève à 15 documents (28 en 2023, 28 en 2022, 47 en 2021, 24 en 2020, 42 en 2019, 20 en 2018, 30 en 2017, 40 en 2016, 20 en 2015).

Tableau récapitulatif des mises à jour et créations de documents mutualisés en 2023, les fiches, les guides et les modèles

Rémunération	Positions statutaires	Déroulement de carrières	Agents contractuels	Déontologie	Indemnité spéciale de fonction et d'engagement
10	1	1	1	1	1

▸ Les documents des collections du CDG

Tableau récapitulatif des créations et mises à jour de documents des collections du CDG 35

Fiche				Note d'info	Guide	Diaporama	Mémento	Arrêté	Documentation Concours
Statut	Prévention	Indisponibilité physique	Santé au travail						
15	14	82	5	10	19	11	1	21	240

3. Les « référents numériques »

La politique mise en place est de donner toute latitude aux référents numériques pour créer, diffuser de l'information et communiquer sur leurs activités. Les référents sont libres de leurs messages et responsables de leurs publications. Ils font leur propre communication, s'adaptent à la cible, aux lecteurs. La modération de la diffusion du contenu se fait *a posteriori*.

Les référents numériques communiquent auprès du public, mettent en ligne des documents et des actualités, transmettent des demandes et alertent en cas d'anomalie.

Cette méthode permet d'accélérer le traitement de l'information, de sécuriser et tracer l'information, de partager l'information plus facilement sur des supports différents et de renforcer le travail collaboratif.

Dans le cadre de la refonte du site internet, une réflexion est amorcée sur l'organisation de la diffusion des actualités et documentations à travers la mise en place d'une charte éditoriale.

D. Protection des données

La déléguée à la protection des données a été désignée en avril 2018 avec une date d'effet le 25 mai 2018 conformément à l'article 37 du Règlement Général sur la Protection des Données. Elle peut être contactée à l'adresse suivante : dpo@cdg35.fr.

Les attributions du délégué à la protection des données portent sur les traitements du CDG 35. Les principales missions de la fonction de délégué sont :

- Informer et conseiller le responsable de traitement et le personnel du siège.
- Informer le responsable de traitement des manquements constatés, des mesures à prendre pour y remédier, soumettre des arbitrages.
- Veiller à la mise en œuvre de mesures appropriées pour démontrer à la CNIL la conformité de nos traitements (documentation de la conformité).
- Veiller à la mise en œuvre du principe du respect de la vie privée dès la conception (c'est offrir le plus haut niveau possible de protection des données à ses utilisateurs, ses clients, pour améliorer leur confiance et la réputation de l'établissement).
- Assurer la bonne gestion des demandes d'exercice de droits, de réclamations et de requêtes formulées par les personnes concernées par nos traitements en apportant aux services le conseil et la procédure de demande de droit d'accès.
- Mettre l'établissement en position de notifier les violations des données auprès de l'autorité de contrôle concernant les éventuelles communications aux personnes concernées et les mesures à apporter.
- Tenir l'inventaire et documenter les traitements de données à caractère personnel en tenant compte du risque associé à chacun d'eux compte tenu de sa nature, de sa portée, du contexte et de sa finalité.



1. Actions engagées

Des actions variées engagées sur l'année 2024 :

- Mise à jour du registre des violations de sécurité ou failles de sécurité.
- Ajouts de mentions légales sur la protection des données dans les marchés publics, les nouveaux contrats ou des contrats existants.
- Recensement de nouveaux traitements et des traitements mis à jour au cours de l'année dans le registre des traitements.
- Réponses apportées aux collègues à la demande concernant la protection des données, par téléphone ou par e-mail, via l'adresse dpo@cdg35.fr.
- Réponses apportées aux demandes de droits d'accès, demandes de suppression, demandes de rectification, demandes de droit d'effacement ou d'opposition, pour les agents internes, les agents dont on collecte des données personnelles, les candidats aux concours, les candidats du service missions temporaires.
- Bilan protection des données : retour positif du nouveau format trimestriel pour tenir informé le responsable de traitement de la conformité de l'établissement.

2. Formation et veille

Des outils sont à la disposition de la DPD pour lui permettre de réaliser une veille, tels que le forum de l'Agora pour effectuer des recherches, partager des sujets, des questionnements ainsi que les sites de la CNIL et de l'ANSSI.

Des formations en ligne ouvertes à tous, intitulées « Les ateliers RGPD » de la CNIL, proposent aux professionnels de découvrir le RGPD. Ces formations permettent d'initier la mise en conformité de l'organisme et d'aider à sensibiliser les collègues.

Des ateliers de sensibilisation à la protection des données et à la cybersécurité ont été proposés depuis le début de l'année pour les nouveaux agents du CDG 35.

D'autre part, une sensibilisation généralisée est proposée à tous les agents internes, sous forme de « campagne de phishing ». Cette formation doit permettre, sur le long terme, d'améliorer les pratiques numériques de chacun des agents. Des formations d'e-learning sur les thématiques de la sécurité et de la protection des données doivent être suivies en continue par les agents, l'objectif étant d'optimiser la sécurité du système d'information.

3. Réseau breton et groupe de travail dans le cadre du RGPD

Le réseau de délégués à la protection des données du service public de Bretagne (créé en 2020 à l'initiative du CDG 29) se poursuit. Ce groupe, composé d'une trentaine d'établissements (dont les Conseils Départementaux 35, 22, 29, des métropoles et agglomérations), mène des réflexions sur la mise en conformité RGPD au sein des établissements publics, cherche des solutions pour mutualiser les pratiques pour avoir de l'influence sur les sous-traitants, partenaires, directions... Les 4 CDG bretons poursuivent leur travail afin d'harmoniser leurs pratiques.

Les finances et marchés publics

L'année 2024 a été marquée par des défis et des opportunités significatives : la mise en œuvre de la M57, la réflexion sur un nouveau calendrier budgétaire et la communication de données financières utiles à l'étude Trajectoire.

En parallèle, l'équipe intervient sur des missions plus transversales, permettant de contribuer à l'amélioration des pratiques : gestion de l'inventaire, suivi approfondi des cotisations...

