



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

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

PROCÈS-VERBAL

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

JEUDI 4 JUILLET 2019

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Jeudi 4 juillet 2019

Sur convocation en date du 24 juin 2019, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le jeudi 4 juillet 2019, à 9h30, au Village des Collectivités, à Thorigné-Fouillard, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président du Centre de Gestion et Conseiller Municipal de Thorigné-Fouillard.

ÉTAIENT PRÉSENTS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
BERNARD Jean-Jacques	Président du Centre de Gestion , Conseiller municipal de THORIGNÉ-FOUILLARD , qui a <u>REÇU POUVOIR de M. Hubert CHARDONNET</u>
LE COZ Louis	1 ^{er} Vice-Président du Centre de Gestion , Adjoint au Maire de REDON , qui a <u>REÇU POUVOIR de M. Grégoire LE BLOND</u>
LAHAYE Patrick	2 ^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion , Adjoint au Maire de LA BOUËXIÈRE , qui a <u>REÇU POUVOIR de M. Alain LAUNAY</u>
SIMON-GLORY Evelyne	4 ^è Vice-Présidente du Centre de Gestion , Maire de PLESDER , qui a <u>REÇU POUVOIR de M^{me} Chantal PÉTARD-VOISIN</u>
DURAND Joseph	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Adjoint au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT , qui a <u>REÇU POUVOIR de M^{me} Marie-Christine MORICE</u>
GORRÉ Gérard	Adjoint au Maire de LE CROUAIS , qui a <u>REÇU POUVOIR de M. André LEFEUVRE</u>
MARÉCHAL Joseph	Maire de LE PERTRE , qui a <u>REÇU POUVOIR de M. Yves HISOPE</u>
PELLERIN de la VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG , Conseillère Départementale d'Ille-et-Vilaine, qui a <u>REÇU POUVOIR de M^{me} Claudine CLOSSAIS</u>
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY , qui a <u>REÇU POUVOIR de M^{me} Maryanick MÉHAIGNERIE</u>
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
HARDY Jean-Pierre	Vice-Président de FOUGÈRES AGGLOMÉRATION , Maire de Saint-Sauveur-des-Landes
LEFEUVRE Michel	Vice-Président de SAINT-MALO AGGLOMÉRATION , Maire de La Ville-ès-Nonais, qui a <u>REÇU POUVOIR de M. Pierre SORAIS</u>
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
MANCEAU Patrick	Conseiller Municipal de FOUGÈRES , Vice-Président de Fougères Agglomération
AUTRES PARTICIPANTS	
CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE	
HUBY Jean-Paul	Directeur Général des Services
PAVIOT Jean-Michel	Secrétaire Général
BELLITI Laurence	Coordnatrice de la Direction Générale
SOUVIGNÉ Laëtitia	Assistante de Direction

ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
LE BLOND Grégoire	3 ^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion , Maire de CHANTEPIE , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Louis LE COZ</u>
LE FUR Christine	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Adjointe au Maire de MONTAUBAN-DE-BRETAGNE
LAUNAY Alain	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Maire de PLEURTUIT , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Patrick LAHAYE</u>
MORICE Marie-Christine	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Maire d' ÉTRELLES , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Joseph DURAND</u>
CLOSSAIS Claudine	Adjointe au Maire de VAL-COUËSNON , Maire déléguée d'Antrain, qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M^{me} Aude PELLERIN de la VERGNE</u>
DAUCÉ Marie-Hélène	Maire de ROMILLÉ
GOURRONC Philippe	Conseiller municipal de GOVEN
MÉHAIGNERIE Maryanick	Maire de BALAZÉ , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Bernard PIEDVACHE</u>
PÉTARD-VOISIN Chantal	Adjointe au Maire de LE RHEU , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M^{me} Évelyne SIMON-GLORY</u>
ROBIN Didier	Conseiller municipal de MESNIL-ROC'H
SORAIS Pierre	Maire de TRÉMEHEUC , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Michel LEFEUVRE</u>
THÉBAULT Yves	Maire de BAIN-DE-BRETAGNE
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
RENOUL Michel	Vice-Président de REDON AGGLOMÉRATION , Maire de Langon
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
ROUAUX Claudia	CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE , Conseillère Municipale de Montfort-sur-Meu
SAOUD Hind	CONSEILLÈRE RÉGIONALE DE BRETAGNE
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
LEFEUVRE André	Vice-Président du CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE , Président de la Communauté de Communes du Pays de la Bretagne Romantique - Conseiller Municipal de Pleugueneuc, qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Gérard GORRE</u>
HAKNI-ROBIN Béatrice	Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
CHARDONNET Hubert	Adjoint au Maire de RENNES , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Jean-Jacques BERNARD</u>
LOMBARDIE Michèle	Adjointe au Maire de SAINT-MALO
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
PICHOT Franck	Représentant du CA du SDIS 35 , Vice-Président du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine, Conseiller Municipal de Pipriac
HISOPE Yves	Représentant du CA du SDIS 35 , Maire de Gennes-sur-Seiche, qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Joseph MARÉCHAL</u>

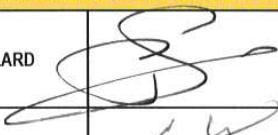
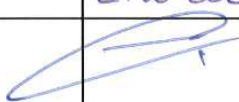
SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
CABANIS Florence	Adjointe au Maire de PACÉ , suppléante de M^{me} Maryanick MÉHAIGNERIE
LAVASTRE Isabelle	Maire de GAHARD , suppléante de M^{me} Christine LE FUR
LE MEN Brigitte	Maire de MONTGERMONT , suppléante de M^{me} Chantal PÉTARD-VOISIN
MÉNARD Gilbert	Maire de LE SEL-DE-BRETAGNE , suppléant de M. Philippe GOURRONC
MÉNARD Joseph	Maire délégué d' OSSÉ , suppléant de M. Grégoire LE BLOND
MONNERIE Philippe	Maire de SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE , suppléant de M. Didier ROBIN
MONNIER Robert	Adjoint au Maire de MESNIL-ROC'H , Maire délégué de Saint-Pierre-de-Plesquen, suppléant de M^{me} Marie-Hélène DAUCÉ
PAIRÉ Nicole	Maire de RIMOU , suppléante de M^{me} Claudine CLOSSAIS
RUELLO Jacques	Maire de CINTRÉ , suppléant de M^{me} Marie-Christine MORICE
SOLIER Marie-Élisabeth	Maire de MONT-DOL , suppléante de M. Pierre SORAIS
THOMAS Pierre	Maire de SAINT-OUEN-DES-ALLEUX , suppléant de M. Alain LAUNAY
AUTRES PARTICIPANTS	
TRÉSORERIE PRINCIPALE DE RENNES MUNICIPALE	
CONTRAY Philippe	Trésorier Principal de Rennes Municipale, Agent Comptable du CDG 35
CENTRE DE GESTION D'ILLE ET VILAINE	
ZAM Laurent	Directeur Général Adjoint

Monsieur Joseph DURAND est désigné 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 : Joseph DURAND**
- **DATE DE CONVOCATION : 24 juin 2019**

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

Séance du jeudi 4 juillet 2019

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

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Jeudi 4 juillet 2019

PROCÈS-VERBAL

Monsieur le Président Jean-Jacques BERNARD, après avoir excusé Grégoire LE BLOND, Vice-Président, qui préside la Commission de Réforme, procède à l'appel et fait état des pouvoirs :

- ♦ Monsieur Hubert CHARDONNET a donné pouvoir à Monsieur Jean-Jacques BERNARD,
- ♦ Monsieur Grégoire LE BLOND a donné pouvoir à Monsieur Louis LE COZ,
- ♦ Monsieur Alain LAUNAY a donné pouvoir à Monsieur Patrick LAHAYE,
- ♦ Madame Marie-Christine MORICE a donné pouvoir à Monsieur Joseph DURAND,
- ♦ Madame Claudine CLOSSAIS a donné pouvoir à Madame Aude PELLERIN de la VERGNE,
- ♦ Madame Maryanick MÉHAIGNERIE a donné pouvoir à Monsieur Bernard PIEDVACHE,
- ♦ Madame Chantal PÉTARD-VOISIN a donné pouvoir à Madame Évelyne SIMON-GLORY,
- ♦ Monsieur Pierre SORAIS a donné pouvoir à Monsieur Michel LEFEUVRE,
- ♦ Monsieur André LEFEUVRE a donné pouvoir à Monsieur Gérard GORRÉ,
- ♦ Monsieur Yves HISOPE a donné pouvoir à Monsieur Joseph MARÉCHAL.

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

Monsieur Joseph DURAND est désigné comme secrétaire de séance.

1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Jean-Jacques BERNARD, Président, demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des questions ou des observations à formuler sur le procès-verbal de la réunion du mercredi 29 mai 2019.

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du mercredi 29 mai 2019 est déclaré adopté.

LES INFORMATIONS

1. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

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

03/06/19	Comité Technique Départemental		PL	JMP	
05/06/19	Préparation Commissions Administratives Paritaires	JJB	ESG	JMP	SG
05/06/19	Assemblée du GIP	JJB		LZ	
05 au 07/06/2019	Congrès de la FNCDG à Strasbourg	JJB		LZ	
06/06/19	Rencontre thématique "Actualités statutaires"		PL - ESG	JMP	SG
06/06/19	Assemblée de la FNCDG	JJB		JPH	
13/06/19	Auditions - marché public "contrat d'assurance des risques statutaires"		GLB	JMP	SS
13/06/19	Commission de réforme collectivités affiliées		GLB		SS
18/06/19	Commissions Administratives Paritaires A - B - C	JJB	LLC - PL - ESG		SG
20/06/19	Bureau du CDG à la Communauté de Communes de Brocéliande	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	LZ - JMP	
28/06/19	Conseil de Discipline (option)	JJB	LLC - PL - ESG		SG
04/07/19	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - ESG	JPH - LZ - JMP	
04/07/19	Commission de réforme collectivités adhérentes		GLB		SS

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

À la lecture des différentes dates, certaines précisions sont apportées :

- Dématérialisation des séances des différentes instances :

Monsieur le Président souligne que ce point a fait l'objet d'une discussion en Bureau du 20 juin dernier. Au vu des difficultés engendrées dans l'organisation des séances, exprimées par Evelyne SIMON-GLORY pour les CAP et Patrick LAHAYE pour le CT, les membres ont unanimement décidé de procéder à l'acquisition de 40 PC portables avec prestation d'infogérance, pour un montant d'environ 45 000 €.

- Marché de l'emploi :

Il est rappelé le contexte de tension sur le marché de l'emploi avec une pénurie de candidats sur un grand nombre de métiers. Il est également de plus en plus difficile pour les collectivités de retenir leurs personnels occasionnant, ainsi, un turn-over important.

