

Bilan d'activités 2019

SOMMAIRE

L'ACTIVITÉ DES ÉLUS ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

I. LE CONTRAT PRÉVISIONNEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2014-2020 19

1. La mise en œuvre 2018 du C.P.O.M. 19

II. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG 35 30

1. Sa composition au 31 décembre 2019 30
2. Les décisions du Conseil d'Administration en 2019 32
3. Le bilan de l'activité de l'exécutif 34

III. LE MANAGEMENT DES SERVICES ET LES MISSIONS TRANSVERSALES 38

1. La Direction Générale des Services 38
2. Le pilotage de changements organisationnels 39
3. L'implication du CDG 35 sur la Transformation de la Fonction Publique (Loi FPT) 40
4. Les démarches en amont et aval du Forum aux Jacobins, renforçant les relations partenariales du CDG 35..... 42

IV. LE NIVEAU NATIONAL 47

1. La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) 47
2. Le Groupement d'Intérêt Public *(GIP)* Informatique 48
3. L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des CDG 49

V. LES ACTIONS ET COOPÉRATIONS INTER CDG 51

1. Les actions communes des Centres de Gestion bretons 51
2. Journée de présentation ITAS – CDG Lozère 52
3. Les coopérations instituées disposant d'un budget annexe 52

LES SERVICES

STATUTS - RÉMUNÉRATION

La Carrière

I. LES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES 55

II. LES EFFECTIFS CONCERNÉS 56

1. Les effectifs par catégorie et par filière 56
2. Les mouvements *(fonctionnaires stagiaires et titulaires)* 57

III. LES ÉVOLUTIONS STATUTAIRES 58

1. La mise en œuvre du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations *(PPCR)* 58
2. La loi de Transformation de la Fonction Publique 59

IV. L'ACCOMPAGNEMENT STATUTAIRE PERSONNALISE 60

La Retraite

I. LE RÉGIME SPÉCIAL DE RETRAITE 61

II. LE PARTENARIAT CDC - CDG 35 61

1. Les aspects quantitatifs 62
2. Le conseil aux collectivités 62
3. Mission facultative 64

III. LE RÉGIME GÉNÉRAL 65

Les Commissions Administratives Paritaires

I. LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES 66

II. LA COMPOSITION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES 72

1. La composition des C.A.P. au 31 décembre 2019 72

III. LA DISCIPLINE DES FONCTIONNAIRES 75

1. Le conseil aux collectivités 75

2. Le Conseil de Discipline de 1er degré 75

3. Le Conseil de Discipline Régional de Recours *(CDRR)* de Bretagne 76

Les Commissions Consultatives Paritaires

I. LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES 78

II. LA COMPOSITION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES 79

1. La composition des C.C.P. au 31 décembre 2019 79

III. LA DISCIPLINE DES CONTRACTUELS 82

1. Le conseil aux collectivités 82

2. Le Conseil de Discipline 82

Le Comité Technique

I. LES COMITÉS TECHNIQUES LOCAUX 83

1. Collectivités disposant d'un CT local au 31 décembre 2019 (62 CT locaux).... 83

II. LE COMITÉ TECHNIQUE DÉPARTEMENTAL 86

1. Sa composition *(au 31 décembre 2019)* 86

2. Les dossiers abordés lors des séances 87

Le Droit Syndical

I. LES RÉUNIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES 88

II. LE LOCAL SYNDICAL ET LE CONTINGENT DE DROIT SYNDICAL 89

1. Les participations financières 2019 89
2. Les décharges d'activité de service 2019 90
3. Les autorisations spéciales d'absence 2019 « 1h pour 1 000 h » *(pour les collectivités de moins de 50 agents)* 91

Déontologie et Médiation

I. LA DÉONTOLOGIE 94

II. LA MÉDIATION 95

La Rémunération

I. L'ÉVOLUTION CHIFFRÉE 96

II. L'ÉVOLUTION DE LA MISSION 96

III. LA MISSION « ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI » 98

IV. LES MISSIONS FACULTATIVES : MASSE SALARIALE - RÉGIME INDEMNITAIRE - TRANSFERT DE PERSONNEL 99

Les dossiers essentiels du service Statuts - Rémunération 101

CONDITIONS DE TRAVAIL

La Médecine Préventive

I. LE SUIVI MÉDICAL 105

1. Le nombre de collectivités adhérentes et d'agents à suivre 105
2. Les nouvelles modalités de fonctionnement de l'activité médecine préventive 106
3. Le suivi médical 107
4. Les examens complémentaires prescrits et réalisés 108
5. Les conclusions médicales 109
6. Les instances médicales 111
7. Les actions de maintien dans l'emploi 111
8. Un rôle de conseil à l'employeur 112

La Prévention des Risques Professionnels

I. LES RÉSEAUX ET TRAVAUX COLLABORATIFS 114

1. L'animation du réseau des assistants de prévention et élus référents 114
2. L'animation du réseau des DRH 115
3. L'animation du réseau des secrétaires des CHSCT 115
4. Le réseau des conseillers en prévention du CDG et des grandes CDG et des grandes collectivités d'Ille-et-Vilaine 116
5. Le réseau des conseillers en prévention des CDG Grand-Ouest 116

II. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL 116

1. Les CHSCT locaux 116
2. La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail départementale 117
3. Le Comité Technique départemental 118

III. LES ENCOURAGEMENTS AUX BONNES PRATIQUES - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS 119

IV. L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS 119

1. Les interventions en collectivités 119

2. Les éléments marquants 120

V. LES ACTIONS DE CONSEIL 121

1. Les actions de sensibilisation du personnel 121

2. Les interventions sur site 121

VI. LA MISSION D'INSPECTION DANS LES COLLECTIVITÉS 122

1. Les conventionnements 122

2. La mise en œuvre opérationnelle des interventions sur site 122

Les instances consultatives

I. LES COMMISSIONS DE RÉFORME 124

1. La répartition par collectivité 124

2. La professionnalisation des représentants 129

II. LE COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL 130

1. La répartition par collectivité 130

2. La nature des demandes 131

3. Les demandes d'expertises 134

4. Les recours au comité médical supérieur 134

Le Contrat d'Assurance des Risques Statutaires

I. LE CONTRAT 2016-2019 135

1. Le contrat actuel 2016-2019 135

2. Le nombre d'adhésions 135

II. LA PROCEDURE DE CONSULTATION 138
III. LA GESTION QUOTIDIENNE DU CONTRAT 138
1. Le partenariat avec Sofaxis 138
2. Les prestations 139
3. Les services d'aide à la maîtrise de l'absentéisme 141
4. L'absentéisme en 2019 142
Les dossiers essentiels du service Conditions de Travail 147

MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES

I. ASSURER LA TRANSPARENCE ET L'ÉQUILIBRE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI 149
1. Diffuser les offres d'emploi des collectivités 149
2. Connaître l'emploi territorial 153
3. Participer aux actions relatives à la concertation avec les collectivités 158
4. Programme d'actions concourant à améliorer l'attractivité des métiers territoriaux 159
II. PROPOSER AUX COLLECTIVITÉS DES ACCOMPAGNEMENTS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT 164
1. La mise à disposition de compétences temporaires 164
2. Les interventions de conseil en recrutement 173
3. La mise en relation 174
III. DÉVELOPPER LA PÉPINIÈRE DE CANDIDATS À LA FPT 175
1. Informer sur les métiers de la FPT 175
2. Repérer les candidats et les aider dans leur démarche 179
3. Former et professionnaliser les candidats et agents 183
4. Accompagner les parcours professionnels 194
Les données essentielles du service Mobilité - Emploi - Compétences 199

CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

I. L'ACTIVITÉ DE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS 204

II. L'ACTIVITE « CONSEIL EN ORGANISATION ET GRH » 206

1. Les accompagnements menés en 2019 206
2. Le développement des nouvelles formes d'intervention 207

III. L'ACTIVITÉ « COACHING ET ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL » 207

1. Accompagnement managérial 207
2. Coaching 208

IV. L'ACTIVITÉ « QUALITE DE VIE AU TRAVAIL » 208

1. Interventions en Qualité de Vie au Travail (QVT) 208
2. Dispositif d'Aide aux Agents en Difficultés (DAAD) 209

V. L'ACTIVITÉ « ADMINISTRATION NUMERIQUE » 210

1. Interventions en Administration numérique 210
2. Mise en conformité au Règlement Général à la Protection des Données (RGPD) 211

VI. LES MISSIONS ET PROJETS CONFIÉS AU SERVICE 212

1. Organisation d'évènements 212
2. Développement de partenariats via les réseaux professionnels 213
3. Accompagnement de projets internes et actions transversales 213

VII. LES PERSPECTIVES D'ACTIVITES 215

1. Conseils en organisation et GRH 215
2. Coaching et management 216
3. Qualité de Vie au Travail 216
4. Administration numérique 217

Les données essentielles du service Conseil et Développement 219

CONCOURS - EXAMENS

I. LE PILOTAGE DE LA COOPÉRATION INTERRÉGIONALE CONCOURS GRAND-OUEST INTÉGRÉE 221

1. Le fonctionnement des instances de la coopération concours Grand-Ouest 221

2. Le financement de la coopération concours Grand-Ouest intégrée 221

II. LA COOPÉRATION RÉGIONALE 222

1. Les réunions de pilotage de la coopération régionale 222

2. Le financement de la coopération régionale 223

III. L'ORGANISATION DES OPÉRATIONS DANS LE CADRE DE LA PROGRAMMATION RÉGIONALE OU INTERRÉGIONALE 224

1. Les opérations de concours ou d'examens confiées au CDG 35 dans le cadre des Coopérations Régionale et Grand-Ouest 224

2. Les opérations de concours ou d'examens transférés dans le cadre de la coopération concours Grand-Ouest intégrée 226

IV. LES ASPECTS TRANSVERSAUX D'ORGANISATION 229

1. Les indicateurs d'activité 229

2. Participation toujours accrue du CDG 35 à la coopération nationale Concours .. 229

3. Partenariat avec d'autres établissements publics pour l'organisation d'opérations de concours ou d'examens professionnels 231

Les données essentielles du service Concours - Examens 232

RESSOURCES

Les Ressources Humaines - La Documentation

I. LES RESSOURCES HUMAINES 235

1. L'organisation de l'activité Ressources humaines 235
2. L'organisation générale et les effectifs 235
3. La mobilité 236
4. Le recrutement 237
5. La formation 238
6. Les entretiens professionnels et gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences 239
7. La rémunération et les avantages sociaux 239
8. Les conditions de travail 241
9. Les relations sociales 245

L'Information - La Communication

I. LA COMMUNICATION EN INTERNE 246

1. La circulation de l'information en interne 246
2. Les événements internes 246

II. VALORISER MISSIONS ET ACTIVITÉS DU CDG 247

1. Actions Personnel 247
2. Les e-lettres et l'envoi du mois 247
3. Les supports de communication institutionnels 248

III. LA DOCUMENTATION INTERNE 254

L'Accueil - La Logistique

I. L'ACCUEIL - LE STANDARD 255

1. L'accueil physique 255
2. L'accueil téléphonique 256
3. Le courrier 257

II. LES FONCTIONS SUPPORT 258

1. Les écogestes 258

III. LA LOGISTIQUE 260

1. L'utilisation des salles 260
2. Le suivi des contrats et marchés publics 261
3. Les travaux de bâtiment 262
4. Les véhicules 263
5. La reprographie 265
6. Les archives 265
7. Sécurité incendie du CDG 35 et de la copropriété 266

Les Systèmes d'Information internes du CDG 35

I. L'ACTIVITE IT : TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION 269

1. Evolutions 270
2. La gestion du parc 271
3. L'assistance 273
4. Statistiques 274

II. LES APPLICATIONS DU SYSTÈME D'INFORMATION 276
1. Urbanisme du SI 276
2. Projet « Santé au Travail » 276
3. Liste de logiciels recommandés 276
4. SLACK 276
5. Gestion de la base GIP Contacts (ex GO+) 277
III. DIFFUSION NUMERIQUE 278
1. Évolutions du portail 278
2. La diffusion des ressources documentaires 279
3. Les référents numériques 280
IV. PROTECTION DES DONNÉES 280
1. Actions engagées 280
2. Formation et veille 281
3. Groupe de travail dans le cadre du RGPD 281

Les Finances - Les Marchés Publics

I. LE BUDGET PRINCIPAL 283
1. Le compte administratif 2019 283
2. Le budget primitif 2020 286
3. L'épargne 289
4. La dette 289
II. LE BUDGET ANNEXE COOPÉRATION CONCOURS GRAND-OUEST INTÉGRÉE ... 290
1. Le compte administratif 2019 290
2. Le budget primitif 2020 291
III. LE BUDGET ANNEXE COOPÉRATION CONCOURS RÉGIONALE 292
1. Le compte administratif 2019 292
2. Le budget primitif 2020 292

IV. LA COMPTABILITÉ RÉGLEMENTAIRE 293

V. LES MARCHÉS PUBLICS 294

Les données essentielles du service Ressources 297

L'ACTIVITÉ DES ÉLUS

ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

I. LE CONTRAT PRÉVISIONNEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2014 - 2020

1. *La mise en œuvre 2019 du C.P.O.M.*

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

Tableau synoptique de mise en œuvre du CPOM 2014 – 2020
***Le partage de solutions RH* : 4 axes, 20 objectifs, 120 actions**

Formalisation au 31 mai 2019 : non engagé / amorcé / en cours / réalisé / en panne

Actions reconduites dans les mêmes conditions | Actions poursuivies avec inflexions ou approfondissements | Nouvelles actions, initiatives de l'année

Axe A. Contribuer à la modernisation du service public local			
A.1 – Soutenir les gestionnaires de personnel dans la maîtrise des coûts de fonctionnement		**Directeur référent**	**Commentaires**
	Intégrer l'approche des impacts financiers dans les conseils statutaires (*maîtrise masse salariale, harmonisation régime indemnitaire…)* en particulier suite aux fusions	JMP	Mission RIFSEEP intégrée dans des accompagnements plus complets, annualisation, autorisations d'absence. Missions SSR / SCD.
	Poursuivre le déploiement de nouvelles « Solutions RH » combinant statut et bon fonctionnement local *(dossier adm de l'agent, règlement intérieur…)* soit dans un contexte global, soit lors de demandes spécifiques	JMP	Missions règlements intérieurs seules ou à l'occasion de fusions, transferts … et/ou en collaboration inter-service (SSR-SCD), intégration de la pré-réforme Temps de travail
	Approfondir l'approche financière lors des préconisations d'organisation dans une logique d'efficience en intégrant des méthodes de pilotage et d'évaluation par objectifs	JPH	Estimations financières lors de l'étude de scénarios organisationnels. Conseil en matière de pilotage de projet d'administration.
	Expérimenter des méthodologies d'accompagnement liant contrôle de gestion, comptabilité analytique, bilan RH et diagnostic organisationnel ; organiser des échanges sur cette thématique avec les CDG bretons (pilotage régional)	JPH	Approche analytique dans le cadre de projets de mutualisations (répartition des coûts). Poursuite des travaux en commun avec le réseau des consultants des CDG Bretons (expérimentations et partage d'outils)

A.2 – Favoriser la pertinence de l'organisation des collectivités publiques		**Directeur référent**	**Commentaires**
	Valoriser le rôle clé du CDG pour la mutualisation des RH auprès des Parlementaires et des EPCI du 35 (suite réunion du 11 juin 2018 et contexte de réforme fonction publique)	JPH	Réception Emilie Chalas au Village le 18 mars Accueil Olivier DUSSOPT les 18 et 19 mars Audition de JJB par Charlotte Lecoq sur la Santé au travail le 5 juin à Paris
	Soutenir les actions de **mobilité inter-fonction publique** *(plateforme mobilitest, stage dating, carrefour mobilité)*	LZ	Carrefour des mobilités le 19 mars aux Jacobins
	Contribuer aux travaux inter FP sur la médecine préventive et à l'étude de faisabilité des services départementaux de santé au travail coordonnée par le CDG 29	JMP	Nouveau chantier lancé par Préfète de Région le 20/12/18 au Comité des employeurs publics **Fonctionnement instances médicales :** RDV Secrétaire général de la préfecture le 15/03/19 et le 15/04/19 Attente des ordonnances et de la réunion des employeurs publics à la préfecture (reportée)
	Renouveler le cadre du socle commun et obtenir la ré-adhésion des 10 grandes collectivités du 35 *(7 coll + 3 CCAS)*	LZ	Grandes coll invitées à la CCI le 28 juin sur la crise du recrutement public Travaux sur le processus et le contenu de la nouvelle convention d'adhésion + bilan financier

	Organiser le concours de Lieutenant SP pour la Direction de la Sécurité Civile et le valoriser sur d'éventuels autres concours pour diverses administrations	LZ	500 postes ouverts / estimation de 3000 inscrits. Epreuves écrites le 17 octobre Besoin d'adapter nos pratiques : *correction dématérialisée des copies, centres d'écrits en Corse et Outre-Mer et possibilité d'entretien en visioconférence pour les ultramarins qui en font la demande.* CDG 35 en phase d'expérimentation avec la DGSCGC avant d'étendre sur d'autres opérations : réunion le 12 juin à Paris avec la DGSCGC pour étudier le calendrier 2020.

A.3 - Soulager les collectivités par la dématérialisation et la simplification des actes		**Directeur référent**	**Commentaires**
	Contribuer à l'alimentation de PRORISQ désormais obligatoire pour bénéficier des financements FNP	JMP	**Mise en œuvre alimentation par données assurancielles :** Contact pris avec le FNP pour connexion collectivités
	Redéploiement de la mission d'accompagnement de la modernisation des systèmes d'information et de la dématérialisation, notamment adaptée à l'évolution des SIRH *(outils de pilotage et de contrôle de gestion)*	JPH	Missions de diagnostic des systèmes d'information, organisation de services informatiques, accompagnement à l'évolution des pratiques du numérique et dématérialisation. Veille sur les outils GPEEC et pilotage de projets. Nombreuses adhésions à la mission de DPD mutualisé.
	Relance du partenariat avec Mégalis Bretagne pour des conseils de proximité *(dont mise en conformité au RGPD)*	JPH	Partenariat avec Mégalis actif sur la mission RGPD et accompagnement des collectivités dans leurs projets numériques
	Dématérialiser la gestion des commissions administratives paritaires et du comité technique départemental suite au renouvellement des représentants du personnel	JMP	Fourniture de PC portables aux représentants du personnel le 3 septembre

A.4 – Optimiser la gestion collective de la fonction publique territoriale en Bretagne		**Directeur référent**	**Commentaires**
	S'impliquer en tant que coordonnateur régional dans la dynamique initiée en Bretagne en matière de gestion des emplois et des compétences *(prépa et suites Forum à Rennes)*	LZ	Pilotage d'une réflexion sur l'attractivité de la FPT et de la promotion des SMT = Dossier prêt à être lancé en janvier 2020 (cahier des charges)
	Participer activement aux travaux de l'observatoire de l'emploi territorial inter CDG et au réseau RH régional	LZ	Participation à la synthèse régionale des BS Bilan FEEPL et actions 2019 définies le 09/05 en groupe GPEEC régional
	Assurer la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi en veillant à la coordination interservice et interCDG (nouveau pilotage régional)	LZ	Mise à jour de la délibération fixant les règles de gestion des FMPE en cours Actualisation de la convention et du RI des FMPE : dynamique régionale à relancer suite Loi TFP
	Piloter les coopérations concours avec une attention particulière aux questions financières	LZ	Budgets annexes régional et interrégional 2019 adoptés (réunion du 22 mai et du 7 juin)
	Participer aux travaux sur les innovations managériales portés par le SGAR et par l'IEP	LZ	Réunions IEP : 25/04 19/06 et 17 /10 SGAR : 11/06 + 11/10 sur Maisons France Service

A.5 – Rationaliser le fonctionnement des CDG		**Directeur référent**	**Commentaires**
	Contribuer à la mise en œuvre du schéma de mutualisation entre les CDG bretons *(table de mixage, 26 sous thématiques)* notamment sur les fonctions supports *(formations, achats, rapprochement des compta et tarifs, rel^{ns} institutionnelles…)*	JPH	**Rédaction de notes documentaires :** Fiche déroulement de carrière : PPR, dispo Collection fiches indisponibilité physique : rédaction fiche relative au CITIS. Proposition du guide « *Accompagner les évènements critiques dans le milieu professionnel* » RH : réunions régulières (mai 2019 à Quimper) : échanges de pratiques, partage de documents, MAJ indicat GPEC, orga formations communes Assurance : groupement de commandes en cours (chef de file : 35) Mutualisation rég^{ale} : relance travaux Présidents (28/10) et Directeurs (14/11) suite Loi TFP
	Poursuivre les mutualisations et les divers échanges d'informations sur les concours sur le plan national en tirant parti de la présidence de la Com° Concours de l'ANDCDG	JPH	Organisation des commissions concours ANDCDG (22/03, 21/06 et 9/12) et FNCDG (22/01, 26/06 et 04/10) et pilotage avec le CDG69 du GT « RGPD concours »

	Contribuer au lancement des travaux du GIP informatique des CDG pour pérenniser les applications utilisées (GO+, Concours Alliance, portail emploi-territorial.fr) et coordonner la prise en charge de divers besoins	LZ	Suites Pilotage d'un GT par LZ sur les évolutions logicielles des concours : Préconisations d'une future base de données / portail national au CA du GIP le 23 mai Nouveau chantier numéro unique d'inscription suite Loi TFP Suivi des autres GT. RGPD : travaux menés / solution logicielle partagée Présentation MTP CDG88 le 29/3 / CDG62 le 6/6 + à tous les CDG le 19/6
	Veiller aux suites données par le GIP aux applications GO+ dans le cadre de la mise à disposition des agents concernés	JPH	Nouveau plan de charge sous l'autorité du Directeur du GIP
	Participer activement aux travaux de la Fédération Nationale des CDG et de l'ANDCDG	JPH – LZ JMP	**Participer aux travaux des commissions de l'ANDCDG : « statuts » :** 5/04/19 ; 12/06/19 **« santé et sécurité » :** 11/04/19 **et « Action sociale, protection sociale et assurance statutaire » :** 17/05/19 **Conseil en organisation : 18/10** **Participer aux travaux de la FNDCDG** : Commission santé sécurité : 08/02/19 CNET : 27/03/19 Commission Carrière : 29/03/19

Axe B. Accompagner les employeurs territoriaux dans leurs responsabilités pour la qualité de vie au travail

B.1 – Encourager l'expérimentation et les échanges de bonnes pratiques des décideurs locaux		Directeur référent	Commentaires
	Poursuivre des actions de sensibilisation aux responsabilités sociales de l'employeur à travers l'organisation de rencontres thématiques, colloques …	JMP	Réunion Invalidité : 4/03/19 Actualités statutaires : 6/06/19 Conférences Cpam et Carsat : 26/09/19 Rencontres « Accompagner les évènements critiques dans le milieu professionnel » et diffusion du guide : 5 rencontres en mars et avril
	Animer des ateliers ou groupes de travail dans le domaine de l'organisation, du management et de la rémunération *(suite RIFSEEP et reconfigurations notamment)*	JPH	Ateliers du Management 1ère et 2ème vague, soit 32 sessions (8 groupes sur 4 thématiques) regroupant 130 participants. Poursuite engagée : échanges de pratiques des DGS, ateliers intelligence collective
	Tirer parti du Forum 2019 pour tenter de décloisonner les politiques de recrutement des grandes collectivités, en particulier sur le bassin de Rennes	LZ	Grandes coll invitées à la CCI le 28 juin sur la crise du recrutement public, intervention LZ au colloque ANDRH aux Champs libres => projet
	Engager un repérage des bonnes pratiques RH grâce aux rapports CT et aux missions Orga en renseignant la GRC	JMP	Réflexions sur la capitalisation de certaines informations issues du CT ; Projets de « benchmark » au niveau Breton. Etudes comparatives menées sur : le temps de travail, l'organisation des services informatiques.

B.2 - Aider les collectivités à mieux exercer leur responsabilité sociale		Directeur référent	Commentaires
	Optimiser la couverture médicale du 35 et la périodicité des visites en expérimentant la complémentarité médecin / infirmier (mise en œuvre d'un nouveau protocole de RDV)	JMP	**Répondre aux conventionnements signés avec les collectivités pour la couverture médicale de leurs agents :** Nb entretiens en santé au travail et visites médicales au 31/08/19 : 2 569 **Poursuivre la réflexion sur le regroupement des centres de visite pour vérifier la conformité avec les besoins futurs :** envoi questionnaire conformité début mai – démarrage des interventions sur site mi-mai : au 31/05/19 : nb interventions sur 62 centres de visites

			Réunion de travail interne le 06/09/19 : rechercher de nouveaux lieux d'accueil pour les centres non conformes à notre cahier des charges **Mettre en œuvre le nouveau logiciel de santé au travail dans un cadre harmonisé :** Analyse processus de fonctionnement de janvier à mars : 4 ateliers Vérification paramétrage début avril : 1 atelier Analyse périmètre de reprise en mai : 2 ateliers Recettes provisoires en juin : 2 ateliers Exécution plans tests en septembre
	Garantir le fonctionnement des instances médicales pour l'ensemble des collectivités du département malgré la complexité du contexte	JMP	**Organisation et animation des réunions du comité médical dépal et des commissions de réforme selon les calendriers :** **Séances commissions de réforme :** collectivités adhérentes (3 séances – celle de mars annulée faute de participation des médecins agréés) ; collectivités affiliées (4 séances) **Séances comité médical dépal :** 9 séances **Organiser une réunion d'accueil des nouveaux représentants des commissions de réforme :** Nouvelle composition pour la représentation des collectivités affiliées, ainsi que pour les collectivités adhérentes : attente composition du SDIS PATS Rencontre thématique d'accueil du 27/06/19 **Instruire avec rigueur les dossiers soumis aux instances médicales et assurer le suivi des dossiers en relançant les collectivités :** **Commission de réforme :** 274 saisines au 30/09/19 **Comité médical :** 894 dossiers au 30/09/19
	Aider les collectivités à faire face aux absences et préparer la relance d'un nouveau contrat d'assurance des risques statutaires *(contrat collectif pour le CDG 35 et les collectivités)*	JMP	**Mener la procédure de marché public pour le renouvellement du contrat d'assurance des risques statutaires :** Finalisation recueil des mandatements des collectivités en janvier : environ 400 collectivités dont une trentaine de nouvelles collectivités Rapport d'audit en février / Publicité marché en mars / Finalisation DCE début avril / Envoi DCE aux candidats sélectionnés mi-avril / Réponses aux questions complémentaires des candidats jusqu'à fin mai / Auditions en juin : CAO fin juin/Attribution du marché en juillet/Rencontre thématique de présentation du contrat le 03/09/19/ Retour intentions d'adhésion pour le 31/10/19/ Rédaction dispositions contractuelles en cours **Assurer la gestion du contrat groupe d'assurance des risques statutaires** *(indemnisations, services annexes, promotion du contrat et gestion des adhésions)* **:** Traitement des demandes d'indemnisations et frais médicaux Nb d'adhésion en 2019 : 3 Réunion de Copil avec le courtier le 24/04/19 Réunion de gestion avec le courtier le 26/04/19 **Assurer le suivi et les relances des collectivités pour les déclarations des bases d'assurance pour répondre à nos obligations contractuelles avec SOFAXIS :** Gestion déclarations pour calcul prime d'assurance envoi et relances. Opération collecte frais de gestion.
	Diversifier les modalités d'aide aux bénéficiaires de la cellule de reclassement grâce à la pérennisation du dispositif d'aide aux agents en difficulté et aux pistes du conseil en mobilité (actions en amont et en aval)	JMP	Distinction des bénéficiaires de la Cellule de reclassement et de ceux du dispositif de la PPR : Adoption d'une convention pour les agents PPR
	Sensibiliser les collectivités aux enjeux médico-sociaux en maintenant une veille sur le rôle du CDG en matière de protection sociale complémentaire.	JMP	Veille active : Ordonnances à venir Sujet pour prochain mandat

B.3 – Prévenir les difficultés par une approche méthodique de la GRH		Directeur référent	Commentaires
	Répondre aux sollicitations en hygiène et sécurité dans des délais raisonnables grâce à des techniciens en renfort *(démarches d'évaluation des risques professionnels et missions d'inspection)*	JMP	**Poursuivre la communication sur les prestations du service :** Articles pour action personnel : 3 (parution février 2019), 1 (parution juin 2019), 1 (parution octobre 2019), focus contrat assurance en septembre **Assister techniquement et juridiquement les collectivités :** Réponses aux collectivités **Assurer l'animation de réseaux (assistants de prévention, RRH, secrétaires des CHSCT) :** Recensement des désignations secrétaires et secrétaires administratifs des CHSCT locaux : relance en mai. Réunion réseau le 28/06/19. Création d'une collection fiches avec les membres du réseau (2 fiches). **Réaliser les missions d'inspection en suivant le nouveau protocole établi avec les actions de suivi pour favoriser la mise en place d'actions après la restitution du rapport – présentation des synthèses en CHSCT :** Interventions mission d'inspection : 16 coll au 31/08/19. **Elaborer des documents uniques d'éval° des risques professionnels – réaliser un état des lieux de la mise en place des DU – proposer des accompagnements pour le suivi :** Interventions mission document unique : 17 coll au 31/08/19. **Réfléchir à une méthode de réalisation des études de poste dans un cadre harmonisé** (recueil informations, RDV sur site, mode rédactionnel, restitution de l'étude, suivi des préconisations) **:** Interventions études de poste : 8 agents au 31/08/19 **Répondre aux demandes de conseil en prévention :** Conseil en aménagement : 3 coll au 31/08/19 Actions de sensibilisation : 1 coll au 31/08/19 **Organiser le recueil des données relatives aux accidents et maladies professionnelles : alimenter la base de données Prorisq – accompagner les collectivités dans l'utilisation de Prorisq :** Contact pris avec le FNP – pour connexion collectivités
	Accentuer la production d'outils de management et de méthodologies d'organisation pour les interventions de conseil et pour diffusion aux collectivités	JPH	Refonte de la documentation en ligne en cours. Regroupements d'outils sous forme de guides (organisation et pilotage des services municipaux ; les outils clé de l'organisation…) pour publication 2019 Guide publié en juin : « Accompagner les évènements critiques » Rencontre du 5/11 sur le télétravail
	Développer les missions d'accompagnement individuel et collectif tels que la médiation-conciliation, les diagnostics relationnels et l'accompagnement managérial (MDS)	JPH	Missions de médiation régulières, accompagnement de collectifs en tension, démarches de sensibilisation RPS et amélioration de la Qualité de Vie au Travail ; développement de l'accompagnement managérial, missions de coaching dernier trimestre 2019. Outillage via des questionnaires relatifs aux comportements professionnels.
	Assurer le conseil relatif au droit disciplinaire et le secrétariat des instances disciplinaires	JMP	Nombreux conseils auprès de l'ensemble des collectivités et tous statuts confondus
	Assurer les fonctions nouvelles de référent déontologique en lien avec les CDG bretons (pilotage 35)	JMP	Réunion des référents déontologues bretons 2e semestre
	Expérimenter la Médiation Préalable Obligatoire en lien avec le Tribunal Adm et autres CDG		Réunion des médiateurs du Grand Ouest : 22/03/19 / Réalisations des 3 types de médiation

B.4 – Favoriser des accords entre partenaires sociaux pour la réussite des changements		Directeur référent	Commentaires
	Maintenir une veille sur la faisabilité d'une mutualisation départementale du droit syndical convention entre le CDG et les organisations syndicales ?)	JMP	Echange sur les protocoles de droit syndical, l'harmonisation des pratiques des CDG bretons
	Entretenir nos relations avec l'AMIV et l'ARIC pour que ces structures d'élus conservent une vigilance sur les enjeux de Ressources Humaines et nous y associent	JMP	Implication commune dans le FEEPL Lancement d'une réflexion sur les outils des Maires qui seront élus en mars 2020 Accueil réunion régionale Décryptage Loi TFP en partenariat AMF et CNFPT les 13 et 25 / 9
	Refondre les critères de subventions aux organisations syndicales en tenant compte des récentes jurisprudences et en louant des locaux ad hoc	JMP	Nouveaux accords formalisés (protocole + subvention) mais veille sur les conditions d'application
	Entretenir le dialogue social par une gestion fine des droits syndicaux *(décharges et ASA)* et une rencontre annuelle de chaque organisation représentative	JPH – LZ JMP	Réunion post-élections professionnelles : 1/03/19, formation en interne des coordonnateurs d'instances (05/02/19)
	Lancer les Commissions Consultatives Paritaires (pour les contractuels)		Formation des membres des instances : initiation statuts-CAP (08/02), CT (25/02), CCP (28/02)
	Accompagner la mise en place des CHSCT		**Assister les collectivités dans la mise en place de leur CHSCT local :** Rencontre thématique « Fonctionnement et compétences » du 05/04/19 **Formation des représentants des CHSCT locaux** : partenariat avec le CNFPT – rencontre de coordination avec les CDG bretons le 02/05/19, rencontre avec l'antenne départementale du CNFPT le 15/05/19, recensement des demandes des collectivités et prises de contact par le CNFPT, 1ère session en juin, signature convention de partenariat en juillet, réunion des formateurs CDG bretons le 08/07/19, 4 sessions de formation de 5 jours réalisées et 1 session de 3 j au 30/09/19
	Favoriser le bon fonctionnement de la commission ad-hoc CHSCT issue du CT départemental	JMP	**Mettre en place la nouvelle commission** *(réunion d'accueil des nouveaux représentants)* **:** Désignation des membres, manque désignation pour 2 représentants des collectivités Formation des membres (3 j) : 1ère journée le 20/09/19 **Organiser et animer les réunions de la commission santé sécurité et conditions de travail départementale :** Réunion d'installation le 14/06/19 **Mettre en œuvre les orientations définies par la CSSCDT :** A définir avec les membres
	Se mobiliser sur les questions du handicap (Obtenir la conclusion de la 3ème convention FIPH et en étudier les suites potentielles (4ème convention ou autres modalités)	LZ - JMP	**Obtenir la conclusion de la 3ème convention :** Réponse aux demandes complémentaires du FIPHFP, accord du financement pour 3ème année de la convention (2018) **Etudier la faisabilité d'une nouvelle convention de partenariat avec le FIPHFP**
B.5 – Veiller aux conditions de travail au CDG 35		**Directeur référent**	**Commentaires**
	Poursuivre la mise en œuvre du Plan d'actions du projet « Attentifs au travail » favorisant la qualité de vie au travail *(propositions des 4 groupes de travail + formation management + actions sur la santé…)*	LZ	Finalisation des réunions des 4 GT Production d'une synthèse des travaux et mise en place d'un plan d'actions en cours Communication aux agents le 27/06 Affiche « Printemps d'attentifs au travail » Réalisation des formations Management (phase 1) : bilan et prépa d'un séminaire pour janvier 2020 Finalisation Guide d'accueil et ré-accueil Nouveau format de réunions courtes proposées : « Parenthèses » sur *présentation du DU, LOI TFP, échanges sur les réseaux sociaux*

	Renforcer la prévention les risques propres au CDG 35 : • adoption et mise en œuvre du Document Unique • formation aux premiers secours • accompagnement des agents rencontrant des difficultés	LZ	Adoption du Document unique ; DU : avis favorable en CT le 8/04 ; Adoption en CA le 29/05 Déploiement des actions ciblées Désignation de l'assistante de prévention Accompagnement des demandes individuelles notamment liées à l'aménagement des bureaux et au matériel Formation SST animée par un formateur interne Habilitation pour formations internes obtenue
			Etudes en cours sur le recours à des acteurs externes pour accompagner les agents, en particulier ceux plus exposés à la souffrance au travail (psychologues, médecins…)
	Relancer l'Instance du Personnel, notamment pour disposer d'un lieu légitimé de concertation sur les évolutions de règles RH suite aux prop° d'Attentifs au travail	LZ	Elections le 08/03 Séance d'installation le 14/05
			Séance plénière le 24 octobre
	Poursuivre la mise en cohérence du système d'informations et faire évoluer les outils informatiques	LZ	Préparation du déploiement du logiciel Préventiel (interfaçage, données, paramétrage) Travaux concernant l'IT (passage windows 10, installation nouveaux PC, révision des contrats téléphonie fixe et mobile, préparation déplacement salle serveur…)
	Entretenir l'ambiance et l'appartenance au siège par des événements de com interne	JPH - LZ	Vœux du personnel en janvier 2019 Fête du Village le 27/06 Jeu de l'été
			Préparation de l'Arbre de Noël, du cadeau du personnel et des vœux 2020
	Adapter les effectifs au plan de charge	LZ	Procédures de recrutement / remplacement si besoin
	Suivre les dossiers de copropriété dans le souci d'amélioration des fonctionnalités du Village	JPH	Réunion technique copro en avril / AG le 19/06 Suivi des décisions de l'AG (sécurisation du parking notamment)
	Veiller à la bonne exécution des marchés de restauration et d'entretien des locaux *(groupements de commande)*	LZ	Lancement du nouveau marché en janvier Réunion de suivi en mai AG de l'indivision le 19/06 Démarche « *Mon restau responsable* » : réunion de lancement en septembre, 1ères actions en octobre
	Optimiser la gestion des salles en utilisant au mieux les locaux loués au VDC2	LZ	
	Veille sur la relance du chantier VDC3	LZ	Lancement des travaux annoncé pour fin déc 2019 - Réunion préparatoire le 7/06 et en septembre

Axe C. Encourager l'évolution des parcours dans la FPT

C.1 – Amener des talents vers l'emploi public local		Directeur référent	Commentaires
	Accentuer le captage de candidatures par une valorisation du rôle tremplin du CDG (évolution page d'accueil, sourcing sur réseaux sociaux, pré-qualification de CV,…)	LZ	Pilote d'un groupe régional sur l'attractivité (réunion le 30/04 et 13/06). Réflexion sur l'acquisition d'options payantes pour augmenter le sourcing. Mise en ligne au 1/ 10 des job-boards Linkedin / Indeed
	Poursuivre les actions de promotion de la FPT en particulier vers les publics concernés par les métiers en tension de recrutement	LZ	Participation à des actions de promotion et/ou de recrutement « innovantes » (Job In star, escape game, stade de l'emploi)
	Mettre en œuvre le plan d'actions interrégional de concours 2019 *(organisation des opérations planifiées)*	LZ	Opérations en cours- Réunion au CDG 35 le 22 mai 2019. Validation du CA du BAI 2018 et du BP BAI 2019.
	Organiser les opérations de concours de compétence CDG dans le cadre de la programmation régionale 2019	LZ	Pilotage de coopé régionale en 2019 par CDG 35. Réunion régionale du 7 juin 2019 au CDG 35 Validation du CA du BAR 2018 et du BP BAR 2019
	Valoriser les atouts du portail de l'emploi *(accroître la notoriété du site pour les gestionnaires et les candidats)* dans le cadre de son interconnexion avec la nouvelle Bourse interFP	LZ	Atelier avec les gestionnaires du portail le 15/5 Ralliement progressif de 40 CDG anciennement sur *Cap territorial* vers *emploi territorial.fr* qui publie les offres sur ***Place de l'emploi public***
C.2 – Stimuler des passerelles de mobilité entre collectivités et des capacités d'accueil de stagiaires		**Directeur référent**	**Commentaires**
	Proposer des aménagements de poste, faciliter la mobilité et le reclassement des personnes ayant des difficultés à poursuivre leur activité professionnelle	JMP	Cf interventions conseils prévention
	Sensibiliser les collectivités à l'intégration de TH par diverses démarches dont des conseils sur site lors de rendez-vous approfondis et de l'aide au recrutement	LZ	Qualification de candidats TH
	Accompagner les collectivités dans leurs démarches d'intégration de personnes reconnues TH	LZ	
	Prendre en charge la gratification des stagiaires des Licences Professionnelles	LZ	3 collectivités concernées pour l'année 2018/2019
	Promouvoir le recrutement d'apprentis RQTH	LZ	Recrutement d'un chargé de développement « apprentissage » en attente / arbitrage FIPHFP

C.3 – Faciliter les mobilités par des outils de valorisation des savoir-faire territoriaux		Directeur référent	Commentaires
	Promouvoir le conseil en mobilité dans différents contextes *(baisse de motivation, perte de confiance avec élus, moindres capacités physiques)*	LZ	Réalisation d'un atelier à destination des agents en recherche de mobilité (11 octobre)
	Poursuivre le développement des bilans de compétences et des bilans professionnels en adaptant les conseils au compte personnel d'activités	LZ	Préparation d'une offre de Conseil en Parcours professionnel en cours
	Expérimenter de nouveaux dispositifs d'accompagnement des agents en inter-service, *(remobilisation, nouveau positionnement de cadre…) notamment le coaching*	LZ	Formation de 2 coach externes, mise en place des missions à partir de septembre en coordination SMEC / SCD
	Développer les accompagnements des collectivités à la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences	JPH	Missions d'accompagnement, échanges réguliers avec les collectivités demandeuses, veille prospective sur les outils ; projet d'acquisition d'outil numérique en cours d'étude
	Poursuivre les réflexions sur la fidélisation des agents temporaires ayant bénéficié d'une préparation à l'emploi *(analyse juridique du dédit formation et autres pistes)*	LZ	Réflexion sur mesures de protection du service (prop° au bureau de juin), Cabinet d'avocat missionné : plan d'actions décliné et adoption de mesures par le Conseil d'Adm en décembre

C.4 – Susciter des vocations territoriales par des voies d'accès et des partenaires diversifiés		Directeur référent	Commentaires
	Intégrer les étudiants issus de la 5ème promotion AMEEP et en lancer une 6ème (réponse MFR au marché public)	LZ	3/5 : Intégration de 10 stagiaires sur 13 au sein des MTP / Lancement 6e promotion pour 13
	Faire connaître l'inscription de la formation AMEEP au Registre National des Certifications Professionnelles et en expérimenter les suites	LZ	Epreuves du Module 4 organisées le 3 mai pour délivrance de la session 2018-2019 Procédure lancée pour les sessions antérieures : Remise diplôme prévue le 4 déc avec conf de presse
	Faire connaître le guide des métiers du service public accessibles par apprentissage (et alternance) édité en partenariat avec la région, le CNFPT, les CDG et la PFRH	LZ	
	Assurer un suivi renforcé des listes d'aptitude par le service Concours et le SMEC dans le cadre des nouvelles dispositions réglementaires *(décret de novembre 2016)*	LZ	Ateliers
	Conforter la démarche de réseau par des échanges d'informations réguliers avec les structures de l'emploi *(agences Pôle emploi, PAE, missions locales…)*	LZ	Poursuite de l'opération « Parlons emploi local » (3 rencontres en 2019)
	Etre attentif aux partenariats avec Rennes 2 et les CDG bretons concernant les licences professionnelles	JPH – LZ JMP	Présence aux conseils de perfectionnement et aux 10 ans de la licence pro MTCT

C.5 – Favoriser la montée en compétences des agents du CDG 35		Directeur référent	Commentaires
	Mettre en œuvre les formations au management pour les encadrants définies par les intéressés (modules coordonnateurs et resp de service)	LZ	Préparation et publication du cahier des charges Prestataire choisi : Formations de mai-juillet 2019 : Bilan réalisé et suites planifiées dès janvier 2020
	Finaliser le toilettage du règlement de formation	LZ	Avis favorable en CT le 8/04 Adoption par le CA le 29/05 Délibération spécifique concernant le CPF Communication réalisée notamment sur le CPF : Commissions 2020 fixées
	Entamer une démarche de GPEEC interne en s'appuyant sur l'expérience du CDG22 et faisant apparaître les opportunités de parcours internes en retravaillant le fléchage des postes et des fonctions (selon trame RIFSEEP)	LZ	Formalisation d'un plan de formation Avis favorable du CT le 8/04 Adoption par le CA le 29/05 Suivi individuel des demandes de formation Organisation de formations spécifiques (management, co-développement, initiation statut, organisation des concours…) Réflexion sur outils et méthode de GPEEC en cours en lien avec le service Conseil et Dév.
	Développer la technicité des agents du CDG par des formations spécialisées inter ou intra-services	LZ	OK
	Formaliser davantage nos actions de formation grâce au module dédié de CIVIL RH et valoriser les initiatives de stages communs avec autres CDG bretons	LZ	Echanges réguliers avec les 3 autres services RH et organisation de sessions communes (coaching, co-développement, concours…) Décision concernant le module Formation en suspend du fait des réflexions sur outil GPEEC
	Renforcer l'appropriation collective des fonctions transversales (annuaires, bilans, com, projet…) de la GRC	LZ	Relance du Club GRC en avril Communication du bilan d'usage Identification de pistes d'actions Réflexion sur COPIL en cours Formation à programmer pour janvier 2020
	S'assurer de la bonne maîtrise des circuits internes de partage et conservation des fichiers (GED, archivage, plateforme…) par des rappels dynamiques et des rencontres spécifiques	LZ	Suivi pertinent de l'archivage « papier » par les services Questionnement sur la GED et les arborescences à relancer
	Veiller à la sécurité et à la conformité des procédures internes de protection des données (RGPD, sauvegardes, risques d'intrusion…) en application de la CURIOC	LZ	Travaux en lien avec les procédures d'achats d'outils informatiques (Aide au recrutement par ex.) Suivi des prestataires Elaboration de registres de traitement (Concours en cours) ; réflexion sur la conservation de données (candidatures), gestion des cookies sur portail… Rappels réguliers : principes à respecter (au moment des congés, concernant le phishing,…) ; actualités sur les données personnelles, formulaire Droit à l'image, informations sur les réseaux sociaux (note de service, réunions d'échanges)

Axe D. Répondre aux attentes plurielles des employeurs territoriaux

D.1 – Promouvoir la qualité de service et l'excellence des métiers territoriaux à travers le soutien aux réseaux professionnels		Directeur référent	Commentaires
	Contribuer à l'animation de réseaux professionnels (Directeurs Généraux, DRH, Secrétaires de Maire, responsables d'EHPAD ...)	JPH – LZ JMP	Intervention auprès du réseau des EHPAD (temps de travail, RIFSEEP) ; de l'UDCCAS (RGPD) ; du réseau des informaticiens (comparatif organisations) et animation d'un groupe d'échange de pratiques de DGS
	Animer le « Club interco » à raison d'une réunion par semestre avec thématique attractive et/ou intervenant en veillant à la complémentarité avec une rencontre régionale annuelle CDG/ADGCF	JPH – LZ JMP	Réflexions en cours sur les sujets possibles (télétravail, services numériques) Association des interco 35 aux « Territoriales » du 10 / 12 à St Brieuc
	Mettre en œuvre le 3ème Trophée breton de la restauration territoriale en s'appuyant sur le réseau AGORES avec des critères qualitatifs de production et de management	LZ	Organisation des épreuves le 27 février et remise de trophées le 19/3

D.2 – Proposer des solutions RH optimisées pour les collectivités		Directeur référent	Commentaires
	Utiliser la GRC pour mesurer le nombre et la variété des sollicitations des collectivités, ainsi que les modalités de réponse des services : Relance du Club utilisateurs pour un 2nd souffle avec nouveaux pilotes	LZ	Relance du Club GRC en avril Communication du bilan d'usage Identification de pistes d'actions Réflexion sur COPIL en cours Formation à programmer pour janvier 2020
	Développer le portage de contrat dans davantage de situations provisoires	LZ	Sollicitations en baisse (41 agents au 30/4/2019 / 66 au 30/04/2018)
	Poursuivre l'expérimentation de la mise en relation offre-demande (proposition de CV)	LZ	
	Poursuivre la campagne « *Parlons emploi local* » auprès des collectivités et des partenaires pour montrer leur montrer l'intérêt de s'associer à nos efforts de sourcing et la complémentarité de nos solutions RH (missions temporaires, conseil en mobilité, recrutement…)	LZ	Poursuite des rencontres (5 collectivités et 2 partenaires de l'emploi : Pays de Saint-Malo et de Brocéliande)
	Evaluer les conséquences du PASRAU sur la mission rémunération sur le plan technique et sur le plan financier	JMP	Bilan DGFiP ; réunion du réseau des CDG du Grand Ouest (mission rém°) Alerte sur trains paie / DSN réunion DGFIP 14 /10 résolue en décembre
	Poursuivre les aides à la préparation à la retraite *(conseil individualisé)* et les ateliers en lien avec la mission facultative Retraite dans le cadre de la convention CDC	JMP	Ateliers tous les mois et réunion de sensibilisation ; réalisation de dossiers pour le compte de collectivités (OPH)
	Relayer l'offre de service « paie privée » en partenariat avec le CDG 29	JMP	Bilan réalisé avec le CDG29 ; absence de demande
	Déployer la mission facultative sur l'allocation de retour à l'emploi (ARE) : calculs et suivi des droits	JMP	Propositions croissantes de missions en lien également avec les suites des dossiers d'instances consultatives

D.3 – Utiliser les technologies de l'information pour développer les services en ligne		Directeur référent	Commentaires
	Rester en veille sur les outils permettant les échanges avec l'extérieur (= dévper usages extranet collectivités)	LZ - JMP	Développer dossier csv CIRIL
	Poursuivre l'harmonisation interne des procédures informatiques *(Missions Temporaires, Instances Paritaires, ouverture de l'extranet de Ciril aux collectivités)* et rechercher de nouveaux outils	JPH – LZ JMP	Test des formulaires en ligne pour la saisie des instances ; Dématérialisation dossier agent – rencontre avec les archives départementales (07/06/19) et démonstration de Digitech pour l'archivage électronique en lien avec CIRIL
	Poursuivre l'introduction des nouvelles technologies pour la modernisation progressive des procédures de concours *(espace sécurisé de traitement des sujets, espace candidat, code barre sur les copies permettant d'externaliser la saisie des notes…)*	LZ	Recours accru à la dématérialisation grâce au logiciel concours : Espace sécurisé des candidats et des lauréats. Expérimentation avec le logiciel privé Viatique de la correction dématérialisée des copies de rédacteur ppal et animateur ppal en octobre 2019. Test sur la lecture optique du QCM du concours d'ATSEM 2019 et travail sur le RGPD concours au sein du service (cartographie et rédaction du registre des données lancés- désignation d'un membre référent au sein du service.

D.4 – Intensifier les relations avec des interlocuteurs relais du CDG		Directeur référent	Commentaires
	S'appuyer sur les relations avec les grandes collectivités pour dégager des problématiques communes et formaliser davantage le retour cotisation/adhérentes	LZ	Nouvelles missions liées à la Transformation de la FP
	Structurer l'écoute des différents publics grâce à l'analyse des données historicisées dans la GRC (filtres et réseaux)	LZ	
	Suivre les recours aux missions facultatives en ciblant des indicateurs *(y compris convention générale d'utilisation)*	LZ	
	S'assurer de la cohérence des données sur les établissements et interlocuteurs au sein du système d'information *(m à j GRC – Contacts - Ciril –e magnus)*	LZ	Travail d'analyse en cours en lien avec Groupe de travail sur Référentiels au GIP
	Tenir des Bureaux du CDG à l'extérieur de manière à organiser des rencontres collégiales entre élus sur le terrain et assurer du captage d'informations	JPH	23/01 CC Bretagne Porte de Loire à Bain de B^{ge} 16/05 Maen Roch commune nouvelle 20/06 CC Brocéliande à Plélan Le Grand

D.5 – Maîtriser les coûts des activités du CDG pour un meilleur service rendu aux collectivités		Directeur référent	Commentaires
	Poursuivre la mise en œuvre des incitations tarifaires de missions temporaires *(tarif réduit pour les remplacements longs et avantages aux collectivités accueillant des stagiaires)*	LZ	Analyse des coûts des formations MTP
	Etudier les possibilités de rationaliser les interventions de conseil pour accroitre leur efficience	JPH	Développement des formats ateliers facturés
	Entretenir les liens avec les prestataires extérieurs *(cabinets de conseil, consultants indépendants)*	JPH – LZ JMP	Référencements réguliers dans les domaines : Numérique, QVT – médiation, organisation, coaching
	Suivre attentivement la préparation et l'exécution des marchés publics	LZ	Nombreuses procédures : Aide au recrutement, Assurance risques statutaires, assurance aux biens et personnes, carburant, papiers et enveloppes à en-tête, fourniture de matériel informatique (UGAP), acquisition photocopieurs, tests psychotechniques gardien de police…
	Poursuivre l'utilisation de l'application de Comptabilité analytique et mieux sensibiliser les utilisateurs internes à cette application	LZ	Prise de fonctions de Fabienne Delatouche le 24/06 : appropriation de l'outil et son exploitation Rencontre avec les services pour préparation OB en cours (UO, tarifs…)
	Veiller à la bonne organisation des réunions institution-nelles en dématérialisant les procédures de convocations et transmissions des pièces (Bureau C.A.)	JPH – LZ JMP	Questionnement sur remplacement de l'outil Transfert-sécurisés en 2020 ?
	Procéder à la signature dématérialisée des actes du CDG (Délibérations et arrêtés) en même temps que leur envoi	JPH	
	Mettre en œuvre les recommandations principales de la CRC *(tableau de suivi des mesures d'adaptation formelle)*	JPH	

II. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG 35

1. *Sa composition au 31 décembre 2019*

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine, mis en place le 8 juillet 2014, se compose de la manière suivante à la date du 31 décembre 2019 :

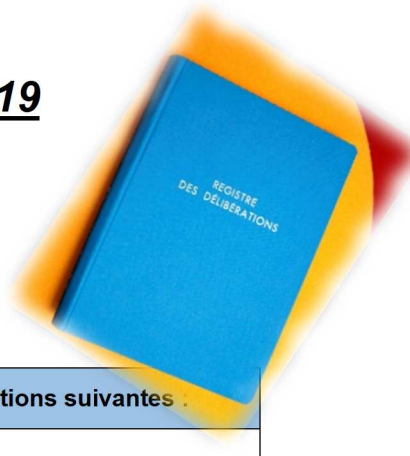
TITULAIRES	SUPPLÉANTS
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
BERNARD Jean-Jacques Conseiller Municipal de **THORIGNÉ-FOUILLARD**	**DEIN Daniel** Maire d'**ORGÈRES**
LE COZ Louis Adjoint au Maire de **REDON**	**HERVÉ Pascal** Maire de **BAZOUGES-LA-PÉROUSE**
LAHAYE Patrick Adjoint au Maire de **LA BOUËXIÈRE**	**FOUGLÉ Alain** Maire de **FEINS**
LE BLOND Grégoire Maire de **CHANTEPIE**	**MÉNARD Joseph** Maire délégué d'**OSSÉ**
SIMON-GLORY Évelyne Maire de **PLESDER**	**DAVID Delphine** Maire de **MONTFORT-SUR-MEU** - Conseillère Régionale
LE FUR Christine *Fusion de communes au 01/01/2019* Adjointe au Maire de **MONTAUBAN-DE-BRETAGNE**	**LAVASTRE Isabelle** Maire de **GAHARD**
LAUNAY Alain Maire de **PLEURTUIT**	**THOMAS Pierre** Maire de **SAINT-OUEN-DES-ALLEUX**
MORICE Marie-Christine Maire d'**ÉTRELLES**	**RUELLO Jacques** Maire de **CINTRÉ**
DURAND Joseph Adjoint au Maire de **BRÉAL-SOUS-MONTFORT**	**BOUCHER Marie-Claire** Maire de **SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBAULT**
THÉBAULT Yves Maire de **BAIN-DE-BRETAGNE**	
ROBIN Didier *Fusion de communes au 01/01/2019* Conseiller Municipal de **MESNIL-ROC'H**	**MONNERIE Philippe** Maire de **SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE**
CLOSSAIS Claudine *Fusion de communes au 01/01/2019* Adjointe au Maire de **VAL-COUËSNON** - Maire déléguée d'Antrain	**PAIRÉ Nicole** Maire de **RIMOU**
GOURRONC Philippe Conseiller Municipal de **GOVEN**	**MÉNARD Gilbert** Maire de **LE SEL-DE-BRETAGNE**
SORAIS Pierre Maire de **TRÉMEHEUC**	**SOLIER Marie-Élisabeth** Maire de **MONT-DOL**
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** *Fusion de communes au 01/01/2019* 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 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	
HIND Saoud **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 la **Ville de FOUGÈRES**	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
PICHOT Franck Représentant du CA du **SDIS 35** Vice-Président du Conseil Départemental 35 Conseiller Municipal de Pipriac	
HISOPE Yves Représentant du CA du **SDIS 35** Maire de Gennes-sur-Seiche	



Les membres du Conseil d'Administration

2. Les décisions du Conseil d'Administration en 2019



Au cours de l'année 2019, le Conseil d'Administration, sous la présidence de Monsieur Jean-Jacques BERNARD, conseiller municipal de Thorigné-Fouillard, s'est réuni à 5 reprises.