La comptabilité analytique constitue toujours un outil d'aide à la décision majeur, notamment pour l'évaluation des tarifs et des cotisations.

Concernant les marchés publics, le service a contribué au renouvellement de certains services, tels que la location de tables et chaises pour l'organisation des concours ou la fourniture de carburants et prestations associées. De plus, un marché d'assistance à maîtrise d'ouvrage a été acté afin d'être accompagné lors du lancement en 2025 de la Convention Santé.

De nouveaux contrats ont également été signés, notamment pour la refonte de la charte graphique et du logo du CDG 35.



A. Le budget principal

1. Le compte administratif 2024

En 2024, l'épargne brute du CDG 35 a connu une baisse par rapport à 2023. Cette diminution s'explique en partie par un contexte financier non favorable et par les difficultés persistantes de recrutement, un problème déjà identifié les années précédentes. Ce constat continue d'affecter significativement les opérations du CDG 35, avec des répercussions particulièrement marquées sur le service des missions temporaires.

▸ Le fonctionnement

▪ Vue d'ensemble des dépenses et recettes réelles de fonctionnement

	CA 2023	CA 2024	Écart CA 2023/CA 2024
DEPENSES réelles de fonctionnement			
011-Charges à caractère général	2 192 336,52	2 472 735,48	280 398,96
012-Charges de personnel et frais assimilés	12 535 195,13	11 844 902,45	-690 292,68
014-Atténuation de produits	91,73	0,00	-91,73
65-Autres charges de gestion courante	711 712,79	378 329,50	-333 383,29
66-Charges financières (intérêts)	50 815,29	44 649,80	-6 165,49
67-Charges exceptionnelles	12 898,50	408,29	-12 490,21
Total	15 503 049,96	14 741 025,52	-762 024,44
RECETTES réelles de fonctionnement			
013-Atténuations de charges	153 260,88	72 566,16	-80 694,72
70-Produits des activités	14 931 011,69	13 943 380,76	-987 630,93
74-Dotations, subventions et participations	253 101,64	359 651,50	106 549,86
75-Autres produits de gestion courante	559 976,08	628 168,63	68 192,55
77-Produits exceptionnels	19 093,79	580,00	-18 513,79
Total	15 916 444,08	15 004 347,05	-912 097,03
EPARGNE BRUTE	413 394,12	263 321,53	-150 072,59

▪ La masse salariale

La masse salariale des agents du siège a connu une légère hausse de 0,23 % entre 2023 et 2024. En revanche, la part correspondant aux agents itinérants et en portage a diminué de 12,51 %. Cette baisse est directement liée à l'activité du service.

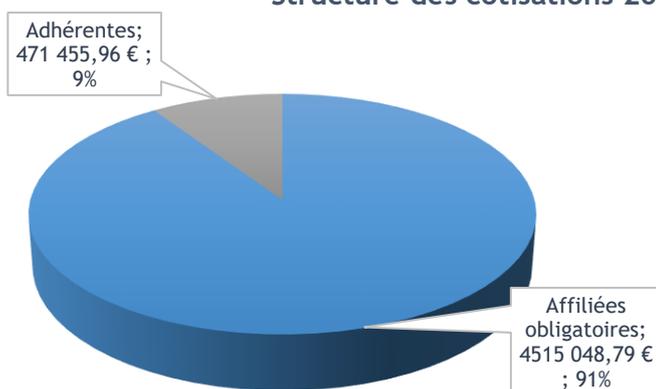
La masse salariale recouvre également la rémunération des intervenants extérieurs (intervenants de concours, surveillants, magistrats, les médecins des instances médicales, les intervenants Prémicol et AMEEP...) du personnel SIT et des FMPE pris en charge.

▪ Les cotisations

Le montant total des cotisations perçues en 2024, basé sur la masse salariale des collectivités, est de 4 986 504,75 €, soit une augmentation de 7,71 % par rapport à 2023.

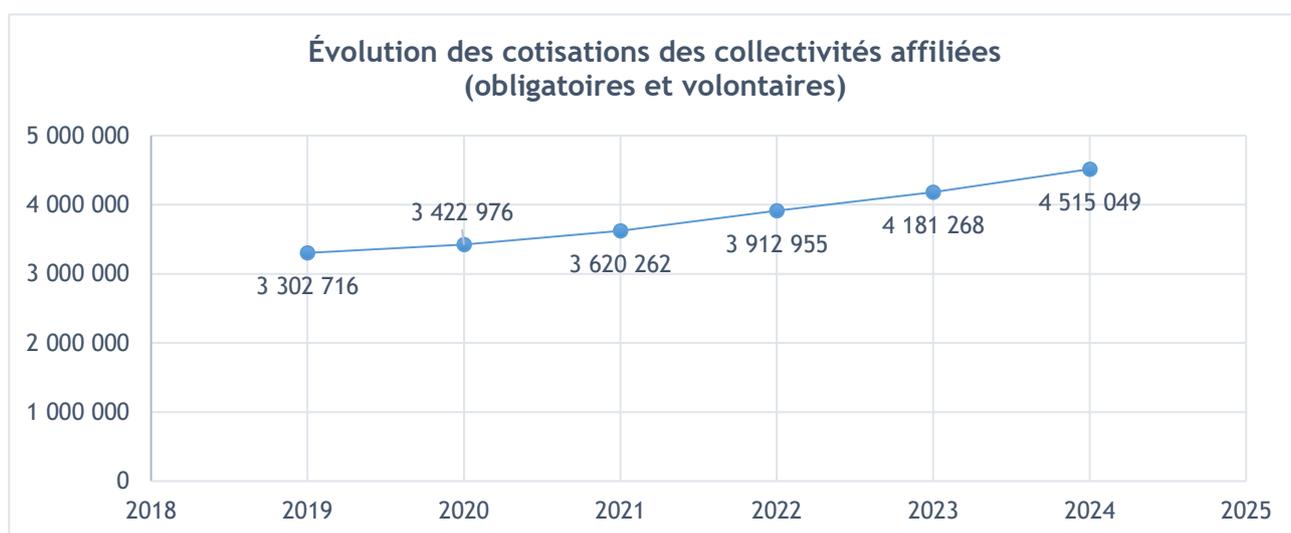
Une augmentation expliquée en partie par la réévaluation du taux de la cotisation additionnelle pour les collectivités affiliées, au 1^{er} janvier 2024 (adoption d'un taux à 0,45 %).