Monsieur BERNARD indique que le chiffre du chômage en Ile-et-Vilaine est de 2 points en dessous de la moyenne nationale, ce qui explique aussi les tensions sur le marché de l'emploi. Il souligne également que le Président de la Communauté de Communes de Brocéliande, où se déroulait le dernier Bureau du CDG, a organisé un job dating d'été avec 600 offres proposées et pour lesquels seuls 300 participants se sont présentés. Il pense qu'il reste un gros travail à réaliser avec la Région et les grandes collectivités pour valoriser les métiers territoriaux.

Bernard PIEDVACHE signale que cette problématique de recrutement est également très présente dans le privé. Les questions de rémunération et de conditions de travail sont aussi à travailler par les employeurs publics.

Jean-Jacques BERNARD évoque également les effets de réforme de la Fonction Publique avec des recrutements de contractuels dans les grosses collectivités. Bernard PIEDVACHE estime que la notion de "travail" a changé.

2. MARCHÉS PUBLICS

A. Décisions prises au titre de la délégation au Président

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

Pour mémoire, les membres du Conseil d'Administration ont donné délégation au Président, par délibération n° 15-23 du 19 mars 2015, 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 d'un contrat de location de 7 fontaines à eau avec STISADIS**, à compter du 18 mai 2019, pour un an renouvelable 2 fois, **pour 672 € H.T. par semestre.**

3. PRÉVENTION : audition auprès de la Députée, Charlotte LECOCQ

Monsieur le Président BERNARD précise aux membres du Conseil d'Administration que, au prochain vote de la loi sur la transformation de la fonction publique, des ordonnances sont prévues dans les 12 à 15 mois dans plusieurs domaines, dont celui de la santé au travail.

Dans ce cadre, le 1^{er} ministre a missionné la députée du Nord, Charlotte LECOCQ, ainsi que 2 autres rapporteurs (*Jean-François Verdier, Inspecteur Général des Finances, ancien DGAFP, et Pascale Coton, Vice-Présidente de la CFTC*) pour émettre des propositions sur les perspectives d'optimisation de la prévention sur les 3 versants de la fonction publique. Ces 3 rapporteurs auditionnent donc les représentants des employeurs publics, les organisations syndicales, les représentants des médecins et tous les acteurs jugés experts et expérimentés sur la question.

Dans la logique des démarches menées avec le SGAR depuis plusieurs années, le CDG 35 a d'abord demandé à la Préfecture d'Ille-et-Vilaine de solliciter une rencontre des 3 rapporteurs, mais cela n'a pas abouti.

Nous avons donc pris contact avec la FNCDG pour être écouté, à ses côtés, afin d'expliquer concrètement nos difficultés et d'exprimer nos propositions récurrentes depuis quelques années pour améliorer le service de médecine de prévention et le fonctionnement des instances médicales. Le président HIRIART a invité Jean-Jacques BERNARD à se joindre à lui lors du rendez-vous obtenu le 5 juin à 14 h 30 avec les rapporteurs. Les élus étaient accompagnés de Thierry SENAMAUD, directeur de la FNCDG, et de Laurent ZAM, directeur général adjoint du CDG 35.



Santé au travail : vers un système simplifié
pour une prévention renforcée

RAPPORT FAIT A LA DEMANDE DU PREMIER MINISTRE

La commission, présidée par Charlotte LECOCQ, a prêté une oreille attentive à l'état des lieux national des missions de santé au travail assurées par les CDG (*près d'un million d'agents suivis*), dressé par le Président de la FNCDG, en prenant la mesure de la gravité de la crise démographique des médecins de prévention. Les illustrations sur la situation de pénurie en Ile-et-Vilaine (*au CDG, à la métropole et à la région, malgré l'attractivité du bassin rennais*) ont alerté les rapporteurs.

Les élus ont souligné l'intérêt des plateaux techniques pluridisciplinaires (*médecins, infirmiers, ergonomes, psychologues, assistantes sociales, juristes, conseillers en mobilité, médiateurs...*) dont disposent les CDG pour accompagner les collectivités et leurs agents vers des solutions satisfaisantes pour tous. Ils ont toutefois signalé que l'effondrement des financements incitatifs du FIPHFP et du FNP compromet, à court terme, cette approche de la prévention.

Il a été expliqué aux rapporteurs que les marges de manœuvres financières sur la masse salariale de la fonction publique reposent davantage sur la mobilisation des agents (*effectivement présents au travail, motivés et bien adaptés à leurs missions*) plutôt que sur la réduction des effectifs, notamment dans les services de proximité des collectivités tenus à des ratios de présence auprès des usagers.

Le lien entre le conseil aux collectivités sur les situations d'usure professionnelle et la tenue du secrétariat des instances médicales a également été souligné pour un traitement cohérent des dossiers en vue de conduire au mieux les reclassements. Les lourdeurs du formalisme de ces instances et les difficultés drastiques pour y faire participer les médecins experts ont été clairement posées. Toutefois, la commission s'est déclarée incompétente sur ce sujet qui sera confié à d'autres rapporteurs.

M^{me} LECOCQ est revenue à plusieurs reprises sur les éventuelles capacités des CDG à mutualiser leurs services avec ceux des directions déconcentrées de l'État. Les élus ont fait état des expériences positives en ce domaine dans de nombreux départements, sans omettre d'indiquer que la pérennisation de ces partenariats, et plus encore leur extension, suppose de faciliter la qualification de nouveaux médecins (*assouplir et alléger les formations*) et d'accroître les compétences des infirmiers de santé au travail. Les disparités de fonctionnement des services de l'État à l'égard de la prévention et leurs difficultés pour honorer le coût des missions réalisées par les CDG ont été signalées.

Jean-Jacques BERNARD a particulièrement insisté sur le besoin d'ancrage sur le terrain des services de prévention pour éviter que des « structures hors-sol » n'accomplissent des visites sans lien avec les décideurs locaux et les assistants de prévention immergés dans les équipes de terrain. Suite aux échanges sur l'organisation opérationnelle du suivi médical, il semble que la commission ait retenu que l'échelle pertinente d'organisation des services de santé au travail, potentiellement regroupés entre FPE et FPT, soit le département plutôt que la région. L'inspiration des structures de prévention du secteur privé pourrait inspirer les rapporteurs, au risque de disjoindre les équipes de santé de celles dédiées aux autres facettes RH.

En fin de rendez-vous, une contribution du CDG 35 a été remise, faisant la synthèse de toutes celles déjà rédigées ces dernières années, complétée par 3 livrets annexes donnant les pièces de toutes les démarches et difficultés rencontrées ainsi que les actions positives menées pour sensibiliser les employeurs à la prévention. La FNCDG a également remis une contribution avec les données nationales sur l'action des CDG dans le domaine de la prévention et une liste de mesures concrètes à retenir pour pérenniser cette mission de santé publique, ayant un fort impact sur la maîtrise des coûts RH.

Le Président BERNARD souligne que l'audition auprès de la députée M^{me} LECOCQ a permis de mettre à jour les problèmes de prévention dans la Fonction Publique et les difficultés de faire appel à des organismes privés.

Louis LE COZ estime qu'il faut revoir le recrutement des médecins en général et leurs conditions de travail.

Jean-Michel PAVIOT indique que le projet de loi est en discussion et que des ordonnances paraîtront par la suite sur ces sujets de la prévention et des instances médicales. Il est donc nécessaire de continuer à montrer les difficultés rencontrées et de défendre certaines propositions d'évolution exprimées depuis des années par la FNCDG notamment.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance de ces informations, suite à l'audition auprès de la Députée Charlotte LECOCQ, rapporteure dans le domaine de la Prévention.

4. VILLAGE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES N° 3 : relance du chantier

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, informe les membres du Conseil d'Administration qu'une réunion s'est tenue au CDG le 7 juin entre la responsable du service « Ressources », accompagnée d'agents de son service, et le Directeur de la SADIV, afin de faire un point sur la reprise du chantier du VDC 3.

Un rappel de l'organisation autour du projet ainsi que du calendrier a tout d'abord été abordé :

- ♦ Réorganisation de la SCCV (*Société Civile Construction Vente*) par la SADIV (49 % des parts de la SCCV) et le promoteur Kermarrec (51 % des parts).
- ♦ Choix du maître d'œuvre : société CIRTEC (*Saint-Grégoire*) qui réalise l'exécution mandataire ; l'architecte (*AEI architecte*) n'est pas mandataire.
- ♦ Lancement de l'appel d'offres aux entreprises fin juin / début juillet.
- ♦ Démarrage des travaux envisagé en octobre 2019.
- ♦ Calendrier détaillé transmis prochainement par la SADIV.
- ♦ Livraison probable avril 2021.



La construction de 2 bâtiments (*E et F*) a été confirmée.

Le CDG 35 occupera les 1^{er} et 2nd niveaux du bâtiment E, les 3^{ème} niveau et rez-de-jardin n'étant pas vendus à ce jour (*propriété de la SCCV*). Le bâtiment F, quant à lui, appartiendra au Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine. Ces trois établissements composeront la copropriété du VDC 3.

Un courrier a été adressé à la SADIV concernant le protocole transactionnel.

Jean-Jacques BERNARD signale qu'il a précisé à Monsieur le Président du Conseil Départemental que le CDG 35 envisagerait de se retirer du projet si les travaux ne démarraient pas en octobre.

Aude PELLERIN de la VERGNE estime, au vu des retards répétés du lancement du chantier depuis quelques années, qu'il convient de rester ferme sur cette position.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des informations relatives à la relance du chantier « VDC 3 », étant précisé qu'il soutient le Président dans sa position de fermeté avec la SADIV.

5. « MON RESTAU RESPONSABLE » : démarche entreprise par API restauration

Monsieur le Président BERNARD précise aux membres du Conseil d'Administration que l'exploitant du restaurant du Village des Collectivités, la société API restauration, souhaite engager une démarche éco-responsable.

Avec l'appui des membres de l'indivision, qui seront associés au fil des étapes, il propose de mobiliser l'outil *Mon Restau Responsable*® initié par la Fondation Nicolas Hulot "Pour la Nature et l'Homme", dont API restauration est membre.



Mon Restau Responsable est un outil destiné à aider les restaurants collectifs qui souhaitent proposer à leurs convives une cuisine saine, de qualité et respectueuse de l'environnement.

Il s'agit d'un outil **gratuit**, utilisable par tous les restaurants collectifs, dans les cantines scolaires, les entreprises, les maisons de retraite ou encore les hôpitaux, que les repas soient cuisinés sur place ou préparés par un prestataire.

- **Les étapes de la démarche :**

- ✓ **Un questionnaire d'auto-évaluation** permet au restaurant de faire le point sur ses pratiques en matière de développement durable, de voir quels sont ses points forts et ce qu'il peut améliorer.
- ✓ Après l'auto-évaluation, une **visite technique**, réalisée par un professionnel de la restauration collective engagé dans la démarche, est l'occasion d'échanger sur les pratiques actuelles et les progrès possibles.
- ✓ Une **séance publique d'engagement** (réunissant des convives, des parents d'élèves, des distributeurs, des producteurs, des élus locaux, des associations...) permet au restaurant d'annoncer son engagement dans la démarche et les pistes de progrès qu'il a choisies. Dès lors, il bénéficie du logo "Ici, Mon Restau Responsable s'engage".
- ✓ Une **séance participative de garantie** est organisée lorsque le restaurant estime avoir réellement progressé. Elle est précédée d'une nouvelle visite technique. Les participants décident collectivement de l'attribution de la garantie, au vu du respect des engagements pris par le restaurant. La garantie est ensuite renouvelée tous les 2 ans.

