



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - [www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr) - E-mail : [contact@cdg35.fr](mailto:contact@cdg35.fr)

# PROCÈS-VERBAL

## RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

---

**JEUDI 30 NOVEMBRE 2017**

---

# CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

**Jeudi 30 novembre 2017**

Sur convocation en date du 17 novembre 2017, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le jeudi 30 novembre 2017, à 9 h 30, au Village des Collectivités, à Thorigné-Fouillard, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion et Maire de Thorigné-Fouillard.

<b>ÉTAIENT PRÉSENTS</b>	
<b>TITULAIRES</b>	
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</b>	
<b>BERNARD Jean-Jacques</b>	Président du Centre de Gestion, Maire de THORIGNÉ-FOUILLARD, qui a <b>REÇU POUVOIR de M. Hubert CHARDONNET</b>
<b>LE BLOND Grégoire</b>	3 <sup>ème</sup> Vice-Président du Centre de Gestion, Maire de CHANTEPIE, qui a <b>REÇU POUVOIR de M<sup>me</sup> Aude de la VERGNE</b>
<b>SIMON-GLORY Évelyne</b>	4 <sup>ème</sup> Vice-Président du Centre de Gestion, Maire de PLESDER, qui a <b>REÇU POUVOIR de M<sup>me</sup> Marie-Christine MORICE</b>
<b>DURAND Joseph</b>	Membre du Bureau du Centre de Gestion, Adjoint au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT, qui a <b>REÇU POUVOIR de M<sup>me</sup> Christine LE FUR</b>
<b>LAUNAY Alain</b>	Membre du Bureau du Centre de Gestion, Maire de PLEURTUIT, qui a <b>REÇU POUVOIR de M. Gérard GORRÉ</b>
<b>MARÉCHAL Joseph</b>	Maire de LE PERTRE
<b>MÉHAIGNERIE Maryanick</b>	Maire de BALAZÉ, qui a <b>REÇU POUVOIR de M. Bernard PIEDVACHE</b>
<b>THÉBAULT Yves</b>	Maire de BAIN-DE-BRETAGNE
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS</b>	
<b>HARDY Jean-Pierre</b>	Vice-Président de FOUGÈRES COMMUNAUTÉ, Maire de Saint-Sauveur-des-Landes, qui a <b>REÇU POUVOIR de M<sup>me</sup> Chantal PÉTARD-VOISIN</b>
<b>LEFEUVRE Michel</b>	Vice-Président de SAINT-MALO AGGLOMÉRATION, Maire de La Ville-ès-Nonais, qui a <b>REÇU POUVOIR de M. Louis LE COZ</b>
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES</b>	
<b>MANCEAU Patrick</b>	Conseiller Municipal de FOUGÈRES, Vice-Président de Fougères Communauté, qui a <b>REÇU POUVOIR de M. Patrick LAHAYE</b>
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE</b>	
<b>ROUAUX Claudia</b>	CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE, Conseillère Municipale de Montfort-sur-Meu, qui a <b>REÇU POUVOIR de M<sup>me</sup> Hind SAOUD</b>
<b>AUTRES PARTICIPANTS</b>	
<b>TRÉSORERIE PRINCIPALE DE RENNES MUNICIPALE</b>	
<b>CONTRAY Philippe</b>	Trésorier Principal de Rennes Municipale, Agent Comptable du CDG 35

<b>CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE</b>	
HUBY Jean-Paul	Directeur Général des Services
ZAM Laurent	Directeur Général Adjoint
PAVIOT Jean-Michel	Secrétaire Général
LAUNAY Ludivine	Responsable du service « Ressources »
DEMEURÉ Quentin	Responsable de l'activité « Finances - Marchés Publics »
BELLITI Laurence	Coordinatrice de la Direction Générale
SOUVIGNÉ Laëtitia	Assistante de Direction
<b>ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS</b>	
<b>TITULAIRES</b>	
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</b>	
LE COZ Louis	1 <sup>er</sup> Vice-Président du <b>Centre de Gestion</b> , Adjoint au Maire de REDON, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Michel LEFEUVRE</u></b>
LAHAYE Patrick	2 <sup>ème</sup> Vice-Président du <b>Centre de Gestion</b> , Adjoint au Maire de LA BOUËXIERE, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Patrick MANCEAU</u></b>
LE FUR Christine	Membre du Bureau du <b>Centre de Gestion</b> , Adjointe au Maire de MONTAUBAN-DE-BRETAGNE, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Joseph DURAND</u></b>
MORICE Marie-Christine	Membre du Bureau du <b>Centre de Gestion</b> , Maire d'ÉTRELLES, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M<sup>me</sup> Évelyne SIMON-GLORY</u></b>
CLOSSAIS Claudine	Maire d'ANTRAIN
DAUCÉ Marie-Hélène	Maire de ROMILLÉ
de la VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG, Conseillère Départementale d'Ille-et-Vilaine, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Grégoire LE BLOND</u></b>
GORRÉ Gérard	Adjoint au Maire de LE CROUAIS, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Alain LAUNAY</u></b>
GOURRONC Philippe	Maire de GOVEN
PÉTARD-VOISIN Chantal	Adjointe au Maire de LE RHEU, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Jean-Pierre HARDY</u></b>
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY, qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M<sup>me</sup> Maryanick MÉHAIGNERIE</u></b>
ROBIN Didier	Maire de TRESSÉ
SORAIS Pierre	Maire de TRÉMEHEUC
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS</b>	
RENOUL Michel	Vice-Président de la <b>Communauté de Communes du Pays de REDON</b> , Maire de Langon
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE</b>	
SAOUD Hind	<b>CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE</b> , qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M<sup>me</sup> Claudia ROUAUX</u></b>
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT</b>	
LEFEUVRE André	Vice-Président du <b>CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE</b> , Président de la <b>Communauté de Communes du Pays de la Bretagne Romantique</b> - Conseiller Municipal de Pleugueneuc
HAKNI-ROBIN Béatrice	Vice-Présidente du <b>CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE</b>

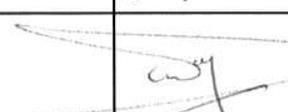
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES</b>	
<b>CHARDONNET Hubert</b>	Adjoint au Maire de <b>RENNES</b> , qui a <b><u>DONNÉ POUVOIR à M. Jean-Jacques BERNARD</u></b>
<b>LOMBARDIE Michèle</b>	Adjointe au Maire de <b>SAINT-MALO</b>
<b>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS</b>	
<b>PICHOT Franck</b>	Représentant du CA du <b>SDIS 35</b> , Vice-Président du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine, Conseiller Municipal de Pipriac
<b>HISOPE Yves</b>	Représentant du CA du <b>SDIS 35</b> , Maire de Gennes-sur-Seiche
<b>SUPLÉANTS</b>	
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</b>	
<b>CROCQ André</b>	Conseiller Municipal de <b>CHAVAGNE</b> , suppléant de <b>M. Bernard PIEDVACHE</b>
<b>HERVÉ Pascal</b>	Maire de <b>BAZOUGES-LA-PÉROUSE</b> , suppléant de <b>M. Louis LE COZ</b>
<b>FOUPLÉ Alain</b>	Maire de <b>FEINS</b> , suppléant de <b>M. Patrick LAHAYE</b>
<b>LAVASTRE Isabelle</b>	Maire de <b>GAHARD</b> , suppléante de <b>M<sup>me</sup> Christine LE FUR</b>
<b>LE MEN Brigitte</b>	Maire de <b>MONTGERMONT</b> , suppléante de <b>M<sup>me</sup> Chantal PÉTARD-VOISIN</b>
<b>MÉNARD Gilbert</b>	Maire de <b>LE SEL-DE-BRETAGNE</b> , suppléant de <b>M. Philippe GOURRONC</b>
<b>MONNERIE Philippe</b>	Maire de <b>SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE</b> , suppléant de <b>M. Didier ROBIN</b>
<b>MONNIER Robert</b>	Maire de <b>SAINT-PIERRE-DE-PLESGUEN</b> , suppléant de <b>M<sup>me</sup> Aude de la VERGNE</b>
<b>PAIRÉ Nicole</b>	Maire de <b>RIMOU</b> , suppléante de <b>M<sup>me</sup> Claudine CLOSSAIS</b>
<b>PLOUHINEC Albert</b>	Maire de <b>CESSON-SÉVIGNÉ</b> , suppléant de <b>M<sup>me</sup> Aude de la VERGNE</b>
<b>RAULT Henri</b>	Maire de <b>CHAUVIGNÉ</b> , suppléant de <b>M. Gérard GORRÉ</b>
<b>RUELLO Jacques</b>	Maire de <b>CINTRÉ</b> , suppléant de <b>M<sup>me</sup> Marie-Christine MORICE</b>
<b>SOLIER Marie-Élisabeth</b>	Maire de <b>MONT-DOL</b> , suppléante de <b>M. Pierre SORAIS</b>

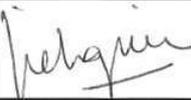
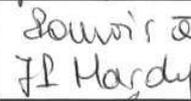
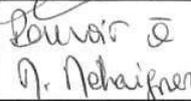
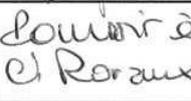
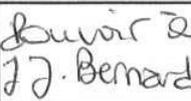
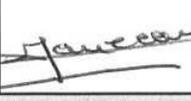
*Madame Claudia ROUAUX est désignée comme Secrétaire de Séance.*

- **NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 33**
- **NOMBRE DE PRÉSENTS : 12**
- **NOMBRE DE POUVOIRS : 10**
- **NOMBRE DE VOTANTS : 22**
- **SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Claudia ROUAUX**
- **DATE DE CONVOCATION : 17 novembre 2017**

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

Séance du jeudi 30 novembre 2017

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

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

# CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

*Jeudi 30 novembre 2017*

## PROCÈS-VERBAL

Avant de débiter la séance, Monsieur le Président Jean-Jacques BERNARD adresse, au nom des membres du Conseil d'Administration, ses félicitations à Monsieur Joseph MARÉCHAL pour son élection, le 12 octobre dernier, en qualité de Maire de Le Pertre, succédant ainsi à Dominique de LEGGE, Sénateur d'Ille-et-Vilaine.

Par ailleurs, il souhaite un excellent anniversaire à Monsieur Grégoire LE BLOND.

Monsieur le Président BERNARD procède ensuite à l'appel et fait état des pouvoirs :

- ♦ Monsieur Louis LE COZ a donné pouvoir à Monsieur Michel LEFEUVRE,
- ♦ Monsieur Patrick LAHAYE a donné pouvoir à Monsieur Patrick MANCEAU,
- ♦ Madame Christine LE FUR a donné pouvoir à Monsieur Joseph DURAND,
- ♦ Madame Marie-Christine MORICE a donné pouvoir à Madame Évelyne SIMON-GLORY,
- ♦ Madame Aude de la VERGNE a donné pouvoir à Monsieur Grégoire LE BLOND,
- ♦ Monsieur Gérard GORRÉ a donné pouvoir à Monsieur Alain LAUNAY,
- ♦ Madame Chantal PÉTARD-VOISIN a donné pouvoir à Monsieur Jean-Pierre HARDY,
- ♦ Monsieur Bernard PIEDVACHE a donné pouvoir à Madame Maryanick MÉHAIGNERIE,
- ♦ Madame Hind SAOUD a donné pouvoir à Madame Claudia ROUAUX,
- ♦ Monsieur Hubert CHARDONNET a donné pouvoir à Monsieur Jean-Jacques BERNARD.

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

Madame Claudia ROUAUX est désignée comme secrétaire de séance.

## 1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Jean-Jacques BERNARD, Président, demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des questions ou des observations à formuler sur le procès-verbal de la réunion du jeudi 5 octobre 2017.

**Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du jeudi 5 octobre 2017 est déclaré adopté.**

# LES INFORMATIONS

## 1. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

Monsieur le Président BERNARD présente aux administrateurs les dates essentielles de l'activité de l'exécutif du Centre de Gestion, entre deux échéances du Conseil d'Administration

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
02/10/17	Formation des membres du CT et des CAP		LLC - PL - ESG	JMP	SG
04/10/17	Présentation du budget interrégional Concours	JJB		JPH - LZ	NJ
05/10/17	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	
06/10/17	Colloque "Masse salariale"	JJB	PL - ESG	JPH - LZ - JMP	Tous les responsables
10/10/17	Rencontre thématique membres CDR		GLB		SS
10/10/17	Conseil de Discipline		LLC - PL - ESG		SG
12/10/17	Commission d'Orientation de la Coopération Informatique GO+	JJB	LLC	JPH - JMP	PhB
13/10/17	Préparation des CAP	JJB	ESG	JMP	SG
16/10/17	Commissions Administratives Paritaires	JJB	LLC - PL - ESG	JMP	SS
17/10/17	Ouverture Prémicol	JJB	PL	JPH - LZ - JMP	CR
18/10/17	Ecrits d'ATSEM		LLC		
19/10/17	Instance de suivi et de développement coopération concours GO	JJB	LLC	JPH - LZ	NJ
25/10/17	Bureau de la Coopération Informatique GO +	JJB	LLC	JPH - JMP	PhB
02/11/17	Préparation du Comité Technique départemental		PL	JMP	SG
06/11/17	Comité Technique départemental		PL	JMP	
07/11/17	Conseil de Discipline		ESG		SG
09/11/17	Présentation des orientations budgétaires au Président	JJB		JPH	LL
10/11/17	Réunion des Présidents des CDG bretons	JJB		JPH - LZ - JMP	
15/11/17	Comité des Employeurs Publics		GLB	LZ	
16/11/17	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
21 au 23/11/17	Congrès des Maires à Paris	JJB		JPH - JMP	
22/11/17	Conseil d'Administration de la FNCDG	JJB			
28/11/17	Préparation des CAP	JJB	ESG	JMP	SG
30/11/17	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
04/12/17	Commissions Administratives Paritaires	JJB	PL - LLC - ESG	JMP	SS
13/12/17	Préparation du Comité Technique départemental		En l'absence de PL, présidence assurée par M. Maréchal	JMP	SG
18/12/17	Comité Technique départemental		En l'absence de PL, présidence assurée par M. Maréchal	JMP	SG
29/11/17	Réunion des 14 Présidents du GO Coopération concours dans le Maine-et-Loire	JJB		JPH - LZ	NJ

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

À la lecture des dates de l'activité de l'exécutif, quelques informations complémentaires sont notamment apportées sur les points suivants :

- Le **Colloque « Les leviers de la masse salariale » du 6 octobre 2017** : en présence de la Présidente de la Chambre Régionale des Comptes de Bretagne, cette manifestation a rencontré un excellent taux de participation.
- La **Commission d'Orientation de la Coopération Informatique GO+ du 12 octobre** : la question du fonctionnement interne, suite à la mise en place du GIP informatique, a été abordée s'agissant des applications utilisées par le CDG 35 et qui ne seront pas intégrées dans le GIP.
- La **réunion des Présidents de CDG bretons du 10 novembre à Vannes** : les Présidents ont conforté la pratique du chef de filât en Bretagne et ont fait un point sur les actions menées et celles à prévoir.
- Messieurs Grégoire LE BLOND et Laurent ZAM ont représenté le CDG 35 lors du **Comité des Employeurs Publics du 15 novembre à la Préfecture de Région**. Ils ont dénoncé la baisse de la participation financière du FIPH malgré la convention signée sur la base de critères réalisés. Le CDG a fait part d'expériences réussies de reclassements et d'intégrations d'agents en situation de handicap. Claudia ROUAUX souligne le taux de reclassements du Conseil Régional de Bretagne qui est de 12 % et indique que la nouvelle convention FIPH prône dorénavant les recrutements au détriment des aides concernant les matériels et dispositifs.
- Lors de la tenue du **Congrès des Maires du 21 au 23 novembre à Paris**, la venue du Président de la République a été l'occasion, notamment, d'aborder les questions sur le recrutement des contractuels et la possible décorrélation de la valeur du point d'indice entre les 3 versants de la Fonction Publique.
- La **réunion des Présidents de la Coopération Concours Grand-Ouest du 29 novembre** s'est déroulée, comme à son habitude, de façon très positive. Il a, notamment, été évoqué la question récurrente de l'absentéisme et du coût induit, certaines opérations pouvant être organisées au niveau interdépartemental ainsi que la sollicitation du SDIS pour que le CDG 35 lui apporte son aide pour l'organisation du concours de caporal de sapeur-pompier professionnel pour la zone de défense et de sécurité Ouest (régions Bretagne, Normandie, Pays de la Loire et Centre-Val de Loire).
- Claudia ROUAUX signale la nette amélioration du fonctionnement de la **Commission de Réforme** constatée du point de vue de la Région Bretagne. Grégoire LE BLOND précise qu'il y a moins de difficultés de gestion du timing et que les absences sont régulées.
- Évelyne SIMON-GLORY rappelle les difficultés d'obtention du quorum et la vigilance à avoir concernant l'organisation des **CAP et des Conseils de Discipline**. Michel LEFEUVRE et Jean-Pierre HARDY évoquent les délais parfois très courts entre la réception de la convocation et la date de la séance et soulignent qu'ils essaient de répondre dans les meilleurs délais en cas d'impossibilité de leur part d'y participer.

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

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

---

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

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

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

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

- ♦ **Signature de deux contrats d'assistance technique pour Go+ avec CRÉATIVE INGÉNIERIE ;**
- ♦ **Signature d'un contrat avec l'agence DÉCLIC CONSEIL pour le projet 'Attentifs au travail'.**

# LA THÉMATIQUE

## LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

### 1. LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2018

---

Le Président BERNARD, assisté des directeurs et agents du CDG, présente aux membres du Conseil d'Administration les orientations budgétaires 2018. Il rappelle que, chaque année, durant la période de fin novembre - début décembre, les élus du CDG 35 sont invités à prendre connaissance des contextes financiers externes et internes, ces derniers s'appuyant notamment sur notre comptabilité analytique. Au vu de ces informations, le Conseil d'Administration adopte les orientations budgétaires et fixe les tarifs pour l'année à venir, dans des délais permettant d'aviser les collectivités et de bâtir un budget prévisionnel basé sur des choix stratégiques.

Par ailleurs, l'établissement s'est doté de plans d'actions pluriannuels depuis 1995. Le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2014-2020, adopté par le Conseil d'Administration du CDG 35 le 25 juin 2015, donne le cap pour ces prochaines années. Considérant les inconnues pesant sur la FPT et les CDG en 2014 suite à différents rapports, ce document clé a explicitement prévu la possibilité d'une **révision à mi-mandat** des orientations stratégiques. L'extrait suivant en rappelle le principe :

Dans un tel environnement, il n'est pas possible de s'engager sur six ans sans prévoir une sorte de « clause de revoyure ». Dans cet esprit, un point d'étape sera réalisé fin 2017 pour :

- Mesurer le chemin parcouru
- Tenir compte des modifications du contexte
- Étudier la faisabilité de diverses adaptations

À l'issue de ce bilan intermédiaire, si cela s'avère nécessaire, des propositions d'infléchissements d'activités seront soumises au Conseil d'Administration qui établira le cas échéant une nouvelle hiérarchie des objectifs pour les années 2018 à 2020.

Tous les éléments d'appréciation du contexte spécifique de la FPT et de ses instances ne sont pas connus à ce jour. Pour autant, un bilan sommaire des premières années du CPOM peut être dressé tandis que les grandes lignes des évolutions des collectivités se dessinent assez bien. Il est ainsi proposé de conduire l'exposé et le débat d'orientations budgétaires selon le plan suivant :

#### **A. Un cap d'optimisation administrative réaffirmé**

- 1 - Les besoins actuels des collectivités d'Ille-et-Vilaine anticipés dès 2014
- 2 - Les évolutions du CDG 35 répondent aux enjeux du moment
- 3 - Les travaux engagés par l'État sur l'action publique confortent la stratégie du CDG 35 même si leurs modalités de mise en œuvre présentent des incertitudes

#### **B. Les orientations de l'établissement pour 2018**

- 1 - Combiner consolidations et innovations
- 2 - Se doter de marges d'adaptation face aux inconnues

#### **C. Les objectifs principaux des services**

#### **D. Le rappel des données financières 2017**

- 1 - Le budget 2017 - Budget Principal
- 2 - La dette
  - a) La liste des emprunts
  - b) Profil d'extinction de la dette

## E. L'équilibre budgétaire 2018

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

## A. Un cap d'optimisation administrative réaffirmé

Les engagements pris dans le cadre du CPOM sont confortés par les changements importants qui se sont produits ces dernières années (*resserments budgétaires, fusions et mutualisations, nouvelles technologies...*) assurés de se prolonger. Les directions prises pour favoriser la maîtrise des dépenses RH des collectivités, la qualité de vie au travail et l'accompagnement des parcours dans la territoriale sont plus que jamais nécessaires. Les inconnues ne portent pas sur le sens des réformes mais plutôt sur leur hiérarchisation et leur cadencement (*évolution des rythmes scolaires, modalités du prélèvement à la source, échéances des élections locales, rémunération des fonctionnaires, politique du handicap, expérimentation de la médiation...*).

### 1. Les besoins actuels des collectivités d'Ille-et-Vilaine anticipés dès 2014

Au début du mandat certains observateurs s'interrogeaient sur l'immobilisme du système administratif local. Pourtant en quelques années, des évolutions juridiques et sociologiques majeures se sont concrétisées et pourraient s'accélérer :

- Perte d'autonomie financière des collectivités : baisse des dotations, projet de réforme de la taxe d'habitation, **besoin de contenir les dépenses de fonctionnement**, voire de les réduire pour retrouver des capacités d'investissement
- Rationalisation des compétences et des périmètres des collectivités : vagues de fusions de communes et de communautés, relative spécialisation du département et de la région, métropolisation avec impact possible sur l'Ille-et-Vilaine (*application du « modèle lyonnais » ?*), **besoin d'accompagnement des changements structurels et de renforcement des mutualisations départementales**
- Accélération des changements technologiques : dématérialisation des flux comptables et du contrôle de légalité, inquiétudes sur la sécurité des données, « uberisation » des services par des plateformes accessibles à distance, **besoin de services simplifiés pour les procédures RH et d'aide à l'administration numérique**, chantiers des logiciels interCDG par le GIP...
- Affirmation de la responsabilité sociale des autorités locales : exigences éthiques accrues suite à différentes affaires, loi déontologie, fin du cumul des mandats et renouvellement d'une partie des décideurs, difficultés de mise en œuvre d'une part variable des rémunérations, **besoin d'accompagnement des managers et d'outils de protection sociale**
- Attentes en termes de qualité de vie au travail : brouillage des repères pour les personnels dans un environnement stable jusqu'ici, organisations bousculées par les réformes et fusions, agents fragilisés, **besoin de dispositifs d'aide aux agents en difficultés et de prévention des risques psycho-sociaux**
- Vieillesse des effectifs lié au ralentissement des recrutements : accroissement de l'absentéisme, risques plus fréquents d'usure professionnelle, **besoin d'aide au reclassement et de passerelles de mobilité**

- Difficultés de recrutement sur certains métiers en tension : perte d'attractivité de la fonction publique, concurrence entre collectivités sur certains postes, besoin de diversifier les voies d'accès et d'**encourager les dispositifs communs de préparation aux métiers territoriaux, poursuite de la rationalisation des concours**

Face à ces multiples défis combinant efficience administrative et valeurs humaines, il n'est pas inutile de rappeler les engagements pris par le CDG 35 :

### **Axe 1 - Contribuer à la modernisation du service public local (efficience des structures territoriales : baisse des dépenses publiques, mutualisation, e-administration)**

- Assister les gestionnaires RH dans la maîtrise des coûts (optimisation des frais de personnel, aide au pilotage de la masse salariale, maîtrise absentéisme)
- Accompagner les changements structurels dans les communes et intercommunalités (schémas de mutualisation, fusion de structures, aide aux transferts, dispositifs départementaux ...)
- Soulager les collectivités par la dématérialisation et la simplification des actes (conseil en organisation, réduction de la fracture numérique, efforts pour alléger les procédures)
- Coordonner les politiques RH des collectivités de Bretagne (rapprochement des politiques RH des gros employeurs, GPEC globale, mutualisation entre CDG...)

### **Axe 2 - Veiller à la qualité de vie au travail en collectivités (prévention des tensions, sens et reconnaissance du travail)**

- Inciter les décideurs aux échanges de bonnes pratiques (remontées du terrain, ateliers et groupes projets, conseil en organisation...)
- Aider les élus dans l'exercice de leurs responsabilités sociales (handicap, protection sociale, conditions de travail, reconnaissance symbolique...)
- Prévenir les difficultés par une approche méthodologique (hygiène et sécurité, médiation, conseil statutaire, déontologie, diffusion de guides et outils...)
- Favoriser des accords entre partenaires sociaux pour la réussite des changements (impliquer syndicats et AMF dans des chartes sur les réorganisations ménageant les droits et obligations...)