Structure des cotisations 2024



➤ Les cotisations des collectivités affiliées

Concernant les collectivités affiliées obligatoires, les cotisations obligatoires et additionnelles ont représenté 91 % du produit des cotisations versées en 2023, soit 4 515 048,79 €.

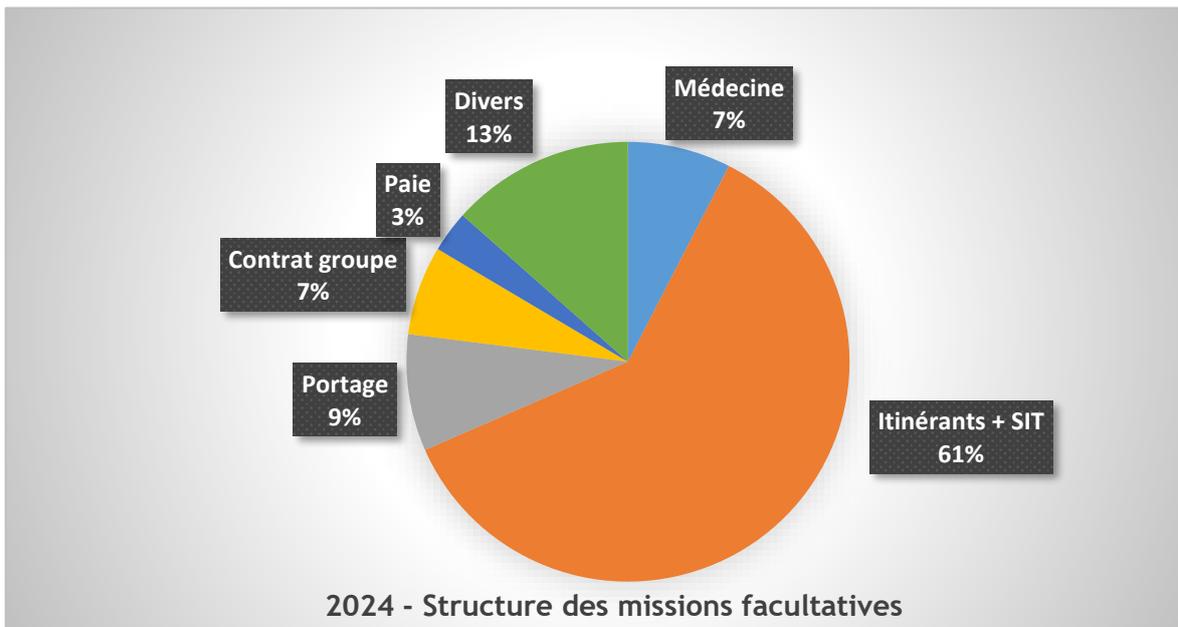


➤ Les cotisations des collectivités adhérentes

Depuis 2014 et dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, les collectivités adhérentes s'acquittent d'une cotisation auprès du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine. En 2024, ce produit s'élève à 471 455,96 € et se répartit comme suit :

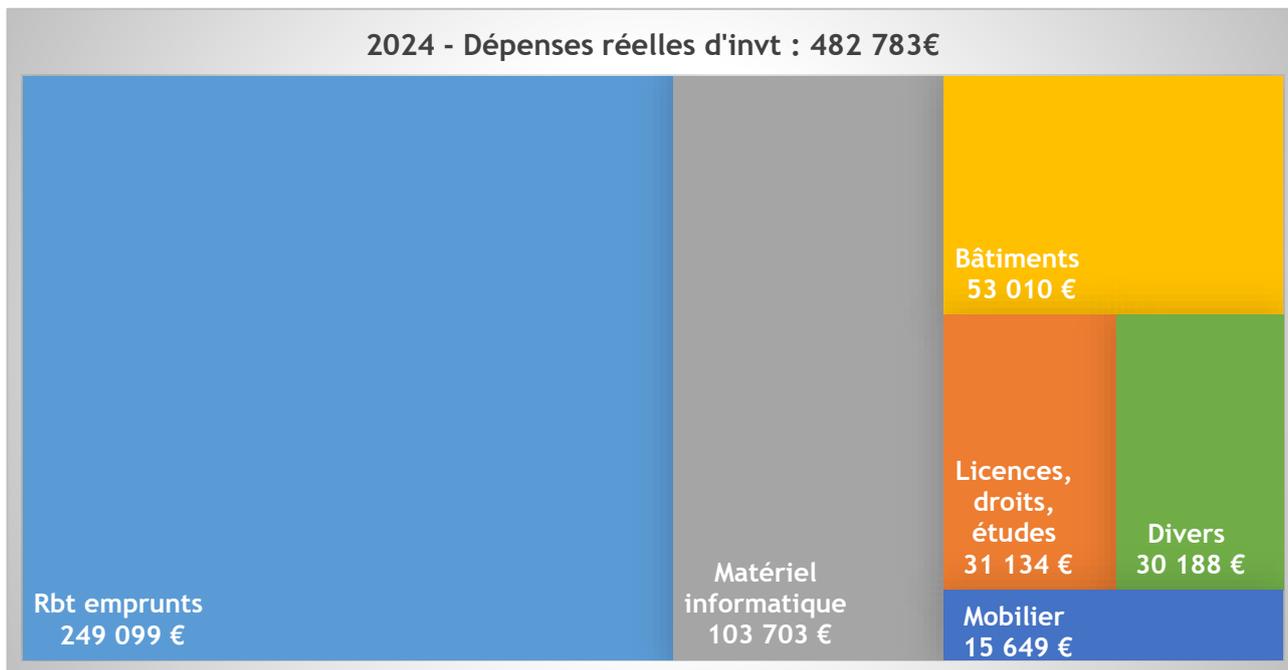
Collectivité	Montant	En %
Rennes	128 301.18 €	27 %
Saint-Malo	35 246.76 €	7 %
Fougères	12 679.68 €	3 %
SDIS 35	42 314.70 €	9 %
CR Bretagne	64 308.97 €	14 %
Conseil Départemental 35	117 381.23 €	25 %
Rennes métropole	71 223.44 €	15 %
TOTAL	471 455.96 €	100 %

▪ Les missions facultatives facturées



La partie intitulée « divers » regroupe les missions RGDP, conseil en organisation, conseil en recrutement, missions d’inspection, compta analytique...