Voici quelques exemples d'engagement pouvant être pris par un restaurant :

Pour le bien-être des convives :

- Quantifier la proportion de plats bio, de plats locaux et de plats faits maison, pour chaque menu proposé.
- Augmenter la part de denrées bio à X %.
- Référencer un fournisseur de produits laitiers local dans la mercuriale des produits et denrées du restaurant.
- S'engager à ne proposer que des pommes bio (*fruit le plus sensible aux pesticides et autres produits phytosanitaires*).

Concernant les éco-gestes :

- Inviter les convives à participer aux éco-gestes (*tri des plateaux et pesée quotidienne des déchets organiques pour une prise de conscience collective et initier une démarche responsable anti-gaspillage*).
- Réduire la consommation d'énergie de X % en sensibilisant le personnel de cuisine et par des actions en faveur de l'économie d'énergies...

<http://www.restauration-collective-responsable.org/content/les-%C3%A9tapes-de-la-d%C3%A9marche>

Jean-Paul HUBY informe les administrateurs que la fréquentation du restaurant est inquiétante. On constate une nette baisse du nombre de repas journaliers.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance de la démarche « Mon restau responsable » entreprise par API Restauration.

6. LES ATELIERS DU MANAGEMENT : information

Jean-Jacques BERNARD, Président, signale aux membres du Conseil d'Administration que, dans le cadre des rencontres thématiques, le CDG 35 a invité les collectivités, et plus particulièrement les encadrants, à quatre demi-journées d'ateliers pour développer leur posture managériale et prévenir l'épuisement. Ces ateliers visent à transmettre un ensemble de méthodes et d'outils pratiques autour de quatre thématiques :

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

Les ateliers 1 et 2 se sont déroulés en avril et en mai. Les ateliers 3 et 4 sont prévus en juin et juillet.

Au total, 100 personnes participent ainsi à un ou plusieurs ateliers, répartis de manière homogène sur chaque atelier. 73 collectivités sont représentées. Un quart des participants réalise les 4 ateliers tandis que 37 % ont choisi un seul des 4 ateliers. Chaque atelier est facturé à hauteur de 63 € par atelier et par participant.

Les groupes constitués sont de 12 personnes maximum. Aussi, 24 séances au total sont prévues (*6 groupes différents pour chaque atelier*).



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

Enfin, ces quelques demi-journées leur permettent d'appréhender une diversité de sujets relatifs à leur fonction et de faire le choix d'en approfondir certains au travers d'une formation par exemple (*une liste leur est fournie à l'appui*).

Plusieurs thématiques nous sont suggérées pour de prochaines rencontres :

- Renouvellement des ateliers 1 et 4 ;
- La délégation en sachant s'adapter à son environnement ;
- La gestion des changements ;
- Le télétravail ;
- L'intégration des nouvelles technologies dans les fonctionnements et les relations au travail ;
- Faire face à l'accroissement des objectifs ou comment toujours faire plus avec moins de moyens...

Les groupes constitués de DGS et secrétaires de mairie éprouvent également le besoin d'échanger leurs pratiques à partir de leurs propres sujets de préoccupation. Des ateliers de co-construction pourront leur être proposés en groupe restreint -6 à 8 participants- sur 6 séances avec un même groupe de participants de manière à faciliter les échanges et l'interconnaissance dans la durée.

Jean-Paul HUBY informe les administrateurs que ces ateliers ont connu un vrai succès et que les cadres ont demandé que ces échanges continuent dans d'autres ateliers et qu'ils soient parfois organisés en intra dans certaines collectivités.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des différentes informations relatives à l'organisation et au contenu des ateliers du management organisés par le CDG 35.

LA THÉMATIQUE

LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

1. GROUPEMENT D'INTÉRÊT PUBLIC INFORMATIQUE DES CDG : enjeux actuels

Monsieur le Président BERNARD informe les membres du Conseil d'Administration que les enjeux internes du Groupement d'Intérêt Public Informatique des CDG et ceux avec ses adhérents ont été présentés lors d'une assemblée générale le 5 juin dernier.

A. Les enjeux internes du GIP informatique des CDG

Afin d'avoir les moyens de ses ambitions, le GIP doit obtenir de nouveaux financements et renforcer son équipe administrative.

Ainsi, il a été décidé, lors de l'Assemblée Générale du 5 juin, de constituer un capital social permettant de contracter des emprunts et des avances de trésorerie. La part du capital proposé pour chaque CDG est de 2 500 €.

Après la modification de la convention constitutive, il sera proposé au Conseil d'Administration du CDG 35 de souscrire à ce capital pour permettre au GIP d'asseoir son existence.

86 CDG et la FNCDG ont adhéré dès la création du GIP ; 3 nouvelles demandes d'adhésion ont été sollicitées depuis. Seuls le CIG de la Grande Couronne, le CDG du Rhône et quelques autres n'adhèrent pas actuellement.

Le renforcement de l'équipe administrative pour réaliser les actes juridiques et comptables est chiffré à un demi-poste.

B. Les enjeux du GIP informatique des CDG avec ses adhérents

La question de la labellisation est au centre des débats. En effet, en fonction des choix des applications qui seront privilégiées par le GIP, celles non retenues devront être accompagnées pendant deux ans pour opérer les changements de produits au sein de chaque CDG.

Ces deux années de transition sont nécessaires afin d'assurer les consultations et les transferts de données pour l'ensemble des CDG concernés. Le GIP pourra organiser des groupements de commande pour adhérer à de nouvelles applications.

Les groupes de travail se sont rencontrés sur les différents secteurs nécessitant des outils informatiques pour proposer des labellisations ou pas des différents produits.

Un point d'étape a été présenté lors du Conseil d'Administration du GIP du 23 mai dernier.

L'Assemblée Générale du 5 juin 2019 a pris connaissance des produits déjà labellisés et de ceux qui sont encore en cours d'étude.

Concernant les applications de l'ex-coopération GO +, des décisions restent à prendre. Ainsi, les applications Missions Temporaires et Comptabilité Analytique devraient être labellisées au second semestre. Par contre, l'avenir de l'application Carrières dépend de la volonté des 4 CDG actuellement utilisateurs de continuer à investir. Un arrêt éventuel remettrait aussi en cause la continuité de l'application Instances Paritaires qui y est directement rattachée.

Le GIP a pour mission de travailler sur les enjeux et les outils informatiques nécessaires aux nouvelles missions. Ainsi, il va lancer un groupement de commandes pour un logiciel facilitant la gestion du RGPD. Le degré de maturité des CDG sur cette mission est très inégal donc le produit recherché servira aux CDG qui assurent une mission de base. Le CDG 35 et les CDG bretons ayant développé des missions plus riches recherchent un outil plus avancé. De même, la question de l'archivage électronique fait également l'objet d'un groupe de travail.

Concernant la comptabilité analytique, le CDG 35 s'est engagé à une continuité de l'application auprès de ses collectivités adhérentes et pour lui-même, également usager historique.

Les coûts d'accompagnement sont presque équilibrés par les adhésions des collectivités actuelles.

Par contre, les demandes de développements seront étudiées par le GIP et dépendront de la continuité, en 2020, des moyens de financements des 3 CDG qui y adhèrent et apportent une contribution de 50 000 € chacun en 2019.

En cas de désengagement d'un ou deux CDG, il faudrait débattre avec les collectivités des nouveaux moyens de financement à développer avec de nouvelles adhésions et une participation éventuelle à l'investissement, cofinancée par ces collectivités et le CDG 35.

La deuxième hypothèse serait de privilégier un développement minimaliste de l'application afin de privilégier un mode fermé plus simple mais confiné aux élus et à la Direction Générale, plutôt qu'un mode ouvert à tous les services d'une collectivité, comme actuellement au CDG 35, qui demande aussi une organisation prête à s'investir dans cette philosophie analytique.

Ces données ont été exposées lors du « Club utilisateurs » de la comptabilité analytique du 26 juin dernier.

Le Président souligne que les droits des logiciels de l'ex-Alliance Informatique n'ont toujours pas été cédés au Groupement d'Intérêt Public Informatique.

Il précise que le GIP resserre le nombre d'outils à conserver, tout en précisant que les CDG disposeront de deux années pour engager les démarches pour changer les logiciels non repris.

S'agissant de la comptabilité analytique, il rappelle l'engagement pris auprès des collectivités utilisatrices pour la poursuite de cette application. Louis LE COZ précise qu'il s'agit d'un excellent outil qui pourrait également être utilisé dans les entreprises privées et que de nombreuses sociétés informatiques seraient intéressées pour le diffuser.

Jean-Paul HUBY précise qu'il faut encore convaincre au niveau du GIP pour que certains grands CDG l'intègrent et pour éviter de recréer des coopérations informatiques périphériques comme c'est le cas actuellement avec quelques applications.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des différentes informations relatives aux enjeux actuels du Groupement d'Intérêt Public Informatique des CDG.

2. RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES : état des lieux de la mise en conformité au RGPD des collectivités en Ile-et-Vilaine



Monsieur le Président BERNARD rappelle aux administrateurs que le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018, venant renforcer les obligations déjà prévues par la loi « Informatique et libertés » de 1978 en matière de protection des données personnelles.

Il prévoit, notamment, la nomination d'un DPD (*Délégué à la Protection des données*).

A. La nouvelle mission de DPD mutualisé mise en place en 2018

Au vu des nouvelles obligations incombant aux collectivités, et ayant été fortement sollicité par les collectivités sur le sujet, le service Conseil et Développement a déployé, en 2018, une nouvelle mission facultative de « DPD mutualisé » pour accompagner les collectivités dans leur démarche de mise en conformité.