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

Lors de sa séance du jeudi 4 avril 2019, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 19-01	• Budget annexe « Coopération Informatique GOPLUS » : compte administratif 2018
N° 19-02	• Budget annexe « Coopération Informatique GOPLUS » : compte de gestion du Receveur 2018
N° 19-03	• Budget Principal : compte administratif 2018
N° 19-04	• Budget Principal : compte de gestion du Receveur 2018
N° 19-05	• Budget Principal : affectation du résultat 2018 : RÉSULTAT DE FONCTIONNEMENT CUMULÉ 3 384 564.23 € AFFECTATION : Compte 002 3 384 564.23 € Compte 1068 0.00 €
N° 19-06	• Budget Principal : budget primitif 2019
N° 19-07	• Subventions et cotisations 2019
N° 19-08	• Budget annexe « Coopération Concours Grand-Ouest intégrée » : compte administratif 2018
N° 19-09	• Budget annexe « Coopération Concours Grand-Ouest intégrée » : compte de gestion du Receveur 2018
N° 19-10	• Budget annexe « Coopération Concours Grand-Ouest intégrée » : budget primitif 2019
N° 19-11	• Budget annexe « Coopération Concours Régionale » : compte administratif 2018
N° 19-12	• Budget annexe « Coopération Concours Régionale » : compte de gestion du Receveur 2018
N° 19-13	• Budget annexe « Coopération Concours Régionale » : budget primitif 2019
N° 19-14	• Tableau des effectifs 2019 : personnel du siège du CDG 35
N° 19-15	• Tableau des effectifs 2019 : agents des activités « Portage de contrat » et « Remplacement/Renfort »
N° 19-16	• Tableau des effectifs 2019 : agent du service Intercollectivité Territorial
N° 19-17	• Forum des Élus et de l'Emploi Public Local : déroulement
N° 19-18	• La prise en charge de deux comptes épargne temps
N° 19-19	• Taux des indemnités de mission (hébergement, repas)
N° 19-20	• Marché public relatif aux assurances des CDG bretons : constitution d'un groupement de commande
N° 19-21	• Contrat d'assurance des risques statutaires du personnel : mise en concurrence des entreprises d'assurances
N° 19-22	• Licence professionnelle : achat d'un encart dans le supplément « spécial avenir » d'Ouest-France
N° 19-23	• Parcours Professionnels - accompagnements menés par les CDG bretons dans le cadre du marché avec la Région Bretagne : formalisation d'une charte et d'une convention
N° 19-24	• Protocole d'accord relatif au droit syndical - mandat 2019-2022
N° 19-25	• Comité technique départemental : représentants des collectivités
N° 19-26	• Examen professionnel 2019 : bilan financier et cout du lauréat - *Adjoint Technique Principal de 2ème classe*
N° 19-27	• Examen professionnel 2019 par AG : bilan financier et cout du lauréat - *Assistant Territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal de 2ème classe session 2019, dans les spécialités « Musée », « Bibliothèque », « Archives » et « Documentation »*
N° 19-28	• Examen professionnel 2019 par AG : bilan financier et cout du lauréat - *Assistant Territorial de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques Principal de 1ère classe session 2019, dans les spécialités « Musée », « Bibliothèque », « Archives » et « Documentation »*
N° 19-29	• Concours 2019 : bilan financier et cout du lauréat - *Technicien territorial*
N° 19-30	• Concours 2019 : bilan financier et cout du lauréat - *Gardien Brigadier de Police Municipale*
N° 19-31	• Examen professionnel 2019 par AG : bilan financier et cout du lauréat - *Animateur principal de 2ème classe*
N° 19-32	• Examen professionnel 2019 par PI : bilan financier et cout du lauréat - *Animateur principal de 2ème classe*
N° 19-33	• Concours 2019 organisé pour le compte du SDIS 35 : information sur le bilan financier - *Caporal de Sapeurs-Pompiers Professionnels*

N° 19-34	• Concours interne de *Lieutenant de 2ème classe de Sapeurs-Pompiers Professionnels (organisé par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises au titre de l'année 2019)* : demande de mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques
Lors de sa séance du mercredi 29 mai 2019, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 19-35	• Bilan d'Activités 2018
N° 19-36	• Mandat spécial du Président : déplacement au Congrès de la FNCDG à Strasbourg du 5 au 7 juin 2019
N° 19-37	• Instances médicales : indemnité des médecins siégeant en Commission de Réforme
N° 19-38	• Plan de formation 2019
N° 19-39	• Règlement de formation
N° 19-40	• Compte personnel de formation : modalités de prise en charge
N° 19-41	• Document unique d'évaluation des risques professionnels : adoption
N° 19-42	• Concours *Gardien-Brigadier de Police Municipale* : tests psychotechniques – marché public national
Lors de sa séance du jeudi 4 juillet 2019, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 19-43	• RGPD : état des lieux et renfort
N° 19-44	• Autorisation d'ester en justice – contentieux concours attaché externe 2018
N° 19-45	• Accompagnement « Coaching » : structuration et lancement de la mission
N° 19-46	• Période de préparation au reclassement : convention d'accompa-gnement du CDG
N° 19-47	• Partenariat avec « Le Pont Supérieur » - signature de la convention
N° 19-48	• Partenariat avec « Illevia » - signature de la convention
N° 19-49	• Compte épargne-temps : modalités de mise en œuvre
N° 19-50	• Contrat d'apprentissage en alternance : mise en place au sein de l'activité « SI »
N° 19-51	• Contrat d'assurance des risques statutaires : finalisation de la procédure et autorisation de signature des marchés
N° 19-52	• Instances médicales : indemnités des médecins siégeant en Commission de Réforme
N° 19-53	• Formation des représentants des CHSCT : convention de partenariat avec le CNFPT Bretagne
N° 19-54	• Examen professionnel 2019 par avancement de grade : bilan financier et coût du lauréat - *Éducateur Territorial des Activités Physiques et Sportives Principal de 1ère classe*
N° 19-55	• Examen professionnel 2019 par avancement de grade : bilan financier et coût du lauréat - *Éducateur Territorial des Activités Physiques et Sportives Principal de 2ème classe*
N° 19-56	• Concours interne 2019 : bilan financier et coût du lauréat - *Agent de Maîtrise*
Lors de sa séance du mercredi 18 septembre 2019, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 19-57	• GIP Informatique des CDG : contrat de cession des droits d'auteur au GIP Informatique
N° 19-58	• GIP Informatique des CDG : convention d'adhésion à certaines applications du GIP
N° 19-59	• RIFSEEP : abrogation délibération n° 18-79 du 29/11/2018 et nouvelle délibération de mise en place
N° 19-60	• Régime indemnitaire des agents en Missions Temporaires : révision (cadres d'emplois non concernés par RIFSEEP et/ou autres indemnités)
N° 19-61	• Règlement de formation des agents de l'activité Missions Temporaires
N° 19-62	• Accompagnement des parcours professionnels
N° 19-63	• Télétravail : bilan de la mise en place et expérimentation d'évolutions
N° 19-64	• Partenariat avec l'État – DIR Ouest : signature de la convention
N° 19-65	• Contrat d'assurance des risques statutaires : convention de gestion
N° 19-66	• Concours 2018 : bilan financier et coût du lauréat - *Attaché Territorial*
N° 19-67	• Examen professionnel 2019 : bilan financier et coût du lauréat - *Adjoint Administratif Ppal 2ème classe*
Lors de sa séance du mercredi 11 décembre 2019, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 19-68	• Les orientations budgétaires 2020
N° 19-69	• Tarifs 2020 des missions facultatives
N° 19-70	• Autorisation d'engagement, de liquidation et de mandatement des dépenses avant le vote du BP 2020

N° 19-71	• Budget Principal - décision modificative n° 1 : régularisation du chapitre 67
N° 19-72	• Budget Annexe « Coopération Informatique GO + » : clôture
N° 19-73	• Maisons France Services : projet de partenariat
N° 19-74	• Activité « Missions Temporaires » : mesure de consolidation
N° 19-75	• Convention générale d'utilisation des services facultatifs – adoption
N° 19-76	• Collectivités et établissements publics non affiliés – convention d'adhésion
N° 19-77	• Centres de Gestion bretons – marché « bilan et perspectives de la coopération régionale
N° 19-78	• C.F.D.T. : absence d'attribution et de location d'un local syndical et compensation financière – fin du règlement du contentieux
N° 19-79	• Mandat spécial des élus : résultat de l'enquête programme-action « ITAS » - *CDG 48 le 8 novembre 2019*
N° 19-80	• Mandat spécial des élus : instance stratégique et d'orientation de la Coopération Concours Grand-Ouest - *CDG 85 le 15 novembre 2019*
N° 19-81	• Mandat spécial des élus : congrès des maires et présidents - *Paris-Expo du 18 au 21 novembre 2019*
N° 19-82	• Observatoire régional de l'emploi - financement des postes : avenant à la convention
N° 19-83	• Contrat d'assurance des risques statutaires : adhésion du CDG 35
N° 19-84	• GIP Informatique des CDG : avenant n° 1 à la convention de mise à disposition de moyens
N° 19-85	• Congé de formation professionnelle - EHPAD « Les Tilleuls » de Parigné : demande de prise en charge
N° 19-86	• Compte épargne temps : prise en charge
N° 19-87	• Concours de *Capitaine de Sapeurs-Pompiers Professionnels (organisé par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises au titre de l'année 2020)* : demande de mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques
N° 19-88	• Examen Professionnel 2019 : bilan financier et coût du lauréat - *Attaché Principal*
N° 19-89	• Remboursement des frais de nomination de lauréats
N° 19-90	• Calendrier des concours et examens professionnels 2020/2021 : adoption et autorisation de signature des conventions
N° 19-91	• Marchés Publics : décisions prises au titre de la délégation au Président

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

Les élus du Centre de Gestion sont toujours fortement sollicités. Les dates essentielles de l'activité de l'exécutif au cours de l'année 2019 sont retracées ci-après :

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
10/01/19	Vœux du Personnel	JJB	LLC - PL	JPH - LZ - JMP	tous les responsables
10/01/19	Rendez-vous avec la CFDT	JJB		JPH - JMP	SG
10/01/19	Rendez-vous avec le Docteur GIPOULOU	JJB	GLB	JPH	
17/01/19	Commission de réforme collectivités adhérentes		GLB		SS
22/01/19	Préparation Commissions Administratives Paritaires	JJB	ESG	JMP	SG
24/01/19	Conseil d'Administration du GIP	JJB			
29/01/19	Commissions Administratives Paritaires A - B - C	JJB	LLC - PL - ESG	JMP	SG
29/01/19	Entretiens poste de chargé de sourcing et d'affectation	JJB		JPH	
24/01/19	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	
31/01/19	Préparation Comité Technique Départemental		PL	JMP	SG
04/02/19	Comité Technique Départemental		PL	JMP	
05/02/19	Entretiens poste de conseiller en prévention	JJB		JPH	
07/02/19	Conseil d'Administration de la FNCDG	JJB			
07/02/19	Commission de réforme collectivités affiliées		GLB		SS

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
08/02/19	Formation des membres des instances (initiation statuts-CAP)		PL		SG
21/02/19	Conseil d'Administration du GIP	JJB		JPH	
25/02/19	Formation des membres des instances (CT)		PL - ESG		SG
26/02/19	Presse FEEPL - mairie de Thorigné-Fouillard	JJB		JPH - LZ	
26/02/19	Commission de réforme collectivités adhérentes		GLB		SS
27/02/19	Trophée de la Restauration Territoriale	JJB		LZ	
28/02/19	Entretiens poste de chargé de sourcing et d'affectation	JJB		JPH	
28/02/19	Entretiens poste de gestionnaire statuts-rémunération	JJB		JPH	
28/02/19	Préparation Commissions Consultatives Paritaires	JJB	PL - ESG		SG
28/02/19	Formation des membres des instances (CCP)		PL - ESG		SG
28/02/19	Commissions Consultatives Paritaires A - B - C	JJB	PL - ESG		SG
01/03/19	Rencontre avec les organisations syndicales	JJB	PL - ESG	JPH - JMP	SG
06/03/19	Présenttion budgétaire	JJB		JPH - LZ - JMP	LL
12/03/19	Rendez-vous à TV Rennes	JJB		JPH - JMP	
21/02/19	Conseil d'Administration du GIP	JJB		JPH	
13 et 15/03/19	Points sur l'organisation du FEEPL	JJB		JPH - LZ	
18 et 19/03/19	Forum des Élus et de l'Emploi Public Local	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	tous les responsables
20/03/19	Préparation Commissions Administratives Paritaires	JJB	ESG	JMP	SG
25 et 26/03/19	Commissions Administratives Paritaires A - B - C	JJB	LLC - PL - ESG	JMP	SG
21/03/19	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
29/03/19	Préparation Comité Technique Départemental		PL	JMP	SG
01/04/19	Comité Technique Départemental		PL	JMP	
04/04/19	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
04/04/19	Commission de réforme collectivités affiliées		GLB		SS
14/05/19	Séance d'installation de l'Instance du Personnel	JJB	PL - ESG	JPH	LL
14/05/19	Bureau du GIP	JJB		JPH	
15/05/19	Journée thématique FNCDG	JJB			
16/05/19	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	
16/05/19	Préparation Commissions Consultatives Paritaires		ESG		SG
22/05/19	Instance de suivi et développement Coopération GO concours	JJB	LLZ	JPH - LZ	NJ
23/05/19	Conseil d'Administration du GIP	JJB			
23/05/19	Conseil d'Administration de la FNCDG	JJB			
23/05/19	Commission Consultative Paritaire B	JJB	PL - ESG		SG
28/05/19	Préparation Comité Technique Départemental		PL	JMP	SG
29/05/19	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	Tous les responsables
03/06/19	Comité Technique Départemental		PL	JMP	
05/06/19	Préparation Commissions Administratives Paritaires	JJB	ESG	JMP	SG
05 au 07/06/19	Congrès de la FNCDG à Strasbourg	JJB		LZ	
05/06/19	Assemblée du GIP	JJB		LZ	
06/06/19	Rencontre thématique "Actualités statutaires"		PL - ESG	JMP	SG
06/06/19	Assemblée de la FNCDG	JJB		JPH	
13/06/19	Commission de réforme collectivités affiliées		GLB		SS
13/06/19	Auditions - marché public "contrat d'assurance des risques statutaires		GLB	JMP	SS
18/06/19	Commissions Administratives Paritaires A - B - C	JJB	LLC - PL - ESG		SG
20/06/19	Bureau du CDG à la Communauté de Communes de Brocéliande	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	LZ - JMP	

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
28/06/19	Conseil de Discipline (option)	JJB	LLC - PL - ESG		SG
03/07/19	Rencontre des Présidents des CDG bretons	JJB		JPH - LZ - JMP	
04/07/19	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	
04/07/19	Commission de réforme collectivités adhérentes		GLB		SS
29/08/19	Préparation Comité Technique		PL	JMP	
03/09/19	Rencontre informations nouveau contrat assurance des risques statutaires		GLB		SS
03/09/19	Rentrée Chargé de maintenance		ESG	LZ	CR
09/09/19	Comité Technique		PL	JMP	
09/09/19	Préparation rencontre sur la loi de Transformation de la fonction publique		PL	JMP	SG
11/09/19	Préparation rencontre sur la loi de Transformation de la fonction publique	JJB		JPH - LZ - JMP	SG
12/09/19	Commission de réforme collectivités affiliées		GLB		SS
12/09/19	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - ESG	JPH - LZ	
13/09/19	Rencontre sur la loi de Transformation de la fonction publique	JJB	PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	Tous les responsables
13/09/19	Réunion des Présidents des CDG bretons	JJB		JPH	
17/09/19	Séminaire de rentrée du Comité de Direction	JJB		JPH - LZ - JMP	Tous les responsables
18/09/19	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - JMP	
20/09/19	Formation membres Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail		GLB		SS
25/09/19	Rencontre sur la loi de Transformation de la fonction publique		ESG	JMP	SG
26/09/19	Rencontre CARSAT		GLB		SS
01/10/19	Préparation Commissions Administratives Paritaires		ESG	JMP	SG
03/10/19	Conseil(s) de discipline	JJB	PL - ESG		SG
03/10/19	Commission de réforme collectivités adhérentes		GLB		SS
03/10/19	Ecrits rédacteur ppal de 2ème classe		LLC		NJ
08/10/19	Commissions Administratives Paritaires A/B/C	JJB	PL - ESG	JMP	SG
18/10/19	Instance de suivi et de développement		LLC	JPH - LZ	NJ
24/10/19	Instance du Personnel	JJB	PL - ESG	JPH	LL
24/10/19	Formation membres Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail		ESG		SS
28/10/19	Rencontre des Présidents des CDG bretons (au CDG 22)	JJB		JPH	
30/10/19	Préparation Comité Technique		PL	JMP	
31/10/19	Comité Technique - rendez-vous signalement		PL		SG
04/11/19	Comité Technique		PL - ESG	JMP	SG
05/11/19	Rencontre sur le Télétravail	JJB	PL	JPH - LZ - JMP	EE - LL
06/11/19	Comité Technique - rendez-vous "suite d'instance"		PL		SG
07/11/19	Comité consultatif des itinérants		PL	LZ	CR
07 et 08/11/19	Rencontre nationale au CDG 48	JJB		JPH	
08/11/19	Formation membres Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail		GLB - ESG	JMP	
14/11/19	Commission de réforme collectivités affiliées		GLB		SS
15/11/19	Réunion Concours des Présidents des 14 CDG du Grand-Ouest au CDG 85	JJB	LLC	JPH - LZ	NJ
19 au 21/11/19	Congrès des Maires	JJB	GLB	JPH - JMP	
19/11/19	Assemblée Générale du GIP	JJB			
20/11/19	Conseil d'Administration de la FNCDG	JJB			
22/11/19	Présentation des orientations budgétaires au Président	JJB		JPH - LZ	LL
22/11/19	Accueil des nouveaux arrivants	JJB		JPH - LZ - JMP	

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
22/11/19	Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail		GLB		SS
27/11/19	Bureau du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
27/11/19	Préparation Commissions Administratives et Consultatives Paritaires		ESG	JMP	SG
29/11/19	Conseil(s) de discipline "contractuel"		PL		SG
02/12/19	Réunion régionale coopération concours au CDG 35		LLC		NJ
03/12/19	Commissions Administratives Paritaires A/B/C	JJB	PL - ESG - LLC	JMP	SG
05/12/19	Commission de réforme collectivités adhérentes		GLB		SS
10/12/19	Jury d'admissibilité rédacteur ppal de 2ème classe		LLC		
10/12/19	Rencontre "Les Territoriales" à Saint-Brieuc - "Femmes et Hommes : s'engager dans la vie publique de demain"	JJB	ESG	JPH - LZ - JMP	SG - EE - CR
11/12/19	Conseil d'Administration du CDG	JJB	LLC - PL - GLB - ESG	JPH - LZ - JMP	LL
12/12/19	Assemblée Générale de la FNCDG	JJB		JPH	
13/12/19	Commissions Consultatives Paritaires A/B/C	JJB	PL - ESG - LLC	JMP	SG
13/12/19	Conseil(s) de discipline "contractuel"	JJB	PL - ESG - LLC		SG

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

III. LE MANAGEMENT DES SERVICES ET LES MISSIONS TRANSVERSALES

1. *La Direction Générale des Services*

➧ La coordination de l'établissement

La Direction Générale se réunit de l'ordre de deux fois par mois pour coordonner les dossiers importants et préparer les diverses réunions.

➧ La conduite des services du CDG 35

Le management des services passe par deux niveaux d'encadrement :

- les réunions de Comité de Direction (CODIR), regroupant les responsables de service (encadrants hiérarchiques) et la Direction Générale ont eu lieu les 15 janvier, 26 février, 23 avril, 27 juin, 17 septembre (Séminaire de Direction exceptionnel à Paris sur les suites de la Loi TFP avec visites des Invalides et du Quai d'Orsay) et le 19 novembre ;

- les comités de coordination (COCO), associant en plus des cadres hiérarchiques, les responsables et coordonnateurs d'activités (encadrant fonctionnels) se sont tenus les 4 juin et 15 octobre ;

  Le COCO 4 juin fut notamment consacré à plusieurs nouveautés internes pour aborder **plusieurs méthodes de travail susceptibles** d'être partagées *:*

  - ✓ Les interventions du service Statuts-Rémunération en matière de gestion du temps de travail *(Agnès BERNARD)*
  - ✓ Le partenariat entre le service Concours et la Direction de la Sécurité Civile sur l'organisation de concours nationaux de Sapeurs-Pompiers *(Laurence OLLIVIER)*
  - ✓ Les formations en Hygiène et Sécurité des membres des CHSCT en partenariat avec le CNFPT *(Jackie BITEAU)*
  - ✓ La valorisation des capacités d'insertion des Missions Temporaires : Perspectives de démarches de Com concertées des CDG Bretons *(Carole BASTIDE)*
  - ✓ À la recherche de nouveaux outils collaboratifs : l'expérimentation de la messagerie instantanée Slack *(Jérôme CARADEUC)*
  - ✓ Les nouvelles modalités de conseils auprès des cadres territoriaux : Les ateliers du management *(Birgit GETZLAFF et Claire NOBILET)*

  Le COCO du 15 octobre effectua un point sur les **formations au management** (*Bilan des sessions du 1er semestre, Projet de séminaire commun aux cadres de direction, aux responsables de service et aux coordonnateurs, Échange sur les thèmes prioritaires pour 2020*). Il explora également l**es impacts potentiels de la Loi de Transformation de la Fonction Publique sur le CDG :**

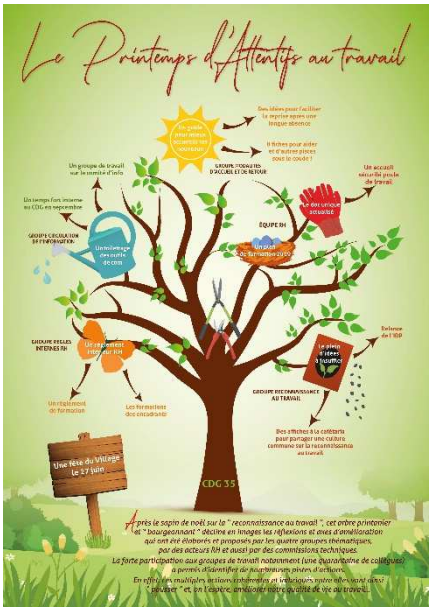
  - ✓ Réformes des instances du dialogue social
  - ✓ Fusion et annualisation des enquêtes dans un rapport social unique
  - ✓ Elargissement des cas de recours aux contractuels et SMT
  - ✓ Renforcement des mesures de maintien ou de retour dans l'emploi
  - ✓ Dispositif de signalement et d'orientation destiné aux agents s'estimant victimes

2. Le pilotage de changements organisationnels

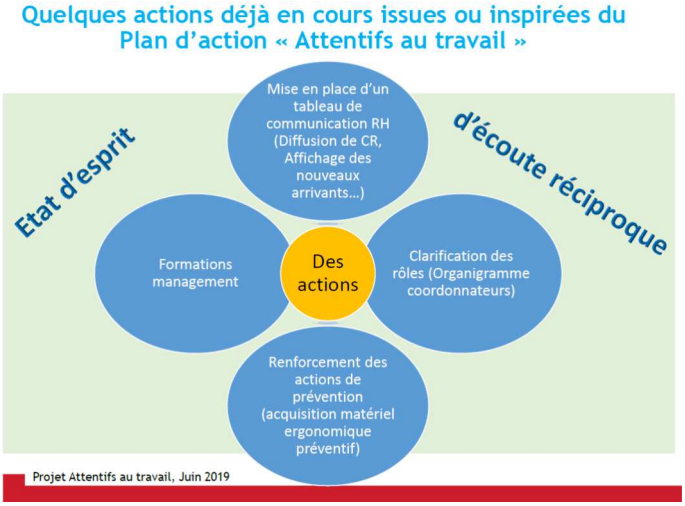
La direction générale veille au bon fonctionnement de chaque service en participant aux temps forts de leurs activités, à la régulation des difficultés éventuelles et à une réunion par an pour échanger sur les évolutions managériales et technologiques majeures.

En outre, les cadres de direction assurent un rôle de pilotage des chantiers transversaux concernant l'ensemble des activités en s'appuyant notamment sur le service ressources. 2019 a vu la poursuite de différentes démarches à forts impacts sur l'organisation du travail :

- **Soyons « Attentifs au Travail »** toujours marqué par un important investissement des agents (De mai 2018 à mars 2019, près de 40 personnes ont participé aux 4 groupes de travail).



La mobilisation a été entretenue par des informations régulières comme l'affiche ci-contre. **Le foisonnement des idées et la durée de ce projet de QVT** a suscité une **réunion de l'ensemble du personnel le 27 juin 2019** sur les avancées déjà mises en œuvre, ainsi que sur les démarches restant à approfondir.



Au-delà du suivi méthodique du plan d'actions, la diffusion d'un état d'esprit coopératif se diffuse sur plusieurs démarches transversales.

- Le déploiement du **Télétravail** s'est accentué au sein du CDG 35 avec un bilan d'étape puis la **préparation de l'expérimentation** de nouvelles modalités (forfait, télétravail infra-quotidien, possibilité de combiner un déplacement professionnel avec un début ou une fin de journée à domicile…)
- **L'outil de Gestion des Relations avec les Collectivités** a donné lieu à une évaluation : Différents entretiens ont été menés auprès des agents du club GRC en avril et mai 2018 permettant de mesurer les usages effectifs de l'application par les services.



Ces utilisations s'avèrent très différenciées.
Un guide sur les bonnes pratiques d'utilisation de la GRC a été mis à jour en novembre 2019 sur l'intranet.

3. L'implication du CDG 35 sur la Transformation de la Fonction Publique (Loi TFP)

Le Bureau du CDG a souhaité dès juin 2017, que les nouveaux élus nationaux puissent s'imprégner des retours d'expérience des élus locaux pour orienter les nouvelles réformes portant sur les collectivités et la FPT. Depuis lors les élus et la Direction n'ont cessé de se mobiliser sur ce « chantier » qui s'est concrétisé le 6 août 2019 avec la publication de la loi dite de « Transformation de la Fonction Publique » qui comporte des mesures générales et des dispositions spécifiques à la FPT.

Le CDG 35 s'est ensuite fortement engagé dans l'analyse et l'accompagnement de cette réforme majeure pour les RH des collectivités et pour le fonctionnement de l'établissement.

➧ Les contributions du CDG 35 en amont de la réforme

Pour mémoire, une rencontre des parlementaires d'Ille-et-Vilaine avec les présidents d'intercommunalités, en présence des bureaux du CDG et de l'AMF, s'est tenue le 11 juin 2018 dans la Rotonde du Village. Une facilitatrice graphique avait alors contribué à expliciter les termes du débat.





Rencontre du 11 juin 2018



Par la suite, le CDG 35 a émis des avis sur différentes thématiques susceptibles d'être réformées. Ses contributions ont été incorporées aux recommandations formalisées par la FNCDG. De plus, l'expérience pionnière de mutualisation des CDG en Bretagne a été exposée en détail aux parlementaires missionnés lors de leur déplacement au CDG 22 le 2 novembre 2018.

En 2019, les contributions du CDG 35 ont pu être portées par la FNCDG dans le cadre de concertations collectives. **L'agenda institutionnel a également permis au Président Jean-Jacques BERNARD de porter directement nos avis, à l'occasion de plusieurs rendez-vous stratégiques :**



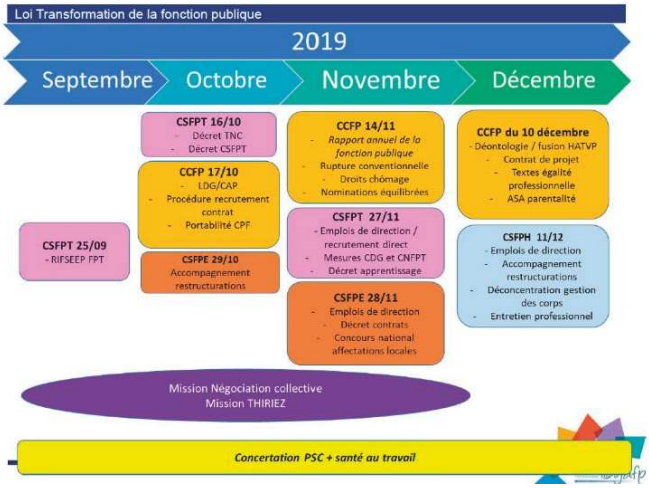
- Table ronde entre Émilie CHALAS, rapporteure de la loi à l'Assemblée Nationale, et des élus locaux puis avec un panel d'agents territoriaux le 18 mars 2019 au Village des collectivités
- Échanges approfondis avec le secrétaire d'État, Olivier DUSSOPT, les 18 **et** 19 mars 2019 au Couvent des Jacobins dans le cadre du Forum des Élus et de l'Emploi Public Local.
- Audition le 5 juin 2019 à Bercy, par la députée Charlotte LECOQ en charge d'une mission d'étude sur la santé au travail dans la fonction publique avec Pascale Coton : Vice-présidente de la CFTC, Vice-présidente du Conseil Economique, Social et Environnemental et Jean-François Verdier : Inspecteur Général des Finances, ancien Directeur de la DGAFP.



La présentation de la réforme aux acteurs locaux

L'ensemble des dispositions réglementaires n'est pas connu fin 2019 *(nombreux décrets et ordonnances à venir à court terme)*. Toutefois, la philosophie générale de cette réforme se dégage nettement. Elle s'inscrit dans un mouvement de fond de la société *(recherche de simplifications, alignement du public sur le privé, aspiration à la mobilité…)* et s'efforce de concilier des souplesses administratives *(recours accru au contrat, transfert de compétences des CAP vers le CT…)* avec le maintien des principes généraux de la FPT *(pas de modifications des concours, renforcement de la déontologie et des protections des agents s'estimant menacés).*

Dans ce contexte, au vu du nombre de pans statutaires modifiés et de la sortie du texte au milieu de l'été, les services du CDG 35 se sont fortement impliqués pour sensibiliser les employeurs territoriaux et les services RH sur les enjeux des changements avec leurs échéances rapides ou différées.



o Réunion régionale le 13 septembre

L'Association des Maires de France (AMF), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) et la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) se sont associés pour présenter sur l'ensemble du territoire national la loi TFP aux acteurs territoriaux.

Le CDG 35 a été désigné référent de l'organisation de cette rencontre pour la Région Bretagne, qui s'est tenue le 13 septembre au Village des Collectivités à Thorigné-Fouillard. Il s'agit de la première réunion tenue en dehors de Paris dans le cadre de cette campagne d'information.

Les 262 personnes ayant assisté à cette conférence regroupent les employeurs territoriaux (élus), les décideurs locaux (Directeurs généraux de services) les gestionnaires des collectivités et établissements publics locaux de la région.

o Réunion départementale 25 septembre



Composée de 95 articles, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique concerne de nombreux domaines du statut de la fonction publique territoriale : réforme des instances de dialogue social, du cadre déontologique, élargissement du recours aux contractuels, harmonisation de l'échelle des sanctions disciplinaires, mesures facilitant la mobilité, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les parcours professionnels des personnes en situation de handicap...

Suite au succès de la rencontre régionale de décryptage de la réforme organisée le 13 septembre au Village des collectivités, le CDG 35 invite les collectivités du département à une rencontre le 25 septembre , à destination des élus, directeurs généraux de services, directeurs et responsables des ressources humaines, pour analyser les principales dispositions de ce texte et leurs implications sur les politiques de ressources humaines des collectivités.

Plusieurs réunions thématiques ont complété ultérieurement cette présentation panoramique de la loi TFP.

o La diffusion d'informations sur le portail du CDG 35

Comme habituellement, cette importante réforme a donné lieu à de multiples publications d'actualités. Pour y voir plus clair, un pictogramme signale depuis septembre 2019 les actus liées à la loi de Transformation de la Fonction Publique.

Au vu de la densité des informations et de la variété des facettes de la GRH impactées, il s'est avéré nécessaire de dédier une rubrique à la loi TFP et de créer des raccourcis pour que les utilisateurs aillent directement aux documents recherchés.

4. Les démarches amont et aval du Forum aux Jacobins, renforçant les relations partenariales du CDG 35

En alternance avec Brest, Rennes accueille une fois par mandat la Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation sous une forme ouverte au grand public dénommée « Forum des Elus et de l'Emploi Public Local ». Les problématiques de fond liées à l'emploi territorial de cette importante opération sont abordées dans la partie du bilan d'activités du Service Mobilité Emploi-Compétences.

LE COUVENT DES JACOBINS

Le Couvent des Jacobins, Place Sainte Anne à Rennes, est un cadre idéal pour un Forum sur des enjeux de société en accès libre. Le rez-de-chaussée du centre de congrès accueillera plus de 50 stands pour de multiples rencontres entre candidats, agents et recruteurs. Symboliquement, le cloître, rebaptisé « Patio des accompagnements », figurera ***le marché régional de l'emploi public : carré, ouvert et transparent !***

Pour sa part, la Direction générale a piloté le projet sous un angle pluridisciplinaire avec de multiples acteurs, en s'efforçant de conforter durablement le positionnement de l'établissement, malgré le caractère ponctuel de la manifestation.

Les rencontres préparatoires au Forum

L'opération aura impliqué plus de 60 administrations, 84 intervenants et 120 conseillers emplois de multiples institutions. Pour simplifier, ces partenaires relevaient de 3 catégories :

- **Les collectivités territoriales**

Les thématiques du Forum ont été travaillées dès le début de l'année 2018 avec les grandes collectivités d'Ille-et-Vilaine, de sorte que cela puisse résonner avec leurs actualités internes et externes : L'impact RH des transitions énergétiques, participations citoyennes et révolutions numériques…



Par la suite le travail en réseau des CDG et du CNFPT Bretagne a permis d'intégrer d'autres collectiviés au groupe projet (14 au total) Il s'agissait de pouvoir mobiliser, non seulement les Directions des ressources humaines sur des stands employeurs, mais aussi de multiples experts et témoins sur les conférences et ateliers.

- **Les services de l'Etat**



Le Forum est jumelé avec le Carrefour des Mobilités porté par la Plateforme mobilité (PFRH) placée auprès de la Préfecture de Région. Cet événement initié pour la 1ère fois au Village des collectivités a été dupliqué dans d'autres régions à la demande de Marylise LEBRANCHU secrétaire d'Etat à a fonction publique.

Sous l'égide de la PFRH, de nombreux services de l'Etat et des partenaires publics du secteur sanitaire (CHU de Rennes, ARS) se sont mobilisés. Des panneaux de la DGAFP sur la transformation publique ont été mis en valeur dans les travées du cloître des Jacobins.

Parmi les partenaires universitaires, un coup de projecteur doit être accordé à l'Institut d'Etudes Politiques de Rennes qui a co-organisé la soirée inaugurale constituée d'une table ronde : *Comment réussir la modernisation du service public avec les agents ? Pourquoi une réforme ? Quelles pistes pour la fonction publique ?*

250 décideurs locaux étaient présents à cette nocturne conclue par le ministre Dussopt.



La coïncidence de calendrier a permis au secrétaire d'Etat chargé de la fonction publique d'y présenter le nouveau portail d'annonces commun aux 3 versants de la fonction publique : **Place de l'emploi public**. La signalétique de l'événement basée sur les noms de rues, avenues, carrefour a ainsi suggéré de dévoiler une plaque émaillé au nom du site internet !

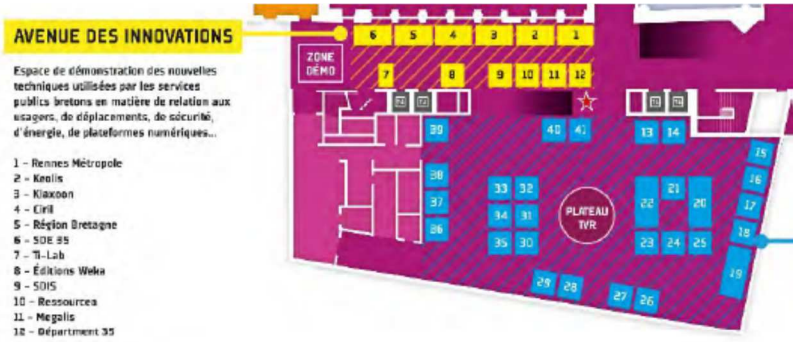
Dévoilement de la plaque " Place de l'emploi public " du nom du nouveau portail des offres d'emploi des 3 fonctions publiques



En parallèle, 8 tables rondes destinées aux professionnels se sont tenues autour de 4 thèmes :

- Défis RH (design de service, digitalisation),
- Transitions environnementales et transformation des métiers (bâtiments publics et cantines durables),
- Enjeux sociétaux (égalité femme-homme, uberisation des services de proximité),
- les nouveaux usages et RH (améliorer le bilan carbone, composer avec la porosité entre posture professionnelle et vie personnelle).

- **Les autres partenaires**



La thématique retenue ayant permis de passer d'une vision restreinte des RH à une approche transversale sous l'angle des politiques publiques, il a été possible de mobiliser plusieurs organismes privés et parapublics nouveaux en qualité d'activateurs d'innovations (start up, laboratoires…).

Les partenaires mobilisés relevaient aussi du secteur de l'alimentation (Réseau AGORES, AFPA, Poulets de Janzé) en lien avec le Trophée de la restauration territoriale.

Ce parti-pris novateur marqué par la devise « ***le service public se réinvente localement*** » aura aussi contribué au succès populaire de la manifestation (1500 participants) qui ne va pas de soi, au vu de la dégradation de l'image et de la fonction publique…

Le principal media mobilisé était TV Rennes qui a assuré un plateau TV et la réalisation de plusieurs reportages diffusés sur les 3 TV locales de Bretagne. Cette diversité remarquable de relais institutionnels a permis d'accroître les sources de financement (opération équilibrée) et le rayonnement des CDG de Bretagne.

➧ La diffusion de travaux issus du Forum

Au lendemain de l'opération, les relais au sein des 4 CDG et du CNFPT Bretagne ont été mobilisés pour parvenir à retracer l'essentiel du contenu des 11 ateliers et conférences. Le défi est de pouvoir « surfer » sur l'évènement tant qu'il est en mémoire des participants, voire des absents. Ce travail collégial, piloté par la direction du CDG 35 a ainsi permis d'éditer au printemps 2019 des supports rétrospectifs :

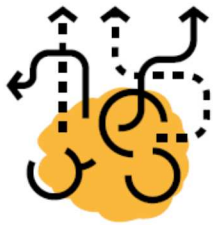
- Les Actes du Forum (48 pages A4)
- Une synthèse (12 pages ½ format) dont les 2 principales sont restituées ci-après.





Le propos s'inscrit comme une contribution des acteurs RH du service public local au schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (SRADDET) de la Bretagne, au titre de la démarche participative dite « BreizhCop ».

Les pistes d'actions



Le Forum des Elus et de L'Emploi Public local est labellisé Breizh COP. Dans ce cadre, il importe de prioriser les orientations qui ont vocation à s'inscrire dans les 38 objectifs du Schéma Bretagne 2040 :

↘ Adapter le service public breton aux enjeux technologiques et environnementaux

- *Objectif # 5* : **Accélérer la transition numérique** / Développer les services publics en " plateformes " ▸ Faciliter la digitalisation des services et les échanges de données.
- *Objectifs # 11 et 13* : **La Bretagne leader du " Bien manger "** et de la lutte contre le gaspillage ▸ L'implication de la restauration territoriale des crèches aux EHPAD.
- *Objectifs # 23, 25 et 27* : **Pour la sobriété des équipements et des espaces publics** ▸ Se former et s'outiller pour réduire les consommations d'eau et d'énergie des bâtiments / Réduire drastiquement l'impact sur l'environnement des actions sur les routes et parcs.
- *Objectifs # 36 et 38* : **Favoriser l'égalité des chances entre les territoires et réinventer l'offre de services à la population et son organisation** ▸ Renforcer les solidarités entre collectivités par leurs organismes RH partagés / Mutualiser l'ingénierie de services publics par l'accompagnement des réseaux professionnels par des dispositifs publics régionaux.

Les avis émis sur la réforme de la fonction publique

- **OUI** aux souplesses et simplifications
- **OUI** aux possibilités accrues de mobilité
- **OUI** au développement des acquis dans les coopérations entre CDG et CNFPT en Bretagne
- **OUI Mais** aux facilités pour recruter par contrat (à encadrer pour éviter dérives et surcoûts)
- **OUI Mais** sur les fortes mutualisations entre CDG et CNFPT (attention à s'adapter à la configuration régionale)

Vigilance et attentes sur la santé au travail *(par ordonnances)*

Attentes d'évolutions sur les concours FPT : " oubli ? "

Objectif BreizhCOP#6 :
Prioriser le développement des compétences bretonnes sur les domaines des transitions : **Ne pas oublier les métiers publics !** *(25 % de la population active)*

BREIZH COP un monde à vivre

La priorité issue du Forum : Un chantier régional pour remédier à la crise du recrutement public

↘ Un besoin de communication innovante

Des campagnes et des outils de promotions des métiers publics en tension vers des demandeurs d'emploi et étudiants susceptibles de s'y orienter : une approche totalisant les nombreuses offres d'emploi ? Un site internet commun ? Un positionnement fort sur les réseaux sociaux ?

↘ Une pépinière multi-employeurs

Grâce à des dispositifs collectifs de préparation aux métiers du service public : **un label " Ecole du service public en Bretagne "** pour fédérer les formations existantes et y inclure de nouvelles en amont du recrutement ? Penser les tremplins des missions temporaires des CDG comme l'une des voies d'entrée dans la FPT débouchant vers toutes les collectivités ?

↘ Une marque employeur collective

" Faites un beau parcours dans le service public.bzh "? Valoriser la responsabilité sociale de l'employeur et la qualité de vie au travail au sein des collectivités bretonnes serait cohérent avec l'objectif 12 de la Breizh COP qui enjoint aux employeurs de soigner leur performance économique et sociale. **Quelle exemplarité RH du service public ?**



Les CDG et le CNFPT Bretagne, agences d'innovations RH

- **Des temps de rencontres et d'échanges de pratiques** : laboratoires des expérimentations RH, tutoriels en ligne, webinaires.
- **Des pratiques innovantes de co-construction des savoirs** : design de service, ateliers pratiques, séminaires en ligne, coaching de managers...
- **Des parcours de professionnalisation** : dispositifs de préparation des métiers territoriaux avant entrée dans la FPT, cycles métiers en formation continue, remise à niveau et dispositifs qualifiants...
- **Des boîtes à outils GPEC** : observatoires régional et national des emplois, répertoires de métiers, guides pratiques, base documentaire numérique...
- **Des tiers de confiance pour les situations délicates** : médiateurs, référents déontologues, consultants, enquêtes administratives...

« Créer un groupement d'employeurs pour les métiers en tension »

Demandes de plusieurs participants

Les suites données au Forum en 2019

Le Forum ayant montré à tous que les **difficultés de recrutement** ne sont ni ponctuelles (tous métiers en tension), ni localisées, mais au contraire **durables, systémiques**, (dévalorisation globale, baisse des candidatures dans les dispositifs amont tarissant les « pépinières », mobilité déficitaire type « panier percé ») **et généralisées** (toutes tailles de collectivités), la direction du CDG 35 a pris dès la fin du printemps 2019 des initiatives pour engager des plans d'actions avec d'autres partenaires :

- Invitation le 28 juin des DRH des grandes collectivités à une réunion de découverte des pratiques des autres secteurs en matière d'attractivité : Benchmarking des expériences d'EDF Bretagne, de la CCI 35 et du campus des Métiers de Kerlann
- Recherches de partenaires pour de futurs dispositifs de formation et reconversion dans les domaines de la gestion, de la restauration, de l'informatique (AFPA, Kerlann…)
- Sollicitation d'un cabinet juridique pour sécuriser les modes de gestion des Missions Temporaires afin de réguler la mobilité trop rapide des personnes formées (transposition du dédit formation applicable à l'Etat et au secteur privé)
- Mobilisation des 3 autres CDG en vue de démarches régionales de promotion des SMT et d'alerte du Conseil régional pesant sur les compétences disponibles pour le secteur public local



Benchmarking attractivité à la CCI le 28 juin 2019

Les contacts pris avec la direction de la formation professionnelle de la Région Bretagne (à partir d'une réunion le 29 août 2019) ouvrent la perspective d'un partenariat renforcé :

- Soutien au service public local (secteur représentant 8 % de l'emploi régional)
- Reconnaissance de l'action d'insertion et de mutualisation des CDG (rôle probant de tremplin vers l'emploi pérenne et solidarité entre les territoires)
- Dynamique cohérente avec les démarches de « marque employeur » déjà engagées pour s'inscrire dans une vision modernisée de l'emploi en Bretagne (*Passez à l'Ouest*)

Le plan d'actions à élaborer en concertation (Région + 4 CDG + CNFPT + Pôle emploi) pourrait comporter un diagnostic affiné des tensions de recrutement par croisement données Observatoire FPT avec GREF et Pôle Emploi *(notamment sur les métiers transversaux publics privé comme cuisiniers…)* et davantage de formations financées :

- Identification à court terme d'offres de formation du catalogue de la Région dont les stagiaires peuvent être « orientés » vers les SMT et les collectivités *(stages dédiés FPT)*
- Mise en place à moyen terme d'offres spécifiques face aux besoins non couverts
- Intégration de tous les dispositifs d'entrée dans la FPT au sein d'une offre plus lisible et plus massive *(Ex : label « campus des métiers territoriaux.bzh »ou « Tremplin Métiers Collectivités Bretagne » avec 500 places par an ?)*

Les CDG bretons décident fin 2019 de faire appel à une agence de communication pour les aider à développer une stratégie de valorisation de la FPT et des 4 SMT (comment articuler les 2 ?)

- Les collectivités offrent des postes valorisants près de chez vous (*besoin de compétences notamment sur les services à la personne et sur la maintenance des équipements pour atteindre les objectifs de service public solidaire et durable)*
- Les CDG sont la porte d'entrée vers l'emploi public local *(préparation des métiers en alternance, groupements d'employeurs, intérim, portage contrats, concours…)*
-



Essai d'affiche déclinant le concept de « marque employeur » dans la FPT sur le modèle de la campagne « Passez à l'Ouest »

Les réunions du Bureau du CDG délocalisées

Le Président du CDG 35 a souhaité, durant ce mandat, tenir certaines réunions du Bureau au plus près du terrain pour recueillir in situ les problématiques locales.

En 2019, trois réunions du Bureau ont été délocalisées :

- Le 23 janvier 2019, à Bretagne Porte de Loire Communauté dont le siège se situe sur la commune de Bain-de-Bretagne **;**
- Le 16 mai 2019, dans la commune nouvelle de Maen Roch**.**
- Le 20 juin 2019, dans la Communauté de Communes de Brocéliande dont le siège se situe sur la commune de Plélan-le-Grand,



De gauche à droite : Joseph DURAND, Marie-Christine MORICE,
Alain LAUNAY et Christine LE FUR, membres du Bureau
Louis LE COZ, 1er Vice-Président, Jean-Jacques BERNARD, Président,
Évelyne SIMON-GLORY, 4ème Vice-Présidente,
Patrick LAHAYE, 2ème Vice-Président, Grégoire LE BLOND, 3ème Vice-Président

IV. LE NIVEAU NATIONAL

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

La Fédération a poursuivi, en 2019, ses différents travaux en faveur du renforcement des Centres de Gestion mais également pour apporter des réponses concrètes aux besoins d'information et d'accompagnement des collectivités et des établissements publics.

Elle a apporté sa contribution au débat public et à l'actualité législative et règlementaire, informé et conseillé les élus, et valorisé les initiatives locales. Le CDG 35 s'est largement associé au programme d'activités 2019 de la FNCDG passant par :



- La mobilisation de la FNCDG sur la mise en œuvre des réformes législatives et réglementaires : **Implication très active dans le processus conduisant à la loi TFP du 6 août 2019**
- La promotion de l'action des CDG auprès des pouvoirs publics, des collectivités et des partenaires institutionnels



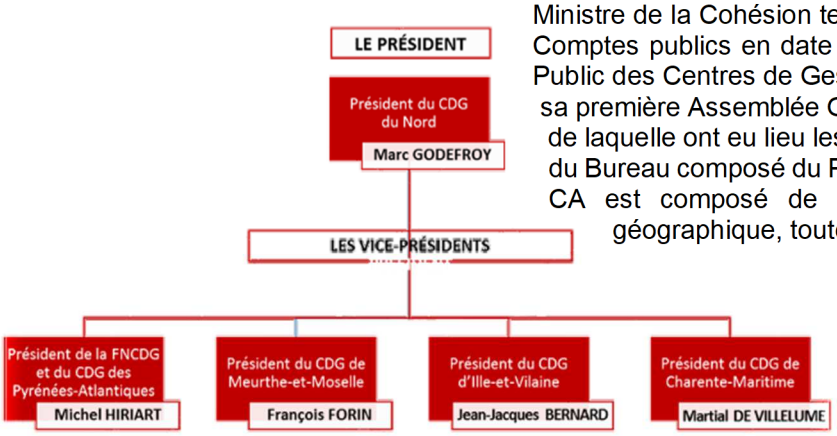
- La vie du réseau des Centres de Gestion
- L'observation de l'emploi public local
- Communication et Information

Visuel de la réunion qui a précédé celle du 13 septembre dans la Rotonde du Village des collectivités d'Ille-et-Vilaine



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

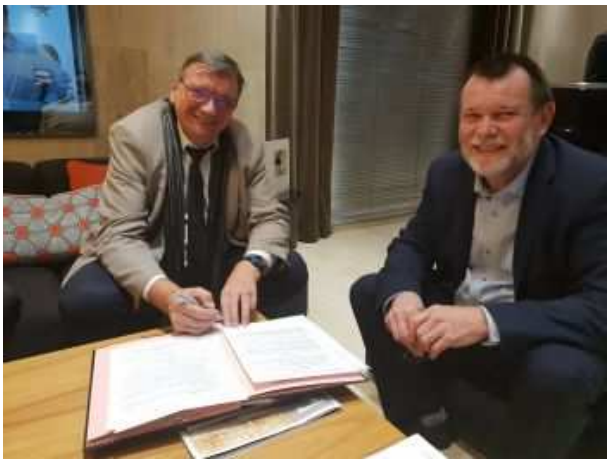
Depuis le début de l'année 2016, le Conseil d'Administration de la Fédération Nationale des Centres de Gestion *(FNCDG)* impulsait, d'une part, un **projet de Schéma Directeur Informatique mutualisé des Centres de Gestion *(SDSI)*** et, d'autre part, le **projet de constitution d'un Groupement d'Intérêt Public Informatique**.