### **Axe 3 - Encourager l'évolution des parcours dans la « territoriale » (ouverture, mobilité, diversité, progression, reconversion, valorisation des expériences)**

- Attirer et certifier des talents vers l'emploi public local (listes d'aptitude des concours, missions temporaires, handicap, pépinière de CV...)
- Développer des passerelles de mobilité (orientation, stages, alternance, forums)
- Identifier et valoriser les atouts des agents avant usure professionnelle (reclassement, bilan de compétences, aide au rebond...)
- Diversifier les voies d'accès aux emplois territoriaux (apprentissage, mobilité inter-fonction publique...)

### **Axe 4 - Répondre aux attentes plurielles des élus locaux (adaptation, réactivité, liens renforcés entre structures publiques, logique « in house », outils « on line »)**

- Soutenir les réseaux professionnels pour la qualité de service (secteurs pro, innovations, valorisation des métiers...)
- Proposer des solutions RH optimisées (groupements de commandes sur prestations RH, experts à temps partagé)
- Accroître les services RH en ligne (télé-déclarations, paie, dossier numérique de l'agent, missions temporaires...)
- Faciliter les relations entre CDG et collectivités (correspondants par secteurs, historique des sollicitations...)

Pour mémoire, ces objectifs étaient également sous-tendus par l'adoption d'une charte de valeurs.

## 2. Les évolutions du CDG 35 répondent aux enjeux du moment

Sans entrer dans un bilan fastidieux des premières années du mandat, il est possible de lister les principales innovations suscitées par le CPOM pour mesurer le chemin parcouru depuis 2014 :

### ○ Modernisation du service public local

- **Développement des conseils en matière de rémunération**, notamment dans l'aide au déploiement du RIFSEEP, se traduisant par le succès du colloque du 6 octobre dernier : *Quels leviers de maîtrise de la masse salariale ?*
- **Nombreux accompagnements des fusions et des mutualisations** opérées dans tous les secteurs géographiques du département, plusieurs missions en cours ou prévues pour prolonger ces rapprochements
- **Assistance des collectivités sur la dématérialisation**, d'abord sur le chantier du PESV2, puis sur la transmission des actes, s'orientant vers la sécurisation des données
- **Forte implication du CDG 35 dans des logiciels partagés** se traduisant par la mise en œuvre réussie du logiciel Missions temporaires GO+ et le lancement du GIP

### ○ Qualité de vie au travail

- **Forte implication des services pour remédier aux tensions dans les collectivités**, multiples démarches de conciliation, recherche de compromis pour éviter les contentieux
- **Développement des modalités d'aide aux agents en difficulté** (*moyens renforcés pour tenir compte des sollicitations croissantes*) se doublant d'approches collectives préventives
- **Accompagnement des collectivités pour la généralisation du Document Unique d'évaluation des risques professionnels** (*avec jusqu'alors le soutien du FNP*) intégrant un volet risques psychosociaux, sensibilisation de l'ensemble des personnels du CDG sur ces questions
- **Investissement de tous les services dans un partenariat ambitieux avec le FIPHFP** contrarié par une inconstance des critères d'évaluation de nos actions

### ○ Évolution des parcours dans la territoriale

- **Approche décloisonnée des reclassements** grâce à une cellule interservices, vigilance à maintenir pour détecter plus précocement les difficultés de maintien dans l'emploi
- **Mise en place d'un panel d'accompagnements à la mobilité professionnelle** dont le bilan de compétences (*répondant à des demandes éparses et à un appel d'offres de la Région Bretagne*)
- **Création d'un dispositif de préparation à la polycompétence technique** en passe d'obtenir la certification d'un métier de « maintenancier des équipements publics » correspondant à un besoin de qualification et de maîtrise de gestion interne aux collectivités
- **Responsabilité nationale dans la cohérence de l'offre des concours et dans la suggestion d'évolutions statutaires** dans le cadre de nos responsabilités à l'ANDCDG et la FNCDG

### ○ Attentes plurielles

- **Animation de démarches spécifiques par types de collectivités** : « Club interco », Réseau RH, rencontres des grandes collectivités, carrefours inter-fonctions publiques...
- **Clarification de l'offre de service du CDG par une gamme de pochettes et fiches solutions RH**
- **Amorçage des téléprocédures et des transmissions dématérialisées** pour la paie et le comité technique avant la mise en place du dossier numérique de l'agent
- **Mise en place d'une application de Gestion des Relations avec les Collectivités** permettant d'historiser nos interventions afin d'améliorer les réponses apportées

On mesure ainsi que chaque service du CDG contribue à l'optimisation administrative attendue tout en respectant la dimension humaine des services publics.

### 3. Les travaux engagés par l'État sur l'action publique confortent la stratégie du CDG 35 même si leurs modalités de mise en œuvre présentent des incertitudes

Le principe d'une « revoyure » à mi-mandat était posé pour s'adapter le cas échéant à une nouvelle donne en matière de fonction publique territoriale. Le gouvernement issu des élections générales du printemps 2017 n'a pas encore fait connaître ses projets dans le détail concernant les institutions de la FPT. Une « revue de dépenses » ciblant les Centres de gestion, résultant d'une inspection générale à laquelle notre établissement a été associé, est attendue depuis le mois d'août.

#### ○ Un climat volontariste de modernisation administrative

Pour l'essentiel, la philosophie générale dite de « transformation de l'action publique » est connue, au moins pour les services de l'État. Il est possible d'en présenter les grandes lignes à travers le courrier du premier ministre portant sur le programme « Action publique 2022 ». Cette démarche comporte trois objectifs prioritaires :

- **améliorer la qualité des services publics**, en développant la relation de confiance entre les usagers et les administrations, et en travaillant prioritairement sur la transformation numérique,
- **offrir aux agents publics un environnement de travail modernisé** en les impliquant pleinement dans la définition et le suivi des transformations,
- **accompagner rapidement la baisse des dépenses publiques** avec un engagement ferme : réduire de trois points la part de la dépense publique dans le PIB d'ici 2022.



On peut souligner les convergences entre ces orientations stratégiques énoncées en septembre 2017 et notre CPOM acté en juin 2015. Au vu de cette cohérence, il apparaît inopportun d'infléchir les axes stratégiques du CDG 35 en 2018, sauf pour s'adapter à d'éventuelles mesures de fin d'année visant les Centres de gestion.

Il convient aussi de mentionner que le ministre chargé de préparer et suivre la mise en œuvre du Comité Action Publique 2022 (CAP 2022) est le ministre de l'action et des comptes publics, également en charge de la fonction publique.

#### ○ Des incertitudes sur les modalités de mise en œuvre

Établissements méconnus du public comme des décideurs, les CDG peuvent être considérés comme des « structures à simplifier » mais aussi comme des leviers indispensables de la modernisation et de la mutualisation des services publics. Plusieurs facteurs peuvent être rappelés :

- La notion même de « mi-mandat » suppose d'en connaître le terme or il est question de repousser les prochaines élections municipales, ce qui décalerait davantage encore le renouvellement du Conseil d'Administration des CDG.
- Les caisses nationales de mutualisations des efforts de prévention, de maintien dans l'emploi et d'insertion de travailleurs en situation de handicap (FNP et FIPHFP) voient leurs budgets se réduire drastiquement, supprimant un effet levier pour les collectivités et des financements pour les actions innovantes des CDG.
- Les garanties statutaires sont parfois questionnées, mais l'allongement des carrières génère la création de grades supplémentaires induisant la création de nouveaux concours et examens à assumer sans recettes complémentaires (*missions obligatoires*). Plus précisément, la majeure partie des concours est financée par une dotation assise sur les recettes du CNFPT qui viennent de baisser de près de 10 % suite au plafonnement de son taux de cotisation.
- Les services de l'État reconnaissent l'utilité des CDG pour décliner sur le terrain les mesures statutaires (*mobilité inter-fonction publique, conseiller projet professionnel, déontologie, expérimentation de la médiation, aide à l'insertion des lauréats...*) générant, là encore, de nouvelles missions peu ou pas financées.

- Les juridictions des Comptes reconnaissent l'effet modérateur des CDG pour les dépenses des collectivités grâce aux expertises partagées, aux viviers départementaux et aux contrats groupés, mais évoquent la perspective d'un assujettissement des missions facultatives à la TVA, au mépris du raisonnement de mutualisation publique réservés aux membres de l'organisme public (*logique « in house »*).

Pour résumer, les pouvoirs publics se félicitent de relais de terrain pragmatiques et dynamiques, mais ils en organisent le plafonnement des recettes obligatoires (*sur les taux et les assiettes*), la diminution des recettes de partenariat et menacent l'équilibre des activités optionnelles.

## **B. Les orientations de l'établissement pour 2018**

Dans ce climat de valorisation ambivalente des missions d'aide au service public local et d'équilibre territorial dans un secteur concerné par la métropolisation, une rencontre entre les parlementaires et les Présidents d'intercommunalités d'Ille-et-Vilaine sera organisée le 15 décembre 2017 sous l'égide du CDG 35. Il s'agira de mettre en évidence que le département est la bonne échelle pour les services partagés en matière RH avec la nécessaire posture de tiers de confiance.

Dans le même esprit, notre carte de vœux 2018 valorisera le fait que, comme continuateur du « syndicat de communes pour la gestion du personnel » et en tant que structure innovante depuis, nous portons depuis plus de 30 ans le gène de la mise en commun et du partage de solutions RH : autrement dit, le CDG 35 abrite « ***L'ADN de la mutualisation*** ».

Toutes ces considérations amènent à poursuivre l'élan du mandat avec détermination et précautions. Le CDG 35 doit, comme toute structure, veiller à renforcer ses bases et associer tous les acteurs aux changements en cours.

### **1 - Combiner consolidations et innovations**

L'année 2018 sera principalement consacrée à la poursuite de démarches récentes :

- généralisation de l'usage de la GRC,
- développement des Bilans de compétences,
- certification du parcours AMEEP,
- maintien des conseils en masse salariale,
- prévention des RPS,
- mise en œuvre du plan régional de mutualisation des CDG de Bretagne...

Néanmoins, cette période de mi-mandat sera mise à profit pour déployer des nouveautés :

- référent déontologue et médiation juridique,
- conseiller en administration numérique,
- RDV infirmiers du travail,
- Concours de caporal sapeur-pompiers pour le SDIS 35
- préparation FEEPL 2019...

### **2 - Se doter de marges de manœuvre face aux inconnues**

Au vu des préoccupations sur les équilibres financiers, il conviendra de lever certaines incertitudes, notamment sur le partenariat FIPHFP et sur d'éventuelles traductions réglementaires de la revue de dépenses portant sur les CDG. Ainsi par précaution, diverses actions expérimentales continueront d'être exercées par des agents contractuels.

De plus le contexte interne de forte mobilité, nous amène à sécuriser des postes permanents et à prévoir des crédits significatifs en formation pour maintenir nos expertises en RH. L'année 2018 sera aussi celle de la mise en œuvre du plan d'actions « Attentifs au travail » visant à améliorer les conditions de réussite du travail collaboratif, gage de pérennité des savoir-faire de l'établissement.

## C. Les objectifs principaux des services

Ces lignes stratégiques sont intégrées dans les plans d'actions envisagés pour 2018. Les propositions sont présentées en suivant l'organigramme du CDG composé d'une Direction Générale des Services, de cinq services tournés vers les collectivités et de deux services fonctionnels.

### ▪ Direction Générale des Services

- Veille active sur toutes les mesures concernant les équilibres et les institutions de la fonction publique territoriale au travers des instances extérieures du Président (*FNCDG et GIP informatique*), ainsi que des cadres de direction (*ANDCDG*)
- Co-pilotage avec les CDG adhérents de la transformation de GO+ selon l'avenir décidé des différentes applications (*labellisation GIP, portage par structure dédiée...*)
- Implication dans le projet « Attentifs au travail » pour la finalisation du diagnostic et la mise en œuvre participative d'un plan d'actions encourageant le travail collaboratif et prévenant les facteurs de tensions
- Conventionnement des nouvelles modalités de partenariat entre le CDG 35 et Rennes métropole (*de l'affiliation à l'adhésion*) devant être effectives au 1<sup>er</sup> janvier 2019
- Co-animation de la coopération des CDG bretons par la mise en œuvre du plan d'actions régional visant à rapprocher ou mutualiser diverses missions
- Participation aux événements externes où le CDG 35 est représenté, préparation d'un forum sur la FPT ouvert aux professionnels et au grand public en mars 2019
- Veille sur les outils permettant d'aider les élus à exercer leurs responsabilités sociales d'employeur, avec en particulier l'étude d'opportunité d'associer des collectivités d'Ille-et-Vilaine à un contrat-groupe de prévoyance initié par le CDG 29
- Suivi de l'intégration de la Gestion des Relations aux Collectivités (*GRC*) dans les pratiques régulières des services
- Contribution à l'animation de réseaux stratégiques par des rencontres particulières (*rencontre des nouveaux DGS et responsables RH, club interco, relations avec les grandes collectivités...*)
- Mise en œuvre du CPOM et suivi de l'exécution des plans d'actions des services

#### Questions organisationnelles et/ou financières :

- Contribution au lancement des travaux du GIP informatique et co-pilotage avec les CDG adhérents de la transformation de GO+
- Implication dans le projet « Attentifs au travail » avec mise en œuvre participative d'un plan d'actions encourageant le travail collaboratif et prévenant les facteurs de tensions
- Conventionnement des nouvelles modalités de partenariat entre le CDG 35 et Rennes métropole (*de l'affiliation à l'adhésion*) devant être effectives au 1<sup>er</sup> janvier 2019
- Veille sur les outils permettant d'aider les élus à exercer leurs responsabilités sociales d'employeur, avec en particulier l'étude d'opportunité d'associer des collectivités d'Ille-et-Vilaine à un contrat-groupe de prévoyance initié par le CDG 29
- Préparation d'un forum régional sur la FPT prévu en mars 2019 à Rennes

### ▪ Conditions de travail

- Expérimentation d'autres modalités de fonctionnement de la mission de médecine professionnelle avec, notamment, l'intégration d'infirmiers dans les secteurs non couverts par des médecins de prévention
- Poursuite du conventionnement avec le FIPHFP
- Gestion du contrat d'assurance groupe

- Pilotage inter-CDG pour l'alimentation de l'application PRORISQ de la Caisse des dépôts, désormais exigée pour l'obtention des financements du Fonds National de Prévention (*pour les collectivités mais aussi pour les CDG dans un cadre conventionnel*)
- Proposition d'ateliers pour identifier les freins à l'exploitation des rapports communiqués aux collectivités et les aider à prioriser les actions.
- Poursuite des missions personnalisées aux collectivités en conseil et études en hygiène et sécurité (*aménagements locaux, sensibilisation RPS, rencontres sur la maîtrise de l'absentéisme, etc.*)
- Élaboration d'études pour répondre aux attentes fixées par la commission santé sécurité et conditions de travail (*analyse Maladies professionnelles dans l'hygiène des locaux, étude sur les métiers dans les espaces verts*)
- Poursuite de la mission d'inspection et de document unique
- Pilotage et gestion des instances dans un environnement complexe

#### Questions organisationnelles et/ou financières :

- Recrutement d'un premier infirmier en cours pour pallier à la difficulté de recruter des médecins et proposition de création d'un second poste
- Réflexion avec SOFAXIS sur la récolte des données nécessaires à la facturation des frais de gestion du Contrat d'assurance statutaire
- Changement d'application de gestion qui concernera non seulement les médecins mais également les chargées de dossiers.

#### ▪ Statuts - Rémunération

- Préparation du renouvellement général du collège des représentants du personnel
- Déploiement de la Convention CDC pour la mission retraites, mise en œuvre de la Correction des Déclarations Individuelles (DI) sous réserve d'une attente de formation de la CDC
- Finalisation de l'organisation en lien avec l'extension du conseil statutaire et du développement de proximité avec les collectivités
- Poursuite du conseil en Statuts/Rémunération avec un interlocuteur unique en lien avec les réformes territoriales
- Déploiement de la mission de référent Déontologue et formation des Déontologues
- Mise en œuvre de la Mission Traitement des Salaires et Indemnités - "Paie à façon", développement de la mission Ventilation de la masse salariale notamment dans le cadre des incidences sur le personnel de la réforme territoriale et des restrictions budgétaires
- Préparation de la dématérialisation des dossiers "papier" des instances consultatives, expérimentation du conseil statutaire en mode Web et réflexion sur la dématérialisation du dossier agent selon les futurs développements de CIRIL
- Poursuite des relations avec les syndicats

#### Questions organisationnelles et/ou financières :

- Mise en place de l'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire et formation des Médiateurs ; maintien des bonnes relations avec les différents acteurs
- Déploiement de la mission de référent Déontologue et formation des Déontologues
- Mise en œuvre de la Mission Traitement des Salaires et Indemnités - "Paie à façon", développement de la mission Ventilation de la masse salariale notamment dans le cadre des incidences sur le personnel de la réforme territoriale et des restrictions budgétaires

## ▪ Mobilité - Emploi - Compétences

- Poursuite et redynamisation des actions de promotion de la FPT notamment vers les publics concernés par les métiers en tension de recrutement pour enrichir les viviers de candidatures
- Transparence de la diffusion des offres d'emploi des collectivités en veillant à la publicité des vacances de postes et des offres d'emploi.
- Poursuite du développement des accompagnements "bilan de compétences" et conseil en mobilité, adaptation au compte personnel d'activités
- Maintien de l'aménagement tarifaire sur les remplacements longs
- Intégration du personnel issu des promotions de préparation à l'emploi (*Ameep, Prémicol*)
- Suivi en partenariat avec le service concours des lauréats
- Présidence des entretiens de sélection professionnelle pour les collectivités qui auront choisi d'en assurer elles-mêmes l'organisation
- Réflexion sur des mesures de fidélisation des acteurs territoriaux (*tuteurs, visites découvertes*)
- Maintien de la prise en charge de la gratification accordée aux étudiants par le Centre de Gestion

### Questions organisationnelles et/ou financières :

- Soutien aux projets ponctuels du service (*Bilan social et FEEPL*)
- Poursuite du développement des accompagnements "bilan de compétences" et conseil en mobilité, adaptation au compte personnel d'activités
- Sourcing de la promotion de la FPT et ciblage des métiers en tension

## ▪ Concours - Examens

- Gestion de la Présidence de la commission recrutement concours de l'ANDCDG (*organisation des réunions, relations avec la commission concours de la FNCDG*)
- Intervention dans le cadre de la programmation nationale et interrégionale
- Modernisation de la gestion des concours et examens (*poursuite du travail de rationalisation des procédures concours en veillant à la pertinence réglementaire et pédagogique des épreuves, réduction des coûts de gestion par l'utilisation des nouvelles technologies*)
- Approfondissement des relations avec les grandes collectivités afin de répondre au mieux à leurs besoins : organisation par prestation de service du concours de Caporal Sapeurs-pompiers professionnels 2018
- Répondre aux problématiques de l'emploi (*suivi des listes d'aptitude*)
- Pilotage de la coopération Grand-Ouest intégrée : fonctionnement, financement

### Questions organisationnelles et/ou financières :

- Gestion de la Présidence de la commission recrutement concours de l'ANDCDG (*organisation des réunions, relations avec la commission concours de la FNCDG*)
- Bilan d'étape de la Convention nationale de mutualisation des coûts
- Gestion de la baisse de la dotation CNFPT de 8.87%, conséquence de la diminution du taux de cotisation
- Mise en œuvre du calendrier des concours en veillant à une bonne maîtrise des coûts

## ▪ Conseil et Développement

- Approfondissement des missions de conseil (*projets de mandat, évaluation, masse salariale, outils SIRH, co-construction, tests managériaux MDS, GPEEC*)
- Organisation de nouveaux ateliers (*coaching, outils de pilotage, relation élus/services*)
- Renforcement de la transversalité avec les missions en statut et rémunération et consolidation des réseaux existant en lien avec la Direction Générale
- Accompagnement de la responsabilité sociale au travail : prévention des inaptitudes, aide aux reconversions en lien avec le SMEC, orientation vers le conseil en mobilité et parcours professionnel
- Développement des missions de médiation, diagnostics RPS et démarches de qualité de vie au travail au sein de collectivités en tension
- Analyse de l'efficience par la GRC
- Poursuite des objectifs de qualité de vie au travail et nouveaux ateliers thématiques dédiés : aide adaptée à la reprise d'activité
- Soutien aux projets internes du CDG 35 relatifs à la qualité de vie au travail : phase de définition et de mise en œuvre d'un plan d'actions
- Relance du partenariat avec Mégalis pour un positionnement de proximité dans l'accompagnement des collectivités (*ex : mise en conformité au RGPD*)
- Redéploiement de la mission d'accompagnement autour de la modernisation des SI et de la dématérialisation, adaptée à l'évolution des besoins SIRH (*outils de pilotage et contrôle de gestion*)

### Questions organisationnelles et/ou financières :

- Analyse de l'efficience par la GRC
- Redéploiement des missions d'administration numérique, notamment sur le RGPD
- Relance du partenariat avec Mégalis pour un positionnement de proximité dans l'accompagnement des collectivités (*ex : mise en conformité au RGPD*)
- Poursuite de l'optimisation organisationnelle adaptée aux enjeux actuels de masse salariale et de pilotage notamment

## ▪ Ressources

- Renforcement de la mobilisation en ressources humaines internes : accentuer l'anticipation et la formalisation concernant les besoins des services, l'adaptation des compétences, les indicateurs, les travaux de fonds (*plan et règlement de formation, GPEC, procédures internes...*) et la déclinaison et le suivi du plan d'actions du projet « Attentifs au travail »
- Finalisation ou suivi des projets informatiques initiés (*gestion de la relation aux collectivités, i-seances, e-parapheur, missions temporaires, frais de déplacement...*)
- Participation aux nouveaux projets informatiques (*acquisition logiciel de Santé au travail, gestion des élections professionnelles, nouvel outil de Bilan social, installation d'un module de suivi des formations...*)
- Traitement des obligations relatives à la mise en œuvre du RGPD (*règlement sur la protection des données*)
- Préparation des différents impacts de la construction du VDC 3 (*financiers, organisationnels, informatiques, mobilier...*)
- Soutien aux services sur les aspects transversaux (*accueil, fournitures, véhicules, communication, bâtiment, contrats et marchés, comptabilité...*)

**Questions organisationnelles et / ou financières :**

- Recrutement de 3 nouveaux responsables d'activité au sein du service : pour l'activité Accueil-logistique-communication (*suite à une mobilité interne*) ; pour l'activité Systèmes d'information internes (*suite à une mobilité externe*) ; pour l'activité Ressources humaines-documentation (*demande de création de poste*) ;
- Mise en œuvre de nombreux projets informatiques avec les différents services et mise en œuvre du RGPD.

