



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

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

PROCÈS-VERBAL

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

MERCREDI 30 SEPTEMBRE 2020

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Mercredi 30 septembre 2020

Sur convocation en date du 22 septembre 2020, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le mercredi 30 septembre 2020, 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	
<i>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</i>	
BERNARD Jean-Jacques	Président du Centre de Gestion , Conseiller Municipal de THORIGNÉ-FOUILLARD , qui a REÇU POUVOIR de M. Patrick MANCEAU
LE COZ Louis	1 ^{er} Vice-Président du Centre de Gestion , Adjoint au Maire de REDON , qui a REÇU POUVOIR de M^{me} Marie-Christine MORICE
LAHAYE Patrick	2 ^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion
LE BLOND Grégoire	3 ^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion
SIMON-GLORY Évelyne	4 ^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion , Maire de PLESDER
LAUNAY Alain	Membre du Bureau du Centre de Gestion
DURAND Joseph	Membre du Bureau du Centre de Gestion
THÉBAULT Yves	Membre du Conseil d'Administration du Centre de Gestion
SORAIS Pierre	Maire de TRÉMEHEUC
DE LA VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG , Conseillère Départementale d'Ille-et-Vilaine
GORRÉ Gérard	Adjoint au Maire de LE CROUAIS
PÉTARD-VOISIN Chantal	Adjointe au Maire de LE RHEU
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY
DAUCÉ Marie-Hélène	Maire de ROMILLÉ
<i>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS</i>	
LEFEUVRE Michel	Membre du Conseil d'Administration du Centre de Gestion
HARDY Jean-Pierre	Conseiller communautaire de Fougères agglomération , Maire de Saint-Sauveur-des-Landes
SUPLÉANTS	
<i>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</i>	
CARIO Jean	Conseiller municipal de PIPRIAC , suppléant de M. Joseph MARECHAL

MONNIER Robert	Maire de SAINT-PIERRE-DE-PLESGUEN , suppléant de M^{me} Marie-Hélène DAUCÉ
AUTRES PARTICIPANTS	
TRÉSORERIE PRINCIPALE DE RENNES MUNICIPALE	
CONTRAY Philippe	Trésorier Principal de Rennes Municipale, Agent Comptable du CDG 35
CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE	
HUBY Jean-Paul	Directeur Général des Services
ZAM Laurent	Directeur Général Adjoint
PAVIOT Jean-Michel	Secrétaire Général
GUILLAUD Séverine	Assistante de Direction de la Direction Générale
SOUVIGNÉ Laëtitia	Assistante de Direction de la Direction Générale
ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
LE FUR Christine	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Adjointe au Maire de MONTAUBAN-DE-BRETAGNE
MARÉCHAL Joseph	Membre du Conseil d'Administration du Centre de Gestion
MORICE Marie-Christine	Membre du Bureau du Centre de Gestion , Maire d' ÉTRELLES , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Louis LE COZ</u>
CLOSSAIS Claudine	Maire d' ANTRAIN qui a <u>DONNÉ POUVOIR à M. Grégoire LE BLOND</u>
GOURRONC Philippe	Conseiller Municipal de GOVEN
MÉHAIGNERIE Maryanick	Maire de BALAZÉ , qui a <u>DONNÉ POUVOIR à Mme MORICE Marie-Christine</u>
ROBIN Didier	Maire de TRESSÉ
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
HAKNI-ROBIN Béatrice	Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL D'ILLE-ET-VILAINE
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
MANCEAU Patrick	Conseiller Municipal de FOUGÈRES , Vice-Président de Fougères Agglomération
CHARDONNET Hubert	Adjoint au Maire de RENNES
LOMBARDIE Michèle	Adjointe au Maire de SAINT-MALO

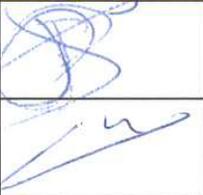
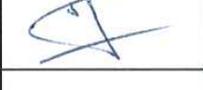
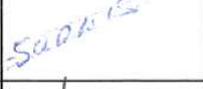
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
PICHOT Franck	Représentant du CA du SDIS 35 , Vice-Président du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine, Conseiller Municipal de Pipriac
HISOPE Yves	Représentant du CA du SDIS 35 , Maire de Gennes-sur-Seiche
SUPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
PAIRÉ Nicole	Maire de RIMOU , suppléante de M^{me} Claudine CLOSSAIS
CABANIS Florence	Adjointe au Maire de PACÉ , suppléante de M^{me} Maryanick MÉHAIGNERIE
HERVÉ Pascal	Maire de BAZOUGES-LA-PÉROUSE , suppléant de M. Louis LE COZ
LAVASTRE Isabelle	Maire de GAHARD , suppléante de M^{me} Christine LE FUR
LE MEN Brigitte	Maire de MONTGERMONT , suppléante de M^{me} Chantal PÉTARD-VOISIN
MÉNARD Gilbert	Maire de LE SEL-DE-BRETAGNE , suppléant de M. Philippe GOURRONC
MENARD Joseph	Maire délégué d' OSSÉ , suppléant de M. Grégoire LE BLOND
MONNERIE Philippe	Maire de SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE , suppléant de M. Didier ROBIN
PLOUHINEC Albert	Maire de CESSON-SÉVIGNÉ , suppléant de M^{me} Aude de la VERGNE
RUELLO Jacques	Maire de CINTRÉ , suppléant de M^{me} Marie-Christine MORICE
THOMAS Pierre	Maire de SAINT-OUEN-DES-ALLEUX , suppléant de M. Alain LAUNAY

Monsieur Louis LE COZ est désigné comme Secrétaire de Séance.

- **NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 33**
- **NOMBRE DE PRÉSENTS : 16 puis 15 à partir de 10 h 30**
- **NOMBRE DE POUVOIRS : 3 puis 4 à partir de 12 h 40**
- **NOMBRE DE VOTANTS : 22 puis 18 à partir de 12 h 40**
- **SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Louis LE COZ**
- **DATE DE CONVOCATION : 22 septembre 2020**

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

Séance du mercredi 30 septembre 2020

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 BOUËXÈRE 2 ^{ème} Vice-Président du CDG 35		FOUGLÉ Alain Maire de FEINS	ABSENT
LE BLOND Grégoire Maire de CHANTEPIE 3 ^{ème} Vice-Président du CDG 35		MÉNARD Joseph Maire délégué d'OSSÉ	
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLESDER 4 ^{ème} Vice-Présidente du CDG 35	ABSENTE 	DAVID Delphine Maire de MONTFORT-SUR-MEU Conseillère Régionale	
LE FUR Christine Adjointe au Maire de MONTAUBAN-DE-BRETAGNE Membre du Bureau		LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD	
LAUNAY Alain Maire de PLEURTUIT Membre du Bureau		THOMAS Pierre Maire de SAINT-OUEN-DES-ALLEUX	
MORICE Marie-Christine Maire d'ÉTRELLES Membre du Bureau		RUELLO Jacques Maire de CINTRÉ	
DURAND Joseph Adjoint au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT Membre du Bureau		BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEBAULT	
THÉBAULT Yves Maire de BAIN-DE-BRETAGNE			
ROBIN Didier Conseiller Municipal de MESNIL-ROC'H		MONNERIE Philippe Maire de SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE	
CLOSSAIS Claudine Adjointe au Maire de VAL-COUËSNON Maire déléguée d'ANTRAIN		PAIRÉ Nicole Maire de RIMOU	
GOURRONC Philippe Conseiller municipal de GOVEN		MÉNARD Gilbert Maire de LE SEL-DE-BRETAGNE	
SORAIS Pierre Maire de TRÈMEHEUC	SORAIS 	SOLIER Marie-Élisabeth Maire de MONT-DOL	
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG Conseillère Départementale		PLOUHINEC Albert Maire de CESSON-SÉVIGNÉ	
GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS		RAULT Henri Maire de CHAUVIGNÉ	

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Mercredi 30 septembre 2020

PROCÈS-VERBAL

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

- ♦ Madame Marie-Christine MORICE a donné pouvoir à Monsieur Louis LE COZ,
- ♦ Monsieur Patrick MANCEAU a donné pouvoir à Monsieur Jean-Jacques BERNARD,
- ♦ Madame Aude de la VERGNE a donné pouvoir à Madame Évelyne SIMON-GLORY à partir de 10h,

Après avoir constaté que le quorum est atteint, il ouvre la séance à 9 H 41.

Monsieur Louis LE COZ 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 10 juin 2020.

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du mercredi 10 juin 2020 est déclaré adopté.

LES INFORMATIONS

2. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

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

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
18/06/20	Rencontre des Présidents des CDG bretons + cabinet ALCANEA	JJB		JPH/LZ/JMP	
30/06/20	Conseil(s) de discipline		PL/ESG		SG
30/06/20	Rencontre de l'intercommunalité Bretagne Porte de Loire	JJB		JPH	
01/07/20	Rencontre de l'intercommunalité Brocéliande	JJB		JPH	
03/07/20	Assemblée générale du GIP	JJB		JPH	
07/07/20	Rencontre de l'intercommunalité Pays Chateaugiron	JJB		JPH	
28/08/20	Université des maires	JJB	LLC/PL/GLB/ESG	JPH/LZ/JMP	
03/09/2020	Préparation Comité Technique		ESG	JMP	SG
07/09/2020	Comité Technique		ESG	JMP	
10/09/20	Rencontre de l'intercommunalité Saint Malo agglomération	JJB		JPH	
15/09/20	Séminaire de rentrée	JJB		JPH/LZ/JMP	LL/CR/NJ/SG/EE/SS
15/09/20	Rencontre de l'intercommunalité Montfort Communauté	JJB		JPH/LZ/JMP	LL/CR/NJ/SG/EE/SS
16/09/20	Rencontre de l'intercommunalité Couesnon Marches de Bretagne	JJB		JPH	
16/09/20	Rencontre de l'intercommunalité Vallons de Haute Bretagne	JJB		JPH	
16/09/20	Rencontre de l'intercommunalité Val d'Ille Aubigné	JJB		JPH	
17/09/20	Bureau du CDG	JJB	LLC/PL/GLB/ESG	JPH/LZ/JMP	
17/09/2020	CCP A	JJB ?	PL/ESG/LLC		SG
17/09/20	Journée mobilité du village des collectivités	JJB	LLC/PL/GLB/ESG	JPH/LZ/JMP	
23/09/20	Rencontre de l'intercommunalité Pays de Dol et Baie du Mt St Michel	JJB		JPH	
23/09/20	Rencontre de l'intercommunalité Côte d'Emeraude	JJB		JPH	
23/09/20	Rencontre de l'intercommunalité St Méen Montauban	JJB		JPH	
24/09/2020	Rencontre Lignes Directrices de Gestion		?		SG
29/09/2020	CAP A/B/C	JJB	PL/ESG/LLC	JMP	SG
29/09/20	Comité de pilotage SOFAXIS	JJB	GLB	JPH/JMP	SS
29/09/20	Rencontre de l'intercommunalité Fougères agglomération	JJB		JPH	
29/09/20	Rencontre de l'intercommunalité Bretagne Romantique	JJB		JPH	
30/09/20	Conseil d'Administration	JJB	LLC/PL/GLB/ESG	JPH/LZ/JMP	
30/09/20	Rencontre de l'intercommunalité Liffré-Cormier Communauté	JJB		JPH	
01/10/2020	CCP B/C	JJB	PL/ESG/LLC		SG
01/10/20	Rencontre de l'intercommunalité Vitré Agglomération	JJB		JPH	
02/10/20	Rencontre de l'intercommunalité Roche aux Fées communauté	JJB		JPH	
08/10/20	Journée d'accueil des nouveaux élus	JJB	LLC/PL/GLB/ESG	JPH/LZ/JMP	LL/CR/NJ/SG/EE/SS
14/10/20	Coopération concours GO réunion de l'instance de suivi	JJB	LLC	JPH-LZ	NJ
15/10/2020	Préparation Comité Technique		ESG	JMP	SG
16/10/2020	Option Conseil de discipline				
19/10/20	Comité Technique		ESG	JMP	
21/10/20	Rencontre des Présidents des CDG bretons et des membres des Bureaux	JJB	LLC/PL/GLB/ESG	JPH-LZ	
28/10/20	Elections du Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC/PL/GLB/ESG	JPH/LZ/JMP	
10/11/20	CAP A/B/C	JJB	PL/ESG/LLC	JMP	SG
12/11/2020	Préparation Comité Technique		ESG	JMP	SG
13/11/2020	Réunion des Présidents concours Grand Ouest	JJB	LLC	JPH/LZ	NJ
16/11/2020	Comité Technique		ESG	JMP	
19/11/20	Bureau du CDG	JJB	LLC/PL/GLB/ESG	JPH/LZ/JMP	
23 au 26/11/20	Congrès des maires	JJB	LLC/PL/GLB/ESG	JPH/JMP	
02/12/20	Conseil d'Administration	JJB	LLC/PL/GLB/ESG	JPH/LZ/JMP	
10/12/20	Installation CA FNCDG	JJB		JPH	

10/12/20	CCP A/B/C	JJB	ESG/LLC		SG
10/12/2020	Préparation Comité Technique		ESG	JMP	SG
11/12/2020	option Rencontre thématique Emploi fonctionnel	JJB		JPH	SG
14/12/20	Comité Technique		ESG	JMP	
17/12/20	Les Territoriales	JJB		JPH/LZ/JMP	

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

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

Etude avec le cabinet ALCANEA sur la coopération des CDG bretons :

Cette étude a été engagée avec les 4 CDG bretons pour faire un bilan de la coopération et donner des pistes d'évolution.

La loi Transformation de la Fonction Publique Impose en effet aux CDG d'élaborer un contrat de mutualisation, de coopération et d'expertise.

Les futurs membres de l'exécutif sont invités à la réunion de fin avril de présentation de cette étude avec les élus des autres CDG bretons.

Rencontres avec les EPCI du département :

M. le Président ainsi que M. HUBY rencontrent tous les présidents ainsi que les vice-présidents des intercommunalités du département pour présenter les missions du CDG et aussi pour être à l'écoute des présidents et des maires sur les questions de ressources humaines.

Elections du Conseil d'Administration du 21 au 28 octobre 2020 :

Le Président rappelle que les élections se dérouleront du 21 octobre à 10 h au 28 octobre à 10h. Les votants sont les maires, les Présidents d'intercommunalité, les présidents de CCAS et des syndicats affiliés. La liste des électeurs sera déposée le vendredi 2 octobre 2020.

Instances consultatives

Evelyne SIMON-GLORY informe que très peu de dossiers ont été déposés pour les CAP A et B. Par contre, les dossiers pour la CAP C étaient compliqués.

M. Grégoire LE BLOND évoque que le problème de renouvellement des élus pour le nouveau conseil municipal a créé un décalage pour les désignations par les collectivités. Il faut que les élus reviennent dans les instances.