Le Conseil d'Administration a ainsi délibéré (*délibération n° 18-21 du CA du 5 avril 2018*) au sujet de cette nouvelle mission, ses tarifs et conditions d'utilisation :

- **Objet de la mission** : accompagnement méthodologique des collectivités dans leur démarche de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) ; désignation par la collectivité d'un DPD mutualisé via le CDG 35.
- **Modalités de conventionnement** : l'engagement est prévu sur une durée de 3 ans afin de permettre la bonne réalisation de la mission et la continuité des actions.
- **Tarifs** :

Type d'établissement ou strate	Tarif forfaitaire annuel	Volume de jours
Commune de moins de 2 000 habitants	850 €	1,5
Commune de 2 000 à 5 000 habitants	1 250 €	2,25
Commune de plus de 5 000 habitants	2 300 €	4
Communauté de communes et syndicats intercommunaux	2 300 €	4
Communauté d'agglomération	3 500 €	6

Une modalité de financement **par territoire** est également proposée afin de favoriser l'action pilotée par un EPCI pour ses communes membres :

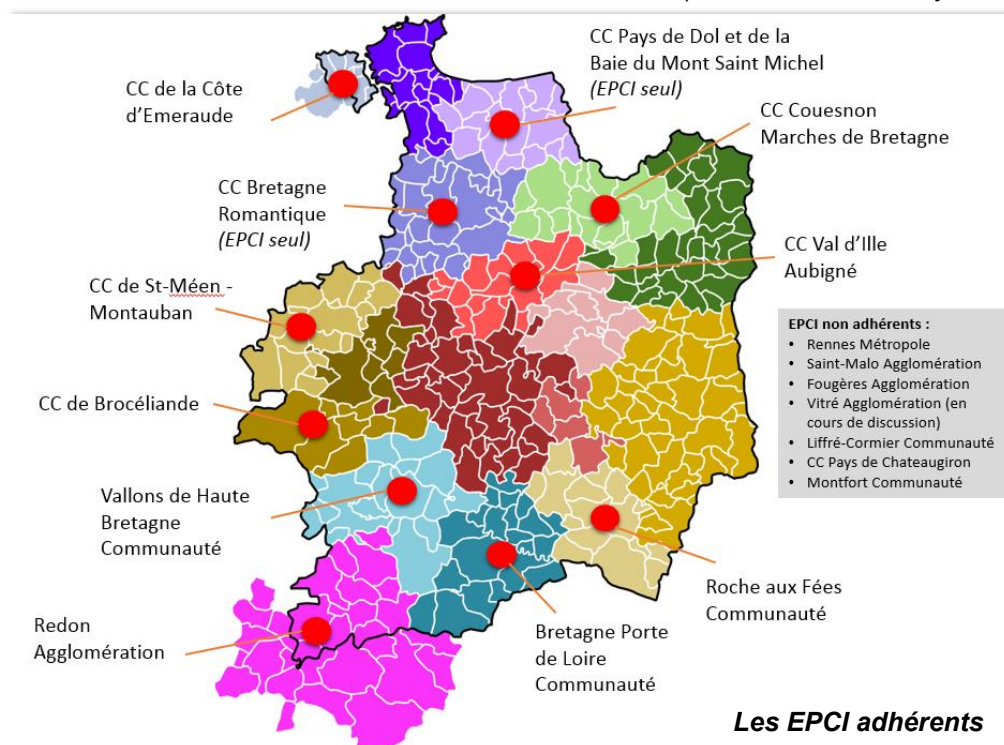
Offre appliquée à un territoire	Tarif forfaitaire par habitant	Volume de jours
Ensemble des communes membres d'un EPCI	0,37 €	Calculé selon le nombre de communes par strates

Enfin, la **délibération n° 18-45 du CA du 28 juin 2018** prévoit des **modalités spécifiques** d'adhésion pour les établissements hors communes et communautés, tels les CCAS, et la possibilité d'appliquer un tarif correspondant à une strate de population inférieure pour des établissements ciblés comme les EHPD ou les SMICTOM.

B. État des lieux de la première année d'exercice

Les collectivités ont été nombreuses à solliciter l'accompagnement du service.

- À ce jour, **245 conventions ont été émises et 218 nous ont été retournées signées.**
- **Sur les 18 intercommunalités du département, 11 ont conventionné avec le CDG (dont 9 portant une démarche par territoire).** 142 communes sont couvertes par le conventionnement de leur EPCI.
- **92 établissements ont conventionné de manière autonome (communes, CCAS, syndicats...).**



Le service a mis en place une équipe dédiée pour répondre au volume des demandes. Ce sont ainsi 3 chargés de mission qui ont été formés spécifiquement pour intervenir sur cette thématique spécialisée.

L'année 2018 a été consacrée à la construction des outils et méthodes d'intervention et à la tenue des réunions de lancement, visant à présenter le dispositif projet, sensibiliser et acculturer les élus et les agents à la thématique et aux outils de la mise en conformité au RGPD.

À ce jour, il subsiste 56 établissements ayant conventionné qui n'ont pas encore pu bénéficier d'une réunion de lancement. Ce chiffre correspond à des adhésions récentes, notamment 17 communes d'une intercommunalité et 30 CCAS et syndicats (*établissements ayant souhaité engager une démarche plus tardivement que les communes*).

C. Une pédagogie développée pour faire face à la difficulté de mobiliser les acteurs du terrain

Les intervenants sont confrontés à la difficulté de mobiliser les équipes de terrain, parfois peu disponibles, ce qui rend complexe la planification de l'activité. En effet, il est parfois difficile de trouver des disponibilités afin de réaliser les réunions d'information, de sensibilisation, les inventaires et les registres, le sujet étant souvent perçu comme une contrainte supplémentaire.

Néanmoins, certains projets avancent de manière satisfaisante, en particulier lorsque la volonté politique des élus impulse une dynamique active auprès des directions et des services.

Les intervenants sont sensibilisés à la nécessité de faire preuve de pédagogie et de patience car la démarche engagée se déroule sur plusieurs années. Ainsi, l'approche proposée par les DPD est de valoriser les marges de progrès possibles avec la mise en conformité : simplification des procédures, sécurisation des systèmes d'information, réorganisation des flux internes, suppression de tâches en doublon ou inadaptées, etc.

La mise en conformité au RGPD est alors perçue, au-delà d'une contrainte réglementaire, comme une opportunité de mettre en œuvre de nouvelles méthodes plus efficaces, élaborées le plus souvent par les agents eux-mêmes.

D. Les perspectives de l'activité et les moyens adaptés

L'année 2018 a été une année de mise en place du dispositif, pour une durée de trois ans. L'année 2019 devra permettre de mener à bien les chantiers de recensement des traitements des collectivités et d'identification des actions prioritaires pour se mettre en conformité.

L'activité sera ainsi confrontée en 2019 à des enjeux d'optimisation de son action : organisation des interventions, partage des connaissances et capitalisation, mise en place d'outils adaptés. C'est pourquoi un projet d'acquisition de logiciel métier a été engagé courant 2019.

Cet outil devrait être mis en service à la fin de l'année 2019 et offrira un accès direct aux collectivités à leur dossier de mise en conformité (*registre des traitements, plans d'action de mise en conformité, analyses d'impact...*). Il permettra également de faciliter l'administration des projets de mise en conformité par l'équipe d'intervenants DPD.

D'autres collectivités pourraient solliciter le CDG dans les prochaines semaines alors que nous avons déjà des difficultés à faire face à l'afflux des demandes.

Le Bureau a pris connaissance de la demande très concrète de Vitré Communauté qui deviendrait aussi l'interlocutrice potentielle pour ses 46 communes membres. La recette complémentaire de ces adhésions couvrirait le financement d'un nouveau poste, indispensable pour répondre à cette demande et assurer la mission des adhérents actuels dans des délais raisonnables. L'effectif pour cette activité serait ainsi porté de 2,5 ETP à 3,5 ETP, sachant qu'actuellement des collègues du service viennent en renfort pour faire face à cette priorité en décalant d'autres missions. Par ailleurs, cette mission RGPD entraîne logiquement des demandes complémentaires de missions nouvelles sur l'organisation des flux d'information et les systèmes d'information.

Il est précisé que le CDG 35 intervient sur les départements 22 et 44 et que les CDG concernés en ont été informés. Jean-Michel PAVIOT signale que de nombreuses demandes émanent des collectivités en matière de RGPD.

Le poste sollicité s'autofinance avec les recettes issues des nouvelles demandes. En réponse à Michel LEFEUVRE, il est précisé que le type de profil à recruter est assez spécifique et qu'il a été un peu plus difficile lors du dernier recrutement.

Les membres du Conseil d'Administration, après avoir pris connaissance de l'état des lieux de la mise en conformité au RGPD des collectivités d'Ille-et-Vilaine et en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

ADOPTENT :

- **le recrutement d'un renfort d'un chargé de mission sur 1 an pour répondre complètement aux demandes actuelles et celles à venir d'autres collectivités.**

• 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. AUTORISATION D'ESTER EN JUSTICE : contentieux Concours externe d'attaché, spécialité « gestion du secteur sanitaire et social » - session 2018

Monsieur le Président BERNARD informe les administrateurs du dépôt d'une requête au tribunal administratif de Rennes émanant d'une candidate déclarée non admise au concours externe d'attaché spécialité « gestion du secteur sanitaire et social » session 2018.

La requête pour excès de pouvoir déposée vise la décision du jury de ce concours en date du 24 avril 2018 ne la déclarant pas admise à ce concours.

Pour information, le jury a fixé le seuil d'admission à 11.42/20 et la requérante a obtenu une moyenne de 10.90/20 à l'ensemble de ses épreuves.



La requérante conteste cette décision au motif que l'épreuve orale d'admission ne s'est pas déroulée dans des conditions garantissant l'égalité de traitement des candidats concourant dans cette spécialité. Ayant échoué à 0.52 point, elle s'interroge sur un éventuel délit de favoritisme qui aurait pu lui porter préjudice.

Pour ce motif, la décision du jury est contestée à travers le dépôt d'un recours pour excès de pouvoir par la requérante.

Louis LE COZ rappelle le stress quotidien des agents du service Concours - Examens. Il souligne également que la société de maintenance a malencontreusement déclenché l'alarme incendie durant l'organisation de des oraux de l'examen professionnel d'attaché principal dans les locaux du VDC 2, pouvant de ce fait engendrer des demandes de recours des candidats.

Monsieur le Président précise qu'un courrier a été adressé à la société de maintenance afin d'éviter ce genre de désagréments.

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

DÉCIDENT :

- **de donner délégation à Monsieur le Président pour représenter le CDG 35 en justice** (article 28 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 stipulant que le Président représente l'institution en justice) **dans le cadre de ce recours contentieux et dans l'hypothèse d'un autre recours contentieux dans le cadre de cette procédure ;**
- **de prendre en charge les frais de procédures éventuels et autres charges liées à ce contentieux au titre du budget annexe interrégional.**

• 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. ACCOMPAGNEMENT « COACHING » : structuration et lancement de la mission

Sur l'invitation du Président BERNARD, Jean-Paul HUBY souligne aux membres du Conseil d'Administration que, dans le cadre des évolutions au sein de la FPT, les employeurs et les agents doivent développer leurs capacités d'adaptation et leurs ressources pour faire face à de nombreux changements.

Les accompagnements individuels d'agents, qu'ils soient en position d'encadrement ou non, tendent à se développer et permettent une gestion des ressources humaines ouverte sur l'évolution des compétences, des parcours et la mobilité, ainsi que sur la résolution des difficultés interpersonnelles.

Au CDG 35, certaines missions sont déjà proposées aux agents des collectivités : accompagnement à la mobilité, bilans professionnels et de compétences, accompagnements managériaux, suivis individuels par un psychologue du travail ou une assistante sociale.