▪ **Technologies de l'Information (Coopération Informatique GO +)**

- Aboutissement d'un changement important en termes de structuration juridique, de gouvernance et d'engagements financiers suite à la création du GIP informatique des CDG le 9 juin 2017
- Mise en place d'ateliers de hiérarchisation des applications
- Négociations sur la reprise partielle ou totale des applications Go+ et sur les conditions juridiques et financières
- Réflexion sur les applications non labélisées nationalement et leur continuité par les CDG qui le souhaitent
- Dénouement des contentieux avec les CDG 27 et 50
- Réunion de la Commission d'orientation GO + le 13 décembre pour définir les investissements prioritaires et les modalités de financement 2018
- Travaux en cours relatifs aux enjeux de la dématérialisation

**Questions organisationnelles et / ou financières :**

- Changement de structuration juridique questionnant la gouvernance et les engagements financiers
- Redéfinition du champ de l'offre existante et poursuite éventuelle du développement des applications retenues
- Incertitudes liées au contexte et à la création du GIP

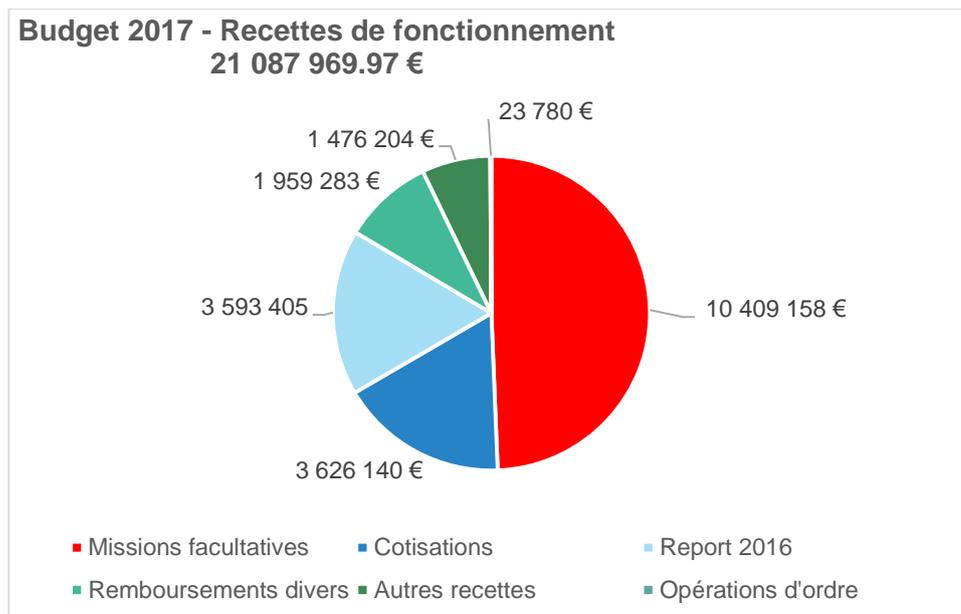
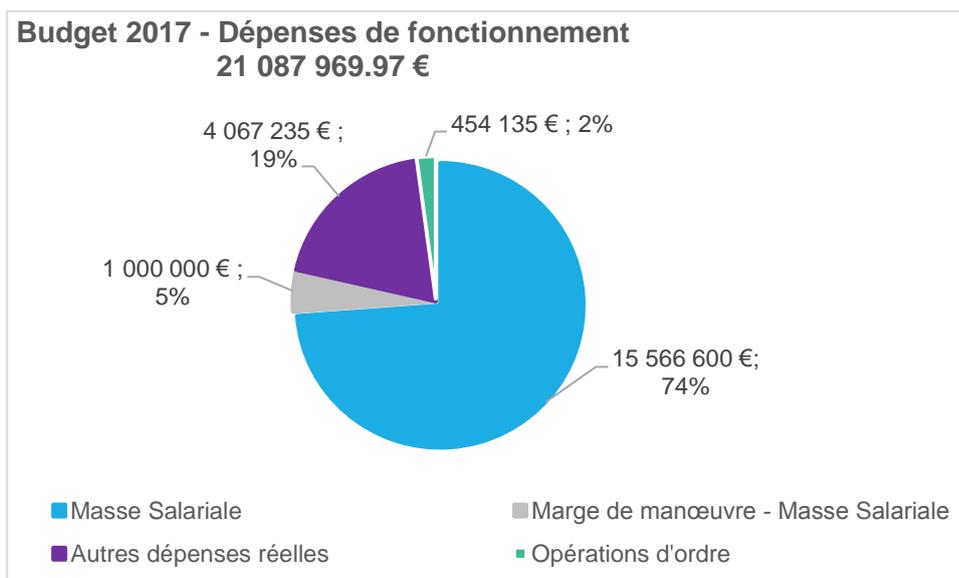
## D. Le rappel des données financières 2017

### 1 - Le budget 2017 - Budget Principal

Le budget global du Centre de Gestion pour 2017 atteint un volume de 24 328 421.82 €.

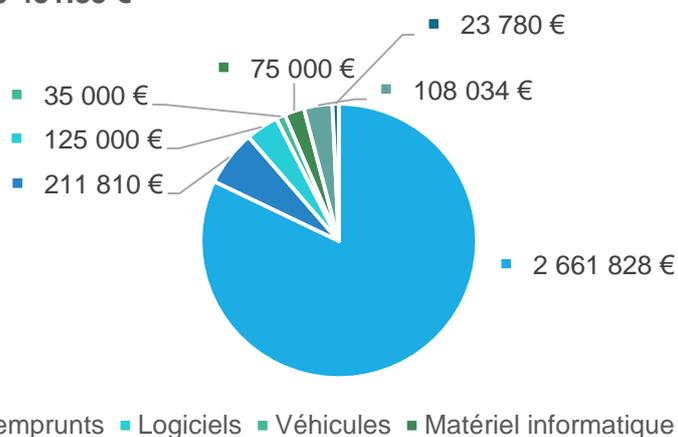
87 % de ce volume budgétaire correspond à la section de fonctionnement et 13 % à la section d'investissement. Après une année exceptionnellement 2016 élevée pour la section d'investissement, liée à un refinancement d'emprunt une nette répartition au profit de la section de fonctionnement est de nouveau constatée, dans l'attente de la concrétisation du projet VDC3.

### Structure de la section de fonctionnement en 2017

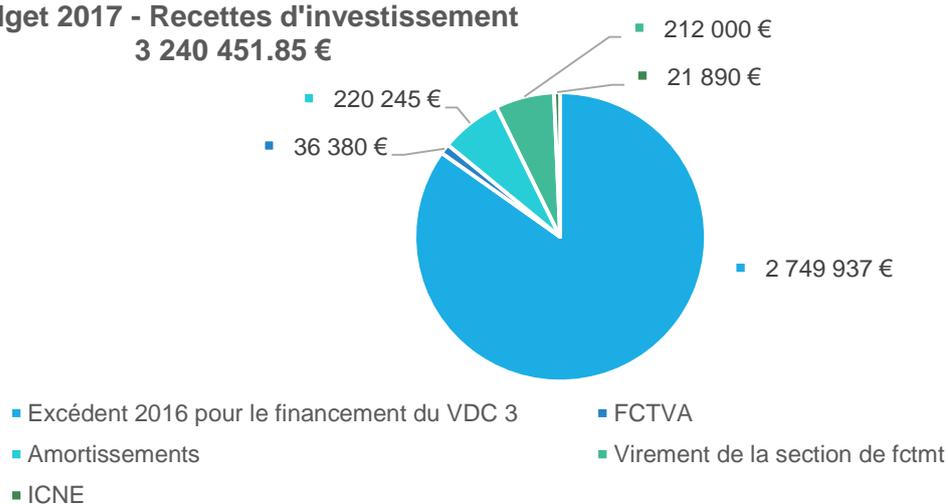


## Structure de la section d'investissement en 2017

**Budget 2017 - Dépenses d'investissement**  
3 240 451.85 €



**Budget 2017 - Recettes d'investissement**  
3 240 451.85 €

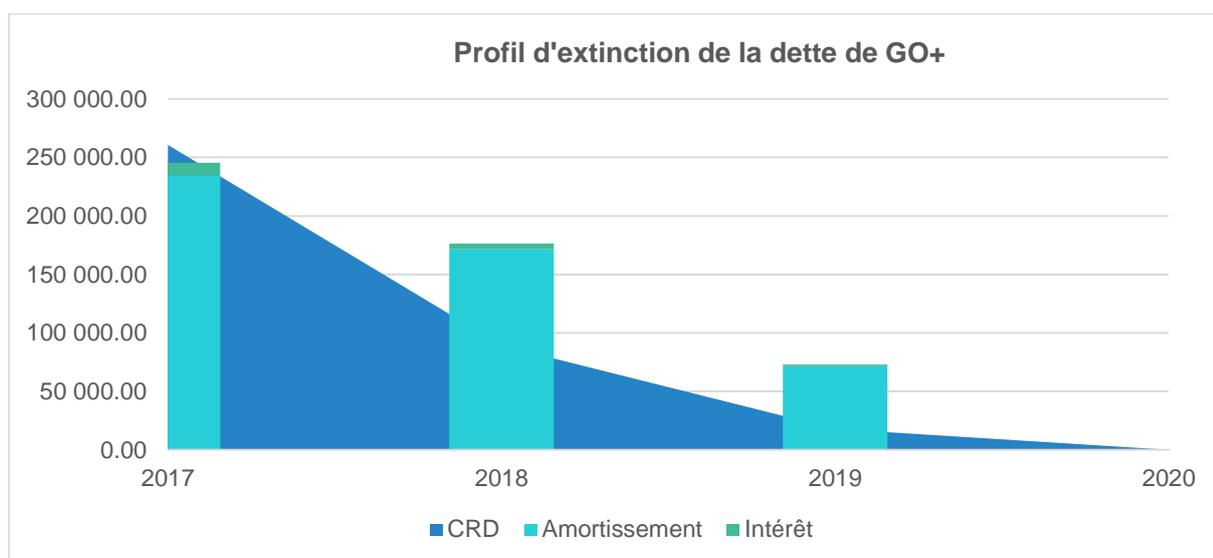
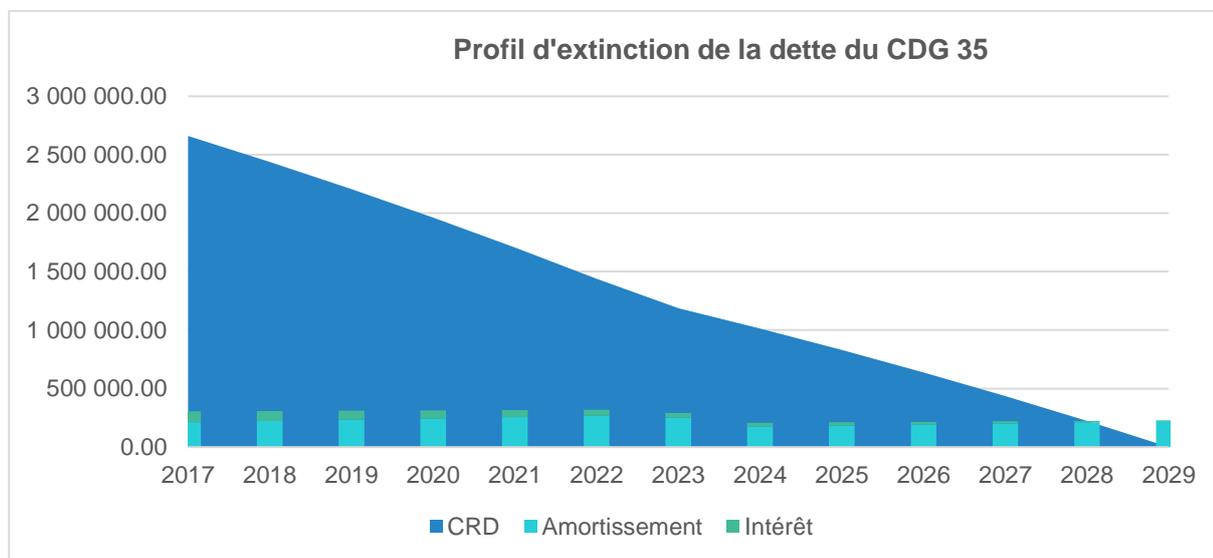


## 2 - La dette

### a) La liste des emprunts

BUDGET	ORGANISME PRÊTEUR	OBJET DE L'EMPRUNT	CAPITAL EMPRUNTÉ	DURÉE	CAPITAL RESTANT DÛ AU 31/12/2017	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	2 068 033.38 €	<b>FIXE</b> 2,95 %	01/10/2029
CDG 35	CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du 2 <sup>nd</sup> niveau du bâtiment B - VDC 1	1 285 000.00 €	15 ans	592 105.65 €	<b>FIXE</b> 4,32 %	01/07/2023
<b>SOUS-TOTAL CDG 35</b>			<b>4 185 000.00 €</b>		<b>2 660 139.03 €</b>		
GO +	ARKEA BANQUE	Investissements 2012	500 000.00 €	7 ans	160 714.34 €	<b>VARIABLE</b> Taux du livret A + 1,32 % <b>2,07 % actuellement</b>	30/01/2020
GO +	CRÉDIT AGRICOLE	Investissements 2012	300 000.00 €	5 ans	0	<b>FIXE</b> 2,90 %	10/12/2017
GO +	ARKEA BANQUE	Investissements 2013	500 000.00 €	5 ans	100 000.00 €	<b>FIXE</b> 2,77 %	30/10/2018
<b>SOUS-TOTAL GO+</b>			<b>1 300 000.00 €</b>		<b>260 714.34 €</b>		
<b>TOTAL</b>			<b>5 485 000.00 €</b>		<b>2 920 853.37 €</b>		

## b) Profil d'extinction de la dette



## E. L'équilibre budgétaire 2018

### 1 - Les recettes

#### **Les éléments du débat**

**Les recettes du CDG sont assurées par deux produits essentiels :**

- **les cotisations** pour les missions générales de mise en œuvre du statut et de cohésion de la FPT (17 % du budget),
- **les tarifs** des missions facultatives effectuées à la demande (49 % du budget).

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

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

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

#### a) La cotisation

##### ★ **Les cotisations des collectivités affiliées obligatoires**

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

<b>Cotisation obligatoire</b>	0.80 %
<b>Cotisation additionnelle</b>	0.40 %

**Il est proposé de maintenir ces taux pour 2018.**

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

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

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

**Il est proposé de maintenir ces taux pour l'exercice 2018.**

### \* Les cotisations des collectivités adhérentes

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

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

La délibération n° 12-56, en date du 28 novembre 2012, a fixé à 0,10 % le taux de cotisation des collectivités adhérentes. Un rendez-vous annuel est instauré avec les collectivités afin d'évaluer les partenariats. Il apparaît que le taux de 0,10 % est globalement approprié pour les services rendus par le CDG aux grandes structures.

<b>Cotisation des collectivités adhérentes</b>	0.10 %
--	--------

**Il est proposé de maintenir ce taux pour l'exercice 2018.**

### b) Les tarifs

#### \* L'évolution des tarifs des missions existantes

Les rééquilibrages à prévoir pour 2018 résultent essentiellement des analyses des coûts de revient majoritairement à la hausse.

On prévoit par ailleurs :

- Inflation sur un an : à + 1% en moyenne (*septembre 2017*) et avec des prévisions de + 1.2 % en 2018
- Le GVT des agents permanents du siège est nul pour 2017.

Par exception à ces dispositions générales, il est proposé de maintenir :

- les tarifs des bulletins de paie (*dans l'attente des modifications à prévoir ultérieurement suite aux dispositions engendrées par le prélèvement à la source*),
- les frais de gestion du contrat d'assurance statutaire (*stabilité sur la durée du contrat*)

S'agissant des missions temporaires, pour atteindre a minima les coûts de revient 2017 (*et donc sans prévisions de marge*), sans revalorisation indiciaire et hausse du point, **pour sept catégories sur douze, tarifs préférentiels sur les missions longues incluses, il faudrait augmenter de manière très significative le tarif 2017.**

Une telle contrainte sur les finances des collectivités n'est pas envisagée, mais il est plus raisonnablement proposé une hausse des six premiers tarifs de 0.20 euros et une reconduction pour les autres.

Concernant les visites médicales, de nombreuses incertitudes demeurent encore pour l'année 2018, c'est pourquoi il est proposé une hausse du tarif des visites médicales périodiques de 1.54 % et de 1.94 % pour les visites médicales d'embauche.

Les analyses obtenues par la comptabilité analytique impactent par ailleurs les catégories de tarifs utilisés par plusieurs services :

TARIFS HORAIRES DE CONSEILS				
	Tarifs 2017	Proposition Tarifs 2018	Évolution	
			Relative	Absolue
- Rapport normalisé	46 €	47 €	2.17%	1.00
- Étude de dossier individuel	61 €	62 €	1.64%	1.00
- Mission d'aide à la décision et d'accompagnement	83 €	84 €	1.20%	1.00
- La demi-journée forfaitaire		500 €		

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

★ **La présentation des nouvelles missions :**

▪ **Service Conseil et Développement**

Le contexte actuel de réformes de la Fonction Publique Territoriale et de raréfaction des ressources amène les collectivités à questionner profondément leurs modes de fonctionnement et les pratiques professionnelles de leurs agents.

Les changements concernent tant les modes d'organisation que les pratiques managériales ou les outils de pilotage et les systèmes d'information.

Le service Conseil et Développement poursuit dans ce cadre ses missions de conseil en organisation, d'aide à la modernisation des systèmes d'information et d'aide aux agents en difficulté. Il développe par ailleurs de nouvelles offres de service afin d'accompagner les changements à l'œuvre :

○ **Accompagnement managérial (collectif ou individuel)**

Les consultants en organisation proposent des accompagnements collectifs auprès d'équipes de cadres (*analyse des pratiques, proposition d'améliorations, animation de séminaires permettant de développer la cohésion et la solidarité de l'équipe d'encadrants autour de principes communs*). Par ailleurs, une consultante engage un parcours de formation au coaching afin de proposer ces accompagnements individuels.

○ **Qualité de vie au travail**

Consultants en organisation et psychologues du travail collaborent pour accompagner les collectifs dans l'amélioration de leurs conditions de travail et la prévention des RPS, en permettant la compréhension du contexte et en favorisant la co-construction de nouvelles pratiques en matière d'organisation, de management, de gestion des ressources humaines.

○ **GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences)**

Le service accompagne les démarches de GPEEC visant à anticiper les besoins futurs de la collectivité et à décliner une stratégie et des actions pour améliorer la gestion des ressources humaines.

○ **Aide au pilotage et au contrôle de gestion**

Les consultants et chargés de mission proposent une aide à la mise en place d'outils de pilotage tels que les outils de pilotage de projets de mandat ou d'administration, les tableaux de bord de projets et de service, les outils du contrôle de gestion.

○ **Aide à la mise en conformité vis-à-vis du Règlement Général de Protection des Données, mise en place d'un Délégué à la Protection des Données**

Une réflexion est engagée pour conseiller les collectivités dans leur démarche de mise en conformité (*désignation du DPD, cartographie des traitements et des données, identification des risques, plan d'action de mise en conformité*).

## ▪ Service Mobilité - Emploi - Compétences

### ○ Conseil en évolution professionnelle

Dans le cadre des modalités de mise en œuvre du nouveau dispositif « compte personnel d'activité et de formation (CPA) » au sein de la fonction publique qui sont précisées dans le décret n° 2017-928 et la circulaire d'application du 10 mai 2017, le service Mobilité - Emploi - Compétences est susceptible d'être sollicité par des agents territoriaux et des collectivités pour être accompagnés dans leur projet d'évolution professionnelle.

Cela prendrait la forme d'un premier rendez-vous (*assuré dans le cadre de la cotisation*) délivrant des conseils en vue de valider le projet professionnel de l'agent. Si l'agent souhaite aller plus loin et bénéficier d'un accompagnement personnalisé s'inscrivant dans la durée, il pourra être mis en place, avec l'accord de la collectivité, un dispositif de « conseil en évolution professionnelle » évalué entre 5 et 8 séances. Ce nouvel accompagnement serait facturé sur la base du tarif Conseil.

### ○ Prémicol - Reconversion

Bien que réservé aux demandeurs d'emploi et aux lauréats de concours, de nombreuses collectivités sollicitent la participation à un ou plusieurs modules théoriques **PREMICOL** d'agents dans le cadre d'un reclassement, d'une reconversion ou d'une prise de poste. Suivre les modules théoriques permettrait aux agents recrutés sur ces postes de compléter ou approfondir leurs connaissances et faciliterait ainsi leur prise de poste. Cela pourrait également être proposé dans certaines situations dans le cadre notamment de la cellule reclassement. Aussi, il est proposé de réserver sur chaque session Prémicol quelques places pour des agents titulaires en collectivités dans le cadre d'une reconversion et d'un retour à l'emploi.

La journée de formation sera facturée 124 €, montant fixé selon les mêmes modalités que les « ateliers ». Cette proposition tient compte d'une analyse des coûts de revient des dispositifs de préparation. Elle s'inscrit aussi dans une comparabilité avec les services proposés par les autres CDG de Bretagne.

## ▪ Service Statuts - Rémunération

### ○ Référent déontologue

Le service propose cette mission en application du décret du 10 avril 2017 portant droit de consulter un référent déontologue. Cette mission a pour objet le respect de l'obligation de neutralité, du principe de laïcité, de faire cesser toute situation de conflit d'intérêts, du respect des règles relatives au cumul d'activités, au respect du secret et à la discrétion professionnels...

Ces missions peuvent être assurées par une ou plusieurs personnes relevant du CDG.

Le Président du CDG désigne pour les collectivités affiliées au CDG le(s) référent(s). Cette désignation et les informations nécessaires permettant à tout agent de se mettre en rapport avec le(s) référent(s) font l'objet d'une publicité. De plus, dans le cadre du socle commun, la désignation s'étendra aux collectivités adhérentes.

En complément des dispositions du présent décret, la FNCDG a élaboré une Charte nationale du Référent déontologue ayant vocation à apporter des précisions sur la mise en place de ce nouveau dispositif, insérée dans le guide déontologique produit par l'ANDCDG.

○ **Médiation préalable obligatoire (MPO) - Expérimentation**

La mission Médiation préalable obligatoire constitue une recherche de solution efficace en amont d'un éventuel contentieux.

Les litiges concernés seraient les suivants :

- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération ;
- Les refus de détachement ou de placement en disponibilité ;
- Les décisions administratives défavorables relatives à la réintégration ;
- Les décisions administratives défavorables relatives au classement de l'agent ;
- Les décisions administratives défavorables relatives à la formation professionnelle ;
- Les décisions administratives défavorables relatives à l'adaptation des postes de travail.

Pour les contentieux qu'elle recouvre, la MPO déclencherait automatiquement un processus de médiation, interrompant le délai de recours contentieux et suspendant les délais de prescription.

Dans une durée estimée à trois ans maximum, renouvelable, le médiateur tenterait d'amener les parties à trouver un accord, formulé par écrit et susceptible d'homologation par le juge administratif.

Il revient ainsi aux Centres de gestion, désignés médiateurs comme personne morale, de désigner par arrêté individuel les personnes physiques qui le représenteront. Ces personnes physiques devront justifier d'une formation de certification de médiateur ou à défaut s'engager à en suivre une, en s'engageant à la conformité au Code National de déontologie du médiateur, notamment envers l'impartialité, la compétence et la diligence. Enfin, si le MPO présente un caractère gratuit pour les parties, l'engagement de la collectivité ou de l'établissement signataire d'y recourir comporte une participation financière.