Créé par arrêté interministériel du Ministre de l'Intérieur, du Ministre de la Cohésion territoriale et du Ministre de l'Action et des Comptes publics en date du 9 juin 2017, le Groupement d'Intérêt Public des Centres de Gestion *(GIP Informatique des CDG)* a tenu sa première Assemblée Générale le 14 septembre 2017, au cours de laquelle ont eu lieu les élections du Conseil d'Administration et du Bureau composé du Président et de quatre vice-présidents. Le CA est composé de vingt membres, reflétant un équilibre géographique, toutes les Régions étant représentées.

L'année 2019 a été surtout été consacrée à la mise à disposition sur le plan national des logiciels des anciennes coopérations informatiques dont GO+.

De multiples réunions de suivi ont permis de définir des modalités de travail entre le directeur du GIP et les agents du CDG 35 mis à disposition afin de maintenir les applications importantes comme Missions Temporaires et Comptabilité analytique.



Marc GODEFROY, Président du CDG 59, et Jean-Jacques BERNARD, Président du CDG 35, respectivement président et vice-président du GIP

Par ailleurs le GIP s'est fortement impliqué pour la réussite du lancement du portail d'annonces unifié des 3 versants de la fonction publique « Place de l'emploi Public », avec une republication de celles issues du site « Emploi Territorial ». Laurent ZAM a ainsi participé à une réunion technique préparatoire à la DGAFP aux côtés de l'informaticien du GIP en charge de ces portails.

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

L'Assemblée Générale et le Conseil d'Administration

L'Assemblée Générale de l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints de CDG s'est déroulée aux Sables d'Olonne en Vendée, du 25 au 27 septembre 2019. Le Conseil d'Administration s'est réuni à 7 reprises depuis l'AG du Puy-en-Velay. L'ANDCDG compte aujourd'hui 153 adhérents dont 140 actifs *(82 DGS et 58 DGA)* et 13 retraités. Outre le travail des commissions, plusieurs points et projets ont été abordés tout au long de l'année :

- la création de nouveaux groupes de travail *(deux réseaux sur les conseillers en organisation et les conseillers juridiques non statutaires et un groupe sur le management public)* ;
- les relations ANDCDG/FNCDG ;
- la médiation préalable obligatoire ;
- le partenariat avec la Caisse des Dépôts ;
- la communication.

Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale

La composition du Conseil d'Administration et du Bureau de l'ANDCDG ainsi que des commissions

Nom et prénom	Fonction	CDG
Membres actifs		
ABINAL Emmanuelle	Directrice générale	CDG de la LOZÈRE
CLAMENS Colette	Directrice générale	CDG de la HAUTE-GARONNE
CORNU Pascale	Directrice générale	CDG du BAS-RHIN
DEVAUX Marie-Christine	Directrice générale adjointe	CDG du NORD
DUCROCQ Olivier	Directeur général	CDG du RHÔNE
HUBY Jean-Paul	Directeur général	CDG d'ILLE-ET-VILAINE
HUSSON Sylvie	Directrice générale	CIG de la Petite Couronne
JOYEUX Pierre-Jean	Directeur général	CDG des CÔTES D'ARMOR
KERBIQUET Vincent	Directeur général	CDG de SEINE-ET-MARNE
LALONDE Xavier	Directeur général	CDG de l'AISNE
MAZZOCCHIN Françoise	Directrice générale	CDG du GERS
NGUYEN KHAC Jean-Laurent	Directeur général	CIG de la Grande Couronne
PÉRON Nathalie	Directrice générale	CDG d'INDRE-ET-LOIRE
PHILIPPON Marc	Directeur général	CDG de la HAUTE-LOIRE
ROBERT Sylvie	Directrice générale	CDG du LOIRET
Membre retraité		
LIÈVRE Jean-Charles	Collège des retraités	

La composition du Bureau est la suivante :

Président	NGUYEN KHAC Jean-Laurent
1ère vice-présidente	CORNU Pascale
2ème vice-président	DUCROCQ Olivier
3ème vice-président	HUBY Jean-Paul
Secrétaire	MAZZOCCHIN Françoise
Secrétaire-adjointe	CLAMENS Colette
Trésorier	HUSSON Sylvie
Trésorier adjoint	PÉRON Nathalie

Les commissions techniques, présidées par des membres élus par le bureau de l'ANDCDG, sont les suivantes :

1. **Commission « Santé et Sécurité au travail, inaptitude, invalidité et retraite »**, présidée par Pascale CORNU, 1ère Vice-Présidente et DGS du CDG du Bas-Rhin ;
2. **Commission « Assurance statutaire et protection sociale »**, animée par Claude SORET-VIROLLE, DGA du CIG de la Grande Couronne ;
3. **Commission « Observatoire de l'emploi et données politiques et sociales »**, présidée par Olivier DUCROCQ, 2ème Vice-Président et DGS du CDG du Rhône ;
4. **Commission « Recrutement / Concours »**, présidée par Jean-Paul HUBY, 3ème Vice-Président et DGS du CDG d'Ille-et-Vilaine ;
5. **Commission « Statut »**, présidée par Marie-Christine DEVAUX-BARBRY, membre du CA et DGA du CDG du Nord ;
6. **Commission « Observatoire de l'innovation et de l'expérimentation territoriale »**, coordonnée par Emmanuelle ABINAL, membre du CA et DGS du CDG de Lozère, et regroupant 5 groupes *(juristes non-statutaires, conseil en organisation, management, archivistes itinérants, Club utilisateur Medtra)*.

➧ Les fonctions du DGS et du DGA du CDG 35 au sein de l'Association

Jean-Paul HUBY, Vice-Président de l'ANDCDG, **assure**, depuis septembre 2015, **la présidence de la Commission « Recrutement - Concours » de l'association**. Compte tenu de la sensibilité aux risques contentieux de l'activité Concours, cette mission obligatoire des CDG demande une grande rigueur, une harmonisation des procédures à l'échelle nationale et un suivi précis de l'actualité juridique *(parution des textes et jurisprudence)*. Cette commission est la plus suivie des instances de l'ANDCDG.

La technicité requise et l'animation au quotidien du réseau national des responsables de services Concours **mobilisent, en particulier, Nathalie JACQUET** qui prépare techniquement les réunions et en supervise les comptes rendus.

QUESTIONS / REPONSES CONCOURS

La base FAQ Concours est en ligne sur le site de l'ANDCDG.

Réactualisées pour l'occasion, les questions/réponses sont accessibles via l'onglet de couleur verte en haut à droite. Enfin, la possibilité est offerte dorénavant de poser une question sur les concours directement sur le site. Suivant la pertinence de la question, la réponse alimentera le site.

V. LES ACTIONS ET COOPÉRATIONS INTER CDG

1. Les actions communes des Centres de Gestion bretons

Au-delà des contacts réguliers entre les présidents des CDG bretons et, surtout, entre les Directions Générales, cette année 2019 a été marquée par la mise en œuvre de quelques projets communs tout en étant prudent sur les engagements à moyen terme dans l'attente d'éclairages sur le champ des possibles en termes de mutualisation avec le mouvement de réformes annoncées par le gouvernement.

Les publications de notes d'information et de guides mutualisés sous la charte aux logos des 4 CDG se sont poursuivies à un rythme soutenu par la densité de l'actualité réglementaire.

L'organisation du Forum des Élus et de l'Emploi Local a aussi été un catalyseur d'énergies pour la coopération régionale.



Les présidents des 4 centres de gestion bretons (de gauche à droite : Jean-Jacques Bernard CDG 35, Yohann Nédélec CDG 29, Loïc Cauret CDG 22, Joseph Brohan CDG 56).

◗ La coordination du Forum des Élus et de l'Emploi Local

De nombreuses sous parties de l'animation du Forum (surtout des ateliers et conférences destinées au professionnels) ont été confiées aux équipes des 3 autres CDG bretons. Cela a démultiplié l'action et a permis de mobiliser une grande variété d'intervenants.







www.forum-emploi-public.bzh

Une manifestation coorganisée par

Le réseau régional fait également caisse de résonnance en matière de communication, notamment lors des tournages préparatoires assurés par TV Rennes et grâce à la mobilisation des média locaux (Le Télégramme de Brest, les posts Twitter du CDG 29…).



➧ Le Colloque régional annuel en fin d'année

Les « **Territoriales** » organisées par le CDG 22 le 10 décembre 2019 à Ploufragan, en partenariat avec les autres CDG bretons se sont inscrites dans l'anticipation du renouvellement électoral de mars 2020. Sur le thème « Femmes et Hommes, S'engager dans la vie publique demain » l'idée est de lever les freins à la une meilleure parité dans les fonctions de dirigeants publics locaux, aussi bien en tant qu'exécutifs élus (Maires et Président.es d'EPCI) que de Direction générale de collectivités significatives…





2. Journée de présentation ITAS – CDG Lozère

A l'invitation d'Emmanuelle ABINAL, DGS du CDG 48, le Président BERNARD et M. HUBY se sont rendus à Mende, le 8 novembre 2019, pour assister à la présentation des avancées du programme de Recherche ITAS (Innovation Territoriale, Acceptation Sociale). Cette démarche pilotée par le CDG de Lozère et l'Université de Montpellier dans un cadre régional, très élargi pour établir des comparaisons, s'efforce de modelliser les contributions des structures publiques sur la cohésion sociale (services diffus non marchands).

Ce travail a pour finalité de permettre aux CDG d'adopter de nouveaux modes de travail et de coopération. Ses résultats permettront d'améliorer et d'anticiper l'action des politiques publiques sur :

- La GRH de la fonction publique territoriale afin qu'elle soit adaptée aux besoins des employeurs publics locaux dans le cadre de l'aménagement d'un territoire et plus particulièrement en zone de montagne,
- Le développement local durable,
- Le maintien de la proximité et de l'égalité d'accès au Service Public,
- L'emploi et le maintien des populations, en favorisant l'égalité des chances des femmes, des hommes et des territoires,
- Les modes de faire valoir du bien-être territorial.



3. Les coopérations instituées disposant d'un Budget annexe



➧ La coopération Concours Grand-Ouest intégrée

- Voir rapport du service Concours

➧ La coopération régionale Concours

- Voir rapport du service Concours

LES SERVICES

STATUTS - RÉMUNÉRATION

LA CARRIÈRE

Le service Statuts - Rémunération a en charge le suivi individuel des fonctionnaires et la situation des agents contractuels de droit public des collectivités affiliées, et ce de leur nomination à leur radiation des cadres et des effectifs

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

I. LES COLLECTIVITES AFFILIÉES

Collectivités affiliées	2019	Observations
- Communes (1)	**330**	
- CCAS et ses établissements (2)	**67**	
- CIAS	**3**	
- Caisses des Écoles / Cantines municipales	**2**	
- EPCC	**3**	
- OPAC/OPH	**4**	
- Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes	**87**	
- EPCI (Communautés de communes / Communautés d'agglomération / Métropole)	**18**	
- Établissement public local *(CDG 35)* (3)	**1**	
TOTAL	**515**	

(1) *Non comprises les communes adhérentes : Rennes, Fougères, Saint-Malo*

(2) *Établissements accueillant les personnes âgées : Foyers logements, MAPA, MARPA, maisons de retraite, ÉHPAD, SAAD*

(3) *Non compris l'établissement public adhérent : SDIS*



II. LES EFFECTIFS CONCERNÉS

Gestion par le CDG	Carrières gérées				Fonctionnaires gérés (3)			Agents publics
	2012 (2)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fonctionnaires (1)	11 503	11 819	11 695	12 173	12 839	12790	12 840	**11 399** (4)
Variation par rapport à l'année précédente	+ 369	+ 316	- 124	+ 478	+ 666	-49	+ 50	**-1 441**
Contractuels de droit public	/	/	/	/	/	/	*1 953*	*1 443*
Variation des fonctionnaires %	+ 3,31 %	+ 2,74 %	- 1,05 %	+ 4,08 %	+ 5,47 %	-0.38 %	**+ 0.39 %**	**-11.2%**

(1) *Stagiaires et titulaires, TC et TNC*
(2) *Affiliation volontaire de l'EESAB à compter du 1er janvier 2012 (soit 68 fonctionnaires)*
(3) *Transfert du logiciel en octobre 2014 : changement de modalités de comptage du fait de l'intégration dans un SIRH - prise en compte des agents gérés et non plus des carrières (cas des agents intercommunaux et polyvalents, détachés pour stage…)*
(4) *Désaffiliation de Rennes Métropole au 31 décembre 2018*

Au 31 décembre 2019, le nombre de fonctionnaires gérés est de 11 399 *(stagiaires et titulaires, TC et TNC)*, soit une baisse de 11.2 points.
En effet, il est à noter que les 1622 fonctionnaires de Rennes Métropole ne sont plus suivis par le service depuis le 1er janvier 2019. Un accompagnement à la désaffiliation a été mené tout au long de l'année 2018.

Au 31 décembre 2019, le nombre de contractuels de droit public gérés est de 1 443, soit une baisse de 26.1 points par rapport au 31 décembre 2018. En effet, il est à noter qu'en 2018, dans le cadre des élections professionnelles de décembre 2018, les contrats ont tous été transmis au CDG afin d'établir les listes éléectorales. Or, en 2019, les renouvellements ou les nouveaux contrats 2019 n'ont pas toujours été transmis par les collectivités affiliées. Une relance est intervenue au 2e trimestre 2020 pour tendre vers une généralisation de la réception des CDD d'au moins 6 mois et les CDI.

1. *Les effectifs par catégorie et par filière*

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

CATÉ-GORIE	FILIÈRES							TOTAL	% PAR CATÉ-GORIE
	Adminis-trative	Techni-que	Médico-Sociale	Culturelle	Sportive	Police	Anima-tion		
A	493	161	247	94	4	0	0	**999**	8.76 %
B	604	360	34	357	111	10	131	**1 607**	14.10 %
C	1 504	4 548	1 751	272	7	89	622	**8 793**	77.14 %
TOTAL	**2 601**	**5 069**	**2 032**	**723**	**122**	**99**	**753**	**11 399**	**100,00 %**
% PAR FILIÈRE	22.82 %	44.47 %	17.83 %	6.34 %	1.07 %	0.87 %	6.60 %	**100.00 %**	-

2. Les mouvements (fonctionnaires stagiaires et titulaires)



		Turn-over 2019
		TOTAL
DÉPARTS	**Nombre**	**500** *(hors transfert)* / 726
	Effectif	**11 399**
	% de départs par rapport à l'effectif	**4.89 %** *(hors transfert)* / 6.37 %
ARRIVÉES	**Nombre**	954
	Effectif	11 399
	% d'arrivées par rapport à l'effectif	**8.37 %**

	Évolution du turn-over des départs						
	2013	**2014 ***	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Toutes catégories	5,57 %	2,83 %	2.83 %	7.08 % *(hors transfert)* / 8.92 %	5.24 % *(hors transfert)* / 8.85 %	5.38 % *(hors transfert)* / 5.65 %	**4.89 %** *(hors transfert)* / **6.37 %**

* *transfert de logiciel : comptabilisation différente*

	Nature des départs						
	2013	**2014 ***	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Démission *(stagiaire/titulaire)*	49	21	50	49	75	68	**68**
Licenciement *(inaptitude physique / suppression de poste…)*	6	7	1	11	15	11	**9**
Révocation, mise à la retraite d'office, licencie-ment pour insuffisance professionnelle	3	2	8	5	1	0	**0**
Mutation - radiation - fin détachement / transfert	233	203	71	259 / 536	247 / 461	154 / 317	**142** / **226**
Décès	16	5	11	13	19	13	**19**
Retraite	229	231	204	272	315	316	**262**
TOTAL	**536**	**469**	**345**	**609 + 536 = 1 145**	**671 + 461 = 1 132**	**562 + 163 = 725**	**500 + 226 =726**

* *transfert de logiciel : comptabilisation différente*

	Nature des arrivées 2019
Nomination stagiaire	**545**
Nomination titulaire sans stage	**6**
Nomination par voie de détachement	**102**
Nomination par mutation	**94**
Nomination après intégration	**42**
Intégration	**163**
Nomination par voie de transfert de compétences	**2**
TOTAL	**954**

Au 31 décembre 2019, le nombre d'arrivées est porté à 954, soit une augmentation de 11.5 points.

III. LES ÉVOLUTIONS STATUTAIRES

1. *La mise en œuvre du protocole Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR)*

- **Revalorisations indiciaires de 2019**

Le protocole PPCR du 1er janvier 2019 nécessite l'émission d'un arrêté individuel portant reclassement. Ces arrêtés sont transmis aux collectivités par voie dématérialisée par le service pour l'ensemble des agents stagiaires et titulaires. Un modèle d'avenant est proposé pour les contractuels compte tenu de l'absence d'obligation de reclassement pour ces derniers.

	CATÉGORIE			TOTAL
	A	B	C	
Agents concernés par le reclassement du 1er janvier 2019	**929**	**1 719**	**8 482**	**11 130**

La réforme prévoit également au 1er février 2019 une intégration en catégorie A des cadres d'emplois à caractère socio-éducatif. Cette réforme a fait l'objet de notes mutualisées entre les 4 CDG Bretons.

Cadre d'emplois	Agents intégrés au 1er février 2019
Conseillers socio-éducatifs	**1**
Éducateurs de jeunes enfants	**138**
Assistants socio-éducatif	**32**
TOTAL	**171**

- **Préparation de la réforme pour 2020**

Le protocole PPCR du 1er janvier 2020 nécessite également l'emission d'un arrêté individuel portant reclassement. Ces arrêtés ont été transmis aux collectivités en fin d'année, par voie dématérialisée par le service. Un tableau récaptitulatif des modalités de revalorisation au 1er janvier 2020 est mis à disposition des collectivités. La mise en place du protocole PPCR 2020 a entraîné la mise à jour du mémento des carrières.

	CATÉGORIE			TOTAL
	A	B	C	
Agents concernés par le reclassement du 1er janvier 2020	**848**	**0**	**3 783**	**4 631**

2. La loi de Transformation de la Fonction Publique

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 sur la Transformation de la Fonction Publique (TFP), comprenant 95 articles, implique une profonde refonte des règles statutaires de la fonction publique territoriale. Ainsi, les fiches mises à disposition sur le site internet du CDG 35 font l'objet d'une mise à jour progressive.

Pour de nombreuses thématiques, une collaboration accrue est intervenue entre les 4 CDG bretons pouvant aller du simple échange d'interprétation et d'analyse à la rédaction de notes mutualisées. Les premières fiches mutualisées, en lien avec la cette loi TFP, ont été publiées en fin d'année 2019. Les publications se poursuivront sur l'année 2020.

Décrets publiés en 2019	**Principaux thèmes**
Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires	-lignes directrices de gestion -compétences CAP -organismes consultatifs
Décret n° 2019-1392 du 17 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie	-compte permsonnel de formation -conversion des droits acquis public/privé, et inversement
Décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels	-procédure de recrutement sur emplois permanents
Décret n° 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifiant le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique	-nominations équilibrées femmes-hommes
Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique	-modalités de la rupture conventionnelle fonctionnaires et CDI
Décret n° 2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles	-indemnité de la rupture conventionnelle
6	-

Le service a proposé des rencontres thématiques sur l'actualité et a également participé à des rencontres nationales notamment en ce qui concerne la vulgarisation des 95 articles de la loi TFP.

IV. L'ACCOMPAGNEMENT STATUTAIRE PERSONNALISE

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

Aussi des accompagnements statutaires sont intervenus en 2019 dans les domaines suivants :

- le temps de travail (*calcul d'annualisation, congé, rémunération* …) dans un EHPAD
- le règlement intérieur dans un EPCI
- la municipalisation d'une restautration dans une commune



LA RETRAITE

I. LE RÉGIME SPÉCIAL DE RETRAITE

A ce jour aucun chiffre n'est publié pour l'année 2019.

Au 31 décembre 2018, la CNRACL comptait 2,4 millions de cotisants dont 63% de territoriaux et 1,3 millions de pensionnés dont 53% de territoriaux pour 44 000 employeurs.
Le rapport démographique est de 1,66 cotisant pour un retraité.
La CNRACL a versé 1,2 Md€ de compensation inter-régimes.

La CNRACL a un résultat déficitaire pour la 1ère fois de son histoire dû au montant global de pensions supérieur aux cotisations, plus de nouveaux pensionnés que de nouveaux cotisants. Aucun financement externe, mais pour 2019 le régime a recouru à l'emprunt. Le régime a anticipé pour disposer des ressources nécessaires.
4ème Convention d'Objectifs de Gestion (COG) 2018-2022 a été signée le 15 octobre 2018, forte ambition de maîtrise des coûts de gestion et également de faciliter l'accès à une information plus complète et plus personnalisée des affiliés et simplifier les traitements pur tous.

Enjeux pour la CNRACL : la 1ère préoccupation est l'état des finances du régime. Garantir un bon niveau de service devra faire face à l'évolution démographique, la CNRACL accompagne les grands projets de l'inter-régime et sera partie prenante de la future réforme des retraites.
En termes d'action sociale, la CNRACL agit depuis plus de 40 ans avec une politique action sociale pour les plus démunis : 73 000 bénéficiares.

II. LE PARTENARIAT CDC - CDG 35

Une nouvelle convention de partenariat entre la Caisse des dépôts et les Centres de gestion a été reçue en fin d'année pour une mise en œuvre dès janvier 2020.

L'évolution de la convention de partenariat 2020-2022 avec la CDC vise, notamment, à tenir compte des changements profonds liés à la dématérialisation des échanges, l'élargissement du droit à l'information des agents en activité et la possibilité pour les affiliés de la CNRACL et de leurs employeurs d'avoir accès aux comptes individuels retraite *(CIR)* et aux correctionsdes des déclarations individuelles *(DI)*. Cette convention met en œuvre un plan d'actions qui sera renouvelé chaque année.

Le CDG 35 assure ainsi une triple mission pour **9 331 fonctionnaires CNRACL** :

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

1. Les aspects quantitatifs

	Adhérents à la CNRACL en Ille-et-Vilaine						
	2013	**2014 ***	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Fonctionnaires CNRACL	10 073	10 294	10 092	10 298	10 419	**10 755**	**9 337**
Nombre de dossiers	468	419	610	821	838	**1 799**	**1 250**

** transfert de logiciel*

2. Le conseil aux collectivités

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

- messages aux collectivités par l'intermédiaire du site CDG 35
- assistance téléphonique quotidienne : aide directe à la saisie dématérialisée
- accompagnement quotidien par courriel
- réunion(s) collective(s) : 2 en 2019



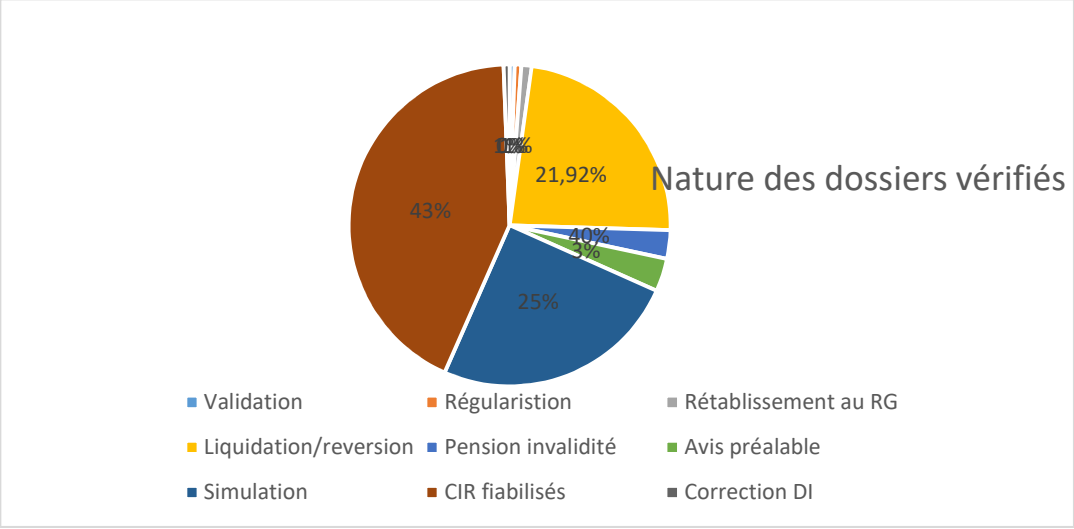
Mission de contrôle

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

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

Seuls les dossiers de Rétablissement des cotisations, de régularisation de cotisations au Régime Général et les dossiers de Validations de services de contractuels demeurent non dématérialisés.

	Les dossiers vérifiés pour la CNRACL						
	2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Dossiers vérifiés	468	419	610	821	838	1 799	**1 250**
Validation	42.30 %	24.34 %	24.60 %	14.37 %	11.10 %	1.50 %	**0,48%**
Régularisation	0.85 %	0.48 %	0.00 %	0.73 %	0.72 %	0.56 %	**0,64%**
Rétablissement au Régime général	2.36 %	3.58 %	1.64 %	0.85 %	0.95 %	0.50 %	**0,96%**
Liquidation / Réversion	39.65 %	48.21 %	31.15 %	27.28 %	29.48 %	14.95 %	**21,92%**
Pension invalidité	3.63 %	5.96 %	3.12 %	3.17 %	2.62 %	1.89 %	**2,72%**
Avis préalable	-	-	-	5.97 %	6.92 %	2.17 %	**3,12%**
Simulation de calcul	11.32 %	17.43 %	19.00 %	16.70 %	24.46 %	24.24 %	**23,52%**
CIR fiabilisés	-	**-**	16.72 %	28.50 %	21.96 %	46.86 %	**40,32%**
Corrections anomalies DI	-	**-**	3.77 %	2.44 %	1.79 %	7.34 %	**0,56%**



Au 31 décembre 2019, dans le cadre du droit à l'information et de l'évolution de plateforme de la CNRACL, cette dernière a préconisé de remplacer les simulations par des Qualifications de comptes (QCIR) à transmettre directement des collectivités à la Caisse des dépôts, sans être contrôlée par le CDG et non remboursées dans la convention.



3. Mission facultative

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

Des ateliers collectifs

En petits groupes, il est proposé des ateliers permettant :

- d'acquérir ou renforcer les connaissances en matière de réglementation retraite aux services RH ;
- d'accompagner les services RH dans la saisie des dossiers de compte individuel retraite (*CIR*) pour les agents concernés par l'envoi d'un relevé individuel retraite *(RIS)*, des dossiers de pré liquidation pour ceux concernés par l'envoi d'une estimation indicative globale *(EIG)* et des dossiers de liquidation ;
- d'aider à la constitution des dossiers matérialisés de validation de services de non titulaire, suite à la parution du décret et de l'arrêté précisant les délais de transmission des dossiers à la CNRACL.

> Tarif : 64 €

8 ateliers ont été réalisés en 2019, permettant à 27 gestionnaires RH et secrétaires de mairie de s'initier à l'utilisation de l'espace personnalisé de la CNRACL et ainsi répondre à l'obligation d'information de leurs agents.

Des aides individualisées

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

- **Aide personnalisée** pour l'étude du départ à la retraite des agents CNRACL

  > Tarifs : 64 € *(collectivités affiliées)* - **156** € *(collectivités adhérentes)*

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

  > Tarifs : 106 € *(collectivités affiliées)* - **207** € *(collectivités adhérentes)*

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

24 études avec ou sans entretiens ont été réalisées en 2019.



Mission facultative Retraite						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Ateliers collectifs	10 collectivités	10 collectivités	14 collectivités	21 collectivités	27 collectivités	**22 collectivités**
	37 gestionnaires RH	12 gestionnaires RH	16 gestionnaires RH	25 gestionnaires RH	28 gestionnaires RH	**27 gestionnaires RH**
Aide personnalisée - sans entretien	0	-	1	-	1	**7**
Aide personnalisée - avec entretien	5	8	8	6	7	**20**

III. LE RÉGIME GÉNÉRAL

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

Une réunion avec le Régime général, et le CICAS de Rennes a été organisée en novembre 2019 avec une forte participation (environ 100 personnes présentes).

Informations relatives au Régime Général							
	2013	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Nombre de réunions collectives	4 ½ journées	4 ½ journées	2 ½ journées	2 ½ journées	½ journée	/	½ journée
Nombre de participants	106	77	55	52	25	/	107

.

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

I. LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

	2013	2014 *	2015	2016	2017	2018	2019
Fonctionnaires gérés	11 819	11 695	12 173	12 839	12 790	12 840	**11 399**
Nombre TOTAL d'avis CAP	6 464	6 381	6 585	7 050	3 028	2 372	**2 262**
dont avis CAP sur :							
- avancements de grade/échelon	*5 395*	*5 369*	*5 658*	*5 691*	*1 627 **	*1 278*	***1 172***
- dossiers de promotion interne	*236*	*153*	*149*	*103*	*168*	*145*	***213***
Avis CAP à l'exception des avancements de grade / échelon et dossiers de promotion interne	*833*	*859*	*778*	*1 256*	*1 233*	*949*	***877***

* *transfert de logiciel : comptabilisation différente*
** *suppression des avancements à la durée minimum dans le cadre du PPCR - régularisation des situations 2016*

Les Commissions Administratives Paritaires des catégories A, B et C se sont réunies à 5 reprises au cours de cette année 2019 au cours de cette année d'installation des nouvelles instances issues des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Le nombre global de dossiers poursuit sa baisse du fait d'un changement de règlementation avec une diminution du nombre d'avis en matière d'avancement de grade. Les saisines pour les mutations internes sont en forte diminution soit de 82.76% *(29 à 5)* ainsi que celles des mises à disposition dont la diminution est de 40.5% *(121 à 72)*.

A l'inverse, certains dossiers ont connu une augmentation conséquente en ce qui concerne les disponibilités pour convenances personnelles (357 à 403, soit *+ 11%)* et des maintiens en disponibilité (2 à 6 soit *+ 33%)* ainsi que les dossiers de promotion interne (145 à 213, soit *+ 32%.)*.

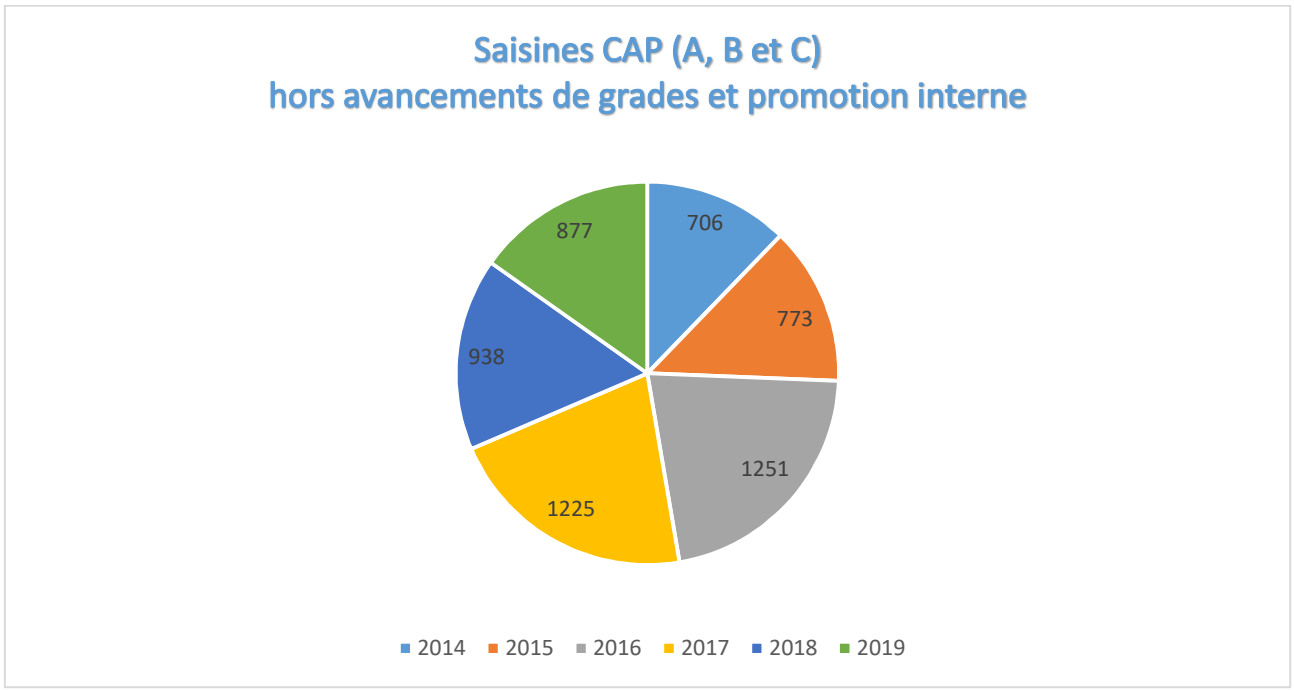
Pour rappel, les demandes d'avis d'avancement de grade portent sur les conditions individuelles indépendamment des notions de seuils démographiques, quota pour la catégorie B Nouvel Espace Statutaire *(NES)*.

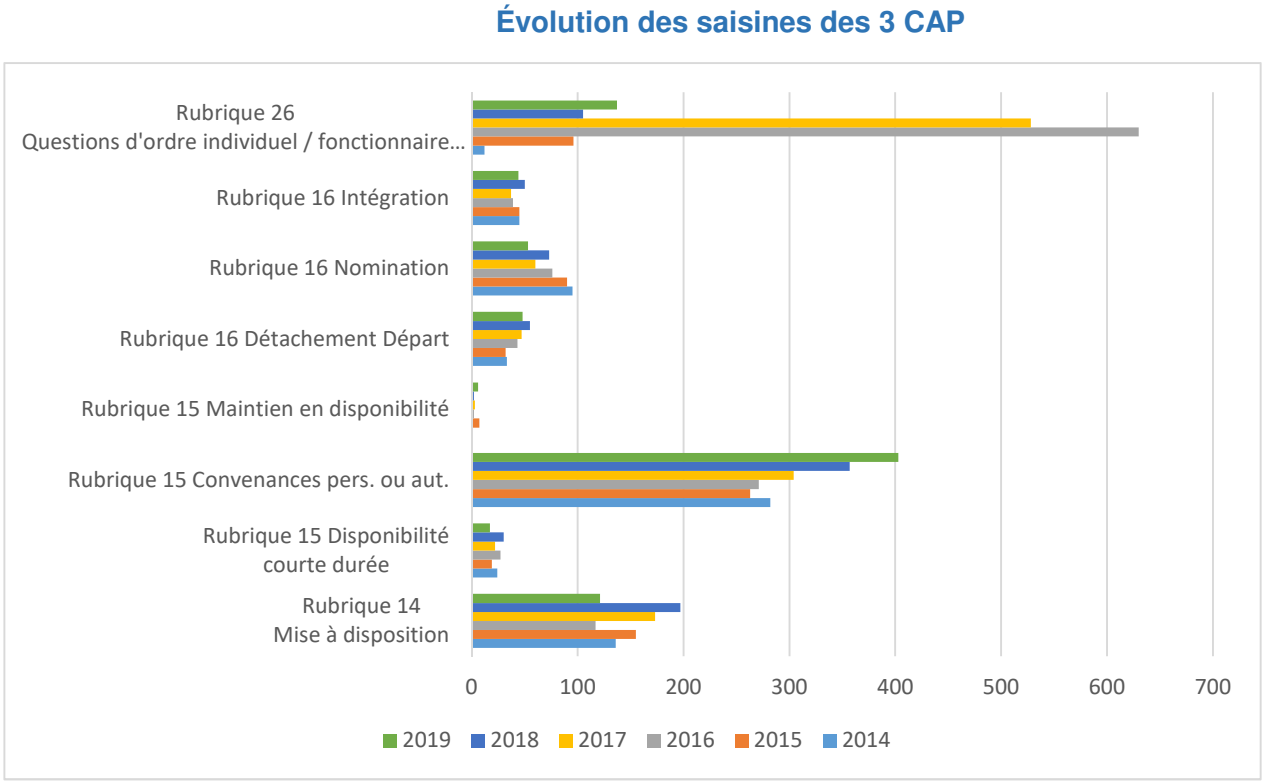


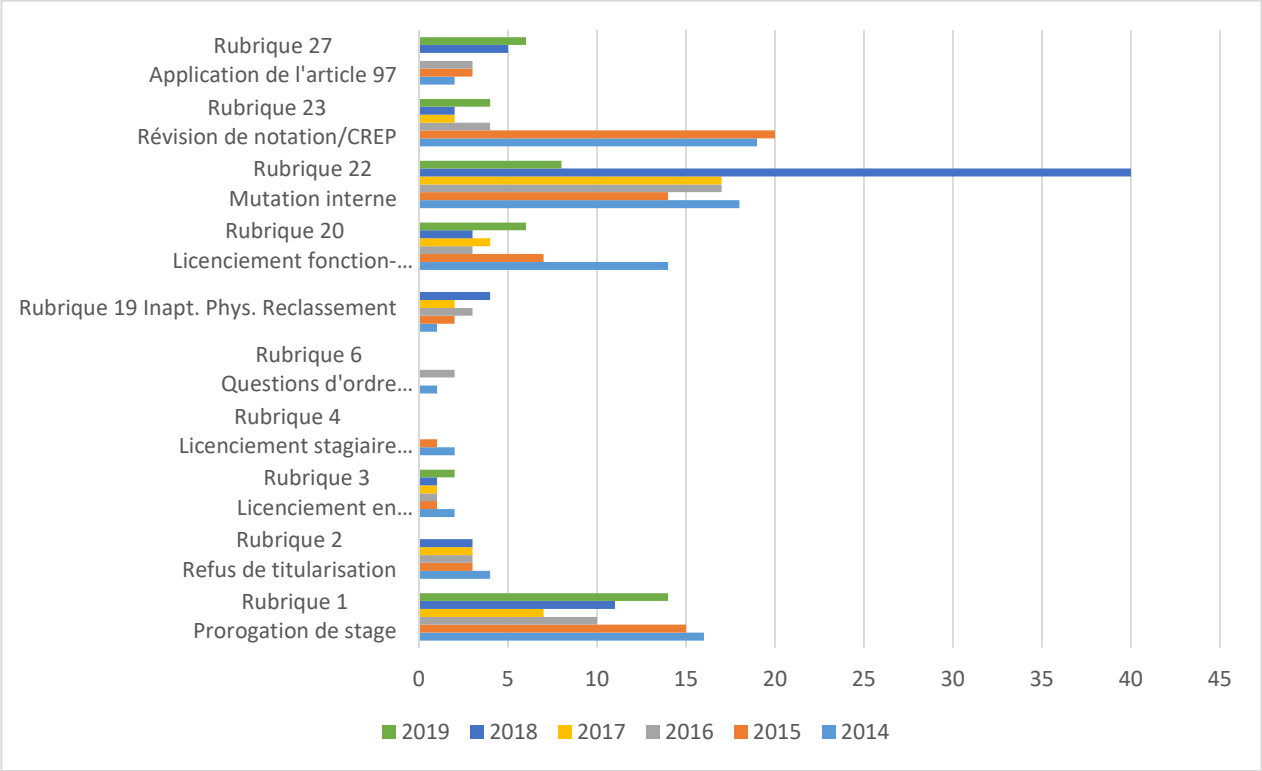
De même, les situations des agents stagiaires connaissent une légère hausse en ce qui concerne les prorogations de stage (11 à 14) et une baisse pour les refus de titularisation / licenciement en cours de stage (4 à2).

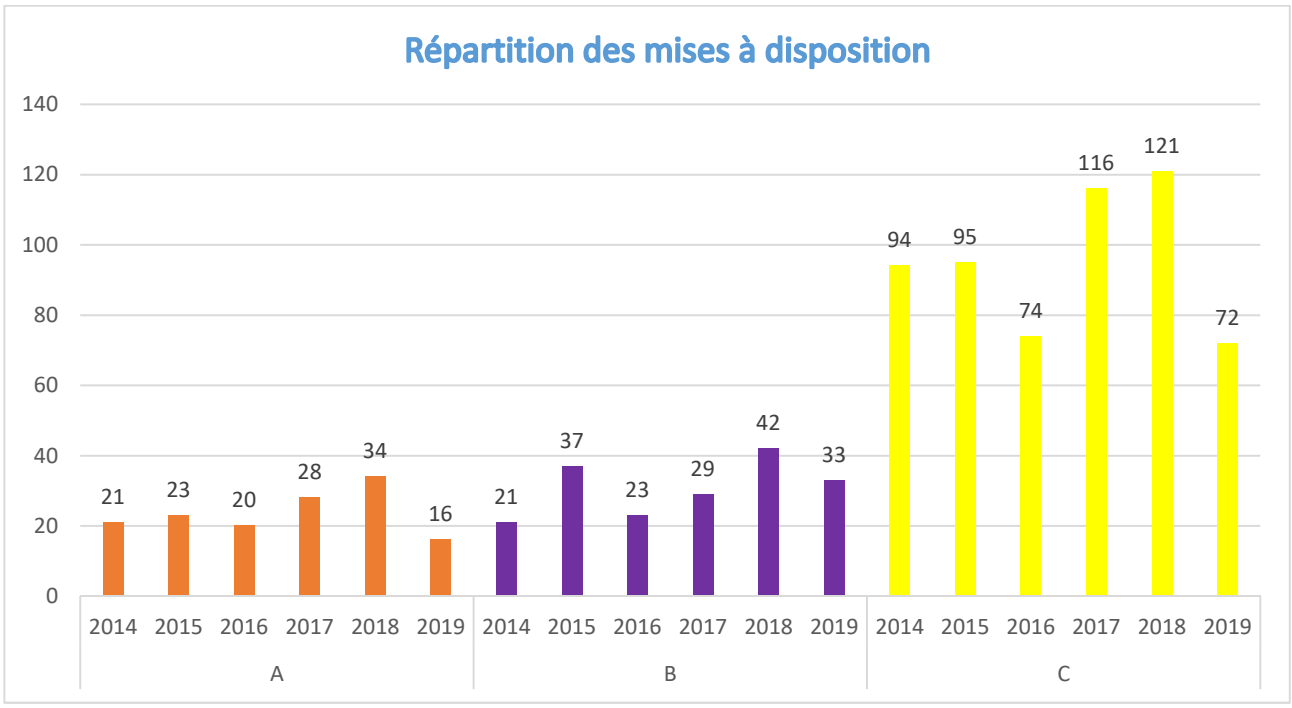
Statistiques CAP 2019 - toutes catégories confondues

	CAP 29.01.2019			CAP 25.03.2019	CAP 26.03.2019	CAP 25.03.2019	CAP 18.06.2019			CAP 08.10.2019			CAP 03.12.2019			TOTAL			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	Ens.
Rubrique 1 Prorogation de stage						2			5			5			2	0	0	14	14
Rubrique 2 Refus de titularisation																0	0	0	0
Rubrique 3 Licenciement en cours de stage												2				0	0	2	2
Rubrique 4 Licenciement stagiaire physiquement inapte																0	0	0	0
Rubrique 5 Litige sur l'acceptation du temps partiel / stagiaire																0	0	0	0
Rubrique 6 Questions d'ordre individuel / stagiaire																0	0	0	0
Rubrique 7 Renouvellement contrat COTOREP																0	0	0	0
Rubrique 8 Non renouvellement contrat COTOREP																0	0	0	0
Rubrique 10 Echelons (minimum)			1													0	0	1	1
Echelons (spécial)																0	0	0	0
Rubrique 11 Grades	16	48	205	17	92	428	12	31	197	3	15	81	1	1	24	49	187	935	1171
Rubrique 12 Promotion interne				47	124	42										47	124	42	213
Rubrique 13 Rubrique non définie																0	0	0	0
Rubrique 14 Mise à disposition	1	1	3		10	7	4	3	16	4	11	28	7	8	18	16	33	72	121
Rubrique 15 Disponibilité courte durée		1	1		1	6		1	1			5			1	0	3	14	17
Convenances pers. ou aut.	3	5	40	6	5	53	9	14	72	13	13	96	7	6	61	38	43	322	403
entreprise			2		1		1					2			1	1	1	5	7
Maintien en disponibilité	1						1	1				3				2	1	3	6
Réintégration										1						1	0	0	1
Rubrique 16 Détachement																0	0	0	0
Départ	1	3	3	1	3	4	3		2	6	2	10	1	3	6	12	11	25	48
Nomination	1	3	4	1	3	3	10	2	4	5	5	8	1		3	18	13	22	53
Intégration	5	1	3	2	1	8	1	1	6	1	1	9		1	4	9	5	30	44
Rubrique 18 Intégrations statutaires																0	0	0	0
Rubrique 19 Inapt. Phys.																0	0	0	0
Reclassement																0	0	0	0
Détachement																0	0	0	0
Intégration																0	0	0	0
Rubrique 20 Licenciement fonctionnaires IRCANTEC physiquement inaptes			2						3			1				0	0	6	6
Rubrique 21 Reclassement échelonné																0	0	0	0
Rubrique 22 Mutation interne	1	1				1			2				1		2	2	1	5	8
Rubrique 23 Révision de CREP						1			3							0	0	4	4
Rubrique 24 Cumul																0	0	0	0
Rubrique 25 Litige sur l'acceptation du temps partiel /fonctionnaire																0	0	0	0
Rubrique 26 Questions d'ordre individuel / fonctionnaire Transfert de personnel	5	7	56	1			4	7	41		1		2	3	10	12	18	107	137
Rubrique 27 Application de l'article 97	1	3	1				1									2	3	1	6
Rubrique 28 Non acceptation démission																0	0	0	0
Rubrique 29 Décharge d'activité de service																0	0	0	0
Total général	**35**	**73**	**321**	**75**	**240**	**555**	**46**	**60**	**352**	**33**	**48**	**250**	**20**	**22**	**132**	**209**	**443**	**1610**	**2262**


Saisines CAP (A, B et C)
hors avancements de grades et promotion interne
706
773
1251
1225
938
877
2014
2015
2016
2017
2018
2019


Évolution des saisines des 3 CAP
Rubrique 26
Questions d'ordre individuel / fonctionnaire...
Rubrique 16 Intégration
Rubrique 16 Nomination
Rubrique 16 Détachement Départ
Rubrique 15 Maintien en disponibilité
Rubrique 15 Convenances pers. ou aut.
Rubrique 15 Disponibilité
courte durée
Rubrique 14
Mise à disposition
0
100
200
300
400
500
600
700
2019
2018
2017
2016
2015
2014

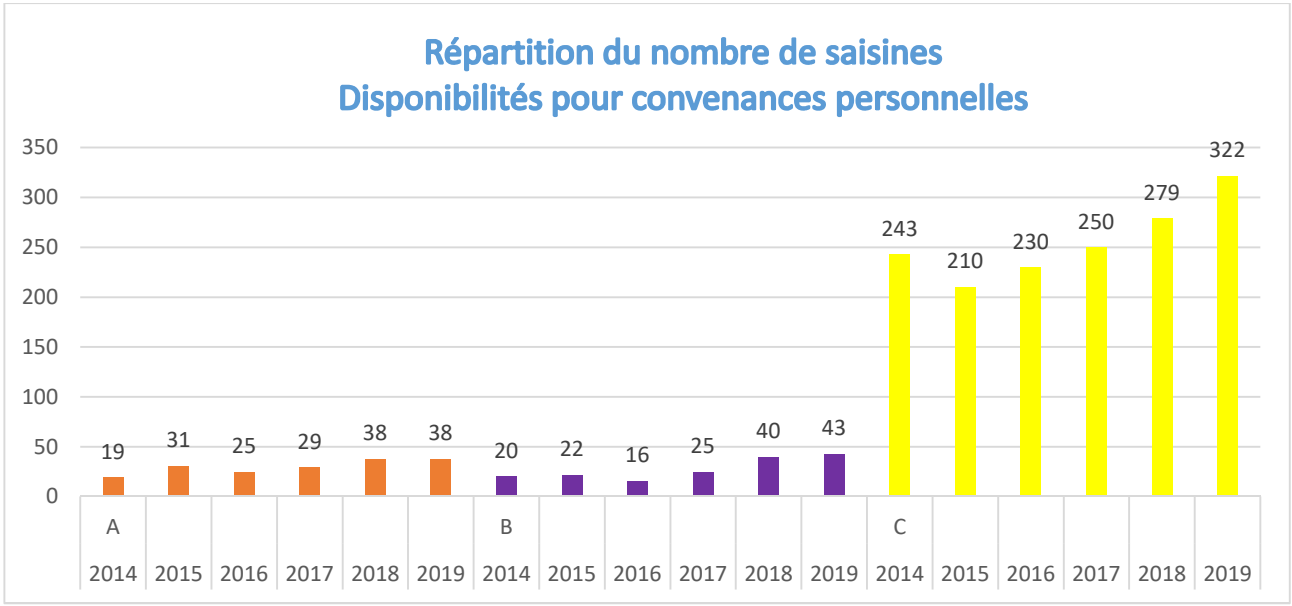

Rubrique 27
Application de l'article 97
Rubrique 23
Révision de notation/CREP
Rubrique 22
Mutation interne
Rubrique 20
Licenciement fonction-…
Rubrique 19 Inapt. Phys. Reclassement
Rubrique 6
Questions d'ordre…
Rubrique 4
Licenciement stagiaire…
Rubrique 3
Licenciement en…
Rubrique 2
Refus de titularisation
Rubrique 1
Prorogation de stage
0
5
10
15
20
25
30
35
40
45
2019
2018
2017
2016
2015
2014



Commission Administrative Paritaire

Imprimé de saisine

MISE A DISPOSITION



	2014			SOUS TOTAL	2015			SOUS TOTAL	2016			SOUS TOTAL	2017			SOUS TOTAL	2018			SOUS TOTAL	2019			SOUS TOTAL	TOTAL
	A	B	C	A-B-C	A	B	C	A-B-C	A	B	C	A-B-C	A	B	C	A-B-C	A	B	C	A-B-C	A	B	C	A-B-C	A-B-C
Rubrique 1 Prorogation de stage	0	1	15	16	0	4	11	15	0	0	10	10	0	1	7	8	0	3	8	11	0	0	14	14	60
Rubrique 2 Refus de titularisation	0	0	4	4	0	1	2	3	0	0	3	3	0	0	3	3	0	1	2	3	0	0	0	0	16
Rubrique 3 Licenciement en cours de stage	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	2	2	6
Rubrique 4 Licenciement stagiaire physiquement inapte	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Rubrique 6 Questions d'ordre individuel / stagiaire	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Rubrique 10 Echelons (minimum)	520	792	3600	4912	494	627	3275	4396	329	688	3519	4536	8	1	75	84	0	0	6	6	0	0	1	1	13934
Echelons (intermédiaire)	1	10	28	39	5	4	90	99	8	25	145	178	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	317
Rubrique 11 Grades	42	71	458	571	55	209	899	1163	61	180	736	977	57	159	1324	1540	41	182	1055	1278	49	187	935	1171	5529
Rubrique 14 Mise à disposition	21	21	94	136	23	37	95	155	20	23	74	117	28	29	116	173	34	42	121	197	16	33	72	121	778
Rubrique 15 Disponibilité courte durée	1	4	19	24	1	2	16	19	0	1	26	27	5	4	13	22	6	5	19	30	0	3	14	17	122
Convenances pers. ou aut.	19	20	243	282	31	22	210	263	25	16	230	271	29	25	250	304	38	40	279	357	38	43	322	403	1477
Maintien en disponibilité	0	0	0	0	0	1	6	7	0	0	2	2	0	0	3	3	1	0	1	2	2	1	3	6	14
Réintégration																	1	0	0	1	1	0	0	1	
Rubrique 16 Détachement Départ	13	2	18	33	5	8	19	32	4	13	26	43	15	13	19	47	23	11	21	55	12	11	25	48	210
Nomination	47	20	28	95	38	26	26	90	33	19	24	76	30	9	21	60	27	29	17	73	18	13	22	53	394
Intégration	5	6	34	45	4	10	31	45	4	5	30	39	1	10	26	37	5	5	40	50	9	5	30	44	216
Rubrique 19 Inapt. Phys. Reclasse	0	1	0	1	0	0	2	2	0	0	3	3	0	0	2	2	0	0	4	4	0	0	0	0	12
Rubrique 20 Licenciement fonctionnaires IRCANTEC physiquement inaptes	0	0	14	14	0	0	7	7	0	0	3	3	0	0	4	4	0	0	3	3	0	0	6	6	31
Rubrique 22 Mutation interne	7	4	7	18	3	4	7	14	4	4	9	17	5	5	17	27	0	11	29	40	2	1	5	8	116
Rubrique 23 Révision de notation	0	3	16	19	2	2	16	20	1	0	3	4	1	3	2	6	0	1	1	2	0	0	4	4	51
Rubrique 26 Questions d'ordre individuel / fonctionnaire Transfert de personnel	3	4	5	12	8	11	77	96	78	153	399	630	44	90	394	528	6	17	82	105	12	18	107	137	1371
Rubrique 27 Application de l'article 97	2	0	0	2	1	0	2	3	2	0	1	3	0	0	0	0	1	3	1	5	2	3	1	6	13
Total général	681	959	4588	6228	670	968	4793	6431	569	1127	5246	6942	223	350	2277	2850	183	350	1690	2223	161	318	1563	2042	24673



II. LA COMPOSITION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES



1. *La composition des CAP au 31 décembre 2019*

CATÉGORIE A

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M. BERNARD, Président Conseiller municipal de Thorigné-Fouillard	- Mme SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M. MARÉCHAL Maire de Le Pertre	- Mme DAUCÉ Maire de Romillé
- Mme PÉTARD-VOISIN Adjointe au Maire de Le Rheu	- M. GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais
- M. RENOU Maire de Domagné	- M. LE COZ Adjoint au Maire de Redon
- M. LEFEUVRE Vice-Présidente de Saint-Malo Agglomération	- M. LE BLOND Maire de Chantepie
- M. CARIO Conseiller municipal de Pipriac	- M. HARDY Vice-Président de Fougères Agglomération
- Mme BOUCHER Maire de Saint-Georges-de-Reintembault	- Mme LE MEN Maire de Montgermont

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. LEMOINE *(S.N.D.G.C.T.)* Communauté de Communes Bretagne Romantique	- M. THOMAZO *(S.N.D.G.C.T.)* Redon Agglomération
- Mme PLÉMERT *(S.N.D.G.C.T.)* Vallons Haute Bretagne Communauté	- Mme PANNETIER *(S.N.D.G.C.T.)* Roche aux Fées Communauté
- Mme LE FLOCH-VANNIER *(S.N.D.G.C.T.)* Mairie de Saint-Lunaire	- Mme LENOIR *(S.N.D.G.C.T.)* Mairie de Gévezé
- M. SAULNIER *(S.N.D.G.C.T.)* Mairie de Chantepie	- Mme MAROTTE *(S.N.D.G.C.T.)* Mairie de Pacé
- Mme RIVARD *(C.F.D.T.)* Mairie de Saint Aubin d'Aubigné	- Mme LECALVEZ-CORGAS *(C.F.D.T.)* Eau du Bassin Rennais
- M. CABON *(C.F.D.T.)* EESAB Rennes	- Mme ROBIN *(C.F.D.T.)* CIAS Val d'Ille Aubigné-Guipel
- Mme LE BRUCHEC *(C.F.D.T.)* Mairie de Saint Jacques de la Lande	- M. LEDEUIL *(C.F.D.T.)* SI Musique Brocéilande-Montauban de Bretagne



CATÉGORIE B

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M. BERNARD, Président Conseiller municipal de Thorigné-Fouillard	- Mme SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M. DURAND Adjoint au Maire de Bréal-sous-Montfort	- Mme DAUCÉ Maire de Romillé
- M. LE COZ Adjoint au Maire de Redon	- M. HERVÉ Maire de Bazouges-la-Pérouse
- Mme LE FUR Adjointe au Maire de Montauban-de-Bretagne	- Mme LE MEN Maire de Montgermont
- M. CARIO Conseiller Municipal de Pipriac	- M. GORRÉ Adjoint au Maire de Le Crouais
- M. LAHAYE Adjoint au Maire de La Bouëxière	- en cours de désignation
- Mme PÉTARD-VOISIN Adjointe au Maire Le Rheu	- Mme BOUCHER Maire de Saint-Georges-de-Reintembault
- M. THÉBAULT Maire de Bain-de-Bretagne	- Mme DAVID Maire de Montfort-sur-Meu

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. HELLEUX *(C.F.D.T.)* Mairie de Vitré	- Mme BRIOT *(C.F.D.T.)* CdC Bretagne Romantique
- Mme LECLERCQ *(C.F.D.T.)* Mairie de Betton	- M. DUPÉ *(C.F.D.T.)* SMICTOM TInténiac
- Mme PATEZ *(SUD)* Mairie de Janzé	- M. ARRIBARD *(SUD)* CdC Couesnon Marches de Bretagne
- M. FREI *(F.O.)* Vallons Haute Bretagne Communauté	- Mme BEDOUET *(F.O.)* Vitré Communauté
- Mme BROSSE *(C.F.T.C.)* Mairie de Mouazé	- M. JOSSET *(C.F.T.C.)* Vitré Communauté
- Mme DAVENEL *(C.F.D.T.)* Mairie de Vitré	- M. BEAUVIR *(C.F.D.T.)* Mairie de Cancale
- Mme HALLIER *(C.F.D.T.)* Mairie de Le Rheu	- M. THOMAS *(C.F.D.T.)* Mairie de Saint Grégoire
- Mme GRUEL *(S.U.D.)* CdC du Val d'Ille-Aubigné	- M. CORMERAIS *(S.U.D.)* Mairie de Chevaigné

CATÉGORIE C



REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M. BERNARD, Président Conseiller municipal de Thorigné-Fouillard	- Mme SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M. LE COZ Adjoint au Maire de Redon	- Mme MORICE Maire d'Étrelles
- en cours de désignation	- Mme PÉTARD-VOISIN Adjointe au Maire Le Rheu
- Mme DE LA VERGNE Adjointe au Maire de Châteaubourg	- M. DURAND Adjoint au Maire de Bréal-sous-Montfort
- M. CARIO Conseiller municipal de Pipriac	- M. HARDY Vice-Président de Fougères Agglomération
- M. GORRÉ Conseiller Municipal de Le Crouais	- Mme CABANIS Adjointe au Maire de Pacé
- M. LAHAYE Adjointe au Maire de la Bouëxière	- M. THÉBAULT Maire de Saint-Gilles
- Mme VINCENT Maire de Chevaigné	- Mme LE MEN Maire de Montgermont

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. ORAIN *(C.F.D.T.)* Mairie de Bain-de-Bretagne	- M. DREAN *(C.F.D.T.)* Mairie de Saint Jacques de la Lande
- Mme CROCHET *(C.F.D.T.)* Mairie d'Argentré-du-Plessis	- Mme MULLER *(C.F.D.T.)* Mairie de Bain-de-Bretagne
- Mme CALONNEC *(C.G.T.)* CCAS/EPHAD Bruz	- Mme LE BIHAN *(C.G.T.)* Mairie de Mordelles
- M. MARTIN *(C.G.T.)* Mairie de Redon	- Mme LE DREZEN *(C.G.T.)* CIAS de Mordelles
- Mme BORODINE *(S.U.D.)* Liffré Cormier Communauté	- M. HAQUEBERGE *(S.U.D.)* Mairie de Dol de Bretagne
- Mme DARTOIS *(C.F.D.T.)* Mairie de Betton	- Mme LEFAUCHEUR *(C.F.D.T.)* SIGEHPAD Saint Domithual
- M. DEMOLDER *(C.G.T.)* Mairie de Pont-Péan	- Mme BILLON *(C.G.T.)* Mairie de Pont-Péan
- Mme SAVARY *(F.O.)* Mairie de La Richardais	- Mme GODET *(F.O.)* Mairie de Plélan-le-Grand

III. LA DISCIPLINE DES FONCTIONNAIRES

1. Le conseil aux collectivités

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

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

2. Le Conseil de Discipline de 1er degré

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

- ***Président titulaire (depuis le 04.02.2008) :***
  Madame Marie TOURET, première conseillère au Tribunal administratif de Rennes.