M. LE COZ souligne le bon état d'esprit qui règne au sein des concours. Le travail est toujours accompli par cette équipe et pas de tensions connues malgré le COVID qui a compliqué les écrits et les oraux.

Le Président BERNARD souligne l'obligation de prendre des décisions exceptionnelles et difficiles à l'égard du concours ETAPS. L'épreuve d'admissibilité a eu lieu. Par contre, les épreuves d'admission n'ont pas pu se tenir avec le contexte actuel. Ces épreuves nécessitent la participation d'élèves pour des cas pratiques. Hormis le problème des infrastructures, le maintien des épreuves paraissait difficile à maintenir avec des élèves dans un contexte de pandémie.

La décision a été prise d'annuler et donc le bénéfice de l'admissibilité est nulle.

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

3. 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, par délibération (n°15-23 du 19 mars 2015) au Président, pour toute la durée de son mandat, concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement :

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

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

- signature d'un contrat de services avec BERGER-LEVRAULT pour le connecteur avec Chorus Pro, du 01/01/2020 au 31/12/2020
- signature d'un contrat de maintenance informatique avec ALKANTE pour un an à partir du 01/01/2020, renouvelable 3 fois
- signature d'un contrat de collecte de papier avec LA FEUILLE D'ÉRABLE pour un an à partir du 01/07/2020, renouvelable 3 fois

B. Les marchés publics

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

Le marché actuel se terminant le 31 décembre 2020, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été lancée.

Cette procédure présente les caractéristiques suivantes :

- Type de procédure : Appel d'offres ouvert ; Accord-cadre à bons de commande
- Durée de l'accord-cadre : 1 an renouvelable 3 fois ;
- Estimation : un maximum de 90 000 € HT par an

Suite à cette mise en concurrence, trois plis ont été reçus des sociétés :

- GL EVENTS
- TOUT SE LOUE
- EURO LOC

Après analyse des candidatures et des offres, la société TOUT SE LOUE présente l'offre économiquement la plus avantageuse.

Par ailleurs, à la suite de 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,

DÉCIDENT

***d'autoriser Monsieur le Président à signer le marché à l'entreprise TOUT SE LOUE dont le siège se trouve à Saint Herblain (44) et l'agence de Rennes à Cesson-Sévigné (35).**

4. LIGNES DIRECTRICES DE GESTION – SPÉCIALES PROMOTION INTERNE

Monsieur le Président rappelle aux membres que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la fonction publique (TFP) a introduit de nouvelles dispositions en matière de promotion interne notamment concernant les collectivités et établissements affiliés au Centre de gestion.

L'article 30 de ladite loi et son décret d'application n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (CAP) instaurent des règles et procédures pour l'édiction des lignes directrices de gestion (LDG) et révisent les attributions des CAP.

S'agissant des LDG relatives à la promotion interne, le Président du CDG définit un projet qu'il transmet, après avis de son propre CT (départemental), aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au CDG l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur CT territorial dans le délai de deux mois à compter de la date de transmission du projet pour transmettre au Président du CDG l'avis de son CT local/commun.

A défaut de transmission d'avis au Président du CDG dans le délai imparti, les CT territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable.

A l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion-promotion interne.

Ce décret, notamment les articles 14 et suivants, précise les conditions dans lesquelles l'autorité territoriale peut édicter des LDG définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

De plus, cette loi dite de « TFP » supprime l'avis préalable des CAP en matière de promotion interne et instaure une possibilité ouverte au Président du CDG d'être assisté, le cas échéant, par le collège des représentants des employeurs, préalablement à l'élaboration des listes d'aptitude promotion interne.

Enfin, en ce qui concerne le CDG 35, et notamment à l'occasion des dernières CAP des 3 et 4 février 2020, un échange est intervenu avec le collège des collectivités et celui des représentants du personnel des trois commissions sur ce thème.

D'un constat commun, il est apparu que les critères appliqués étaient efficaces et pourraient perdurer dans le cadre de la nouvelle procédure. En effet, ces critères, issus d'un groupe de travail représentant les trois catégories et l'ensemble des organisations syndicales représentatives aux instances, ont été élaborés en 2009 puis reconduits lors des mandats de 2014 et 2018.

En conséquence, le Président propose de reconduire ces critères en tant que lignes directrices de gestion en matière de promotion interne qui viseront, en application de l'article 19 du décret susvisé,

- d'une part, à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonc-

tions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes ;

- Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- d'autre part, à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Pour ce second point relatif à la représentativité femmes et hommes, une mention sera ajoutée aux critères déjà utilisés et ce, en sus des informations par cadres d'emplois voire grades concernés s'agissant de la catégorie B « Nouvel espace statutaire », classiquement indiquées.

A l'issue de l'avis du CT départemental du 7 septembre, le Président a procédé à la consultation des CT locaux précités du 9 septembre au 8 novembre 2020.

Evelyne SIMON-GLORY rappelle la date limite de retour des lignes directrices de chaque commune pour le passage en Comité Technique avant la fin de l'année.

Le Président BERNARD explique que s'il y a une modification de certains critères de la Promotion Interne avec l'intégration des compétences acquises en dehors de l'emploi exercé, ce qui était déjà un peu le cas pour le CDG 35.

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

ADOPTENT

- ♦ **les Lignes Directrices de Gestion – spéciales Promotion Interne.**

LA THÉMATIQUE

DOSSIER

BILAN 2014-2020

Cette période particulière amène à dresser un bilan, non seulement de l'année civile passée, mais aussi de la période 2014-2020, aboutissement du mandat pour lequel un Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens avait été établi.

1. LE BILAN D'ACTIVITÉS 2019

Conformément à l'article 27 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985, le Conseil d'Administration est invité à approuver le rapport annuel d'activité de l'établissement pour l'année écoulée. Cette présentation, initialement programmée au printemps comme habituellement, a été décalée en raison des reprogrammations des ordres du jour, consécutives au confinement.

Le bilan d'activités 2019, produit par les services, présente une portée essentiellement technique avec de nombreux tableaux de bord et des séries chronologiques permettant des comparaisons sur plusieurs années. Cette fonction d'annales amène également à y insérer les listes actualisées des participants aux différentes instances du CDG 35.

Le rapport annuel 2019 est présenté de la manière suivante :

- **L'ACTIVITÉ DES ÉLUS ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE**
 - Le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2014-2020
 - Le Conseil d'Administration du CDG 35
 - Le management des services et les missions transversales
 - Le niveau national
 - Les actions et coopérations inter CDG
- **LES SERVICES**
 - **STATUTS - RÉMUNÉRATION**
 - La carrière
 - La retraite
 - Les élections professionnelles - 6 décembre 2018 -
 - Les commissions administratives paritaires
 - Les commissions consultatives paritaires
 - Le comité technique
 - Le droit syndical
 - Déontologie et médiation
 - La rémunération

- **CONDITIONS DE TRAVAIL**
 - La médecine préventive
 - La prévention des risques professionnels
 - La mission handicap
 - Les instances consultatives
 - Le contrat d'assurance des risques statutaires
- **MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES**
 - Assurer la transparence et l'équilibre du marché de l'emploi
 - Proposer aux collectivités des accompagnements en matière de recrutement
 - Développer la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale
- **CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT**
 - L'activité de conseil et accompagnement des collectivités
 - L'activité de mise en conformité au RGPD
 - Développement de la mission « pilotage et contrôle de gestion »
 - L'activité « DAAD », dispositif d'aide aux agents en difficulté
 - Les missions et projets confiés au service
- **CONCOURS - EXAMENS**
 - Le pilotage de la Coopération Interrégionale Concours Grand-Ouest intégrée
 - La coopération régionale
 - L'organisation des opérations dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale
 - Les aspects transversaux d'organisation
- **RESSOURCES**
 - Les ressources humaines - La documentation
 - L'information - La communication
 - L'accueil - La logistique
 - Les systèmes d'information internes du CDG 35
 - Les finances - Les marchés Publics
- **TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION**
 - La Coopération Informatique « Grand-Ouest Plus »

Ce document est communicable aux collectivités qui en font la demande.

Jean-Jacques BERNARD, Président, souligne que le bilan d'activités est un document complet et attractif ; Il souligne la lisibilité des 4 axes. Il décline les événements du mandat et à droite de chaque page les perspectives. Le mandat a été particulièrement dense. Il évoque la complexification de l'organisation pesée sur les équipes. Il remercie les équipes qui ont été exemplaires, réactives et d'une disponibilité remarquable pendant cette période difficile liée au COVID. Il voque qu'il faut garantir la pérennité des services et étoffer les activités. Notamment, l'Etat qui réfléchit aux transferts de certains concours à transmettre aux CDG.

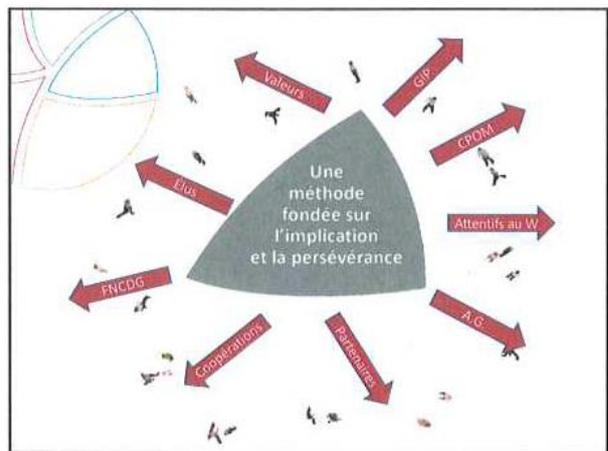
Il précise un moment particulièrement important : les usagers prennent conscience de l'utilité et de l'importance des services publics.

La charte des valeurs est un outil nécessaire au quotidien. La notion de tiers de confiance est très importante. L'ADN est la mutualisation au niveau local, régional tout en conjuguant avec celle de la proximité.

Le Président, les Vice-Présidents et les responsables de services font une présentation succincte de chacun des services à l'aide d'un diaporama figurant ci-après.

BILAN DU MANDAT
Mise en œuvre du CPOM 2014-2020

Bureau - jeudi 17 septembre 2020 mai 2019
 Conseil d'Administration - mercredi 30 septembre 2020



**Un pilotage collectif
Un contrat tenu !**

Par Monsieur le Président Jean-Jacques BERNARD

IMPLICATION & PERSÉVERANCE

- Le rappel du contexte 2014
- Une méthode et des valeurs
- Les priorités retenues autour de 4 axes
- Une vigilance interne : Soyons « Attentifs au Travail »
- Des relations fructueuses notamment avec les CDG bretons et les intercommunalités

Le Directeur Général des Services Jean-Paul MULLY, le Directeur Général Adjoint Laurent DAM, et le Secrétaire Général Jean-Michel PÉROUT.

**Un pilotage collectif
Un contrat tenu !**

2014

IMPLICATION & PERSÉVERANCE

Le contexte du début de mandat :

- Un coup de frein aux dépenses des collectivités (baisse DGF)
- Les effectifs territoriaux dans le viseur = injonctions aux rationalisations, fusions et transferts de compétences
- Les limites d'une approche exclusivement quantitative : L'efficacité des services publics tient surtout à la mobilisation des agents (management, expertise, prévention/absentéisme)
- Les risques de rigidités (chute des recrutements, blocage des carrières)

Les dépenses des collectivités publiques locales en % du PIB

**Un pilotage collectif
Un contrat tenu !**

IMPLICATION & PERSÉVERANCE

Les atouts du CDG 35 :

- Une plateforme d'expertise sur tous les leviers RH (statuts, rémunération, organisation, management, mobilité...)
- Un positionnement de neutralité et la confiance des collectivités (hausse des sollicitations de toutes les missions facultatives)
- Depuis 2014, toutes les collectivités sont membres du CDG 35 : Adhésion des non affiliées sur un socle de mission liées à l'emploi et à la santé

Tiers de confiance

**Un pilotage collectif
Un contrat tenu !**

IMPLICATION & PERSÉVERANCE

Un « savoir faire maison » :

- Une méthode éprouvée : le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens – Des priorités politiques claires donnant un cap précis aux services avec des indicateurs de suivi
- Un travail sur les valeurs pour répondre davantage aux agents tout en gardant un positionnement de soutien aux employeurs
- L'écoute continue des attentes des collectivités (ex: 11 réunions de bureau tenues sur le terrain au cours du mandat)

**Un pilotage collectif
Un contrat tenu !**

Un lien constant entre l'exécutif et la direction générale

- Des points très réguliers et des notes au Président sur les décisions stratégiques
- Une activité de l'exécutif très dense commenté à chaque Bureau
- La dématérialisation précoce des convocations et des délibérations
- Un fort investissement dans les réseaux nationaux (FNCDG, GIP, ANDCDG)






**Un pilotage collectif
Un contrat tenu !**

**Des événements remarquables :
Le CDG 35 acteur des réformes !**

- Des colloques annuels sur des enjeux délicats mais stratégiques : masse salariale, conflits, management...
- Le 1^{er} carrefour régional des mobilités interfonctions publiques
- La rencontre CDG 35 / interco / Parlementaires d'Ille-et-Vilaine le 11 juin 2018 pour préparer la réforme de la fonction publique
- Le succès du Forum du 19 mars 2019 aux Jacobins




**Un pilotage collectif
Un contrat tenu !**

**Une vigilance interne :
« Soyons Attentifs au travail »**

- Le besoin d'améliorer la communication interne et de conforter le sentiment d'appartenance (*fossé entre un noyau d'anciens et de nouvelles recrues moins intégrées, stabiliser le turn over*)
- L'importance de s'appliquer à nous-mêmes les conseils prodigués aux collectivités (*assumer le rôle de référence et de laboratoire RH*)
- Un projet très participatif animé durant 4 ans (*sensibilisation à la QVT par experts internes, diagnostic par cabinet, plan d'actions appuyé sur 4 groupes de travail, formation de tous les encadrants...*)
- Une démarche à prolonger :
 - Dialogue social interne fructueux
 - Expérimentations probantes (RIFSEEP, télétravail, parenthèses...)
 - Besoin d'une GPEEC (*départs annoncés, expertises à transmettre et partager*)
 - Marque employeur CDG35 à consolider pour nos recrutements futurs




**Un pilotage collectif
Un contrat tenu !**

L'affichage externe du tremplin vers l'emploi

- Le CDG 35 joue un rôle clé pour faire connaître les débouchés de la FPT et y introduire de nouveaux talents (concours, SMT...)
- Les moyens traditionnels (salons, site internet) n'y suffisent plus : Cela pénalise nos remplacements et la pépinière départementale = **menace de ne pas pouvoir certains postes en communes !**
- Positionnement actif sur LinkedIn et sur des « jobboards »
- Une étude marketing en cours avec un cabinet pour conjuguer les démarches des SMT des 4 CDG bretons : *Vers une stratégie groupée pour ces tremplins vers le service public ?*




**Un pilotage collectif
Un contrat tenu !**

Un lobbying constant sur la santé au travail :

- Des points très réguliers avec les élus sur les difficultés de stabiliser les médecins du travail et les médecins experts : *Besoin de revoir à plusieurs reprises les conditions d'exercice*
- Une coopération ingrate avec tous les partenaires locaux (*grandes collectivités, services de l'Etat, ordre des médecins, doyen faculté...*)
- Le maintien d'une présence de référents de santé sur le territoire au prix de quelques aménagements : *périodicité, rationalisation des lieux de visites, infirmières de prévention...*
- De nombreuses contributions transmises aux autorités nationales... sans retour pour le moment : *incertitudes sur le contenu des ordonnances à venir*




**Un pilotage collectif
Un contrat tenu !**

Des relations fructueuses notamment avec les interco et les CDG bretons :

- L'animation d'un « Club interco » confortant notre ancrage dans tous les « Pays d'Ille-et-Vilaine » : *Des regroupements de moyens pertinents à chaque niveau géographique*
- Une coopération régionale renforcée avec les autres CDG de Bretagne avec une charte laissant de l'autonomie à chacun et inspirant le législateur : *Des résultats à prolonger selon les nouvelles priorités définies en 2020*
- Des actions communes régulières avec de multiples partenaires : AMF, ADCF, ARIC...