## TARIFS 2018 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018

	Tarifs 2017	Tarifs 2018	Évolution	
			Relative	Absolue
<b>MISSIONS TEMPORAIRES (tarif horaire)</b>				
<b><u>Missions de moins de 12 mois</u></b>				
- Mission d'activités courantes	19.80	20.00	1.01%	0.20
- Mission d'activités spécialisées	21.60	21.80	0.93%	0.20
- Mission de gestion courante	23.10	23.30	0.87%	0.20
- Mission de gestion spécifique	25.00	25.00	0.00%	0.00
- Mission de technicité ou d'encadrement	27.80	27.80	0.00%	0.00
- Mission d'expertise ou de direction	32.80	32.80	0.00%	0.00
<b><u>Missions de plus de 12 mois (tarifs à partir du 13<sup>ème</sup> mois)</u></b>				
- Mission d'activités courantes	18.40	18.60	1.09%	0.20
- Mission d'activités spécialisées	20.00	20.20	1.00%	0.20
- Mission de gestion courante	21.50	21.70	0.93%	0.20
- Mission de gestion spécifique	23.40	23.40	0.00%	0.00
- Mission de technicité ou d'encadrement	25.80	25.80	0.00%	0.00
- Mission d'expertise ou de direction	30.40	30.40	0.00%	0.00
<b>PORTAGE DE CONTRAT (forfait mensuel)</b>	106.00	106.00	0.00%	0.00
<b>S.I.T. (forfait mensuel)</b>	3.15%	3.15%	0.00%	0.00
<b>RÉMUNÉRATION (Le bulletin de salaire)</b>				
- Traitement des salaires et indemnités	6.60	6.60	0.00%	0.00
<b>ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI (tarif horaire)</b>				
- Suivi ARE - 24 mois (estimation 6 heures)	61.00	62.00	1.64%	1.00
- Suivi ARE - 36 mois (estimation 9 heures)	61.00	62.00	1.64%	1.00
<b>RETRAITE</b>				
- Aide personnalisée :				
- Collectivités affiliées - Étude	61.00	62.00	1.64%	1.00
- Collectivités affiliées - Étude + Entretien	102.00	104.00	1.96%	2.00
- Collectivités adhérentes - Étude	152.00	154.00	1.32%	2.00
- Collectivités adhérentes - Étude + Entretien	203.00	205.00	0.99%	2.00
- Correction des déclarations individuelles (par gestionnaire RH de la collectivité)				
- de 1 à 5 dossiers	102.00	104.00	1.96%	2.00
- de 6 à 10 dossiers	203.00	205.00	0.99%	2.00

## TARIFS 2018 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018

	Tarifs 2017	Tarifs 2018	Évolution	
			Relative	Absolue
<b>CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS <sup>(1)</sup></b>				
- Forfait	2650.00	2670.00	0.75%	20.00
- Affaires faisant l'objet d'un report ou d'un retrait	550.00	550.00	0.00%	0.00
<i><sup>(1)</sup> Hors frais de déplacement</i>				
<b>MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (forfait)</b>				
<b>- NOUVELLE MISSION -</b>		Forfait ou Tarif 50 € CIG		
- Médiation globale		500.00		
- Médiation 1 <sup>er</sup> rendez-vous		47.00		
<b>MÉDECINE PRÉVENTIVE</b>				
- Visite médicale	65.00	66.00	1.54%	1.00
- Visite médicale d'embauche / Première visite	103.00	105.00	1.94%	2.00
- Cotisation Santé au travail	0.05%	0.05%	0.00%	0.00
<b>MISSION D'INSPECTION (tarif horaire)</b>				
- Collectivités affiliées	77.00	78.00	1.30%	1.00
- Collectivités adhérentes	145.00	147.00	1.38%	2.00
<b>PRÉVENTION EN HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (tarif horaire)</b>				
- Document Unique	61.00	62.00	1.64%	1.00
- Mesures et contrôles en hygiène et sécurité	61.00	62.00	1.64%	1.00
- Actions de sensibilisation en hygiène et sécurité	61.00	62.00	1.64%	1.00
<b>CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif horaire)</b>				
<b><u>Rapport normalisé :</u></b>				
- Conseil simple en hygiène et sécurité	46.00	47.00	2.17%	1.00
<b><u>Étude de dossier individuel :</u></b>				
- Conseil en gestion du dossier administratif de l'agent	61.00	62.00	1.64%	1.00
<b><u>Mission d'aide à la décision et d'accompagnement :</u></b>				
- Conseil en parcours professionnel	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Bilan professionnel	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Bilan de compétences	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Conseil spécifique en prévention	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Conseil en recrutement	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Conseil en évolution professionnelle		84.00		
<b>- NOUVELLE MISSION -</b>				
- Conseil en masse salariale	83.00	84.00	1.20%	1.00

## TARIFS 2018 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018

	Tarifs 2017	Tarifs 2018	Évolution	
			Relative	Absolue
- Conseil en organisation	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Accompagnement - Administration numérique	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Accompagnement - Qualité de vie au travail	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Accompagnement des démarches de GPEEC		84.00		
<b>- NOUVELLE MISSION -</b>				
- Accompagnement en matière de règlement intérieur de la collectivité	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Accompagnement au transfert de personnel	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Accompagnement en matière de régime indemnitaire	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Aide au pilotage et au contrôle de gestion - <b>NOUVELLE MISSION -</b>		84.00		
- Aide à la mise en conformité au Règlement Général de Protection des Données		84.00		
<b>- NOUVELLE MISSION -</b>				
- Publicité des offres temporaires	83.00	84.00	1.20%	1.00
- Mise en relation collectivités - candidats	83.00	84.00	1.20%	1.00
<b>ATELIERS (par participant et par 1/2 journée)</b>				
- Saisie sur la plateforme de la CNRACL	61.00	62.00	1.64%	1.00
- Calcul du temps de travail	61.00	62.00	1.64%	1.00
- Ventilation de la masse salariale	61.00	62.00	1.64%	1.00
- Prémicol - reconversion		62.00		
<b>- NOUVELLE MISSION -</b>				
- Organisation et Management	61.00	62.00	1.64%	1.00
<b>LOCATION DE SALLES (l'événement)</b>				0.00
- La Rotonde CDG 35				0.00
Copropropriétaires	125.00	130.00	4.00%	5.00
Autres	185.00	190.00	2.70%	5.00
- Autres salles	120.00	125.00	4.17%	5.00
- La totalité des salles du rez-de-chaussée et la Rotonde CDG35	1500.00	1505.00	0.33%	5.00
- Ensemble de l'étage du VDC 2	400.00	405.00	1.25%	5.00
- Location de la visio-conférence	100.00	100.00	0.00%	0.00

## TARIFS 2018 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2018

	Tarifs 2017	Tarifs 2018	Évolution	
			Relative	Absolue
<b>GESTION DU CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE</b> <i>(taux appliqué sur la masse salariale)</i>				
- Contrats Ircantec	0.06%	0.06%	0.00%	0.00
- Contrats moins de 20 agents	0.30%	0.30%	0.00%	0.00
- Contrats "tous risques" plus de 20 agents	0.30%	0.30%	0.00%	0.00
- Contrats "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents	0.06%	0.06%	0.00%	0.00
- Secteur dominant social et ordures ménagères "tous risques" plus de 20 agents	0.35%	0.35%	0.00%	0.00
- Secteur dominant social et ordures ménagères "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents	0.30%	0.30%	0.00%	0.00
<b>RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS (la copie)</b>				
- Copie du recueil des actes administratifs	1.00	1.00	0.00%	0.00
<b>FRAIS DE COPIE</b>				
- par page	0.18	0.18	0.00%	0.00
- par cédérom ou clé USB	2.75	2.75	0.00%	0.00
<b>TARIFS HORAIRES DE CONSEILS</b>				
- Rapport normalisé	46 €	47 €	2.17%	1.00
- Étude de dossier individuel	61 €	62 €	1.64%	1.00
- Mission d'aide à la décision et d'accompagnement	83 €	84 €	1.20%	1.00
- La demi-journée forfaitaire de médiation - <b>NOUVELLE MISSION</b> -		500 €		

**Il est proposé d'adopter ces tarifs pour l'exercice 2018.**

**Il est rappelé que les règles de comptabilité publique rendent applicables les tarifs à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.**

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

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

### c) Les recettes d'investissement

En 2017, le versement du FCTVA s'est élevé à 33 955 €, à un taux de 16,404 %.

Par ailleurs, en fonction du démarrage des travaux du Village des Collectivités n° 3, un emprunt pourrait être tiré en 2018 pour financer cette acquisition.

## 2 - Les dépenses

### **Les éléments du débat**

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

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

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

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

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

**Ces réflexions sur les orientations budgétaires 2018 permettent de faire le bilan des activités ayant besoin de renforts pour honorer les sollicitations des collectivités et de celles justifiant d'une pérennisation afin de stabiliser les fonctionnements ou de capitaliser les expertises et savoir-faire.**

### Le fonctionnement

#### **a) Les dépenses de personnel**

##### **\* La masse salariale**

Pour l'année 2017, l'évolution des dépenses de masse salariale du siège du CDG est estimée à **3,22 %** sur 10 mois (*contre 5,3 % constatés entre 2015 et 2016*).

Cette évolution prend en compte le GVT (*glissement vieillesse technicité*), c'est-à-dire l'évolution sur les postes permanents à réglementation constante (*avancements et promotions internes uniquement*) qui devrait être nul pour l'année 2017.

Elle intègre également, les dépenses de masse salariale sur les postes permanents qui ont augmenté de 4 % du fait de l'évolution de la valeur du point d'indice et du PPCR, mais également suite au départ de certains agents compensé par l'arrivée de nouveaux agents et à la création de postes permanents. L'évolution des dépenses de masse salariale pour les emplois non permanents a, elle, été négative (*baisse de 7.8 %*).

##### **\* Le régime indemnitaire**

Les travaux concernant le RIFSEEP, menés en 2016 (*délibérations du Conseil d'administration n° 16-37 du 1<sup>er</sup> juillet 2016 et n° 16-65 du 1<sup>er</sup> décembre 2016*), ont conduit à la mise en place d'un complément indemnitaire (*part variable*) qui sera versé pour la 1<sup>ère</sup> fois en mars 2018 à l'ensemble des agents pouvant réglementairement y prétendre, sur la base de l'évaluation des objectifs de l'année 2017.

Il est souligné que de nouveaux cadres d'emploi ont pu accéder à ce nouveau régime indemnitaire courant 2017, du fait de la publication d'arrêtés ministériels, ce qui fait l'objet d'un autre rapport devant ce Bureau.

★ **La revalorisation salariale**

Il est rappelé que le gel du point d'indice a été officialisé pour l'année 2018. Par contre, l'éventuel mécanisme de compensation de l'augmentation de la CSG (*contrebalancée par l'attribution d'une prime compensatoire aux agents et la suppression de cotisations employeurs*) n'est pas techniquement précisé.

L'application du protocole PPCR (*parcours professionnels, carrières et rémunérations*) signé en 2015 est reportée d'un an mais sera bien mise en œuvre sur la durée du mandat présidentiel. La publication de décrets plus précis est attendue.

★ **Les effectifs du siège**

L'évolution des effectifs du siège est présentée en 4 temps : les besoins en remplacement, les besoins en renfort, les renouvellements d'agents contractuels les demandes de création de postes permanents.

Il est souligné que, de manière générale, des recrutements pour des motifs « de remplacement » et « d'accroissement temporaires d'activité » sont à prévoir pour l'année 2018. Les agents contractuels recrutés pour un motif de remplacement seront rémunérés en référence au grade de la personne absente. Cette rémunération pourra être adaptée au parcours et à l'expérience de l'agent contractuel.

Il est à noter que 3 congés de maternité sont déjà en cours et auront un impact sur le début de l'année 2018. Ces absences sont prises en charge par l'assurance statutaire à hauteur de 100 % du salaire + 20 % des charges patronales. De la même manière, 2 congés de longue maladie sont en cours et devraient être prolongés sur tout ou partie de l'année 2018.

Par ailleurs, les besoins suivants, prévisibles en octobre 2017, ont d'ores et déjà été exprimés par les services. *Les montants estimés représentent le traitement brut + les charges patronales.*

L'ensemble de ces éléments représente **un montant de masse salariale estimée à 591 000 € (contre 568 000 € budgétés pour 2017).**

<b>Besoins en remplacement</b>		<b>B. P. 2018</b>	<b>78 000 €</b>
<b>Service</b>	<b>Situation</b>	<b>Proposition</b>	
<b>Ressources « Finances-marchés publics »</b>	Responsable de l'activité Remplacement d'un agent en détachement sur contrat jusqu'à fin avril 2018	<b>1 contrat de remplacement pour détachement sur contrat :</b> <b>4 mois - cat. A</b>	
<b>Statuts- Rémunération</b>	Gestionnaire Statuts-Rémunération Remplacement d'un agent en détachement pour stage jusqu'à fin septembre 2018	<b>1 contrat de remplacement pour détachement pour stage :</b> <b>9 mois - cat. C</b>	
<b>Concours - Examens</b>	Gestionnaire Concours Remplacement d'un agent en détachement jusqu'à fin août 2018 ( <i>budget interrégional</i> )	<b>1 contrat de remplacement pour détachement :</b> <b>8 mois - cat. B</b>	
<b>Concours - Examens</b>	Renouvellement du contrat de gestion administrative au sein de l'unité transversale du service Concours- Examens ( <i>suivi des missions portées par la responsable du service dans le cadre national</i> ) sera assuré par un agent fonctionnaire du service qu'il convient de remplacer sur des fonctions d'assistant Concours pour l'unité CDG 35	<b>1 contrat de remplacement :</b> <b>12 mois - cat. C</b>	

<b>Besoins en renfort</b>		<b>B. P. 2018</b>	<b>120 000 €</b> <b>- BP 2017 : 105 000 € -</b>
<b>Service</b>	<b>Situation</b>	<b>Proposition</b>	
<b>Concours - Examens</b>	Renfort sur des fonctions d'assistant Concours pour les Concours CDG 35 et SIC ( <i>interrégionale</i> ) Demande habituelle mise en œuvre en fonction de programmations d'épreuves	<b>2 renforts :</b> <b>12 mois - cat. C</b>	
<b>Concours - Examens</b>	Renfort sur des fonctions d'assistant Concours pour les Concours pour l'organisation du concours de Caporal des sapeurs-pompiers professionnels <b>Dépense prise en charge par le SDIS 35 dans le cadre d'une convention</b>	<b>1 renfort :</b> <b>12 mois - cat. C</b>	
<b>Mobilité - Emploi - Compétences</b> « <b>Emploi</b> »	Renfort dans le cadre de la prise en charge du Bilan social régional <b>Tous les 2 ans</b>	<b>1 renfort :</b> <b>4 mois - cat. B</b>	
<b>Mobilité - Emploi - Compétences</b> « <b>Emploi</b> »	Renfort dans le cadre de la préparation du prochain FEEPL programmé en mars 2019 <b>Prise en charge partagée entre les 4 CDG bretons</b>	<b>1 renfort :</b> <b>3 mois - cat. A</b>	
<b>Statuts - Rémunération</b>	Renfort dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles de fin 2018	<b>1 renfort :</b> <b>10 mois - cat. C</b>	

Une partie de ces dépenses (*pour le service Concours-Examens*) ne seront mises en œuvre qu'en fonction de la programmation réelle des épreuves ou seront prises en charges dans le cadre d'une convention avec les SDIS 35.

**Par ailleurs, la masse salariale mobilisée pour des besoins ponctuels (*bilan social, préparation des élections professionnelles et préparation du Forum*) représente 66 000 €.**

<b>Renouvellements de contrats</b>		<b>B. P. 2018</b>	<b>253 000 €</b> <b>- BP 2017 : 211 415 € -</b>
<b>actions à poursuivre en 2018 (impact budgétaire supplémentaire)</b>			
<b>Service</b>	<b>Situation</b>	<b>Proposition</b>	
<b>Statuts - Rémunération</b>	Gestion d'un portefeuille statuts-rémunération ( <i>poste non permanent car lié aux fluctuations des effectifs de Rennes Métropole</i> )	<b>Renouvellement du contrat de gestionnaire statuts-rémunération :</b> <b>8 mois - cat. C</b> <b>(4 mois déjà prévus)</b>	
<b>Ressources</b> « <b>Système d'informations</b> »	Poursuite du projet de stabilisation du système d'informations du CDG 35 et soutien pour la réalisation des nouveaux projets identifiés ( <i>extranet CIRIL, application en santé au travail...</i> )	<b>Renouvellement du contrat d'ingénieur d'applications :</b> <b>6 mois - cat. A</b> <b>(6 mois déjà prévus)</b>	
<b>Conseil et Développement</b> « <b>Administration numérique</b> »	Bilan positif de la mise en place de l'accompagnement des collectivités sur les questions d'administration numérique ( <i>en partenariat avec e-mégalis</i> ) et besoin fort de soutien aux évolutions des systèmes d'informations	<b>Renouvellement du contrat d'attaché :</b> <b>4 mois - cat. A</b> <b>(8 mois déjà prévus)</b>	

<b>Conseil et Développement</b> « DAAD »	Appui d'un psychologue du travail pour les missions d'accompagnement collectif	<b>Renouvellement du contrat de psychologue : 7.5 mois - cat. A (4.5 mois déjà prévus)</b>
<b>Conseil et Développement</b> « Conseil en organisation »	Compte-tenu des demandes d'accompagnement et de la nécessité d'émettre des propositions dans un délai raisonnable, prolongation du contrat de la consultante en organisation pour 8 mois	<b>Renouvellement du contrat de la consultante en organisation : 8 mois - cat A (assure également 4 mois de remplacement de congés maternité)</b>
<b>Conditions de Travail</b> « Prévention des risques »	Compte-tenu du volume des demandes d'accompagnement à la mise en œuvre des Documents uniques de prévention des risques professionnels, poursuite des contrats des 2 conseillers en prévention des risques ( <i>actuellement en fonctions jusqu'au 31 décembre 2017</i> ) jusqu'au 31/12/2018.	<b>Renouvellement des 2 contrats des conseillers en prévention des risques : 12 mois - cat. B</b>
<b>Conditions de Travail</b> « Santé et Conditions de travail »	Prolongation du contrat d'assistante, principalement pour un soutien sur les instances médicales et la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail	<b>Renouvellement du contrat de l'assistante : 12 mois - cat. C</b>
<b>Mobilité - Emploi - Compétences</b> « Missions temporaires »	Compte-tenu du volume de demande et des difficultés de recrutement, poursuite du contrat de renfort pour le sourcing et l'affectation en missions temporaires	<b>Renouvellement d'un contrat de renfort : 12 mois – cat. B</b>
<b>Mobilité - Emploi - Compétences</b> « Parcours professionnels »	Anticipation de besoins ponctuels d'accompagnements individuels en bilan de compétences	<b>6 mois - cat. A (équivalent de 0.5 ETP sur 12 mois)</b>

<b>Créations de postes permanents</b>		<b>B. P. 2018</b>	<b>140 000 €</b>
			<b>- BP 2017 : 185 600 € -</b>
<b>Service</b>	<b>Situation</b>	<b>Proposition</b>	
<b>Ressources</b> « Ressources humaines - Documentation »	Afin de renforcer la mobilisation en ressources humaines, notamment en accentuant l'anticipation et la formalisation concernant les besoins des services, l'adaptation des compétences, les indicateurs, les travaux de fonds ( <i>plan et règlement de formation, GPEC, procédures internes...</i> ) et la déclinaison et le suivi du plan d'actions du projet « Attentifs au travail », création d'un poste de responsable de l'activité Ressources humaines-Documentation	<b>Création d'un poste d'attaché (cat. A) au 1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	
<b>Conditions de Travail</b> « Médecine préventive »	Du fait des sollicitations des collectivités, des évolutions nécessaires de la prise en charge des agents, et de la pénurie de médecins de prévention, recrutement d'un 2 <sup>nd</sup> infirmier en santé au travail	<b>Création d'un poste d'infirmier (cat. A ou B) au 1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	

<b>Mobilité - Emploi - Compétences</b> <b>« Missions temporaires »</b>	Évolution du poste d'assistant(e) Missions Temporaires en référent(e) administrative : prise en charge de missions supplémentaires concernant le système d'informations ( <i>déploiement des applications, interface avec l'activité SI</i> ), adaptation des procédures et processus de travail ( <i>paie décalée, prélèvement à la source, échanges distants...</i> ), gestion de tableaux de bord...	<b>Création d'un poste de rédacteur (cat. B) au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (*)</b>
<b>Statuts - Rémunération</b>	Afin de soutenir l'expertise attendue par les collectivités en termes de carrière et de permettre la poursuite des missions facultatives, une adaptation des missions du poste de conseiller RH/finances ( <i>cat. A</i> ) est proposée, à travers la création d'un poste de gestionnaire Statuts-Rémunération référent Carrières.	<b>Création d'un poste de rédacteur (cat. B) au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (*)</b>

(\*) En conséquence des éléments ci-dessus, il est proposé la suppression du poste de gestionnaire Missions temporaires au sein du service Mobilité Emploi Compétences sur un grade d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe (cat. C) et celle du poste de conseiller finances/RH sur un grade d'attaché (cat. A) au sein du service Statuts-Rémunération. Ceci représente une moindre dépense de 70 000 €.

Les demandes de création de poste représentent donc une évolution de masse salariale estimée à 69 000 €.

## b) Les autres dépenses de fonctionnement

### \* **Le provisionnement sur le Budget principal**

Au 31 décembre 2017, le solde des provisions s'établira de la manière suivante :

Imputation comptable	Objet	Solde de provision à fin 2016
1518 - Autres provisions pour risques	Provision au titre de l'auto-assurance concours	100 000.00 €
1582 - Provisions pour congés payés	Provision compte épargne temps	80 000.00 €
<b>TOTAL</b>		<b>180 000.00 €</b>

Au cours de l'exercice 2017, aucun mouvement n'a été enregistré.

### Il vous est proposé pour l'exercice 2018 :

- de ne pas abonder les provisions au titre de l'auto-assurance concours,
- de ne pas abonder les provisions au titre de l'indemnisation des comptes épargne temps.

### \* **Le provisionnement sur le Budget annexe Coopération informatique**

La délibération n° 15-65 du 29 septembre 2015 acte le provisionnement pour litiges et contentieux sur le budget annexe Coopération Informatique à compter de 2016 et pour une durée de 5 ans. En 2017, son montant s'est élevé à 51 300 €.

### Il vous est proposé pour l'exercice 2018 :

- d'abonder la provision pour litiges et contentieux de 51 300 €.

## L'investissement

### a) L'acquisition et aménagement de locaux

La reprise annoncée du dossier de construction du Village des collectivités n° 3 amène à prévoir des dépenses d'investissement qui seraient engagées au dernier trimestre de l'année 2018. Le recours à l'emprunt serait alors envisagé.

### b) L'informatique du CDG 35

Différents projets à mettre en œuvre tels que l'acquisition d'un logiciel de Santé au travail, peuvent avoir des impacts en termes d'investissement selon les choix techniques retenus, notamment concernant l'hébergement. Par ailleurs, la préparation de l'installation au VDC 3, permettant notamment la mise en œuvre d'un plan de reprise d'activité (*sauvegarde et continuité de l'activité par la redondance de serveurs*) nécessitera peut être des investissements en termes de matériel.

## L'estimation des budgets annexes

Le budget primitif, en 2018, comprendra un budget principal et trois budgets annexes (*concours interrégional, concours régional et informatique*). On peut, dès à présent, estimer le volume budgétaire de ces derniers.

	Fonctionnement	Investissement	TOTAL
<b>Budget Annexe Concours interrégional</b>	2 014 000 € ( <i>estimation</i> )		
<b>Budget Annexe Concours Régional</b>	1 331 000 € ( <i>estimation</i> )		
<b>Budget Annexe Informatique*</b>	1 877 000 € ( <i>données 2017</i> )	1 160 000 € ( <i>données 2017</i> )	3 037 000 € ( <i>données 2017</i> )

\* À ce stade des orientations budgétaires, il n'est possible que de rappeler les données 2017 du Budget Annexe Informatique qui serviront de base aux accords à venir dans les prochains mois, la participation prévisionnelle du CDG 35 s'établissant à environ 150 000 € selon ces mêmes données 2017.

Enfin, la Commission d'orientation de GO + doit se réunir le 13 décembre pour définir les investissements prioritaires et les modalités de financement pour 2018.

*En premier lieu, Monsieur le Président rappelle aux administrateurs que, dans le cadre du dispositif d'évaluation des dépenses publiques instauré par la loi de programmation des finances publiques 2014-2019, une revue de dépenses portant sur les actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales a été réalisée en 2017, conjointement par l'Inspection Générale de l'Administration (IGA) et le Contrôle Général Économique et Financier (CGéfi). Ce rapport vient de paraître proposant, notamment, l'élargissement du « socle commun » à six nouvelles missions, afin de conforter le mouvement d'adhésion volontaire aux CDG, sans augmentation du taux de cotisation pour les collectivités adhérentes. Une synthèse de ce document figure en fin du présent procès-verbal.*

**Monsieur le Président en souligne certains passages concernant les CDG :**

« [...] il faut s'appuyer sur les centres de gestion [...]. Ils constituent un réseau coordonné de compétences et d'expertises, garant d'une grande sécurité juridique. [...]

Ensuite, il est apparu à la mission que, sans remettre en cause la couverture départementale des CDG, l'élaboration obligatoire d'un schéma au moins régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation favoriserait les synergies et faciliterait les économies d'échelle.

[...]

22 recommandations autour de 5 axes :

- Mieux connaître et piloter les dépenses RH des collectivités territoriales ;
- **Conforter l'attractivité et l'expertise collective des CDG ;**
- Renforcer l'efficacité de la fonction RH au sein et entre les collectivités territoriales ;
- Promouvoir une meilleure articulation des acteurs de la GRH des collectivités territoriales ;
- Simplifier les normes, les procédures et les contrôles dans le domaine GRH des collectivités territoriales.

[...] »

*Jean-Jacques BERNARD indique ensuite que, à mi-mandat, le CPOM 2014-2020 est bien en phase avec le contexte. Laurent ZAM précise qu'en 3 ans le CDG a développé les axes inscrits dans ce contrat : appui technique aux collectivités sur la masse salariale, soutien psychologique et santé au travail, dématérialisation... Il est en adéquation avec le projet « Action publique 2022 » de l'État et a connu une consolidation et des innovations récentes comme la GRC, la médiation, la déontologie, la certification AMEEP, le pilotage de tableaux de bord...*

*Jean-Paul HUBY poursuit la présentation avec les objectifs principaux des services et, notamment :*

- *Le projet « attentifs au travail » a été lancé avant l'été et sera restitué par le cabinet en début d'année 2018. Les résultats seront communiqués aux administrateurs lors d'une prochaine réunion.*
- *La décision de Rennes Métropole de changer de statut au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : il passera de collectivité « affiliée volontaire » à « adhérente ». Les services du CDG préparent ce dossier qui a des implications organisationnelles et financières.*
- *Le Forum des élus et de l'emploi public local se déroulera les 18 et 19 mars 2019 à Rennes.*
- *Le service « Conditions de travail » a recruté des infirmiers et connaîtra un changement d'application de gestion.*
- *La mise en œuvre de la Mission Préalable Obligatoire sera effective à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 avec possibilité de renvoi par le Tribunal Administratif vers le médiateur, sans demander aux parties.*
- *La mission Déontologie vient de débiter avec la saisine pour deux premières sollicitations.*
- *Le prélèvement à la source sur la paie interviendra en 2019. Une réflexion a été initiée dans certaines collectivités sur une possible délégation au CDG, favorisant les économies pour celles-ci.*

- Le sourcing de la promotion de la FPT et le ciblage des métiers en tension avec le recrutement d'un agent pour rechercher des candidatures, notamment via les réseaux sociaux. En effet, les Missions Temporaires rencontrent des difficultés à proposer certains remplacements, notamment sur certains métiers. Les administrateurs, notamment Claudia ROUAUX, Joseph DURAND et Alain LAUNAY, sont unanimes pour souligner que le recrutement dans la fonction publique territoriale attire beaucoup moins et que les collectivités ont de plus en plus de difficultés à recruter, notamment sur certains métiers ciblés. Ils s'interrogent sur la bonne connaissance de Pôle Emploi de ses demandeurs d'emploi ainsi que sur les problématiques personnelles de ces derniers. Ils estiment qu'une réflexion commune serait intéressante.
- La mise en place de la GRC a débuté en début d'année avec une bonne appropriation des outils par les services. Un point sera réalisé au premier trimestre 2018 sur ce logiciel.
- Le RGPD devra être mis en place avant le 25 mai 2018. Evelyne SIMON-GLORY signale qu'une formation s'est déroulée le 28 novembre avec Mégalis Bretagne. Il convient que le CDG apporte un soutien aux collectivités. En effet, les secrétaires de mairie ne pourront être juges et parties car il y aura conflit d'intérêt, d'où la nécessité de disposer d'une personne garante de la préservation des données personnelles. Jean-Paul HUBY précise qu'il appartient dorénavant à la collectivité sollicitée d'apporter la preuve qu'elle a réellement fait tout le nécessaire pour éviter les fuites ou intrusions dans son système informatique. Il est nécessaire de travailler tous ensemble, CDG compris, sur cet important dossier.