Dans la continuité du développement des missions d'accompagnement des parcours professionnels des agents proposées actuellement par notre établissement, il convient aujourd'hui d' étoffer les accompagnements RH par la mise en place d'une offre de coaching.

Dans le cadre de l'action régionale « coaching » des Centres de Gestion bretons, une formation dédiée au métier de coach en 2018-2019 a été organisée. Véronique VIÉ, conseillère en parcours professionnels au sein du Service Mobilité - Emploi - Compétences et Anne-Catherine BASLÉ, consultante et coordinatrice de l'activité « Coaching et Accompagnement managérial » du service Conseil et Développement, ont suivi cette session comprenant 37 jours de formation et se terminant en août 2019. La formation est complétée par un processus de certification.



A. Structuration de l'activité de coaching

a) Définition du coaching

Le coaching est un accompagnement individuel permettant à une personne de découvrir, mobiliser ou acquérir des ressources (*internes ou externes*) pour résoudre une problématique et/ou mener à bien un projet en produisant ses propres solutions. Il n'est pas du conseil, du consulting, de la formation, du tutorat, une thérapie.

Dans le cadre professionnel, le coaching accompagne la réflexion de la personne autour de problématiques de travail identifiées. Il permet à la personne accompagnée de révéler son potentiel afin d'améliorer son niveau de performance et d'autonomie. Il peut également être engagé auprès d'un collectif.

b) Objet du coaching

Le coach se base sur un travail de questionnement. L'accent est mis sur la compréhension, par la personne accompagnée, de son propre fonctionnement et de ses comportements, ainsi que sur la relation avec l'entourage professionnel. Cette compréhension lui permet de mieux se connaître, de mieux comprendre les autres, de mobiliser pleinement son potentiel, ses ressources pour réussir à résoudre par elle-même ses difficultés et réaliser les projets confiés.

c) Rôle du coach

Le coach accompagne la personne dans la formulation d'un objectif précis, atteignable et réaliste. Il le guide dans la découverte de plus de choix possibles, dans la mise en œuvre des actions adaptées aux circonstances vécues et dans l'atteinte de ses objectifs. Le coach s'appuie sur :

- ⇒ Une technicité et une expertise spécifique,
- ⇒ Une posture d'écoute active, bienveillante, d'orientation vers l'autre.

d) Situations dans lesquelles une action de coaching pourrait être mobilisée

- **Coaching individuel** (*managérial, de prise de poste ou d'accompagnement sur les fonctions occupées*) :

Développement de ses ressources propres dans les situations professionnelles rencontrées : prise de poste, réorganisation, pilotage d'un projet, difficultés de gestion du temps/ou de priorisation, situation de tension ou de conflit, réflexion sur sa posture de manager.

- **Coaching d'équipe** (*service ou équipe de cadres*) :

Travail mené en séminaire et sur des temps individuels, pour réaliser un bilan, s'exprimer, trouver des solutions collectivement, dans une recherche d'amélioration des relations, de cohésion et de coopération, et dans une recherche de performance.

- **Coaching de médiation** :

Accompagnement des acteurs d'une situation conflictuelle dans la recherche de solutions en travaillant sur les objectifs à atteindre et la mobilisation des ressources de chacun des protagonistes

- **Coaching de reconversion** :

Préconisé dans le cadre des accompagnements des parcours professionnels, avant d'entamer un bilan de compétences ou un conseil en mobilité. Cet accompagnement individuel au changement permet aux agents de mobiliser leurs ressources et d'exercer un travail sur des mécanismes internes comme le deuil d'un métier ou d'un poste.

- **Coaching de reprise** :

Proposé spécifiquement lors d'une reprise après un arrêt long pour accompagner la reprise dans la durée et limiter le risque de rechute.

e) Modalités de l'accompagnement proposé par le CDG 35

Il est proposé de lancer cette nouvelle mission à partir de septembre 2019. Les accompagnements coaching seront réalisés par Anne-Catherine BASLÉ et Véronique VIÉ. Ils se décomposeront en cinq étapes :

1 – Analyse de la demande de l'agent ou de la collectivité

- Identification de l'opportunité d'un accompagnement en coaching ou orientation vers d'autres missions possibles (accompagnement managérial individuel ou collectif, diagnostic d'organisation, médiation, accompagnement individuel par un psychologue du travail, bilan professionnel...)

2 – Entretien tripartite

- Entretien préalable au lancement de l'action de coaching en présence du prescripteur (collectivité employeur), de la personne accompagnée et du coach. Présentation de l'action de coaching, identification de l'objectif et élaboration du contrat individuel de coaching.

3 – Proposition d'intervention soumise à l'autorité territoriale

- Précision des principes d'intervention, des responsabilités et engagements des parties, et tarification de la mission

4 – Réalisation des séances de coaching

- 5 à 8 séances environ, d'une durée de 1h30 environ et espacées de deux à trois semaines
- Séances guidées par les objectifs de changements professionnels et personnels de la personne accompagnée et le résultat attendu

5 – Bilan de l'accompagnement

- Réunion tripartite associant le prescripteur, la personne accompagnée et le coach, afin d'échanger sur les progressions en rapport avec l'objectif fixé.

Les accompagnements seront encadrés par :

- ⇒ Une charte de déontologie, signée par les coachs ;
- ⇒ Des conditions d'utilisation de la mission de Coaching, annexée à la convention générale d'utilisation des missions facultatives ;
- ⇒ Une proposition d'intervention signée par l'autorité territoriale demandeuse, précisant les modalités de réalisation et de facturation de la mission.
- ⇒ Un contrat individuel de coaching formalisant le cadre de l'accompagnement, signé par le bénéficiaire, le coach, et le prescripteur.

Les **accompagnements seront facturés selon le tarif horaire de 85 €**, conformément à la délibération n° 18-66 du 29 novembre 2018 :

- ⇒ Les missions de coaching individuel sont estimées à 29 heures d'intervention, soit un coût total de 2 465 €.
- ⇒ Les accompagnements collectifs feront, quant à eux, l'objet d'une estimation spécifique.

B. Outils et moyens de l'activité de coaching

Dans le cadre de la structuration et du développement de l'activité coaching, soumise à certification, différents outils et moyens sont nécessaires :

- ♦ 4 documents structurants :
 - Contrat individuel de coaching (*cadre d'entente*)
 - Projet d'intervention
 - Proposition signée par la collectivité
 - Charte de déontologie
- ♦ Un lieu dédié et adapté pour mener les différents rendez-vous auprès des agents reçus : bureau dédié au VDC2, au mobilier modulable et adapté aux techniques de coaching présentant une atmosphère chaleureuse et sereine, et garantissant la confidentialité.
- ♦ Des actions de supervision, inscrites au plan de formation.

C. Communication externe et interne

Les actions de communications seront organisées de la manière suivante :

Une communication ciblée est prévue dès le mois de juillet auprès :

- ♦ Des élus du CDG (*Conseil d'Administration du 3 juillet*) ;
- ♦ Des responsables de service, responsables d'activité, intervenants au contact direct des personnes concernées ou de leur encadrement (*médecins, consultants, chargés de mission...*) ;
- ♦ Des agents et des collectivités en cours d'accompagnement (*conseil en organisation, bilan de compétences...*).

La communication institutionnelle débutera à partir de décembre :

- ♦ Plaque de communication du CDG (*dématérialisé*) ;
- ♦ Focus sur le site internet ;
- ♦ Création d'une page sur le site internet du CDG 35 ;
- ♦ Article dans Actions Personnel de fin d'année ;
- ♦ Présentation lors des événements organisés par le CDG.

En réponse à Bernard PIEDVACHE, Jean-Michel PAVIOT souligne que, en écho aux ateliers du management, beaucoup de collectivités sont susceptibles de solliciter un accompagnement « coaching ».

Jean-Paul HUBY ajoute que cette mission sera complémentaire des autres déjà exercées dans le domaine du management.

Les membres du Conseil d'Administration, après avoir pris connaissance des propositions d'organisation de l'activité coaching, des outils de l'activité et des moyens de communication proposés et après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

AUTORISENT :

- **le Président à signer tout acte relatif à cette nouvelle mission d'accompagnement « Coaching ».**

• 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. PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT : convention d'accompagnement du CDG 35



Monsieur le Président BERNARD informe les administrateurs que le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 institue une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ou, plus précisément, « aux emplois de leur grade ». Il concerne toutes les collectivités : affiliées et adhérentes.

Cette nouvelle position administrative pose beaucoup de questions sur son périmètre et sur les modalités d'accompagnement des collectivités par les CDG.

Lors de la réunion sur l'actualité statutaire du 6 juin dernier, ces interrogations des experts ont été exprimées aux 90 collectivités présentes et des éclairages sont attendus dans la prochaine circulaire de la DGCL.

Dans l'attente, le décret est néanmoins applicable depuis le 8 mars dernier et il appartient aux CDG d'accompagner les collectivités qui ont et auront des fonctionnaires éligibles à cette PPR. En Ile-et-Vilaine, déjà 3 agents sont concernés par ce dispositif.

Au regard des enjeux humains et financiers, puisque cette PPR donne droit au maintien total du traitement indiciaire brut pendant 1 an au maximum, et éventuellement 3 mois de plus (*période de reclassement*), il est important que l'agent et la collectivité contractualisent des droits et obligations permettant de réussir cette période de reclassement.

Le CDG 35 accompagne déjà des agents en situation de reclassement depuis des années de manière volontaire et sans cadre légal obligatoire. Ils peuvent bénéficier d'un suivi sur 9 mois dans le cadre d'une cellule pluridisciplinaire (*cellule de reclassement*) avec deux experts qui assurent les relations quotidiennes avec l'agent, la collectivité et les organismes tiers.

Dans un premier temps, il est proposé que les agents ne bénéficiant pas de la PPR (*inaptes à leurs fonctions et pas aux emplois de leur grade*) puissent continuer de bénéficier de cet accompagnement, dans l'attente de l'évaluation des conséquences en termes d'agents à accompagner et de moyens à mobiliser pour la mise en œuvre de cette nouvelle PPR. Il est à noter que la durée de cet accompagnement pourrait être réduit au vu du changement de réglementation afin d'harmoniser la Territoriale avec l'État.

Depuis la parution de ce décret en mars 2019, les différents CDG échangent sur les outils pratiques à mettre en place pour cette PPR. Chacun définit sa stratégie en fonction de ses objectifs et moyens alloués. Il appartient également au CDG 35 de définir le périmètre de son action de base, financée par la cotisation, et optionnelle avec la proposition des missions facultatives facturées.