274 notes d'info et fiches RH mises en commun - Une doc optimisée !

IMPLICATION & PERSISTENCE

Un pilotage collectif Un contrat tenu !

4 axes, 20 objectifs :

- Axe A : Modernisation du service public local
- Axe B : Qualité de vie au travail en collectivités
- Axe C : Évolution des parcours dans la « territoriale »
- Axe D : réponses plurielles aux employeurs

L'exposé qui suit présente les principaux résultats sur ces 20 objectifs

Axe A : Contribuer à la modernisation du service public local

Contribuer à la modernisation service public local

Assister les gestionnaires RH dans la maîtrise des coûts

- Savoir décomposer la masse salariale, préalable à son pilotage = Exemple des pistes abordées lors du colloque de 2017
- Mieux gérer la part de rémunération décidée localement = s'approprier les outils RIFSEEP, mais aussi ceux des carrières
- Externaliser les calculs pour mieux consacrer au management et à la prévention = 2800 paies confiées mensuellement au CDG
- Questionner l'organisation pour ouvrir des pistes d'économies = 187 collectivités conseillées sur l'impact financier de leurs RH

Des questions abordées sans tabou, mais avec méthode !

Séverine GALBERT, Responsable du Service Statistia-Rémunération

Contribuer à la modernisation service public local

Accompagner les changements structurels des collectivités

- Fusions : 14 interco et 7 communes nouvelles accompagnées dans leurs regroupements
- De nombreuses collectivités épaulées sur tous les aspects de mutualisation, 6 transferts de personnels accompagnés par le CDG

Quel niveau de regroupement optimal pour chaque service ?

Simplifier les démarches par des e-technologies

- 32 collectivités aidées sur la dématérialisation des actes
- 313 collectivités adhérentes au DPD mutualisé

Elise ENGELST, Responsable du Service Compt. et Développement

Contribuer à la modernisation service public local

Coordonner les politiques RH en relation avec le CNFPT et les CDG

- Un observatoire pour la FPT Bretagne mutualisé et pertinent (confié au CDG 22)
- Des listes d'aptitude suivies de près et « réalimentées » au mieux grâce à des concours ajustés (4932 lauréats du CDG 35, moins de 3% de « reçus-collés »)

La fonction publique territoriale régulée en amont par les CDG grâce à la coordination des concours

Contribuer aux rapprochements interCDG

- D'excellentes pratiques de coopérations, en particulier sur les concours à 4 CDG (Bretagne) ou 14 (Grand Ouest) s'appuyant sur des budgets annexes et des instances pilotées par des élus
- Les solutions informatiques de GO+ désormais mutualisées au niveau national au travers du GIP pour un meilleur rayonnement

Par Louis LE COZ, vice-président en charge des Coopérations Concours Grand-Ouest et Informatique GO+

Contribuer à la modernisation service public local

Quelles perspectives sur les technologies, les structures et les coopérations ?

Débat ouvert sur les suites à donner à nos actions de l'Axe A

A l'avenir, quel rôle du CDG sur les lignes directrices de GRH, la digitalisation, les relations avec les services de l'Etat ?

Axe B :
Veiller à la qualité de vie au travail en collectivités

Inciter les décideurs aux échanges de bonnes pratiques

Par Gregoire LE BLOND, Vice-Président chargé de la Santé au travail
- Prévention des risques professionnels
- Président de la Commission de Réforme
- Président de la Com³ Dept³ Santé Sécurité et Conditions de travail

- Dialogue social renforcé sur les conditions de travail : 39 séances du Comité technique, 3 colloques sur les relations, les conflits, le management...

Aider les élus dans l'exercice de leurs responsabilités sociales

- 140 rencontres au format très divers (de l'atelier à 5 ou Forum à 1500 personnes) pour déminer la technicité des dossiers
- Un pool d'expertises complémentaires unique en I&V (médecins, infirmières, conseillers prévention, gestionnaires des procédures statutaires liées à la santé, psychologues, assistantes sociales)
- Voir aussi Contrat Groupe détaillé dans l'axe D

Prévenir les difficultés par un appui méthodologique

- 13 000 agents de 562 collectivités et établissements suivis médicalement
- Animation d'un réseau départemental d'acteurs de la sécurité au travail : 304 élus référents, 93 animateurs sécurité et 315 assistants de prévention
- 153 documents uniques + 47 conseils (locaux, bruit...)
- 202 collectivités conventionnées / inspection des locaux
- 200 interventions de soutien en orga et management
- Plus de 400 conseils spécifiques à la crise COVID 19 (Santé, Statut, Orga...)

JUSTE TEMPS PRÉVENIR QUE OUTIL

Sylvie SOYER, Responsable du Service Conditions de travail

Entretenir le dialogue social

Par Evelyne SIMON-GLORY, Vice-Présidente chargée du Dialogue social, Présidente déléguée des CAP/CCP B et C et du Conseil de Discipline

- 37 sessions des CAP A, B et C + 82 Conseils de discipline
- Développer une culture commune pour mieux (se) comprendre les difficultés RH : Documentation, colloques...
- Rechercher des consensus entre les partenaires pour la réussite des changements : Critères communs...
- 247 collectivités adhérentes de la prestation de Médiation Préalable Obligatoire

Partager un socle de culture RH interne

- Développer et brasser les compétences des agents du CDG (cf Démarche Attentifs au travail présentée en introduction)

Quelles perspectives sur la prévention et le dialogue social ?

Débat ouvert sur les suites à donner à nos actions de l'Axe B

A l'avenir, quel rôle du CDG sur la santé au travail, la déontologie, les accords sociaux ?

Axe C :
Encourager l'évolution des parcours dans la territoriale

Encourager l'évolution des parcours dans la territoriale

Attirer et certifier les talents vers l'emploi public local

- **Valoriser les débouchés territoriaux :**
 - 355 (re)présentations des métiers territoriaux et de l'accès à la FPT lors de divers forums entre 2014 et 2020, - soit 11 506 personnes renseignées
- **10 126 offres d'emplois publiées (141 en moyenne par mois)**
- **92 opérations de concours et d'examens** conduites par le CDG 35 sur 6 ans :
 - 4229 lauréats de concours
 - 703 admis aux examens pro

Quelques exemples :

- Attaché territorial (6000 candidats)
- Rédacteur principal de 2nde classe (1400 candidats)
- Technicien (1200 candidats)
- Animateur ppal (300 candidats)
- Bibliothécaire (450 candidats)
- Assistant de conservation du patrimoine (1800 candidats)
- Gardien brigadier de police municipale (450 candidats)

Nathalie JACQUET, Responsable du Service Concours-Examens

Encourager l'évolution des parcours dans la territoriale

Développer des passerelles de mobilité

- Stimuler les capacités d'accueil de stagiaires pour nos **préparations professionnelles en alternance** : *Besoin de plus de 100 lieux de stage par an pour la « pépinière » départementale !*
- Faire **rayonner la fonction publique** en la **décloisonnant** (*Forums de mobilité avec les services de l'Etat*)
- Mieux gérer les « accidents de carrière » : **100 % de réintégration**

Identifier et valoriser les atouts des agents avant usure

- Détecter précocement les situations : **187 aménagements de poste** suite à des restrictions d'aptitude, 1191 orientations
- Diversifier les pistes par une approche pluri-disciplinaire : **134 accompagnements individuels**, 57 bilans de compétences et 51 reconversions effectives
- Soutenir l'acquisition de compétences : 12 prises en charge de congé-formation

Christine RÉGNALD, Responsable du Service Mobilité-Emploi-Compétences

Encourager l'évolution des parcours dans la territoriale

Diversifier les voies d'accès aux emplois territoriaux

Par Patrick LAHAYE, Vice-Président en charge des Carrières et des parcours des agents, Président du Comité Technique départemental

- Consolider la « **pépinière départementale** » sur les profils adm : *Sélection, formation, tutorat et insertion de 234 Prémico, 136 licence pro, 37 gestionnaires compta-paié, 18 instructeurs droits des sols*
- Créer un parcours pour les **agents de maintenance** des équipements publics : *86 personnes diplômées !*
- Faciliter l'intégration des personnes en situation de **handicap** : *105 recrutées par le CDG, 42 insérées en collectivités, 8,7 % au siège*

Accroître l'expertise des agents du CDG 35

- **Un pool de compétences** qui profite à tous : Effectif permanent passant de 86 à 96 postes, 44 recrutements, 41 départs dont 70 % vers les collectivités du 35 (*le siège est aussi un tremplin !*)

Encourager l'évolution des parcours dans la territoriale

Quelles perspectives sur le marché de l'emploi, l'accès à la FPT et le reclassement ?

Débat ouvert sur les suites à donner à nos actions de l'Axe C

A l'avenir, quel rôle du CDG sur les difficultés de recrutement, sur l'apprentissage, et sur les réorientations à mi-carrière ?

Axe D : Répondre aux attentes plurielles des élus locaux

Répondre aux attentes plurielles des élus locaux

Soutenir les réseaux professionnels pour la qualité de service

- Le « Village » un lieu de rencontres diversifiées
- De multiples liens, y compris avec *les cuisiniers pour le Trophée breton de la Restauration territoriale*

Par Grégoire LE-BLOND, Vice-Président chargé de la Santé au travail, Prévention des risques professionnels, Président de la Commission de Retourne, Président de la Cnm "Dép. Santé Sécurité et Conditions de travail"

Proposer des solutions RH optimisées pour les collectivités

- La capacité à négocier pour tout le département, avec **l'exemple de l'assurance statutaire** :
 - + d'agents, mieux couverts, à moindre coût pour l'employeur !
 - 18 % en 2015 grâce à une *meilleure gestion interne et à la dématérialisation des procédures*
 - 9 % en 2019 sur les *taux des petites collectivités grâce à la mutualisation des risques*

Répondre aux attentes plurielles des élus locaux

Utiliser les technologies de l'information pour développer les services en ligne

- Le développement d'interfaces autour du site Cdg35.fr
- La dématérialisation de multiples procédures : Bilan social, concours, contrat-groupe, comptabilité....
- L'optimisation des Missions temporaires

Intensifier les relations du CDG 35

- De multiples « campagnes » de terrain
- Des relations directes avec les « pouvoirs publics »

Maîtriser les coûts pour un meilleur service

- Le souci constant de l'équilibre financier
- Des rapports satisfaisants de la CDR et de l'IGA
- Des achats groupés pour réduire les coûts
- L'incitation aux « éco-gestes »

Loïcine LAUNAY, Responsable du Service Ressources

Répondre aux attentes plurielles des élus locaux

Quelles perspectives sur les secteurs géographiques, les innovations et les réseaux ?

Débat ouvert sur les suites à donner à nos actions de l'Axe D

A l'avenir, quel rôle du CDG sur les équilibres territoriaux, la digitalisation des RH et les enjeux environnementaux ?

LE CONTEXTE FIN 2020

Quelles pistes pour le prochain CPOM ?

Tendances de long terme concernant la GDR territoriale

Crise du recrutement

Crise du Covid 19

?

SYNTHÈSE

Quelles pistes pour le prochain CPOM ?

Tendances de long terme sur la GDR territoriale

Crise du recrutement

Crise du Covid 19

Opportunités pour le CDG

CONFIDENTIEL

2. BILAN ET PERSPECTIVES 2014 – 2020

Le Conseil d'Administration élu en juin 2014 s'est d'emblée mobilisé sur 4 axes stratégiques majeurs, qui ont structuré les orientations budgétaires adoptées le 2 décembre 2014. :

Au vu des attentes des habitants et des contraintes socio-économiques :

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

En réponse aux faibles marges de manœuvre financières et à leurs conséquences sur les services :

Axe 2 - Accompagner les employeurs territoriaux dans leurs responsabilités pour la qualité de vie au travail (*prévention des tensions, sens et reconnaissance du travail*)

Compte tenu de l'allongement des carrières et du nécessaire renouvellement de la F.P.T. :

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

Face à la diversification des demandes des collectivités et aux souhaits d'une régulation publique efficace exprimée par l'État (choix d'une FP de carrière et d'un organisme public de soutien) :

Axe 4 - Répondre aux attentes plurielles des employeurs territoriaux (*adaptation, réactivité, relations renforcées entre structures publiques, logique « in house », outils « on line »*)

Ces axes ont donné lieu à de multiples échanges internes et externes pour en affiner les conditions de réalisation. Cela s'est traduit par la mise en forme d'une Charte des valeurs du CDG 35 et d'un Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens, approuvé et signé le 25 juin 2015.



Signature du CPOM le 25 juin 2015 par le président, Jean-Jacques Bernard, et le directeur général, Jean-Paul Huby.



L'établissement s'est ainsi fixé un cap clair avec 5 objectifs opérationnels pour chacun des axes. La logique ainsi contractualisée conduit, plus de 5 ans après, à mesurer le chemin parcouru sur l'ensemble de cette matrice de 20 objectifs.