Jean-Jacques BERNARD poursuit avec le rappel des données financières 2017. Il précise que le projet de construction du VDC3 va bien démarrer à la fin du premier trimestre 2018.

S'agissant des taux de cotisation, Monsieur le Président BERNARD propose de maintenir les taux, tant pour les collectivités affiliées qu'adhérentes. En effet, au vu du contexte actuel et des incertitudes pour l'avenir, il apparaît peu judicieux de les diminuer ou de les augmenter.

Claudia ROUAUX demande pourquoi certaines actions de conseil en hygiène et sécurité ou réalisation de document unique ne sont pas engagées. Jean-Jacques BERNARD précise qu'il y a une très forte augmentation des sollicitations dans tous les services. Il existe des retards mais on ne peut pas abandonner des collectivités avec lesquelles on a pris des engagements.

Au cours de la présentation des tarifs des missions facultatives, est abordée la médiation préalable obligatoire. Il est précisé qu'il s'agit d'une expérimentation. Un forfait de 500 € la demi-journée et, en cas de simple analyse, un tarif de 47 € sont proposés. Il est indiqué que l'Association des Maires d'Ille-et-Vilaine a souhaité être associée à l'information qui sera donnée aux collectivités.

Laurent ZAM rappelle qu'il convient de différencier la médiation juridique de la médiation relationnelle. Il est envisagé d'organiser un colloque en 2018 sur la gestion des conflits qui semble être un sujet important dans beaucoup de collectivités.

Le Président passe ensuite à la présentation des dépenses.

Yves THEBAULT souligne l'augmentation de la masse salariale dans les collectivités (+ 4 % depuis une dizaine d'années) et n'est pas convaincu que les dotations d'État augmentent.

Jean-Jacques BERNARD rappelle qu'une réunion sur l'évolution de la masse salariale des communes et établissements publics s'est déroulée avec la Présidente de la Chambre Régionale des Comptes de Bretagne en octobre dernier. Les sujets de l'efficience et du pilotage ont été au cœur des discussions.

Concernant les CDG, le débat porte sur l'importance, d'une part des cotisations, d'autre part des tarifs. S'agissant des nouvelles missions, certains CDG ne souhaitent pas créer de nouveaux tarifs, ce qui aura une incidence sur les cotisations de l'ensemble des collectivités.

Il précise qu'il a sollicité, le 15 décembre prochain, l'ensemble des présidents des intercommunalités et les parlementaires afin d'évoquer toutes ces questions. De plus, cela permettra d'informer les nouveaux parlementaires, qui ne sont pas tous élus locaux, des missions dévolues aux Centres de Gestion. Il précise que 17 intercommunalités sur les 18 seront présentes et que tous les administrateurs y sont conviés.

Madame Claudia ROUAUX tient à remercier le CDG et ses services pour la présentation des orientations budgétaires qu'elle trouve claire et transparente.

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

**ADOPTENT**

- ♦ **les orientations budgétaires 2018 ;**
- ♦ **le maintien des taux de cotisation à :**
  - ⇒ **0.80 % pour la cotisation obligatoire et 0,40 % pour la cotisation additionnelle pour les collectivités affiliées obligatoires,**
  - ⇒ **0,10 % pour les collectivités adhérentes ;**
- ♦ **le barème supra pour les collectivités affiliées volontaires ;**
- ♦ **les tarifs des missions facultatives et les nouvelles missions :** *Conseil en évolution professionnelle, Prémicol - Reconversion, Accompagnement managérial, GPEEC, Aide au pilotage et au contrôle de gestion, RGPD, Référent déontologue, Médiation préalable obligatoire...*
- ♦ **les créations de postes permanents ainsi que les renforts, remplacements et renouvellements des contractuels.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 2. BUDGET ANNEXE DE LA COOPÉRATION INFORMATIQUE GO + : décisions modificatives

---

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, présente aux membres du Conseil d'Administration les décisions modificatives du Budget Annexe de la Coopération Informatique GO +.

### A. Décision modificative n° 2 : Régularisation participation

Dans le cadre de la facturation du nombre d'utilisateurs GO +, la commune de Montfort-sur-Meu a fait l'objet d'un titre d'un montant de 7 752 € au lieu de 7 689 €.

Afin de régulariser cette situation, il vous est présenté les écritures comptables suivantes :

**Chapitre 011 - Charges à caractère général**

Article 6231 - Autres services extérieurs - Annonces et insertions - 100 €

**Chapitre 67 - Charges exceptionnelles**

Article 673 - Titres annulés sur exercices antérieurs + 100 €

### B. Décision modificative n° 3 : Paiement d'honoraires

La Coopération informatique GO + a sollicité le cabinet Coudray pour des études complémentaires à la participation de GO + au GIP.

À ce titre, un complément budgétaire a été approuvé et il est donc proposé les écritures comptables suivantes :

**Chapitre 011 - Charges à caractère général**

Article 62268 - Autres services extérieurs - Honoraires + 25 000 €

**Chapitre 74 - Dotations, subventions et participations**

Article 7478 - Subventions et participations + 25 000 €

### C. Décision modificative n° 4 : Rémunération

La coopération informatique a demandé au prestataire en charge du développement une prestation complémentaire pour l'écriture des règles de gestion.

Compte tenu des départs au sein de GO + et des difficultés de recrutement, il est par conséquent proposé les écritures comptables suivantes :

**Chapitre 012 - Charges de personnel et frais assimilés**

Article 621 - Autres services extérieurs - Personnel extérieur - 30 000 €

**Chapitre 011 - Charges à caractère général**

Article 6288 - Autres services extérieurs - Prestations de service + 30 000 €

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

#### DÉCIDENT

- ♦ **d'adopter la décision modificative n° 2 du budget annexe de la Coopération Informatique GO + concernant la régularisation d'une participation ;**
- ♦ **de procéder aux écritures comptables suivantes :**
  - Chapitre 011 - Charges à caractère général**
    - Article 6231 - Autres services extérieurs - Annonces et insertions - 100 €
  - Chapitre 67 - Charges exceptionnelles**
    - Article 673 - Titres annulés sur exercices antérieurs + 100 €
- ♦ **d'adopter la décision modificative n° 3 du budget annexe de la Coopération Informatique GO + concernant le paiement d'honoraires ;**
- ♦ **de procéder aux écritures comptables suivantes :**
  - Chapitre 011 - Charges à caractère général**
    - Article 62268 - Autres services extérieurs - Honoraires + 25 000 €
  - Chapitre 74 - Dotations, subventions et participations**
    - Article 7478 - Subventions et participations + 25 000 €
- ♦ **d'adopter la décision modificative n° 4 du budget annexe de la Coopération Informatique GO + concernant une rémunération ;**
- ♦ **de procéder aux écritures comptables suivantes :**
  - Chapitre 012 - Charges de personnel et frais assimilés**
    - Article 621 - Autres services extérieurs - Personnel extérieur - 30 000 €
  - Chapitre 011 - Charges à caractère général**
    - Article 6288 - Autres services extérieurs - Prestations de service + 30 000 €

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

### 3. AUTORISATION D'ENGAGEMENT, DE LIQUIDATION ET DE MANDATEMENT DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2018

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

Pour l'exercice 2018, cette autorisation aurait pour objet :

Imputations budgétaires	BP 2017	DM n°1	Budget 2017	Autorisations 2018
<b>BUDGET PRINCIPAL</b>				
<b>Chapitre 20 - Immobilisations incorporelles</b>				
203 - Frais d'études, de recherche et de développement	2 000.00 €		2 000.00 €	2 000.00 €
2051 - Concessions et droits similaires, brevets, licences, marques, procédés	125 000.00 €		125 000.00 €	31 250.00 €
<b>Chapitre 21 - Immobilisations corporelles</b>				
2131 - Bâtiments publics	24 054.00 €		24 054.00 €	6 013.50 €
2154 - Matériel médical	6 000.00 €		6 000.00 €	1 500.00 €
2158 - Autres	37 980.00 €	- 100.00 €	37 880.00 €	9 470.00 €
2182 - Matériel de transport	35 000.00 €		35 000.00 €	8 750.00 €
2183 - Matériel de bureau et informatique	75 000.00 €		75 000.00 €	18 750.00 €
2184 - Mobilier	40 000.00 €		40 000.00 €	10 000.00 €
<b>Chapitre 23 - Immobilisations en cours</b>				
2313 - Constructions	2 659 827.85 €		2 659 827.85 €	664 956.96 €
<b>Chapitre 27 - Autres immobilisations financières</b>				
275 - Dépôts et cautionnements versés	- €	100.00 €	100.00 €	25.00 €
<b>BUDGET ANNEXE - COOPERATION INFORMATIQUE</b>				
Imputations budgétaires	BP 2017	DM n°1	Budget 2017	Autorisations 2018
<b>Chapitre 20 - Immobilisations incorporelles</b>				
203 - Frais d'études, de recherche et de développement	588 055.15 €		588 055.15 €	147 013.79 €
2051 - Concessions et droits similaires, brevets, licences, marques, procédés	335 425.36 €		335 425.36 €	83 856.34 €
<b>TOTAL BUDGET CDG 35</b>				<b>752 715.46 €</b>
<b>TOTAL BUDGET ANNEXE COOPERATION INFORMATIQUE</b>				<b>230 870.13 €</b>
<b>TOTAL TOUS BUDGETS</b>				<b>983 585.59 €</b>

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

**AUTORISENT**

- ♦ l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du BP 2018 selon le tableau ci-dessus.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 4. MARCHÉ PUBLIC : appel d'offres pour analyse technique et développement d'applications de gestion de GO +

---

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, précise aux membres du Conseil d'Administration qu'un appel d'offres est en cours de consultation pour l'analyse technique et développement d'applications de gestion de GO +. Il a été publié sur notre site internet le 5 octobre 2017 et au BOAMP et au JOUE le 7 octobre 2017. La date de clôture des offres est le 10 novembre 2017, à 16h00.

C'est une procédure formalisée et la Commission d'Appel d'Offres s'est déroulée le 30 novembre 2017.

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

Au vu du procès-verbal de la Commission d'Appel d'Offres du jeudi 30 novembre, **les membres du Conseil d'Administration**, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

### AUTORISENT

- ♦ **Monsieur le Président à signer le marché public relatif à l'analyse technique et développement d'application de gestion de GO +.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

# LES DOSSIERS EN COURS

## 1. INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE : adoption du principe

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que le décret n° 2009-1594 du 18 décembre 2009 a instauré dans la fonction publique territoriale une « indemnité de départ volontaire ». Celle-ci peut être attribuée, à la suite d'une démission, aux fonctionnaires ainsi qu'aux agents contractuels sous contrat à durée indéterminée.

Ce dispositif transpose dans la fonction publique territoriale une mesure similaire intervenue pour les fonctionnaires d'État (*décret n° 2008-368 du 17 avril 2008*) et constituant l'un des dispositifs d'accompagnement de la loi relative à la mobilité et aux parcours professionnels.

La mise en place de cette indemnité ne présente pas un caractère obligatoire pour les collectivités.

Les conditions d'attribution de la prime de départ volontaire sont fixées au sein de chaque collectivité par délibération, après avis du Comité technique. Le Comité technique a été saisi et a émis un avis favorable à l'unanimité lors de sa séance du 6 novembre 2017.

Ci-dessous le détail des bénéficiaires, des conditions d'attribution et le montant de l'indemnité de départ volontaire :

### ♦ Les bénéficiaires

Cette indemnité pourra être attribuée aux fonctionnaires qui quittent définitivement la fonction publique territoriale à la suite d'une démission régulièrement acceptée en application de l'article 96 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et aux agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée qui démissionnent dans les conditions fixées par l'article 39 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et après le respect d'un préavis.

### ♦ Les motifs de démission valables pour le versement de l'indemnité

L'agent doit en outre avoir démissionné pour les motifs suivants :

- restructuration de service,
- départ définitif de la Fonction publique territoriale pour créer ou reprendre une entreprise,
- départ définitif de la Fonction publique territoriale pour mener à bien un projet personnel.

### ♦ Les conditions d'attribution

Pour bénéficier de ladite indemnité, l'agent devra formuler une demande écrite motivée par voie hiérarchique avant la date effective de démission.

Pour bénéficier de cette indemnité, le fonctionnaire doit avoir démissionné au moins cinq ans avant la date d'ouverture des droits à pension.

### ♦ Les modalités de versement et le montant

Le montant de l'indemnité est déterminé au cas par cas et peut varier selon l'ancienneté de l'agent dans l'établissement.

Le montant de l'indemnité de départ volontaire ne peut excéder une somme équivalente au double de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant le dépôt de sa demande de démission.

La rémunération brute, définie par la circulaire du Ministère du Budget, des comptes et de la fonction publique du 21 juillet 2008, est composée du traitement de base indiciaire brut, de l'indemnité de résidence, éventuellement du supplément familial ainsi que des primes et indemnités.

L'indemnité n'est versée qu'une fois que la démission est définitive, c'est à dire une fois que le fonctionnaire ou l'agent contractuel en contrat à durée indéterminée ait été radié des cadres (*il est nécessaire d'avoir pris un arrêté d'acceptation de la démission, notifié à l'agent*). L'indemnité ne saurait être versée lorsque l'agent quitte la fonction publique territoriale suite à une mise à la retraite, en cas de licenciement ou de révocation par exemple.

Si l'agent est recruté de nouveau dans l'une des trois fonctions publiques ou l'un de leur établissement public en tant que titulaire ou contractuel, dans les cinq ans suivant sa démission, il est tenu de rembourser à la collectivité qui a versé l'indemnité de départ volontaire au plus tard dans les trois ans qui suivent le recrutement.

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

**ADOPTENT**

- ♦ **le principe de l'indemnité de départ volontaire pour le CDG 35.**

***Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.***

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## **2. PROTOCOLE TRANSACTIONNEL : autorisation de signature**

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration qu'un protocole transactionnel est en cours de négociation avec un agent du CDG 35, suite à un recours contentieux et au jugement en date du 4 mai 2017.

L'économie générale du protocole transactionnel est la suivante : contre le versement d'une indemnité globale de 35 000 € et l'abandon de la procédure d'appel contre le jugement en date du 4 mai 2017 (*rejetant la demande d'annulation de l'avis du conseil de discipline de recours*), un agent de catégorie C titulaire accepte de démissionner de la fonction publique territoriale et de renoncer à tous recours contre le CDG du fait de l'absence de sa réintégration au sein de l'établissement à la suite de l'avis du conseil de discipline de recours. Les indemnités versées au titre des ARE (*allocations de retour à l'emploi*) lui restent acquises.

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

**AUTORISENT**

- ♦ Monsieur le Président à signer le protocole transactionnel d'un agent de catégorie C titulaire.

*Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.*

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

### **3. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJÉTIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) : abrogation délibération n° 16-37 du 01/07/2016 - nouvelle délibération de mise en place**

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, précise aux membres du Conseil d'Administration que, en raison de la publication de l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux agents du corps des Adjointes techniques de l'Intérieur et de l'Outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, et comme prévu dans la délibération n° 2016-37 du 1<sup>er</sup> juillet 2016, il convient de modifier cette délibération afin de permettre aux agents relevant des cadres d'emplois précités de bénéficier du nouveau régime indemnitaire dit RIFSEEP.

Ceci concerne les agents du siège, comme les agents des missions temporaires. Les montants cible de régime indemnitaire pour chaque groupe de fonctions ne sont pas modifiés.

Il est donc proposé de modifier la délibération n° 2016-37 du 1<sup>er</sup> juillet 2016 comme suit :

*Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,*

*Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,*

*Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,*

*Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,*

*Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,*

*Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,*

*Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,*

*Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,*

Vu l'avis du Comité Technique en date du 13 juin 2016 ?

Vu la délibération n° 16-37 du Conseil d'Administration du 01/07/2016 concernant le RIFSEEP,

Vu le tableau des effectifs,

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

## I - Mise en place de l'IFSE

### 1- IFSE des agents du siège

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

#### A. Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel et dont le contrat se déroule au siège du CDG 35.

Les agents relevant d'un cadre d'emplois pour lesquels l'arrêté ministériel n'a pas encore été publié (*tels que les ingénieurs et les médecins*) ne sont pas être inclus dans ce nouveau dispositif. Une nouvelle délibération sera prise en cas de publication ultérieure.

#### B. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'État.

S'agissant des plafonds votés, l'impact du projet appelé « PPCR » (*Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations*) doit également être anticipé. Aussi, est-il acté de ne pas prévoir de plafonds d'IFSE trop élevés afin que « le régime indemnitaire après PPCR » intègre bien les fourchettes prévues.

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale décide de maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP.

Une classification exhaustive de chaque poste existant au sein du CDG a été réalisée afin de constituer les groupes de fonctions et ce en conformité avec l'organisation de chacun des services de l'établissement.

Pour chacune des catégories ci-dessous, l'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

*Pour le groupe 1 :*

- Participation à la définition des objectifs généraux de l'établissement et pilotage de ses orientations stratégiques transversales ; aide à la décision des élus
- Encadrement supérieur : impulsion, coordination et supervision de plusieurs axes ou domaines d'actions ; supervision de cadres encadrant d'autres cadres
- Anticipation et accompagnement des changements
- Veille et captage d'informations externes, partenariats multiples ; entretien d'un réseau professionnel étendu
- Responsabilité et disponibilité importantes

*Pour le groupe 2 :*

- Membres du Comité de direction : participation à la définition des orientations stratégiques de l'établissement
- Encadrement et pilotage d'un service : définition et mise en œuvre de stratégies sectorielles et plans d'actions à court, moyen et long termes en lien avec la direction générale des services
- Développement et maintien de partenariats multiples, négociations
- Actions soumises à des exigences réglementaires, techniques, financières et organisationnelles importantes
- Missions nécessitant des connaissances approfondies acquises dans le cadre d'une formation supérieure et / ou par une pratique professionnelle acquise sur plusieurs années
- Disponibilité importante

*Pour le groupe 3 :*

- Participation à la définition d'actions guidées par des objectifs opérationnels définis nécessitant une connaissance approfondie d'un ou plusieurs domaines
- Management intermédiaire et opérationnel d'une équipe - Coordination d'actions
- Emploi ressources au sein du service et de la structure
- Travail avec des partenaires dans l'activité courante
- Mission nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation supérieure et/ou par une pratique professionnelle acquise sur plusieurs années

*Pour le groupe 4 :*

- Poste complexe encadré par des directives d'ensemble de la hiérarchie
- Activités supposant un raisonnement s'opérant dans le cadre de concepts, d'orientations stratégiques à développer afin d'atteindre les objectifs fixés par la direction
- Proposition de solutions novatrices ou techniques adaptées
- Emploi ressources au sein de la structure en terme de savoirs sans lien hiérarchique
- Missions supposant l'acquisition de savoirs théoriques ou techniques complexes et variés conjugués à une expérience diversifiée de plusieurs années
- Pour certaines missions : secret médical

• **Catégorie A+**

- Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les administrateurs territoriaux.

ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	<i>Directeur général des services</i>	12 000 €	49 980 €	49 980 €
Groupe 2	<i>Directeur général adjoint des services</i>	12 000 €	46 920 €	46 920 €

- **Catégorie A**

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	<i>Secrétaire général</i>	10 680 €	27 462 €	36 210 €
Groupe 2	<i>Responsable de services</i>	5 376 €	20 832 €	32 130 €
Groupe 3	<i>Responsable d'activités / Coordinateur / Référent</i>	2 868 €	15 732 €	25 500 €
Groupe 4	<i>Expert</i>	0 €	15 732 €	20 400 €

- **Catégorie B**

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux

RÉDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	<i>Responsable d'activités / Coordinateur / Référent</i>	744 €	12 679 €	17 480 €
Groupe 2	<i>Gestionnaire / Conseiller spécialisé polyvalent</i>	744 €	11 314 €	16 015 €
Groupe 3	<i>Gestionnaire spécialisé</i>	0 €	11 314 €	14 650 €

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux socio-éducatifs.

ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-ÉDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 2	<i>Gestionnaire / Conseiller spécialisé polyvalent</i>	744 €	7 224 €	11 970 €

- Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux.

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	<i>Responsable d'activités / Coordinateur / Référent</i>	744 €	11 880 €	11 880 €
Groupe 2	<i>Gestionnaire / Conseiller spécialisé polyvalent</i>	744 €	11 090 €	11 090 €
Groupe 3	<i>Gestionnaire spécialisé</i>	0 €	6 000 €	10 300 €

- **Catégorie C**

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	<i>Responsable d'activités / Coordinateur / Référent</i>	1 596 €	9 336 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent chargé de la gestion administrative et/ou réalisant des interventions techniques</i>	912 €	8 796 €	10 800 €
Groupe 3	<i>Agent en remplacement et accroissement temporaire d'activité</i>	0 €	0 €	10 800 €

- Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques et les agents de maîtrise territoriaux.

ADJOINTS TECHNIQUES ET AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	<i>Responsable d'activités / Coordinateur / Référent</i>	1 596 €	9 336 €	11 340 €
Groupe 2	<i>Agent chargé de la gestion administrative et/ou réalisant des interventions techniques</i>	912 €	8 796 €	10 800 €
Groupe 3	<i>Agent en remplacement et accroissement temporaire d'activité</i>	0 €	0 €	10 800 €

### **C. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

### **D. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.**

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés et à la délibération n° 14-23 du 19 mars 2014 :

- En cas de congé de maladie ordinaire, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement. En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, il n'y aura pas de versement de régime indemnitaire.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

### **E. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.**

La périodicité de versement de l'IFSE est mensuelle. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### **F. Clause de revalorisation l'I.F.S.E.**

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

## **2- IFSE des agents en missions temporaires**

Cette indemnité est versée en tenant compte de l'expérience, du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents placés en missions temporaires (*mission de remplacement-renfort, portage de contrat ou Service Intercollectivités Territoriales*). Elle peut être versée à l'initiative et à la charge du CDG 35 et / ou à l'initiative et à la charge de la collectivité d'affectation (*laquelle rembourse le CDG35*).

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale décide de maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP.

### **A. Les bénéficiaires**

Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration du CDG 35 décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (*I.F.S.E.*) :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants : attachés territoriaux, secrétaires de mairie, rédacteurs territoriaux, adjoints administratifs territoriaux, adjoints techniques territoriaux, agents de maîtrise territoriaux, techniciens territoriaux, conseillers territoriaux socio-éducatifs, assistants territoriaux socio-éducatifs, ATSEM, agents sociaux territoriaux, éducateurs territoriaux des APS, opérateurs territoriaux des APS, animateurs territoriaux, adjoints d'animation territoriaux et adjoint du patrimoine.

### **B. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi**

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'État.

- **Catégorie A**

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 transposables aux conseillers territoriaux socio-éducatifs.

- **Catégorie B**

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les activités physiques et sportives.
- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux socio-éducatifs.
- Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux.

- **Catégorie C**

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.
- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents sociaux territoriaux.
- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.
- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les opérateurs des activités physiques et sportives.
- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations d'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.
- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 transposables aux adjoints techniques territoriaux et aux agents de maîtrise territoriaux.
- Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints du patrimoine territoriaux.

L'autorité territoriale arrêtera pour chaque catégorie les montants individuels en tenant compte des critères d'expérience définis par le CDG 35 ou par la collectivité d'affectation.

### **C. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement

#### **D. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.**

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et à la délibération n° 14-23 du 19 mars 2014 relatifs au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement,
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement,
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, cette indemnité n'est pas maintenue.

#### **E. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.**

La périodicité de versement pour les agents en missions temporaires sera mensuelle ou annuelle (*pour les agents en portage de contrat et à la demande de la collectivité d'affectation*).

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

#### **F. Clause de revalorisation l'I.F.S.E.**

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

## **II - Mise en place du complément indemnitaire (C.I.)**

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

### **1- CI des agents du siège**

#### **A. Les bénéficiaires du C.I.**

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'État le complément indemnitaire aux :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

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

#### **B. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'État. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

- **Catégorie A+**

- Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les administrateurs territoriaux.

ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT CIBLE	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	<i>Directeur général des services</i>	0 €	600 €	8 820 €	8 820 €
Groupe 2	<i>Directeur général adjoint des services</i>	0 €	600 €	8 820 €	8 820 €

- **Catégorie A**

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT CIBLE	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	<i>Secrétaire général</i>	0 €	600 €	6 390 €	6 390 €
Groupe 2	<i>Responsable de services</i>	0 €	500 €	5 670 €	5 670 €
Groupe 3	<i>Responsable d'activités / Coordinateur / Référent</i>	0 €	400 €	4 500 €	4 500 €
Groupe 4	<i>Expert</i>	0 €	380 €	3 600 €	3 600 €

- **Catégorie B**

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

RÉDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT CIBLE	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	<i>Responsable d'activités / Coordinateur / Référent</i>	0 €	400 €	2 380 €	2 380 €
Groupe 2	<i>Gestionnaire / Conseiller spécialisé polyvalent</i>	0 €	350 €	2 185 €	2 185 €
Groupe 3	<i>Gestionnaire spécialisé</i>	0 €	320 €	1 995 €	1 995 €

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux socio-éducatifs.

ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-ÉDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT CIBLE	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 2	<i>Gestionnaire / Conseiller spécialisé polyvalent</i>	0 €	350 €	2 185 €	2 185 €

- Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux.

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT CIBLE	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable d'activités / Coordinateur / Référent	0 €	400 €	2 380 €	2 380 €
Groupe 2	Gestionnaire / Conseiller spécialisé polycompétent	0 €	350 €	2 185 €	2 185 €
Groupe 3	Gestionnaire spécialisé	0 €	320 €	1 995 €	1 995 €

- **Catégories C**

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT CIBLE	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable d'activités / Coordinateur / Référent	0 €	400 €	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent chargé de la gestion administrative et/ou réalisant des interventions techniques	0 €	300 €	1 200 €	1 200 €
Groupe 3	Agent en remplacement et accroissement temporaire d'activité	0 €	0 €	1 200 €	1 200 €

- Arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques et les agents de maîtrise territoriaux.

ADJOINTS TECHNIQUES ET AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (À TITRE INDICATIF)	MONTANT MINI	MONTANT CIBLE	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS RÉGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable d'activités / Coordinateur / Référent	0 €	400 €	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent chargé de la gestion administrative et/ou réalisant des interventions techniques	0 €	300 €	1 200 €	1 200 €
Groupe 3	Agent en remplacement et accroissement temporaire d'activité	0 €	0 €	1 200 €	1 200 €

### **C. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.**

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

#### **1- Part n° 1 : assiduité = 40 % du CI**

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

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

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

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

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

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

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

## **2- Part n° 2 : engagement professionnel = 60 % du CI**

Actuellement seuls 4 critères sont cités en référence pour les CREP du CDG 35 :

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

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

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

- 1/3 lié aux qualités relationnelles (*internes - travail en équipe, communication, transmission d'informations- comme externes*)
- 2/3 liés aux résultats professionnels et réalisation des objectifs. Les compétences professionnelles et techniques étant réputées acquises sur les fonctions exercées et valorisées par l'IFSE. De la même manière, la capacité d'encadrement ou d'expertise, ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur, devront apparaître comme un des objectifs de l'agent.

La définition de sous-critères d'évaluation est prévue d'ici au dernier trimestre 2016, et fera l'objet d'une saisine du Comité technique et d'une nouvelle délibération du Conseil d'administration.

## **D. Périodicité de versement du complément indemnitaire**

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Pour les agents quittant l'établissement en cours d'année et selon les modalités indiquées supra, il est prévu que le CI pourra être versé deux fois lors d'une même année civile : en mars N+1 correspondant au bilan de l'année N et en octobre N+1 anticipant le bilan de l'année N+1 (*normalement versé en mars N+2*).

## **E. Clause de revalorisation du C.I.**

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

## **2- CI des agents des missions temporaires**

Il n'est pas proposé de mise en place d'une part variable pour ces agents.

### **III - Les règles de cumul**

L'I.F.S.E. et le C.I. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (*P.F.R.*),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (*I.F.T.S.*),
- l'indemnité d'administration et de technicité (*I.A.T.*),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (*I.E.M.P.*),
- la prime de service et de rendement (*P.S.R.*),
- l'indemnité spécifique de service (*I.S.S.*),
- la prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (*exemple : frais de déplacement*),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (*heures supplémentaires, astreintes...*),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

### **IV - Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération concernant les nouveaux cadres d'emploi pour l'application du RIFSEEP (*adjoints techniques, agents de maîtrise, adjoint du patrimoine*) prendront effet au 1<sup>er</sup> décembre 2017.

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

*Monsieur le Président souligne qu'il s'agit simplement d'une mise en conformité de la délibération relative au RIFSEEP suite à la parution de nouveaux textes.*

*Il indique également que certaines collectivités ont fixé le complément indemnitaire à 0 mais que le ministère public a signifié que cela n'était pas possible.*

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

#### DÉCIDENT

- ♦ d'abroger la délibération n° 16-37 du 1<sup>er</sup> juillet 2016 ;
- ♦ d'adopter les objectifs et principes décrits supra pour la mise en œuvre du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en faveur des agents du siège et des missions temporaires du CDG 35 ;
- ♦ d'adopter les modalités pour la mise en œuvre dudit RIFSEEP, concernant :
  - structuration des groupes,
  - les niveaux de la part fixe (IFSE),
  - les principes et modalités d'attribution d'une part variable (CI),
  - les enveloppes ;
- ♦ de modifier ou abroger en conséquence les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement votées ;
- ♦ de prévoir l'inscription des crédits nécessaires dans les budgets et exercices concernés.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 4. TABLEAU DES EFFECTIFS 2017 : modification

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, précise aux membres du Conseil d'Administration qu'il est proposé les créations de postes suivantes :

### A. Service Conditions de Travail

Du fait du départ de deux médecins du CDG 35 et de la difficulté à recruter des médecins, il vous est proposé de recruter deux infirmiers.

Un poste a déjà été créé lors des orientations budgétaires du Conseil d'Administration du 1<sup>er</sup> décembre 2016 et le recrutement est en cours de finalisation. Au vu des sollicitations des collectivités et des évolutions nécessaires de la prise en charge des agents, il est proposé de créer un deuxième poste d'infirmier.

Au sein d'un service pluridisciplinaire composé de médecins et de conseillers en prévention des risques professionnels, sous l'autorité du responsable de service, et en collaboration avec le médecin de prévention, l'infirmier ou infirmière aura en charge les missions suivantes :

- Assurer des entretiens infirmiers en santé au travail dans le cadre d'un protocole établi par le médecin de prévention,
- Actualiser le dossier santé individuel et transmettre les données au médecin du travail,
- Assurer le suivi et la transmission des informations médico-administratives réglementaires à l'employeur,

- Dispenser des conseils et informations en santé au travail (*sensibilisation des agents territoriaux à la présentation des risques professionnels ; conseil aux employeurs pour l'amélioration des conditions de travail*),
- Mener des campagnes de sensibilisation sur des sujets professionnels ou de santé publique.

Il est proposé de créer un deuxième poste d'infirmier, selon le cadre d'emploi du futur recrutement, soit un infirmier ou infirmière en soins généraux ou un / une infirmière territoriale.

Cadre d'emploi	Grade	Catégorie	Effectif	Temps travail
Infirmiers territoriaux en soins généraux	Infirmier en soins généraux de classe normale	A	1	Temps complet
Infirmiers territoriaux	Infirmier de classe normale	B	1	Temps complet

## **B. Service Ressources - Activité « Systèmes d'information internes »**

Suite au départ par mutation de la responsable de l'activité « Systèmes d'information internes », au vu des missions dévolues à ce poste et afin d'élargir les possibilités de recrutement, il est proposé de créer un poste sur un grade d'ingénieur principal à partir du 01/12/2017 au sein du tableau des effectifs du CDG 35.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget du Centre de Gestion.

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

### **ADOPTENT**

- ♦ **les créations de postes suivantes, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2017 :**
  - un poste d'infirmier territorial en soins généraux de classe normale (catégorie A) à temps complet,
  - un poste d'infirmier territorial de classe normale (catégorie B) à temps complet,
  - un poste d'ingénieur principal (catégorie A) à temps complet.

***Les crédits nécessaires sont inscrits au budget du Centre de Gestion.***

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 5. CADRE D'EMPLOIS DES INFIRMIERS : mise en place du régime indemnitaire (infirmiers en soins généraux et infirmiers territoriaux)

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, souligne aux membres du Conseil d'Administration que, suite aux recrutements de deux infirmières, il convient de mettre en application le régime indemnitaire applicable aux cadres d'emploi des infirmiers territoriaux et des infirmiers territoriaux en soins généraux de la filière médico-sociale. Il est donc proposé d'appliquer les modalités suivantes à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2017.

### A. Prime spécifique

#### ➤ Références

- ⇒ Décret n° 88-1083 du 30 novembre 1988
- ⇒ Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991
- ⇒ Arrêté ministériel du 30 novembre 1988
- ⇒ Arrêté ministériel du 27 mai 2005
- ⇒ Arrêté du 7 mars 2007

La prime spécifique peut être versée aux infirmiers territoriaux en soins généraux (*dans l'attente de la détermination d'un corps de référence pour ce nouveau cadre d'emplois dans le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991*) et aux infirmiers territoriaux.

Elle est attribuée aux agents titulaires, stagiaires et aux agents contractuels.

Grades	Montant mensuel brut
Infirmiers en soins généraux Infirmier en soins généraux de classe supérieure Infirmier en soins généraux hors classe Infirmier de classe normale Infirmier de classe supérieure	90 €

### B. Indemnité de sujétions spéciales

#### ➤ Références

- ⇒ Décret n° 90-693 du 1<sup>er</sup> août 1990
- ⇒ Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991
- ⇒ Décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998
- ⇒ Arrêté ministériel du 27 mai 2005
- ⇒ Arrêté ministériel du 6 octobre 2010

Le montant de l'ISS est égal à 13/1900<sup>ème</sup> du traitement indiciaire brut annuel de l'agent, soit 13 heures supplémentaires par mois.

Le montant est versé mensuellement et est proratisé au temps de travail de l'agent. Cette indemnité est attribuée aux agents titulaires, stagiaires et aux agents contractuels.

Grades	Montant mensuel brut
Infirmiers en soins généraux Infirmier en soins généraux de classe supérieure Infirmier en soins généraux hors classe Infirmier de classe normale Infirmier de classe supérieure	13/1900 <sup>ème</sup> du traitement brut annuel

## C. Prime de service

### ➤ Références

- ⇒ Décret n° 68-929 du 24 octobre 1968
- ⇒ Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991
- ⇒ Arrêté ministériel du 24 mars 1967
- ⇒ Arrêté ministériel du 27 mai 2005
- ⇒ Arrêté ministériel du 1<sup>er</sup> août 2006
- ⇒ Arrêté ministériel du 6 octobre 2010

La prime de service rémunère la qualité des services rendus à partir de l'entretien professionnel de l'agent et des journées d'absence.

Grades	Montant mensuel brut
Infirmiers en soins généraux Infirmier en soins généraux de classe supérieure Infirmier en soins généraux hors classe Infirmier de classe normale Infirmier de classe supérieure	7,5%

Le montant individuel attribuable à chaque agent ne peut dépasser 17 % du traitement brut annuel de chaque agent en fonction des règles communes à toutes les filières déterminées ci-dessous en fin de rapport.

### ♦ Taux moyen

Le crédit global est égal à 7,5 % du traitement de chaque agent susceptible de bénéficier de cette prime. L'enveloppe globale maximale afférente à cette indemnité ne peut excéder 7,5 % du montant total des traitements effectivement engagés au titre d'un exercice donné pour les personnels ayant vocation à la prime, appréciés au 31 décembre de l'année d'attribution de la prime.

### ♦ Taux individuel annuel maximum

Le montant individuel maximal doit correspondre à 17 % du traitement brut de l'agent au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est attribuée.

Les montants individuels attribués sont décidés par l'autorité territoriale dans le cadre fixé et par la délibération dans la limite des crédits budgétaires ouverts.

### ♦ Conditions de versement

À l'exception des absences pour congé annuel, déplacement dans l'intérêt du service, accident du travail ou maladie professionnelle, congé de maternité, toute journée d'absence doit donner lieu à une diminution de 1/140<sup>ème</sup> du montant individuel.

Cette prime est versée annuellement en fin d'année civile.

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

**ADOPTENT**

- ♦ **la mise en place du régime indemnitaire du cadre d'emplois des infirmiers de la filière médico-sociale** pour les grades d'infirmier territorial en soins généraux de classe normale (catégorie A) et d'infirmier territorial de classe normale (catégorie B), à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2017.

**Les crédits nécessaires sont inscrits au budget du Centre de Gestion.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 6. MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO) DANS LA FPT : candidature du CDG 35 à l'expérimentation

---

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, lors des réunions du Bureau du 21 septembre et du Conseil d'Administration du 5 octobre derniers, ils ont pris connaissance du dispositif de l'expérimentation à la médiation préalable obligatoire (MPO).

Pour mémoire, la Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle prévoit, dans son article 5, l'expérimentation d'une médiation préalable obligatoire pour certains contentieux de la Fonction Publique Territoriale, et ce jusqu'au 19 novembre 2020.

En application de l'article L213-1 du code de justice administrative (CJA), la médiation « s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction. »

Les litiges concernés seraient les suivants :

- 1) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (*traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, régime indemnitaire = 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 20 de la loi du 13 janvier 1983*).
- 2) Refus de détachement ou de placement en disponibilité.
- 3) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental.
- 4) Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne.
- 5) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle.
- 6) Décisions administratives individuelles relatives à l'adaptation des postes de travail.

Dans le cadre de la poursuite des travaux sur ce thème en lien avec l'ANDCDG et la FNCDG, le Président du CDG35, par courrier du 22 août 2017, avait apporté une réponse favorable au principe de l'expérimentation de la MPO auprès de la FNCDG, qu'il convient de formaliser.

Ce recensement mené sur l'ensemble du territoire national a permis d'estimer à ce jour moins d'une quarantaine de Centres de gestion volontaires.

Pratiquement, pour les contentieux qu'elle recouvre, la MPO déclencherait automatiquement un processus de médiation. Elle interromprait le délai de recours contentieux et suspendrait les délais de prescription. Dans une durée estimée à trois ans maximum, renouvelable, le médiateur tenterait d'amener les parties à trouver un accord, formulé par écrit et susceptible d'homologation par le juge administratif.

Il revient ainsi aux Centres de gestion, désignés médiateurs comme personne morale, de désigner par arrêté individuel les personnes physiques qui le représenteront.

La personne physique désignée par le Centre de gestion pour assurer la médiation devra posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle devra en outre justifier, selon le cas, d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation et d'une formation de certification de médiateur ou à défaut s'engager à en suivre une. Elle s'engage également à se conformer au Code National de déontologie du médiateur et notamment accomplir sa mission avec impartialité, compétence et diligence. Sauf accord contraire des parties, la médiation est soumise au principe de confidentialité.

Enfin, si le processus de la MPO présente un caractère gratuit pour les parties, il s'inscrit néanmoins dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, et l'engagement de la collectivité ou de l'établissement signataire d'y recourir comporte une participation financière.

Les modalités pratiques de conventionnement ainsi que de financement avec les collectivités et établissements affiliés et non affiliés relevant du ressort du périmètre du Centre de gestion seront précisés ultérieurement après la publication de l'arrêté ministériel relatif à l'expérimentation de la MPO.

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

**ADOPTENT**

- ♦ **la présentation de la candidature du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire en tant que médiateur**, telle que présentée ci-dessus.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 7. COMPTES ÉPARGNE TEMPS : rémunération de deux CET

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

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

Deux agents ont quitté le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour le Département d'Ille-et-Vilaine :

- Un agent de catégorie A a été muté le 23 octobre 2017. Il bénéficiait d'un CET de 19 jours ;
- Un agent de catégorie C, parti en détachement pour stage le 1<sup>er</sup> décembre 2016 suite à la réussite au concours de rédacteur, sera titularisé sur ce grade au 1<sup>er</sup> décembre 2017. Il bénéficiait d'un CET de 3 jours.

Deux conventions financières de transfert du compte épargne temps vont être établies entre le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine et le Département d'Ille-et-Vilaine pour un montant total de 2 570 €, détaillé ci-dessous :

- Concernant le CET de 19 jours de l'Attaché, catégorie A, le montant par jour est de 125 €, soit un total de 2 375 € ;
- pour le CET de 3 jours de l'Adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe, catégorie C, le montant par jour est de 65 €, soit un total de 195 €.

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

#### DÉCIDENT

- ♦ **d'autoriser Monsieur le Président à signer les conventions financières de transfert des comptes épargne temps avec le Département d'Ille-et-Vilaine pour un montant de 2 570 € ;**
- ♦ **d'inscrire les crédits nécessaires au règlement de ces opérations.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 8. UNITÉ RÉGIONALE DE LA DIRECCTE : demande d'adhésion à la Médecine Préventive

Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le CDG 35 assure le suivi médical des agents de l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine depuis de nombreuses années (*109 agents - 53 agents classés en surveillance médicale particulière*). Nous appliquons la même périodicité que la territoriale : 2 ans - 1 an pour les SMP.

Cette convention n'intègre pas les agents de l'unité régionale qui se trouve sur le même site et qui comptabilise 80 agents. D'après la DIRECCTE, une douzaine d'agents, du fait de leurs fonctions ou de leur situation personnelle, nécessiteraient un suivi annuel. Pour mémoire, la périodicité des visites médicales pour la Fonction Publique d'État est fixée à 5 ans sauf ceux classés par le médecin de prévention en surveillance médicale particulière.

Par courrier en date du 29 décembre 2016, la DIRECCTE sollicite le CDG pour assurer le suivi médical des agents de l'unité régionale donc de l'ensemble des agents.

À ce jour, le CDG 35 n'a pas de convention spécifique avec la DIRECCTE et applique le même tarif à l'acte réalisé que pour les collectivités affiliées au CDG (*tarif 2017 : 65 €*).

Les dernières visites médicales réalisées ont eu lieu en janvier 2017 (*nombre d'agents vus : 83*). En 2016, le nombre de visites supplémentaires, en plus de la visite périodique, était de 30. On peut donc en conclure que les situations individuelles problématiques dans cet établissement sont nombreuses et très chronophages en temps pour le médecin de prévention.

Les pratiques des CDG bretons ont été recensées :

➤ **CDG 29**

- ⇒ Proposition d'un avenant à leur convention initiale pour application d'un tarif agent par an pour établissement ne relevant pas de la FPT : 105 € nets de taxes (*tarif fixé annuellement par le Conseil d'administration du CDG*) - précédemment 0.37 % de la masse salariale calculée sur la base URSSAF mais masse salariale élevée.
- ⇒ Convention initiale avec la Direccte en décembre 2014 (*renvoi sur règlement intérieur*) : le CDG 29 inclut dans sa convention, en plus de la surveillance des agents, un programme d'actions en milieu de travail, le conseil à l'employeur pour favoriser le maintien dans l'emploi des agents en difficulté.

➤ **CDG 22**

- ⇒ Proposition d'application du tarif de 105 € par agent déclaré dans le cadre du prochain renouvellement de la convention avec la Direccte (*un an renouvelable*).
- ⇒ Convention avec la Direccte en janvier 2000 (*renvoi sur règlement intérieur*).

➤ **CDG 56**

- ⇒ Le CSG 56 n'a pas apporté de réponse.

Les termes de la convention Établissement hors FPT sont les suivants :

- Convention spécifique identique CDG 29 - CDG 22 - CDG 56 (*ex : ministère de la justice - visites tous les 5 ans sauf ceux nécessitant une surveillance médicale particulière*).
- Tarif de la surveillance médicale fixé à 105 € nets de taxes (*prestation actuellement non assujettie à la TVA*) par an et par agent (*facturation trimestrielle à terme échu*). Le coût total est établi sur la base de la déclaration des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier de l'année. En cas d'absence, la visite de remplacement sera facturée au tarif arrêté annuellement par chaque conseil d'administration des CDG.
- Les examens médicaux complémentaires prescrits par le médecin (*ex : examens biologiques et sanguins, radiographies...*) ne sont pas compris dans la tarification.
- Le tiers temps est inclus dans le tarif : visite de locaux, études de poste, participation au CHSCT, rédaction rapports pour instances médicales, campagnes d'information sur les thèmes de santé publique, enquêtes sur les accidents de travail.

Le CDG 35 peut décider de retenir une des deux propositions suivantes :

- Adopter la convention spécifique des établissements hors FPT retenue par les CDG bretons mais notre pratique actuelle diverge sur plusieurs points :
  - le suivi périodique : 2 ans ou 1 an pour les SMP et pas tous les 5 ans,
  - la tarification s'effectue à la visite réalisée, après service fait,
  - les examens complémentaires sont inclus dans le tarif actuel (*ex : radiographie pulmonaire ; sérologie...*),
  - les actions de tiers temps sont quantitativement limitées à quelques études de poste, la Direccte disposant d'un service de prévention des risques professionnels.
- Adopter le tarif de 105 € par visite médicale après service fait (*examens complémentaires inclus*) tout en maintenant la pratique actuelle pour ne pas générer trop d'écart dans le service apporté aujourd'hui à la Direccte Unité territoriale d'Ille-et-Vilaine.
- Adopter ou non un tarif supplémentaire appliqué l'année de l'adhésion pour la constitution du dossier médical.

Par délibération n° 17-50 en date du 4 juillet 2017, les membres du Conseil d'Administration ont été informés de la demande d'adhésion de la DIRECCTE à la médecine préventive du Centre de Gestion (*unité régionale en plus de l'unité départementale déjà adhérente*).

Un tarif de 105 € par visite médicale après service fait a été adopté, ainsi que le principe d'un tarif supplémentaire pour la constitution du dossier médical.

Pour éviter de démultiplier les tarifs, il vous est proposé de retenir le tarif de la visite périodique appliqué aux collectivités affiliées au Centre de Gestion comme tarif de référence. Pour l'année de l'adhésion de l'établissement, chaque dossier fera l'objet de cette facturation et, par la suite, chaque nouvelle embauche sera facturée pour la constitution du dossier médical.

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

#### **DÉCIDENT**

- ♦ **d'adopter le tarif de la visite périodique appliqué aux collectivités affiliées au CDG comme tarif de référence** : facturation de chaque dossier l'année de l'adhésion puis à chaque nouvelle embauche ;
- ♦ **d'autoriser Monsieur le Président à signer la convention d'adhésion avec la DIRECCTE.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0

## **9. PARTENARIAT CAISSE DES DÉPÔTS ET CONSIGNATIONS / CDG 35 : convention 2015-2017**

Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que la présente convention de partenariat multifonds retraites Caisse des dépôts/CDG expire le 31 décembre 2017. La nouvelle convention doit prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Or, à ce jour, les éléments de négociation du renouvellement de la convention de partenariat ne sont pas encore connus par les Centres de Gestion.

De plus, il convient également de prendre en compte le délai nécessaire à la réunion du Conseil d'Administration de la Caisse des Dépôts et Consignations.

Ainsi, la Caisse des dépôts a informé les Centres de gestion qu'elle envisage de proroger la convention de partenariat multifonds retraites par un avenant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Cette proposition est soumise à la Commission des comptes du Conseil d'Administration de la CNRACL qui se réunit le 23 novembre prochain.

La confirmation de cet avenant sera transmise aux Centres de Gestion dès sa réception.

La durée de l'avenant n'est pas encore communiquée. Cependant, il semble opportun d'autoriser, sur le principe, le Président du Centre de gestion, à signer cet avenant, et ce dans l'attente de la confirmation des modalités dudit avenant.

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

**AUTORISENT MONSIEUR LE PRÉSIDENT À :**

- ♦ **signer l'avenant à la convention dans les mêmes conditions que la convention ;**
- ♦ **engager les négociations avec la Caisse des Dépôts et Consignations ;**
- ♦ **poursuivre la réflexion commune aux CDG bretons sur le sujet et nationalement en lien avec la FNCDG (Fédération Nationale des CDG).**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0

## 10. ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ EN APPUI DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité (CPA) au sein de la fonction publique sont précisées dans le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 et la circulaire d'application du 10 mai 2017. Le CPA se substitue, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, au DIF et s'articule autour du compte personnel de formation (CPF) et du compte d'engagement citoyen (CEC).

Le décret précise le basculement du droit individuel de formation vers le compte personnel de formation et il indique aussi la destination des heures de formation acquises au titre du compte d'engagement citoyen. La circulaire d'application du 10 mai 2017 précise que le CPF permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation au regard du temps de travail accompli dans la limite de 150 heures avec une majoration pour les agents de catégorie C dépourvus de qualification (400 au lieu de 150h).