La convention proposée définit ce périmètre :

♦ **Accompagnement de la procédure » : mission de base financée par la cotisation**

- ✓ Suivi administratif de la procédure PPR
- ✓ Renseignements et conseils
- ✓ RDV tripartites
- ✓ Mise à disposition d'outils

♦ **Accompagnements « collectifs » : une option financée par la cotisation**

- ✓ Ateliers collectifs « mobilité et évolution professionnelle » (*ex : construire son projet professionnel ; identifier ses compétences ; l'accès à la formation ; préparer un entretien de recrutement ; mieux connaître le marché de l'emploi ; les outils de candidature ; trouver une formation...*)
- ✓ Intégration au sein d'un dispositif de formation du CDG (*prémico*) ou de certains modules

Durée de la convention : 1 an maximum avec une évaluation décisive au bout de 6 mois des actions menées pour accorder ou pas la prolongation du suivi pouvant aller jusqu'à 6 mois complémentaires.

Jean-Michel PAVIOT souligne qu'une rencontre s'est déroulée à la DGCL le 12 juin pour faire le point sur la convention type d'accompagnement à la Période de Préparation au Reclassement (PPR), dans l'attente de la publication d'une note officielle explicative du décret

Il faut des engagements tripartites (agent - employeur - CDG). Dans l'hypothèse où l'une des parties ne remplirait pas ses engagements, l'accompagnement pourrait cesser au regard de l'évaluation réalisée au bout des six premiers mois.

Bernard PIEDVACHE est favorable à cette évaluation pour responsabiliser les acteurs.

Jean-Michel PAVIOT précise qu'un point d'étape de cette expérimentation sera réalisé en fin d'année.

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

DÉCIDENT :

- **d'adopter les modalités de mise en œuvre de la convention type d'accompagnement du CDG 35 à la Période de Préparation au Reclassement (PPR) ;**
- **d'autoriser Monsieur le Président à signer ladite convention avec les collectivités et les agents concernés par cette PPR.**

• 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. PARTENARIATS AVEC DEUX ÉTABLISSEMENTS PUBLICS : signature des conventions

Sur l'invitation du Président BERNARD, Jean-Paul HUBY rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le contexte actuel de mutualisation incite au rapprochement des établissements publics et de leurs services. Dans ce cadre, deux nouvelles structures, Le Pont Supérieur et Illevia, ont récemment sollicité le Service Mobilité - Emploi - Compétences pour envisager leur recours en personnel temporaire.

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

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

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

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

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

A. Convention de partenariat avec « Le Pont Supérieur »

Créé en novembre 2011, Le Pont Supérieur est un établissement public de Coopération Culturelle (EPCC). Officiellement en service depuis le 1^{er} janvier 2013, Le Pont Supérieur, Pôle d'enseignement supérieur spectacle vivant Bretagne/Pays de Loire, réunit l'État (*DRAC Bretagne et Pays de la Loire*), les Régions Bretagne et Pays de la Loire, les Villes d'Angers, Rennes, Nantes, Brest Métropole ainsi que les Universités d'Angers, Nantes et Rennes 2.

L'établissement est administré par un conseil d'administration, composé de 26 membres et sa présidente, qui se réunit au moins deux fois par an. Il est dirigé par une directrice générale, assistée d'un comité de direction qui réunit le directeur du département musique, le directeur du département danse et l'agent responsable de l'administration.

Les effectifs sont composés de 15 salariés permanents et 150 à 200 artistes-enseignants vacataires. La structure accueille chaque année environ 130 étudiants et 60 stagiaires, toutes disciplines confondues.

Labellisé Erasmus+ en 2014, l'EPCC développe ses activités principalement à Nantes, Rennes, Brest et Angers. Il déploie ses missions sur deux sites principaux dédiés : Nantes et Rennes. Le site de Nantes est le lieu principal d'activité de l'établissement public ; il réunit la direction générale, les services supports administratifs ainsi que le département danse. Le site de Rennes est le lieu principal du département musique (*formation initiale, formation continue, VAE*).

L'établissement sollicite le CDG 35 à partir de septembre pour un besoin en Ressources Humaines qui concerne le site de Rennes. Une convention existe déjà avec le CDG 44 pour les besoins en personnel qui relèvent du site de Nantes. Le CDG 44 sera informé du projet de convention entre Le Pont Supérieur et le CDG 35.



B. Convention de partenariat avec « Illevia »

Illevia, la Régie régionale des transports, est un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC) créé en 2011 par le Département d'Ille-et-Vilaine et repris par la Région Bretagne en 2017 (*transfert Loi NOTRe*). Sa vocation est d'exploiter six lignes du réseau de transport interurbain par autocar BreizhGo situé au sud de Rennes. La Région exerce un contrôle analogue sur l'établissement.

Le conseil d'administration est composé de 7 conseillers régionaux et deux représentants des salariés. Il est présidé par Gérard LAHELLEC, Vice-Président de la Région Bretagne. Son représentant légal est le Directeur.



La Régie emploie 65 salariés de droit privé (*convention collective nationale du transport routier*).

L'établissement sollicite le CDG pour un besoin en finances à compter de juillet.

Ces 2 conventions prendront effet à compter de leur date de signature.

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

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

DÉCIDENT :

- **d'adopter la mise en place d'un partenariat avec les établissements publics « Le Pont Supérieur » et « Illevia » ;**
- **d'autoriser Monsieur le Président à signer les conventions de partenariat à intervenir avec lesdits établissements publics.**

• 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. COMPTE ÉPARGNE-TEMPS : modalités de mise en œuvre

Sur l'invitation du Président BERNARD, Jean-Paul HUBY précise aux membres du Conseil d'Administration que des évolutions réglementaires conduisent à revoir les modalités d'utilisation du C.E.T. dans l'établissement.

En effet, l'arrêté ministériel du **28 novembre 2018 modifie le seuil à partir duquel il est possible d'indemniser les jours épargnés sur le CET (à partir de 15 jours au lieu de 20 jours) et revalorise les montants forfaitaires de 10 € par catégorie.**

L'intégralité des agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine est concernée (*agents du siège et des missions temporaires*).

Il est proposé d'abroger les délibérations n° 05-44 du 27 septembre 2005, n° 08.96 du 3 décembre 2008 et n° 10-60 du 6 octobre 2010 et d'adopter une nouvelle délibération relative aux modalités de mise en œuvre du compte épargne temps mettant à jour les dispositions existantes en tenant compte des modifications apportées par l'arrêté du 28 novembre 2018 précité. Le projet de délibération a reçu un avis favorable du Comité Technique départemental lors de la séance du 3 juin 2019.

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant statut de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne temps dans la Fonction Publique Territoriale modifié,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 3 juin 2019,

Les modalités de mise en œuvre du compte épargne temps (C.E.T.) sont modifiées à compter du 1^{er} janvier 2019.

Le compte épargne temps (C.E.T.) permet l'accumulation de droits à congés. Il est ouvert à la demande expresse de l'agent qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

A. Alimentation du C.E.T.

Le C.E.T. est alimenté sur demande écrite de l'agent formulée, au plus tard, au 31 janvier de l'année suivant celle ayant donné lieu à acquisition des jours de congés épargnés.

Peuvent être déposés sur le C.E.T. :

- ♦ des jours de congés annuels sans que le nombre de jours pris au titre de l'année soit inférieur à 20,
- ♦ des jours RTT,
- ♦ des repos compensateurs.

B. Utilisation du C.E.T.

L'agent peut utiliser tout ou partie de son C.E.T. dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités de service. Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés lorsque le compte arrive à échéance, à la cessation définitive de fonctions ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, adoption, paternité ou solidarité familiale.

Le Conseil d'Administration permet à l'ensemble des agents du CDG 35 (*siège + missions temporaires*) de procéder à un choix entre les différentes options suivantes à partir de 16 jours accumulés sur le C.E.T., les 15 premiers jours ne pouvant être pris que sous forme de congés.

- ♦ *Option 1* : les jours supérieurs à 15 sont pris en compte au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ;
- ♦ *Option 2* : les jours supérieurs à 15 sont indemnisés forfaitairement (*en une seule fois*) en fonction de la catégorie hiérarchique de l'agent conformément aux montants fixés par voie réglementaire pour chaque catégorie hiérarchique.
- ♦ *Option 3* : les jours supérieurs à 15 sont maintenus sur le C.E.T. en jours utilisables comme des congés « classiques ».

Les agents affiliés à la C.N.R.A.C.L. peuvent à leur convenance choisir une ou plusieurs options dans les proportions qu'ils souhaiteront. À défaut d'option exprimée au 31 janvier de l'année N+1, l'option 1 sera appliquée.



Les agents non affiliés à la C.N.R.A.C.L., qui ne peuvent donc bénéficier du régime de retraite additionnelle, auront le choix entre les options 2 et 3 dans les proportions qu'ils souhaiteront. À défaut d'option exprimée au 31 janvier de l'année N+1, l'option 2 sera appliquée.

C. Règles relatives à la compensation financière de la collectivité d'origine en cas de transfert de C.E.T.

Dans les cas de recrutement d'un agent détenteur d'un C.E.T., le CDG 35 procèdera au dédommagement de la collectivité d'origine selon les modalités de calcul suivantes :

Nombre de jours épargnés x montant réglementaire de la journée C.E.T. à la date de la mobilité.

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

DÉCIDENT :

- d'abroger les délibérations n° 05-44 du 27 septembre 2005, n° 08.96 du 3 décembre 2008 et n° 10-60 du 6 octobre 2010 ;
- d'adopter les modalités de mise en œuvre du compte épargne temps au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine, à compter du 1^{er} janvier 2019.

• 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. CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN ALTERNANCE : mise en place au sein de l'activité « Systèmes d'Information Internes »

Monsieur le Président BERNARD rappelle les administrateurs que l'apprentissage est un système de formation fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui permet de se former à un métier. En vertu des articles D6271-1 à D6271-3 du code du travail, l'employeur public a la possibilité de recruter des alternants par la voie du contrat d'apprentissage (*contrat de droit privé*).

L'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de 16 à 29 ans révolus. Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre. Ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui.

Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine peut donc décider d'y recourir. Cette démarche nécessite de nommer un maître d'apprentissage au sein du personnel du Centre de Gestion. Celui-ci aura pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant à la qualification recherchée ou au titre ou diplôme préparé par ce dernier.

Le salaire de l'apprenti dépend de son âge et évolue chaque année avec l'ancienneté de son contrat et de son cycle de formation. Un salaire minimum légal est fixé par tranche d'âge. Le Comité Technique est saisi sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti accueilli par le Centre de Gestion.



Madame Aude PELLERIN de la VERGNE ne prenant pas part au vote, les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

DÉCIDENT :

- **de valider la conclusion pour la rentrée scolaire 2019 du contrat d'apprentissage suivant :**

Service	Diplôme préparé	Durée de la formation	Coût de la formation	Rémunération de l'apprenti
Ressources / Systèmes d'informations internes	BTS SIO - Services informatiques aux organisations - Option « solutions d'infrastructures, systèmes et réseaux »	2 ans	6 000 € par année de formation	Respect des barèmes minimum légaux fixés en fonction de l'âge et du cycle de formation visé

- **d'autoriser le président à signer tout document en lien avec cet apprentissage.**

Les crédits correspondants seront inscrits au budget.