- ***Suppléants (à compter du 29.08.2018) :***
  Mme Fabienne POTTIER, première conseillère au Tribunal administratif de Rennes,
  M. William DESBOURDES, conseiller au Tribunal administratif de Rennes.

AFFAIRE	Grade	Date du CD	Demande de l'autorité territoriale	Avis du conseil de discipline de 1er degré	Avis suivi par la collectivité
n°19-01	ATSEM ppal 2e cl.	28.06.2019	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 4 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 4 jours
n°19-02	Adjoint technique ppal 2e cl.	28.06.2019	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 12 mois assortie d'un sursis de 9 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 12 mois assortie d'un sursis de 9 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 12 mois assortie d'un sursis de 9 mois
n°19-03	Agent social	03.10.2019	Licenciement pour insuffisance professionnelle	Avis défavorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	Mutation interne
n°19-04	Rédacteur pal 2e cl.	27.11.2019	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 mois
n°19-05	Adjoint animation ppal 2e cl.	27.11.2019	Exclusion temporaire de 2 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 mois assortie d'un sursis d'un mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 mois assortie d'un sursis d'un mois
n°19-06 *	*Adjoint technique ppal 2e cl.*	*29.01.2020*	*Mise à la retraite d'office*	*Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 12 mois assortie d'un sursis de onze mois*	*Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 12 mois assortie d'un sursis de onze mois*
n°19-08 *	*Adjoint d'animation*	*29.01.2020*	*Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours*	*Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours*	*Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours*

* *Ces séances seront comptabilisées au titre de l'année 2020 compte tenu de la date de la séance, et non la saisine.*

Ces séances du Conseil de discipline de 1er degré se sont déroulées au Centre de Gestion en 2019.

3. Le Conseil de Discipline Régional de Recours (CDRR) de Bretagne

- ***Président titulaire (à compter du 01.07.2010) :***
  M. Jean-Hervé GAZIO, Vice-Président du Tribunal administratif de Rennes.
- ***Suppléant :***
  M. Paul REPORT, Premier conseiller au Tribunal administratif de Rennes.
- ***Président titulaire (à compter du 29.08.2018) :***
  M. Olivier GOSSELIN, Vice-Président du Tribunal administratif de Rennes.
- ***Suppléant :***
  M. Christophe RADUREAU, Vice-Président du Tribunal administratif de Rennes.

➧ Composition du Conseil au 31 décembre 2018

Le collège des Collectivités ainsi que celui des représentants du Personnel sont renouvelés au vu des élections municipales, de chaque renouvellement du conseil régional et des conseils généraux, ainsi qu'à chaque élection professionnelle et de la nouvelle composition du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale.

PERSONNEL

	Titulaires	Suppléants
Organisations Syndicales	- Mme CLARET Corinne *(CFDT)* Rennes Métropole	- M. LHERMITE Pierre *(CFDT)* CDG 29
	- Mme LE LUHERNE Marylène *(CFDT)* Dinan	- Mme FRULIO Marjorie *(CFDT)* CCAS/EHPAD Penestin
	- M. ISSELIN Robert *(CGT* Guingamp	- M. HAMON Guillaume *(CGT)* CDG 22
	- M. LAMBERT Sébastien *(CGT)* SDIS 35	- M. THOS Jean-Baptiste *(CGT)* Lanvollon-Plouha
	- M. BELLANGER Hervé *(FO)* Saint-Malo	- M. BOULOT Jacques *(FO)* Dinard
	- M. MULLER Pierre *(FO)* Vitré Communauté	- M. GEORGES Franck *(FO)* Dinard
	- M. RICHARD Yann *(FA-FPT)* Plouhamel	- M. HAMELIN Franck *(FA-FPT)* Saint-Malo
	- Mme MARTIN Véronique *(UNSA)* Plougastel-Daoulas	- M. LE BOUILLE Olivier *(UNSA)* Kervignac

ÉLUS

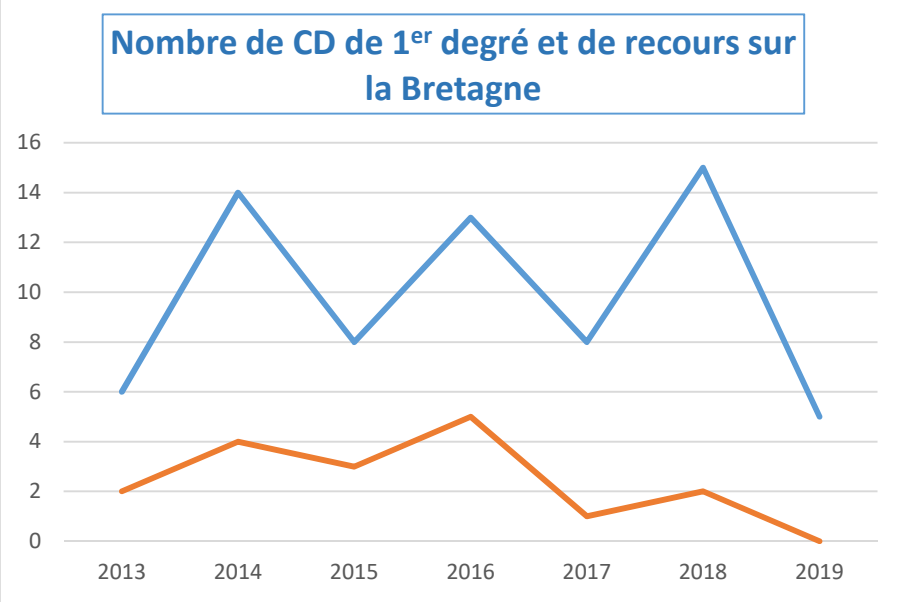
	Titulaires	Suppléants
Conseil Régional	- Mme ROUAUX Claudia Conseil Régional	- Mme HIND Saoud Conseil Régional
Conseil Départemental	- M. DESBOIS Michel Conseil Départemental 22	- Mme JARLIGANT Marie-Odile Conseil Départemental 56
	- Mme GUYON Sophie	- M. GUIGNARD Thibault

	Conseil Départemental 35	Conseil Départemental 22
Communes + 20 000 h.	- M. CHARDONNET Hubert Rennes *(35)*	- M. BLEGEAN Gérard Saint-Brieuc *(22)*
	- M. LE BIHAN Paul Lannion *(22)*	- M. GUENEGAN André Quimper *(29)*
	- M. COATANEA Marc Brest *(29)*	- M. BOUDET Serge Fougères *(35)*
Communes - 20 000 h.	- Mme DOYEN Virginie Loc-Envel (22)	- M. BERTON Jean-Éric La Dominelais *(35)*
	- M. BERHAULT Gérard Le Hinglé *(22)*	- Mme MABILE Odile La Boussac *(35)*

Fonctionnement

L'année 2019 connaît une baisse du nombre de conseils de discipline, qu'il s'agisse des conseils de discipline de 1er degré *(8 en 2017 ; 15 en 2018 ; 5 en 2019)* ou des conseils de discipline régionaux de recours *(1 en 2017 ; 2 en 2018 ; aucun en 2019)*.

Suite à l'article 32 de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, la compétence du Conseil de Discipline Régional de Recours a été supprimée à compter de la date d'entrée en vigueur de cette loi. Aucun conseil de discipline régional de recours n'a donc eu lieu en 2019.





LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

I. LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

Au cours de cette année d'installation des nouvelles instances issues des élections professionnelles du 6 décembre 2018, les Commissions Consultatives Paritaires se sont réunies en 2019 :

- en catégorie A : à 2 reprises
- en catégorie B : à 3 reprises
- en catégorie C : à 2 reprises

Pour sa 1ère année de fonctionnement, le nombre de dossiers étudié en séance est réparti comme suit :

Statistiques CCP 2019 - toutes catégories confondues

	CCP 28.02.2019			CCP 23.05.2019			CCP 05.09.2019			CCP 13.12.2019			TOTAL			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	Ens.
Licenciement inaptitude phy def. fonctions		1											0	1	0	1
Licenciement insuffisance professionnelle													0	0	0	0
Licenciement dans l'intérêt du service													0	0	0	0
Licenciement agent investi mandat syndical													0	0	0	0
Révision de CREP													0	0	0	0
Refus demande initiale télétravail													0	0	0	0
Refus renouvellement / interruption télétravail par la collectivité													0	0	0	0
Interruption télétravail à l'initiative collectivité													0	0	0	0
Refus TP / litiges conditions TP													0	0	0	0
Refus formation / CPF													0	0	0	0
MAD OS													0	0	0	0
Non renouvellement contrat agent OS													0	0	0	0
Questions d'ordre individuel / contractuel Transfert de personnel	1	2	41							3	1		4	3	41	48
Total général	1	2	41	0	0	0	0	0	0	3	1	0	4	4	41	49

II. LA COMPOSITION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

1. *La composition des CCP au 31 décembre 2019*

CATÉGORIE A

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M. BERNARD, Président Conseiller municipal de Thorigné-Fouillard	- Mme SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M. LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon	- Mme MORICE Marie-Christine Maire d'Etrelles
- M. LAHAYE Patrick Adjoint au Maire de La Bouëxière	- Mme DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg
- M. CARIO Jean Conseiller Municipal de Pipriac	- Mme LE MEN Brigitte Maire de Montgermont
- Mme VINCENT Sandrine Maire de Chevaigné	- M. GORRE Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- Mme BAUDRY Marine CCAS de Cesson-Sévigné	- Mme HERBERT Justine Centre de Gestion d'Ille et Vilaine
- Mme CHAUVEL Karine CCAS de Livré-sur-Changeon	- M. REFAUVELET Julien Communauté de Communes Bretagne Romantique – La Chapelle aux Filztméens
- Mme LHOPITAL Catherine Mairie de Vitré	- Mme BARRE Virginie EESAB de Rennes
- M. TESSON Laurent Mégalis Cesson-Sévigné	- Mme DOMAIRON Céline CCAS de Bruz
- Mme SIMON Hélène CCAS de Dol de Bretagne	- Mme OGER Sandrine Rennes - MDPH



CATÉGORIE B

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M. BERNARD, Président Conseiller municipal de Thorigné-Fouillard	- Mme SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M. LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon	- Mme MORICE Marie-Christine Maire d'Etrelles
- M. LAHAYE Patrick Adjoint au Maire de La Bouëxière	- Mme DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg
- M. CARIO Jean Conseiller Municipal de Pipriac	- Mme LE MEN Brigitte Maire de Montgermont
- Mme VINCENT Sandrine Maire de Chevaigné	- M. GORRE Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. BROSSEAU Cédric *(F.O.)* Syndicat Mixte de musique de la Flûme	- *En Cours de désignation*
- M. LEBAILLY Quentin *(F.O.)* Vitré Communauté	- *En Cours de désignation*
- Mme. GUERN Solenn *(F.O.)* Communauté de Communes de Vallons de Haute Bretagne	- *En Cours de désignation*
- *En Cours de désignation*	- *En Cours de désignation*
- *En Cours de désignation*	- *En Cours de désignation*

CATÉGORIE C

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M. BERNARD, Président Conseiller municipal de Thorigné-Fouillard	- Mme SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M. LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon	- Mme MORICE Marie-Christine Maire d'Étrelles
- M. LAHAYE Patrick Adjoint au Maire de La Bouëxière	- Mme DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg
- M. CARIO Jean Conseiller Municipal de Pipriac	- Mme LE MEN Brigitte Maire de Montgermont
- Mme VINCENT Sandrine Maire de Chevaigné	- M. GORRE Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais
- M. DURAND Joseph Adjoint au Maire de Bréal-sous-Montfort	- Mme CABANIS Florence Adjointe au Maire de Pacé
- Mme PETARD-VOISIN Chantal Adjointe au Maire de Le Rheu	- M. THÉBAULT Philippe Maire de Saint-Gilles
- Mme DAVID Delphine Maire de Montfort-sur-Meu	- M. HARDY Jean-Pierre Vice-Président de Fougères Agglomération

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- Mme DUHAMEL Stéphanie *(F.O.)* Mairie de Dinard	- Mme DINIS DE ANDRADE Leïla *(F.O.)* Mairie de Dinard
- *En Cours de désignation*	- Mme POINTEL Marie-Hélène *(F.O.)* Mairie de Pleurtuit
- Mme GUILLEMOT Elodie *(F.O.)* Mairie de Dinard	- M.BONIFACE Eric *(F.O.)* Mairie de Dinard
- *En Cours de désignation*	- Mme LINETTE Tessa *(F.O.)* Mairie de Dinard
- Mme LE NEZET Manika Mairie de Le Rheu	- M. GAUTIER Simon Mairie de Saint-Jacques-de-la-Lande
- Mme PALMER Dolène Mairie de Chevaigné	- Mme DENIEL Marie-Liliane Mairie de Chantepie
- Mme DUVAL Marie Mairie de Noyal-sur-Vilaine	- Mme JAKIMINK Harmony CCAS de Redon
- M. LE MENE Guillaume Mairie de Pacé	- M. TOUCHARD Simon Mairie de Pacé

III. LA DISCIPLINE DES CONTRACTUELS

1. *Le conseil aux collectivités*

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

Il est à noter un nombre conséquent de sollicitations en matière de recherche de solutions pour mettre fin à des CDD de manière anticipée et dans un délai court.

2. *Le Conseil de Discipline*

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

- ***Président titulaire :***
  M. Christophe FRABOULET, premier conseiller au Tribunal administratif de Rennes.

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

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

AFFAIRE	Grade	Date du CD	Demande de l'autorité territoriale	Avis du conseil de discipline de 1er degré	Avis suivi par la collectivité
n°19-01 - Contractuel	Technicien	29.11.2019	Licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement	Licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement	Licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement





LE COMITÉ TECHNIQUE

Compétent pour toutes les questions d'organisation générale de travail et d'hygiène et de sécurité des collectivités de moins de 50 agents, le Comité Technique départemental s'est réuni à 6 reprises au cours de cette année d'installation des nouvelles instances issues des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

I. LES COMITÉS TECHNIQUES LOCAUX

1. *Collectivités disposant d'un CT local au 31 décembre 2019 (62 CT locaux)*

N°	COLLECTIVITÉS	ÉTABLISSEMENTS
1	ACIGNÉ	Mairie
2	BAIN-DE-BRETAGNE	Mairie + CCAS
3	BAIN-DE-BRETAGNE	Bretagne Porte de Loire Communauté
4	BETTON	Mairie + CCAS + Résidence de Personnes Agées
5	BRÉAL-SOUS-MONTFORT	Mairie
6	BRUZ	Mairie + CCAS + EHPAD « Les Bruyères »
7	CANCALE	Mairie + CCAS
8	CANCALE	Communauté d'Agglomération SAINT-MALO Agglomération
9	CESSON-SÉVIGNÉ	Mairie + CCAS - FL « Résidence d'Automne » + MAPA « Beausoleil » + Centre d'accueil de la Fresnerie
10	CHANTEPIE	Mairie + CCAS
11	LA CHAPELLE-AUX-FILTZMÉENS	Communauté de communes BRETAGNE ROMANTIQUE
12	LA CHAPELLE-DES-FOUGERETZ	Mairie
13	CHARTRES-DE-BRETAGNE	Mairie + CCAS + EHPAD « La Poterie » + Foyer de vie
14	CHATEAUBOURG	Mairie + CCAS
15	CHATEAUGIRON	Mairie
16	CHAVAGNE	Mairie
17	COMBOURG	Mairie + CCAS + EHPAD
18	DINARD	Mairie + CCAS
19	DOL-DE-BRETAGNE	Mairie

N°	COLLECTIVITÉS	ÉTABLISSEMENTS
20	DOL-DE-BRETAGNE	CCAS + EHPAD
21	DOL-DE-BRETAGNE	Communauté de communes du PAYS DE DOL ET DE LA BAIE DU MONT SAINT MICHEL
22	FOUGÈRES La Selle en Luitré	Communauté d'Agglomération FOUGERES Agglomération
23	FOUGÈRES SICTOM (+ Smictom Louvigné)	Syndicat O.M.
24	GEVEZE	Mairie
25	GOVEN	Mairie
26	La GUERCHE-DE-BRETAGNE	Mairie + CCAS
27	GUICHEN	Mairie + CCAS
28	GUICHEN	Communauté de communes VALLONS DE HAUTE BRETAGNE Communauté
29	GUIPEL	CIAS Val d'Ille
30	GUIPRY-MESSAC	Mairie
31	JANZÉ	Mairie + CCAS
32	LAILLÉ	Mairie
33	LIFFRÉ	Mairie + CCAS
34	LIFFRÉ	CDC + CIAS
35	MAEN ROCH	Communauté de communes COUESNON MARCHES DE BRETAGNE
36	MELESSE	Mairie
37	La MEZIERE	Mairie
38	MONTFORT-SUR-MEU	Mairie + CCAS + Foyer Logement de Personnes Agées
39	MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	Communauté de communes de SAINT-MEEN-MONTAUBAN
40	MONTREUIL-LE-GAST	Communauté de communes VAL D'ILLE AUBIGNE
41	MORDELLES	Mairie
42	MORDELLES CIAS	Centre Intercommunal d'Action Sociale
43	NOYAL-CHATILLON-SUR-SEICHE	Mairie
44	NOYAL-SUR-VILAINE	Mairie
45	PACÉ	Mairie
46	PLEURTUIT	Mairie
47	PLEURTUIT	Communauté de communes de la CÔTE D'EMERAUDE
48	REDON	Mairie + CCAS
49	REDON	REDON Agglomération
50	RENNES	Établissement public École Supérieure d'Art de Bretagne

N°	COLLECTIVITÉS	ÉTABLISSEMENTS
51	RETIERS	Mairie
52	LE RHEU	Mairie
53	SAINT-DOMINEUC	SIVU/EHPAD Saint-Domithual
54	SAINT-GILLES	Mairie
55	SAINT-GRÉGOIRE	Mairie + CCAS
56	SAINT-JACQUES-DE-LA-LANDE	Mairie + CCAS
57	SAINT-MÉEN-LE-GRAND	Mairie + CCAS
58	THORIGNÉ-FOUILLARD	Mairie + CCAS + EHPAD
59	VERN-SUR-SEICHE	Mairie + CCAS
60	VITRE	Smictom du Sud-Est
61	VITRÉ	Mairie + CCAS + Résidence des Personnes Agées
62	VITRÉ	Communauté de communes VITRÉ Communauté



II. LE COMITÉ TECHNIQUE DÉPARTEMENTAL

1. *Sa composition au 31 décembre 2019*

Le Comité Technique départemental compte 48 membres. Sa composition est la suivante :

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS	
TITULAIRES	**SUPPLÉANTS**
LAHAYE Patrick Adjoint au Maire de LA BOUËXIÈRE	MONNERIE Philippe Maire de SAINT-GERMAIN-SUR-ILLE
CARIO Jean Conseiller Municipal de PIPRIAC	MÉHAIGNERIE Maryanick Maire de BALAZÉ
GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS	MÉNARD Gilbert Maire de LE SEL-DE-BRETAGNE
MARÉCHAL Joseph Maire de LE PERTRE	CLOSSAIS Claudine Maire d'ANTRAIN
LE FUR Christine Adjointe au Maire de MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	ROBIN Didier Maire de TRESSÉ
MORICE Marie-Christine Maire d'ÉTRELLES	BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES DE REINTEMBAULT
RUELLO Jacques Maire de CINTRÉ	HERVÉ Pascal Maire de BAZOUGES-LA-PÉROUSE
FOUGLÉ Alain Maire de FEINS	RAULT Henri Maire de CHAUVIGNÉ
En cours de désignation	*En cours de désignation*
PICARD Hervé Directeur Général des Services de la Mairie de TINTÉNIAC	*En cours de désignation*
RETO Vincent Directeur Général des Services de la Mairie de CREVIN	HAMON Jean-Philippe Directeur Général des Service de la Mairie d'IFFENDIC
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire Général du CDG 35	HUBY Jean-Paul Directeur Général des Services du CDG 35
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	**SUPPLÉANTS**
SIMON Ludovic Mairie d'ARGENTRE-DU-PLESSIS - CFDT	CHALOPIN Magali CCAS EHPAD de BOURG-DES-COMPTES - CFDT
RIVARD Florence Mairie de SAINT-AUBIN d'AUBIGNE - CFDT	PINGOT-TEXIER Dominique Mairie de LA BOUEXIERE - CFDT
RUBIN Patrick Mairie d'ARGENTRE-DU-PLESSIS - CFDT	NOUVEL Cécile CCAS EHPAD de GOVEN - CFDT
FLEHO Elisabeth SMICTOM du pays de Vilaine – PIPRIAC - CFDT	BECHET Annick Mairie de TINTENIAC - CFDT
CLEMENT Arnaud Mairie de BAULON - CFTC	BROSSE Valérie Mairie de MOUAZE- CFTC
RABIN Christophe Mairie de LASSY - CGT	BILLON Perrine Mairie de PONT-PEAN - CGT
DEMOLDER Léo Mairie de PONT-PEAN - CGT	LORITTE Cédric Mairie de MONTGERMONT - CGT
PHELIPPE Elodie Montfort Communauté - CGT	DELAUNAY Fabienne Mairie de VEZIN-LE-COQUET - CGT
SERRE Yvon Communauté de communes de CHATEAUGIRON - FO	SAVARY Françoise Mairie de LA RICHARDAIS - FO
LEFRANC Hervé Mairie de CORPS-NUDS - SNDGCT	FAUVEL Sandrine Mairie de SAINT-DOMINEUC - SNDGCT
LEMONNIER Annie Mairie de L'HERMITAGE - SUD	POUTRIQUET Yvette CCAS de PLEURTUIT - SUD
PATERNOSTRE Nicolas Mairie de CLAYES - SUD	CORMERAIS Arnaud Mairie de CHEVAIGNE - SUD

2. Les dossiers abordés lors des séances

Thèmes	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Suppression de poste	60	78	64	83	65	90	72	**104**
Organisation de service *(DSP - transfert - organigramme)*	32	36	22	48	49	45	53	**34**
Organisation du temps de travail *(Aménagements, CET...)*	35	39	36	57	56	69	68	**67**
Modification de durée hebdomadaire	114	106	204	90	92	92	126	**144**
Détermination des ratios «promus-promouvables»	80	73	20	41	44	45	20	**16**
Divers *(RI, Entretien Pro, Apprentissage...)*	73	24	35	140	127	62	52	**29**
Prestations d'action sociale	68	42	26	23	24	11	15	**18**
Formation	-	14	10	8	23	5	7	**7**
Régime indemnitaire	11	33	25	27	180	140	123	**73**
Intégration des Non-titulaires	-	39	-	4	9	4	-	**-**
H et S *(Document Unique)*	-	31	55	53	31	47	21	**19**
TOTAL	**473**	**515**	**497**	**574**	**700**	**610**	**557**	**511**

Au 31 décembre 2019, le nombre de dossiers soumis à l'avis préalable du CT connaît une diminution de – 8,25 %. Ainsi, les questions relatives au régime indemnitaire (123 à 73 *soit – 40,65%*) connaissent une baisse conséquente.

A l'inverse, les suppressions de poste (72 à 104 *soit + 44%)* et les variations de durée hebdomadaire (126 à 144 *soit + 14,29%)* connaissent une forte croissante.





LE DROIT SYNDICAL

I. LES RÉUNIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

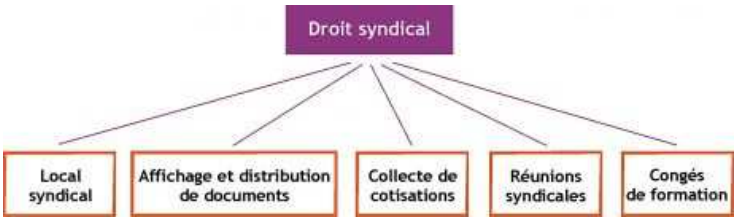
C'est ainsi qu'annuellement se déroule une rencontre avec l'ensemble des organisations représentatives, pouvant être suivie de rendez-vous individuels.

Cette réunion est intervenue avec pour principale thème les incidences des élections professionnelles sur le droit syndical. Ainsi, à l'occasion de cette **réunion du 1er mars 2019**, ont été abordés les thèmes suivants :

- le calcul des décharges d'activités de service
- le calcul des autorisations d'absence
- la mutualisation partielle éventuelle du crédit de temps syndical
- la mise à disposition d'un local syndical
- l'octroi d'une subvention au lieu et place d'une location de local de manière transitoire

Cette rencontre a donné lieu à la rédaction d'un Protocole signé le 4 avril 2019.

De même, au quotidien lors de conseils téléphoniques ou dans le cadre des instances consultatives *(CAP, CT, CCP, Conseil de discipline de 1er degré)*, un échange constructif intervient avec les représentants du personnel et des collectivités, et met en exergue leur volonté de solutionner au mieux les situations individuelles et/ou collectives pour l'ensemble des parties.



II. LE LOCAL SYNDICAL ET LE CONTINGENT DE DROIT SYNDICAL

1. *Les participations financières 2019*

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

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

Ainsi, après recensement des possibilités de location de locaux notamment la location d'une cellule commerciale dans le centre de Thorigné-Fouillard (résidence administrative du CDG) et le recueil des avis des organisations syndicales concernées formalisée dans le cadre d'un protocole, il a été retenu, par délibération n° 19-24 du 4 avril 2019, l'attribution d'une subvention de compensation aux lieu et place dudit local, et ce de manière transitoire dans l'attente de la livraison du nouveau bâtiment « VDC3 ».
Il pourrait être dérogé à la stricte application du droit uniquement suite à l'accord unanime de ces organisations concernant le mode de calcul et les montants alloués en tenant compte de la représentativité desdites organisations et en instaurant une clause de sauvegarde afin qu'aucune des organisations ne voit le montant précédemment alloué en baisse.

	Forfait	Variable	Total de la subvention de compensation du local	Clause de sauvegarde
CFDT	1714	6699	**8413**	6276
CFTC	1714	475	*2189*	**2341**
CGT	1714	2239	*3953*	**3990**
FO	1714	1010	*2724*	**3197**
SNDGCT	1714	227	**1941**	1837
SUD	1714	1323	**3037**	2436
UNSA	1714	280	*1994*	**2371**

Enveloppe budgétaire
8413
2341
3990
3197
1941
3037
2371

- l'enveloppe budgétaire totale avec la clause de sauvegarde en compensation dudit local s'élève à 25 290 €

- la mise à disposition des membres titulaires des instances consultatives du collège des organisations syndicales, et ce à titre exceptionnel pour le mandat, des équipements informatiques par le CDG soit 20 654 € d'acquisition, et 14 848 € pour les licences, prestation de service et maintenance

- la mise à disposition de salles au Village avec accès wifi auprès des membres des instances consultatives pour la préparation des réunions, et ce en fonction des disponibilités du Village, une semaine avant les séances

- le maintien de la mise à disposition, sans facturation, d'une salle au Village, à hauteur de deux demi-journées / an

2. *Les décharges d'activité de service 2019*

➧ Crédit annuel

- **Inscrit au Budget primitif 2019 :** **470 000 €** *(460 000 € en 2018)*
- **Montant réalisé :** **316 322 €** *(322 996 € en 2018)*

➧ Crédit maximum

Syndicat	Crédit maximum	
	mensuel	annuel
C.F.D.T.	929 H 14	11 150 H 52
C.F.T.C.	65 H 59	791 H 46
C.G.T.	310 H 35	3 726 H 58
F.O.	140 H 19	1 683 H 50
S.N.D.G.C.T.	31 H 35	378 h 58
S.U.D.	183 H 35	2 202 H 58
U.N.S.A.	38 H 43	464 H 38
TOTAL	1 700 H 00	20 400 H 00

➧ Décharges d'activité de service utilisées / an

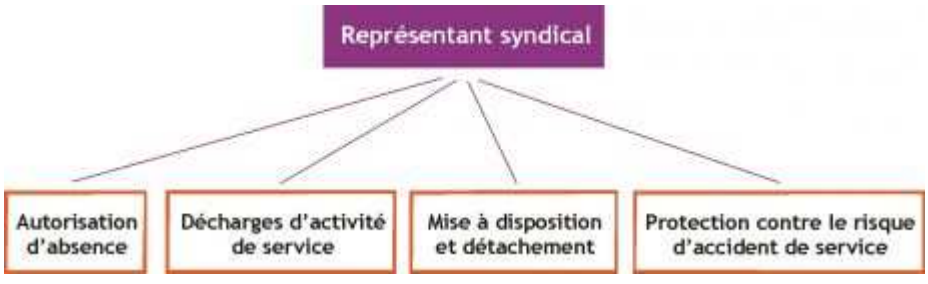
Syndicat	2014	2015	2016	2017	2018	2019
C.F.D.T.	5 355 h 00	6 540 h 30	7 752 h 35	7 488 h 20	7146 h 15	**6 535 h 30**
C.F.T.C.	510 h 00	559 h 30	280 h 30	103 h 00	304 h 30	**148 h 30**
C.G.T.	2 842 h 00	3 097 h 00	3 675 h 50	3 350 h 35	3571 h 56	**2 255 h 14**
F.O.	1 520 h 00	1 258 h 30	1 437 h 30	1 837 h 00	1338 h 15	**1 226 h 00**
U.N.S.A.	1 230 h 25	991 h 43	0 h 00	0 h 00	863 h 15	**419 h 45**
S.A.T. 35	0 h 00	14 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h	**0 h 00**
S.N.D.G.C.T.	-	148 h 00	289 h 00	227 h 30	323 h 00	**343 h 00**
S.U.D.	510 h 00	347 h 00	412 h 15	245 h 45	381 h 15	**438 h 15**
TOTAL	11 967 h 25	12 956 h 13	13 847 h 40	13 252 h 10	13 928 h 26	11 366 h 14

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

3. *Les autorisations d'absence 2019 « 1H pour 1000 h » (pour les collectivités de moins de 50 agents)*

➧ Crédit annuel

- **Inscrit au Budget Primitif 2019 : 165 000 €** *(165 000 € en 2018)*
- **Montant réalisé : 36 178 €** *(36 683 € en 2018)*



Crédit maximum

Syndicat	Crédit maximum	
	mensuel	annuel
C.F.D.T.	194 H 04	2 328 H 51
C.F.T.C.	66 H 29	797 H 46
C.G.T.	162 H 49	1 953 H 53
F.O.	67 H 34	810 H 42
S.A.T. 35	0 H 00	0 H 00
S.N.D.G.C.T.	55 H 43	668 H 32
S.U.D.	96 H 11	1 154 H 16
U.N.S.A.	0 H 00	0 H 00
TOTAL	642 H 50	7 714 H 00

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

Syndicat	2014	2015	2016	2017	2018	2019
C.F.D.T.	507 h 40	708 h 35	731 h 55	772 h 35	**662 h 20**	**631 h 38**
C.F.T.C.	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	**0 h 00**	**0 h 00**
C.G.T.	367 h 00	95 h 00	229 h 25	366 h 30	**383 h 25**	**367 h 50**
F.O.	0 h 00	14 h 30	191 h 20	139 h 30	**551 h 00**	**607 h 00**
S.A.T. 35	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	**0 h 00**	**0 h 00**
S.N.D.G.C.T.	-	0 h 00	3 h 00	0 h 00	**0 h 00**	**0 h 00**
S.U.D	-	146 h 30	182 h 45	42 h 00	**167 h 00**	**150 h 00**
U.N.S.A.	-	0 h 00	0 h 00	0 h 00	**0 h 00**	**0 h 00**
TOTAL	874 h 40	964 h 35	1 138 h 25	1 139 h 35	1 763 h 45	1124 h 50

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

➧ Mutualisation partielle des Autorisations d'absence « 1 H pour 1 000 H » calculées et remboursées par le CDG pour les collectivités dont le CT est placé auprès du CDG, et celles calculées directement par les autres collectivités disposant de leur propre CT, et affiliées obligatoires ou volontaires au Centre, et ce à hauteur maximale de 20%

L'article 51 de la loi « Déontologie » n° 2016-483 du 20 avril 2016 a introduit la possibilité de mutualiser des crédits de temps syndical. Aussi, le protocole syndial et la délibération n° 19-24 du 4 avril 2019 mutualisent partiellement ces autorisations d'absence (AA) « 1 h pour 1000 h » calculées et remboursées par le CDG pour les collectivités dont le CT est placé auprès du CDG, et celles calculées directement par les autres collectivités disposant de leur propre CT, et affiliées obligatoires ou volontaires au Centre. Est exclue une mutualisation avec les collectivités adhérentes.

Sont ainsi concernées les organisations représentées au CT départemental (CFDT, CFTC, CGT, FO, SNDGCT, SUD).

Le pourcentage de mutualisation est fixée à hauteur de 20% soit :

Organisation	Total du nombre d'heures (annuelles) d'autorisations d'absence (Article 14) - « 1h pour 1000h » - Mandat 2018-2022	Mutualisation à hauteur de 20 % du total du nombre d'heures (annuelles) d'autorisations d'absence (Article 14) - « 1h pour 1000h »
CFDT	2328 h 51	465 h 46
CFTC	797 h 46	159 h 33
CGT	1953 h 53	390 h 47
FO	810 h 42	162 h 08
SNDGCT	668 h 32	133 H 43
SUD	1154 h 16	230 h 51
TOTAL	7714 h 00	1542 h 48

Il est à noter qu'en 2019, aucune organisation n'a mutualisé cette forme d'autorisation d'absence.

DÉONTOLOGIE ET MÉDIATION

I. LA DÉONTOLOGIE

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

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

Sont ainsi concernés les obligations et principes déontologiques tels que :

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

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

Une dizaine de saisines est intervenue en 2019 le plus souvent sur le sujet du cumul d'activités.





II. LA MÉDIATION

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

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

46 Centres de Gestion, dont le CDG 35, sont entrés dans le dispositif de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire (MPO) et proposent donc ce mode de règlement alternatif des litiges aux collectivités territoriales et établissements publics en tant que mission optionnelle.

Ce dispositif expérimental est applicable aux recours contentieux susceptibles d'être présentés jusqu'au 18 novembre 2020 à l'encontre des décisions litigieuses entre employeurs et agents pour lesquelles le CDG pourra servir d'intermédiaire afin d'éviter les contentieux et trouver une solution en cas de litiges relatifs à leur rémunération, à un refus de détachement ou de mise en disponibilité, à leur réintégration, à leur classement, à la formation professionnelle ou à l'aménagement de leurs conditions de travail.

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

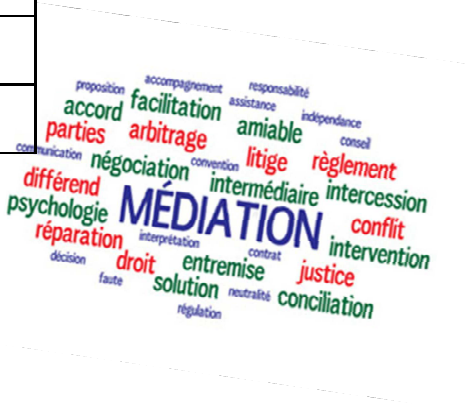
En effet, si la collectivité a délibéré mais qu'elle n'a pas de recours contentieux et donc pas de médiation, cela lui coûtera 0 €.
Si elle a un recours contentieux et le recours à la médiation, le coût est forfaitaire : 47 € *(médiation 1er RDV sans suite)* ou 500 € *(médiation globale)*.

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux pouvaient participer à l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire *(MPO)* que si elles ont conclu une convention d'adhésion avec leur CDG au plus tard le 31 décembre 2018.

Au 31 décembre 2018, 247 collectivités ont adhéré à l'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire dont 3 collectivités adhérentes au socle commun. Il est à noter que les collectivités ne pouvaient plus délibérer après cette date pour s'inscrire dans le dispositif de MPO. Par contre, elles peuvent recourir à la médiation à l'intiative des parties.

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

	2018	2019
Médiation préalable obligatoire	**1**	**3**
Médiation à l'initiative du juge	1	1
Médiation à l'initiative des parties	1	1



LA RÉMUNÉRATION

L'activité « Rémunération » comprend plusieurs missions :

- le conseil quotidien en matière de rémunération auprès de l'ensemble des collectivités (rémunération des agents, leur régime indemnitaire, leurs cotisations, les indemnités des élus …)
- le conseil et l'accompagnement dans le cadre de la N4DS et de la DNS, et la correction des anomalies en lien avec l'activité Retraite du service
- la mission « paie à façon »
- la mission « allocation de retour à l'emploi »
- les missions d'accompagnement dans plusireurs domaines de la rémunération et notamment le RIFSEEP

I. L'ÉVOLUTION CHIFFRÉE

35 859 bulletins de salaires ont été édités en 2019 *(+6.32%)*, soit une moyenne de 2 988 par mois.

14 collectivités ont adhéré à la mission Paie tandis que 12 collectivités *(communes et leurs établissements)*, ayant acquis un logiciel de paie, intégrant une commune nouvelle ou étant dissoute, la quittaient.

II. L'ÉVOLUTION DE LA MISSION



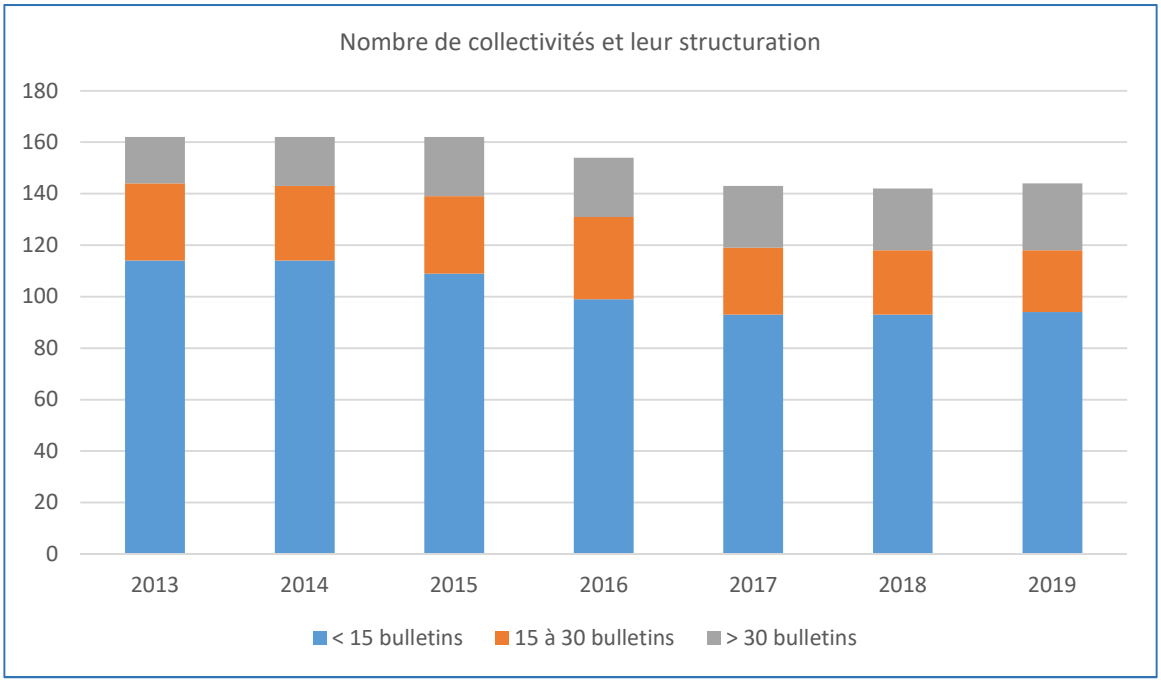
L'année 2019 est la 5e année d'utilisation de la nouvelle application SIRH CIRIL intégrant le dossier administratif de l'agent ayant une incidence tant sur la carrière de l'agent que de sa rémunération.

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

Toutefois, les évolutions réglementaires *(PPCR, Indemnité compensatrice de CSG, PASRAU, gestion de la maladie et de la carence)* complexifient inexorablement le traitement des paies et augmentent le temps consacré à cette activité.

	Bulletins de paie réalisés	Collectivités adhérentes	Communes - de 15 bulletins de paie mensuels	Communes entre 15 et 30 bulletins de paie mensuels	Communes + de 30 bulletins de paie mensuels
2013	38 250	162	114	30	18
2014	38 642	162	114	29	19
2015	38 056 *	162	109	30	23
2016	36 966	144	99	32	23
2017	34 625	143	93	26	24
2018	33 727	142	93	25	24
2019	**35 859**	**144**	**94**	**24**	**26**

** Nouvelle comptabilisation du nombre de bulletins, à savoir sans les bulletins du siège.*



III. LA MISSION « ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI »

La mission « Allocation de Retour à l'Emploi » *(ARE)* a été reprise par le service Statuts - Rémunération dans le courant de l'année 2014. L'année 2019 a donc été la 4e année complète de gestion de cette mission par le service.

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

En 2019, on constate une forte hausse du nombre de dossier avec 30 dossiers, essentiellement pour les motifs suivants :

- maintien en disponibilité
- licenciement pour inaptitude physique
- retraite pour invalidité

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

	Dossiers chômage réalisés
2015	13
2016	13
2017	10
2018	**25**
2019	**30**

IV. MISSIONS FACULTATIVES : MASSE SALARIALE - RÉGIME INDEMNITAIRE - TRANSFERT DE PERSONNEL

Depuis 2015, le service Statuts - Rémunération développe des missions facultatives d'accompagnement des collectivités et établissements publics. Elles sont :

- soit menées exclusivement par le service Statuts - Rémunération
- soit réalisées dans le cadre d'une expertise statutaire en collaboration avec le service du Conseil et Développement

➧ L'accompagnement du service Statuts - Rémunération

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



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

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

Missions d'accompagnement à l'instauration du RIFSEEP				
	2016	**2017**	**2018**	**2019**
Accompagnement simple	13	10	**1**	**3**
Accompagnement complet	7	4	**2**	**0**
TOTAL	**20**	**14**	**3**	**3**

➧ L'expertise statutaire en appui au service Conseil et Développement

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

Dans le cadre de la mise en place du nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel *(RIFSEEP)*, le service Statuts - Rémunération a contribué par son apport statutaire au service Conseil et Développement auprès d'une Commune et d'une harmonisation de la politique de rémunération d'entités variées *(Commune, CCAS et intercommunalité)*.

Le service Statuts - Rémunération a apporté son expertise statutaire à la mise en place de différentes formes de mutualisation allant de la simple mise à disposition au passage au service commun, voire à la fusion (*services techniques, SMICTOM …).*

De plus, le service apporte son assistance dans les accompagnements liés aux revisites des pratiques de gestion des ressources humaines, leur harmonisation et leur **formalisation notamment en ce qui conerne le temps de travail** (*annualisation, revisite du protocole ARTT …).*



Service Statuts - Rémunération

« Les données essentielles »

L'année 2019 a été marquée par la publication de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique et ses nombreux décrets d'application réformant en profondeur des pans du statut, à savoir :

- *le dialogue social*
- *les instances consultatives : nouvelles compétences des CAP et CT/CHSCT*
- *l'instauration des Lignes directrices de gestions*
- *le recours aux contractuels de droit public : nouveaux cas de recrutement en contrat et la procédure de recrutement sur emplois permanents*
- *la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires à titre expérimental et pour les CDD*
- *les nominations équilibrées femmes/hommes*
- *la formation*

De plus, l'année 2019 a été marquée poursuite de la mise en place des réformes dans de nombreux domaines :

- *de la carrière avec le PPCR (parcours professionnel des carrières et des rémunérations)*
- *de la discipline avec un accroissement du conseil*
- *du dialogue social suite à l'installation des instances consultatives placées auprès du CDG 35 issues des élections professionnelles du 6 décembre 2018, et la mise en place d'un protocle syndical pour le mandat*
- *de la rémunération avec le déploiement du prélèvement à la source (PASRAU) et la suite de la mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, suggestions et de l'expertise et de l'engagement professionnel) mais aussi la préparation à la DSN*
- *de la retraite avec un accroissement des aides personnalisées et de conseil*

Enfin, le service a proposé des rencontres thématiques sur l'actualité et a également participé à des rencontres nationales notamment en ce qui concerne la vulgarisation des 95 articles de la loi TFP.

Par ailleurs, le conseil statutaire se poursuit au sens large en matière de statuts (fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé), PPCR, rémunération, retraite, instances consultatives, droit syndical et déontologie. Ainsi, en sus des publications classiquement actualisées tous les ans, intéressant les domaines de compétences régaliennes du service, ont été revisités de nombreux supports et prodigués des conseils pour l'ensemble des domaines relatifs aux contractuels, à l'aménagement du temps de travail, à la mise en œuvre de la réforme statutaire et aux droits et obligations.

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

La carrière

- Le service assure le suivi individuel de **11 399 fonctionnaires**, de leur nomination à leur radiation des cadres, **gérés pour 515 collectivités et établissements affiliés**.
- La carrière a été marquée par la poursuite du déploiement du PPCR et les reclassements induits mais aussi par la mise en place des nombreuses dispositions issues de la loi Transformation de la Fonction Publique.

Le partenariat Caisse des Dépôts et Consignations

- A la suite de l'avenant à la convention de partenariat d'objectifs et de gestion de la CNRACL, signé pour la période 2018-2020, une nouvelle convention avec la CDC a été transmise findécembre 2019 pour la période 2020-2022
- L'évolution de la convention de partenariat 2020-2022 vise, notamment, à tenir compte des changements profonds liés à la dématérialisation des échanges, l'élargissement du droit à l'information des agents en activité et la possibilité pour les affiliés de la CNRACL et de leurs employeurs d'avoir accès aux comptes individuels retraite (CIR) et aux correctionsdes des déclarations individuelles (DI). Cette convention met en œuvre un plan d'actions qui sera renouvelé chaque année.
- Le CDG assure ainsi une triple mission pour **9 331 fonctionnaires** CNRACL :
  - une mission d'information pour le compte de la CNRACL, du RAFP et de l'IRCANTEC destinée aux collectivités affiliées et à leurs agents
  - une mission d'accompagnement des employeurs territoriaux pour le compte de la CNRACL, du RAFP et de l'IRCANTEC
  - une mission d'intervention, pour le compte des collectivités, au titre de la CNRACL, sur les dossiers dématérialisés et papiers avant qu'ils soient adressés à la Caisse des Dépôts *(1 250 dossiers en 2019)* ainsi que pour la fiabilisation des CIR des agents affiliés pour lesquels elle sollicitera les CDG.
- La poursuite des missions facultatives développées prenant deux formes d'actions :
  - des ateliers collectifs (8 ateliers et 27 gestionnaires RH en 2019)
  - des aides personnalisées avec ou sans entretien (20 en 2019)

Les Commissions Administratives Paritaires, Conseils de discipline de 1er degré et régional de recours (pour les fonctionnaires)

- **2 262 dossiers étudiés** sur les 5 séances en 2019 *(2 372 dossiers en 2018)*, évolution liée principalement à la diminution des dossiers de mutation interne et de mises à disposition
- Le déploiement de la transmission par voie dématérialisée des documents sur toute l'année 2019
- Les membres des CAP se sont réunis en formation disciplinaire à **5 reprises**.