La circulaire précise également que pour aider l'agent à élaborer son projet d'évolution professionnelle, il peut solliciter un accompagnement personnalisé. La circulaire dispose que ce suivi peut être réalisé par un conseiller formé au sein de sa collectivité ou au sein du Centre de Gestion. Il s'agit d'une mission optionnelle pour le CDG.

Dans le cadre des missions d'accompagnements des parcours, le service Mobilité - Emploi - Compétences propose déjà aux agents des missions pour les aider dans leur évolution professionnelle. Le conseil d'administration du 26 novembre 2015 avait, à cet effet, acté la mise en place de trois nouveaux dispositifs d'accompagnement des parcours. Il s'agit du bilan professionnel, du conseil en mobilité et du bilan de compétences.

Ces accompagnements peuvent en partie répondre aux sollicitations des agents pour l'élaboration d'un projet professionnel. Néanmoins, suite aux premières sollicitations d'agents et de collectivités, il apparaît pertinent de proposer un appui méthodologique aux agents territoriaux d'Ille-et-Vilaine en matière de CPF. Cela prendrait la forme d'un **premier rendez-vous** (assuré dans le cadre de la cotisation) délivrant des conseils en vue de valider le projet professionnel de l'agent.

De plus, si l'agent souhaite aller plus loin et bénéficier d'un **accompagnement personnalisé** s'inscrivant dans la durée, il pourra être mis en place, avec l'accord de la collectivité, un 4<sup>ème</sup> dispositif de « conseil individualisé », évalué entre 5 et 8 séances. Ce nouvel accompagnement serait facturé sur la base du tarif Consultant.

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

#### DÉCIDENT

- ♦ **de prendre acte des propositions d'accompagnements personnalisés en appui du Compte Personnel de Formation ;**
- ♦ **d'autoriser Monsieur le Président à signer tout acte relatif à ces missions d'accompagnements.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0

## 11. PRÉMICOL : ouverture des cours aux agents des collectivités (à titre expérimental)

Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion organise, depuis 1995, des préparations aux missions des collectivités sur des métiers de secrétaires de mairie, d'assistants service à la population et de gestionnaires. Ces sessions de formation sont destinées à former des demandeurs d'emploi et/ou des lauréats de concours afin d'alimenter le vivier des missions temporaires. Elles permettent de combler l'écart entre les compétences détenues par les candidats et celles que requiert les postes en collectivités locales.

Ces actions de formation préalable à l'emploi sont assurées en partenariat avec les collectivités d'Ille-et-Vilaine et Pôle Emploi. Selon leur situation, des indemnités et des aides aux déplacements et aux repas sont versées aux stagiaires. En fonction du public bénéficiaire, le Centre de Gestion perçoit une aide au financement de la formation à condition d'embaucher le stagiaire en contrat temporaire pendant au moins six mois dans les neuf mois consécutifs à la formation.

Pour mémoire, le parcours de formation alterne pendant deux à trois mois entre des modules théoriques animés par des professionnels issus des collectivités du département et des stages en mairie encadrés par un tuteur de la structure d'accueil.

Bien que réservé aux demandeurs d'emploi et aux lauréats de concours en recherche de poste, de nombreuses collectivités sollicitent ce dispositif pour des agents dans le cadre d'un reclassement, d'une reconversion ou d'une prise de poste. Elles sont intéressées par les modules théoriques : découverte de l'environnement territorial, administration générale, état-civil, aide sociale, urbanisme, statut des fonctionnaires, paie, comptabilité-budget, marchés publics.

De plus, dans le cadre des missions d'accompagnement des parcours professionnels (*bilan de compétences, cellule de reclassement*) proposées aux agents des collectivités, une intégration au dispositif Prémicol permettrait d'optimiser dans certaines situations une reconversion et un retour à l'emploi.

L'intégration d'une personne se fera sur concertation avec le conseiller mobilité. Par ailleurs, une pénurie de candidats sur les postes administratifs en petites collectivités et sur des territoires peu attractifs est régulièrement observée. Suivre les modules théoriques permettrait aux agents recrutés sur ces postes de compléter ou approfondir leurs connaissances et faciliterait ainsi leur prise de poste.

Pour répondre à ces sollicitations particulières, il est proposé de réserver sur chaque session Prémicol quelques places pour des agents titulaires en collectivités dans le cadre d'une reconversion et d'un retour à l'emploi.

La journée de formation sera facturée 124 € (*soit deux demi-journées*), montant fixé selon les mêmes modalités que les « ateliers ». Cette proposition tient compte d'une analyse des coûts de revient des dispositifs de préparation. Elle s'inscrit aussi dans une même fourchette de coût que les services proposés par les autres CDG de Bretagne.

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

#### DÉCIDENT

- ♦ de prendre acte de la proposition d'ouverture des cours Prémicol aux agents des collectivités ;
- ♦ d'autoriser Monsieur le Président à signer tout acte relatif à ces journées de formation.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0

## 12. FORUM DES ÉLUS ET DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL : organisation du prochain forum

Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'il appartient au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine d'organiser le prochain Forum des Élus et de l'Emploi Public Local. Cette manifestation régionale sera la quatrième de ce type et succédera aux deux événements qui se sont déroulés à Brest en 2010 et 2016 et à Rennes en 2013. Des dates et un lieu sont déjà pressentis : les 18 et 19 mars 2019 au centre des congrès du couvent des jacobins à Rennes.

Cette proposition de lieu tient à ses nombreux atouts, que ce soit en termes de notoriété, de visibilité mais également d'attractivité. Situé en centre-ville, sa capacité de rayonnement au cœur de la cité est évidemment un avantage supplémentaire pour valoriser le service public. Il dispose en outre d'espaces modulables qui permettent de l'adapter à la jauge et à la nature de l'événement (*auditorium, espaces d'expositions...*). Cette modularité implique également une adaptation de son coût aux espaces qui seront vraiment exploités, et donc la possibilité de disposer d'une partie de cet espace à un tarif accessible, tout à fait comparable à l'édition de 2013.

Le FEEPL s'appuiera sur les éditions antérieures en se distinguant des Conférences Régionales de l'Emploi et de la Formation (*la prochaine se tiendra dans le Morbihan en mars 2018*) par son ouverture vers le grand public mais également vers les fonctions publiques de l'État et hospitalière. Il ambitionne en effet d'être à la fois un salon de l'emploi et un séminaire professionnel à destination des élus bien entendu, mais également des DGS et des DRH de collectivités.

La question spécifique des moyens humains internes mobilise assez peu les élus. Aussi, il conviendra sans doute de l'élargir à des sujets plus ouverts à diverses thématiques liées au service public local pour pouvoir toucher le plus grand nombre d'entre eux.

En parallèle de la manifestation, le « Trophée breton de la restauration territoriale » a été organisé à deux reprises, en 2013 et en 2016, avec un certain succès. Une troisième édition pourrait donc être organisée.

La dimension de l'événement dépendra pour partie de la participation des collectivités, des partenariats avec le secteur privé ainsi que du soutien des trois autres centres de gestion bretons, du CNFPT et du SGAR (*État*). À titre d'information, les centres de gestion bretons et le CNFPT avaient participé chacun à hauteur de 16 000€ en 2013 et en 2016, pour un budget global d'environ 160 000 € lors de ces deux éditions. L'importance des moyens humains constituera une autre condition de réussite de cette manifestation. La mobilisation conséquente des services du CDG 35 s'ajoutera à celle d'un chargé de mission, aux collègues de CNFPT et aux agents des services « Emploi-Mobilité » des autres CDG.

Compte tenu de l'échéance, il sera nécessaire d'engager des dépenses dès 2018 (*pré-réservation des espaces du centre des congrès, communication, logistique, traitement du chargé de mission...*).

**Afin d'entamer les démarches nécessaires (réservation du site, mise en concurrence des prestataires...), les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,**

**AUTORISENT MONSIEUR LE PRÉSIDENT À :**

- ♦ **lancer les procédures ;**
- ♦ **signer tous les documents relatifs à l'organisation de cet événement.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0

## 13. PARTICIPATION AU SALON DE L'ÉTUDIANT 2018

Jean-Jacques BERNARD, Président, signale aux membres du Conseil d'Administration que la 29<sup>ème</sup> édition du Salon du Lycéen et de l'Étudiant de Rennes se déroulera au Parc des Expositions les jeudi 11, vendredi 12 et samedi 13 janvier 2018. Cette année encore, les organisateurs ont sollicité la présence d'un stand de la Fonction Publique Territoriale. En effet, depuis 1990, grâce à la collaboration des Centres de Gestion du Finistère, des Côtes d'Armor, du Morbihan et de l'Ille-et-Vilaine, la Fonction Publique Territoriale y est chaque année représentée.

Le Service Mobilité - Emploi - Compétences du CDG 35 assure le suivi et la coordination de cette opération : discussion avec les organisateurs, contacts avec les responsables des autres CDG, montage financier, organisation des présences, logistique...

Le coût de la location du stand est fixé à 5 336.69 € TTC pour un stand de 9m<sup>2</sup>. Comme les années précédentes, la contribution financière sera identique pour chaque CDG, à laquelle il conviendra d'ajouter des frais de gestion d'un montant de 500 €, soit 1 459 € chacun. Les CDG apporteront leurs stocks de documentation régionale (*plaquettes métiers et documents divers*).

Cette manifestation majeure de promotion des formations et de l'emploi dans l'ouest, se révèle être importante pour mieux faire connaître la diversité des métiers territoriaux, les formations préparant aux métiers territoriaux (*Prémicol, Licences professionnelles, formation technique*) et préciser les modalités d'accès aux emplois publics locaux (*concours, programmes...*).

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

**DÉCIDENT**

- ♦ de valider les modalités d'organisation du salon de l'étudiant 2018 ;
- ♦ d'autoriser Monsieur le Président à signer tous les documents afférant à ces opérations.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0

## 14. CONCOURS DE CAPORAL DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS 2018 : demande de mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques pour l'organisation de ces concours organisés par le SDIS 35

Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que le Service Départemental d'Incendie et de Secours d'Ille-et-Vilaine (*SDIS 35*) souhaiterait organiser, pour la première fois en 2018, les concours de catégorie C de caporal des sapeurs-pompiers professionnels. Il précise qu'en 2013 ces opérations avaient été prises en charge par le SDIS 76 qui organisera pour sa part, en 2018, uniquement le concours de sergent de sapeurs-pompiers professionnels.

378 postes seraient ouverts par le SDIS 35 pour la zone de défense et de sécurité Ouest qui comprend les régions de Bretagne, Pays de la Loire, Normandie et Centre-Val de Loire.

Zones de défense et de sécurité métropolitaines			
Nom	Siège	Ressort territorial	Préfet de zone
Paris	Paris	Île-de-France	Préfet de police de Paris
Nord	Lille	Hauts-de-France	Préfet des Hauts-de-France, préfet du Nord
Ouest	Rennes	Bretagne, Centre-Val de Loire, Normandie, Pays de la Loire	Préfet de Bretagne, préfet d'Ille-et-Vilaine
Sud-Ouest	Bordeaux	Nouvelle-Aquitaine	Préfet de Nouvelle-Aquitaine, préfet de la Gironde
Sud	Marseille	Corse, Occitanie, Provence-Alpes-Côte d'Azur	Préfet de Provence-Alpes-Côte d'Azur, préfet des Bouches-du-Rhône
Sud-Est	Lyon	Auvergne-Rhône-Alpes	Préfet d'Auvergne-Rhône-Alpes, préfet du Rhône
Est	Strasbourg	Grand Est, Bourgogne-Franche-Comté	Préfet du Grand Est, préfet du Bas-Rhin



Il convient de signaler qu'en l'état actuel de la réglementation, le SDIS 35 ne peut pas déléguer par convention l'organisation de ces opérations de concours au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

En effet, conformément à l'article 10 du décret 90-850 du 25 septembre 1990, modifié, portant dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels, c'est « le Président du Conseil d'Administration du SDIS 35 qui ouvre par arrêté les concours ou examens professionnels, qui fixe par arrêté les listes des candidats admis à concourir et désigne les membres des jurys ainsi que leurs présidents. À l'issue des épreuves, il établit les listes d'aptitude ».

Dans cette perspective, le SDIS 35 sollicite l'aide du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine dans le cadre d'une prestation de service afin que ce dernier lui mette à disposition des moyens humains, techniques, juridiques et logistiques pour l'organisation de ces concours.

Ils s'inscrivent dans un calendrier national défini comme suit :

- Ouverture des inscriptions : 1<sup>er</sup> février 2018
- Clôture des inscriptions : 15 mars 2018
- Épreuves de pré-admissibilité : 24 mai 2018

Après étude de faisabilité, ces opérations peuvent s'inscrire dans le calendrier 2018 du service concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine. Un projet de convention (**annexe 4**) a été adressé au SDIS.

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

**AUTORISENT**

- ♦ **Monsieur le Président à signer la convention de mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour l'organisation par le SDIS 35 des concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2018.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0

## **15. CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2017 : bilan financier et détermination du coût du lauréat**

---

Jean-Jacques BERNARD, Président, présente aux membres du Conseil d'Administration les rapports relatifs aux concours et examens professionnels 2017.

### **A. Concours d'Agent de Maîtrise Territorial 2017**

Le concours d'agent de maîtrise territoriale - session 2017, a été organisé par le Service Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics de Bretagne.

Le jury de ce concours s'est réuni le 6 avril 2017 et a déclaré 47 candidats admis.

♦ **Éléments d'information sur le concours :**

<b>Géographie du concours</b>	Collectivités et établissements publics de Bretagne
<b>Nombre de candidats inscrits</b>	515
<b>Nombre de candidats admis à concourir</b>	453
<b>Nombre de présents aux épreuves écrites du 26 janvier 2017</b>	338
<b>Nombre de candidats admissibles</b>	111
<b>Nombre de présents aux épreuves orales des 3, 4, 5 et 6 avril 2017</b>	111
<b>Nombre de candidats déclarés admis</b>	47

Lors de l'ouverture du concours, le coût avait été estimé à 64 962 € pour 600 inscrits (*soit 108.27 € par candidat inscrit*).

En définitive, les charges de ce concours s'élèvent à **62 033.29 € pour 515 candidats inscrits et 47 admis** :

- soit un coût de **120.45 € par candidat inscrit**,
- soit un coût de **1 319.86 € par candidat admis**.

Ce concours ouvert en 2017 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle du 28 décembre 2012 conclue entre les 4 Centres de Gestion Bretons et relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de ce concours est financé par le budget spécifique de la coopération régionale annexé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

Par ailleurs, en application de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984, en l'absence de convention, les collectivités et établissements publics qui nommeront un candidat inscrit sur la liste d'aptitude établie par un centre de gestion auquel ils ne sont pas affiliés, devront rembourser, pour chaque candidat nommé, une somme égale aux frais d'organisation de ce concours rapportés au nombre de candidats reçus, c'est à dire la somme de 1 319.86 €.

## **B. Examen Professionnel d'Attaché Territorial Principal 2017**

L'examen professionnel d'attaché territorial principal - session 2017, a été organisé par le Service Interrégional des Concours adossé au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics de l'interrégion du Grand-Ouest (*Bretagne, Pays-de-la-Loire, Normandie*).

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 5 juillet 2017 et a déclaré 179 candidats admis.

♦ **Éléments d'information sur l'examen :**

Géographie de l'examen professionnel	Collectivités et établissements publics du Grand-Ouest
Nombre de candidats inscrits	993
Nombre de candidats admis à concourir	979
Nombre de présents aux épreuves écrites du 6 avril 2017	790
Nombre de candidats admissibles	310
Nombre de présents aux épreuves orales	307
Nombre de candidats déclarés admis et inscrits sur la liste d'admission	179

Lors de l'ouverture de cet examen, le coût avait été estimé à 109 945 € pour 850 inscrits (*soit 129.34 € par candidat inscrit*).

En définitive, les charges de cet examen professionnel s'élèvent à 108 465.86 € pour 993 candidats inscrits et 179 admis :

- soit un coût de **109.23 € par candidat inscrit**,
- soit un coût de **605.95 € par candidat admis**.

Cet examen ouvert en 2016 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle du 21 décembre 2012 conclue entre les 14 Centres de Gestion du Grand-Ouest et relative au fonctionnement de la « coopération concours Grand-Ouest intégrée » suite au transfert des concours et examens professionnels du CNFPT. Conformément à l'article 9 de cette convention le coût total de cet examen transféré est financé par le budget annexe de la coopération concours adossé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

**C. Examen professionnel d'Adjoint Administratif Principal de 2<sup>ème</sup> classe 2017** (*ancienne appellation : Adjoint Administratif de 1<sup>ère</sup> classe*)

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe - session 2017, a été organisé par le Service Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

Le jury de cet examen s'est réuni le 7 juillet 2017 et a déclaré 318 candidats admis.

♦ **Éléments d'information sur l'examen :**

<b>Géographie de l'examen</b>	Collectivités et établissements publics de Bretagne
<b>Nombre de candidats inscrits</b>	630
<b>Nombre de candidats admis à concourir</b>	477
<b>Nombre de présents à l'épreuve écrite du 14 mars 2017</b>	425
<b>Nombre de candidats admis à se présenter à l'épreuve orale</b>	412 (13 notes éliminatoires)
<b>Nombre de présents à l'épreuve orale (7, 8, 12, 13 et 14 juin 2017)</b>	390
<b>Nombre de candidats déclarés admis et inscrits sur la liste d'admission</b>	318

Lors de l'ouverture de l'examen, le coût avait été estimé à 76 290 € pour 550 inscrits (*soit 138.70 € par candidat inscrit*).

En définitive, les charges de cet examen s'élèvent à **60 838.34 € pour 630 candidats inscrits et 318 admis** :

- soit un coût de **96.57 € par candidat inscrit**,
- soit un coût de **191.32 € par candidat admis**.

Conformément à l'article 9 de la convention cadre pluriannuelle du 28 décembre 2012 conclue entre les 4 Centres de Gestion bretons et relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale dans le cadre de la coopération régionale, le coût total de cet examen est financé par le budget annexe de la coopération concours adossé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

Par ailleurs, en application de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984, en l'absence de convention, les collectivités et établissements publics qui nommeront un candidat inscrit sur la liste d'admission établie par un centre de gestion auquel ils ne sont pas affiliés, devront rembourser, pour chaque candidat nommé, une somme égale aux frais d'organisation de cet examen rapportés au nombre de candidats reçus, c'est à dire la somme de 191.32 €.

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

**ADOPTENT**

**les bilans financiers et coûts des candidats lauréats pour les concours et examens professionnels 2017 suivants :**

- ♦ **concours d'Agent de Maîtrise** (bilan financier définitif : 62 033.29 € - coût du candidat admis : 1 319.86 €) ;
- ♦ **examen professionnel d'Attaché Territorial Principal** (bilan financier définitif : 108 465.86 € - coût du candidat admis : 605.95 €) ;
- ♦ **examen professionnel d'Adjoint Administratif Principal de 2<sup>ème</sup> classe** (bilan financier définitif : 60 838.34 € - coût du candidat admis qui sera facturé aux collectivités concernées : 191.32 €).

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0

## 16. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE NOMINATION DE LAURÉATS

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, un budget spécifique de la coopération régionale a été mis en place avec l'adoption de la convention cadre pluriannuelle du 28 décembre 2012, conclue entre les 4 Centres de Gestion bretons relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale.

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

Les coûts lauréats perçus par le CDG 35 au titre de l'année 2017 se répartissent ainsi qu'il suit :

Concours /Examen	CDG partenaires	Montant total perçu par le CDG 35 en 2017 en €	Budget spécifique de la coopération en €
Agent de maîtrise 2013	35 22 29 56	1 246.90 (1 lauréat collectivités adhérentes CDG 35)	1 246.90
Auxiliaire de puériculture principal de 2 <sup>ème</sup> classe 2015	35 22 29 56	2 141.40 (3 lauréats nommés hors convention)	2 141.40
Agent de maîtrise 2015	35 22 29 56	3 705.90 (2 lauréats nommés hors convention) (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35)	3 705.90
EP Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe 2015	35 22 29 56	2 965.50 (14 lauréats nommés hors convention) (1 lauréat collectivités adhérentes CDG 35)	2 965.50
Agent spécialisé ppal de 2 <sup>ème</sup> classe des écoles maternelles 2015	35 22 29 56	17 105.92 (8 lauréats nommés hors convention) (8 lauréats collectivité adhérente CDG 35)	17 105.92
Adjoint technique ppal de 2 <sup>ème</sup> classe 2016	35 22 29 56	16 654.80 (15 lauréats nommés hors convention) (5 lauréats collectivité adhérente CDG 35)	16 654.80
Gardien-Brigadier de police municipale 2016  (ancienne appellation : gardien de police municipale)	17 22 29 35 56 79 86	10 265.85 (4 lauréats nommés hors convention) (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35)	7 186.10 (21/30)
<b>TOTAL</b>			<b>51 006.52</b>

Par ailleurs, en vertu des conventions du 28 avril 2016 signées avec les CDG de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres et de la Vienne pour l'organisation du concours de gardien de police municipale 2016, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine va effectuer les remboursements suivants au titre de l'année 2017 :

Concours /Examen	CDG partenaires	Montant total perçu par le CDG 35 en 2017 en €	CDG 17 en €	CDG 79 en €	CDG 86 en €	Montant revenant au CDG 35 en € à reverser sur le budget spécifique de la coopération
Gardien-Brigadier de police municipale 2016 <i>(ancienne appellation : gardien de police municipale)</i>	17 22 29 35 56 79 86	10 265.85	1 026.58 (3/30)	1 368.78 (4/30)	684.39 (2/30)	7 186.10 (21/30)

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

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

#### DÉCIDENT

- ♦ **de valider le transfert des 51 006.52 €, perçus en 2017 au titre du remboursement des coûts lauréats**, du budget principal du CDG 35 vers le budget spécifique de la coopération régionale (annexé au budget principal du CDG 35).
- ♦ **d'adopter la ventilation du remboursement des frais de nomination des lauréats de gardien-brigadier de police municipale entre les Centres de Gestion d'Ille-et-Vilaine, de Charente-Maritime, des Deux Sèvres et de la Vienne**, conformément aux conventions du 28 avril 2016.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## 17. CALENDRIER DES CONCOURS ET EXAMENS 2018/2019 : adoption et autorisation de signer les conventions

Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration que le calendrier interrégional prévisionnel des concours et examens professionnels 2018-2019 a été établi. Il regroupe les concours et examens des 14 Centres de Gestion, du Service Interrégional des Concours (SIC) et du CNFPT.

À noter que les opérations de concours et d'examens de 2018 ont déjà fait l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 1<sup>er</sup> décembre 2016. Les opérations mentionnées pour 2018 sont celles ajoutées suite aux modifications statutaires.

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

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
<b>Année 2018</b>			
<b>Filière culturelle</b>			
Concours d'Assistant d'enseignement artistique principal de 2 <sup>ème</sup> classe (B)	National	CDG en fonction de chaque discipline	À compter du 8 février 2018
Concours d'Assistant d'enseignement artistique (B)			
EP d'Attaché principal de conservation du patrimoine (AG) (A)	Grand-Ouest	SIC	13 décembre 2018
<b>Année 2019</b>			
<b>Filière administrative</b>			
Concours de Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe (B)	Régional	CDG 35	3 octobre 2019
Concours de Rédacteur (B)	Régional	CDG 29	
EP d'Attaché principal (A)	Grand-Ouest	SIC	4 avril 2019
EP d'Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) (C)	Régional	CDG 35	14 mars 2019
<b>Filière technique</b>			
Concours d'Ingénieur (A)	Grand-Ouest	CDG 44	12 et 13 juin 2019
Concours d'Agent de maîtrise (C)	Régional	CDG 22-35-56	24 janvier 2019
EP de Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG) (B)	Grand-Ouest	CDG 29	11 avril 2019
EP de Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) (B)	Régional	CDG 56	
EP de Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe (PI) (B)	Grand-Ouest		
EP d'Agent de maîtrise (PI) (C)	Régional	CDG 29	24 janvier 2019
<b>Filière culturelle</b>			
Concours d'Attaché de conservation du patrimoine (A)	Grand-Ouest	SIC	15 et 16 mai 2019
Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 <sup>ème</sup> classe (B)	Grand-Ouest	SIC	21 mai 2019
Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)			
Concours d'Adjoint du patrimoine principal de 2 <sup>ème</sup> classe (C)	Régional	CDG 22 sous réserve	21 mars 2019
Concours de Professeur d'enseignement artistique de classe normale (A)	Nationale	CDG en fonction de chaque discipline	À compter du 1 <sup>er</sup> février 2019
EP de Bibliothécaire principal (AG) (A)	Grand-Ouest	SIC	28 mai 2019
<b>Filière sportive</b>			
EP d'Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG) (B)	Grand-Ouest	SIC	17 janvier 2019
EP d'Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) (B)			
<b>Filière médico-sociale</b>			
Concours de Conseiller socio-éducatif (A)	Grand-Ouest	CDG 50	12 septembre 2019
Concours de Médecin (A)	Grand-Ouest	CDG 76	À compter du 28 janvier 2019
Concours de Psychologue (A)	Grand-Ouest	CDG 85	À compter du 21 janvier 2019
Concours de Sage-femme (A)	Grand-Ouest	CDG 22	À compter du 25 mars 2019
Concours de Puéricultrice (A)	Grand-Ouest	CDG 56	À compter du 4 février 2019

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
Concours d'Infirmier en soins généraux (A)	Régional	CDG 22	À compter du 5 février 2019
Concours d'Agent spécialisé principal de 2 <sup>ème</sup> classe des écoles maternelles (C)	Régional	CDG 35	9 octobre 2019
Concours d'Auxiliaire de soins principal de 2 <sup>ème</sup> classe (C)	Régional	CDG 22	À compter du 14 octobre 2019
EP d'Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (AG) (A)	Régional	CDG 22	26 septembre 2019
EP d'Éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle (AG) (B)	Grand-Ouest	CDG 72	14 février 2019
<b>Filière sécurité</b>			
EP de Chef de service de police municipale principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG) (B)	National	Rattachement au CIG Petite Couronne (92-93-94) pour le Grand-Ouest	20 juin 2019
EP de Chef de service de police municipale principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) (B)	National		
<b>Filière animation</b>			
Concours d'Animateur principal de 2 <sup>ème</sup> classe (B)	Grand-Ouest	CDG 35	19 septembre 2019
Concours d'Animateur (B)	Grand-Ouest	CDG 56	
Concours d'Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe (C)	Régional	CDG 29	26 mars 2019

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

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

#### **DÉCIDENT**

- ♦ **d'adopter le calendrier des concours et examens 2018-2019,**
- ♦ **d'autoriser Monsieur le Président à signer, le cas échéant, les conventions inhérentes à ces concours et examens et celles dont les opérations pourraient être rajoutées à cette programmation en fonction des besoins des collectivités ou des changements de la réglementation.**

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

# ACTUALITÉS ET RENCONTRES

## 1. ACTUALITÉS

---

### A. Ordonnance relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

Annoncé par le Premier ministre le 7 juin 2017, l'ordonnance relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu a été publiée.