Les 20 principaux objectifs du CPOM 2014 - 2020

Les acteurs prioritaires et des exemples d'actions sont indiqués pour chaque thématique

	Axe A : Modernisation du service public local	Axe B : Qualité de vie au travail en collectivités	Axe C : Evolution des parcours dans la "territoriale"	Axe D : Réponses plurielles aux employeurs
1 Acteurs à valoriser	Assister les gestionnaires RH dans la maîtrise des coûts (maîtrise masse salariale, absentéisme)	Inciter les décideurs aux échanges de bonnes pratiques (expérimentations, ateliers...)	Attirer et certifier des talents vers l'emploi public local (concours, missions temporaires, pépinière de CV)	Soutenir les réseaux pour la qualité de service (secteurs, innovations, associations)
2 Structures à inciter	Accompagner les changements structurels dans les communes et interco (transferts, fusions, mutualisation...)	Aider les élus dans l'exercice de leurs responsabilités sociales (reconnaissance du travail, handicap, protection sociale)	Développer des passerelles de mobilité (orientation, stages, alternance, forums)	Porter des solutions RH optimisées (groupements de commandes, experts à temps partagé...)
3 Outils RH et technologies	Simplifier les démarches administratives par des e-technologies (dématérialisation, signatures, archivage)	Prévenir les difficultés par un appui méthodologique (prévention, médiation, guides)	Identifier et valoriser les atouts des agents avant usure (reclosetement, bilan de compétences, aide au rebond)	Développer les services RH en ligne (télé-déclarations, paie, remplacements)
4 Réseaux et partenariats	Coordonner les politiques RH des collectivités de Bretagne (GPEC régionale)	Entretenir le dialogue social (recherche de consensus sur les enjeux RH)	Diversifier les voies d'accès aux emplois territoriaux (apprentissage, mobilité, inter-fonction publique...)	Faciliter les relations entre CDG et collectivités (correspondants par secteur, historique des sollicitations)
5 Ressources internes	Contribuer aux rapprochements Inter-CDG (mutualisation, outils communs)	Partager un socle de culture RH interne (RPS, GPEC...)	Accroître l'expertise des agents du CDG (plan de formation, stages terrain)	Maîtriser les coûts internes (comptabilité analytique, éco-gestes)

Dans cet esprit, les services ont réalisé un document de 64 pages consacrant une double page à chacun des 20 objectifs. Il s'agit à chaque fois d'objectiver les avancées à l'aide de « chiffres clés », mais aussi de questionner

les réalisations et l'avenir du domaine évoqué avec une rubrique « perspectives » (*annexe n°3*).

Le Conseil d'Administration prend connaissance de cette analyse au travers d'un exposé co-animé par les vice-présidents et les responsables de service (*Diaporama annexe n°4*). Les élus sont invités à débattre de l'atteinte des objectifs et des suites à envisager sur chacun des 4 axes.

Pour faire connaître cette méthode de gouvernance et ses résultats, ce Bilan est synthétisé sous forme d'une plaquette à 3 volets à destination des collectivités et des partenaires de l'établissement (*Annexe n°5*).



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

ADOPTENT

- ♦ **le bilan d'activités 2019 du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine**
- ♦ **le bilan de mandat établi sur la trame des objectifs du CPOM 2014-2020**
- **émettent un avis favorable sur la diffusion des documents « Bilan et Perspectives CPOM 2014-2020 »**

LES DOSSIERS EN COURS

1. BUDGET PRINCIPAL : décision modificative n°1

Le Président Jean-Jacques Bernard informe les membres du Conseil d'administration du Centre de Gestion 35, que des écritures de régularisation doivent être effectuées sur l'exercice 2020.

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

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

	Dépenses		Recettes	
Fonctionnement	673 – Titres annulés (sur exercices antérieurs)	+ 20 000.00 €	7068 – Autres prestations facturées 7081 – Produits des services	+ 10 000.00 € + 10 000.00 €
	TOTAL	+ 20 000.00 €	TOTAL	+ 20 000.00 €

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

ADOPTENT

- ♦ la décision modificative n°1 du Budget Principal

2. SOUSCRIPTION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Jean-Jacques BERNARD indique aux membres du Bureau que l'alternance 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 au 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.

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

ADOPTENT

♦ **la conclusion pour la rentrée scolaire 2020 le contrat d'apprentissage** suivant :

*Service : **Ressources Humaines**

*Diplôme préparé : **Master Gestion des Ressources Humaines**

*Durée de la formation : **1 an**

*Coût de la formation : **6 800 €**

*Rémunération de l'apprenti : **respect des barèmes minimum légaux fixés en fonction de l'âge et du cycle de formation visé**

- **autorisent Monsieur le Président à signer tous les documents en lien avec cet apprentissage.**

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

3. FIXATION DE LA STRATE D'ASSIMILATION DU CENTRE DE GESTION D'ILLE ET VILAINE AU 1^{ER} OCTOBRE 2020 ET CREATION D'EMPLOIS FONCTIONNELS

Monsieur le Président rappelle que les centres départementaux de gestion sont assimilés à des communes dans les conditions fixées à l'annexe XI du décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 **portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés**, en fonction du total des effectifs régis par la loi du 26 janvier 1984 et relevant de leur ressort géographique (*les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics publiés par l'INSEE*). Ceci concerne les indemnités des élus comme les emplois fonctionnels.

Les strates de classement sont les suivantes :

CENTRES DE GESTION ⁽¹⁾	COMMUNES
De 5 000 agents à 9 000 agents au plus	De plus de 20 000 habitants à 40 000 habitants au plus
De plus 9 000 agents à 12 000 au plus	De plus de 40 000 habitants à 80 000 habitants au plus
De plus de 12 000 agents à 20 000 agents au plus	De plus de 80 000 habitants à 150 000 habitants au plus
De plus de 20 000 agents à 30 000 agents au plus	De plus de 150 000 habitants à 400 000 habitants au plus
De plus de 30 000 agents	De plus de 400 000 habitants

(1) Les effectifs pris en compte sont ceux résultant de l'enquête annuelle sur les personnels des collectivités territoriales et des services publics publiés par l'INSEE

De ce fait, le CDG 35 se trouvait jusqu'alors assimilé aux communes de plus de 150 000 h. à 400 000 h.

au plus. Les effectifs de la fonction publique territoriale publiés annuellement par l'INSEE font désormais état pour l'Ille et Vilaine d'un chiffre de 31 300 agents au 31 décembre 2018 (publication du 8 avril 2020).

Il convient donc de prendre en considération cette évolution et de la traduire par une délibération actant le nouveau classement démographique du CDG 35 assimilant l'établissement public à une commune de plus de 400 000 habitants. Cette décision ne pouvant être rétroactive, il vous est proposé d'en fixer l'effet au 1^{er} octobre 2020. Cette date aurait l'avantage de pouvoir mettre en œuvre les dispositions concernant les élus et les emplois fonctionnels dès le début du nouveau mandat.

Par ailleurs, considérant les dispositions de l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier, les emplois de direction de directeur et directeur adjoint d'établissements publics peuvent être créés en application du décret susvisé et de ladite assimilation. Deux emplois de ce type existent déjà au CDG 35, celui de Directeur général des services et de Directeur général adjoint des services. Il est ainsi proposé de supprimer leurs références à la strate actuelle et de créer les mêmes emplois fonctionnels en accord avec la nouvelle strate dans les conditions suivantes :

Création :

- D'un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 hab. à temps complet. Celui-ci aura pour mission de diriger, sous l'autorité du Président, l'ensemble des services et d'en coordonner l'organisation ;
- D'un emploi fonctionnel de Directeur Général Adjoint des Services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 hab. à temps complet. Celui-ci sera chargé de seconder et de suppléer, le cas échéant, le DGS de l'établissement dans ses diverses fonctions.

Ces emplois pourront être pourvus réglementairement par un fonctionnaire de catégorie A de la filière administrative ou technique notamment, relevant des cadres d'emplois des administrateurs et des d'ingénieurs en chef par voie de détachement ou un autre cadre d'emplois dont l'indice terminal est au-moins égal à la hors-échelle B (article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

Ces emplois peuvent également être pourvus par un agent contractuel de droit public de catégorie A de la filière administrative ou technique, aux grades d'administrateur et d'ingénieur en chef par voie de recrutement direct (article 47 de la loi susvisée et de l'article 1 bis du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

L'agent contractuel devra, soit être titulaire d'un diplôme national sanctionnant une formation d'une durée totale au moins égale à cinq années d'études supérieures et justifier d'au moins trois années d'activités professionnelles le qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise ; soit avoir effectivement exercé pendant cinq années d'activités professionnelles le qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise et avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes.

Enfin, l'agent détaché ou recruté contractuellement sur l'emploi de directeur général des services ou de directeur général adjoint des services percevra la rémunération prévue par le statut de la fonction publique territoriale et la grille indiciaire de l'emploi fonctionnel créé, ainsi qu'une NBI (pour les fonctionnaires). Il bénéficiera du régime indemnitaire en vigueur dans l'établissement.

La création de ces deux postes sera intégrée au tableau des effectifs au 1^{er} octobre 2020.

La suppression des deux emplois fonctionnels actuellement au tableau des effectifs du CDG 35 relatifs à la strate démographique inférieure interviendra lors du prochain Conseil d'administration ordinaire après avis du Comité technique du mois d'octobre.

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

ADOPTENT

- ♦ **la fixation de la strate d'assimilation du Centre de gestion d'Ille et Vilaine à une commune de plus de 400 000 habitants au 1^{er} octobre 2020**

- ♦ **la création de deux emplois fonctionnels** en relation avec cette strate de Directeur Général des Services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 hab. et de Directeur Général Adjoint des Services d'un CDG assimilé à une commune de plus de 400 000 hab.

- **actent** que conformément aux dispositions en vigueur, **la nomination à ces postes fonctionnels relève des compétences du Président de l'établissement,**

Les crédits afférents sont prévus au budget de l'exercice en cours et seront inscrits pour ceux à venir.

4. RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU CDG : MODIFICATION DU DÉLAI D'INSTALLATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET NOUVELLES DISPOSITIONS

Le règlement intérieur de l'établissement n'a prévu, dans son écriture actuelle, aucune disposition concernant le délai dans lequel, après les élections, doit être installé le Conseil d'Administration.

Autrement dit, il convient donc de prévoir de manière formelle une date butoir pour l'installation du Conseil d'Administration et l'élection aux différentes fonctions que sont la Présidence, la vice-présidence et les membres du bureau.

Le Code Général des collectivités territoriales prévoit ces dispositions dans son livre V relatives aux coopérations intercommunales. Plus précisément, l'article L. 5122-6 dispose qu'après le renouvellement général des Conseils, l'organe délibérant se réunit au plus tard le vendredi de la quatrième semaine qui suit l'élection des administrateurs.

Lors de la première réunion de l'organe délibérant, il est procédé à l'élection du Président, des vice-présidents et des autres membres du bureau.

Par ailleurs, deux autres dispositions vous sont proposées :

1- Droit à l'image :

Pour communiquer sur ses missions et ses actualités, le CDG 35 dispose de différents vecteurs : magazine Actions Personnel, site internet, site intranet, réseaux sociaux, plaquettes, dépliants, diaporamas où sont notamment publiées des photos ou vidéos.

Ces supports pourront être accompagnés de vos nom et fonctions. La légende illustrant ces supports ne devra pas porter atteinte à la réputation ou à la vie privée de la personne.

Il est convenu que chaque membre du Conseil d'administration donne son accord sur la reproduction de son image dans les supports de communication produits par le CDG 35.

Cette autorisation est consentie pour une durée illimitée. Si un membre du Conseil d'administration souhaite qu'une photo ou vidéo ne soit plus exploitée, il peut retirer son consentement auprès de l'activité Communication (communication@cdg35.fr) ou du DPD du CDG (dpo@cdg35.fr).

Conformément à la loi « Informatique et Libertés » et au règlement européen n°2016/679, les membres du Conseil d'administration du CDG 35 bénéficient d'un droit d'accès, de rectification ou d'effacement de leurs données. Ils peuvent également, pour des motifs légitimes, s'opposer à leur traitement. Ils disposent du droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (www.cnil.fr).

2- Mise à disposition et restitution de matériels :

Le CDG 35 met à disposition des membres du Bureau différents outils de télécommunications (téléphones portables, ordinateurs ou tablettes numériques) afin de faciliter et sécuriser les échanges d'informations et/ou signatures électroniques.

A l'issue de leur mandat, les membres concernés doivent restituer ces équipements ou les racheter au prix d'achat déduit de son amortissement.

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

ADOPTENT

- ♦ **ces dispositions dans le règlement intérieur qui sera donc applicable pour le renouvellement en cours.**

5. DÉROGATION A LA TENUE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU SEIN DES LOCAUX DU CDG 35

Monsieur le Président rappelle que par référence à l'article L. 2121-7 du Code général des collectivités territoriales, le lieu de réunion du conseil d'administration est défini comme étant l'adresse administrative de l'établissement.

Toutefois, la jurisprudence a reconnu la possibilité de déroger à titre exceptionnel à la tenue du conseil dans les locaux de l'établissement « en cas de motif valable dûment justifié par des circonstances exceptionnelles ».

Du fait du contexte de l'épidémie de COVID 19, et afin de garantir la distance physique nécessaire au déroulement des opérations d'installation du nouveau conseil d'administration du CDG 35, il est proposé le déplacement de la séance d'installation prévue au début du mois de novembre prochain pour mettre en place des mesures de prévention sanitaire adaptées.

La convocation à cette séance fera mention du lieu du déroulement du conseil d'administration.

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

DÉCIDENT

- ♦ **d'émettre un avis favorable sur la dérogation à titre exceptionnel du lieu de réunion de la séance du Conseil d'Administration d'installation du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine.**

6. ÉLECTIONS DU CA DU CDG : autorisation à ester en justice

L'article 13 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale dispose que les élections du Conseil d'Administration du CDG sont organisées dans les quatre mois qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux, soit au plus tard le 28 octobre 2020.

De même, cet article précise que le Président arrête la composition de la commission de recensement et de dépouillement des votes, les modalités d'organisation desdites élections et fixe la date de ces dernières. Ainsi, la date retenue pour l'organisation des élections du CA du CDG 35 est le 28 octobre prochain.

Ce même article prévoit également que les réclamations relatives aux listes électorales sont adressées à la commission de recensement et de dépouillement des votes. Les contestations relatives aux résultats des opérations électorales sont portées devant les tribunaux administratifs ; elles sont examinées et jugées dans les formes et les délais prévus par le code électoral en ce qui concerne les élections municipales. Cette même commission proclamera les résultats.

Aussi, dans le cadre des opérations électorales et selon les dispositions de l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion, les membres du Conseil d'Administration autorisent le Président à représenter le Conseil d'Administration pour tout litige relatif aux élections et à faire appel à un avocat en cas de besoin.

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

DÉCIDENT

- ♦ **d'autoriser le Président du Centre de Gestion à représenter le Conseil d'Administration pour tout litige relatif aux élections du Conseil d'Administration du CDG 35**
- ♦ **de faire appel à un avocat en cas de besoin.**

7. ÉTUDE SUR LA FLOTTE AUTOMOBILE

Dans le cadre de la démarche « Plan de déplacement » dans laquelle se sont inscrits les copropriétaires du Village des Collectivités, afin notamment d'obtenir le Label Déplacement Durable proposé par Rennes Métropole, le Président indique son souhait d'engager une étude d'optimisation de gestion de la flotte de véhicules de l'établissement.