- La compétence du conseil de discipline régional de recours a été supprimée à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 (article 32). Aucun CDRR n'a donc eu lieu en 2019.

Les Commissions Consultatives Paritaires, Conseils de discipline de 1er degré (pour les contractuels)

- **pour cette 1ère année de fonctionnement des CCP, 49 dossiers étudiés** sur les 3 séances en 2019
- Les membres des CCP se sont réunis en formation disciplinaire à **1 reprise en catégorie B**

Le Comité Technique Départemental

- Le Comité Technique Départemental a examiné **511 dossiers** *(557* en 2018)
- Le déploiement de la transmission par voie dématérialisée des documents sur toute l'année 2019
- **62 CT locaux**

Le droit syndical

- **Réunion d'installation à l'issue des éléections professionnels du 6 décembre 2018 :** 1er mars 2019
- **Signature d'un protocole syndical le 4 avril 2019 :** le Conseil d'Administration a voté une enveloppe de **25 290 €,** somme qui est répartie en fonction de leur représentativité aux élections 2018 aux Comités Techniques locaux et départemental ainsi qu'un forfait de **1 714 €,** et assortie d'une clausse de sauvegarde par rapport à l'ancienne participation ; ce protocole permet également une mutualisation partielle des autorisations d'absence « 1h pour 1 000 h » à hauteur de 20%
- **Décharges d'activité de service 2019 :**
  - Sur les 20 400 heures annuelles de décharges d'activités de service, 11 366 h 14 ont été utilisées *(13 928 h 26 en 2018)*
  - Ainsi, sur un budget primitif de 470 000 €, 316 322 € ont été remboursés aux collectivités affiliées *(*421 621 *€ en 2018)*.
- **Autorisations d'absence 2019 « 1H pour 1000H » - article 14** *(pour les collectivités de moins de 50 agents)* :
  - Sur les 6 535 heures 30 annuelles d'AA, 1 124 h 50 ont été utilisées *(*1 763 h 45 *en 2018)*.
  - Ainsi, sur un budget primitif de 165 000 €, 36 178 € ont été remboursés *(*31 061 *€ en 2018)* aux collectivités affiliées de moins de 50 agents.
  - Il est à noter qu'en 2019, aucune organisation n'a mutualisé cette forme d'autorisation d'absence

La déontologie et médiation

- Les 2 référentes déontologues ont été sollicitées pour une dizaine de saisines.
- Les 2 médiatrices ont été mobilisées pour 5 saisines de médiation (3 en 2017) : 3 MPO ; 1 médiation à l'initiative des parties ; 1 médiation à l'initiative du juge

La rémunération

- **35 859 bulletins de salaires et indemnités** ont été édités en 2019 *(33 727 en 2018)* soit une moyenne de 2 988 par mois pour 144 collectivités et leurs établissements.
- En sus de la mise en œuvre des réformes *(PASRAU, taux, DSN…)*, la mission Paie poursuit sa **démarche d'optimisation de ses procédures** tendant, d'une part, à la satisfaction des collectivités adhérentes, d'autre part, à un gain de temps pour une valorisation des postes de gestionnaires vers une amélioration de la mission conseil en rémunération notamment en régime indemnitaire, et du logiciel.

La mission « Allocation de Retour à l'Emploi

- La mission est exercée à l'aide d'un logiciel spécifique de gestion et de calcul de l'ARE : Indeline développé par la société CEGAPE.
- En 2019, **30 dossiers** (*25 en 2018*) ont été traités, essentiellement pour les motifs suivants :
  - maintien en disponibilité
  - licenciement pour inaptitude physique
  - retraite pour invalidité
- En complément de cette mission, un conseil en la matière est apporté en parallèle des procédures engagées par les collectivités notamment dans le cadre des incidences des abandons de poste, démission, départ volontaire …

Les missions facultatives : masse salariale - régime indemnitaire - transfert de personnel

- Depuis 2015, le service Statuts - Rémunération développe des **missions facultatives d'accompagnement** des collectivités et établissements publics. Elles sont :
  - soit menées exclusivement par le service Statuts - Rémunération,
  - soit réalisées dans le cadre d'une expertise statutaire en collaboration avec le service du Conseil et Développement.
- **L'accompagnement du service Statuts - Rémunération :**
  - Accompagnement à la finalisation du RIFSEEP par le biais de plusieurs formules *(3 collectivités)*.
  - Accompagnement à la création des communes nouvelles.
- **L'expertise statutaire en appui au service Conseil et Développement** à la mise en place de différentes formes de mutualisation allant de la simple mise à disposition au passage au service commun, voire à la fusion (*services techniques, SMICTOM …)* et en matière de temps de travail et de règlement intérieur.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Comment améliorer les Conditions de Travail en collectivités ? Derrière cette question simple se cachent en réalité des réponses complexes. Le service Conditions de Travail s'attache à marteler que la solution miracle n'existe pas. La stratégie d'amélioration mise en œuvre par chaque collectivité tiendra compte de plusieurs facteurs. Elle nécessitera une bonne connaissance des facteurs de risques et des spécificités de chaque poste ou activité. C'est pourquoi, le service a accompagné les collectivités dans la réalisation de leur document unique d'évaluation des risques professionnels. Charge à chaque collectivité désormais d'en faire bon usage en déclinant des actions concrètes. A travers la mission d'inspection, le CDG contribue à la sécurisation des lieux de travail. Là encore, les collectivités doivent en tirer profit. Pour limiter les comportements susceptibles d'entacher la bonne marche des services comme l'absentéisme, le turn-over, les problèmes de relations pouvant créer des tensions, les collectivités peuvent actionner à tout moment les services inclus au contrat d'assurance des risques statutaires.

Proposer un meilleur environnement de travail et encourager le dialogue social sur les questions de prévention des risques professionnels demeurent les moyens les plus efficaces d'amélioration du bien-être des agents. En partenariat avec le CNFPT, le service a débuté, cette année, la formation des représentants du personnel des CHSCT locaux pour une déclinaison des bonnes pratiques et usages auprès de l'ensemble des agents du département.

LA MÉDECINE PRÉVENTIVE

I. LE SUIVI MEDICAL

La problématique médicale principale rencontrée demeure celle liée aux risques psycho-sociaux. Les multiples réformes mises en œuvre, les réorganisations territoriales ont pu mettre des agents en difficulté. Le sens au travail, la qualité de service, la reconnaissance du travail fourni, la réduction des moyens constituent des facteurs de risques importants. Des actions de prévention peuvent être proposées aux agents mais peu d'actions portent sur les réelles sources de risques (organisation, méthodes de travail, mode de management, relations de travail, participation des agents à la mise en oeuvre des projets). Le personnel de santé note également la difficulté pour les élus d'appréhender leur rôle d'employeur. En visant l'amélioration de la qualité du service public, la qualité des conditions de travail, la prévention des RPS sera nécessairement prise en compte.

Des problèmes de santé sont également recensés dans les services techniques et les EHPAD.

1. *Le nombre de collectivités adhérentes et d'agents à suivre*

Collectivités adhérentes à la médecine préventive						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Agents à programmer	11 841 *(14 012 dans le logiciel)*	10 835 *(15 099 dans le logiciel)*	11 756 *(15 635 dans le logiciel)*	12 031 *(16 169 dans le logiciel)*	11 594 *(16 451 dans le logiciel)*	**13 207** ***(14 703 dans le logiciel)***
Collectivités adhérentes	578	585	592	569 *(données issues de la GRC)*	569 *(données issues de la GRC)*	**570**

2. Un nouveau logiciel de santé au travail - Une réorganisation des centres de visite

Les référents métiers du service Conditions de Travail ont contribué, à travers différents ateliers, au paramétrage et à l'exécution des plans test du nouveau logiciel de Val Solutions, Préventiel (9 ateliers de janvier à septembre). Les formations ont été dispensées en octobre et novembre. La mise en production s'est effectuée en novembre 2019.

Afin de vérifier la conformité des locaux mis à notre disposition dans les collectivités pour assurer le suivi en santé au travail avec les besoins notamment techniques, le service a adressé un questionnaire aux 62 collectivités d'accueil. Des interventions sur site, réalisées de la mi-mai à la mi-juin 2019, ont permis de recenser les éventuelles difficultés de fonctionnement. De plus, une réorganisation complète sur un secteur et des ajustements sur un autre secteur conduisent à une diminution du nombre total de centres de visite : 49 centres au 31.12.2019.

Centres de suivi en Santé au Travail

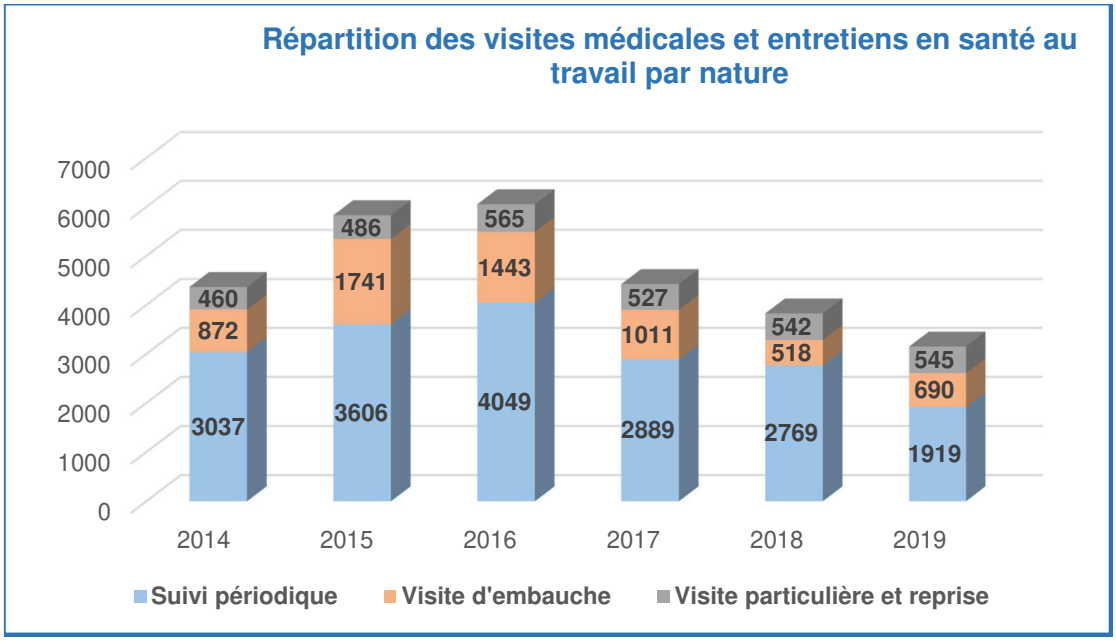


3. Le suivi médical - Bilan arrêté au 31.10.19 (changement de logiciel au 01.11.19)

Les données ont été arrêtées au 31.10.19. Le service Conditions de Travail, associé au service Ressources, devra élaborer de nouvelles requêtes statistiques pour exploiter les données issues du nouveau logiciel santé au travail Préventiel.

Visites médicales et entretiens en santé réalisés						
	2014 ****	**2015** *****	**2016**	**2017** ******	**2018**	**2019** *******
Nombres de visites médicales et entretiens en santé au travail	4 369	5 833	6 057	4 427	3 829	**3 154**
Suivi périodique	3 037	3 606	4 049	2 889	2 769	**1 919**
Visite d'embauche	872	1 741	1 443	1 011	518	**690**
Visite de reprise et surveillance particulière	460	486	565	527	542	**545**

**** *Absences pour raison de santé : congé maladie d'un médecin à 80 % jusqu'au 31/08/2014 et reprise à TP 50 % ; congé maladie d'un médecin à 80 % jusqu'au 26/04/2014 et reprise à TPT 50 % puis à 70 %.*
***** *Absences pour raison de santé : 01/01 au 13/02/2015 ; 16/03 au 20/03/2015 ; 16/07 au 17/07/2015 ; 17 au 28/08/2015 de médecins à 80 %.*
****** *Absences pour raison de santé d'un médecin à 80 % de juin à septembre 2017. Départs de 2 médecins, l'un en septembre et l'autre en octobre 2017.*
******* *Absence pour raison de santé d'un médecin à 80% pendant 2 mois.*
******* *Intégration d'un collaborateur médecin à temps complet au 02.01.19 – absence pour raison de santé d'une infirmière en santé au travail du 20.11.19 au 31.12.19.*



➧ Suivi périodique

Elles représentent près de **61%** des visites et entretiens effectués par le personnel de santé au travail *(contre 72 % en 2018)*.

Visites médicales d'embauche

Elles représentent environ **22%** des visites réalisées *(contre 14 % en 2018)*.

Visites de reprise (VR)

Demandées par des collectivités, elles représentent **4%** des visites réalisées *(contre 4 % en 2018)*.

Visites de surveillance particulière (VSP)

Elles permettent d'étudier l'évolution d'une pathologie afin de vérifier que l'état de santé reste compatible avec le poste de travail ou d'adapter les activités demandées aux capacités effectives de l'individu. Elles sont à l'initiative de l'agent, de la collectivité ou du médecin en fonction de la pathologie surveillée. Elles représentent **13%** des visites réalisées *(10 % en 2018)*.

Visites de surveillance particulières						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
VSP	224	269	359	341	402	**418**
VR	236	217	206	186	140	**127**
TOTAL	**460**	**486**	**565**	**527**	**542**	**545**

4. *Les examens complémentaires prescrits et réalisés*

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

Nature des examens complémentaires

Les médecins ont réalisé, lors des visites, **26 tests visuels** *(contre 2 857 en 2018)* et **11 audiogrammes** *(contre 167 en 2018)*. **49 examens complémentaires** *(en cabinet de radiologie, laboratoire...)* ont été prescrits *(contre 72 en 2018)* au cours de ces visites.

47 % des prescriptions faites par les médecins de médecine préventive ont été réalisées *(contre 33 % en 2018)*. Pour information, les infirmières en santé au travail ne peuvent pas prescrire d'examens complémentaires.

Les coprocultures sont demandées à titre systématique pour les nouveaux embauchés sur les postes de travail en cuisine et en cas de pathologies digestives suspectées. **5 coprocultures sur 10 prescrites** ont été réalisées *(1 en 2018 sur 6 prescrites)*. Cet examen ne liant pas la décision d'aptitude, de nombreux agents pratiquent la coproculture juste avant la visite suivante.

Les **examens sanguins** n'ont pas tous été réalisés : **25 prescrits dont 16 réalisés** *(contre 46 prescrits et 18 réalisés en 2018).* Malgré les textes imposant le contrôle de l'immunisation, trop peu d'agents effectuent leur contrôle.

4 radiographies pulmonaires ont été prescrites *(contre 18 en 2018*), **2 ont été réalisées** *(contre 5 en 2018).* La périodicité d'environ 10 ans pour les radiographies de dépistage explique que certaines années soient plus denses que d'autres.

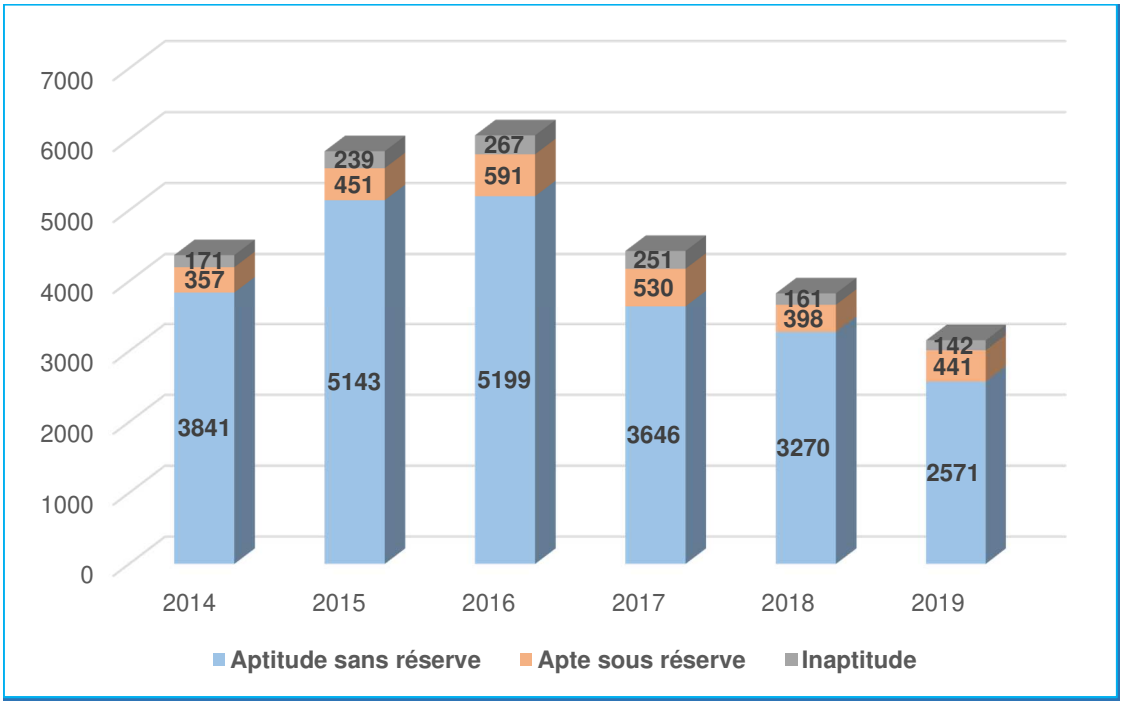
10 tests d'effort ont été demandés *(contre 2 en 2018).*

Examens complémentaires prescrits						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Nombre d'examens complémentaires prescrits	307	516	498	168	72	**49**
Examens réalisés par rapport aux prescriptions	72.00 %	43.60 %	60.44 %	49.40 %	33%	**47%**

5. Les conclusions médicales

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

Conclusions médicales						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Aptitude sans réserve	3 841	5 143	5 199	3 646	3 270	**2 571**
Aptitude sous réserve ou conseil	527 agents *(1 040 réserves)*	451 agents *(1 223 réserves)*	797 agents *(1 584 réserves)*	633 agents *(1 260 réserves)*	371 agents *(702 réserves)*	**441 agents *(927 réserves)***
Inaptitude	171	239	267	251	161	**142**
Total	**4 369**	**5 833**	**6 057**	**4 427**	**3 829**	**3 154**



Pour information, les infirmières en santé au travail ne peuvent pas émettre de réserves. Les réserves émises par le médecin de prévention restent valables jusqu'à la visite suivante réalisée par le médecin de prévention. L'essentiel des visites médicales et entretiens en santé au travail se concluent par une **aptitude sans réserve** au poste de travail.

Parmi les **inaptitudes**, **4.5%** *(4 % en 2018)*, la très grande majorité concerne des inaptitudes temporaires **93%** *(94 % en 2018),* de durée variable qui, ultérieurement, peuvent se traduire par une reprise sans restriction au même poste de travail.

7 inaptitudes au poste *(10 en 2018)* ont été recensées.

Plusieurs réserves peuvent être indiquées pour un seul agent.

Réserves						
Nature de la réserve	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Port de charges lourdes contre-indiqué	230	273	339	237	163	**196**
Pas de travaux répétitifs ou bras levés	Travaux répétitifs : 18 Travaux bras levés : 111	Travaux répétitifs : 35 Travaux bras levés : 122	Travaux répétitifs : 32 Travaux bras levés : 163	Travaux répétitifs : 39 Travaux bras levés : 140	Travaux répétitifs : 21 Travaux bras levés : 78	Travaux répétitifs : **25** Travaux bras levés : **102**
Variation des positions ou des tâches	117	118	138	114	58	**111**
Travaux en hauteur contre-indiqués	17	34	23	20	12	**15**
Efforts intenses contre-indiqués	36	40	45	40	23	**30**
Aménagements du temps de travail	40	41	55	74	68	**92**
Interdiction de la conduite	4	16	10	10	12	**10**
Pas de torsion, pas de flexion du tronc	24	22	41	12	9	**32**
Port de protections individuelles	21	32	51	30	6	**18**
Impossibilité de station debout, accroupie, à genoux	Pas de station debout prolongée : 10 Pas de station accroupie, à genoux prolongée : 30	Pas de station debout prolongée : 9 Pas de station accroupie, à genoux prolongée : 44	Pas de station debout prolongée : 18 Pas de station accroupie, à genoux prolongée : 52	Pas de station debout prolongée : 13 Pas de station accroupie, à genoux prolongée : 35	Pas de station debout prolongée : 13 Pas de station accroupie, à genoux prolongée : 16	Pas de station debout prolongée : **19** Pas de station accroupie, à genoux prolongée : **39**
Impossibilité d'utiliser du matériel dangereux	2	6	5	5	1	**2**
Stages gestes et postures	31	32	48	12	8	**5**
Nécessité de matériel adapté	43	40	89	127	86	**108**
Travail sur poste déjà aménagé	22	26	43	27	5	**7**
Aménagement de poste à réaliser	74	59	62	39	48	**27**
Consultation médecin	166	211	304	164	39	**43**
Pas de marche prolongée	17	20	19	17	9	**8**
Aide à la manipulation	12	13	17	21	13	**16**
Pas de travail isolé	4	4	1	3	0	**4**
Travail en binôme	11	26	29	23	14	**18**
TOTAL des réserves	**1 040**	**1 223**	**1 584**	**1 260**	**702**	**927**

Rappelons qu'assortir un avis d'une réserve n'équivaut pas à émettre un avis d'inaptitude. Les réserves répertoriées concernent majoritairement des agents ayant des pathologies articulaires et notamment des troubles musculo-squelettiques. Des pathologies cardiovasculaires, neurologiques peuvent conduire à

émettre des réserves. Pour permettre d'adapter les conditions de travail à l'état de santé des agents, des aménagements de poste peuvent être prescrits.

6. Les instances médicales

Pour éclairer les médecins agréés et les collectivités avant leur prise de décision, les médecins de prévention ont élaboré des rapports.

Comité médical						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Total saisines	375	419	524	446	503	**500**
Rapports établis par les médecins de prévention	3	7	11	4	4	**6**
Imputabilité de la pathologie						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Total saisines	106	93	135	133	132	**102**
Rapports établis par les médecins de prévention	37	42	57	47	28	**29**
TOTAL DES RAPPORTS ÉTABLIS	**40**	**49**	**68**	**51**	**32**	**35**

7. Les actions de maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi s'avère compliqué à réaliser. On note une insuffisante prise en compte du vieillissement des agents, pas ou peu de marge de manœuvre. Le niveau de formation des agents peut aussi être un frein. Les possibilités de repositionnement sur un autre poste sont limitées. Les adaptations de l'environnement de travail ne sont pas toujours réalisées. Le temps de travail réduit est parfois difficile à mettre en oeuvre, le travail en binôme peut s'avérer impossible dans certains services en fonction de la taille des effectifs.

➧ Les orientations vers des partenaires privilégiés

Organismes	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Fil Rouge	1	0	1	0	0	0
Pâtis Fraux	2	1	1	0	0	0
SIADV	2	4	4	1	1	0
FIPHFP	67	72	93	80	52	56
GRAFIC BRETAGNE	1	0	0	0	0	0
MDPH *(RQTH)*	86	129	132	150	117	138
Total	**159**	**206**	**231**	**231**	**170**	**194**

S'agissant de la prise en compte des risques psychosociaux, les médecins de prévention et infirmières en santé au travail orientent vers le dispositif DAAD (psychologue du travail et assistante sociale) du CDG. D'autres ressources internes peuvent aussi être mobilisées : prestations du SMEC et service Conseil et Développement (bilan de compétences, coaching…). Certaines formes de travail peuvent être proposées

(télétravail par exemple). Le personnel en charge du suivi en santé au travail évoque lors des entretiens en santé ou visites médicales la pertinence d'une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (rencontre avec la MDPH).

Des partenaires du maintien dans l'emploi identifiés par le service ont été invités à venir présenter les accompagnements possibles pour les collectivités ou pour une prise en charge individuelle (Urapeda, Ladapt, réseau addictologie). Le service Conditions de Travail s'efforce tous les ans de compléter son carnet d'adresses pour proposer des solutions ergomiques et contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Certains organismes se sont spécialisés dans les moyens de prévention (l'Echelle Européenne pour les travaux en hauteur, Ergosanté pour du matériel ergonomique).

➧ Les aménagements de poste

Pour apporter une réponse adaptée à chaque situation, le service Conditions de Travail a réalisé des études de poste sur site et préconisé des actions d'ordre organisationnel, technique ou humain.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nb d'aménagements de poste	40	42	35	24	25	**21**

➧ Les accompagnements de reconversion professionnelle

Pour faciliter les reconversions, un comité de suivi personnalisé *(participation du service Conditions de Travail)* se penche chaque mois sur les dossiers des agents accompagnés.

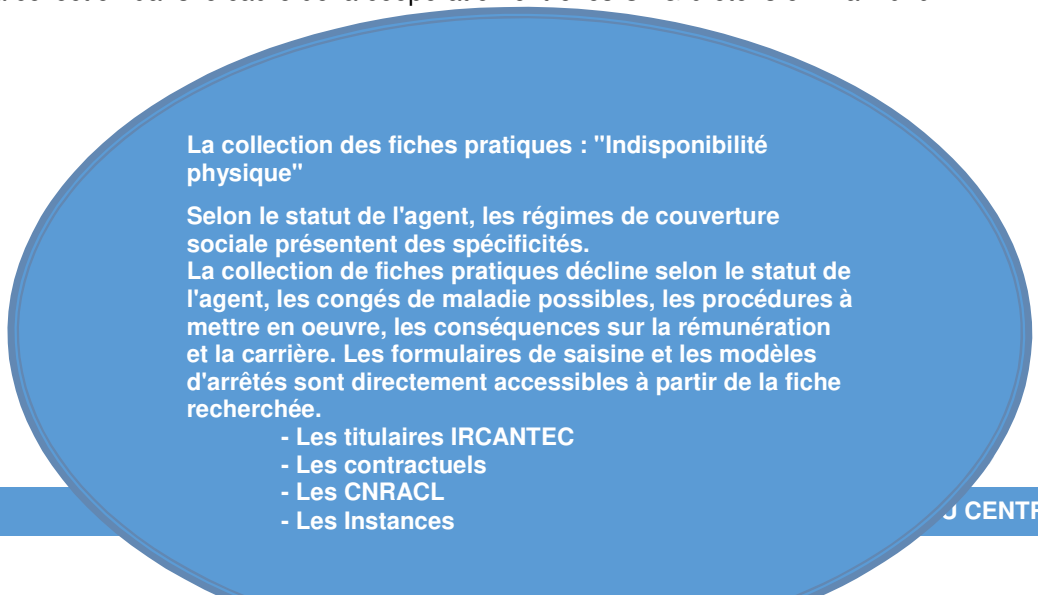
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nb d'agents accompagnés cellule reclassement	8	6	7	13	17	**12**
Nb d'agents bénéficiant du dispositif Période de Préparation au Reclassement						**3**

8. Un rôle de conseil à l'employeur

➧ Une collection de fiches « Indisponibilité physique »

Le service a été sollicité à de nombreuses reprises. Il accompagne les collectivités dans le respect des procédures et renseigne sur la protection sociale applicable en fonction du statut des agents.

La collection de fiches a été actualisée au gré des modifications réglementaires (CITIS pour les agents CNRACL et nouvelle procédure de déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles des agents relevant du régime général de sécurité sociale). Le service a procédé au toilettage de l'intégralité des fiches de la collection dans le cadre de la coopération entre les CDG bretons en mai 2019.



➧ La rencontre thématique « La gestion de l'invalidité » du 04 mars 2019

Lors de la rencontre thématique à laquelle participaient **65 personnes**, différents services du Centre de Gestion (service Conditions de Travail, SMEC, service Statut-Rémunération) ont décliné les sujets suivants :

- la protection sociale selon le statut de l'agent,
- les procédures à engager par les collectivités en matière d'indisponibilité physique,
- le rôle des deux instances médicales (comité médical départemental et commission de réforme),
- les accompagnements proposés par le CDG en matière de reclassement professionnel des agents,
- la procédure de retraite pour invalidité et les modalités de calcul.

➧ La rencontre CARSAT - CPAM du 26 septembre 2019

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

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

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



LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

L'employeur doit mettre en œuvre les mesures de préservation de la santé et sécurité des agents de la collectivité. Il pourra s'appuyer sur les conclusions du rapport de l'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) pour les locaux et du document unique pour les risques professionnels. Toutes les mesures proposées n'ont pas d'incidence financière importante. Les conseils techniques prodigués à travers nos actions de communication, d'animation de réseaux, de mise en relation avec des fournisseurs ou nos réponses à la demande contribuent à professionnaliser nos relais en collectivités. Les actions plus générales de sensibilisation des agents, de formation des représentants du personnel des CHSCT, d'animation de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail favorisent le développement de l'esprit sécurité dans les collectivités, dans la mesure où chaque agent est responsable de sa propre sécurité. La mise en place d'actions n'est cependant pas toujours facilitée en raison des effectifs réduits de certains services et de la polyvalence des agents. Nous conseillons cependant aux employeurs de prévoir annuellement un budget pour l'achat d'équipements de travail adaptés et ainsi faciliter le maintien dans l'emploi des agents et/ou améliorer de manière progressive les conditions de travail.



I. LES RÉSEAUX ET TRAVAUX COLLABORATIFS

1. *L'animation du réseau des assistants de prévention et élus référents*

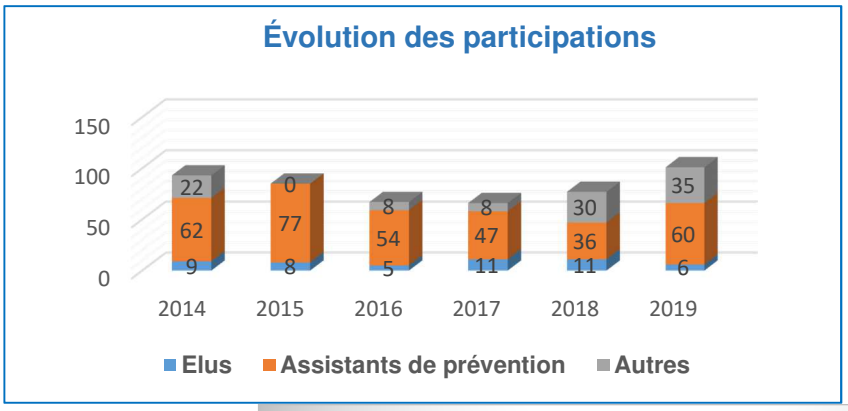
Les Conseillers en prévention animent un réseau d'acteurs de prévention en collectivités constitué principalement des assistants/conseillers en prévention et des élus référents.

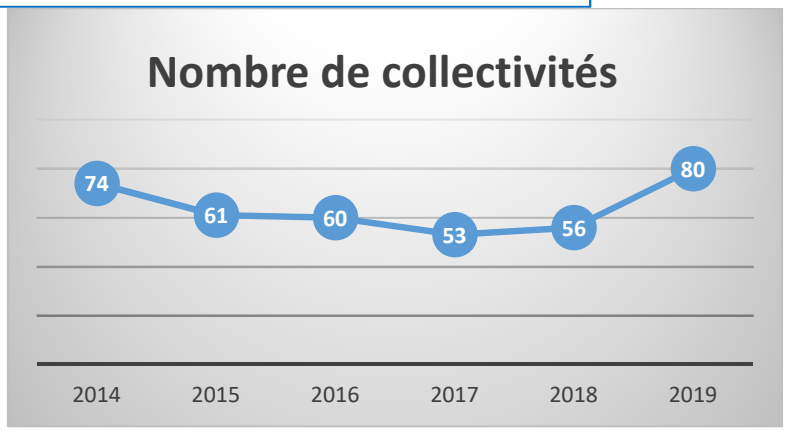
En 2019, une réunion d'information a été organisée sur la thématique de la prévention des risques chimiques. Suite aux constats faits lors des visites d'inspection ou à l'occasion des réalisations de documents uniques, l'objectif était plus particulièrement de rappeler les bonnes pratiques d'utilisation et de stockage des produits d'entretien.

A cette occasion, la Société Concept Manufacturing est intervenue pour présenter du matériel ergonomique adapté aux collectivités territoriales et permettant d'agir également sur les quantités de produits utilisés.

Outre les assistants de prévention et les élus référents, d'autres personnes de collectivités ont pu assister à ces réunions (responsables RH, responsables de Services techniques, membres de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, …).

	Présents	Elus	Assistants de prévention	Autres
17 octobre 2019	101	6	60	35





2. L'animation du réseau des DRH

Depuis la création du réseau en 2013, les directeurs de ressources humaines échangent sur leurs pratiques et rôles dans ce domaine et coproduisent des documents pédagogiques.

Le groupe de travail s'est réuni le 10 décembre 2019 afin de fixer les orientations de travail pour l'année 2020.

3. L'animation du réseau des secrétaires des CHSCT

Créé en 2015, ce réseau constitué des secrétaires administratifs et secrétaires des CHSCT locaux a été réuni à deux reprises. L'objectif est multiple : mettre en réseau les membres, échanger sur les bonnes pratiques, identifier les besoins.

Par la suite, le réseau s'est réuni à deux occasions : le 28 juin et le 6 décembre 2019.

A l'issue des échanges en réunion, trois fiches pratiques ont été rédigées :
- Secrétaire du CHSCT (désignation et missions)
- Ordre du jour (contenu et élaboration)
- Visite des lieux de travail

Date	Nombre de participants	Nombre de collectivités
5 avril 2019	27	22
28 juin 2019	23	15

4. Le réseau des conseillers en prévention du CDG et des grandes collectivités d'Ille-et-Vilaine

Ce réseau est composé des conseillers en prévention du CDG et des grandes collectivités du département (Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine, Région Bretagne, Rennes et Rennes Métropole, …).

Deux réunions ont eu lieu en 2019 :

- 20 juin 2019 avec l'ordre du jour ci-dessous :
  - Veille réglementaire et documentaire (CDG35)
  - Retour sur la journée d'information IRSN/INRS du 6 juin : Radon (Région)
  - Travaux Amiante sous-section 4 pour les chauffagistes (Région)
  - Question de la Métropole de Rennes : suppression des barquettes plastique (loi EGALIM)
  - Formations premiers secours (SST et PSC1)

- 28 novembre 2019 avec pour ordre du jour :
  - Amiante et Radon (intervention de la DIRECCTE Bretagne)
  - Présentation de l'outil d'évaluation des risques de Rennes Métropole

5. Le réseau des conseillers en prévention des CDG Grand-Ouest

Les conseillers en prévention du Grand-Ouest ont organisé une réunion le 4 avril 2019 au CDG 76. Les sujets abordés étaient les suivants :

- Présentation par le CDG76 de la démarche ergonomique pour la prévention des risques pour les agents de collecte (CODAH Le Havre Seine Métropole),
- Point sur l'amiante,
- Démonstration de la méthode d'entretien par pré-imprégnation (Société Concept Manufacturing).

II. LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

1. Les CHSCT locaux

La rencontre thématique « Rôle et fonctionnement de CHSCT » du 05 avril 2019

Les responsables des ressources humaines des collectivités disposant de leur propre CHSCT ont été invités à participer à une rencontre sur les missions et fonctionnement du CHSCT.

Après avoir rappelé la composition d'un CHSCT, les attributions ont été déclinées, la notion de conditions de travail explicitée. Les modalités de fonctionnement (rôles, convocation, ordre du jour, déroulement d'une séance, procès-verbal, suites données aux avis) ont fait l'objet d'un débat avec les 27 participants de 21 collectivités. Les nombreux moyens mis à disposition des représentants pour assurer pleinement leur mission ont été présentés (visites de services, enquêtes, recours à des experts, accès aux registres et rapports divers).

La formation des représentants

Suite aux élections professionnelles de décembre 2018, 62 collectivités ou établissements affiliés au Centre de Gestion ont mis en place un CHSCT.

Les Centres de Gestion bretons et le CNFPT ont développé un partenariat (signature d'une convention en juillet 2019) pour proposer la formation obligatoire des membres représentants du personnel. Le CNFPT assure la coordination pédagogique et organise la formation (planification des sessions, invitations à participer, attestations de formation). Le CDG anime les formations en mettant à disposition un formateur.

Pour deux des jours de formation, les représentants du personnel peuvent bénéficier du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail prévu au 7° bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée dans les conditions prévues à l'article 8-1 du présent décret et sont libres de choisir la formation et l'organisme de formation. Par conséquent, la formation est répartie en deux parties :

- 1ière partie – 3 jours - Approche globale (cadre général de la Santé et Sécurité au Travail, rôle, missions et fonctionnement du CHSCT, méthodes et outils de la prévention des risques professionnels).
- 2ième partie - 2 jours - Développement de l'opérationnalité du CHSCT au travers d'études de cas, de mises en situation, d'analyses de retours d'expériences sur les sujets développés en première partie ou proposés en amont par la collectivité.

Au 31 décembre 2019, 9 sessions de formation ont été organisées et 3 sont en cours de réalisation à destination de 16 collectivités ou établissements.

2. La Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail départementale

Cette commission est composée de 12 représentants des collectivités affiliées (titulaires et suppléants) désignés par le conseil d'administration du CDG et 12 représentants du personnel (titulaires et suppléants) désignés par les organisations syndicales.

Les séances

La commission contribue par ses actions de portée générale, à l'amélioration des Conditions de Travail dans les collectivités du département d'Ille-et-Vilaine. Deux réunions ont été organisées en 2019.

La réunion du **14 juin 2019** a traité des sujets suivants :

- Installation de la nouvelle commission : présentation des missions et du fonctionnement
- Validation du règlement intérieur
- Formation des membres
- Résultat de l'enquête Santé et Sécurité au Travail auprès des collectivités

La réunion du **22 novembre 2019** a traité les thèmes suivants :

- Bilan de la formation des membres
- Visites de sites (souhaits de visites, définition des objectifs, organisation)
- Point sur le rapport C. LECOCQ

La formation des membres

Les représentants du personnel ayant été désignés en début d'année 2019 suite aux élections professionnelles, une formation de 3 jours a été proposée à l'ensemble des membres.

Cette formation s'est déroulée le 20 septembre, le 24 octobre et le 8 novembre. Le programme de formation mis en place s'est réparti sur 3 jours comme suit :

Jour 1 – 11 participants :

- Les enjeux de la prévention
- Le vocabulaire de la prévention
- La règlementation en matière de santé et sécurité au travail
- Les acteurs de la prévention des risques (rôle et responsabilité)

Jour 2 – 9 participants :

- Notion de danger grave et imminent
- Définition des accidents travail/service et maladies professionnelles
- Analyse des accidents
- Visite de site : objectifs, organisation, points à observer

Jour 3 – 9 participants :

- Visite de site : objectifs, organisation, points à observer
- Visite de sites : préparation de visites, visites de 2 sites à Corps-Nuds (Pôle Enfance et Services techniques), présentation des observations

Dans le cadre de ses missions, les membres se sont fixés comme objectif de mieux connaître les bonnes pratiques mises en œuvre par les collectivités en vue de protéger la Santé et la Sécurité au Travail des agents.

En 2018, les représentants s'étaient rendus dans une mairie pour observer les situations de travail dans un restaurant scolaire et visiter le centre technique municipal. En 2019, les représentants ont ciblé, toujours au sein des services municipaux, un pôle enfance et les services techniques.



3. Le Comité Technique départemental

Les représentants ont eu une présentation du bilan des actions lors de la séance du 16 décembre 2019.

III. LES ENCOURAGEMENTS AUX BONNES PRATIQUES - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Différents outils pratiques et pédagogiques sont mis à disposition des autorités territoriales, des élus référents en hygiène et sécurité, des assistants de prévention, de l'encadrement et des agents des collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine.

➧ Fiches prévention du CDG

La collection se compose d'environ **110 fiches** pratiques réparties dans **9 secteurs professionnels**. Une nouvelle rubrique relative aux équipements de protection individuelle est en cours de création et de mise en ligne.

Afin de faciliter la création et la mise à jour de la collection des fiches pratiques, une mutualisation entre les Centres de Gestion bretons est en cours de réflexion. Une première réunion de travail avec le CDG 29 et le CDG 56 s'est déroulée le 27 juin 2019 au CDG 35.

➧ Fiches prévention de la CARSAT

La collection de fiches réalisées par la CARSAT Bretagne dans le cadre de la convention de partenariat sur la prévention des chutes de hauteur a été complétée par 2 nouvelles fiches :

- Maîtres d'Ouvrage : Réussir son projet de construction neuve ou de réaménagement
- Maîtres d'Ouvrage : Prévention des risques professionnels - Les thèmes opérationnels prioritaires

Cette collection, mise en ligne sur le site du CDG 35 au 31 décembre 2019, se compose de 7 fiches.

Les services de la CARSAT et du Centre de Gestion se sont rencontrés le 30 octobre 2019 pour définir les termes du prochain partenariat qui pourrait déboucher sur la rédaction d'une convention portant principalement sur l'engagement d'actions de prévention pour une meilleure prise en compte des risques professionnels, notamment des risques de chute de hauteur et la prévention dans les Ehpad à travers la conception des locaux.

IV. L'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

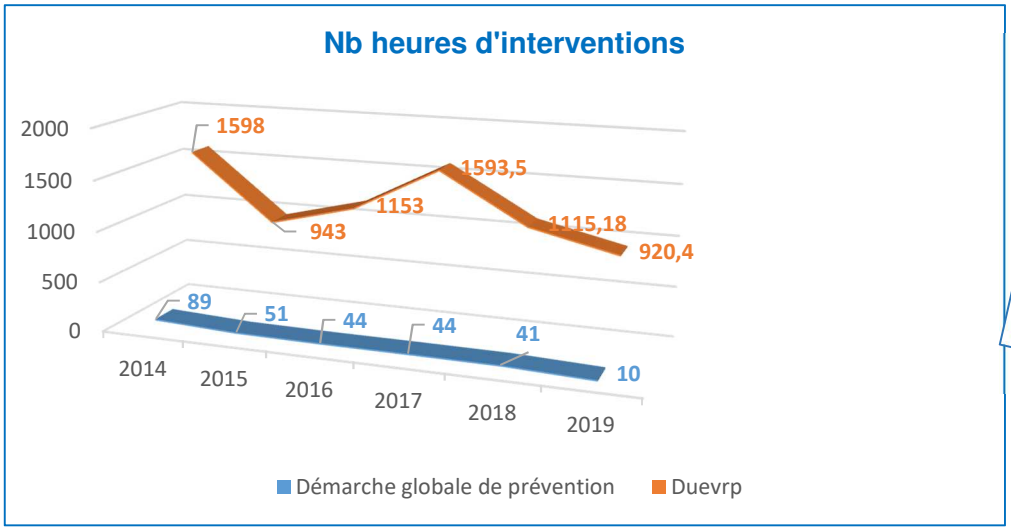
Chaque employeur devrait faire de l'évaluation des risques professionnels un outil de pilotage efficace. Le service Conditions de Travail met à disposition un accompagnement complet pour aider les collectivités à s'inscrire dans une dynamique préventive.

1. Les interventions en collectivités

Démarches globales de prévention						
Année	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Nombre de collectivités	5	2	1	1	1	**0**
Nombre d'heures d'intervention	89	51 heures *(dont 43 pour Fougères)*	44 heures *(pour Fougères)*	44 heures *(pour Fougères)*	41 heures *(pour Fougères)*	

Document unique d'évaluation des risques professionnels						
Année	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Nombre de collectivités	50 réalisés	20 réalisés 7 en cours	16 réalisés 14 en cours	33 réalisés 5 en cours	27 réalisés 9 en cours	**10 réalisés**
Nombre d'heures d'intervention	1 598	943	1 153	1 593.5	1 115.18	**920.40**

Au vu du nombre de demandes restant, en 2019, 2 contrats de conseillers en prévention, recrutés en renfort pour répondre aux demandes des collectivités, n'ont pas été renouvelés (1 fin de contrat en février et 1 fin de contrat en avril). 1 conseiller à temps plein a poursuivi la réalisation des documents uniques jusqu'en août 2019 avec une aide ponctuelle d'un autre conseiller.





2. ***Les éléments marquants***

Les constats sont les suivants :

- Difficulté à se saisir du DU et à le mettre à jour : peu de diffusion auprès des agents du document unique et du plan d'actions, absence de référent en charge du document unique.
- Manque d'organisation de la prévention : rôle respectif des acteurs, absence d'assistant de prévention ou en nombre insuffisant au vu des effectifs, parfois manque de formation de ces assistants de prévention, pas de temps dédié à la mission, manque d'identification de leurs missions auprès des agents.
- Peu de connaissance des principes de prévention : dans l'esprit des agents et des employeurs, la mise à disposition des EPI (Equipements de Protection Individuelle) semble être le moyen le plus efficace de faire de la prévention des risques professionnels.
- Peu de communication descendante autour de la prévention : insuffisance de consignes de travail en sécurité, informations/sensibilisation sur les risques et leurs effets, de questionnements des agents sur la prévention lors de leurs activités, d'accueil sécurité pour les nouveaux arrivants.
- Les contraintes : représentation de la prévention, changement de pratiques nécessaires, contraintes budgétaires, craintes de soulever des réactions.
- Les 3 risques les plus rencontrés pour lesquels des actions simples pourraient être engagées :
  - Incendie : pas de consignes (évacuation, point de rassemblement, rôle), exercices et peu de formations incendie (hors écoles),
  - Produits chimiques : manque de connaissances des règles de stockage des produits,
  - Travail en hauteur : utilisation détournée des équipements (« monter dans le godet du tracteur »), peu de prévention collective,
  - Travail isolé : travaux à risque (hauteur, électricité), peu de moyens organisationnels ou techniques mis en place.

V. LES ACTIONS DE CONSEIL

1. *Les actions de sensibilisation du personnel*

Le service Conditions de Travail propose des modules de sensibilisation sur mesure lorsqu'une collectivité souhaite développer un thème particulier en intra.

Actions de sensibilisation pour le personnel						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Nombre de participants	27	16	40	18	4	**47**
Nombre de collectivités	2	1	3	1	1	**6**
Nombre d'heures d'intervention	8.5	4	12.5	6	4	**31.5**

On note pour 2019 une augmentation significative du nombre de demandes d'actions de sensibilisation.

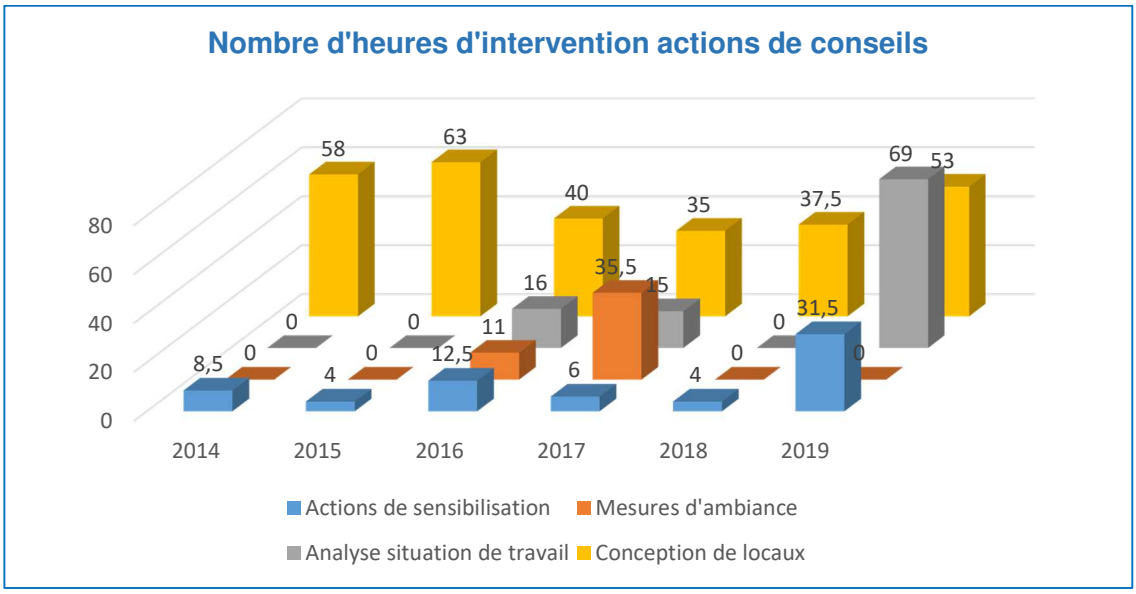
2. *Les interventions sur site*

Le service propose, sur demande des collectivités, des interventions de conseil sur site.

Aides à la conception de locaux						
Année	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Nombre de collectivités	3	3	2	5	3	**4**
Nombre d'heures d'intervention	58	63	40	35	37.5	**53**

Mesures d'ambiance						
Année	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Nombre de collectivités	0	0	2	6	0	**0**
Nombre d'heures d'intervention	0	0	11	35.5	0	**0**

Analyses situation de travail – études de postes collectives						
Année	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Nombre de collectivités	0	0	1	1	0	**3**
Nombre d'heures d'intervention	0	0	16	15	0	**69**



VI. LA MISSION D'INSPECTION DANS LES COLLECTIVITES

1. *Les conventionnements*

Au 31 décembre 2019, 198 collectivités affiliées et 3 collectivités adhérentes avaient conventionné avec le Centre de Gestion pour assurer la mission d'inspection de leurs locaux de travail dont 8 nouvelles conventions suite à des demandes de collectivités ou à des fusions de collectivités.

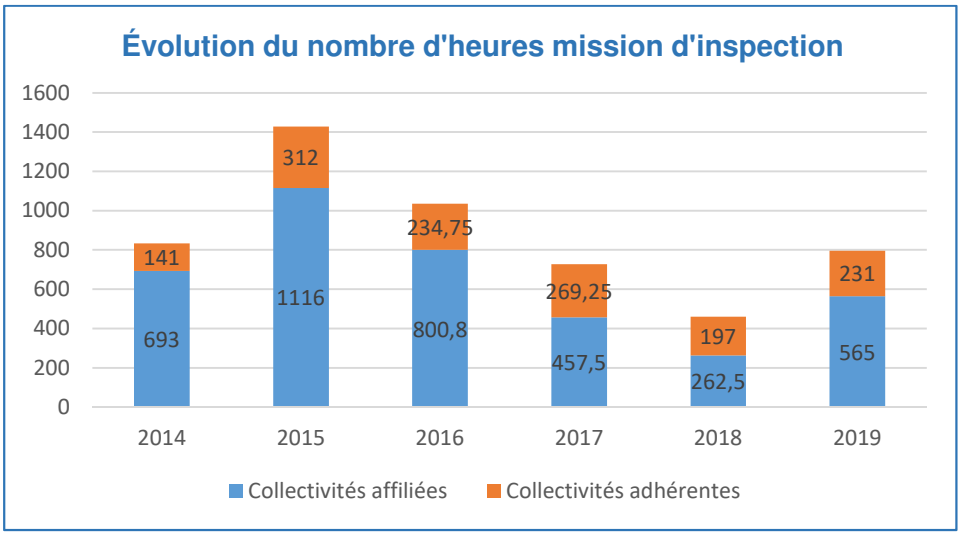
Suite aux fusions de collectivités et malgré plusieurs relances, 6 collectivités n'ont pas donné de suite à la proposition de conventions d'inspection.

2. *La mise en œuvre opérationnelle des interventions sur site*

➧ Le nombre d'interventions

Missions d'inspection						
Année	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Nombre de collectivités	102	167	108	73	40	**47**
Nombre d'heures d'intervention	834	1428	1035.55	726.75	459.5	**796**

Répartition des heures d'intervention						
Année	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Collectivités affiliées	693	1116	800.80	457.50	262.5	**565**
Collectivités adhérentes	141	312	234.75	269.25	197	**231**
TOTAL	834	1428	1035.55	726.75	459.5	**796**



➧ Les éléments marquants

Les constats les plus fréquents portent sur la nécessité :

- de mettre à jour et de suivre les documents uniques,
- de mettre en place ou de mettre à jour les Dossiers Techniques amiante des bâtiments dont le permis de construire a été délivré avant juillet 1997,
- de mettre en en place des plans de prévention lors d'intervention d'entreprises extérieures,
- d'améliorer les conditions de stockage des produits d'entretien et autres produits des ateliers,
- de mettre en place des consignes incendie et des exercices périodiques (hormis dans les écoles où les consignes et exercices sont organisés).

Toutefois, des efforts sont faits notamment dans les collectivités de taille moyenne pour :

- le suivi des registres obligatoires,
- les conditions de stockage et de manutention des matériels des services techniques,
- les autorisations de conduite et habilitations électriques.

➧ Les interventions en CHSCT locaux

Dans les collectivités de plus de 50 agents, la mission d'inspection fait l'objet d'une restitution en CHSCT.

LES INSTANCES CONSULTATIVES

Le service Conditions de Travail assure le secrétariat d'instances médicales compétentes à l'égard des agents des collectivités et établissements publics territoriaux.