Depuis le mois de juillet des tests de fonctionnement ont été effectués afin d'éprouver le fonctionnement du dispositif prévu, de mener un audit sur sa robustesse technique et opérationnelle et d'évaluer la charge induite pour les collecteurs.

Les années de référence des mesures transitoires sont décalées d'un an sans autre modification. Les mesures transitoires qui visent à éviter un double paiement d'impôt sont décalées d'une année. En 2018, l'impôt sur le revenu dû sur les revenus de l'année 2017 restera établi et recouvré dans les conditions actuellement en vigueur.

- Ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017 relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu ;
- Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2017-1390 du 22 septembre 2017.

### B. Application du protocole PPCR

**Suite à la parution des décrets d'application pour les cadres d'emplois des sages-femmes, des directeurs d'établissements d'enseignement artistique et des professeurs d'enseignement artistique, des modèles d'arrêtés portant reclassement, la présentation des modalités de reclassement, les nouvelles grilles indiciaires et échelonnements 2017-2020 ainsi que le mémento des carrières sont mis à votre disposition.**

La réorganisation des carrières liée à la mise en place du PPCR nécessite l'émission d'un arrêté individuel portant reclassement au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Des arrêtés individualisés seront transmis par le service Statuts-Rémunération prochainement pour les agents statutaires relevant de ce cadre d'emplois (*stagiaires et titulaires*). Toutefois, si la collectivité souhaite émettre les actes dès à présent, les modèles afférents sont en ligne sur le site internet du CDG.

De plus, les différentes publications ci-après sont à votre disposition :

- modalités de reclassement,
- nouvelles grilles indiciaires et échelonnements,
- recensement des décrets mettant en œuvre ce protocole.

Le mémento du déroulement des carrières a également été mis à jour.

Pour de plus amples informations, la page dédiée au P.P.C.R. a été actualisée.

## **C. L'exercice du droit syndical**

Un nouveau décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 détermine les garanties accordées aux agents exerçant une activité syndicale. Les dispositions entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> octobre 2017.

À ce titre, la note sur l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale a été mise à jour et est consultable sur le site internet du CDG.

## **D. Promotion interne 2018**

La session de la promotion interne 2018 est ouverte pour une étude des dossiers en Commissions Administratives Paritaires. Chacune des listes d'aptitude aura une date d'effet au 1<sup>er</sup> février 2018. La date limite de dépôt des dossiers est fixée au 8 novembre 2017.

## **E. Modification des taux de cotisation Pôle Emploi au 1<sup>er</sup> octobre 2017**

La nouvelle convention relative à l'assurance chômage apporte des modifications aux contributions patronales d'assurance chômage.

Une contribution exceptionnelle temporaire est instaurée tandis que la majoration due au titre de certains CDD inférieurs à 3 mois est supprimée.

- **Mise en place d'une contribution exceptionnelle temporaire**

Cette contribution dont le taux est fixé à 0,05 % vient s'ajouter au taux de la contribution patronale d'assurance chômage et suit les mêmes règles que cette dernière.

En conséquence, le taux de la contribution patronale d'assurance chômage est porté à 6.45 % (*contre 6.40 % auparavant*).

Sont concernées par ce nouveau taux les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017. Cette contribution est applicable jusqu'au 30 septembre 2020 au plus tard.

- **Suppression de la majoration de la contribution patronale d'assurance chômage due au titre des CDD d'une durée inférieure ou égale à 3 mois conclus pour accroissement temporaire d'activité**

Pour mémoire, dans le cadre de CDD conclus pour accroissement temporaire, le taux de cette majoration est de :

- 3 % pour les CDD dont la durée est inférieure ou égale à 1 mois ;
  - 1,5 % pour les CDD dont la durée est supérieure à 1 mois et inférieure ou égale à 3 mois.
- Cette majoration est supprimée pour les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017.

La majoration de 0,5 % de la contribution patronale d'assurance chômage due au titre des CDD dits « d'usage », d'une durée inférieure ou égale à 3 mois est maintenue jusqu'au 31 mars 2019.

## **F. Réunion d'information sur la retraite du régime général**

Le CDG a le plaisir de vous convier à une réunion d'information sur la retraite du régime général.

Cette rencontre, animée par la CARSAT et le CICAS, est destinée aux agents chargés de la constitution des dossiers de retraite.

Elle se déroulera le **jeudi 23 novembre 2017**, de 9 h 00 à 12 h 00, au CDG (*inscriptions jusqu'au 20 novembre 2017*).

## G. Extinction du dispositif de validation de services de non-titulaire

*Rappel* : Fin du dispositif validation de services de non titulaire auprès de la CNRACL. L'ensemble des dossiers doivent être envoyés à la CNRACL avant le 31/12/2017.

Le dispositif de validation de services est en extinction.

En effet, l'article 53 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites a supprimé la possibilité de faire valider les services de non titulaires pour **les agents titularisés à compter du 2 janvier 2013**.

Le décret n° 2015-788 du 29 juin 2015 a modifié quant à lui la procédure applicable aux demandes de validations de services.

L'arrêté du 21 août 2015, pris en application de ce décret fixe désormais des dates limites de transmission des dossiers de validation de services remplis et complets d'une part, et des pièces ou éléments complémentaires d'autre part.

Aussi, afin de suivre l'état d'avancement desdits dossiers et respecter les **délais** de transmission des dossiers et pièces complémentaires **imposés par l'arrêté interministériel du 21 août 2015**, les employeurs sont vivement invités à visiter régulièrement ce service.

### **À TRANSMETTRE au plus tard le 31 décembre 2017 (à la CNRACL) :**

- les dossiers cartonnés de validation dûment complétés, envoyés par la CNRACL entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 31 décembre 2015 inclus.

Pour rappel, l'ensemble des dossiers de validation de services doivent être envoyés à la CNRACL avant le 31/12/2017.

Les dossiers en cours doivent être transmis, dans les meilleurs délais, au CDG pour vérification afin que la CNRACL puisse les réceptionner avant le 31/12/2017 impérativement.

Afin de faciliter leur gestion, l'application « suivi des demandes de validation de services » est accessible sur le site internet de la CNRACL, depuis votre espace personnalisé employeur, rubrique « accès aux services ».

Sur la liste des validations dans l'aide en ligne (*point d'interrogation en haut à droite*), la CNRACL propose :

- un modèle de lettre d'abandon de l'agent (*en cas de validation non intéressante pour l'agent, par exemple validation entraînant une diminution du nombre de trimestres en durée d'assurance*),
- un modèle de lettre de relance à destination des collectivités antérieures,
- les différentes parties du dossier de validation vierge (*en vue d'une réédition suite à l'égarement dudit dossier*),
- un bordereau d'accompagnement des pièces complémentaires.

## 2. PUBLICATIONS

### A. Documents

Nature du document	Intitulé
<b>Brèves</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordonnance relative au décalage d'un an de l'entrée en vigueur du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu</li> <li>• Application du protocole PPCR</li> <li>• Exercice du droit syndical</li> <li>• Promotion interne 2018</li> <li>• Modification des taux de cotisation Pôle Emploi au 1<sup>er</sup> octobre 2017</li> <li>• Réunion d'information sur la retraite du régime général</li> <li>• Extinction du dispositif de validation de services de non-titulaire</li> </ul>
<b>Note d'information / Note d'information mutualisée 4 CDG bretons*</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Note d'information sur les Modalités d'exercice du droit syndical</li> <li>• Note d'information sur la Promotion interne 2018</li> <li>• Guide des contractuels*</li> </ul>
<b>Guide/Mémento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mémento des carrières</li> <li>• Dossier de saisine de Promotion interne 2018</li> </ul>
<b>Fiches Statuts</b>	
<b>Modèles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèle de courrier concernant les sanctions disciplinaires des contractuels de droit public</li> <li>• Modèles de courrier concernant les procédures d'abandon de poste, d'absence de service fait, de licenciement en cours et en fin de période d'essai</li> <li>• Modèle de reclassement PPCR</li> </ul>

### B. Focus

Date de publication	Intitulé
27 septembre 2017	Enquête sur « les outils de pilotage et de contrôle de gestion »
2 octobre 2017	Nouvelle mission pour les CDG : le référent déontologue
9 octobre 2017	Les dispositifs proposés par le CDG 35 pour favoriser l'évolution professionnelle des agents
20 octobre 2017	Colloque : Quels leviers pour maîtriser la masse salariale ? (les retours du colloque du 6 octobre 2017)
20 octobre 2017	Les Territoriales : nouvelle formule, le 1 <sup>er</sup> décembre 2017
26 octobre 2017	Vidéo sur le management
27 octobre 2017	Recensement des postes à ouvrir aux concours

### 3. INFORMATIONS SUR LES RENCONTRES

---

#### ➤ *Colloque sur la maîtrise de la masse salariale*

Vendredi 6 octobre dernier, 170 élus, DGS, DRH, se sont retrouvés au CDG pour réfléchir ensemble aux possibilités pour la FPT de maîtriser sa masse salariale à court terme. En effet, piloter la masse salariale nécessite de comprendre sa composition et de son évolution, mais également de trouver les leviers pour la contenir.

La matinée a permis de poser le cadre réglementaire de cette problématique d'actualité à travers 3 interventions :

- une présentation des enjeux financiers par M<sup>me</sup> Sophie BERGOGNE, Présidente de la CRC ;
- un état des lieux des actions mises en place par les collectivités pour piloter leur masse salariale ;
- une présentation des leviers de maîtrise de la masse salariale par Sébastien LAJOUX, DRH à l'Université.

Et l'après-midi, 5 ateliers ont été organisés afin d'explorer les différents leviers avec la présentation d'outils de pilotage (*SIH, GPEEC, tableau de bord, RIFSEEP, mutualisation*).

L'ensemble des supports présentés sont en ligne sur le site internet du CDG.

#### ➤ *Élections professionnelles 2018*

Dans le cadre de la préparation des élections professionnelles de décembre 2018 pour les 3 instances consultatives (*CCAP, CCP, CT*), le service Statuts - Rémunération va transmettre mi-novembre aux collectivités un listing de l'ensemble des agents des collectivités afin de mettre à jour la situation des agents statutaires.

Par ailleurs, il sera demandé aux collectivités d'identifier les agents contractuels pour une détermination des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour lesdites instances.

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

# LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

## ANNÉE 2018

### BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
Jeudi 22 mars 2018	Jeudi 5 avril 2018
<b>Modification</b> <u>MERCREDI</u> 16 mai 2018	Jeudi 31 mai 2018
Jeudi 21 juin 2018	Jeudi 28 juin 2018
Jeudi 20 septembre 2018	Jeudi 4 octobre 2018
Jeudi 15 novembre 2018	Jeudi 29 novembre 2018

### INSTANCES PARITAIRES

C.A.P.	C.T.
Lundi 29 et mardi 30 janvier 2018	Lundi 5 février 2018
Mardi 27 mars 2018	Lundi 16 avril 2018
Mardi 26 juin 2018	Lundi 18 juin 2018
Mardi 25 septembre 2018	Lundi 10 septembre 2018
Mardi 27 novembre 2018	Lundi 29 octobre 2018
Mardi 18 décembre 2018	Lundi 17 décembre 2018
	<b>Installation</b>

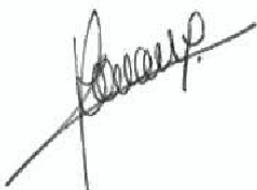
## INSTANCES DE SANTÉ

COMMISSION DE RÉFORME	COMITÉ MÉDICAL
Jeudi 11 janvier 2018	Mercredi 23 et jeudi 24 janvier 2018
	Mercredi 14 et jeudi 15 février 2018
Jeudi 15 mars 2018	Mercredi 21 et jeudi 22 mars 2018
	Mercredi 18 et jeudi 19 avril 2018
<b>MARDI</b> 15 mai 2018	Mercredi 16 et jeudi 17 mai 2018
	Mercredi 13 et jeudi 14 juin 2018
Jeudi 5 juillet 2018	Mercredi 11 et jeudi 12 juillet 2018
	Mercredi 22 et jeudi 23 août 2018
Jeudi 13 septembre 2018	Mercredi 19 et jeudi 20 septembre 2018
	Mercredi 17 et jeudi 18 octobre 2018
Jeudi 8 novembre 2018	Mercredi 14 et jeudi 15 novembre 2018
	Mercredi 12 et jeudi 13 décembre 2018

L'ordre du jour étant épuisé, monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, clôt la séance à 12 H 42.

**Le Secrétaire de Séance**

**Claudia ROUAUX**



**Le Président,**



**Jean-Jacques BERNARD**



## Actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales. Revue de dépenses

Rapport n° : 16120R

**C**e rapport réalisé avec le CGéfi a pour ambition d'interroger la manière dont les collectivités territoriales peuvent rationaliser et optimiser leur fonction ressources humaines dont le poids varie entre 1,7 et 2,4 % de l'ensemble des personnels et dont le coût est estimé à environ 1,7 Md€, soit 0,7 % de leurs dépenses totales.

Si la mission a pu identifier des bonnes pratiques à diffuser en massifiant grâce au réseau des centres de gestion, en poussant la mutualisation à tous les niveaux et en tirant parti de la numérisation pour dématérialiser, elle a également proposé d'amplifier le mouvement de simplification des normes, des procédures et des contrôles.

Par ailleurs, la clarification des flux financiers entre les organes de la fonction publique territoriale, la structuration progressive du réseau des centres de gestion et la couverture généralisée des agents favoriseraient les synergies et les mutualisations.

La mise en œuvre des 22 recommandations proposées pourrait conduire à une économie cumulée en année pleine de 250 M€, soit plus de 10 % des dépenses affectées à la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales.



Crédit photo : Doc Rabe Media—AdobeStock

Les  
bonnes  
feuilles  
de l'IGA



## Actes de gestion en matière de ressources humaines des collectivités territoriales. Revue de dépenses

### Synthèse du rapport

Dans le cadre des revues de dépenses prévues par la loi de programmation financière des finances publiques 2014-2019, les ministres concernés ont demandé à l'inspection générale de l'administration (IGA) et au contrôle général économique et financier (CGéfi) d'évaluer, dans un contexte de réforme territoriale, la manière dont l'ensemble des collectivités territoriales et de leurs groupements gèrent leurs ressources humaines, seules ou avec le concours des organes de la fonction publique territoriale (FPT).

Pour ce faire, il convenait que la mission puisse d'abord procéder à un état des lieux des pratiques innovantes, puis d'identifier ensuite les pistes de rationalisation et d'économie avant d'établir enfin des recommandations permettant, dès 2018, de contribuer à une optimisation des dépenses publiques et à une rationalisation de l'action publique.

Pour mener ses travaux à bien, la mission a largement consulté les administrations centrales, les associations d'élus et de collectivités territoriales ainsi que les organes de la FPT et l'observatoire des finances et de la gestion publiques locales. Elle a effectué plusieurs déplacements, à Lyon et Toulouse notamment pour rencontrer les interlocuteurs locaux et s'est nourrie des réflexions des associations de praticiens territoriaux tout autant que des résultats de deux enquêtes menées auprès des collectivités territoriales.

#### 1°) Des précisions préliminaires

Tout d'abord, faute de définition partagée et compte-tenu de la diversité et de l'hétérogénéité des collectivités territoriales dans leur mode de gestion des ressources humaines (RH) incluant l'intervention des centres de gestion, la mission a préféré s'en tenir à la notion « d'opérations de gestion » plus large que la stricte définition juridique des actes de gestion pour définir le périmètre du champ de l'étude.

Ensuite, en l'absence de comptabilité analytique détaillée, homogène et généralisée, la mission a dû procéder par étude de cas et par sondage pour essayer de cerner au plus près les coûts afférents aux opérations de gestion en matière de ressources humaines.

Par conséquent, dans une première approche qui devra être consolidée, le poids de la fonction RH dans les effectifs des agents territoriaux varierait entre 1,7 et 2,4 % de l'ensemble des personnels et son coût total est

estimé en 2014 à environ 1,7 Md€, soit 1,1 % des dépenses de fonctionnement des collectivités territoriales et 0,7 % de leurs dépenses totales.

#### 2°) Des bonnes pratiques à diffuser

Ces bonnes pratiques suivent principalement trois vecteurs qu'il convient d'emprunter simultanément.

Tout d'abord, il faut s'appuyer sur les centres de gestion (CDG) auxquels sont affiliés obligatoirement les deux tiers des communes et qui accomplissent des actes de gestion pour près de la moitié des agents de la FPT. Ils constituent un réseau coordonné de compétences et d'expertises, garant d'une grande sécurité juridique. Il faut encourager le développement de prestations de services communs qui attirent de plus en plus de collectivités non affiliées. C'est un gage de qualité et de massification et donc, à terme, de réduction de coûts.

Ensuite, la réforme territoriale et l'obligation d'élaboration des schémas de mutualisation offrent une véritable opportunité pour promouvoir le partage de fonctions RH entre collectivités, entre niveaux de collectivités et entre centres de gestion eux-mêmes.

Enfin, le développement du numérique et les progrès de la dématérialisation permettent d'envisager, par l'industrialisation des processus, des économies substantielles de supports et de moyens de traitement pour l'édition des bulletins de paie ou la gestion de certains dossiers administratifs par exemple. Encore faut-il qu'un travail préalable de standardisation des systèmes d'information soit réalisé pour garantir leur interopérabilité dans le cadre des mutualisations.

Mais ce travail de fond de massification, de mutualisation et de numérisation ne peut porter rapidement ses fruits que s'il est mis en lumière et amplifié par une campagne active de promotion auprès de tous les partenaires concernés en utilisant tous les outils de communication disponibles.

<sup>1</sup> Lettre du 17 novembre 2016 du ministre de l'aménagement du territoire, de la ruralité et des collectivités territoriales, de la ministre de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget et des comptes publics

### 3°) De nombreux allègements possibles

À ce titre, la mission a pu constater que la simplification des normes, des procédures et des contrôles constituait un véritable gisement et l'un des premiers leviers d'optimisation. C'est vrai dans le domaine médical, dans celui de la mobilité des fonctionnaires mais aussi dans le domaine de la gestion des instances sociales voire dans celui de l'emploi des contractuels.

Une attention particulière doit être portée à la question du contrôle de légalité exercé par l'État. Il y a bien eu un allègement de l'obligation de transmission des actes des collectivités territoriales aux préfetures mais ce mouvement peut être amplifié pour leur permettre de se recentrer sur les sujets les plus sensibles à partir d'une cartographie des risques actualisée annuellement. Parallèlement, l'expertise des centres de gestion s'est considérablement renforcée faisant d'eux progressivement, aussi bien auprès de élus que des agents, les experts de l'application statutaire de la FPT.

### 4°) Des relations centres de gestion-centre national de la fonction publique territoriale à clarifier et simplifier

Le rapport de l'IGA de 2014 constatait que : « la coopération entre les CDG et le CNFPT demeurait insuffisante alors qu'elle serait un levier important d'efficacité ». Repartant de ce constat, la mission a considéré qu'il était urgent, indépendamment de toute autre mesure, de clarifier et simplifier leurs flux financiers en les décroisant ce qui aurait, par ailleurs, l'avantage de créer un lien permanent entre toutes les collectivités territoriales et les CDG ouvrant la voie à une généralisation progressive de leur rôle au bénéfice de tous les agents de la FPT.

Ensuite, il est apparu à la mission que, sans remettre en cause la couverture départementale des CDG, l'élaboration obligatoire d'un schéma au moins régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation favoriserait les synergies et faciliterait les économies d'échelle.

Enfin, l'ensemble des prestations proposées au titre de la coordination régionale ou interrégionale mériterait d'être obligatoirement élargi à des champs nouveaux et fortement sollicités tels que la médecine professionnelle ou l'action sociale voire l'organisation de certains concours et examens professionnels pour laquelle des économies substantielles sont envisageables.

Le modèle financier des CDG serait de nature à supporter, à taux de cotisation maximal constants, ces évolutions d'autant que le mouvement d'adhésion volontaire des collectivités non affiliées aux missions facultatives conduirait, à terme, à envisager une adhé-

sion obligatoire et systématique dans le cadre d'une régionalisation structurée et d'une coordination nationale assurée par un établissement public national.

### 5°) 22 recommandations autour de 5 axes :

- Mieux connaître et piloter les dépenses RH des collectivités territoriales ;
- Conforter l'attractivité et l'expertise collective des CDG ;
- Renforcer l'efficacité de la fonction RH au sein et entre les collectivités territoriales ;
- Promouvoir une meilleure articulation des acteurs de la GRH des collectivités territoriales ;
- Simplifier les normes, les procédures et les contrôles dans le domaine GRH des collectivités territoriales.

La mise en œuvre de ces vingt-deux recommandations permettrait d'exploiter les treize pistes d'économie identifiées dont le cumul brut s'établit à 250 M€ en année pleine, soit plus de 10 % des dépenses affectées à la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales, même s'il convient d'appréhender ce montant avec prudence dans la mesure où son estimation repose sur des hypothèses qui n'ont pu être, à ce stade, totalement vérifiées.

Même si elles sont significatives, ces pistes d'économies ne sauraient être néanmoins privilégiées par rapport à celle qui constitue, sans doute, l'essentiel des économies potentielles sur le fonctionnement des collectivités territoriales en matière des ressources humaines : la maîtrise de la masse salariale. Beaucoup de collectivités territoriales s'y sont déjà engagées et ont su trouver les méthodes et les moyens pour dégager des marges de manœuvre en s'adaptant à un environnement financier plus contraint, démontrant que leur autonomie de gestion permettait de concilier la souplesse sur le choix des moyens et la garantie de tenir leurs objectifs d'économie.



Inspection générale  
de l'administration  
15, rue Cambacérès  
75008 PARIS

Directeur de la publication :  
Michel Rouzeau  
Rédacteur en chef :  
Pascal Mathieu

© Inspection générale  
de l'administration



### Les recommandations-clés

1. Mieux connaître et piloter les dépenses en matière de ressources humaines des collectivités territoriales (recommandations 1, 2 et 13).
2. Conforter l'attractivité et l'expertise collective des centres de gestion (recommandations 3, 4, 5, 6, 7, 8, 21 et 22).
3. Renforcer l'efficacité de la fonction ressources humaines au sein et entre collectivités territoriales (recommandations 9, 11, 12, 14 et 17).
4. Promouvoir une meilleure articulation des acteurs de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales (recommandations 15, 16 et 20).
5. Simplifier les normes, les procédures et les contrôles dans le domaine de la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales (recommandations 10, 18 et 19).

### Les auteurs

Yves Duruflé | Inspecteur général de  
l'administration

Yves Colmou | Inspecteur général de  
l'administration

Salvator Erba | Inspecteur de  
l'administration

Alain Gras | Contrôleur général  
économique et financier

Hélène Garnier | Contrôleur général  
économique et financier