◆ L’investissement



Comme chaque année, les dépenses d’investissement concernent les acquisitions informatiques, l’achat de mobilier, de véhicules.

De plus, le FCTVA représente une recette de 60 659 €.

2. Le budget primitif 2025

Ce budget primitif 2025 ne prend pas en compte les résultats de l'exercice précédent, en fonctionnement ainsi qu'en investissement. En effet, ces derniers n'étant pas encore définitifs lors du vote de cette étape, il convient de ne pas les intégrer. L'établissement procédera, dans un deuxième temps, au vote d'un budget supplémentaire, une fois ceux-ci définitivement arrêtés et validés.

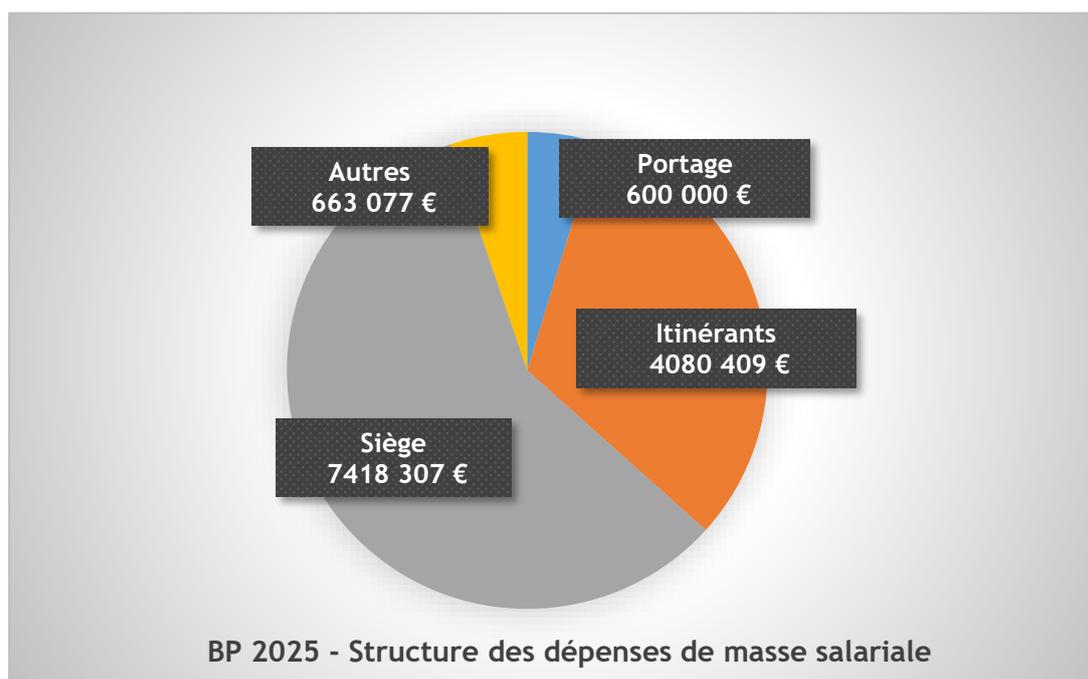
▸ Le fonctionnement

▪ Les dépenses de fonctionnement

Chapitre	BUDGET 2025	
011 - Charges à caractère général	1 764 761 €	11,73 %
012 - Charges de personnel	12 739 891 €	84,66 %
014 - Atténuation de produits	0 €	0,00 %
65 - Autres charges de gestion courante	252 673 €	1,68 %
66 - Charges financières	41 000 €	0,27 %
67 - Charges exceptionnelles	30 000 €	0,20 %
042 - Dotations aux amortissements	220 000 €	1,46 %
TOTAL	15 048 325 €	100,00 %

Concernant les dépenses de fonctionnement, il est constaté une prépondérance des charges liées à la masse salariale.

La structuration des dépenses de masse salariale est la suivante :



La masse salariale des agents du siège représente 58 % de la masse salariale totale.

La catégorie «Autres» regroupe les charges des différents intervenants, des surveillants concours, des élus...