I. LES COMMISSIONS DE RÉFORME

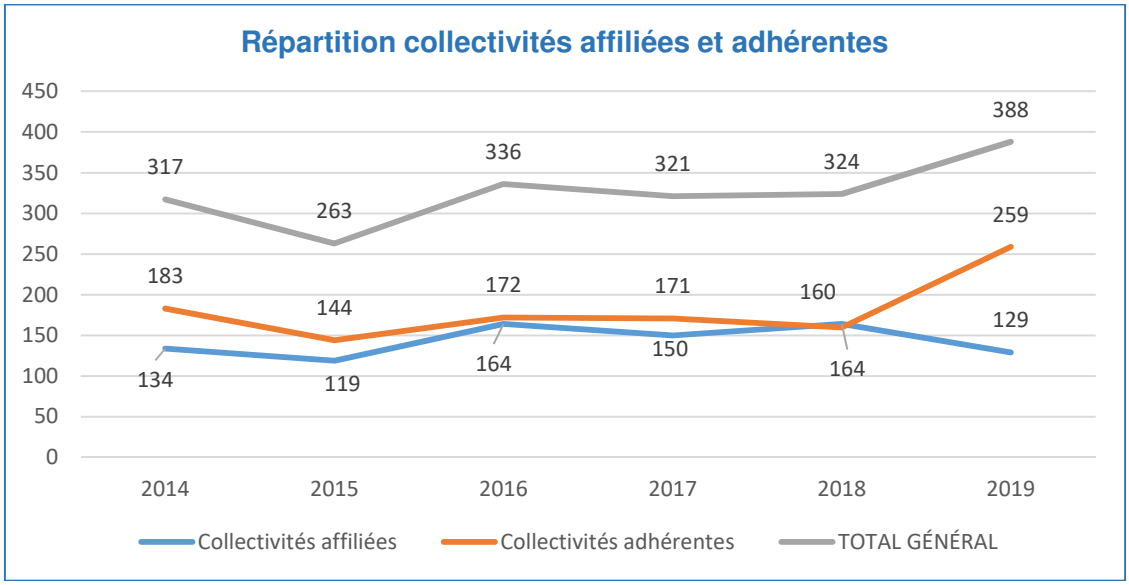
Instances médicales et paritaires consultatives chargées d'émettre des avis préparatoires pour les collectivités, les commissions de réforme interviennent plus particulièrement sur les refus d'imputabilité des accidents du travail et des maladies professionnelles, les allocations temporaires d'invalidité,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

Le contexte de pénurie des médecins agréés pèse toujours autant sur le fonctionnement des instances médicales. Malgré nos alertes tant au niveau départemental (rencontres avec les services préfectoraux les 15 mars et 15 avril 2019), qu'au niveau national, aucune nouvelle disposition ne nous a permis de sécuriser nos modes de fonctionnement. Le nombre de recours contentieux est en augmentation et les décisions prises par les collectivités sont annulées pour vice de procédure. L'indemnisation des médecins (généralistes et spécialistes) pour leur participation en séance a fait l'objet d'une ré-évaluation avec effet au 1er juillet 2019.

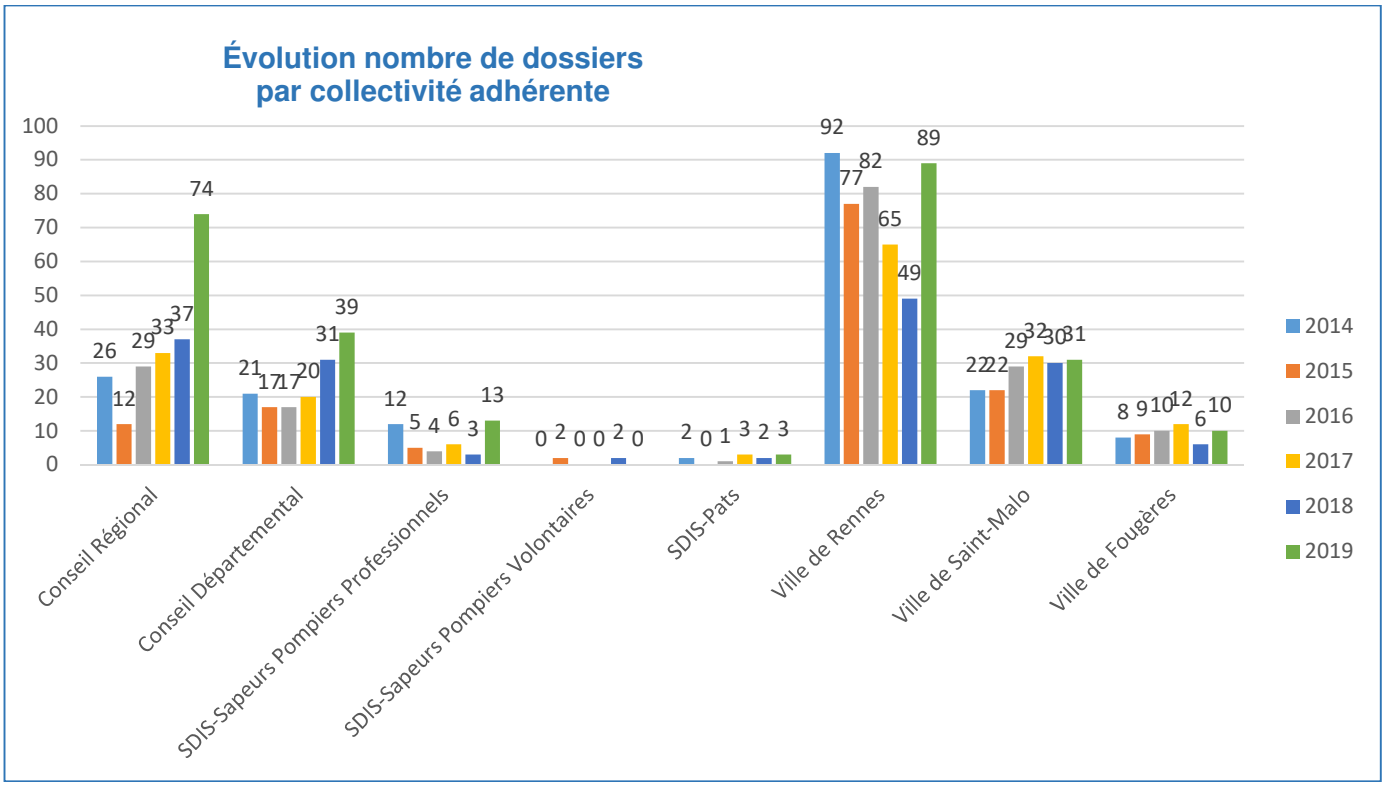
1. *La répartition par collectivité*

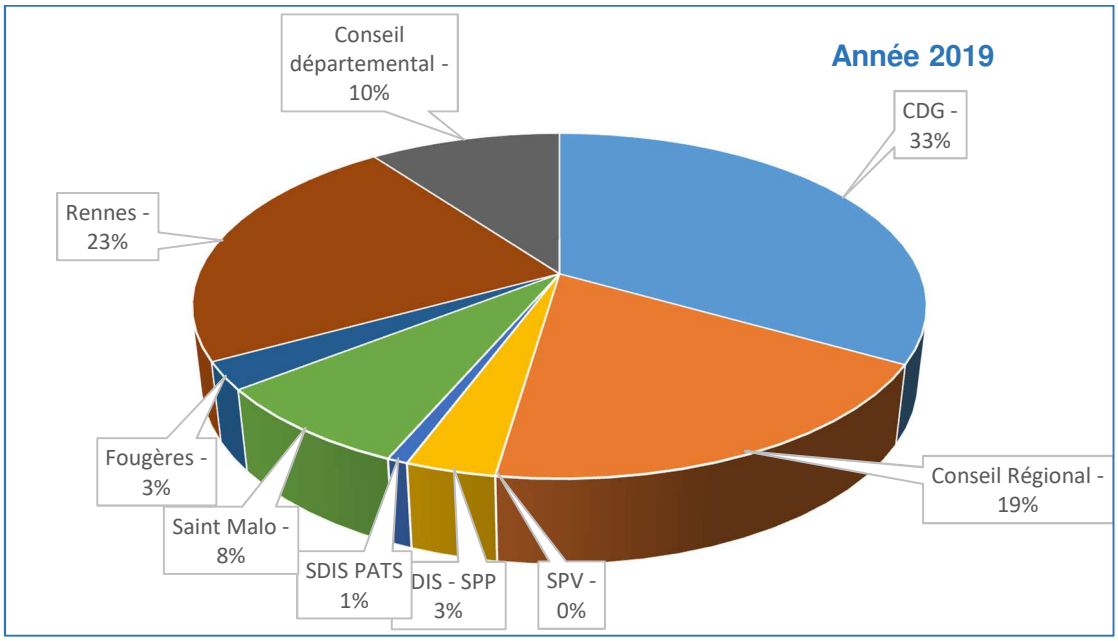
En 2019, 11 séances ont été organisées selon le principe d'une alternance mensuelle entre les dossiers soumis par les collectivités adhérentes et ceux des collectivités affiliées au CDG (pas de séance en août).

Nombre de dossiers présentés en commission de réforme par collectivité						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
TOTAL GÉNÉRAL	**317**	**263**	**336**	**321**	**324**	**388**
Total Collectivités affiliées	134	119	164	150	164	**129**
Total Collectivités adhérentes dont :	183	144	172	171	160	**259**
Conseil Régional	*26*	*12*	*29*	*33*	*37*	***74***
Conseil Départemental	*21*	*17*	*17*	*20*	*31*	***39***
SDIS-Sapeurs-Pompiers Professionnels	*12*	*5*	*4*	*6*	*3*	***13***
SDIS-Sapeurs-Pompiers Volontaires	*0*	*2*	*0*	*0*	*2*	***0***
SDIS-Pats	*2*	*0*	*1*	*3*	*2*	***3***
Ville de Rennes	*92*	*77*	*82*	*65*	*49*	***89***
Ville de Saint-Malo	*22*	*22*	*29*	*32*	***30***	***31***
Ville de Fougères	*8*	*9*	*10*	*12*	***6***	***10***



On constate une augmentation du nombre de dossiers : 20% par rapport à 2018. Cette augmentation concerne les collectivités adhérentes (62% par rapport à 2018).

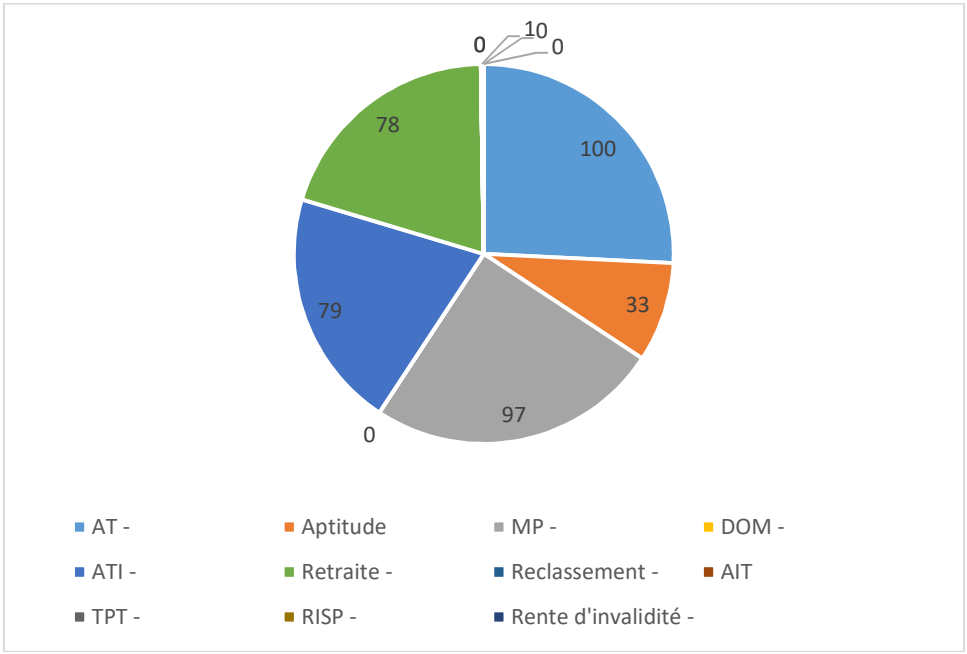




Les collectivités adhérentes au CDG représentent 67 % des dossiers examinés (contre 49% en 2018).

Typologie des demandes

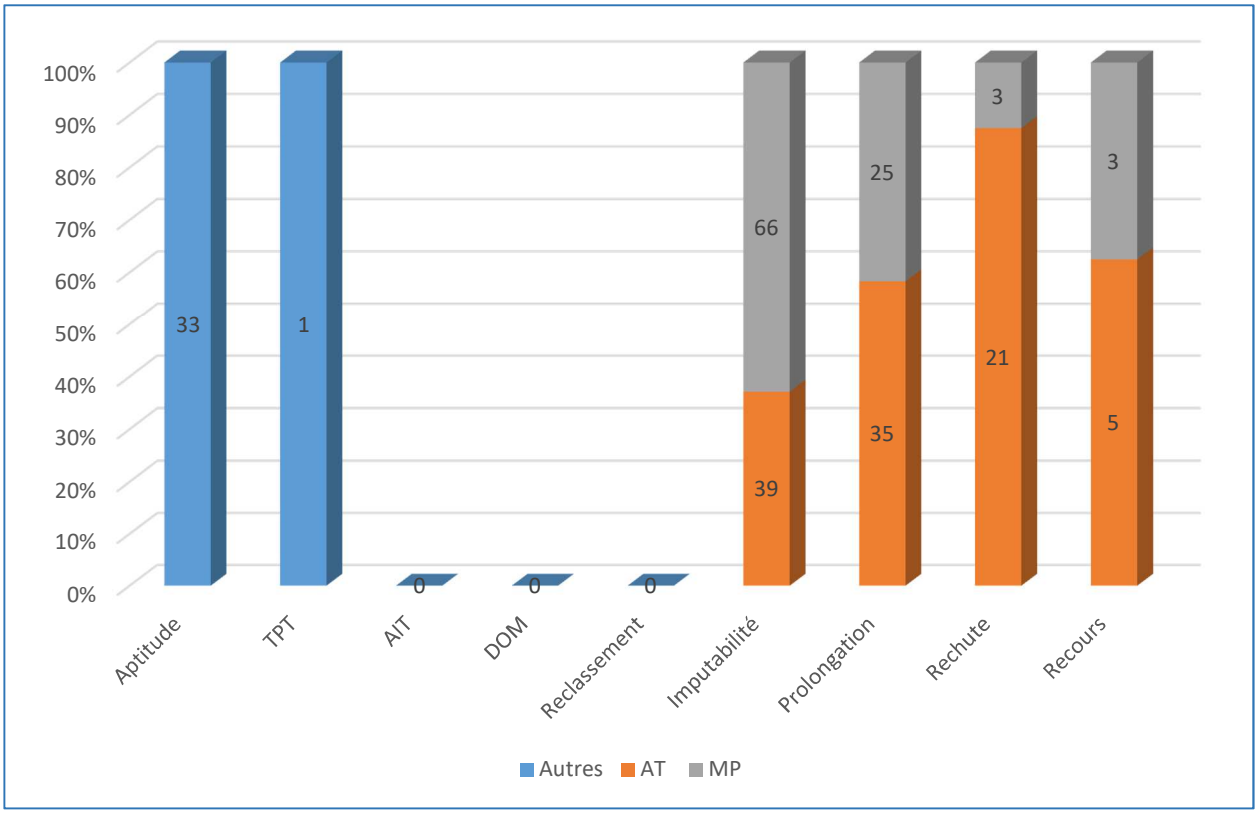
Par nature



A noter une augmentation du nombre de demandes de reconnaissance en maladie professionnelle (+ 26%) et une diminution du nombre sur les accidents du travail (- 19%).

Le nombre de sollicitations sur les aptitudes a doublé.

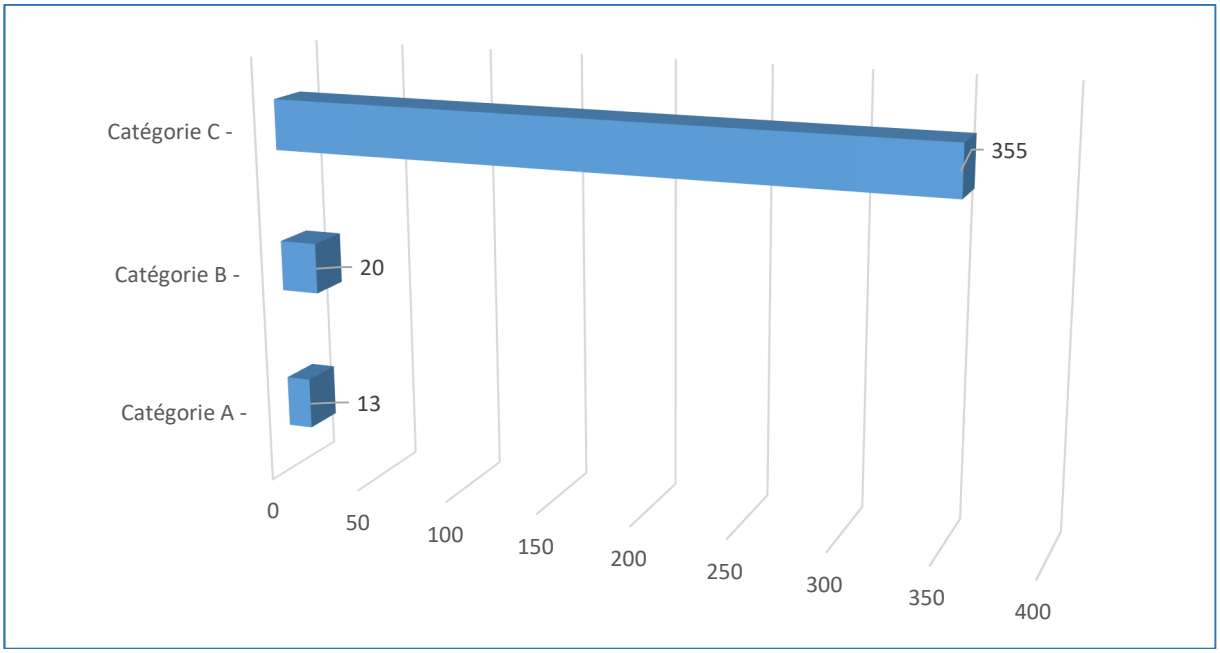
♦ Par objet de saisine



On constate une diminution du nombre de sollicitations pour les prolongations d'arrêt, une augmentation pour les reconnaissances des rechutes et des demandes de recours.

♦ Typologie des agents concernés

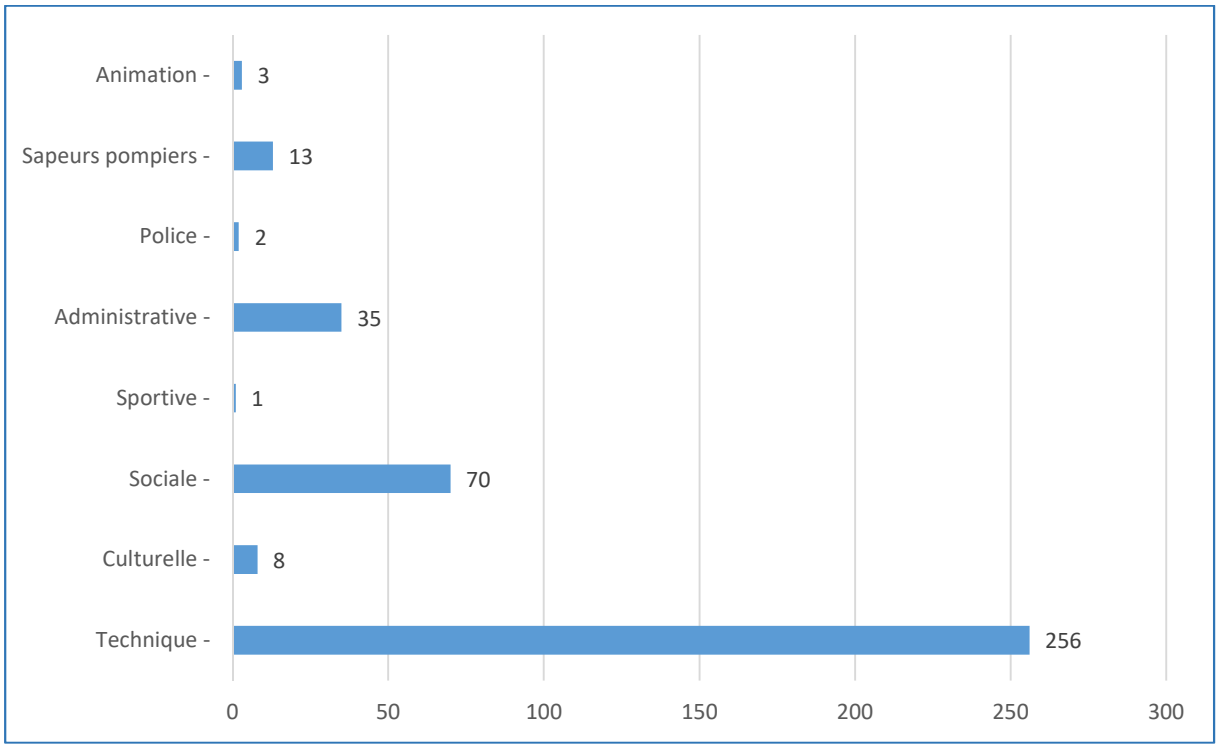
♦ Par catégorie hiérarchique



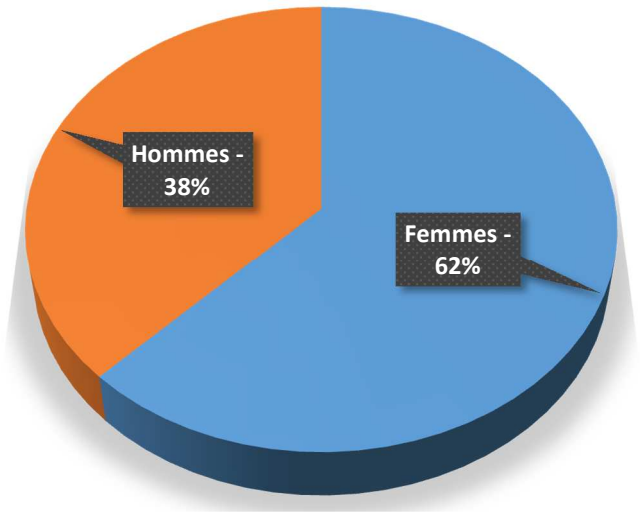
La catégorie C est la plus représentée (*91% contre 90 % en 2018)*.

♦ Par filière

Les demandes concernent essentiellement la filière technique *(66 % contre 59 % en 2018)*.

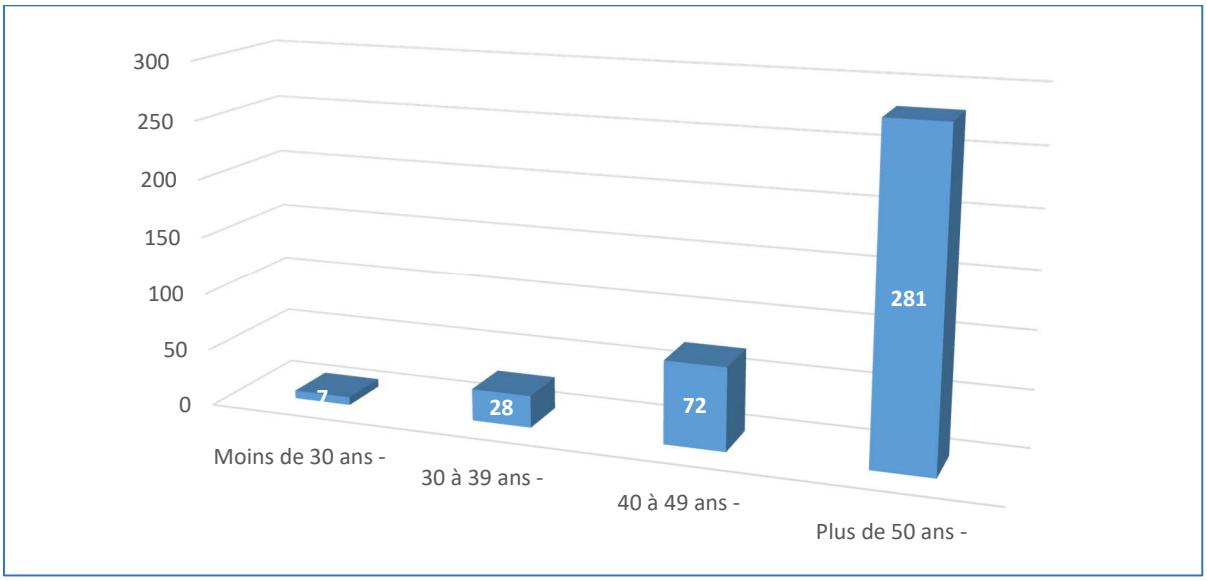


♦ Par sexe



Les avis concernent davantage les femmes *(62% contre 60% en 2018).*

♦ Par tranche d'âge



Les demandes d'avis touchent plus particulièrement les plus de 50 ans et sont en augmentation *(72 % contre 63 % en 2018)*.

2. La professionnalisation des représentants

♦ Les nouvelles compositions

Présidées par un élu du Centre de Gestion, ces instances sont composées de praticiens, de représentants de l'administration et de représentants du personnel par catégorie hiérarchique.



Les élections des représentants des instances paritaires se sont déroulées en décembre 2018. Les organisations syndicales ont dû désigner de nouveaux représentants pour les 9 commissions de réforme (1 par collectivité adhérente au CDG et 1 pour les collectivités affiliées au CDG).

Au 31 décembre 2019, seul le SDIS pour la représentation des personnels administratifs et techniques, n'a pas été en mesure de nous communiquer la nouvelle composition.

♦ Rencontres thématiques

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Thématique	La compensation du handicap	Fonctionnement et missions des commissions Zoom sur les accidents du travail et maladies professionnelles	Comment favoriser la qualité de vie au travail	Le maintien dans l'emploi des agents de la restauration scolaire	Elections professionnelles le 7 décembre 2018 (rencontre reportée en 2019)	Réunion d'accueil des nouveaux représentants et zoom sur le CITIS (congé d'invalidité temporaire imputable au service)
Nombre de participants	14 participants	37 participants	25 participants	14 participants		41 participants

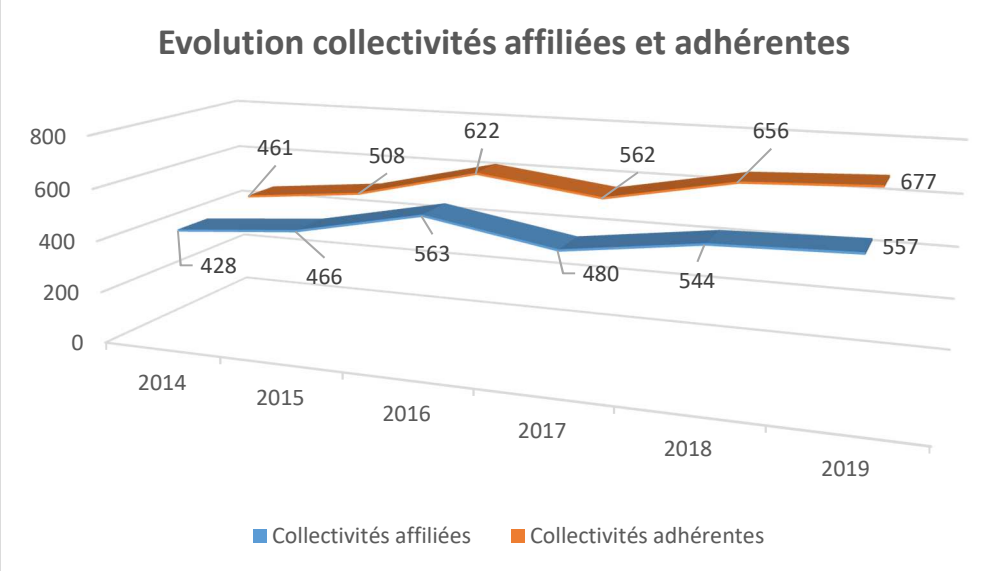
II. LE COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL

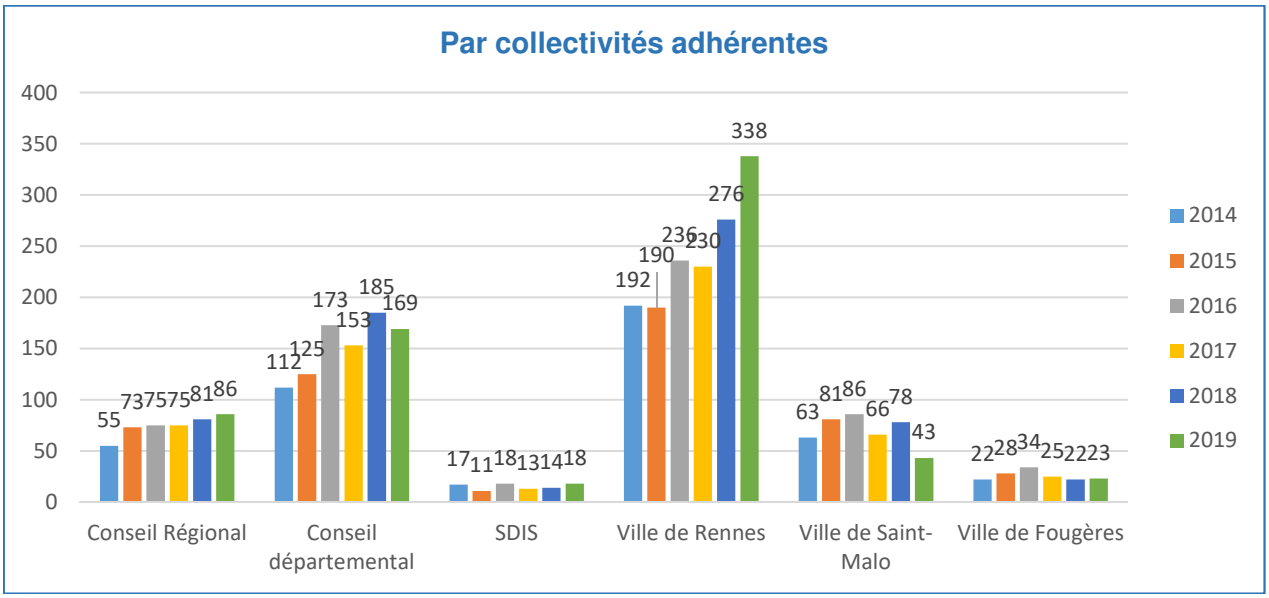
Instance consultative chargée d'examiner la situation d'agents en arrêt maladie long et/ou grave, le comité médical départemental émet des avis préparatoires aux décisions prises par les employeurs.

1. *La répartition par collectivité*

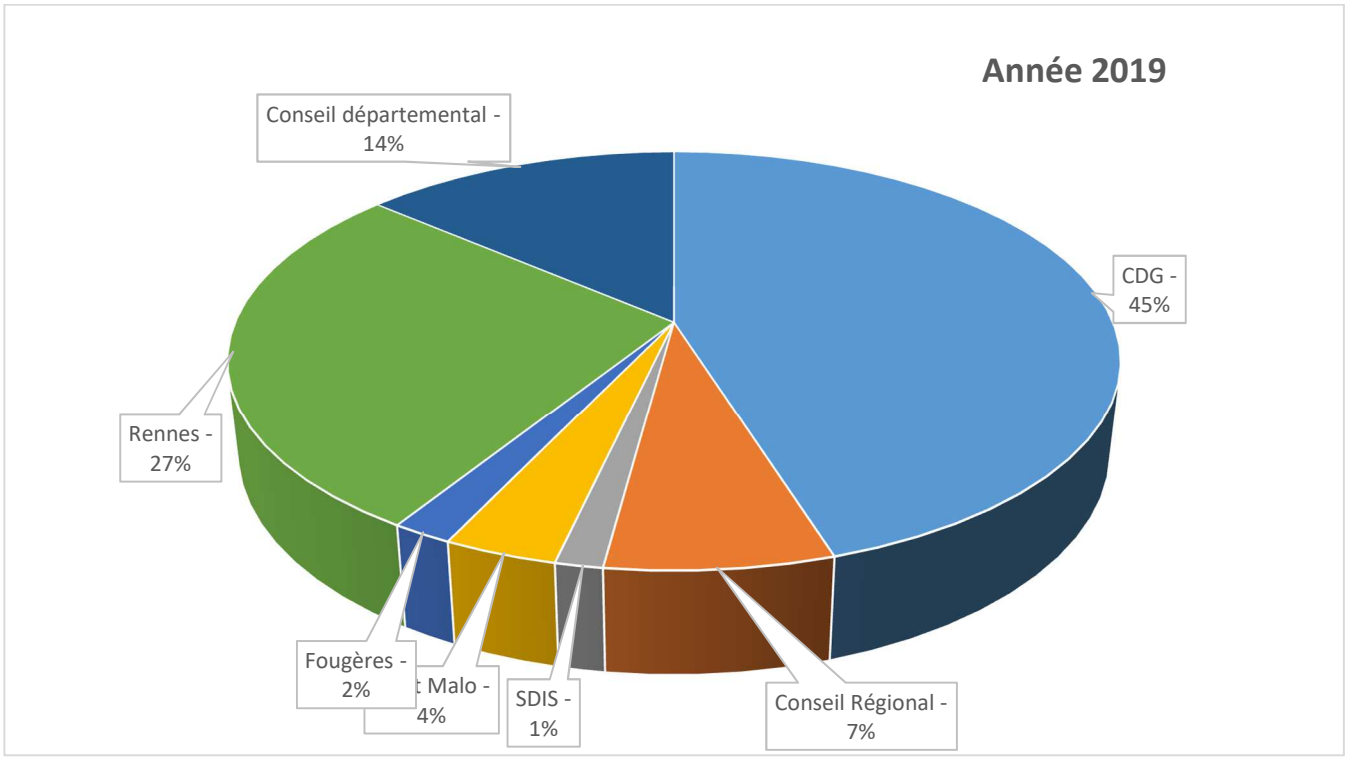
12 séances ont été organisées en 2019.

Nombre de dossiers présentés au comité médical par collectivité						
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
TOTAL GÉNÉRAL	**889**	**974**	**1185**	**1042**	**1200**	**1234**
Total Collectivités affiliées	428	466	563	480	544	**577**
Total Collectivités adhérentes dont :	461	508	622	562	656	**677**
Conseil Régional	55	73	75	75	81	**86**
Conseil départemental	112	125	173	153	185	**169**
SDIS	17	11	18	13	14	**18**
Ville de Rennes	192	190	236	230	276	**338**
Ville de Saint-Malo	63	81	86	66	78	**43**
Ville de Fougères	22	28	34	25	22	**23**





Les plus fortes variations concernent Rennes, St Malo et le Conseil départemental.

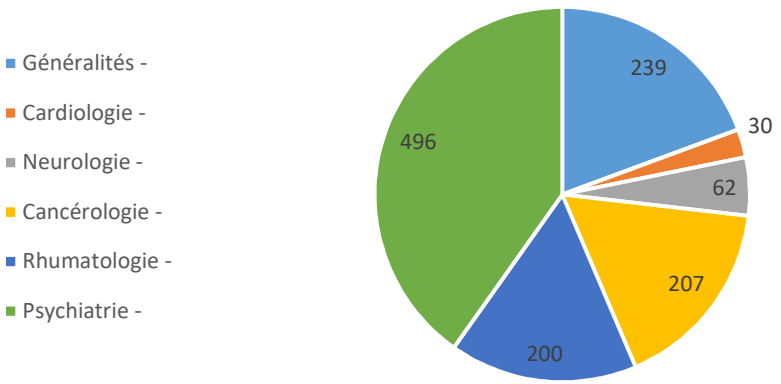


Les collectivités adhérentes au CDG représentent **55 %** des dossiers examinés.

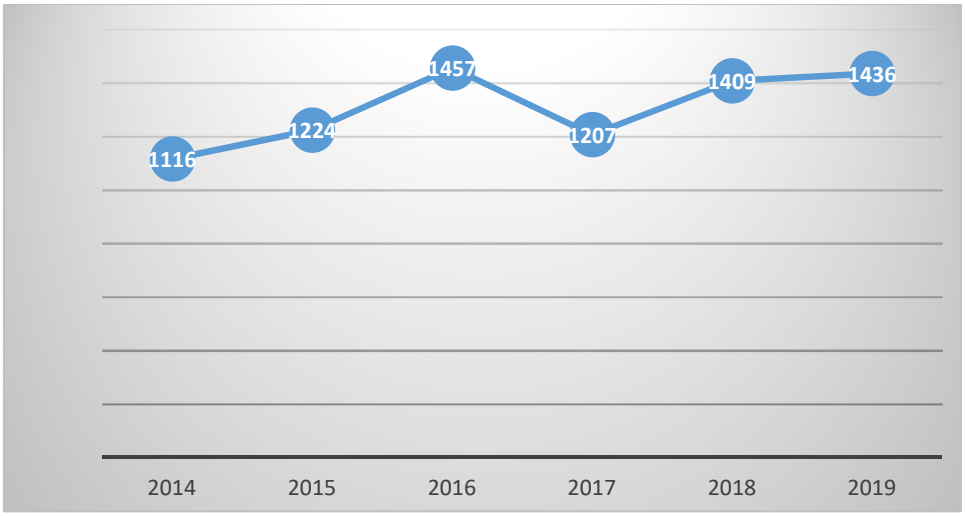
2. *La nature des demandes*

➧ Nombre de dossiers par pathologie

La psychiatrie représente, à elle seule, **40 %** des dossiers soumis au comité médical *(contre 41% en 2018, 38% en 2017, 34 % en 2016 et 33 % en 2015).*

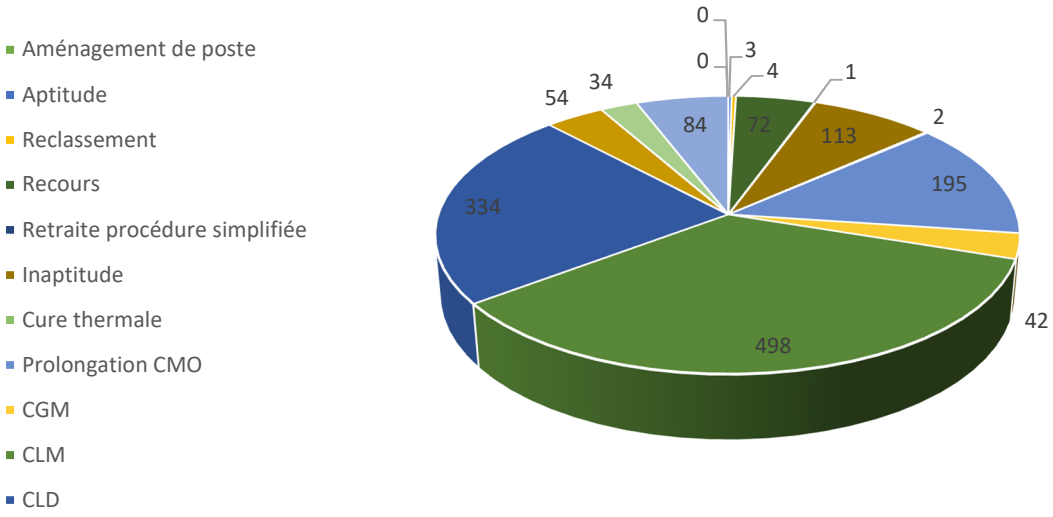


Évolution du nombre de saisines



En 2017 : plus de saisine du comité médical pour les prolongations de Temps partiel thérapeutique.

Relative stagnation du nombre de dossiers.

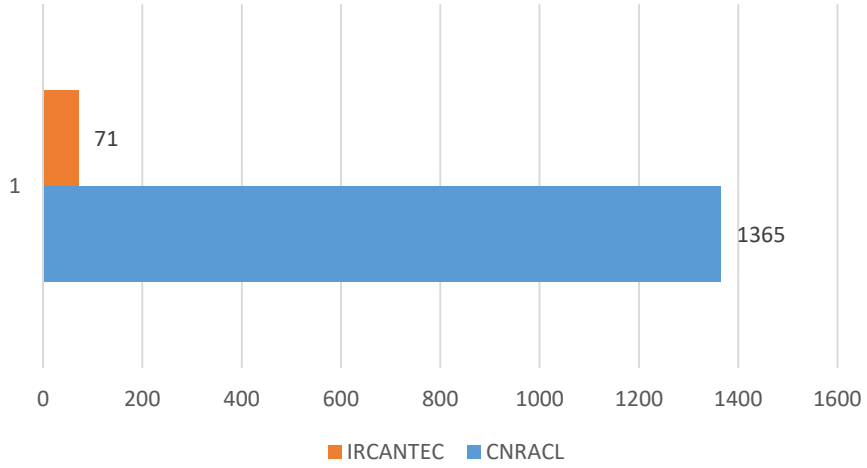


Le CLM et CLD représentent 58% des objets de saisine.

Objet de la demande	Comparaison 2018
Ré-examen dossier	↑
Reclassement professionnel	↓
Octroi et Prolongation CGM	↓
Octroi CLM	↓
Prolongation CLM	↑
Octroi CLD	↓
Prolongation CLD	↑
Octroi DOM	↑

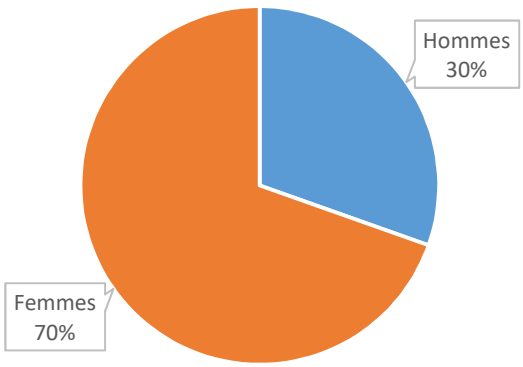
Nb : sont notés ci-dessous uniquement les objets pour lesquels le service note une variation (augmentation ou diminution).

Par statut



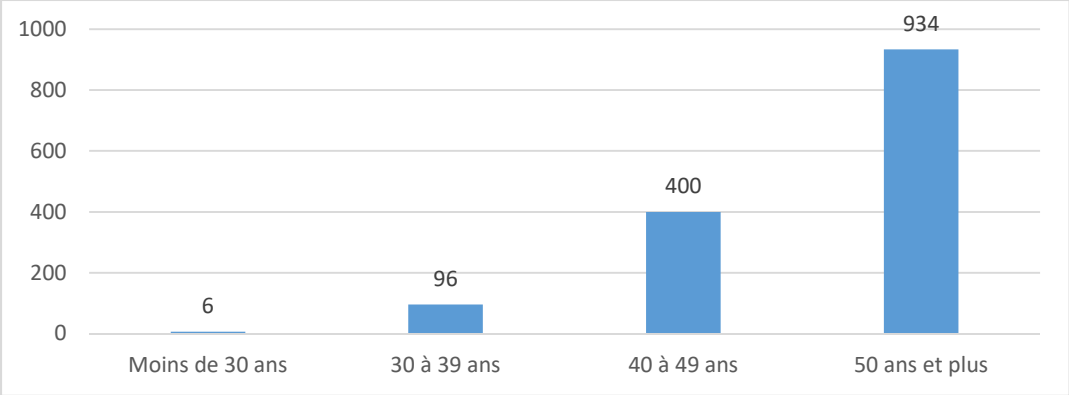
95 % des avis concernent les agents CNRACL *(93% en 2018, 92% en 2017 et 2016)*.

Par sexe



Les avis concernent davantage les femmes : **70 %** *(70% en 2018, 71% en 2017 et 68 % en 2016)*.

➧ Par tranche d'âge



65 % des avis émis concernent les agents de 50 ans et plus *(63% en 2018 et 2017 et 62 % en 2016)*.

3. Les demandes d'expertises

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

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Demandes d'expertises transmises	67	129	101	86	103	**112**

Le nombre de demandes a augmenté de 67% en 6 ans.

4. Les recours au comité médical supérieur

Les agents ont la possibilité de faire un recours au comité médical supérieur après un second examen au comité médical départemental.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Dossiers transmis au comité médical supérieur	7	3	3	1	4	**6**

CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

Le service Conditions de Travail assure la gestion du contrat d'assurance groupe qu'il a négocié en 2015. L'année 2019 aura été consacrée aux démarches de renouvellement de ce contrat groupe.



I. LE CONTRAT 2016-2019

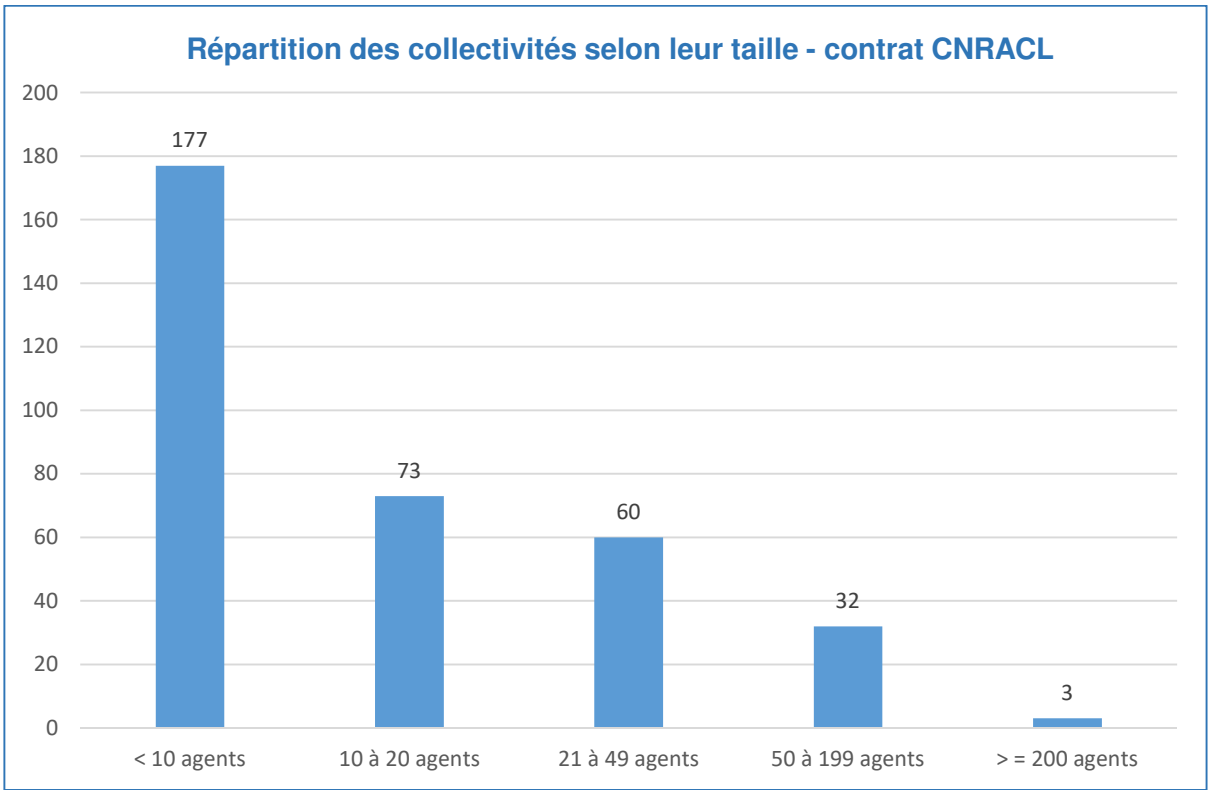
1. *Le contrat actuel 2016-2019*

Le contrat d'assurance groupe garantit les collectivités contre les risques financiers statutaires liés à l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents. Géré en capitalisation, il a pris effet au 1er janvier 2016 pour une durée de 4 ans *(assureur : CNP / courtier : SOFAXIS)*.

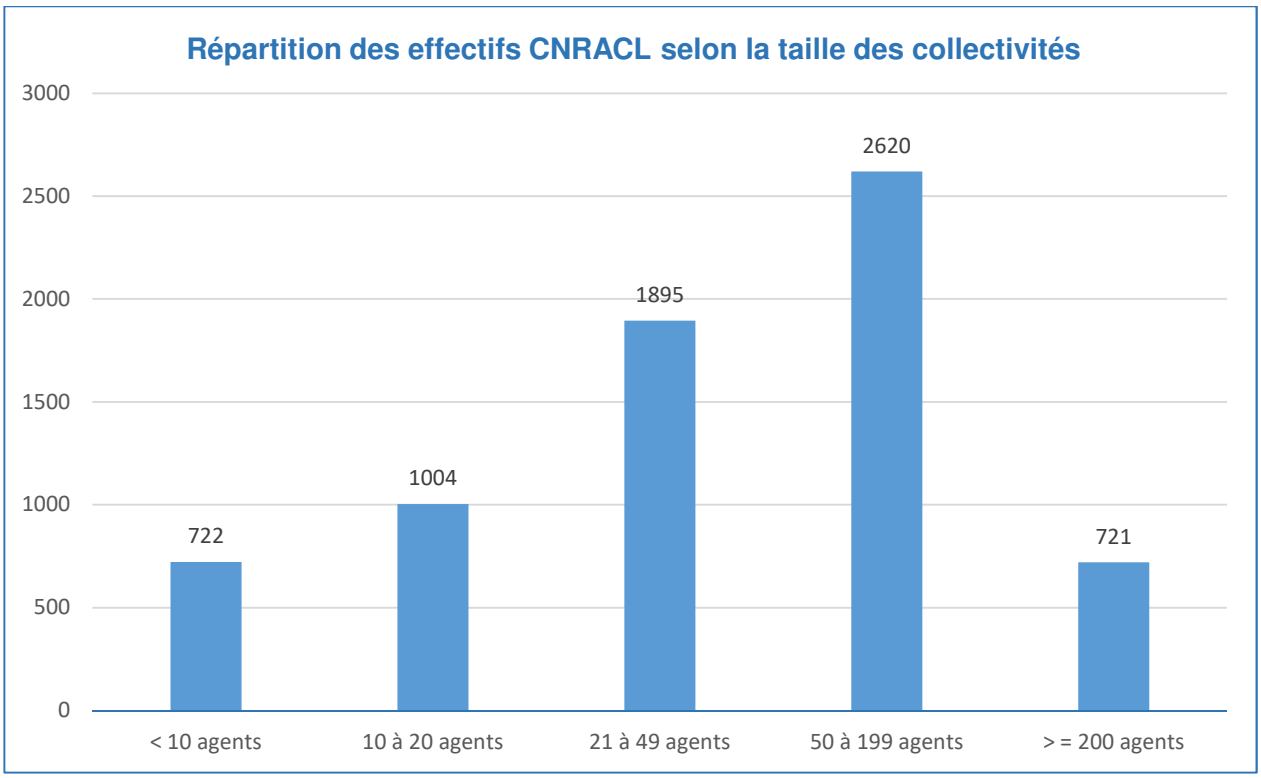
2. *Le nombre d'adhésions*

Les 360 collectivités adhérentes peuvent souscrire un ou deux contrats (586 contrats – 9 856 agents couverts).