• Nombre de membres en exercice :	33
• Nombre de membres présents :	12
• Nombre de pouvoirs :	10
• Nombre de suffrages exprimés :	21
• Votes POUR :	21
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

7. CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES : finalisation de la procédure et autorisation de signature des marchés

Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'une consultation était en cours pour l'assurance des risques statutaires à partir du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée de 4 ans.

Trois candidats se sont positionnés et ont reçu le dossier de consultation.

Il s'agit d'une procédure formalisée et la Commission d'Appel d'Offres s'est déroulée le 28 juin 2019. Les éléments sont précisés ci-dessous.



1. RAPPEL DE LA PROCÉDURE

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine, en application de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et du décret n° 86-552 du 14 mars 1986, procède à une consultation en vue de renouveler son contrat d'assurance groupe à adhésion facultative garantissant les risques statutaires des collectivités et établissements affiliés ou non au Centre de Gestion vis-à-vis de leurs agents et des propres agents du Centre de Gestion.

La consultation est organisée sous la forme d'une procédure concurrentielle avec négociation en application des articles 25-II, 71, 72, 73, 78 et 80 du décret n° 2016-360 du 25 mars 2016.

Le présent marché est composé d'un lot unique comportant une tranche ferme (*collectivités employant plus de 20 agents affiliés à la CNRACL*) et 112 tranches optionnelles (*collectivités employant plus de 20 agents affiliés à la CNRACL*).

- Les avis de publicité ont été adressés au JOUE et au BOAMP le **8 mars 2019**.
- Les candidatures devaient être remises le **8 AVRIL 2019 à 12h00**.
- Les offres devaient être remises par les candidats retenus le **3 juin 2019 à 12H00**.
- Des négociations écrites ont été engagées le 14 juin 2019, une réponse était attendue pour le 19 juin 2019 à 18h00. Des auditions ont eu lieu le 13 juin 2019 afin notamment de tester l'outil de gestion proposé par les candidats.

2. PRISE D'EFFET ET DURÉE DU CONTRAT

Le contrat groupe à adhésion facultative (*tranche ferme et tranches optionnelles*) est souscrit à effet du **1^{ER} JANVIER 2020** pour une durée de **4 ANS** avec faculté pour les deux parties de résiliation annuelle, par lettre recommandée avec avis de réception postale, sous préavis de **6 mois** avant l'échéance du 1^{er} janvier.

Le titulaire du marché s'est engagé sur 2 ans pour le maintien des taux.

3. DÉCISIONS DE LA COMMISSION D'APPEL D'OFFRES DU 28 JUIN 2019

3-1 SUR LE CHOIX DE L'ASSUREUR :

L'application des dispositions de notation du règlement de consultation se traduit par le classement en première position de la proposition du Cabinet **SOFAxis** / Compagnie **CNP**.

3-2 SUR LE CHOIX DES GARANTIES :

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

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

Communes, établissements publics et CCAS	Sans franchise sauf franchise 15 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire	5,20 %
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	Sans franchise sauf franchise 15 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire	7,99 %

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

→ Franchise 15 jours fermes par arrêt	0,85 %
--	---------------

→ Agents momentanément privés d'emplois et pris en charge par le Centre de Gestion :

→ Sans franchise	1,31 %
------------------	---------------

Pour les **Collectivités de plus de 20 agents**, la proposition est personnalisée, aussi chacune d'entre elles peut choisir l'étendue de ses garanties.

4. CAMPAGNE D'ADHÉSION

Une réunion d'information aura lieu en septembre auprès des collectivités pour préciser le contenu de ce nouveau contrat groupe.

Chaque collectivité sera invitée à déclarer son intention d'adhésion après avoir reçu les propositions de tarification.

En réponse à Michel LEFEUVRE, il est précisé que les garanties sont identiques pour les collectivités de 20 agents ou moins. Au-dessus de ce seuil, elles sont étudiées au cas par cas.

Suite à la décision de la Commission d'Appel d'Offres, **les membres du Conseil d'Administration**, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

AUTORISENT :

- **le Président à signer le marché avec la Société SOFAXIS, mandataire du groupement SOFAXIS/CNP Assurances, ainsi que tous documents utiles à son exécution et à sa 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

8. INSTANCES MEDICALES : indemnités des médecins siéant en Commission de Réforme

Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, depuis dix ans, des alertes sont exprimées au niveau national sur la préservation du bon fonctionnement des instances médicales : Comité Médical et Commission de Réforme.

Dans ce contexte, depuis quelques mois, le CDG 35 doit faire face, d'une part à des revendications des médecins sur leur niveau d'indemnisation, d'autre part à l'apparition de contentieux.

Suite au boycott des médecins d'une séance de Commission de Réforme, des négociations ont été engagées avec leur représentant et les services de l'État afin d'harmoniser les montants d'indemnisations.

Une enquête, avec les limites liées à la communication des informations, réalisée avec la DDSPP, montre que les pratiques d'indemnisations sont diverses selon les fonctions publiques pour des raisons juridiques mais aussi du fait d'accords historiques pour attirer des médecins.

Pour les médecins généralistes, avec une indemnisation à hauteur de 11 € du dossier en moyenne, il y a une convergence des montants des différents organisateurs. En augmentant l'indemnité forfaitaire versée par le CDG 35 de 120 € à 170 €, cette moyenne de 11 € est approchée.

S'agissant des médecins spécialistes, une indemnité de 25 € par dossier pourrait leur être versée, compte tenu du faible nombre de dossiers à examiner.

Une délibération avait été prise lors du dernier Conseil d'Administration du 29 mai dernier (n° 19-37) mais, celle-ci étant incomplète, il convient de l'abroger et de redélibérer sur le sujet.

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

DÉCIDENT :

- d'abroger la délibération n° 19-37 du 29 mai 2019 ;
- d'adopter, à compter du 1^{er} juillet 2019 :
 - **Pour les médecins généralistes** : l'augmentation de l'indemnité forfaitaire de 120 € à 170 € par séance, pour fidéliser davantage ceux encore volontaires pour siéger ;
 - **Pour les médecins spécialistes** : le versement d'une indemnité de 25 € par dossier, compte tenu du faible nombre de dossiers à examiner.

• 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

9. FORMATION DES REPRÉSENTANTS DES CHSCT : convention de partenariat avec le CNFPT Bretagne

Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, dans le cadre du débat d'orientations budgétaires, un avis favorable a été donné par le Conseil d'Administration pour accompagner le besoin de formation des représentants des CHSCT (*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail*).

Depuis les élections professionnelles de décembre 2018, les collectivités de plus de 50 agents ont mis en place leur Comité Technique et leur CHSCT. L'Ille-et-Vilaine compte une soixantaine de CHSCT locaux.

Forts de leur ancienne collaboration, le CDG 35 et le CNFPT souhaitent reconduire leur partenariat initié en 2015 pour la formation des représentants. Rappelons que les représentants du personnel bénéficient d'une formation de 5 jours renouvelée à chaque mandat (*décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016*).

Les CDG bretons et la délégation régionale du CNFPT se sont rencontrés pour étudier les possibilités d'une coopération dans l'offre de formation et ont adopté le principe d'une mutualisation des contenus de formation.

Le partenariat est basé sur les principes suivants :

- mise à disposition d'un conseiller en prévention du CDG pour l'animation des formations ;
- coordination pédagogique et organisation des sessions par le CNFPT ;
- compensation des frais par le CNFPT à hauteur de 400 € par journée de formation ;
- versement par le CNFPT de 400 € par journée de coordination, suivi et évaluation par personne présente dans la limite de 5 jours par an.

Le CDG 35 a recruté un conseiller en prévention pour assumer cette mission (*prise de poste début mai*). Les premières sessions de formation ont débuté en juin.

En réponse à une question de Bernard PIEDVACHE, il est précisé que les élus sont conviés à ces formations pour susciter des échanges avec les représentants du personnel sur les questions de prévention et les préparer à travailler ensemble au sein des CHSCT locaux.

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

DÉCIDENT :

- d'adopter la convention de coopération publique entre le CNFPT et les 4 CDG Bretons ;
- d'autoriser Monsieur le Président à signer celle à intervenir entre le CNFPT et le CDG 35.

• 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

10. CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2019 : bilan financier et détermination du coût du lauréat

Louis LE COZ, Rapporteur, présente aux membres du Conseil d'Administration les rapports relatifs aux concours et examens professionnels 2019.

A. Examen professionnel d'Éducateur Territorial des Activités Physiques et Sportives Principal de 1^{ère} classe par avancement de grade

L'examen professionnel d'accès par avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe - session 2019, a été organisé par le Service Interrégional des Concours adossé au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics de l'interrégion du Grand-Ouest (*Bretagne, Normandie, Pays de la Loire*).

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 6 mars 2019 et a déclaré 15 candidats admis.

▪ Éléments d'information sur l'examen :

Géographie de l'examen professionnel	Collectivités et établissements publics du Grand-Ouest
Nombre de candidats inscrits	54
Nombre de candidats admis à concourir	54
Nombre de présents à l'épreuve écrite du 17 janvier 2019	48
Nombre de candidats admis à se présenter à l'épreuve orale	45
Nombre de présents aux épreuves orales (4, 5 et 6 mars 2019)	44
Nombre de candidats déclarés admis et inscrits sur la liste d'admission	15

Lors de l'ouverture de cet examen professionnel, le coût avait été estimé à 33 493,49 € pour 80 inscrits (soit 418,67 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de cet examen s'élèvent à **17 477.86 € pour 54 candidats inscrits et 15 admis** :

- soit un coût de **323.66 € par candidat inscrit**,
- soit un coût de **1 165.19 € par candidat admis**.

Cet examen professionnel ouvert en 2019 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 professionnel transféré est financé par le budget annexe de la coopération concours adossé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

B. Examen professionnel d'Éducateur Territorial des Activités Physiques et Sportives Principal de 2^{ème} classe par avancement de grade

L'examen professionnel d'accès par avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe - session 2019, a été organisé par le Service Interrégional des Concours adossé au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics de l'interrégion du Grand-Ouest (*Bretagne, Normandie, Pays de la Loire*).

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 12 mars 2019 et a déclaré 39 candidats admis.

■ Éléments d'information sur l'examen :

Géographie de l'examen professionnel	Collectivités et établissements publics du Grand-Ouest
Nombre de candidats inscrits	113
Nombre de candidats admis à concourir	112
Nombre de présents à l'épreuve écrite du 17 janvier 2019	99
Nombre de candidats admis à se présenter à l'épreuve orale	85
Nombre de présents aux épreuves orales (4, 5, 6, 11 et 12 mars 2019)	83
Nombre de candidats déclarés admis et inscrits sur la liste d'admission	39

Lors de l'ouverture de cet examen professionnel, le coût avait été estimé à 41 988,00 € pour 120 inscrits (soit 349,90 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de cet examen s'élèvent à **28 077,29 € pour 113 candidats inscrits et 39 admis** :

- soit un coût de **248.47 € par candidat inscrit**,
- soit un coût de **719.93 € par candidat admis**.