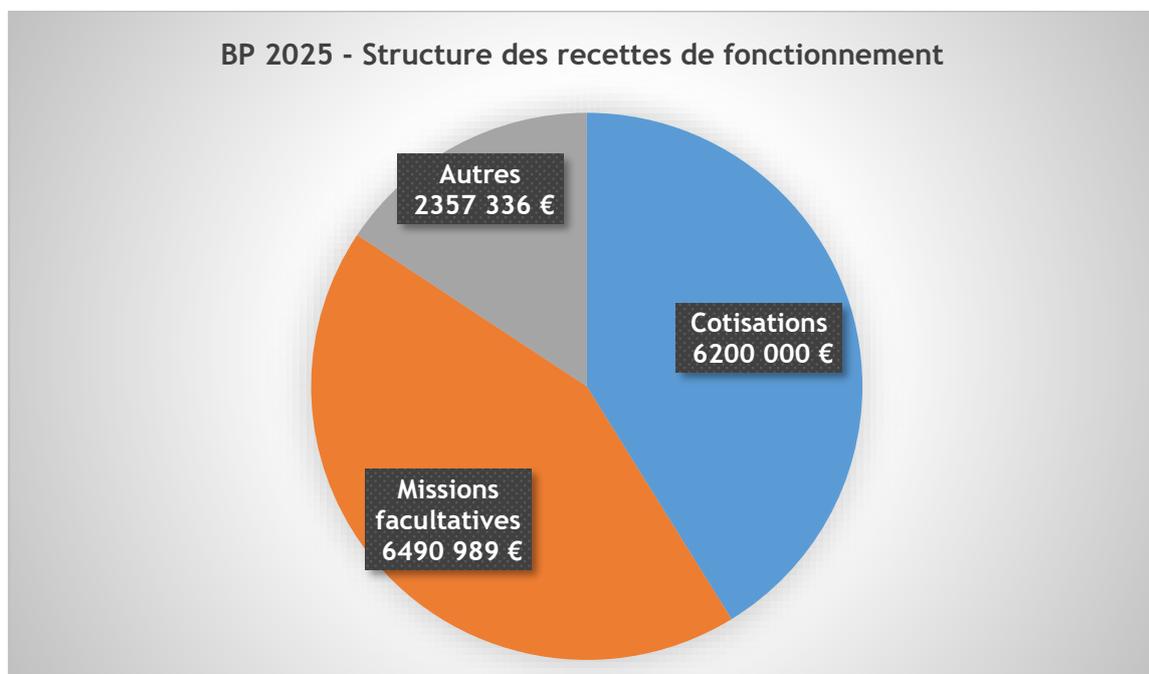
▪ **Les recettes de fonctionnement**

Chapitre	BUDGET 2025	
002 - Excédent reporté	0 €	0,00 %
013 - Atténuation charges	220 000 €	1,46 %
70 - Produits des activités	13 995 455 €	93,00 %
74 - Dotations, subventions	311 835 €	2,07 %
75 - Autres produits de gestion courante	520 535 €	3,46 %
77 - Produits exceptionnels	500 €	0,00 %
TOTAL	15 048 325 €	100,00 %

Les recettes du chapitre 70 - produits des activités sont issues principalement de la facturation des missions facultatives et du produit des cotisations.

Les autres recettes constituent les remboursements divers, tels que la masse salariale des budgets annexes, ainsi que les recettes issues de conventionnements.

La structuration des recettes de fonctionnement est la suivante :



Avec la mise en place de la cotisation Santé en 2025, il est constaté un équilibre des recettes entre les missions facultatives et les recettes issues des cotisations.

▸ L'investissement

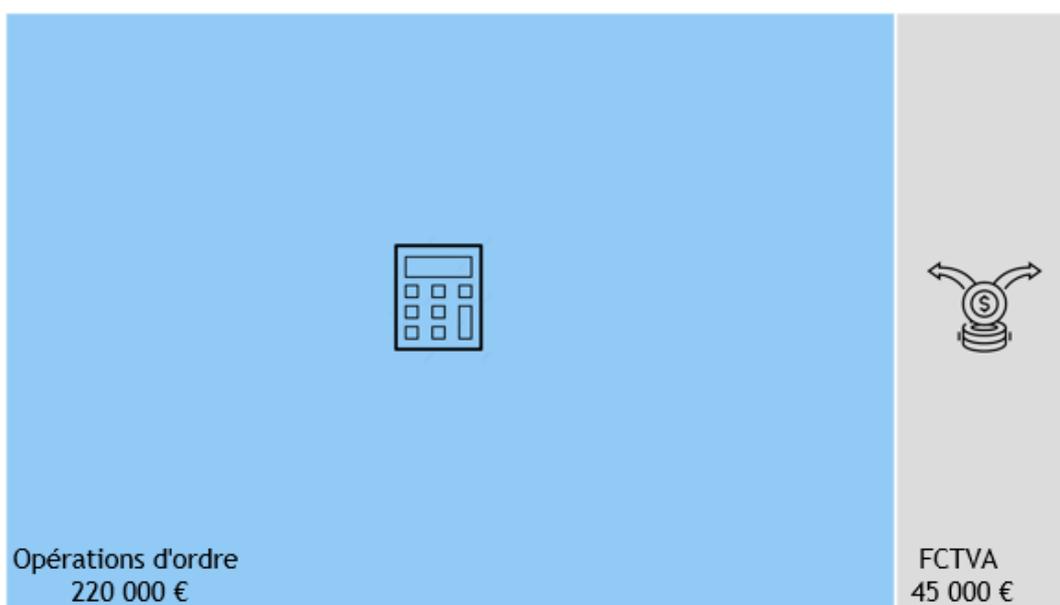
Au BP 2025, la section d'investissement s'équilibre à hauteur de 265 000 €.

▪ La structuration des dépenses d'investissement



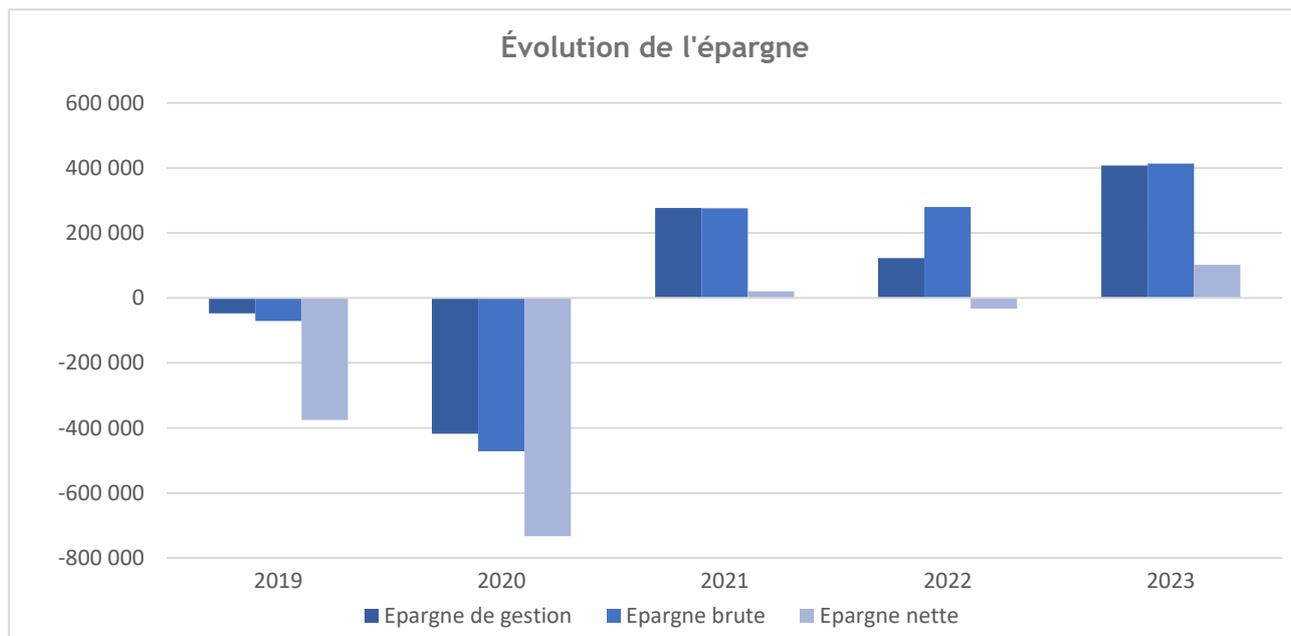
Les dépenses d'investissement sont inscrites pour couvrir les besoins des services, tels que les achats de matériels informatiques, véhicules, mobiliers et pour financer divers travaux.