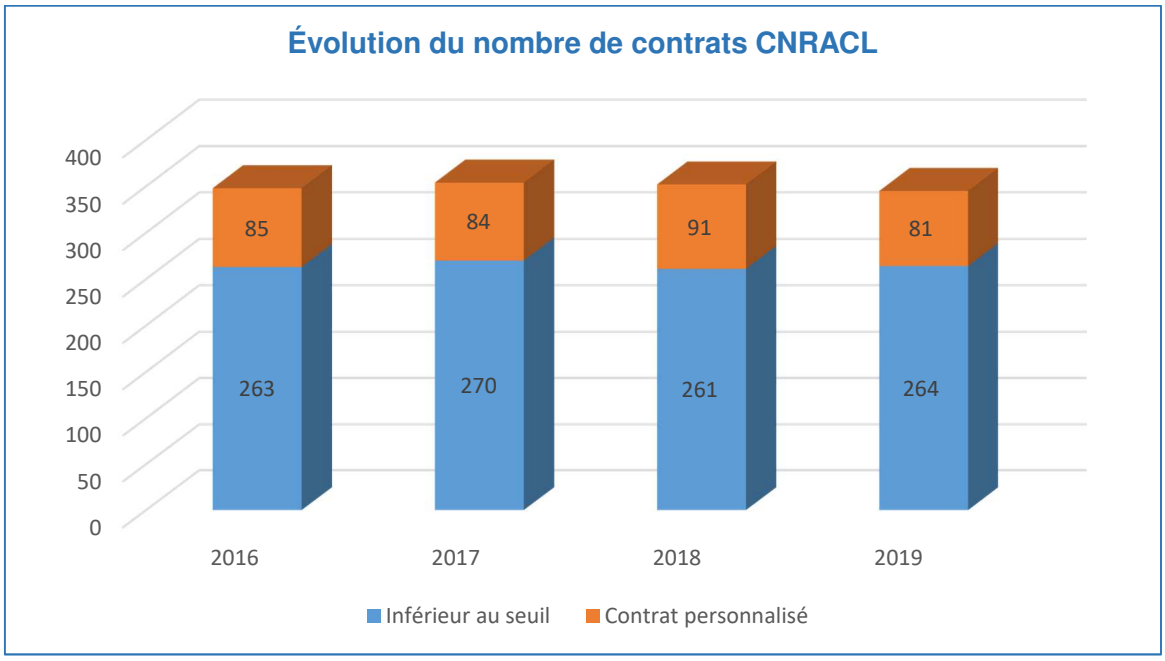
	2016		2017		2018		2019	
	Nombre contrats	Nombre agents	Nombre contrats	Nombre agents	Nombre contrats	Nombre agents	Nombre contrats	Nombre agents
CONTRAT CNRACL								
Petit marché *(moins de 20 agents CNRACL)*	263	1 783	270	2 140	261	1 752	264	2 140
Grand marché *(supérieur au seuil)*	85	4 514	84	4 526	91	4 835	81	4 822
Nb total	348	6 297	354	6 666	352	6 587	345	6 962
CONTRAT IRCANTEC								
Nombre de contrats	243	2 651	249	2 766	245	2 594	241	2 894
TOTAL GÉNÉRAL	**591**	**8 948**	**603**	**9 432**	**597**	**9 181**	**586**	**9 856**

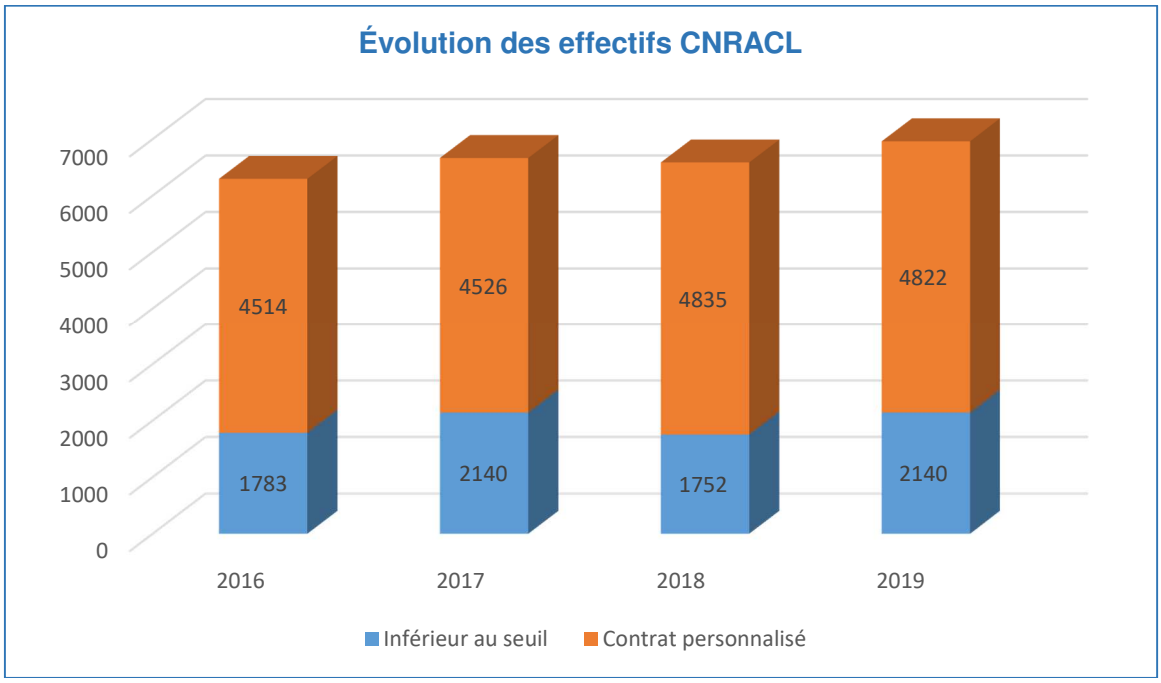


345 collectivités ont souscrit un contrat CNRACL.



Total des effectifs CNRACL : 6 962 agents.


Évolution du nombre de contrats CNRACL
400
350
300
250
200
150
100
50
0
85
84
91
81
263
270
261
264
2016
2017
2018
2019
Inférieur au seuil
Contrat personnalisé


Évolution des effectifs CNRACL
7000
6000
5000
4000
3000
2000
1000
0
4514
4526
4835
4822
1783
2140
1752
2140
2016
2017
2018
2019
Inférieur au seuil
Contrat personnalisé

II. LA PROCEDURE DE CONSULTATION

De janvier à juin 2019, le service aura été mobilisé pour mener à bien la procédure de marché public afin de proposer aux collectivités la souscription de nouveaux contrats d'assurance des risques statutaires à effet au 1er janvier 2020.

Le recueil des mandatements des collectivités s'est achevé en janvier : 417 collectivités dont 39 nouvelles avaient délibéré pour mandater le CDG et mener à leur place la procédure de consultation.

Le dossier de consultation finalisé a été adressé aux candidats retenus à la mi-avril. Les candidats ont eu le loisir d'adresser des questions complémentaires pour lesquelles le CDG a dû apporter des réponses et ce jusqu'à la fin mai.

Les auditions ont eu lieu en juin. Le marché a été attribué en juillet à la compagnie d'assurance CNP - courtier SOFAXIS.

Les collectivités ont été invitées à venir assister à la présentation des nouveaux contrats lors d'une rencontre organisée dans les locaux du CDG le 3 septembre 2019. Les 89 participants ont pu, en plus des modalités du futur contrat, échanger sur les données de l'évolution de l'absentéisme sur le contrat en cours.

Le recensement des intentions d'adhésion a débuté dès le 3 septembre. Les collectivités ont été invitées à délibérer pour la souscription des contrats. Au 31 décembre 2019, 370 collectivités (264 collectivités de moins de 20 agents CNRACL et 106 collectivités de plus de 20 agents CNRACL) ont déclaré leur intention d'adhésion. Sur les 370 collectivités, nous comptabilisons 23 nouvelles collectivités (13 de moins de 20 agents CNRACL et 10 de plus de 20 agents CNRACL). 4 collectivités du contrat actuel ne reconduisent pas leurs contrats. Les intentions d'adhésion représentent 601 contrats (33 nouveaux contrats). Sur les 601 contrats, 357 contrats couvrent les agents CNRACL (dont 21 nouveaux contrats) et 244 contrats pour les agents IRCANTEC (12 nouveaux contrats).

Les dispositions contractuelles ont fait l'objet d'échanges entre le CDG et le courtier SOFAXIS pendant le mois d'octobre 2019 pour aboutir à la signature des contrats le 9 janvier 2020. Le 1er semestre 2020 sera consacré à la mise en œuvre du nouveau contrat groupe.

III. LA GESTION QUOTIDIENNE DU CONTRAT

1. *Le partenariat avec Sofaxis*

Des réunions de travail régulières avec le courtier en assurance SOFAXIS contribuent à la bonne gestion du contrat.

➧ Les réunions de direction

Une réunion de Copil s'est déroulée le 24 avril 2019.

➧ Les réunions de gestion

Deux rencontres ont été organisées pour réunir les équipes de gestion CDG –SOFAXIS. Elles se sont tenues les 26 avril 2019 et 13 décembre 2019.

➧ La rencontre annuelle des CDG Gérants

Les 17 et 18 octobre 2019 à Paris, s'est tenu le 20ème séminaire des CDG gérants. Le 17 octobre, les équipes de Sofaxis ont présenté le groupe Relyens, la nouvelle organisation des services, leur plan stratégique. Après avoir réalisé un bilan des consultations en cours, Sofaxis a précisé être partenaire de 10 CDG gérants représentant 3 054 collectivités. Les premières tendances de l'absentéisme ont fait l'objet d'un

débat. Lors des temps d'échange, les thématiques suivantes ont été abordées : l'évolution du métier de gestionnaire des CDG gérants et la création d'un kit d'accueil du nouveau gestionnaire Ressources Humaines. Certains points de gestion ont été rappelés (méthodologie de travail, validation des saisies effectuées par les collectivités, fréquence des remboursements).

2. Les prestations

Les appels de prime d'assurance

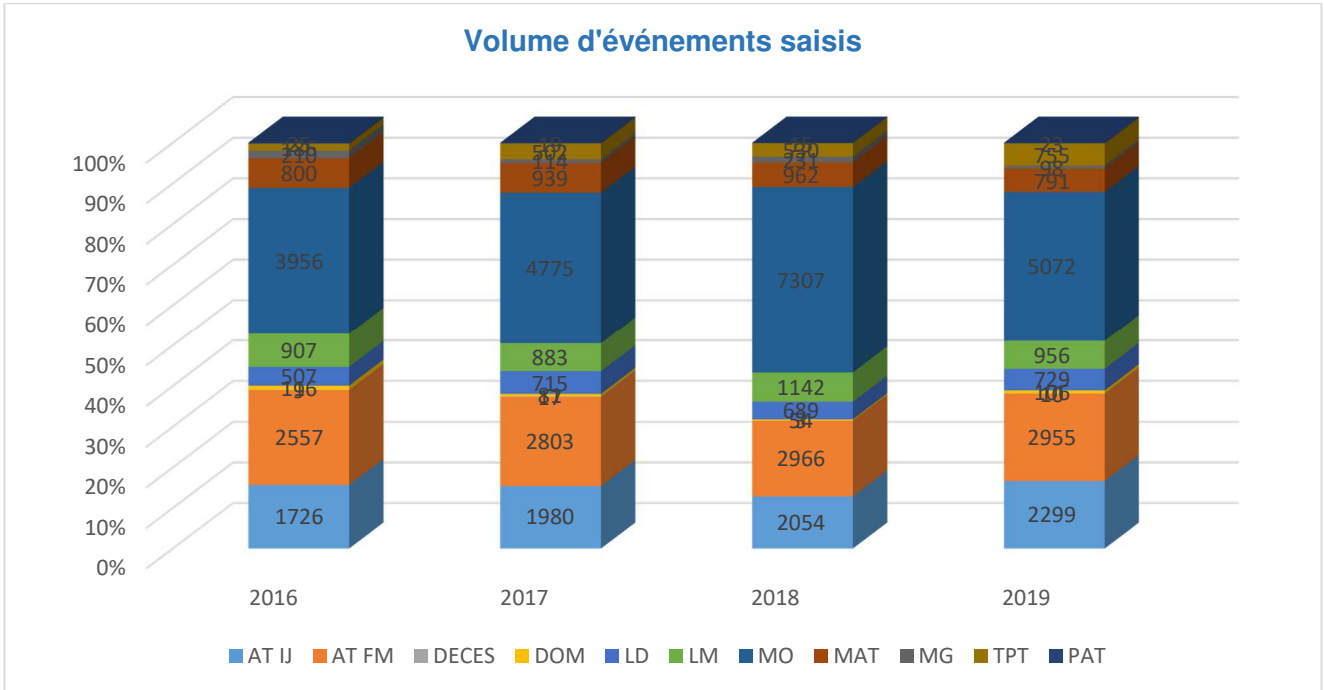
Le service Conditions de Travail est chargé d'adresser aux collectivités leur facture d'appel de prime provisionnelle et de vérifier les saisies effectuées par elles sur l'applicatif « base d'assurance » pour le calcul de la prime de réajustement de l'année passée. Cette activité, entre le mois de décembre et le 1er trimestre de l'année suivante, nécessite de nombreuses relances auprès des collectivités concernées même si celles-ci doivent respecter des délais de déclaration.

Le volume des prestations

Les chiffres indiqués correspondent aux saisies arrêtées début janvier 2019. Il convient cependant de signaler que l'exercice n'est pas clos.

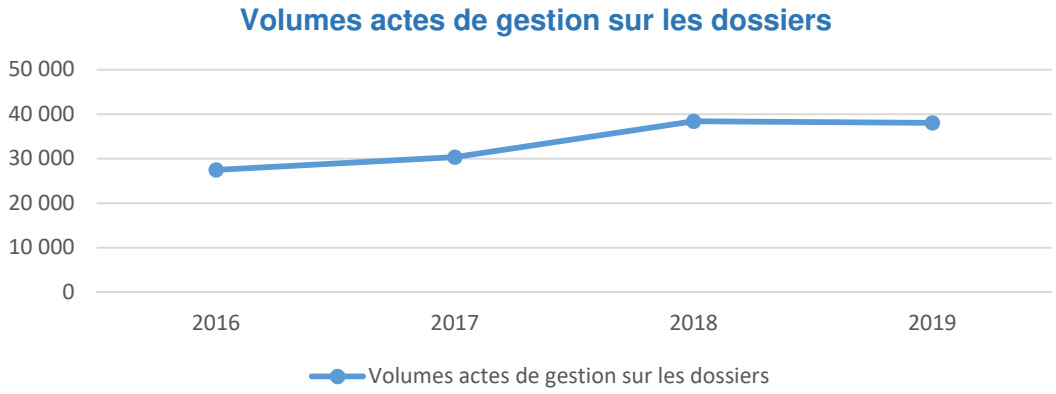
Pour diverses raisons, certaines collectivités n'ont pas respecté les délais de transmission des demandes d'indemnisation alors qu'il s'agit d'une disposition contractuelle.

Recours de remboursements examinés				
	2016	**2017**	**2018**	**2019**
Nombre de collectivités	45	24	29	**26**
Nombre de dossiers	62	49	45	**33**
Nombre d'accords	40 collectivités 56 dossiers	18 collectivités 24 dossiers	26 collectivités 43 dossiers	**24 collectivités** **31 dossiers**
Nombre de refus	5 collectivités 6 dossiers	6 collectivités 25 dossiers	2 collectivités 2 dossiers	**2 collectivités** **2 dossiers**



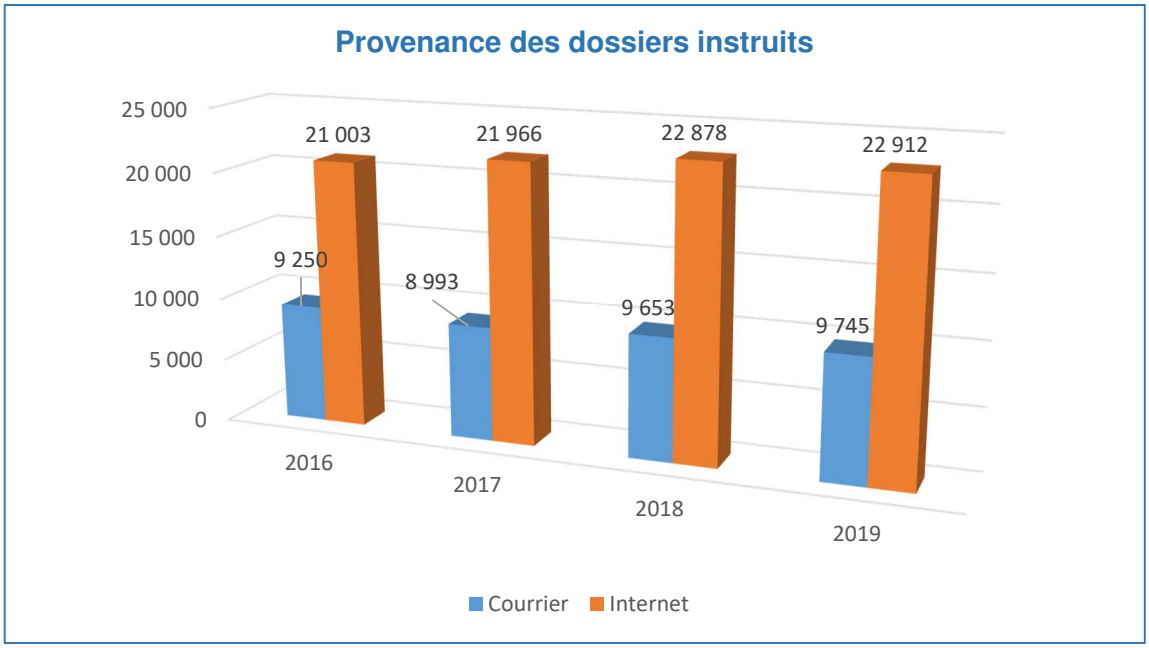
Le nombre d'évènements saisis est de 13 794 *(contre 15 953 en 2018, 12 828 en 2017, 10 997 en 2016)*.

Sofaxis fait évoluer ses outils de gestion pour optimiser les opérations de gestion (fonction relevés de comptes, bordereaux et décomptes sur espace client, augmentation de la taille d'un fichier à intégrer, mise en production d'une nouvelle déclaration d'accident du travail pour intégrer les exigences des mesures de prévention de Prorisq (juin 2019), attestation de prise en charge des frais médicaux avec adresse Sofaxis comme destinataire (août 2019)).



Le service a réalisé 38 027 actes de gestion sur les dossiers *(contre 38 387 en 2018, 30 347 en 2017, 27 441 en 2016)*.

Le service a traité 32 678 documents *(contre 32 531 en 2018, 30 959 en 2017, 30 253 en 2016)*. 70 % des documents sont communiqués par voie dématérialisée, les 30 % restant proviennent des praticiens en version papier *(contre 30% en 2018, 29% en 2017, 30 % en 2016)*.



3. Les services d'aide à la maîtrise de l'absentéisme

Les collectivités disposent de moyens d'agir pour réduire l'absentéisme. Certaines actions porteront sur la mobilisation des outils de ressources humaines.

➧ La mise en œuvre des services associés au contrat

Le Centre de gestion met en œuvre les services complémentaires au contrat et inclus dans la prime d'assurance :

- traitement des demandes d'expertises et de contrôles médicaux, conseils à la collectivité sur les suites à donner aux conclusions des expertises et contrôles effectués,
- mise à disposition du service recours contre les tiers responsables,
- préconisation d'actions destinées à la reprise d'emploi d'agents en arrêt *(mise en œuvre des programmes de soutien psychologique REPÈRE, RÉACTION, ATLAS, DEBRIEFING)*,

	2016	2017	2018	2019
Contre-visites médicales	11	20	22	**16**
dont : - arrêts jugés justifiés	9	18	17	**16**
dont arrêt avec prolongation à prévoir				
- refus de contrôle	0	0	0	**0**
- arrêt avec aptitude au jour du contrôle	1	0	0	**0**
- impossibilité de statuer	1	0	0	**0**
- contrôle non réalisé *(absence au domicile, fausse adresse, non présentation au RDV)*	0	2	5	**0**
- contre-visite transformée en expertise	0	0	0	**0**
- annulation du contrôle par la collectivité	0	0	0	**0**
Nombre d'agents contrôlés	11	18	19	**15**
Nombre de collectivités concernées	8	13	14	**10**
Expertises				
- nombre d'expertises demandées	140	133	121	**112**
- nombre de collectivités demandeuses	62	69	66	**55**
- nombre d'agents concernés	118	110	83	**101**
- objet :				
.maladie professionnelle	8	0	1	**0**
.accident	132	127	119	**105**
.maladie	0	6	1	**7**
Recours contre des tiers responsables de l'accident de l'agent				
- nombre de collectivités	31	38	25	**28**
- nombre d'agents concernés	34	48	31	**35**
- nombre de dossiers en cours	14	16	17	**15**
- nombre de dossiers sans suite	13	27	0	**9**
- nombre de dossiers en attente *(partie adverse non identifiée)*	0	7	10	**10**
- dossiers soldés, montant versé aux collectivités	0 €	5 638.12 € (2 dossiers)	2 121.18 € (3 dossiers)	**26 182.79** € (5 dossiers)
Programme Atlas	0	0	0	**0**

Programme Repère - nouveaux dossiers sur l'année - nombre de dossiers en cours - nombre dossiers clos ou classés sans suite	3 3 0 3	3 3 1 2	6 6 6 0	**8** **1** **7** **0**
Programme Réaction - nouveaux dossiers sur l'année - nombre de dossiers en cours - nombre dossiers clos ou classés sans suite	3 3 0 3	0 0 0 0	0 0 0 0	**1** **1** **0** **1**
Soutien psychologique collectif - débriefing - nouveaux dossiers sur l'année - nombre de dossiers en cours - nombre dossiers clos ou classés sans suite	3 3 0 3	0 0 0 0	0 0 0 0	**0** **0** **0** **0**

➧ Les accompagnements d'analyse de l'absentéisme

Le CDG met à disposition des collectivités des éléments statistiques de leur absentéisme pour les inciter à analyser leurs données, analyse à mettre en perspective dans le temps et à croiser avec les éléments contextuels de la collectivité.

	2016	2017	2018	2019
Nombre de collectivités concernées par un dossier statistique	157	161	161	**168**
Nombre de collectivités visitées	0	0	9	**0**
Nombre de participants	0	0	14	**0**

En raison de la consultation engagée pour le renouvellement des contrats, les échanges se sont essentiellement déroulés par téléphone ou lors de la rencontre de présentation du nouveau contrat organisée le 3 septembre 2019.

4. L'absentéisme en 2019

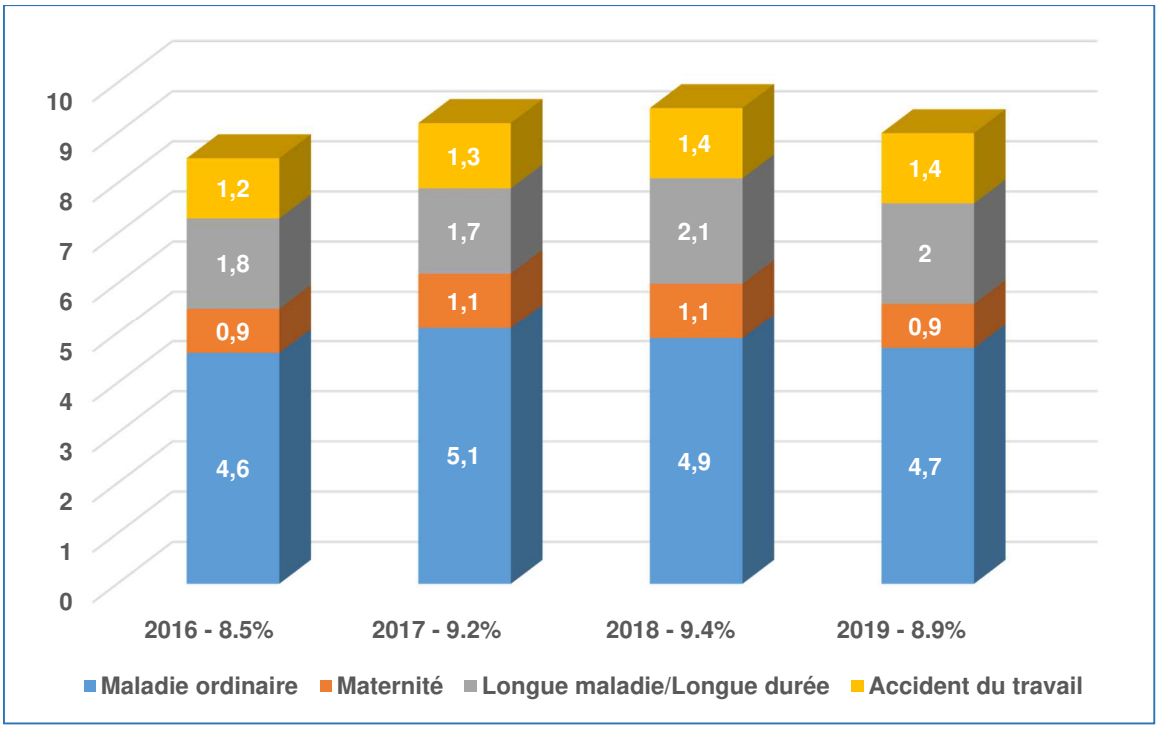
➧ L'évolution du taux d'absentéisme

♦ Au niveau national

En 2018, les absences pour raison de santé se stabilisent à un niveau élevé (9.2% hors maternité : 0.6%). La maladie ordinaire reste la cause majeure des absences (4.8%), la part des arrêts en congé de longue maladie et longue durée représente 3% et celle des accidents du travail et maladie professionnelle 1.4%. Deux critères sont en baisse : la fréquence - 19% entre 2017 et 2018, l'exposition – 9%. La gravité augmente de 20%. La moyenne des arrêts en maladie ordinaire est de 29 jours, en accident du travail et maladie professionnelle de 64 jours.

♦ Au niveau départemental

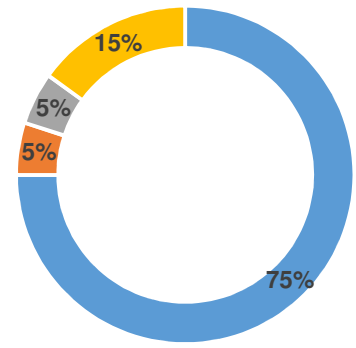
Le taux d'absentéisme global est de 8.9 %.



En comparaison avec l'année 2018, on constate une baisse de la maternité et de la longue maladie/longue durée sur tous les indicateurs et une augmentation de la durée des arrêts en maladie ordinaire comme en 2017 (gravité en hausse).

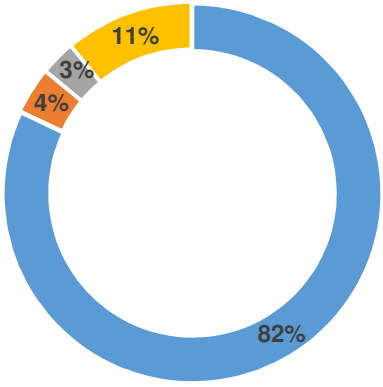
♦ La répartition de l'absentéisme

Nbre Agents absents = exposition



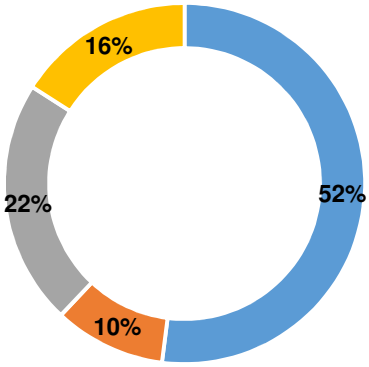
- Maladie ordinaire
- Maternité
- Longue maladie/Longue durée
- Accident du travail

Nbre Arrêts = fréquence



- Maladie ordinaire
- Maternité
- Longue maladie/Longue durée
- Accident du travail

Nbre jours d'arrêt = gravité



- Maladie ordinaire
- Maternité
- Longue maladie/Longue durée
- Accident du travail

♦ La maladie ordinaire

Elle représente la plus forte proportion d'absences qui perturbent le fonctionnement d'un service. Les arrêts courts et répétitifs peuvent être révélateurs du climat social dans lequel évoluent les agents ou traduire une insatisfaction à l'égard des conditions de travail. Les arrêts longs sont pour la plupart concentrés sur les tranches d'âge plus élevées.

Plus la taille de la collectivité augmente, plus la proportion d'agents et le nombre d'arrêts est important. Le taux de gravité est de 5.22% pour une collectivité de 50 agents CNRACL et plus, alors qu'il est de 3.58% pour les collectivités de moins de 10 agents.

La gravité en maladie ordinaire est toujours à un niveau élevé :
4.7 % en 2019

La durée moyenne d'arrêt augmente :

25 jours en 2019 *(contre 22.6 jours en 2018, 20.5 jours en 2017 et 19.2 jours en 2016)*

♦ Les accidents de service

Cette absence involontaire consécutive à un évènement causé lors de ses missions peut coûter très cher à la collectivité en raison de la prise en charge des frais médicaux. Son impact financier lourd devrait conduire la collectivité à en maîtriser la durée et analyser les causes pour éviter la répétitivité de l'évènement.

Nombre plus élevé d'accidents de trajet

Pour les accidents de service : augmentation du critère de gravité *(durée des arrêts),* **stabilité de l'exposition** *(proportion d'agents absents)* **et diminution de la fréquence** *(nombre d'arrêts pour 100 agents employés)*

La durée moyenne d'arrêt augmente :
54.6 jours en 2019 *(contre 52.5 en 2018, 41.5 jours en 2017 et 36.1 jours en 2016)*

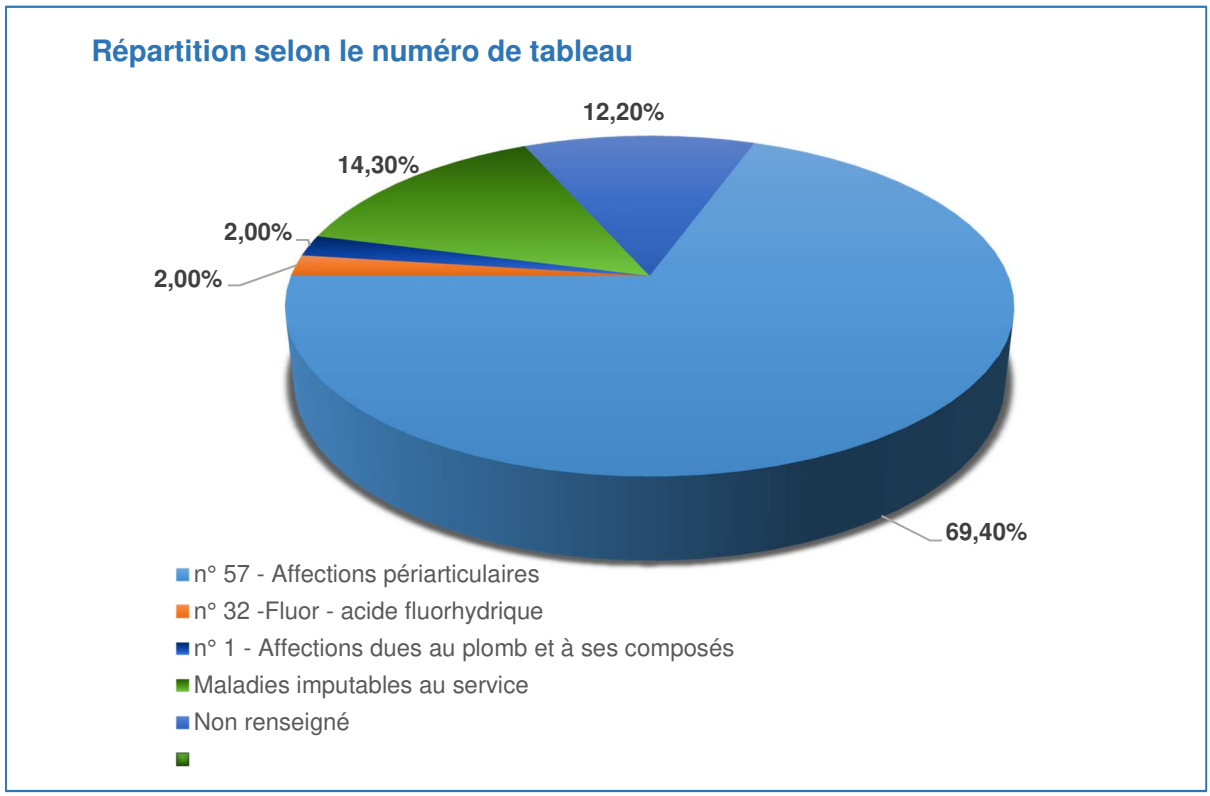
- **En 2019, l'activité la plus accidentogène est l'aide et le soin à la personne *(en 2018 : le nettoyage des locaux)*.**

Les activités les plus accidentogènes ***(dans l'ordre d'importance)***		
Exposition	**Fréquence**	**Gravité**
Aide et soin à la personne	Aide et soin à la personne	Aide et soin à la personne
Nettoyage des locaux	Nettoyage des locaux	Nettoyage des locaux
Entretien des espaces verts	Entretien des espaces verts	Travail sur la voirie

♦ Les maladies professionnelles

L'exercice des missions peut être à l'origine d'une pathologie professionnelle. Les TMS *(Troubles Musculo-Squelettiques)* sont très souvent observés. Les absences peuvent être répétées et longues, et le risque d'inaptitude aux fonctions est particulièrement présent. Les conditions de travail doivent être étudiées et des actions de maintien dans l'emploi engagées.

- **Les maladies des affections périarticulaires représentent la part la plus importante des maladies professionnelles. Elles sont en augmentation par rapport à l'année 2018 (+2%). Les maladies imputables au service sont en hausse (9.4% en 2018).**



Service Conditions de Travail

« Les données essentielles »

- **La médecine préventive**

  - **570 collectivités adhérentes ;**
  - **13 207 agents à suivre ;**
  - **3 154 visites médicales et entretiens en santé au travail ;**
  - **93% des inaptitudes ont un caractère temporaire ;**
  - **Les réserves les plus fréquemment rencontrées : port de charges lourdes contre-indiqué, pas de travaux répétitifs ou bras levés, variation des positions ou des tâches ;**
  - **Actions de maintien dans l'emploi : 194 prescriptions ou orientations vers les partenaires privilégiés pour les actions de maintien dans l'emploi, 21 études de poste ;**
  - **2 rencontres thématiques : « La gestion de l'invalidité »** *(65 participants)*, **« Rencontre Carsat et CPAM »** *(60 participants) ;*
  - **Changement de logiciel santé au travail et réorganisation des centres de visites.**

- **La prévention des risques professionnels**

  - **Rencontre annuelle des acteurs de prévention** *(101 participants)* **;**
  - **Animation de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail départementale** *(2 séances)* **et 3 journées de formation des représentants ;**
  - **Accompagnement des CHSCT locaux : une rencontre thématique « Rôle et fonctionnement »** *(27 participants)* **et 12 sessions de formation des représentants ;**
  - **10 documents uniques d'évaluation des risques professionnels ;**
  - **47 visites d'inspection réalisées ;**
  - **7 interventions de conseils sur site et 6 actions de sensibilisation pour le personnel des collectivités.**

- **Les instances médicales**

  - **388 dossiers soumis aux commissions de réforme** *(62 % pour les collectivités adhérentes)* **;**
  - **1 234 dossiers examinés au comité médical départemental** *(55 % pour les collectivités adhérentes)* **;**
  - **La rencontre d'accueil des nouveaux représentants des commissions de réforme** *(41 participants).*

Le contrat d'assurance des risques statutaires

- **586 contrats pour 9 856 agents assurés ;**
- **Volume d'activités : 13 794 évènements saisis – 38 027 actes de gestion – 32 678 documents traités ;**
- **Accompagnement à la maîtrise de l'absentéisme : 168 dossiers statistiques transmis, contre-visites et expertises médicales (138), programmes de soutien psychologique (9) ;**
- **Procédure de consultation pour le renouvellement du contrat d'assurance groupe et rencontre de présentation du nouveau contrat d'assurance des risques statutaires** *(89 participants).*

MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES

Le service Mobilité - Emploi - Compétences a pour mission de coordonner et d'organiser des actions favorisant le rapprochement des demandeurs d'emploi aux offres des collectivités. À ce titre, il mène plusieurs activités.

Il assure la transparence et l'équilibre du marché de l'emploi par la gestion de la bourse de l'emploi, de la mobilité et la réalisation d'études sur les métiers et les cadres d'emplois sensibles. Il met en œuvre, tous les deux ans, le bilan social pour le compte des collectivités appartenant au Comité Technique du département. Enfin, il organise des rencontres départementales et régionales des employeurs publics.

Le service Mobilité - Emploi - Compétences propose aux collectivités des accompagnements adaptés à leur besoin de personnel : la mise à disposition de compétences temporaires et le conseil en recrutement sur les postes permanents. Pour alimenter ses viviers de recrutement, le service assure la promotion de la Fonction Publique Territoriale en tenant une mission d'information et d'orientation sur l'accès aux métiers des collectivités locales auprès du grand public. Dans ce cadre, il prépare également des candidats aux missions des collectivités.

I. ASSURER LA TRANSPARENCE ET L'ÉQUILIBRE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

1. *Diffuser les offres d'emploi des collectivités*

➧ La procédure de déclaration de poste

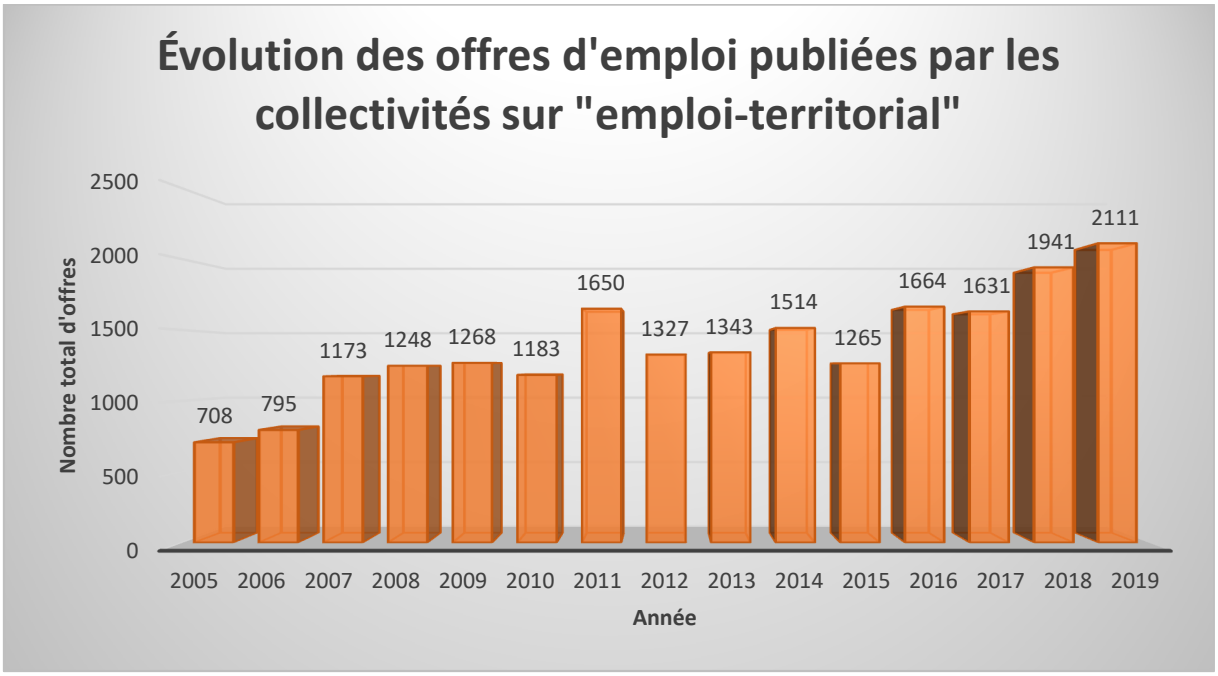
Le principe de déclaration de création ou de vacance d'emploi stipule que les collectivités et établissements, affiliés ou non, sont tenus de transmettre au CDG de leur département une déclaration de création ou de vacance d'emploi en cas de création d'un nouveau poste, de transformation ou de libération d'un poste existant. Ces déclarations sont transmises à la Préfecture, directement pour les postes sur des grades relevant de la compétence CDG et via le CNFPT pour les postes déclarés sur des grades relevant de sa compétence.

La procédure est entièrement dématérialisée, les collectivités enregistrent les déclarations de vacances et les créations de postes ainsi que les offres sur le portail de l'emploi territorial. Après validation, la publicité des offres d'emploi du département est assurée via le site internet « emploi-territorial.fr ». Cette obligation de déclaration fait de cette procédure un outil particulièrement intéressant d'analyse des flux sur le marché de l'emploi public local.

emploi-territorial.fr
Le portail de l'emploi de la fonction publique territoriale

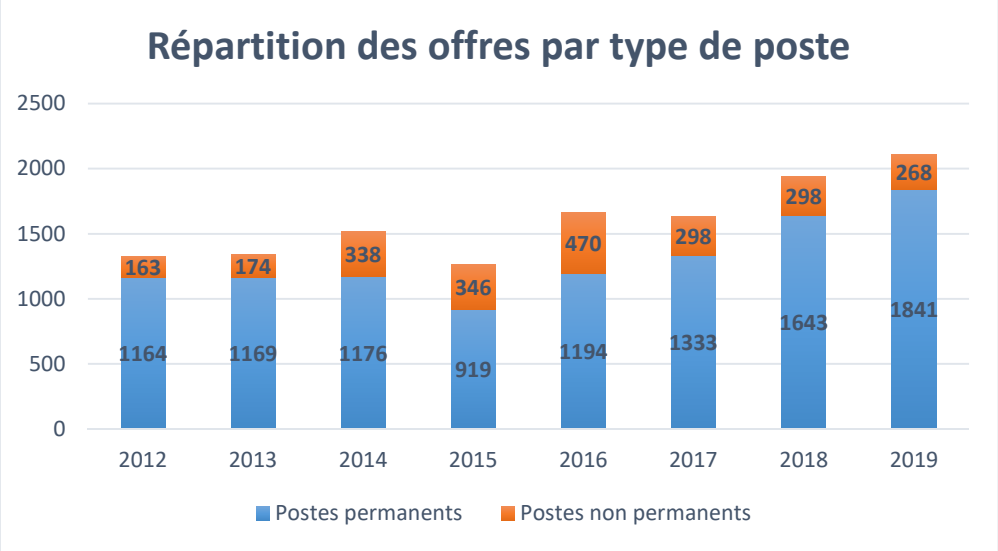
➧ Le marché de l'emploi en 2019

Depuis 2017, on constate une évolution constante du nombre d'offres publiées :



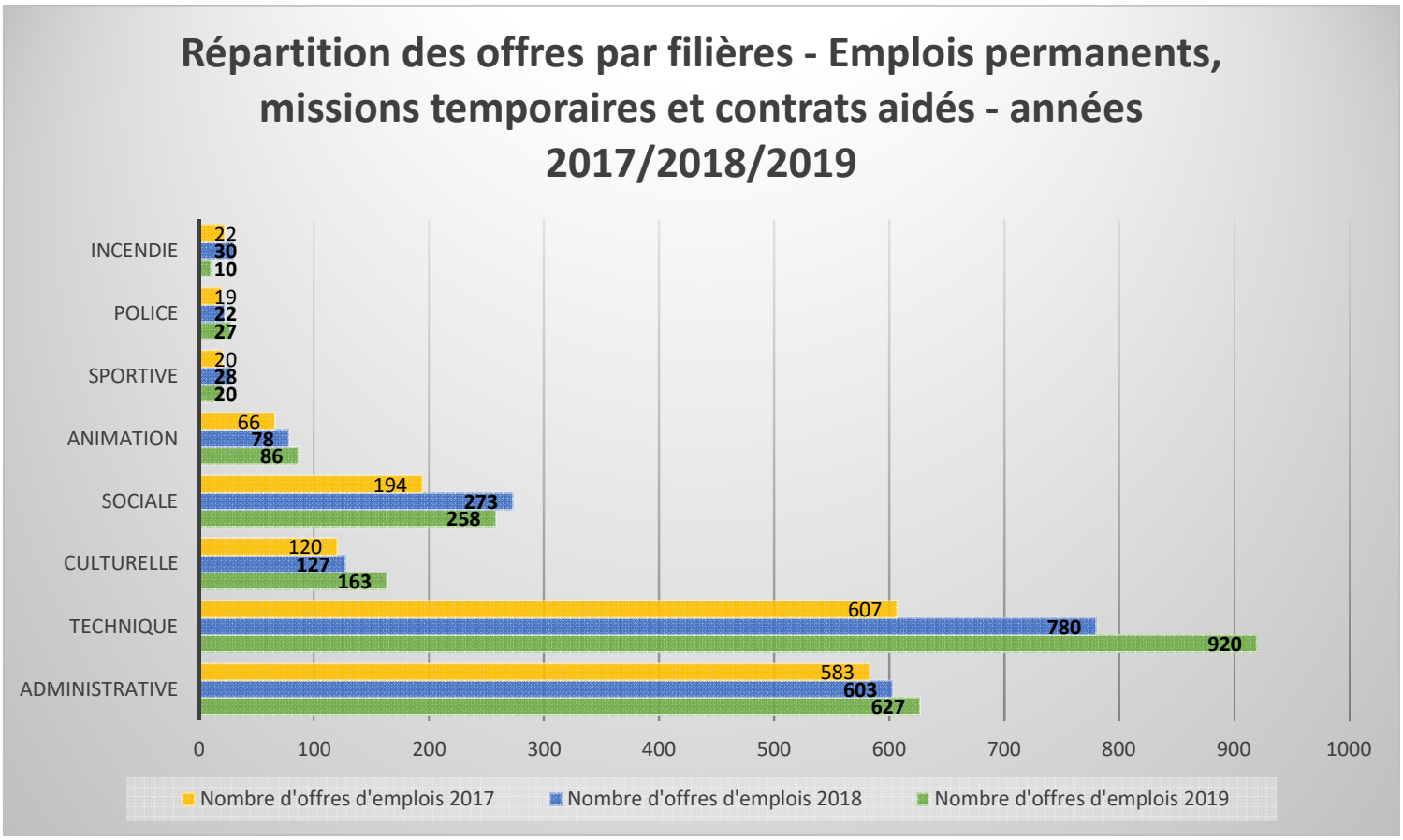
Avec 2111 offres publiées, on constate une augmentation de 8,7% par rapport à 2018 et de 29,4% en 4 ans.

La répartition de ces offres par type de poste est donc intéressante à observer :



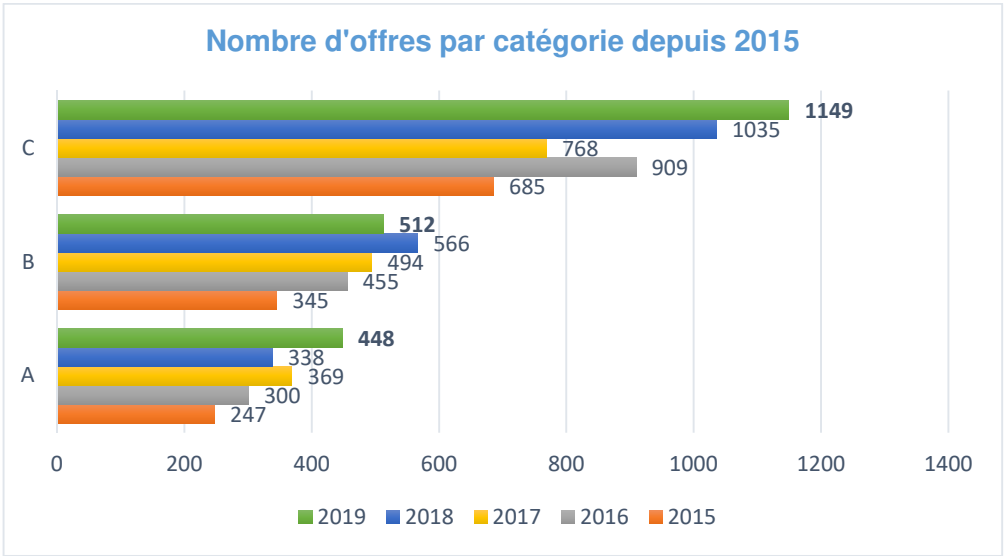
On remarque une hausse très significative du nombre d'offres sur emplois permanents et l'année 2019 constitue même de ce point de vue un record : 1 841 offres, soit une augmentation de 12,05 % par rapport à l'an dernier. Le nombre d'offres temporaires baisse légèrement avec 30 offres facturées en moins.

Quand on observe la répartition par filière, on se rend compte que l'augmentation des offres est principalement due à la filière technique (140 offres supplémentaires, soit *+ 17,9 %).*



La filière culturelle est elle aussi en augmentation, mais sur un nombre d'offres beaucoup moins conséquent. On constate que les chiffres pour les autres filières se maintiennent. A noter une légère baisse dans la filière sociale.

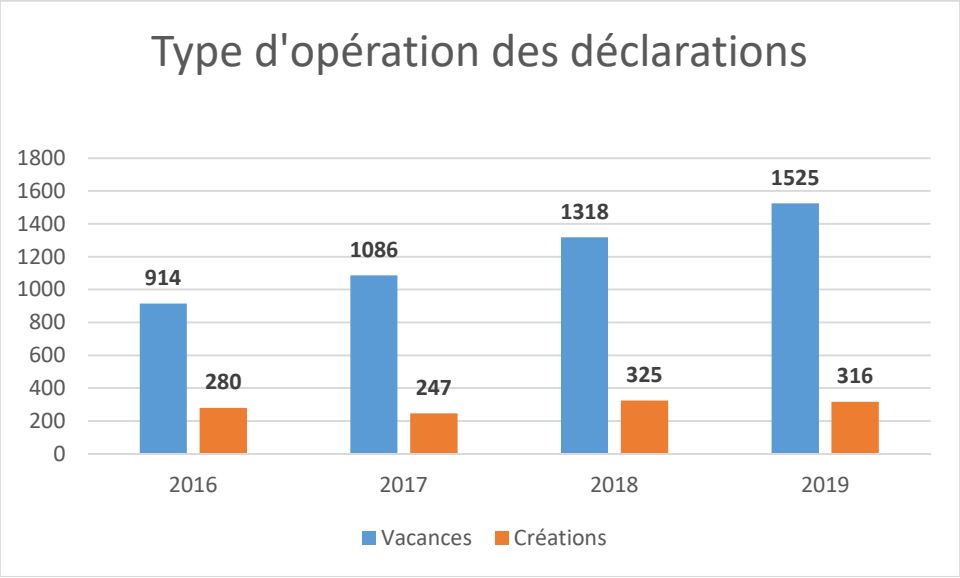
Observons maintenant le nombre d'offres par catégorie :



L'augmentation des offres en 2019 s'observe principalement sur les postes de catégorie C avec une hausse de 11% pour cette catégorie.

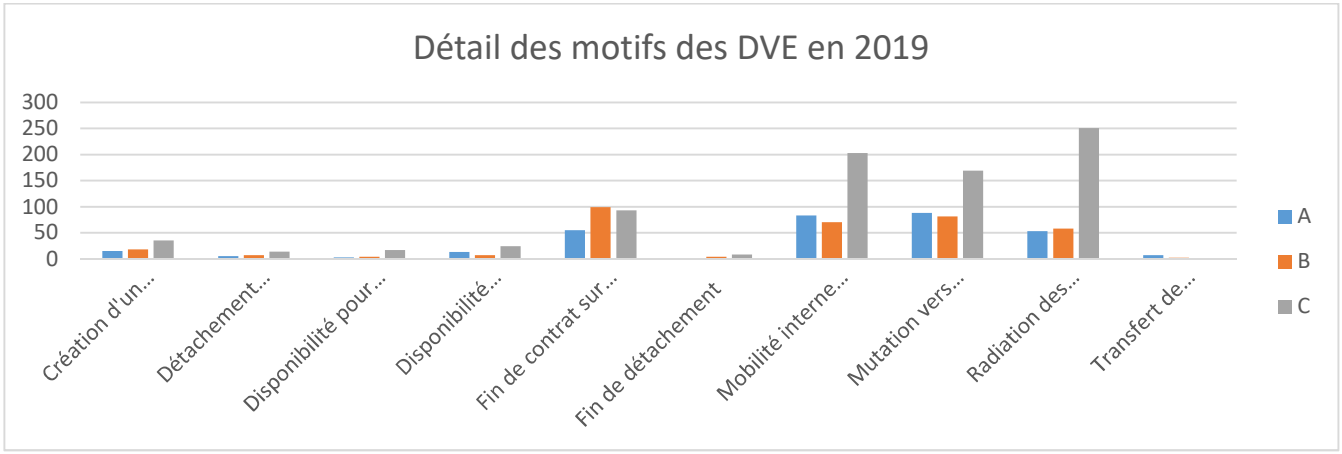
La catégorie B connait quant à elle un recul notable.

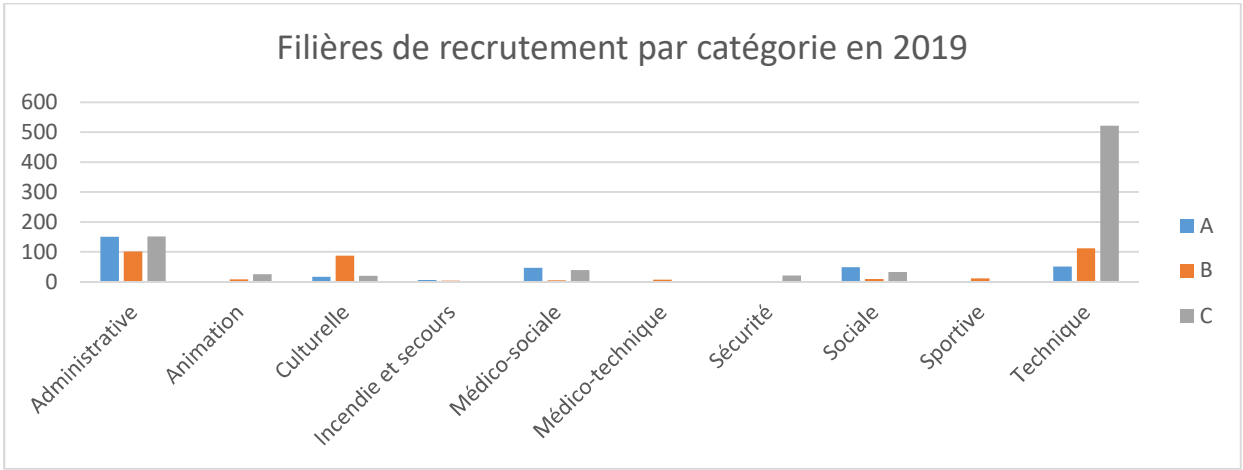
Un dernier élément d'analyse repose sur le nombre de créations et vacances de poste :



Comme cela a déjà été signalé, l'année 2019 est marquée par une augmentation des offres sur emploi permanent sur le site emploi-territorial.fr. Elle sera une année record pour le nombre de vacances de poste (+15% ce qui atteste d'une augmentation de la mobilité, quelle qu'en soit le motif.

Les collectivités recrutent principalement pour pallier aux départs en retraite des agents de la catégorie C de la filière technique Les mutations vers les autres collectivités et les mobilités internes sont également en hausse. De manière moins prononcée, les départs pour détachement, disponibilité et création d'entreprise connaissent également une évolution.