Rappel de l'axe 4 du Label : « Favoriser les déplacements professionnels les moins coûteux et les plus respectueux de l'environnement ».

L'objectif stratégique de l'étude porterait ainsi sur l'amélioration de la connaissance du parc afin de pouvoir cibler les actions nécessaires en matière de pilotage de la flotte, aussi bien sur le plan économique que celui du développement durable.

Au-delà du respect des orientations gouvernementales, il s'agirait bien pour le CDG 35 de développer de nouveaux leviers de gestion de sa flotte en se basant sur des données quantitatives et qualitatives actualisées et fiables.

D'un point de vue opérationnel, l'étude permettrait de :

- Mesurer et analyser les quantités, les coûts, les caractéristiques, les modes de gestion et de financement du parc de véhicules ...
- Repérer les axes de performances
- Etablir des préconisations ou des recommandations (autopartage, remplacement des véhicules actuels par des véhicules plus « propres » - hybrides, électriques...)

En 2019, la flotte du CDG 35 représentait le 5^e poste de dépenses de fonctionnement (externes) dans le budget du service Ressources :

- Soit 3,11 % représentant 38 478,94 € (assurances, carburants, entretien, cartes grises, fournitures (tapis de sol...), frais de péages, location de véhicule, location de batterie (Zoé), prestation Endered).

Il est rappelé que le parc automobile du CDG35 est constitué actuellement de 15 véhicules (dont trois hybrides et un électrique), quatre véhicules ayant plus de 10 ans.

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

DÉCIDENT

- ♦ **d'émettre un avis FOVARABLE sur le lancement d'une étude d'optimisation du parc des véhicules du CDG 35**
- ♦ **d'autoriser le Président à signer tous documents afférents.**

Les crédits sont inscrits au budget.

8. CONVENTIONS DE PARTENARIAT ENTRE LE CDG 22 ET LE CDG 35

A. Les accompagnements de coaching

Les services Mobilité Emploi Compétences et Conseil et Développement du CDG 35 ont été sollicités par le service « Etudes et Organisation » du CDG 22 afin d'assurer des missions de coaching.

Pour des raisons conjoncturelles d'organisation et de charge d'activité, le CDG 22 n'est pas en mesure d'assurer l'intégralité des sollicitations des collectivités des Côtes d'Armor.

Au vu du domaine métier concerné, de l'organisation et de la charge de travail, les coachs du CDG 35 sont en mesure de réaliser certaines de ces missions. Ces accompagnements permettront aux consultantes nouvellement formées de mettre en pratique cette formation et de poursuivre leur professionnalisation en diversifiant les types de situations traitées.

Enfin, ce type d'intervention est en conformité avec les dispositions de la charte de coopération conclues entre les CDG bretons le 24 janvier 2017 et en cohérence avec la coopération régionale renforcée et prescrite par la loi n°2019-818 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La convention est fournie en annexe, elle fixe les conditions de réalisation de l'accompagnement et les modalités de compensation financière entre les centres de gestion des Côtes d'Armor et d'Ille et Vilaine.

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

ADOPTENT

- ♦ **la convention de partenariat entre le CDG 22 et le CDG 35 pour les missions de coaching**

- valident le principe de cette intervention

- autorisent Monsieur le Président à signer cette convention et tous documents afférents.

B. Les missions d'accompagnement organisationnel

Le service Conseil et Développement du CDG 35 a été sollicité par le service « Etudes et Organisation » du CDG 22 afin de mener conjointement un accompagnement.

La mission concerne la Direction mutualisée des Systèmes d'Information de la ville de Saint-Brieuc et de Saint-Brieuc Agglomération. Cette Direction souhaite être accompagnée afin de :

- Réaliser un diagnostic organisationnel soulignant ses points forts et axes d'amélioration ;
- Faire évoluer l'organisation afin de favoriser l'efficacité et la qualité du service rendu ;
- Accompagner la Direction au recrutement de nouveaux profils ;
- Mener une action de valorisation de la Direction et de ses actions.

Au vu du domaine métier concerné, les consultants du CDG 22 ont souhaité collaborer avec les consultants de l'activité « Administration numérique » afin de bénéficier de leur expertise en matière d'organisation des services informatiques.

Pour le service Conseil et Développement, cette mission vient enrichir l'expertise du service et complète les interventions déjà menées auprès d'intercommunalités notamment dans des contextes de mutualisation.

Enfin, ce type d'intervention conjoint est en conformité avec les dispositions de la charte de coopération conclues entre les CDG bretons le 24 janvier 2017 et en cohérence avec la coopération régionale renforcée et prescrite par la loi n°2019-818 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Un projet de convention est fourni en annexe, fixant les conditions de réalisation de l'accompagnement et les modalités de compensation financière entre les centres de gestion des Côtes d'Armor et d'Ille et Vilaine.

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

ADOPTENT

- ♦ **le projet de convention entre le CDG 22 et le CDG 35 sur l'accompagnement organisationnel**

- prennent connaissance de la demande d'intervention conjointe émise par le CDG 22

- valident le principe de cette intervention

- autorisent Monsieur le Président à signer cette convention et tous documents afférents.

9. CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE : demandes de prise en charge

Les membres du Bureau sont invités à examiner la demande d'un congé de formation professionnelle pour un agent social travaillant pour l'Ehpad « Les Tilleuls » de Parigné.

A. Rappel du dispositif et des critères

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

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

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

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

B. Demande de prise en charge émanant de l'EHPAD « Les Tilleuls » de Parigné

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

La collectivité sollicite une prise en charge de l'indemnité versée dans le cadre d'un congé de formation professionnelle pour Madame Jessica QUEHEN, nommée stagiaire en octobre 2014 et recrutée sur le grade d'agent social (IM 330), travaillant à temps non complet (25/35). Elle fait aujourd'hui fonction d'AMP/AES.

Madame QUEHEN a été admise en mai 2020 à rentrer en formation DEAES (diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social) au sein d'Askoria à Rennes. Cette formation a été acceptée par l'établissement car Madame QUEHEN est une personne motivée qui donne toute satisfaction dans son travail. Elle est consciencieuse et sérieuse.

La formation a débuté le 4 juin dernier pour une durée d'un an et demi (du 4 juin 2020 au 10 mai 2021). Elle sera alternée entre périodes de stage chez l'employeur, hors employeur et des jours de travail sur son poste initial au sein de l'Ehpad.

La formation DEAES comprend 1 365 heures dont 525 heures de formation théoriques et 840 heures de stage pratique.

Au vu des critères visés dans la délibération précitée,

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

Une estimation, à titre indicatif :

- Traitement brut mensuel de l'agent à 25/35 (IM 336) = 1 124,64 €
- Traitement brut mensuel de l'agent à 28/35 (depuis le 1^{er} juillet) = 1 259,60 €
- 85 % TB = 955,94 € (indemnité de mai) et 1 070,66 € (indemnité des autres mois)
- 25 % de l'indemnité = 238,98 € (mai 2020) et 267,66 € (les autres mois) soit 2,20 €/h
- 2.20 € x 1 365 h de formation = 3 011,31 €

soit une prise en charge de 3 011,31 €.

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

DÉCIDENT

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

C. Demande de prise en charge émanant du SMG 35

Le SMG 35 est né dans les années 1990. Ses missions principales sont de garantir et d'assurer la production en eau potable du département d'Ille et Vilaine. 9 agents sont à l'œuvre pour assurer ces missions. Monsieur Jean-Pierre Trouslard en est le Directeur.

La collectivité sollicite une prise en charge de l'indemnité versée dans le cadre d'un congé de formation professionnelle pour son Directeur qui a intégré la structure le 1 novembre 2004. Il est aujourd'hui sur un grade d'ingénieur en chef.

Monsieur Trouslard a été admis à rentrer en formation Master écologie industrielle et territoriale EIT à Vannes. L'Écologie Industrielle et Territoriale est une pratique récente qui vise à réduire l'impact environnemental d'une entreprise et/ou d'une collectivité à l'échelle d'un territoire en intégrant une approche globale du développement durable. Elle se base en particulier sur les principes de l'économie circulaire et propose des solutions d'optimisation au niveau de groupements d'entreprises, filières, agglomérations, zones d'activités, régions... La formation propose une vision opérationnelle de ces problématiques et développe les compétences nécessaires à leur mise en œuvre. Selon la délibération prise par le comité syndical le 17 octobre 2017, le SMG EAU 35 prendra en charge les frais de formation.

En outre, le SMG 35 dispense l'agent de son obligation de servir au sein de la Fonction publique trois fois la durée du congé de formation.

La formation débute le 5 octobre pour une durée de 12 mois (du 5 octobre 2020 au 21 septembre 2021) et sera en alternance entre périodes de cours à l'Université de Bretagne sud (12 semaines) et le reste du temps en stage pratique.

La formation Master EIT comprend 194 jours dont 62 jours de formation théorique et 132 de stage pratique.

Au vu des critères visés dans la délibération précitée,

- l'agent exerce ses fonctions au sein de sa collectivité depuis le 1^{er} novembre 2004
- cette formation constitue une première demande
- cette formation s'inscrit dans un contexte de problématiques environnementales croissantes auxquelles les collectivités font face de plus en plus

En revanche,

- le projet ne correspond pas spécifiquement aux évolutions de la structure (exemple transformation d'un logement-foyer en EHPAD et nécessité pour le directeur de présenter le certificat d'aptitude à la fonction de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale, ou autre formation du type « CAFDES » délivré par l'ENSP).
- l'agent souhaitant acquérir de nouvelles compétences ne le fait pas pour sortir d'une situation de difficulté professionnelle.

Une estimation, à titre indicatif :

- L'agent va percevoir une indemnité plafonnée en application de l'article 12 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 « *Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris* »
- Indemnité brute mensuelle plafonnée (IM 650) = 2 623.14 €
- 25 % de l'indemnité = 655.78 € soit 4,32 €/h
- 4,32 € x 1 365 h de formation = 5 901,93 €

soit une prise en charge de 5 901,93 €.

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

DÉCIDENT

- ♦ **d'émettre un avis DÉFAVORABLE à la demande de prise en charge d'un congé de formation professionnelle émanant du SMG EAU 35 de Rennes**

10. DISPOSITIF DE SUPERVISION POUR LES AGENTS DU CDG 35 EXERÇANT DES FONCTIONS EXPOSÉES A DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX SPÉCIFIQUES

A l'issue du diagnostic « Attentifs au travail » mené en 2018, portant sur la qualité de vie au travail au CDG 35, un plan d'action a été établi en 2019. Parmi ces actions, il a été décidé de mener une étude sur un dispositif de supervision à destination de certains agents du Centre de Gestion.

L'objectif est d'apporter un soutien dans l'exercice de fonctions d'accompagnement de personnes en souffrance ou en détresse, impliquant une exposition à des risques psycho-sociaux.

Les professionnels concernés sont les suivants :

- Médecins
- Infirmières
- Psychologues du travail
- Assistante sociale du travail
- Conseillers en accompagnement des parcours professionnels

Suite à des entretiens exploratoires menés avec ces professionnels, il a été proposé de mettre en place un dispositif de supervision permettant l'accès à une écoute psychologique externe, mobilisable ponctuellement en cas de besoin. Cette assistance personnalisée prendrait ainsi la forme de consultations à la demande de l'agent, auprès de professionnels tels que des psychologues du travail externes.

Les agents concernés peuvent solliciter 3 consultations par an (année civile). Elles pourront se dérouler sur le temps de travail, auquel cas le responsable de service devra être informé.

Les consultations seront prises en charge par le CDG 35. L'activité Ressources Humaines sera destinataire des demandes de supervision des professionnels concernés et assurera le suivi du dispositif en assurant sa confidentialité.

Afin de mettre en place ce dispositif, il est prévu de formaliser deux documents :

- Une note interne destinée aux agents concernés, précisant les modalités d'utilisation du dispositif
- Une convention qui devra être signée par les professionnels afin de préciser le cadre de leur intervention et les modalités de facturation.

M. LE BLOND souligne la mise en œuvre d'une écoute psychologique avec appui de documents pour les agents du CDG qui sont exposés aux difficultés des agents et qui souhaitent prendre de la distance vis-à-vis des situations vécues.

Les membres du Conseil d'Administration, après avoir pris connaissance de ce nouveau dispositif et en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

ADOPTENT

- ♦ **le principe du dispositif de supervision pour les agents du CDG 35**
 - **d'autoriser le Président à signer tous conventions mentionnées et tous documents afférents.**
- Les crédits sont prévus au budget.**

11. MANDAT SPÉCIAL DES ÉLUS : instance stratégique et d'orientation de la coopération concours Grand Ouest CDG 50 – 13 novembre 2020

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

La rencontre annuelle de l'Instance Stratégique et d'Orientation de la Coopération Concours Grand-Ouest se déroulera, pour l'année 2020, le 13 novembre en Normandie.

Monsieur Jean-Jacques BERNARD, Président, et Monsieur Louis LE COZ, 1^{er} Vice-Président, accompagnés de cadres de l'établissement, se sont rendront dans ce département. En raison de la distance et de l'heure de convocation, les participants arriveront sur place la veille (*le 12 novembre*).

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

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

ADOPTENT

- ♦ **la prise en charge d'un mandat spécial pour M. Jean-Jacques BERNARD, Président, M. Louis LE COZ, 1^{er} Vice-Président, Mme Chantal PETARD-VOISIN, administratrice du Conseil d'Administration ainsi que des frais y afférant** dans la limite maximum des frais réels engagés, sur présentation d'un état de frais, **pour le déplacement suivant :**
 - × **au CDG 50, les 12 et 13 novembre 2020** : rencontre annuelle de l'Instance Stratégique et d'Orientation de la Coopération Concours Grand-Ouest.

12. MISE A JOUR DU REGLEMENT GÉNÉRAL DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS PAR LE CENTRE DE GESTION D'ILLE ET VILAINE

Jean-Jacques BERNARD, Président, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion d'Ille et Vilaine assure une mission de service public dans le respect des valeurs qui y sont attachées.

A ce titre, par délibération du 27 juin 2007, un règlement général des concours et examens professionnels a été adopté par le Conseil d'administration et a fait l'objet, au cours de ces dernières années, d'ajustements se limitant à intégrer les évolutions réglementaires.

Pour mémoire, ce règlement général a pour objet de garantir le bon déroulement de l'ensemble des épreuves des concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion d'Ille et Vilaine, ainsi que le respect des principes régissant ces opérations, notamment l'égalité de traitement entre les candidats. En explicitant à tous les dispositions en vigueur, ce règlement en renforce la sécurité juridique.