▪ La structuration des recettes d'investissement



Les opérations d'ordre constituent les recettes d'amortissement.

3. L'épargne



L'épargne de gestion correspond au solde des recettes et dépenses réelles courantes de fonctionnement (c'est-à-dire le solde des recettes et dépenses réelles de fonctionnement retranchées des charges financières, ainsi que des recettes et charges exceptionnelles).

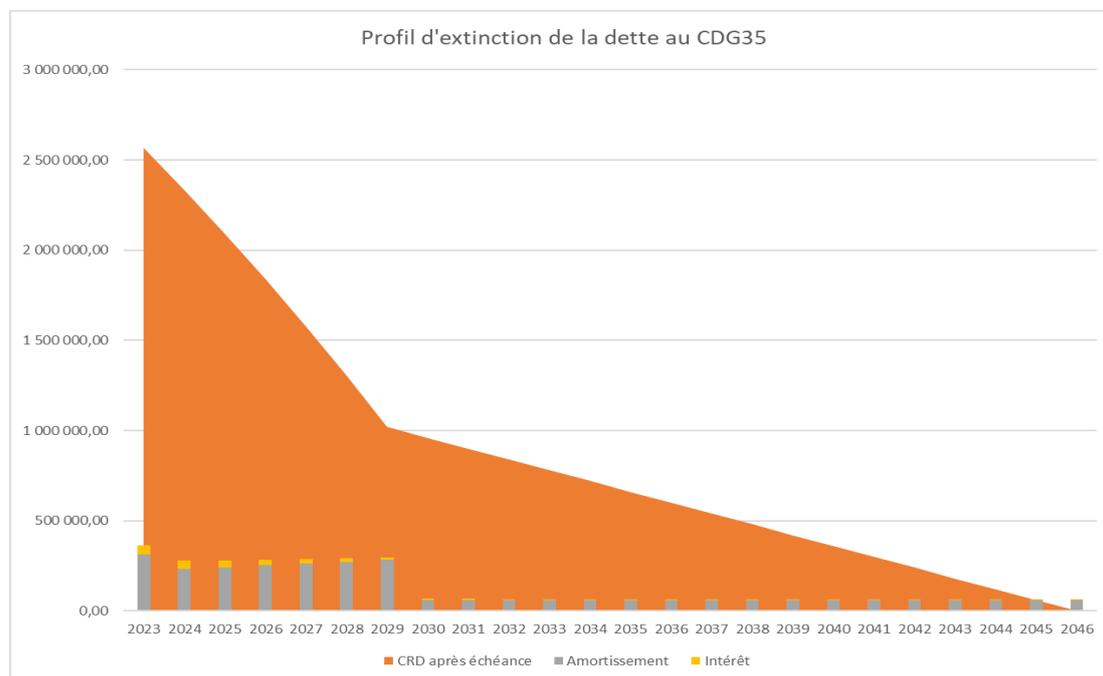
L'épargne brute correspond au solde des recettes et dépenses réelles de fonctionnement (charges financières et opérations exceptionnelles comprises). Cela correspond aux moyens disponibles pour financer les dépenses de la section d'investissement.

L'épargne nette correspond à l'épargne brute retranchée du remboursement du capital des emprunts. Cela correspond aux moyens disponibles pour investir.

4. La dette

Au 31/12/2024, la dette du budget principal du Centre de Gestion 35 est constituée de 2 emprunts, l'un auprès de la Caisse Française de Financement local et l'autre auprès du Crédit Mutuel de Bretagne.

Le 3^{ème} emprunt, contracté en 2008 pour l'acquisition du 2^{ème} niveau du VDC 1, s'est terminé au 01/07/2023.



5. L'état de la dette au 31/12/2024

BUDGET	ORGANISME PRÊTEUR	OBJET DE L'EMPRUNT	CAPITAL EMPRUNTÉ	DURÉE	CAPITAL RESTANT DÛ AU 31/12/2024	TAUX D'INTÉRÊT	DATE DE LA DERNIÈRE ÉCHÉANCE
CDG 35	CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du bâtiment A - VDC 1	2 900 000,00 €	20 ans	1 012 927,10 €	FIXE 2,95 %	01/10/2029
CDG 35	CREDIT MUTUEL DE BRETAGNE	Financement de l'acquisition bureaux - VDC 3	1 500 000,00 €	25 ans	1 320 000,00 €	FIXE 0,72 %	30/12/2046
TOTAL			5 685 000,00 €		2 332 927,10 €		

B. Le budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée

Le budget de la coopération Concours Grand-Ouest intégrée comprend une seule section, la section de fonctionnement.

1. Le compte administratif 2024

Pour 2024, le compte administratif du budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

	Prévu	Ordonnancé	Écart
DÉPENSES			
011-Charges à caractère général	1 746 981.07 €	1 323 583.65€	- 420 397.42 €
012-Charges de personnel et frais assimilés	498 100.00 €	462 805.00 €	- 35 295.00 €
65-Autres charges de gestion courante	101 095.00 €	891.00 €	- 100 204.00 €
TOTAL	2 343 176.07 €	1 787 279.65 €	- 555 896.42 €
RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement reporté	750 720.78 €		- 750 720.78 €
70-Produits des activités	1 592 455.29 €	1 497 592.77	- 94 862.52 €
TOTAL	2 343 176.07 €	1 497 592.77	- 845 583.30 €
Résultat de fonctionnement de l'exercice		- 289 686.88 €	
Résultat de fonctionnement reporté		750 720.78 €	
Résultat de fonctionnement cumulé		461 033.90 €	

La section de fonctionnement de l'exercice 2024 du budget annexe dégage un résultat global de clôture de 461 033,90 €.