Cet examen professionnel ouvert en 2019 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle du 28 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 professionnel transféré est financé par le budget annexe de la coopération concours adossé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

C. Concours interne d'Agent de Maîtrise - spécialité « Hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou classes enfantines »

Le concours d'agent de maîtrise territorial - session 2019, a été organisé par le Service Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine uniquement en concours interne dans la spécialité « Hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou classes enfantines » pour les collectivités et établissements publics de Bretagne.

Le jury de ce concours s'est réuni le 2 avril 2019 et a déclaré 13 candidats admis.

▪ Éléments d'information sur l'examen :

Géographie du concours	Collectivités et établissements publics de Bretagne
Nombre de candidats inscrits	47
Nombre de candidats admis à concourir	45
Nombre de postes ouverts	35
Nombre de présents aux épreuves écrites du 24/01/19	39
Nombre de candidats admissibles	22
Nombre de présents aux épreuves d'admission	22
Nombre de candidats déclarés admis	13

Lors de l'ouverture du concours, le coût avait été estimé à 69 114.00 € pour 500 inscrits (*soit 138.23 € par candidat inscrit*).

En définitive, vu le peu de nombre de candidats à s'être inscrits à ce concours, les charges de celui-ci s'élèvent à **26 980.10 € pour 47 candidats inscrits et 13 admis** :

- soit un coût de **574.04 € par candidat inscrit**,
- soit un coût de **2 075.39 € par candidat admis**.

Ce concours ouvert en 2019 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.



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 2019 suivants :**

- **examen professionnel d'accès par avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe** (*bilan financier définitif : 17 477.86 € - coût du candidat admis : 1 165.19 €*) ;
- **examen professionnel d'accès par avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe** (*bilan financier définitif : 28 077.29 € - coût du candidat admis : 719,93 €*) ;
- **concours interne d'agent de maîtrise** (*bilan financier définitif : 26 980.10 € - coût du candidat admis : 2 075.39 €*).

• 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. Le CITIS (Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service) dans la Fonction Publique Territoriale : parution du décret n° 2019-301 du 10 avril 2019

Le décret du 10 avril 2019 détermine les modalités d'octroi et de renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service consécutif à un accident de travail, accident de trajet ou maladie contractée en service.

Le texte détaille les modalités du congé créé par ordonnance du 19 janvier 2017, détermine la procédure à suivre, ses effets sur la situation administrative des agents concernés, ainsi que les droits et devoirs des employeurs. Les dispositions sont basées sur le principe de la « présomption d'invalidité ».

Une fiche de la collection « indisponibilité physique des agents CNRACL » est en cours de rédaction et sera, dès sa finalisation, mise en ligne pour actualiser les fiches « accident de service » et « maladie contractée en service » existantes.



B. Période de préparation au reclassement - actualisation de la note

Parution du décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour une période maximale de 1 an.

Le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 fixe les modalités de mise en œuvre de la période de préparation au reclassement (PPR) pour les fonctionnaires reconnus inaptes aux emplois de leur grade. Il détermine son point de départ et précise ses objectifs.

La PPR a pour objet « de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé ».

Tout au long de la période de préparation au reclassement, l'agent est en position d'activité et perçoit un traitement.

Cependant, compte tenu de l'absence de dispositions expresses, des questions demeurent en suspens. En lien avec la DGCL, des précisions vous seront apportées ultérieurement.

Une note mutualisée des CDG bretons est en ligne et fera l'objet d'ajustements au vu des publications ultérieures.

C. Droit à l'information retraite 2019

Dans le cadre du Droit à l'information, il est rappelé que la date limite de transmission des données carrières était fixée au 31 mai 2019. La liste des agents concernés par la cohorte 2019 a été transmise par le Centre de Gestion en fin d'année.

♦ **Le service Gestion des Comptes Individuels retraite et l'envoi des RIS :**

Pour les agents nés en 1969, 1974, 1979 et 1984 et donc destinataires d'un Relevé de situation individuelle (RIS) en 2019, vous devez utiliser le service Gestion des Comptes Individuels Retraite pour compléter, si nécessaire, leurs données carrières.

♦ **Le service Simulation de calcul CNRACL et l'envoi des EIG**

Pour les agents nés en 1954, 1959 et 1964 et donc destinataires d'une estimation indicative globale (EIG), il vous appartient de vérifier et compléter les données familiales et de carrière.

La qualité des documents envoyés aux agents, à savoir les RIS et EIG, dépend de la complétude des données carrières. Ainsi, il vous appartient de vérifier et de compléter, si nécessaire, les données carrières de vos agents.

D. Invalidité - Non remboursement du demi traitement

À l'expiration des droits statutaires à congés de maladie (*ordinaire, longue maladie, longue durée*), les fonctionnaires ont droit au maintien du demi-traitement dans l'attente de la décision fixant leur position statutaire : reprise d'activité, reclassement, disponibilité, admission à la retraite (*décret n°87-602 du 30 juillet 1987*).

Le versement du demi-traitement est acquis par l'agent quel que soit le sens de la décision plaçant l'agent dans une position statutaire régulière et ne peut faire l'objet d'une demande de remboursement de la part de l'administration

Plusieurs jurisprudences récentes (*CAA Bordeaux du 13 février 2019 n°17BX00710 et TA n°1400919 du 13/05/2015 - CAA de Paris n°15PA02763 du 30/05/2017*) ont admis le caractère créateur de droits du maintien du demi-traitement versé à un agent ayant épuisé ses droits à congés maladie et étant dans l'attente d'un avis de la CNRACL sur sa mise à la retraite pour invalidité.

Par conséquent, une collectivité dont un agent a perçu un demi-traitement dans l'attente de l'avis de la CNRACL sur sa mise à la retraite pour invalidité, ne peut plus légalement récupérer les sommes versées entre l'expiration des droits à maladie et la décision de mise à la retraite prononcée rétroactivement. Même si l'agent cumule sa retraite pour invalidité avec son demi-traitement, sauf à décaler la date d'effet de la dite retraite.

2. PUBLICATIONS

A. Documents

Nature du document	Intitulé
Brève	- Période de préparation au reclassement - Droit à l'information retraite - Invalidité - non-remboursement du maintien à ½ traitement
Note d'information / Note d'information mutualisée 4 CDG bretons *	Période de préparation au reclassement *
Guide/Mémento	A. /
Fiches Statuts	Temps de travail
Modèles	B. /

B. Focus

Date de publication	Intitulé
10 mai 2019	Réforme de la fonction publique (retour sur la nocturne du 18 mars + projet de loi FP)
28 mai 2019	Bilan social : Tout savoir sur les territoriaux (Bilan social I&V + Bretagne)
7 juin 2019	Comment gérer l'invalidité ? (diaporama de la rencontre thématique)
14 juin 2019	Accompagner les événements critiques (retour sur les réunions et publication du guide)

3. RENCONTRES 2019

A. Rencontre d'accueil des représentants des commissions de réforme le 27 juin 2019

Suite aux renouvellements des instances représentatives du personnel, les collectivités adhérentes ont désigné leurs représentants du personnel membres des commissions de réforme (*en attente des désignations complètes pour le Conseil Régional et le SDIS SPP et PATS*).

Il en est de même pour la commission en charge des dossiers des agents relevant des collectivités affiliées au Centre de Gestion.

Ces représentants sont invités à participer à une réunion d'accueil au cours de laquelle le service Conditions de Travail présentera le fonctionnement et les missions des commissions de réforme.

B. Animation d'un réseau de secrétaires et secrétaires administratifs des CHSCT le 28 juin 2019

Pour favoriser les échanges de bonnes pratiques, le service Conditions de Travail propose de réunir annuellement les secrétaires et secrétaires administratifs des CHSCT désignés à la mise en place des CHSCT locaux (62 CHSCT locaux).

La principale thématique de cette 1^{ère} réunion de mandat portera sur l'ordre du jour des CHSCT (*qui participe à la définition de l'ordre du jour ? quels points inscrire à l'ordre du jour ? etc*).

C. Rencontre thématique du 6 juin 2019 sur les actualités statutaires

Comme chaque année, le CDG avait proposé un rendez-vous sur l'actualité statutaire et sur les thématiques RH.

Sous forme de réunion d'information, elle visait à vous accompagner dans la gestion de votre personnel par des conseils et informations pratiques.

Au programme cette année des sujets comme la Période Préparatoire au Reclassement, le Parcours Professionnel, Carrières et Rémunération, la disponibilité (*nouvelles conditions*), le droit syndical, le projet de Transformation de la fonction publique.

Cette rencontre, qui s'est déroulée le jeudi 6 juin 2019 de 9h15 à 12h30 au Village des Collectivités, était destinée aux élus, directeurs généraux des services, responsables et gestionnaires RH et secrétaires de mairie.

Plus de 90 personnes y ont assisté et le diaporama est consultable sur le site internet du CDG.

D. Rencontre thématique sur la loi Transformation de la fonction publique

Une rencontre thématique sur la loi Transformation de la fonction publique aura lieu au second semestre.

Les thèmes abordés resteront à définir.

Cette rencontre sera animée par le service Statuts - Rémunération et destinée aux élus, directeurs généraux des services, secrétaires de mairie et chargés du personnel.

Les membres du Conseil d'Administration sont invités à prendre connaissance des actualités et rencontres.



LE CALENDRIER DES RÉUNIONS 2019

BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
Jeudi 20 juin 2019	Jeudi 4 juillet 2019
MODIFICATIONS Jeudi 12 septembre 2019	MERCREDI 18 septembre 2019
Jeudi 28 novembre 2019	MERCREDI 11 décembre 2019

INSTANCES PARITAIRES

C.A.P.	C.T.
Mardi 25 septembre 2019	Lundi 9 septembre 2019
Mardi 8 octobre 2019	Lundi 4 novembre 2019
Mardi 3 décembre 2019	Lundi 16 décembre 2019

INSTANCES DE SANTÉ

COMMISSION DE RÉFORME	COMITÉ MÉDICAL
Jeudi 4 juillet 2019 (les collectivités adhérentes)	Mercredi 10 et jeudi 11 juillet 2019
	Mercredi 28 et jeudi 29 août 2019
Jeudi 12 septembre 2019 (les collectivités affiliées)	Mercredi 18 et jeudi 19 septembre 2019
Jeudi 3 octobre 2019 (les collectivités adhérentes)	Mercredi 16 et jeudi 17 octobre 2019
Jeudi 14 novembre 2019 (les collectivités affiliées)	Mercredi 20 et jeudi 21 novembre 2019
Jeudi 5 décembre 2019 (les collectivités adhérentes)	Mercredi 18 et jeudi 19 décembre 2019

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

Le Secrétaire de Séance


Joseph DURAND



Le Président,


Jean-Jacques BERNARD