Il vient compléter les dispositions législatives et réglementaires applicables aux concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale. Il s'impose ainsi aux candidats qui en prennent connaissance lors de leur inscription.

La mise en œuvre par le service concours, grâce au logiciel métier du GIP, des nouvelles technologies portant notamment sur la dématérialisation des procédures concours (inscriptions, corrections des copies, suivi des lauréats) rend nécessaire l'actualisation du règlement général des concours et examens professionnels. Elle permet également d'intégrer les dispositions relatives à la confidentialité et protection des données candidats et de les informer de « l'enquête concours » menée par le service statistique du ministère en charge de la fonction publique (SDess) à des fins de production d'études statistiques anonymes.

Ce présent règlement est joint en annexe.

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

ADOPTENT

- ♦ la mise à jour du règlement général des concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

13. CONCOURS INTERNE DE LIEUTENANT DE 2EME CLASSE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS – SESSION 2019

➤ INFORMATION SUR LE BILAN FINANCIER DE CETTE OPERATION ORGANISEE POUR LE COMPTE DE LA DGSCGC DU MINISTERE DE L'INTERIEUR

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que le concours interne de lieutenant de 2^{ème} classe de sapeurs-pompiers professionnels a été organisé au titre de l'année 2019.

Il a été ouvert par la DGSCGC du Ministère de l'intérieur qui a délégué l'instruction des dossiers d'inscription ainsi que l'organisation matérielle des épreuves d'admissibilité et d'admission au centre de gestion d'Ille et Vilaine.

Pour mémoire, la délibération n°19-34 du 4 avril 2019 a autorisé le Président, Jean-Jacques BERNARD, à signer la convention de mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques dans le cadre de l'organisation du concours interne de lieutenant de 2^{ème} classe de sapeurs-pompiers professionnels 2019.

I. CONCOURS INTERNE DE LIEUTENANT DE 2^{EME} CLASSE DE SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

A – Calendrier des concours

Période d'inscription	24 avril au 29 mai 2019
Période de retrait des dossiers	24 avril au 21 mai 2019
Date limite de dépôt des dossiers	29 mai 2019
Epreuves écrites d'admissibilité	17 octobre 2019
Réunion de jury de d'admissibilité	17 décembre 2019
Epreuve d'admission QCM	14 janvier 2020
Epreuves orales d'admission	Du 27 janvier au 20 février 2020 (13 jours)
Réunion de jury d'admission	20 février 2020

B – Inscriptions

3 448 candidats se sont pré-inscrits à ce concours et **3 208 candidats ont retourné leur dossier d'inscription dans les délais. Après instruction des dossiers reçus, 3 146 candidats ont été admis à concourir** et convoqués à l'épreuve écrite d'admissibilité.

C - Postes ouverts

Le nombre total de postes ouverts s'élève à 500.

D - Nature des épreuves

Les concours interne de lieutenant de sapeurs-pompiers professionnels de 2^{ème} classe comportent des épreuves d'admissibilité et d'admission.

ÉPREUVE D'ADMISSIBILITE

Rédaction d'une note administrative à partir des éléments d'un dossier portant sur un cas concret professionnel, permettant d'apprécier les qualités de compréhension et d'expression du candidat, ses capacités d'analyse et de synthèse, ses facultés à argumenter et à soutenir des propositions.

Durée : 3 heures – Coefficient 3

ÉPREUVES D'ADMISSION

- **Un questionnaire à choix multiples**, portant sur les connaissances théoriques pour tenir l'emploi de chef d'agrès tout engin et sur son environnement professionnel.

Durée : 1 heure – Coefficient 1

- **Une épreuve d'entretien avec le jury** ayant pour point de départ une présentation du candidat. Cet exposé est suivi d'une conversation avec le jury visant à apprécier, le cas échéant sous forme d'une mise en situation professionnelle, la capacité du candidat à analyser son environnement professionnel et à résoudre les problèmes techniques ou d'encadrement les plus fréquemment rencontrés par un lieutenant de 2e classe.

Cette épreuve est destinée à permettre au jury d'apprécier l'expérience professionnelle, la motivation et l'aptitude du candidat à exercer les missions dévolues au grade de lieutenant de 2e classe.

Durée : 20 minutes, dont cinq minutes au plus de présentation – Coefficient 4

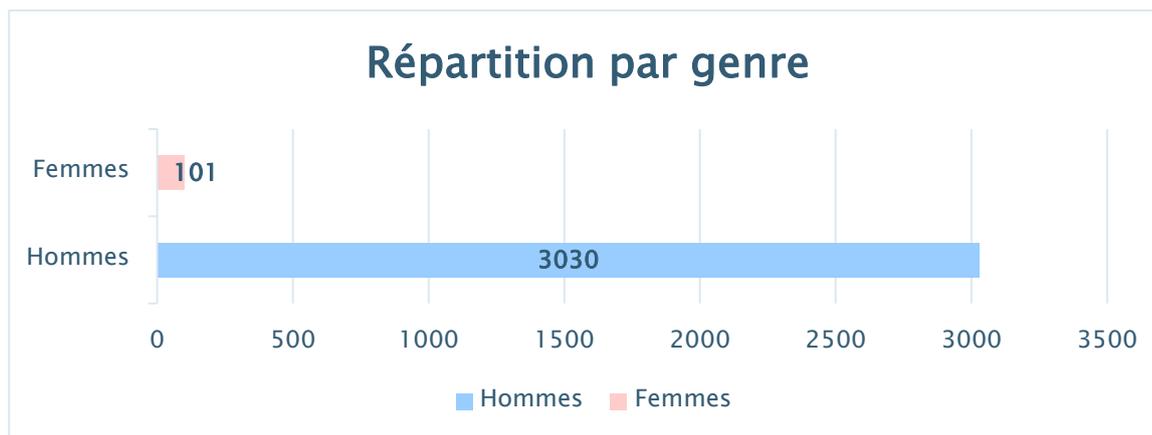
II. CANDIDATS

Statistiques sur les 3 131 candidats réellement convoqués à l'épreuve écrite d'admissibilité (car 15 avaient signalé leur non-participation avant l'envoi des convocations) :

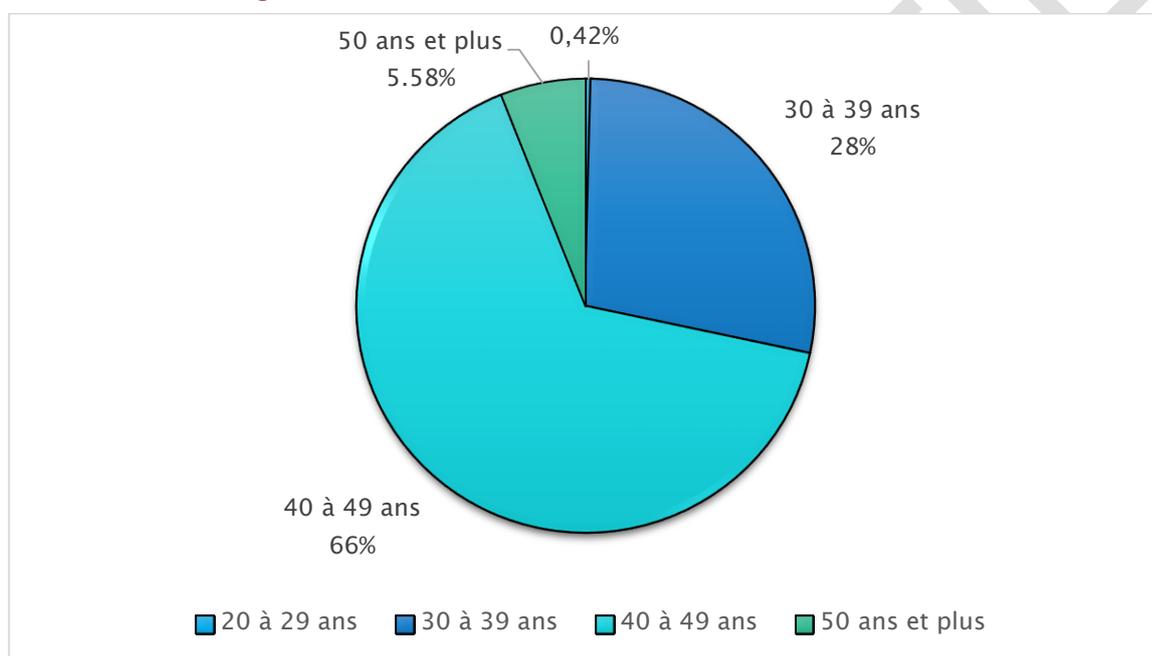
A - Origine géographique

Zones de Défense	Nombre de candidats
Ouest	564
Paris	308
Nord	420
Sud-Ouest	296
Sud	782
Sud-Est	294
Est	318
DOM	149
TOTAL	3 131

B - Répartition hommes-femmes



C - Tranches d'âge

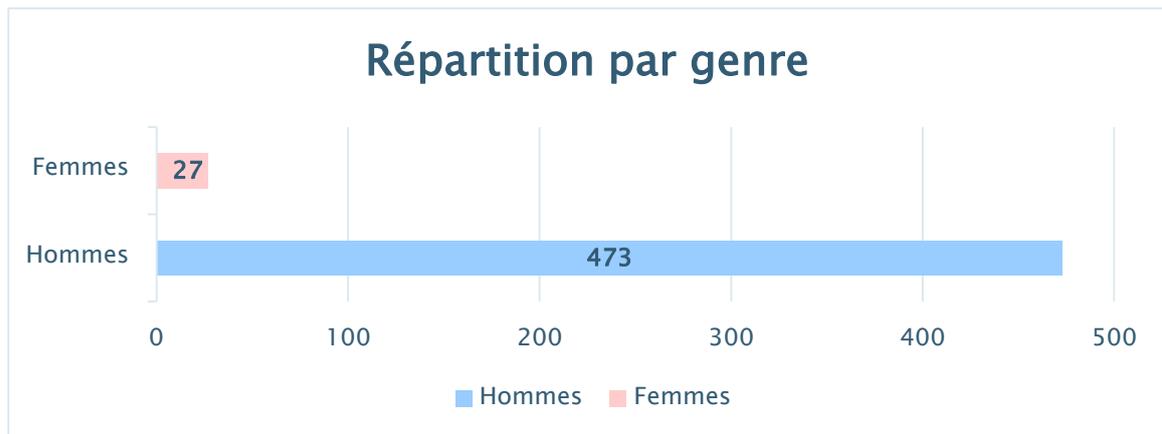


III. RÉSULTATS DES OPERATIONS

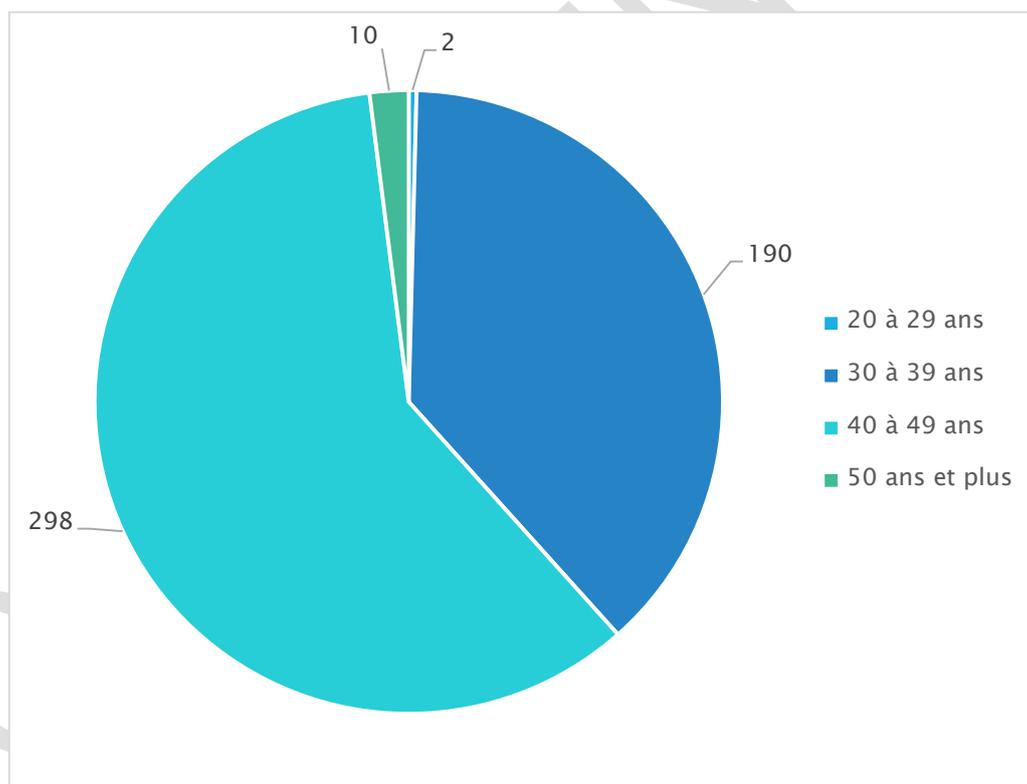
Epreuves et jurys	Candidats présents (taux d'absentéisme)
Nombre de présents aux épreuves écrites d'admissibilité du 17 octobre 2019	2 581 (17,96 % d'absentéisme)
Jury d'admissibilité du 17 décembre	1 315 candidats admissibles
Epreuves d'admission QCM du 14 janvier 2020	1 273 candidats présents (3,2% d'absentéisme)
Nombre de présents aux épreuves orales d'admission (du 27 janvier au 20 février 2020)	1 262 (4,02 % d'absentéisme)
Jury d'admission du 20 février 2020	500 candidats admis pour 500 postes

IV. STATISTIQUES SUR LES CANDIDATS ADMIS

Répartition par genre :



Âge des candidats :



Provenance des candidats admis :

Zones de Défense	Nombre de candidats
Ouest	84
Paris	44
Nord	55
Sud-Ouest	81
Sud	104
Sud-Est	57
Est	66
DOM	9
TOTAL	500

V. BILAN FINANCIER DU CONCOURS

Pour mémoire, l'article 5 de la convention, relatif aux avances forfaitaires et modalités de paiement, prévoyait un **coût estimatif de 314 027,62 €** pour **3 000 inscrits** et **500 postes** (soit 104,68 € par candidat inscrit). Les montants et le calendrier des remboursements étaient les suivants :

- une 1ère avance forfaitaire d'un montant de 90 000 € en septembre 2019,
- une 2ème avance forfaitaire d'un montant de 70 000 € en novembre 2019,
- le solde restant au 1^{er} semestre 2020.

En définitive, les charges de ce concours se sont élevées à **309 171.19 €** pour **3 208 candidats inscrits** et **500 admis**. Les modalités de paiement de la DGSCGC se sont finalement effectuées de la manière suivante :

- **2 avances forfaitaires d'un montant total de 160 000 €**,
- et considérant le coût définitif de l'opération, le **solde restant à payer au 1^{er} semestre 2020 s'élève à un montant de 149 171.19 €**.