2. Le budget primitif 2025

Pour 2025, le budget primitif du budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

Fonctionnement	DÉPENSES		RECETTES	
	011 - Charges à caractère général	1 894 681.89 €	Excédent cumulé	0.00 €
012 - Charges de personnel	658 390.00 €	70 - Produits des activités	2 554 921.89 €	
65 - Autres charges de gestion courante	1 850.00 €			
TOTAL	2 554 921.89 €	TOTAL	2 554 921.89 €	

C. Le budget annexe Coopération Concours Régionale

Le Budget de la coopération Concours Régionale comprend une seule section, la section de fonctionnement.

1. Le compte administratif 2024

Pour 2024, le compte administratif du budget annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

	Prévu	Ordonnancé	Écart
DEPENSES			
011-Charges à caractère général	1 163 056,79 €	851 959,17 €	- 311 097.62 €
012-Charges de personnel	7 960.00 €	7 960.00 €	0.00 €
65-Autres charges de gestion courante - Dépenses imprévues	40 000.00 €	0.00 €	- 40 000.00 €
TOTAL	1 211 016,79 €	859 919,17 €	- 351 097,62 €
RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement reporté	449 025.28 €		- 449 025.28 €
70-Produits des activités	761 991.51€	919 731.12 €	157 739.61 €
74-Dotations, subventions et participations	0.00 €	0.00 €	0.00 €
TOTAL	1 211 016.79 €	919 731.12 €	- 291 285.67 €
Résultat de fonctionnement de l'exercice		59 811.95 €	
Résultat de fonctionnement reporté		449 025.28 €	
Résultat de fonctionnement cumulé		508 837.23 €	

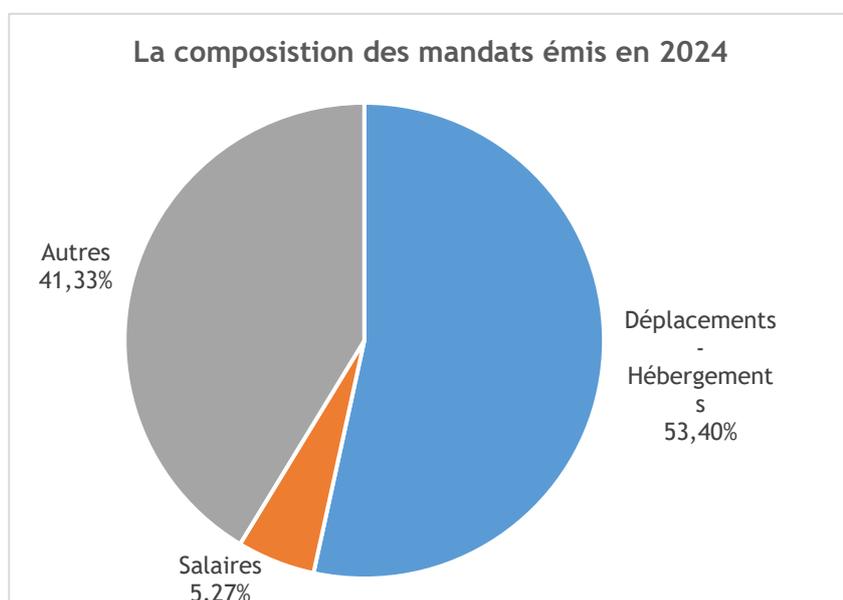
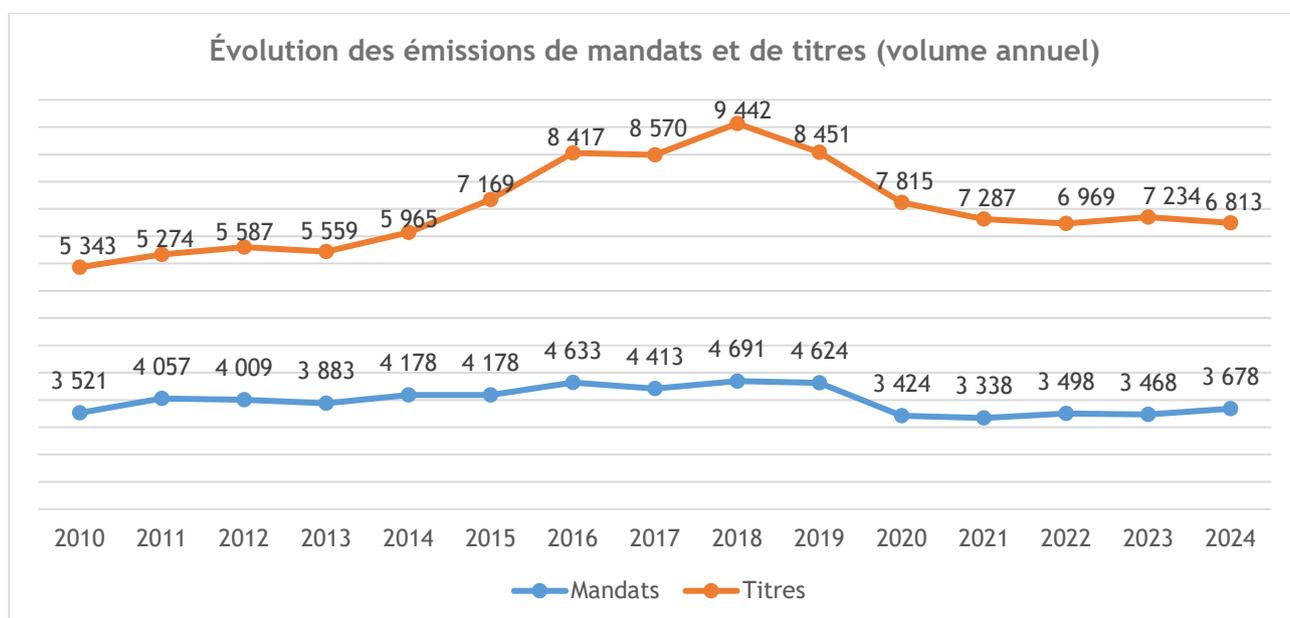
2. Le budget primitif 2025

Pour 2025, le budget primitif du budget annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