Le détail du bilan financier est joint en annexe.

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

ADOPTENT

- ♦ **le bilan financier définitif du concours de lieutenant de 2^{ème} classe de sapeurs-pompiers professionnels, session 2019 d'un montant de 309 171.19 €**
- ♦ **les modalités de remboursement de la DGSCGC sur l'exercice 2020**

14. EXAMEN PROFESSIONNEL D'AVANCEMENT DE GRADE D'ASSISTANT TERRITORIAL D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE - SESSION 2020

➤ BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COUT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2^{ème} classe 2020, a été organisé par le Service Interrégional des Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour le territoire national.

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 5 mars 2020 et a déclaré 16 candidats admis.

Éléments d'information sur l'examen professionnel :

Géographie de l'examen professionnel	Collectivités et établissements publics de l'ensemble du territoire national
Nombre de candidats inscrits	38
Nombre de candidats admis à concourir	24
Nombre de présents aux épreuves orales	20
Nombre de candidats déclarés admis	16

Lors de l'ouverture de cet examen, le coût avait été estimé à 32 532 € pour 70 inscrits (soit 464.74 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de cet examen s'élèvent à 30 586.87 € pour 38 candidats inscrits et 16 admis :

- soit un coût de 804.92 € par candidat inscrit
- soit un coût de 1 911.68 € par candidat admis.

Le bilan financier est joint en annexe.

Cet examen ouvert le 11 juillet 2019 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle en date du 8 mars 2019, prenant effet le 1er janvier 2019, passée entre les Centres de Gestion du Grand Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand Ouest. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de cet examen transféré est financé par le budget annexe de la coopération concours adossé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

M. le Président souligne la reconnaissance nationale de la disponibilité et de l'expertise du CDG 35 sur ce concours. A noter la prévision budgétaire remarquable sur un concours inédit pour les services. Le SDIS mène une étude d'intensification de ce partenariat avec les CDG et notamment le CDG 35. Cela marque la confiance accordée au CDG 35.

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

ADOPTENT

- ♦ **le bilan financier définitif de cet examen professionnel d'avancement de grade d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2ème classe - session 2020, d'un montant de 30 586.87 € et coût du candidat admis d'un montant de 1 911.68 €.**

ACTUALITÉS ET RENCONTRES

1. ACTUALITÉS

A. Actualités du service Statuts-Rémunération

information
CORONAVIRUS

- **Mise à jour de la FAQ relative à la COVID-19 à compter du 1^{er} septembre 2020 (dernière version au 4 septembre)**

Suite notamment à la parution du Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 et du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie Covid-19 (version du 31 août 2020), des précisions sont apportées sur la situation des personnes vulnérables avec une liste plus limitative, le principe étant la reprise de l'ensemble des agents à compter du 1^{er} septembre 2020.

Sont consultables en ligne la FAQ et la Circulaire du Premier Ministre du 1^{er} septembre 2020

- **Covid-19 : Versement de la prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux**

Le décret n°2020-711 du 12 juin 2020 permet aux employeurs publics de verser une prime exceptionnelle d'un montant de 1 500 euros ou de 1 000 euros aux personnels affectés dans certains des établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi qu'aux agents publics exerçant dans les unités de soins de longue durée et les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes rattachés à un établissement public de santé, particulièrement mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19.

Pour les agents de la fonction publique territoriale, les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle sont définies par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné dans la limite des plafonds de 1 500 ou de 1 000 euros, une délibération est donc nécessaire.

L'annexe du décret place l'Ille-et-Vilaine dans le groupe 2, permettant ainsi un montant maximum de prime de 1 000€ dans le département.

Les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versement sont déterminés par l'autorité territoriale par arrêté d'attribution individuel.

Par ailleurs, le décret n°2020-568 du 14 mai 2020 précise les conditions d'attribution pour la FPE et la FPH. Cependant, ces conditions peuvent éventuellement inspirer la FPT mais ne s'imposent pas à elle au nom du principe de libre administration.

Toutefois, il est à noter que les modalités de remboursement de cette prime pourraient être limitées qu'aux critères d'attribution de la FPE et de la FPH.

- **Covid-19 : Versement de la prime exceptionnelle**

Le décret 2020-570 du 14 mai 2020 permet le versement d'une prime exceptionnelle dans la fonction publique territoriale aux personnels ayant été soumis à des sujétions exceptionnelles dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 pour assurer la continuité des services publics.

Les employeurs territoriaux peuvent verser une prime exceptionnelle à ceux de leurs agents particulièrement

mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire.

Sont considérés comme particulièrement mobilisés les personnels pour lesquels l'exercice des fonctions a, en raison des sujétions exceptionnelles auxquelles ils ont été soumis pour assurer la continuité du fonctionnement des services, conduit à un surcroît significatif de travail, en présentiel ou en télétravail ou assimilé.

Le montant de la prime exceptionnelle est plafonné à 1 000 euros exonérés d'impôt sur le revenu et de cotisations et contributions sociales.

Les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de son établissement public dans la limite du plafond.

Les bénéficiaires de la prime, le montant alloué et les modalités de versements sont déterminés par l'autorité territoriale.

Attention : cette prime est indépendante de celle annoncée pour le personnel des EHPAD : un texte spécifique devrait paraître pour ces agents qui bénéficieront de modalités différentes.

➤ **Compte-épargne temps - Dispositions temporaires 2020**

Le décret n° 2020-723 du 12 juin 2020 portant dispositions temporaires en matière de compte-épargne temps dans la fonction publique territoriale pour faire face aux conséquences de l'état d'urgence sanitaire, vient modifier le nombre maximal de jours pouvant être inscrits et maintenus sur le CET.

Le nombre global de jours pouvant être déposés fin 2020 sur le CET est porté à 70 jours (à la place de 60 jours).

Les 10 jours supplémentaires sont utilisables les années suivantes conformément aux termes de la délibération (monétisation) ou à défaut de délibération sous la forme de jours de congé.

La fiche CET a été mise à jour.

➤ **Rupture conventionnelle : le délai de rétractation - mesure dérogatoire**

Suite à la signature d'une convention de rupture conventionnelle, chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de 15 jours francs, qui commence à courir 1 jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Néanmoins, en application de l'article 7 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 (modifiée par l'ordonnance n°2020-560 du 13 mai 2020), ce droit à rétractation est suspendu, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'au 23 juin inclus.

La fiche a été mise à jour.

➤ **Comité Technique Départemental : plan de reprise d'activité (PRA)**

Un imprimé pour la formalisation du PRA et l'information des membres du CT départemental est à la disposition des collectivités sur le site.

➤ **Report au 1^{er} janvier 2021 du 2^{ème} volet de la réforme de l'Assurance chômage**

Par décret n° 2020-929 du 29 juillet 2020, l'ensemble des dispositions de ce 2^{ème} volet, qui devait entrer en vigueur au 1^{er} avril, puis au 1^{er} septembre, est reporté au 1^{er} janvier 2021. Ainsi, les règles issues de la convention d'assurance chômage de 2017 demeurent applicables jusqu'à cette date.

La note mutualisée a été mise à jour.

➤ **Covid-19 : Prise en charge des frais de repas des agents assurant la continuité du fonctionnement des services publics**

Publication au JO du 8 avril 2020 du décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Ce décret rend possible, sous réserve de pouvoir justifier du paiement auprès de l'ordonnateur et en l'absence de restauration collective, la prise en charge ou le remboursement des frais de repas pour les agents "*dont la présence physique sur leur lieu de travail est impérative pendant toute ou partie de la durée de l'état d'urgence sanitaire et nommément désignés à cet effet.*"

Le remboursement forfaitaire des frais de repas est fixé à 17.50 € selon les dispositions de l'arrêté du 3 juillet 2006.

Les dispositions du décret sont applicables à compter du 16 mars 2020.

➤ **Revalorisation des allocations d'assurance chômage au 1er juillet 2020**



Les éléments de calculs de l'ARE sont revalorisés. De même, les salaires journaliers de référence composés intégralement de rémunération d'au moins 6 mois sont revalorisés de 0.40%.

L'ARE de juillet (versée en août) est revalorisée comme suit :

- L'allocation minimale passe à **29,38 € par jour**, contre 29,26 € actuellement.
- La partie fixe de l'ARE passe à **12,05 € par jour indemnisé**, contre 12,00 € actuellement. Elle s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation qui équivaut à 40,4 % de l'ancien salaire.
- L'allocation minimale ARE Formation passe à **21,04 € par jour**, contre 20,96 € actuellement.

➤ **Indemnité de départ volontaire : modification à compter du 1er juillet 2020**

Le régime de l'indemnité de départ volontaire est modifié par le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 qui vient limiter les cas d'ouverture.

La fiche a été mise à jour.

➤ **Indemnisation des élus locaux**

Publication de deux notes mutualisées relatives à la gestion des indemnités de fonction des élus locaux consultable sur le site :

- Elus locaux - Imposition des indemnités de fonction 2019
- Calcul de l'enveloppe des indemnités de fonction des élus locaux

➤ **Comité Technique Départemental : les lignes directrices de gestion RH**



L'une des innovations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique consiste en l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

A compter du 1^{er} janvier 2021, les décisions individuelles relatives à la gestion des ressources humaines pourront être prises légalement UNIQUEMENT après avis du comité technique (obligatoire), information de l'assemblée délibérante et communication aux agents.

L'imprimé de saisine est consultable sur le site.

➤ **Les congés bonifiés**

Un décret et un arrêté datés du 2 juillet 2020 viennent modifier les modalités d'attribution des congés bonifiés aux agents publics ultramarins :

- le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la Fonction Publique
- l'arrêté du 2 juillet 2020 fixant le plafond prévu par l'article 5 du décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée.

➤ **Mise à jour de la synthèse thématique de la loi de Transformation de la Fonction Publique**

La synthèse thématique sur les dispositions de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a été actualisée avec un nouveau décret.

➤ **Congé parental et disponibilité pour élever un enfant**

Publication du décret n° 2020-529 du 5 mai 2020 modifiant les dispositions relatives au congé parental des fonctionnaires et à la disponibilité pour élever un enfant

○ Le congé parental :

A compter du 8 mai 2020, un fonctionnaire peut solliciter un congé parental par période de 2 à 6 mois renouvelables (6 mois minimum auparavant). Les demandes de renouvellement devront être présentées 1 mois au moins avant l'expiration de la période de congé parental en cours (avant cette date, le délai était de 2 mois). Cette nouvelle disposition ne semble pas applicable aux agents contractuels de droit public.

○ La disponibilité pour élever un enfant :

A compter du 8 mai 2020, un fonctionnaire peut solliciter une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans (8 ans auparavant).

Au titre de ces deux positions, le fonctionnaire peut prétendre à la conservation de ses droits à avancement d'échelon et de grade, dans la limite de 5 ans sur l'ensemble de sa carrière. Les périodes de congé parental et/ou de disponibilité pour élever un enfant sont prises en compte, en application des règles de conservation ci-dessus, à compter du 8 août 2019.

Les fiches relatives au congé parental et à la disponibilité sont consultables sur le site.

➤ **Télétravail**

Le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est paru au Journal Officiel du 6 mai 2020.

Le décret détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.

Ces dispositions concernent les agents publics civils des trois fonctions publiques à compter du 7 mai 2020.

➤ **Handicap : accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois ou catégorie de niveau supérieur**

Dispositif dérogatoire d'accès à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure institué en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le décret n° 2020-569 du 13 mai 2020, fixe pour une période limitée (jusqu'au 31 décembre 2025) les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Ce dispositif respecte une procédure stricte de sélection des candidats (dossier de candidature, entretien avec une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat ...). Si le candidat est retenu par la commission, il est détaché au sein de son nouveau cadre d'emplois par l'autorité territoriale. Au terme du détachement, le fonctionnaire est de nouveau auditionné par la commission chargée de statuer sur son aptitude. En cas d'aptitude, le fonctionnaire est intégré dans le cadre d'emplois de détachement.

Une étude complète relative aux personnes en situation de handicap est en cours d'élaboration.

➤ **Handicap : titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage**

Publication du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.

Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 définit les modalités de mise en œuvre du dispositif, créé pour une durée de 5 ans, soit jusqu'au 6 août 2024, permettant la titularisation dans un cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Ce dispositif respecte une procédure stricte de sélection des candidats (dossier de candidature, bilan de la période d'apprentissage, entretien avec une commission chargée de statuer sur l'aptitude du candidat ...). Si le candidat est déclaré apte à être titularisé par la commission, l'autorité territoriale pourra procéder à la titularisation du candidat.

Une étude complète relative aux personnes en situation de handicap est en cours de finalisation.

➤ **Handicap : portabilité des équipements**

Publication du décret n° 2020-523 du 4 mai 2020 relatif à la portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail en faveur des agents publics et des candidats en situation de handicap

A compter du 7 mai 2020, les personnes en situation de handicap peuvent conserver leurs équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail dans le cadre d'une mobilité interne ou externe. Les modalités de mise en œuvre de cette portabilité sont définies par convention entre l'administration d'origine et l'administration d'accueil. La convention fixe les modalités relatives :

- à la cession de l'équipement,
- au transport de l'équipement,
- à l'installation de l'équipement,
- à la prise en charge, par l'administration d'accueil des coûts afférents à cette portabilité.

La portabilité est réalisée uniquement lorsque les équipements contribuent à l'adaptation du nouveau poste de travail de l'agent et que son coût est inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail.

Une étude complète relative aux personnes en situation de handicap est en cours d'élaboration.

➤ **Les emplois permanents à temps non complet**

Le décret n° 2020-132 du 17 février 2020 modifiant le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet généralise à l'ensemble des collectivités territoriales et leurs établissements publics et à tous les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale la possibilité de recruter des fonctionnaires à temps non complet.

La fiche mutualisée a été mise à jour.

➤ Le recrutement d'un militaire

L'ordonnance n°2019-2 et le décret n°2019-5 du 4 janvier 2019 mettent en oeuvre les mesures de simplification des dispositifs de reconversion des militaires et anciens militaires au sein de la fonction publique civile.

L'ordonnance n°2019-2 et le décret n°2019-5 du 4 janvier 2019 mettent en oeuvre les mesures de simplification des dispositifs de reconversion des militaires et anciens militaires au sein de la fonction publique civile. Cette réforme recentre le dispositif des emplois réservés aux seuls bénéficiaires prioritaires et créer un dispositif de reconversion des militaires vers la fonction publique. Ces dispositifs font l'objet d'une procédure spécifique et entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Ont été mis à jour :

- la fiche statut relative au recrutement d'un militaire
- les modèles d'arrêtés :
 - ✓ Dispositif de reconversion : détachement d'un militaire en activité
 - ✓ Dispositif de reconversion : nomination stagiaire d'un ancien militaire
 - ✓ Dispositif de reconversion : intégration d'un militaire en activité
 - ✓ Emplois réservés : détachement pour stage d'un militaire en activité
 - ✓ Emplois réservés : nomination stagiaire d'un ancien militaire

➤ Retraite : Le 8 juin 2020, votre espace personnalisé évolue et devient PEP's, la Plateforme Employeurs Publics



Tous les mots de passe devront être réinitialisés lors de la première connexion à la nouvelle plateforme PEP's. Au cours de la procédure, un lien sera envoyé par mail à l'adresse courriel renseignée lors de votre inscription à l'espace personnalisé Employeurs.

Pour réussir la première connexion et ainsi assurer la continuité du travail, il convient d'ici le 4 juin à :

- Si vous êtes utilisateur : mémoriser votre identifiant et vérifier que votre adresse courriel est bien à jour. Si ce n'est pas le cas rapprochez-vous de votre administrateur pour faire le changement.
- Si vous êtes administrateur : mémoriser votre identifiant et vérifier la validité des adresses de courriel des comptes que vous administrez.

➤ Qualification de comptes individuels retraite

Les agents concernés : 2 possibilités

Dans le cadre des campagnes du droit à l'information, les dossiers sont pré-renseignés dans votre portefeuille et à l'état "**Demande à effectuer**", il suffit à la collectivité de cliquer sur le nom de l'agent et confirmer la demande.

Né(es) en 1955, 1960, 1965 et 1966

> Pour les agents nés en 1960 ou 1961 qui sont susceptibles de remplir les conditions d'un départ anticipé en carrière longue, il est préférable de supprimer le dossier en qualification de compte et le demander en simulation de calcul ou avis préalable afin de valider la possibilité de départ. Vous pourrez par la suite le redemander en qualification de compte.

La qualification des CIR à votre initiative, en priorisant les dossiers des agents partant à la retraite entre 12 mois et 5 ans au plus tard.

- La saisie du dossier :

Les onglets sont identiques à ceux d'un Compte individuel mais les pages "**Unions**" et "**Enfants**" viennent en complément.

- Le résultat :

Sur la page "**Résultat**", pour transmettre vos dossiers au CDG vous devez aller sur l'onglet "**Pièces justificatives**".

> transmission des pièces justificatives par mail afin de permettre le contrôle du dossier, et le CDG se chargera de les téléverser à la CNRACL.

> Dans le cas où il y a une **UNION**, transmission *systematique du livret de famille* (même s'il ne fait pas partie des pièces demandées) ; le gestionnaire retraite du CDG pourra ainsi vérifier la saisie et procéder aux modifications si nécessaire.

➤ **Note d'information sur les emplois fonctionnels**



La note d'information relative aux emplois fonctionnels, emplois de direction administratif ou technique, a été actualisée. En effet, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 et ses décrets d'application ont modifié de nombreuses dispositions tenant tant au recrutement qu'à la déontologie ou aux modalités de garanties de fin de ce type d'emplois.

➤ **Résultat des tirages au sort du 2 juillet pour compléter les membres des CCP de catégorie A et B**



Le jeudi 2 juillet 2020 des tirages au sort ont eu lieu parmi les agents figurant sur les listes électorales de catégories A et B afin de compléter les membres des CCP.

Seuls 4 sièges sont à pourvoir en catégorie A et 7 sièges en catégorie B. Ainsi les agents seront contactés dans l'ordre de la liste et selon les besoins. Les PV sont consultables sur le site du CDG.

2. PUBLICATIONS

A. Documents

Nature du document	Intitulé
Brève	<ul style="list-style-type: none">- FAQ COVID-19- COVID-19 : Versement de la prime exceptionnelle aux personnels des établissements et services publics sociaux et médico-sociaux- Covid-19 : Versement de la prime exceptionnelle- COMPTE EPARGNE TEMPS - Dispositions temporaires 2020- Rupture conventionnelle : le délai de rétractation - mesure dérogatoire- Comité Technique Départemental : plan de reprise d'activité (PRA)- Report au 1er janvier 2021 du 2ème volet de la réforme de l'Assurance chômage- Covid-19 : Prise en charge des frais de repas des agents assurant la continuité du fonctionnement des services publics- Revalorisation des allocations d'assurance chômage au 1er juillet 2020- Indemnité de départ volontaire : modification à compter du 1er juillet 2020- Indemnisation des élus locaux- Mise à jour de la synthèse thématique de la loi de Transformation de la Fonction Publique- Comité Technique Départemental : les lignes directrices de gestion RH- Les congés bonifiés- Congé parental et disponibilité pour élever un enfant- Télétravail- Handicap : accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois ou catégorie de niveau supérieur.- Handicap : titularisation à l'issue d'un contrat d'apprentissage- Handicap : portabilité des équipements- Les emplois permanents à temps non complet- Le recrutement d'un militaire- Retraite : Le 8 juin 2020, votre espace personnalisé évolue et devient PEP's, la Plateforme Employeurs Publics - Qualification de comptes individuels retraite- Note d'information sur les emplois fonctionnels- Résultat des tirages au sort du 2 juillet pour compléter les membres des CCP de catégorie A et B

Note d'information / Note d'information mutualisée 4 CDG bretons *	<ul style="list-style-type: none"> - FAQ COVID-19 - synthèse thématique de la loi TFP * - procédure de rupture conventionnelle * - Assurance chômage * - Indemnité de départ volontaire - disponibilité - handicap * - emplois à TNC - recrutement d'un militaire
Guide/Mémento	<ul style="list-style-type: none"> - Lignes Directrices de Gestion « RH » - Emplois fonctionnels
Fiches Statuts	<ul style="list-style-type: none"> - CET
Modèles	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de reprise d'activité - Arrêtés relatifs aux positions

B. Focus

Date de publication	Intitulé
05/06/2020	Hommage à Robert Barré, ancien président du CDG 35
05/06/2020	Des clés pour piloter (guides sur l'organisation des services municipaux et les outils RH)
19/06/2020	Tirage au sort de membres de CCP
03/07/2020	Les lignes directrices de gestion RH
19/08/2020	Vos remplaçants 2021... nous les formons maintenant
25/08/2020	Bienvenue au CDG 35 (Journée d'accueil des nouveaux élus du 8 octobre)
03/09/2020	Relations élus-services : comment faire équipe ?

3. RENCONTRES

A. Rencontres thématiques du service SSR

➤ **Réunion d'information sur les Lignes Directrices de Gestion « RH »**



Le CDG 35 propose une réunion le **JEUDI 24 SEPTEMBRE 2020** après-midi pour présenter le Guide d'accompagnement à la définition et à la rédaction des **LIGNES DIRECTRICES DE GESTION « RH »** qui devront intervenir impérativement pour vos décisions RH 2021.

Cette réunion s'adresse principalement aux élus, directeurs généraux de services, directeurs, responsables des ressources humaines et chargés du personnel.

Deux modalités sont proposées :

1. En présentiel

Considérant le contexte, le CDG 35 prend en compte les 40 premières inscriptions. En conséquence, nous vous demandons de vous engager fermement sur votre présence - port du masque obligatoire - stylo individuel

JEUDI 24 SEPTEMBRE 2020 de 14h à 17h
au Village des Collectivités Territoriales
1 avenue de Tizé
Salle de la Rotonde
à Thorigné-Fouillard

2. En visio-conférence

Un lien vous sera communiqué par mail quelques jours avant la date :

JEUDI 24 SEPTEMBRE 2020
à partir de 13H30
(temps de connexion)

4. MESSAGES DE FIN DE MANDAT

Louis LE COZ remercie au nom de tous les membres l'implication, le dévouement du Président. Les 6 années passées à ses côtés ont été très appréciées tant au niveau des missions exercées que des relations très cordiales entre les administrateurs.

Le Président BERNARD remercie Louis LE COZ, les vice-présidents, les membres du Bureau, les administrateurs, la Direction Générale et les services et leurs cheffes de service. Il clôture la séance par son discours de fin de mandat.

Mesdames et Messieurs, chers collègues élus et agents du CDG 35,

En prenant mes fonctions de président du CDG 35 je me suis efforcé de « *mettre mes pas dans ceux de mes prédécesseurs* » et notamment ceux de Robert Barré qui nous a quitté au printemps dernier, avec qui j'ai travaillé en confiance et en étroite collaboration à l'émergence de cette structure unique au niveau national que constitue le village des collectivités locales ; son initiative s'est révélée être une excellente intuition eu égard aux évolutions de nos missions et aux exigences de renforcement de mutualisation.

Tout au long de ce mandat qui s'achève Il m'est apparu indispensable d'être en veille constante en étant prêts à saisir les opportunités susceptibles de maintenir et de renforcer nos expertises reconnues.

Il était tout aussi essentiel d'être attentifs à l'ensemble des équipes sollicitées pour prendre en compte et en charge l'émergence de compétences nouvelles telles le Règlement Général de Protections des Données, l'expérimentation de la médiation préalable, l'organisation des concours de sapeurs-pompiers pour ne citer que quelques exemples.

Il était évidemment incontournable d'être en cohérence avec nos objectifs de qualité de vie au travail en conjuguant au sein de notre propre structure « *exigence et bienveillance* », la convivialité étant aussi l'une des marques de fabrique reconnue et appréciée tant par les élus que par les agents de notre CDG.

La force de notre CDG s'est aussi de s'appuyer sur une gouvernance en adéquation dans son fonctionnement avec les principes ayant présidé à la constitution de son conseil d'administration, diversité des sensibilités, représentation géographique et démographique équilibrée des territoires.

Un fonctionnement équilibré de nos différentes instances paritaires nécessite d'être exigeant s'agissant de la participation régulière des élus.

Au service de l'ensemble des collectivités breilliennes, notre gouvernance se devait de transcender nos différentes sensibilités. Preuve de cet engagement tenu, l'ensemble des délibérations soumises au conseil depuis juillet 2014 ont reçu l'approbation unanime des membres du bureau, bureau devant lequel toute initiative, évolution de fonctionnement, prise en charge de compétences nouvelles ont été débattues et validées en bureau préalablement à tout engagement.

Le partage des responsabilités au sein de notre exécutif aura été marqué par une assiduité remarquable de ses membres dans un climat de confiance mutuelle dans le cadre de délégations pleines et entières.

Je souhaite à l'occasion de ce dernier conseil adresser des remerciements appuyés, à vous membres du bureau, dont les vice-présidents, pour votre investissement, votre disponibilité, à vous membres du conseil d'administration présents aujourd'hui et qui avez formé l'essentiel du cercle rapproché de la vingtaine d'élus régulièrement présents, occasion de constater nos marges de progrès face à notre difficulté pour mobiliser plus largement nos collègues élus notamment ceux des plus grandes collectivités.

Evoquant à l'instant des marges de progrès s'agissant de la mobilisation sur les sujets RH, je vous renvoie à la lecture d'un document aussi synthétique qu'éclairant analysant pour notre CDG et en référence au SWOT anglais, ses forces, ses faiblesses, les opportunités et les menaces qui peuvent se présenter sur son chemin dans les années qui viennent.

Vous comprendrez aisément qu'au terme de ces six années de mandat particulièrement dense je souhaite renouveler des remerciements appuyés à l'ensemble des agents. Comme dans la relation Maire DGS, DGA, responsables de services, ces relations auront été au quotidien de ma fonction de président plus fréquentes et plus intenses avec les responsables de services, les assistantes dont Laurence Belliti pour qui j'ai une pensée émue, et avec les membres de l'équipe de direction ; Au fil des relations professionnelles des liens d'amitié se sont noués et perdureront au-delà du 18 novembre prochain.

Je suis, comme le Directeur général qui s'est lui-même qualifié de vieil agent de la territoriale, un vieil élu qui s'apprête à mettre un terme à 31 années d'engagement électif dont dix-neuf au sein du CDG 35. J'ai beaucoup appris, connu d'immenses satisfactions tout au long de mes fonctions, d'adjoint, de maire de Thorigné-Fouillard, de vice-président de Rennes Métropole, j'aurai ainsi eu l'occasion de travailler aux côtés d'une

quinzaine de DG différents.

Jamais je n'aurai atteint un niveau de connexion avec un DG comparable à celui vécu avec Jean Paul Huby et ses collaborateurs ici au CDG 35. J'emploie volontairement le terme « connexion » parce que complicité et ou connivence peuvent être connotés négativement. Si je devais employer une autre image, vidéo, je qualifierai la qualité de notre collaboration de « haute définition ».

Ce n'est pas sans une réelle et sincère émotion que je vais clore notre dernier conseil avec ce CA, clôture faite par un président heureux, fier de la qualité de notre travail, des expertises de notre établissement reconnues tant au niveau local, régional que national, confiant en l'avenir du CDG 35 au service duquel je me suis investi avec passion et enthousiasme pendant toutes ces années, serein au regard de la préparation du futur en accompagnement des vice-présidents qui s'apprêtent à se réinvestir aux côtés de Chantal qui prendra le relais le 18 Novembre prochain.

Merci à tous les élus qui ont accepté de poursuivre leur engagement au service du CDG 35, à celles et ceux qui sont candidats à des responsabilités au sein du futur exécutif, pour certains d'entre vous en continuité de leur actuel engagement, Louis, Evelyne.

Merci à vous toutes et tous qui m'avez accompagné dans cette fonction aussi exigeante qu'enrichissante et passionnante de président d'un CDG dont chaque acteur peut être fier.

C'est avec grand plaisir que je reviendrai occasionnellement vous rendre visite en réponse à d'éventuelles sollicitations si je peux modestement apporter ma contribution qu'il s'agisse par exemple de formations ou de jury de concours.

Le marin Finistérien de cœur que je suis aura désormais tout loisir de profiter de la mer ; je souhaite le meilleur pour chacune et chacun et à toi Chantal future capitaine et à ton équipage, bon vent.

LE CALENDRIER DES RÉUNIONS 2020

BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
	<i>Séance d'installation du Conseil d'Administration :</i> Mercredi 18 novembre 2020

INSTANCES CONSULTATIVES

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES	COMITÉ TECHNIQUE	COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES
Mardi 29 septembre 2020	Lundi 7 septembre 2020	Jeudi 24 septembre 2020
Mardi 10 novembre 2020	Lundi 2 novembre 2020	
Mardi 15 décembre 2020	Lundi 14 décembre 2020	Jeudi 10 décembre 2020

COMMISSION DE RÉFORME	COMITÉ MÉDICAL
Jeudi 10 septembre 2020 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 16 et jeudi 17 septembre 2020
Jeudi 1 ^{er} octobre 2020 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 14 et jeudi 15 octobre 2020
Jeudi 12 novembre 2020 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 18 et jeudi 19 novembre 2020
Jeudi 3 décembre 2020 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 16 et jeudi 17 décembre 2020