DÉPENSES		RECETTES		
Fonctionnement	011 - Charges à caractère général	960 444.67 €	Excédent cumulé	0.00 €
	012 - Charges de personnel	7 960.00 €	70 - Produits des activités	402 015.05 €
	65 - Autres charges de gestion courante	40 000.00 €	74 - Dotations, subventions et Participations	606 389.62 €
	TOTAL	1 008 404.67€	TOTAL	1 008 404.67 €

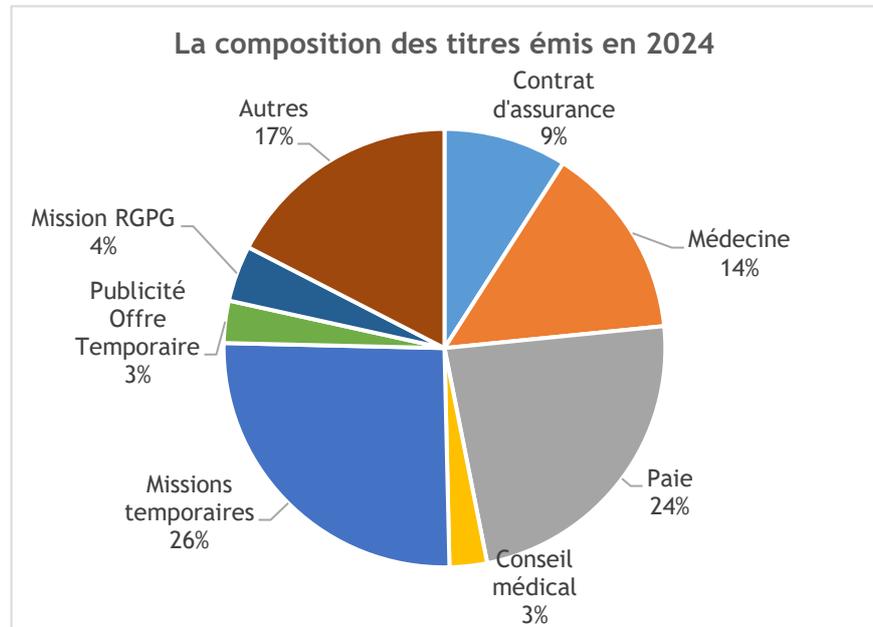
D. La comptabilité réglementaire

Cette évolution tient compte des 3 budgets du CDG 35 : le budget principal et les 2 budgets annexes.



La rubrique intitulée « autres » concerne les mandats liés au fonctionnement et frais généraux de l'établissement (honoraires, fournisseurs, restauration...).

La majorité des titres est établi dans le cadre des différentes missions facturées, assurées par le CDG 35. Les autres titres concernent les cotisations des collectivités, les indemnités journalières et les remboursements divers.



E. Les marchés publics

La liste des différents marchés attribués en 2024 est la suivante :

Marchés de Fournitures						
Tranche de prix	N° du marché	Objet	Date de notification	Date d'effet du marché	Nom de l'attributaire	Code postal
25 000 € HT à 89 999,99 € HT	Néant					
90 000 € HT à 214 999,99 € HT	MP-2024-02	Fournitures de carburants et prestations associées	22/05/2024	22/05/2024	FLEET PRO	92240
215 000 € H.T et plus	MP-2024-07	Fourniture de matériels, de mobiliers et services associées	11/12/2024	01/01/2025	TOUT SE LOUE	35510

Marchés de Services						
Tranche de prix	N° du marché	Objet	Date de notification	Date d'effet du marché	Nom de l'attributaire	Code postal
25 000 € HT à 89 999,99 € HT	MP-2024-42	Mission d'AMO pour la passation et le suivi d'une convention de participation sur le risque santé	02/12/2024	02/12/2024	ALCEGA CONSEIL	79000
25 000 € HT à 89 999,99 € HT	MP-2024-46	Mission d'AMO pour la passation du marché public d'assurance des CDG bretons	24/01/2025	24/01/2025	RISK PARTENAIRES	54203
90 000 € HT à 214 999,99 € HT	Néant					
215 000 € HT et plus	Néant					

Marchés de Techniques de l'Information et de la Communication						
Tranche de prix	N° du marché	Objet	Date de notification	Date d'effet du marché	Nom de l'attributaire	Code postal
25 000 € HT à 89 999,99 € HT	Néant					
90 000 € HT à 214 999,99 € HT	Néant					
215 000 € H.T et plus	Néant					

Service Ressources

« Les données essentielles »

1. Ressources Humaines

- Mise en œuvre des évolutions organisationnelles liées aux mouvements de personnel, au maintien de l'expertise et aux décisions prises dans le cadre de l'étude Trajectoire.
- Phase 2 du déploiement du RIFSEEP.
- Dialogue social concernant, notamment, l'étude Trajectoire, la gestion du temps de travail, le soutien psychologique aux agents.
- Déploiement du suivi des compétences dans l'outil GPEEC.

2. Communication

- Lancement de la refonte du site internet et de la charte graphique.
- Prise en charge de la communication sur les réseaux sociaux.
- Promotion et soutien des activités des services.
- Participation active au projet DEN.bzh et au Congrès régional Santé au travail.

3. Accueil - Logistique

- Préparation et mise en œuvre des 1^{ers} archivages numériques.
- Co-pilotage du projet de « Gouvernance des données ».
- Suivi des dossiers de copropriété et d'évolution des bâtiments et moyens logistiques.
- Préparation des changements d'implantation des services dans le cadre de l'étude Trajectoire.

4. Systèmes d'information internes

- Support technique et fonctionnel aux services en termes d'applicatifs et de RGPD.
- Déploiement du plan d'actions liés aux cyber-risques.
- Mise en place de la téléphonie Teams.
- Déploiement de l'outil de GRC.

5. Finances - Marchés Publics

- Apport analytique et appui dans le cadre de l'étude Trajectoire.
- Gestion du budget principal et de deux budgets annexes en intégrant la nomenclature M57.
- Pilotage de travaux de contrôle de gestion (cartographie des risques, PCA paie...).
- Préparation des évolutions logiciel prévues pour 2026.
- Suivi des procédures d'achats par contrats ou marchés publics.