Le tableau ci-dessous montre les postes les plus recherchés en 2019 :

Métiers	Nombre de poste

Enseignante / Enseignant artistique	69
Ouvrière / Ouvrier de maintenance des bâtiments	60
Aide-soignante / Aide-soignant	39
Chargée / Chargé de propreté des locaux	38
Chargée / Chargé d'accueil	36
Travailleuse / Travailleur social-e	36
Chargée / Chargé de travaux espaces verts	36
Cuisinière / Cuisinier	34
Agente / Agent des interventions techniques polyvalent-e en milieu rural	28
Assistante / Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable	27
Secrétaire de mairie	27

2. *Connaître l'emploi territorial*

➧ Le panorama régional de l'emploi territorial 2014 À 2017

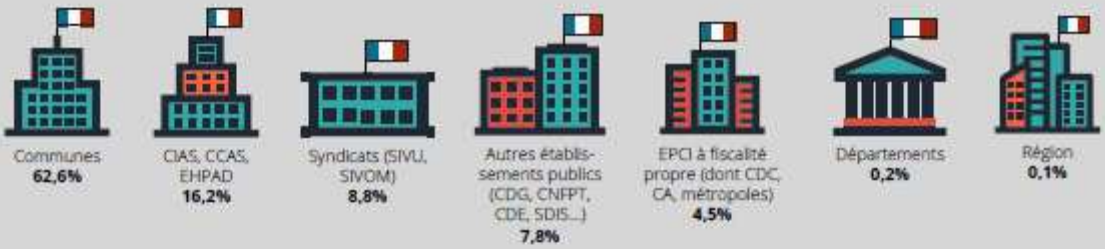
Le panorama régional de l'emploi territorial a été réalisé par l'Observatoire Régional. Cette synthèse porte sur les données recueillies dans les bilans de l'emploi 2014, 2015, 2016 et 2017 des quatre départements bretons.

2 LES DONNÉES REGIONALES

LE PAYSAGE DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX EN BRETAGNE EN 2017

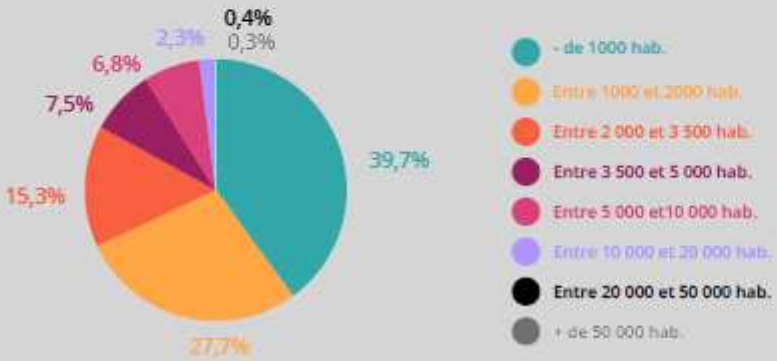
La répartition par types de structures a évolué entre 2014 et 2019 :

- -5% de communes, en lien avec le développement de communes nouvelles. En effet, 42 communes nouvelles ont vu le jour en Bretagne, regroupant au total 104 communes.
- 59 EPCI à fiscalité propre en 2017 contre 102 en 2014 (-42%), du fait de la mise en œuvre de la loi NOTRe.



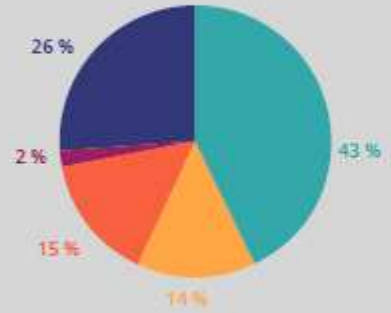
La répartition des communes par strates diffère surtout de la tendance nationale au niveau des communes de moins de 5 000 habitants :

- 2 communes sur 3 ont moins de 2 000 habitants : 67,5% en Bretagne contre 85% à l'échelle nationale.
- 22,8% des communes comptent entre 2000 à 5000 habitants en Bretagne, alors qu'elles représentent 8,9% de l'ensemble des communes à l'échelle nationale.



LES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX BRETONS

Des effectifs territoriaux qui se stabilisent



Répartition des agents territoriaux par types de structures (au 31/12/2016)

Communes | CCAS - CIAS | EPCI à fiscalité propre | SIVU - SIVOM | Autres (CIAS, départements, région, CDG, CNFPT, SDIS...)

Au 31 décembre 2016 (données SIASP), les structures territoriales de Bretagne employaient 91 932 agents, ce qui représentait 4,9% de l'ensemble des agents de la fonction publique territoriale en France et 8% de la population active Bretonne.

Ce nombre a stagné (-0.14%) entre 2014 et 2016, alors qu'il n'avait cessé d'augmenter depuis 2003 (+26,3%).

L'augmentation des effectifs des EPCI, liée aux transferts de compétences, a été compensée par la diminution des effectifs des communes, CCAS et syndicats.

Evolution du nombre d'agents entre 2014 et 2016 selon la structure



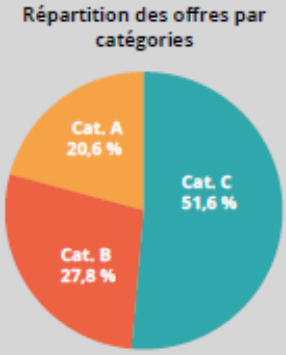
En Bretagne, le taux d'administration* est de 24,9 agents territoriaux pour 1000 habitants, soit un taux légèrement inférieur à la moyenne nationale qui est de 25,7 agents pour 1000 habitants.

**Taux d'administration = nombres d'agents en équivalent temps plein (ETP) pour 1000 habitants.*

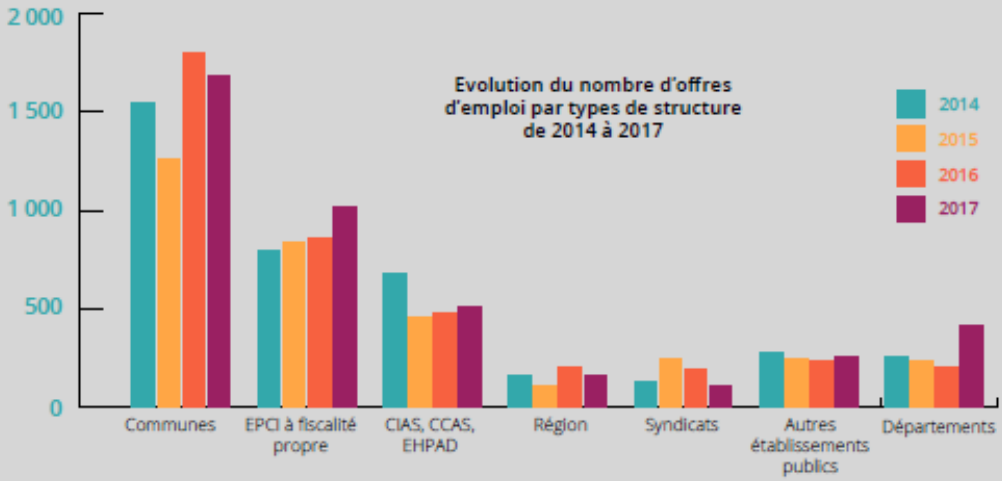
Répartition des 91 932 agents territoriaux entre les 4 départements



- **LE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN BRETAGNE – pourquoi ce titre n'est pas dans le doc ?**

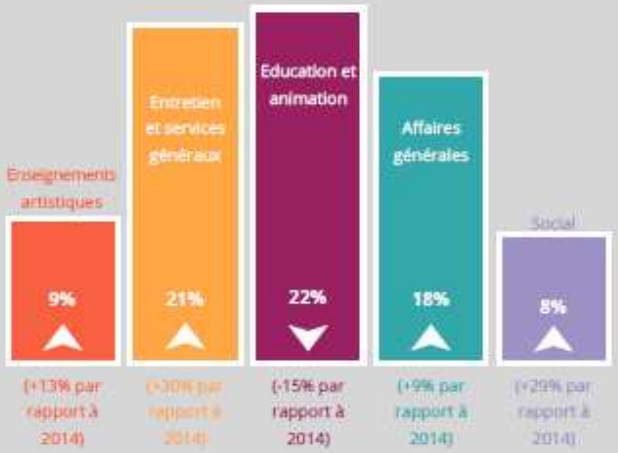


Si l'on compare cette répartition à celle des effectifs territoriaux, on observe une sous-représentation des offres pour les postes de catégorie C. Cela s'explique par la possibilité de recrutement direct uniquement ouverte pour cette catégorie.



Entre 2014 et 2017 :

- Une évolution du nombre d'offres publiées par les EPCI en augmentation régulière (+27%), liée aux transferts de compétences. Un pic est constaté en 2017, qui s'explique par la vague de fusions d'EPCI à fiscalité propre, l'intégration de syndicats au sein de ces intercommunalités, ainsi que le transfert de nouvelles compétences au 1er janvier 2017,
- Les syndicats ont publié un nombre d'offres de moins en moins important depuis 2015 (-53%),
- Après une forte baisse entre 2014 et 2015, l'emploi dans les établissements sociaux et médico sociaux repart à la hausse (ce qui est corrélé à l'augmentation du nombre de ces structures, +11%),
- Pour les départements, après trois années de baisse consécutive, l'emploi a bondi en 2017 (+94% par rapport à 2016). Deux ans après le renouvellement des conseils départementaux, certains ont fait le choix de réorganiser leurs services. De plus, les nombreux départs à la retraite et la demande croissante d'expertise a entrainé une publication d'offres importante, notamment dans les domaines du social et de l'enfance.



Les 5 sous familles de métiers qui ont le plus recruté en 2017
(par rapport à l'ensemble des recrutements)

Parmi les métiers qui recrutent le plus identifiés par les CDG bretons en 2017, on retrouve par ordre décroissant :

1. Animatrice / Animateur éducatif·ve accompagnement périscolaire
2. Agente / Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
3. Chargée / Chargé de propreté des locaux
4. Agente / Agent de restauration
5. Enseignante / Enseignant artistique
6. Assistante / Assistant de gestion administrative
7. Directrice / Directeur de la restauration collective
8. Chargée / Chargé d'accueil
9. Agente / Agent de services polyvalent·e en milieu rural
10. Coordonnatrice / Coordonnateur d'entretien des locaux

Spécifique à la région Bretagne

Communs France et Bretagne

À noter : ces données ne sont que partiellement représentatives dans le sens où les collectivités remplissent peu la donnée métier.

Des métiers en tension* spécifiques à la région Bretagne

Parmi les métiers en tension identifiés par les CDG bretons en 2017, on retrouve :

1. Infirmière / Infirmier
2. Responsable des services techniques
3. Cuisinière / Cuisinier
4. Aide-soignante / Aide-soignant
5. Médecin
6. Assistante / Assistant de gestion ressources humaines
7. Secrétaire de mairie

Certains métiers en tension sont spécifiques à la région Bretagne et n'apparaissent pas dans les 10 premiers métiers en tension au niveau national.

Parmi les métiers en tension, le métier d'infirmier/ère, est cité dans 3 des 4 départements bretons.

** Analyse qualitative, issue des bilans de l'emploi, liée notamment à la durée de publication des offres d'emploi*

3. Participer aux actions relatives à la concertation avec les collectivités

Depuis de nombreuses années, les Centres de Gestion bretons et le CNFPT coopèrent sur différentes démarches en matière d'emploi et de formation. Le groupe régional GPEEC, composé des services « emploi » des CDG bretons et d'un représentant de la délégation régionale du CNFPT, a constitué le comité technique du 4è forum des élus et de l'emploi public local.

➧ L'observatoire régional de l'emploi territorial



Cet observatoire existe depuis avril 2016. Il est financé par les quatre CDG bretons dans le cadre d'une convention. Il est placé sous l'autorité fonctionnelle des directeurs et adossé au CDG 22. Il bénéficie d'un personnel mutualisé et cofinancé à parts égales par chaque Centre. Depuis 2s création, deux chargés de mission (0.5 ETP chacun) sont dédiés à la mise en œuvre de ses travaux.

Il permet de :

▪ Disposer de données régionales en matière d'emploi public territorial pour connaitre l'état de l'effectif et ses évolutions.

▪ Réaliser des études thématiques en lien avec les problématiques RH rencontrées dans les collectivités, construire et proposer des outils communs de gestion des RH et alimenter et promouvoir les travaux du Réseau RH régional.

Les travaux réalisés par l'Observatoire en 2019 ont été :

- Des études statistiques :

Publications nationales :

- Participation à la rédaction de la 6ème édition du panorama national de l'emploi territorial (2017)
- Co-pilotage de la réalisation de la 8ème édition du panorama national (2019)

Publications régionales :

- 4 panoramas régionaux de l'emploi territorial
- Panorama 2014-2017 + focus 1er semestre 2019
- 2 synthèses régionales des bilans sociaux

Etudes statistiques thématiques :

- 1 étude sur les services missions temporaires (2018)
- 1 étude sur les secrétaires de mairie (2019)

- **Un laboratoire des pratiques RH :**

1 étude sur la structuration des services RH : Publication complète 50 pages + synthèse 4 pages

3 reportages RH faisant état de pratiques innovantes

- En projet : Reportage sur la mise en place du RGPD dans une collectivité

- **Répertoire d'outils RH développés par les collectivités**
- En projet : renforcer la veille et le partage d'outils suite à des demandes de collectivités

- **Harmonisation des pratiques et animation de réseau :**

- **Animation du réseau des chargés des Bilans de l'emploi / Bilans sociaux :**
  3 réunions en moyenne/an :
  - Echange et harmonisation de pratiques
  - Interface entre les chargés BE/BS et le CIG Grande Couronne
  - Construction d'outils / procédures (exemples : outils de communication pour les campagnes BS, support commun pour les réunions d'information Emploi Territorial…)

- **Copilotage du réseau des DRH bretons :** 6 rencontres entre 2015 et 2018Relance du réseau en janvier 2020 : prochaine rencontre prévue début 2020

- **Participation au groupe GPEEC régional :**
  - Participation à l'organisation des CREF et FEEPL

- **Participation à la Commission « Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi » de l'ANDCDG et aux sous-commissions liées**
  - Collaboration sur des études nationales (exemples : panoramas, synthèses des BS…)

4. *Programme d'actions concourant à améliorer l'attractivité des métiers territoriaux*

Le Forum des Elus et de l'Emploi Public Local

Le quatrième Forum des Elus et de l'Emploi Territorial s'est tenu le 19 mars 2019 au couvent des Jacobins à Rennes. Il se déroule tous les trois ans en alternance à Brest (éditions 2010 et 2016) et à Rennes (2013 et 2019). L'équipe du service Mobilité-Emploi-Compétences s'est investie sur : le trophée breton de la restauration territoriale ; les tables rondes ; la partie grand public avec le forum de l'emploi public (carrefour des métiers, entretiens-conseils individuels, job dating) et le coup de projecteur sur les formations en alternance avec l'hommage aux tuteurs et maîtres d'apprentissage. Cette manifestation a attiré plus de 1500 visiteurs.



Pour mettre en place cette manifestation à la fois destinée aux élus, aux professionnels des RH et au grand public, le CDG 35 s'est appuyé sur le groupe GPEEC régional pour la préparation des ateliers et tables rondes. Par ailleurs, une chargée de mission rattachée directement à la direction a été recrutée pour mener à bien ce projet.

COMMUNICATION :

Le plan de communication a débuté fin 2018 et s'est déroulé de la manière suivante :

Septembre-Novembre 2018 :

- Ouverture du site www.forum-emploi-public.bzh
- Diffusion affiches et flyers sur Trophée breton de restauration et choix du visuel

Décembre 2018 :

- Alimentation du site www.forum-emploi-public.bzh avec le pré-programme
- Focus sur les sites internet des CDG pour renvoyer vers le site commun

Janvier 2019 :

- Invitations par carton pour la nocturne, par mail pour les tuteurs et les collectivités
- Lancement de la plateforme d'inscriptions et actualisation régulière du site du forum
- Mobilisation et appel aux tuteurs à participer à la cérémonie de la transmission

Février :

- Invitation presse et diffusion du dossier de presse
- Relance des invitations par mail et téléphone (différents réseaux)
- Publications sur Linkedin (dont Trophée)
- Diffusion flyers et affiches auprès des partenaires de l'emploi et campus
- Encart sur Zepros
- Réalisation de plusieurs vidéos

Mars :

- Diffusion flyers spécial Carrefour des mobilités par SGAR auprès des agents publics
- Diffusion des offres du Job dating
- Relance d'inscriptions ciblées par thèmes et types de publics / tables rondes
- Affichage bus et métro à Rennes
- Diffusion plan programme grand public
- Encart Ouest-France
- Clip sur TVR, TBO, TBSud
- Présence presse le Jour J
- Reportage sur TVR, TBO, TVSud

BUDGET :

En parallèle, il s'est agi de s'assurer du financement de l'opération. Le budget de cet événement aura été de 194 000 €.

Les trois postes essentiels de dépenses ont été la logistique (location des Jacobins, standiste) pour 86 000 €, la communication (création des visuels, impressions, affichages, insertion Ouest France, vidéos TVR…) pour 50 000 € ainsi que la restauration pour 22 000 €.

Du côté des recettes, elles proviennent à 60 % des partenariats publics et privés (Etat, collectivités, administrations et entreprises exposantes). Le budget est également assuré par les contributions égalitaires des 5 établissements organisateurs (16 000 € chacun) permettant la mutualisation de l'opération sur l'ensemble du secteur public local.





LE CONTENU :

Deux conférences sur l'innovation dans les services publics, huit tables rondes à destination des professionnels, six ateliers pour le grand public, le carrefour des mobilités, un point conseil, un job dating et de multiples moments forts : inauguration du portail « place de l'emploi public » en présence d'Olivier DUSSOPT, remise des diplômes de licence professionnelle, remise du trophée breton de la restauration territoriale et coup de projecteur sur l'alternance.





AU FINAL :

Les chiffres témoignent du nombre important d'acteurs impliqués ayant contribué à la réussite de cet événement**.**



Prochain rendez-vous à Brest en 2022 !

- L'opération « Parlons Emploi Local »

Afin d'échanger sur les difficultés de recrutement que le CDG 35 et de nombreuses collectivités rencontrent, le service Mobilité Emploi Compétences a initié des actions de « terrain » dans le cadre d'une opération baptisée « Parlons emploi local ».

Ces actions se déclinent en interventions par territoire auprès des employeurs publics, des partenaires de l'emploi et des demandeurs d'emploi sur la période 2018-2019. Leur finalité est d'attirer des candidats vers les postes en collectivités et de créer un vivier commun de compétences pour répondre aux besoins temporaires et permanents.



Les réunions avec les collectivités

Date	EPCI	Participants
10/01/19	Redon Agglomération	6
05/02/19	Bretagne Porte de Loire Communauté	18
12/02/19	Communauté de communes Côte d'Emeraude	6
18/11/19	Communauté de Commune du Pays de Dol et de la Baie du Mont Saint Michel	7

Les rencontres ont lieu en général au siège de l'intercommunalité, en amont d'une réunion déjà existante (réseau RH, réunions DGS, élus…) ou à l'initiative du SMEC sur une durée de 1 à 2 heures.

Les réunions avec les partenaires de l'emploi

Date	EPCI	Participants
24/01/19	Communauté d'agglomération du Pays de Saint Malo	14
21/03/19	Communauté de Commune de Brocéliande	11

- Le groupe de travail régional sur l'attractivité

A la suite d'une enquête sur les missions temporaires des 4 CDG bretons, il avait été décidé de mener un travail approfondi visant à :

- Créer des outils de communication en direction du grand public afin de promouvoir la diversité des métiers de la FPT, de valoriser l'attractivité des métiers, en s'appuyant sur une approche basée sur les compétences plutôt que statutaire et d'informer sur les possibilités offertes par les SMT. En direction des collectivités, il semble important de mieux leur expliquer les composantes des tarifs des SMT notamment,

- Partager les expériences relatives à la formation : identifier les pratiques des différents CDG, partager les bonnes pratiques pour les réutiliser le cas échéant, envisager de nouvelles formations (réflexion sur le long terme)

- Créer des viviers de candidats « limitrophes »

Le premier thème a fait l'objet de 2 réunions de travail le 30 avril et le 13 juin 2019 en présence des équipes de missions temporaires, emploi-formation et communication. Il en est ressort plusieurs idées d'actions dont le recours à une agence de communication-Marketing pour nous aider à travailler notre marque employeur, mieux cibler les canaux de communication adaptés aux différents publics…. Une consultation a été publiée sur novembre-décembre 2019. L'année 2020 devra voir des premières actions concrètes.

- Feuille de route région Bretagne

Des contacts ont été pris avec la Région Bretagne afin de bénéficier des apports de cet établissement compétent en matière de formation. Plusieurs réunions ont eu lieu dont celle du 26 novembre 2019 en présence des CDG bretons, du CNFPT.

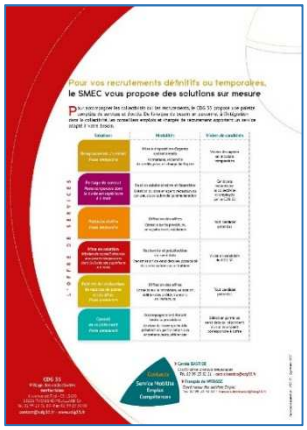
Différents leviers d'actions sont envisagés autour des thèmes de la formation, de l'information sur les métiers et des modes de gestion des ressources humaines :

1. Mieux prendre en compte la FPT dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'emploi - formation.
2. Adapter l'offre de formation régionale
3. Développer une stratégie pour l'attractivité des métiers de la FPT
4. Accompagner l'évolution de la Gestion des RH dans les collectivités (recruter autrement, sécuriser les parcours)

II. PROPOSER AUX COLLECTIVITÉS DES ACCOMPAGNEMENTS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

Le service Mobilité - Emploi - Compétences aide les collectivités dans leur procédure de recrutement et la recherche de candidats sur des postes permanents ou temporaires.

Pour répondre aux besoins des collectivités, plusieurs types de mission sont proposés. De l'analyse du besoin en personnel à l'intégration dans la collectivité, les conseillers emploi, chargés de sourcing et de recrutement apportent un service adapté aux besoins des collectivités, dans un contexte de pénurie de personnel qui perdure.



1. *La mise à disposition de compétences temporaires*

Le recours à l'activité Missions Temporaires permet aux collectivités de faire face à la diversité des besoins en personnel et à la continuité des services publics selon plusieurs modalités de mise à disposition :

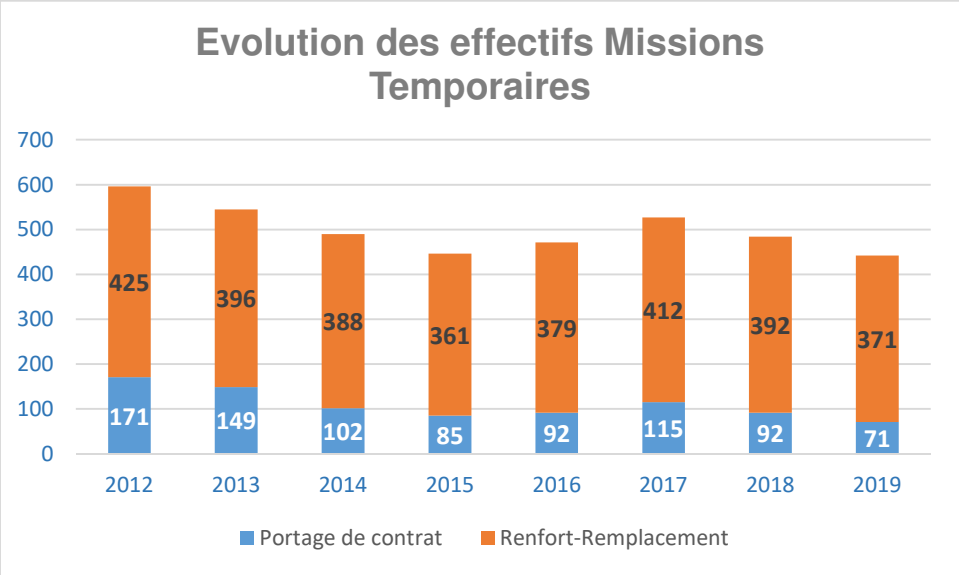
- **Le remplacement et le renfort** par l'accès à un vivier d'itinérants pour pallier aux absences, à l'attente d'un recrutement ou de combler un surcroît de travail. Ce service proposé se veut complet en matière de ressources humaines en incluant : la recherche, la sélection des agents, les recrutements, l'aide à la définition et à l'analyse du besoin, la gestion des temps partagés, la gestion des salaires, des actes, des absences *(maladie, accident du travail, maternité, paternité, congés annuels, exceptionnels...)*, des départs *(attestations Pôle Emploi, certificats administratifs, validations de services)*, les visites médicales, les formations, les entretiens professionnels, l'évaluation des compétences, les formations...

  Les interventions sont facturées en fonction des heures de présence des agents et du niveau de complexité de la mission.

- **Le portage de contrat,** par l'externalisation de la gestion administrative et financière des agents contractuels pour les missions d'une durée minimum de 6 mois, renouvelable par période de 3 mois minimum, dans la limite de 3 ans. La procédure de recrutement et la sélection de l'agent sont assurées par la collectivité, qui décide des conditions d'emploi et de rémunération mais qui se décharge de la partie de gestion *(contrat, salaire, allocations chômage, gestion administrative des absences…)*.

  La rémunération de l'agent est refacturée à la collectivité, à laquelle s'ajoutent des coûts de gestion mensuels fixes.

- **Les agents à temps partagés** par la mise à disposition de titulaires en Service Intercommunalités Territoriales *(SIT)* permettant aux petites collectivités de se regrouper et de maintenir des emplois intercommunaux avec un employeur unique ou de contractuels en tant que spécialistes pour accompagner les collectivités de toute taille.

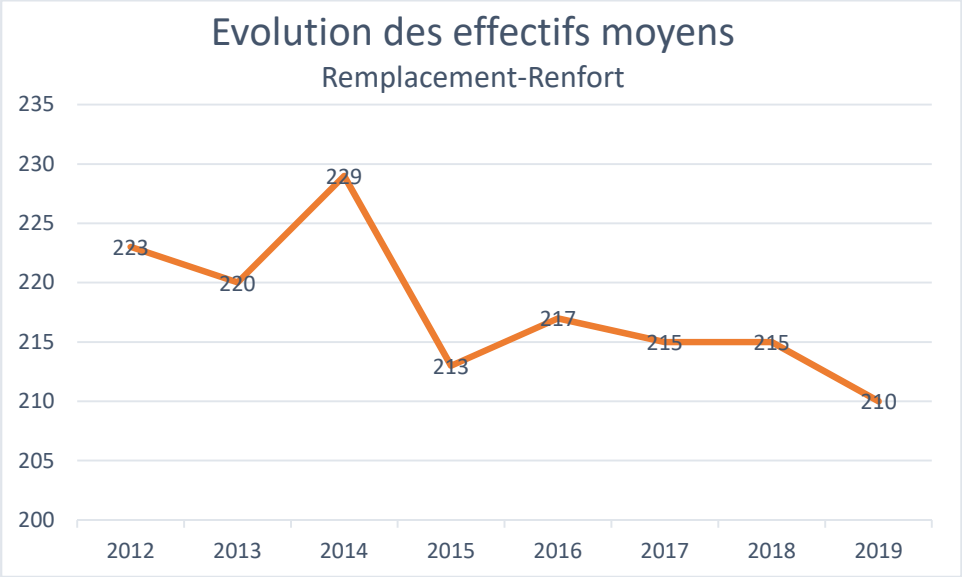


➧ La mission Remplacement-Renfort

♦ Les effectifs et le suivi des agents

A noter : les données sur les missions 2018 étaient erronées. Elles ne tenaient en effet pas compte des prolongations de missions de l'année précédente comme c'était le cas auparavant. Cette erreur est liée au changement de logiciel en 2017. Les données 2018 corrigées ont donc été prises en considération pour la comparaison avec les données 2019.

Sur l'ensemble de l'année 2019, 371 agents (64 % de femmes et 36 % d'hommes) ont effectué au moins une mission, soit 95% de l'effectif de 2018, ce qui représente en moyenne 210 agents contractuels par mois, (166 ETP). C'est une légère baisse par rapport aux années précédentes.

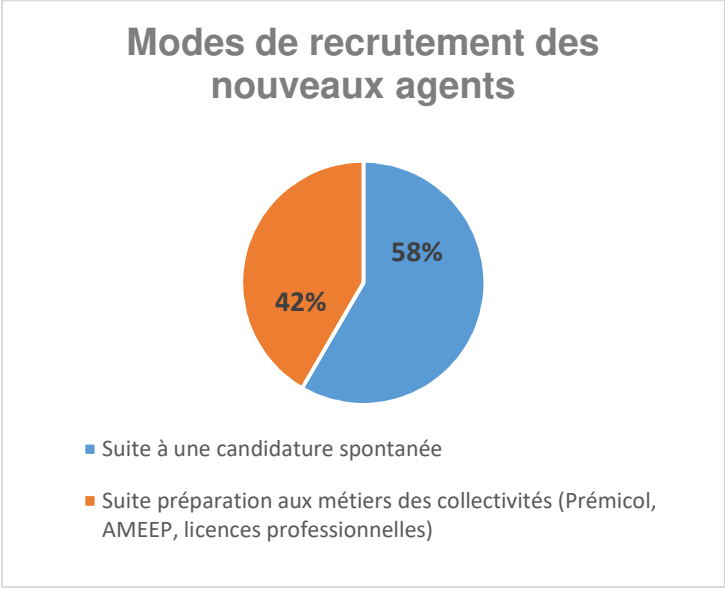


Sur l'année, parmi ces agents, 3 sont titulaires au SMEC, 10 agents sont lauréats d'un concours, 8 sont en disponibilité et 25 agents sont en situation de handicap.

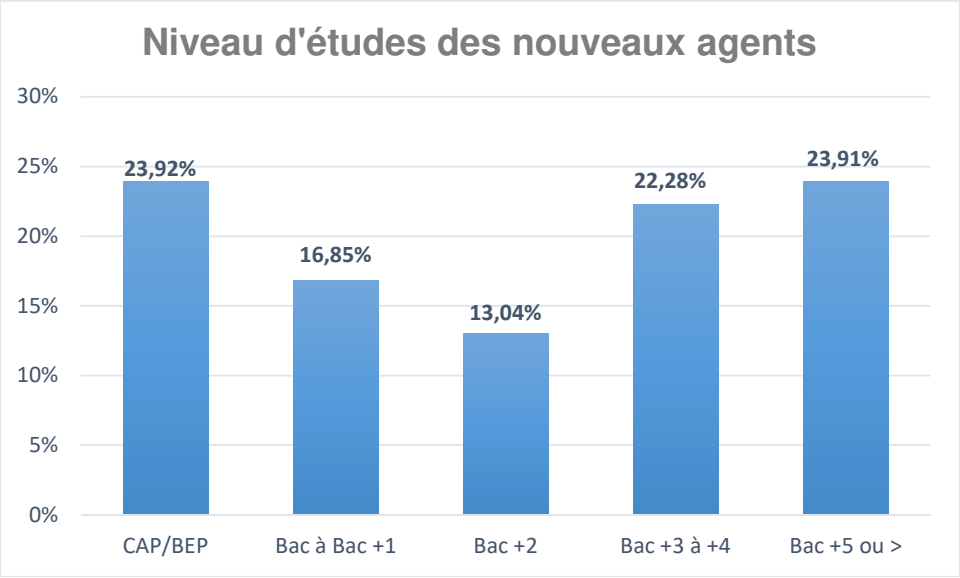
L'accompagnement des agents s'est réalisé par le suivi téléphonique quotidien mais aussi lors des 77 **entretiens professionnels individuels** réalisés tout au long de l'année et lors d'échanges plus collectifs favorisant le dialogue social *(10 agents ont participé au Comité Consultatif des Itinérants le 7 novembre 2019)*. Les échanges avec les itinérants et/ou futurs itinérants ont également eu lieu lors de différentes **rencontres** :

Date	Type de rencontre	Public	Intitulé	Objet	Présents
15/01/2019	Formation CNFPT	Gestionnaires finances / SM	Budget	Bilan de la formation, partage d'expériences	7
29/01/2019	Atelier	Tous	DAAD	Présentation des différents accompagnements collectifs ou individuels proposés par le CDG 35, ainsi que sur les modalités et situations de recours des agents territoriaux à ces dispositifs.	12
01/02/2019	Alumni	Chargés de maintenance	Réseaux professionnels	Les anciens stagiaires viennent à la rencontre des actuels à l'issue de leur réunion d'intégration	18
11/02/2019	Alumni	LP MAT et TECH	Réseaux professionnels	Les anciens étudiants viennent à la rencontre des actuels à l'issue de leur réunion d'intégration	14
24/06/2019	Atelier	Tous	Réseaux sociaux	Utilisation des réseaux sociaux par les agents itinérants (retour des résultats du questionnaire en ligne / Le CDG 35 et les réseaux sociaux / Les outils et astuces pour créer son profil / La mise en valeur des métiers territoriaux	Annulé / nombre insuffisant d'inscrits
22/10/2019	Atelier	Encadrants	Management	Initier aux pratiques du management / outils / tests	7
07/11/2019	Instance	Tous	Comité Consultatif des itinérants	Bilan, projets et échanges sur les conditions des itinérants (en comité restreint avec représentativité des métiers les plus courants)	10

En 2019, 185 **nouveaux agents ont été recrutés** *(contre 188 en 2018).* La répartition de ces recrutements suite à une préparation aux métiers territoriaux est en augmentation par rapport à 2018 (+8 points). Sur l'ensemble des nouveaux agents, 15 disposent d'une reconnaissance de travailleurs handicapés.

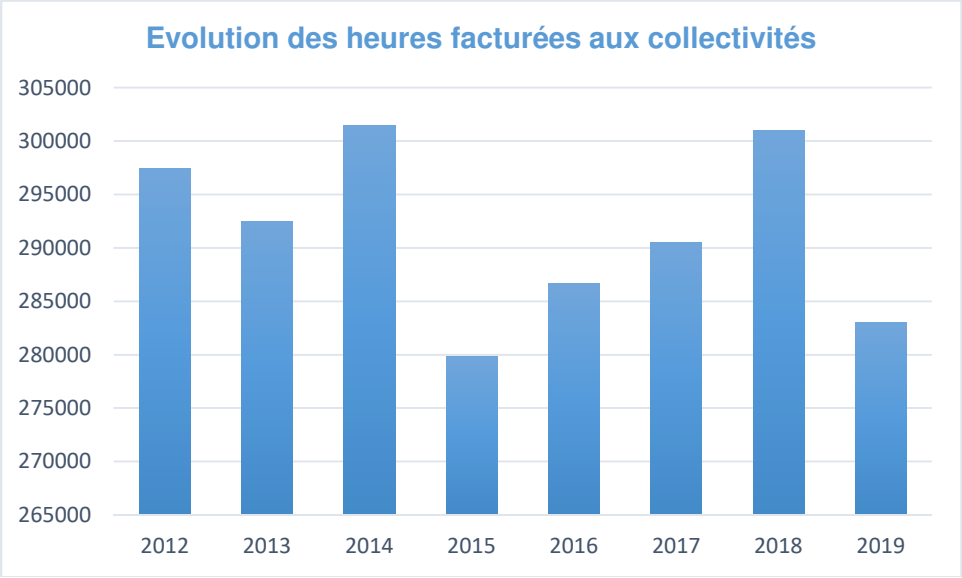


Alors qu'en 2017 et 2018 la proportion de Bac + 3 était proche des 40 %, elle est passée cette année à 46,20 %. La proportion des CAP/BEP reste stable avec près d'un quart des agents recrutés en 2019.

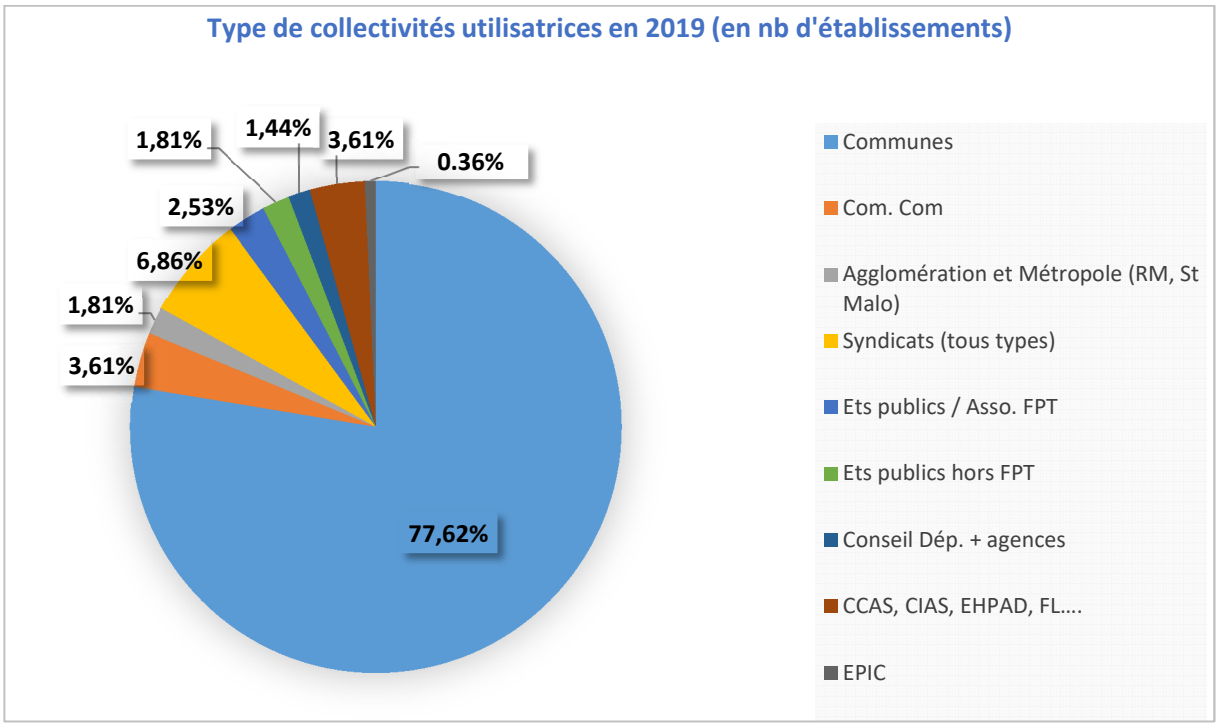


♦ Les demandes des collectivités

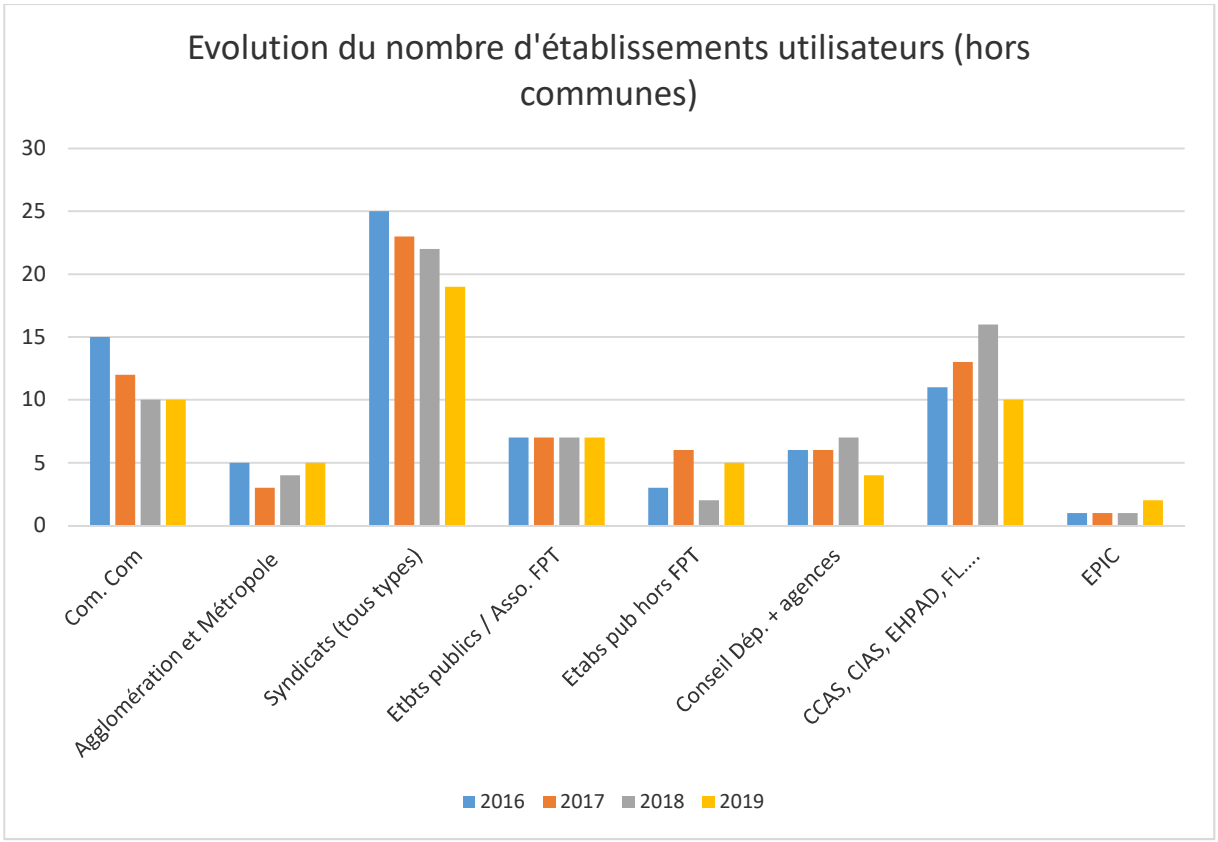
En 2019, 855 missions ont été réalisées (- 9 % par rapport à 2018), représentant 282 986 heures (- 6 %) de présence des agents. Cette baisse, jamais connue à l'exception de l'année 2014, est liée à la poursuite de la forte pénurie d'agents et de candidats qui touche plusieurs métiers. Les réponses aux demandes des collectivités, toujours nombreuses, ont par conséquent parfois été absentes, partielles ou retardées.



277 collectivités du département ont fait appel à un ou plusieurs itinérant(s), soit une diminution de 8,28% par rapport à 2018 mais une stabilité par rapport à 2017. Les mairies restent largement les plus utilisatrices avec près de 78% de l'ensemble, soit près de 3 points de plus que l'année dernière.



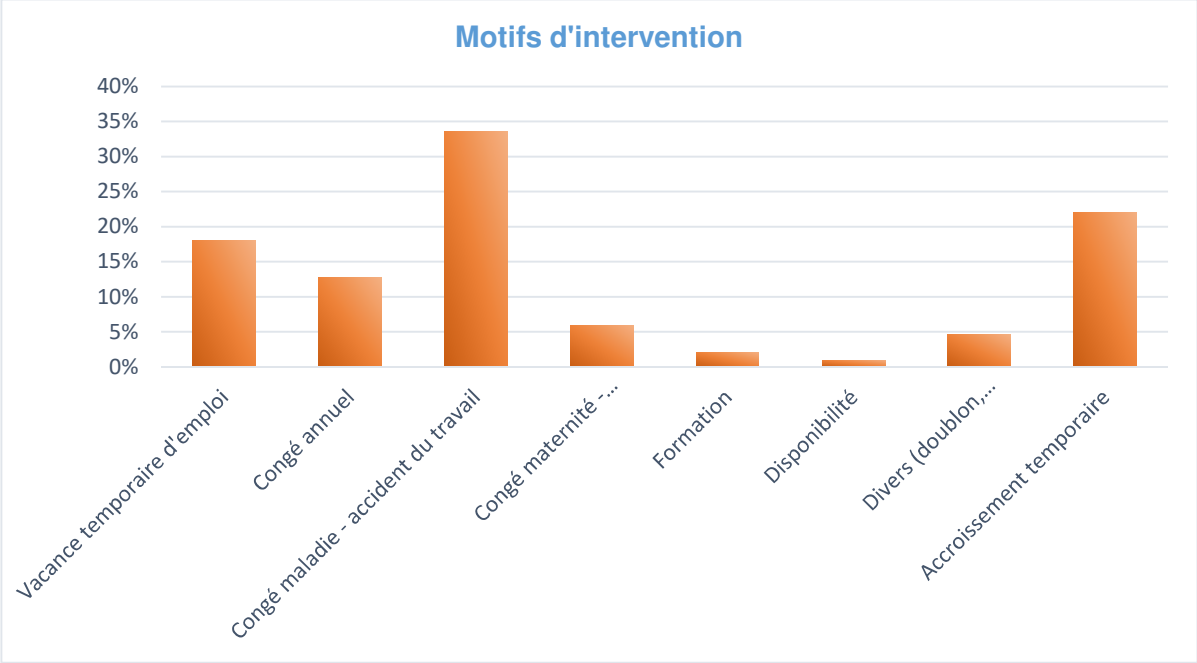
Concernant les structures hors communes et sur une base de chiffres suffisamment significatifs, on note un tassement depuis plusieurs années du nombre de communautés de communes et de syndicats utilisateurs des missions temporaires et une baisse du nombre d'établissements sociaux et médico-sociaux.



En nombre d'heures, Rennes Métropole arrive largement en tête (+ 63 % par rapport à l'an dernier), puis viennent les communautés de communes Val d'Ille Aubigné et Couesnon Marches de Bretagne. Ces établissements représentent les recours aux missions les plus longues.

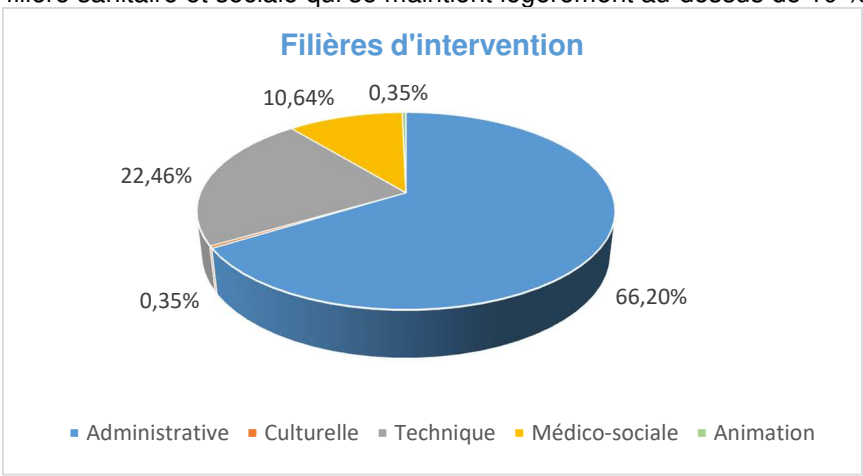
En nombre de demandes, une même commune de 5 000 habitants a, comme en 2018, fait le plus appel aux missions temporaires.

Les motifs de recours d'intervention les plus courants aux missions restent les remplacements pour pallier des absences liées aux congés maladie *(33,57 %, - 2 points par rapport à 2018*), et en raison d'un besoin en renfort *(22,11 % contre 20,44 en 2018)* puis dans l'attente d'un recrutement *(18 % contre 15.5 % l'année précédente.)*



Les répartitions en catégories varient très peu : près de 81 % en catégorie C, près de 16% en catégorie B et moins de 4% en catégorie A, proportion qui a encore diminué en 2019.

Les métiers pour lesquels les agents itinérants sont sollicités restent toujours aussi variés. Représentant 66 % des demandes, la filière administrative reste très majoritaire bien qu'en très légère baisse par rapport à 2018. La part des missions relevant de la filière technique *(22,46 %)* est en revanche en légère hausse, malgré une véritable tension qui demeure sur ce secteur. La troisième filière représentée de manière significative est la filière sanitaire et sociale qui se maintient légèrement au-dessus de 10 %.



Les interventions de la **filière administrative** sont stables dans la représentation des métiers. Les postes occupés sont principalement :

- Assistant de Service à la Population -ASP- *(32 % des missions)*
- Assistant, secrétaire *(7 %)*
- Secrétaire de mairie, de syndicat, DGS, responsable d'établissement *(17 %)*
- Comptable, chargé des finances *(21 %)*
- Gestionnaire urbanisme, marchés publics *(10 %)*
- Gestionnaire RH (*9 %)*
- Chargé de communication, affaires scolaires, action sociale et autres *(4 %)*

La part des missions en ASP, assistance administrative et ressources humaines est en baisse par rapport à 2018 au profit des autres domaines d'intervention.

Les recours aux **métiers techniques** sont également stables entre 2018 et 2019 :

- Services techniques : agent d'entretien des espaces verts, agent polyvalent, technicien bâtiment, voirie, responsable de service… *(65 % des missions techniques).* La proportion des postes en agent d'entretien polyvalent gagne 4 points.
- Restauration collective : agent de restauration, cuisinier, responsable… *(25 %)*

  Les postes en restauration collective sont, comme chaque année, de moins en moins représentés (-2 points) faute de candidats qualifiés et de fidélisation des agents
- Informaticien et autres *(10 %)*

En **sanitaire et social**, le nombre de missions est en baisse (- 8 %). Les interventions concernent toujours principalement les domaines de la petite enfance et de l'animation (ATSEM, agent de service ou périscolaire des écoles…), représentant 94 % des effectifs de cette filière. Les autres missions (6%) concernent les métiers d'éducation de jeunes enfants ou d'aide à domicile.

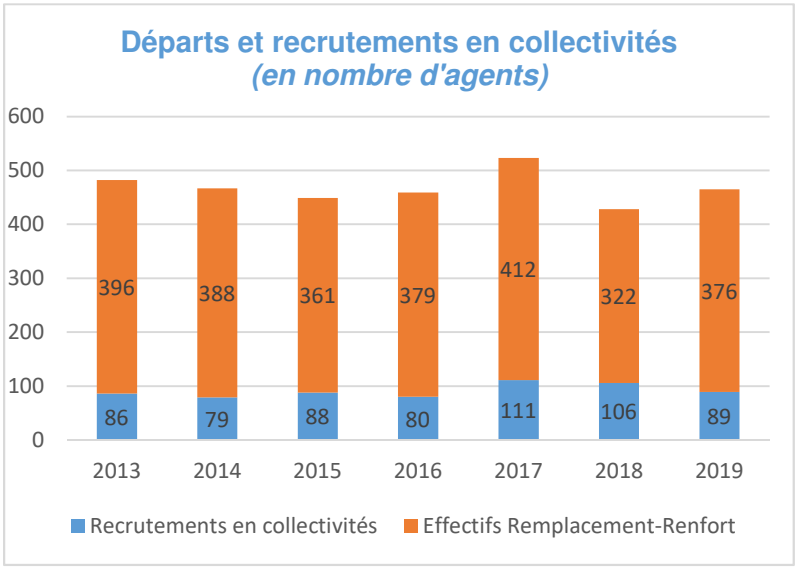
Les métiers sollicités dans le domaine **culturel** sont des assistants de bibliothèque et un archiviste *(3 agents au total contre 6 en 2018).*

En **animation**, il s'agit uniquement de demandes d'animateur (*3 en 2019, 6 en 2018).*

Depuis le 01/01/2014, des aides en faveur des collectivités ont été créées en leur proposant des aménagements tarifaires. Ainsi, les tarifs réduits après une mission de plus de 12 mois représentent 71 % du montant des avantages financiers accordés. Les aides accordées suite à l'accueil d'un stagiaire représentent quant à elles 29 % des aménagements tarifaires.

♦ L'insertion des agents en collectivité

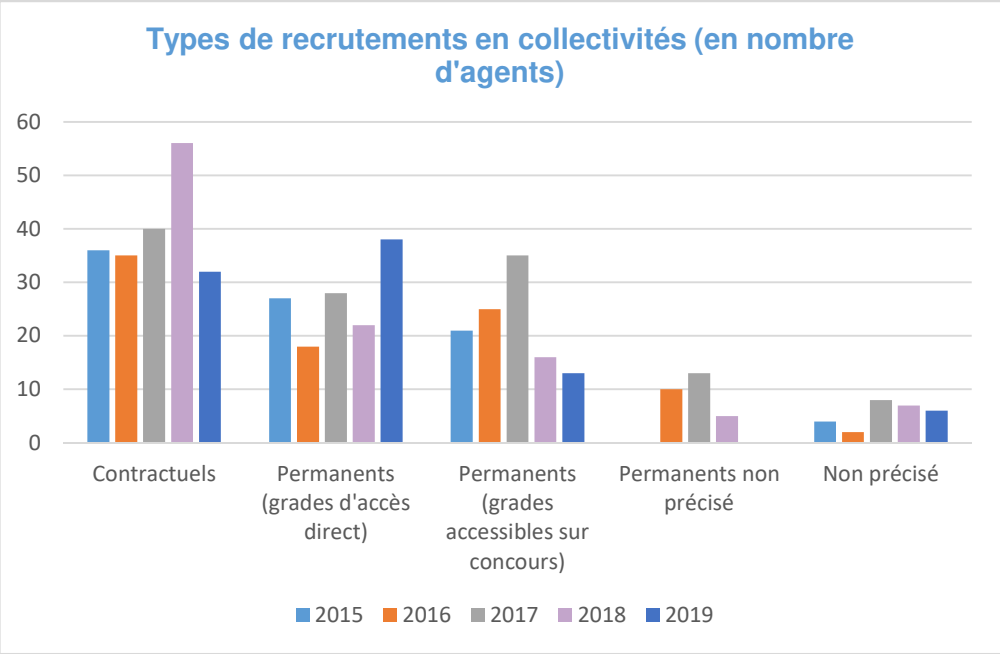
Le service poursuit son rôle de tremplin pour les agents et de creuset de recrutement pour les collectivités. En 2019, sur les 160 départs, 89 agents *(soit 55.63%)* ont été recrutés dans une collectivité.



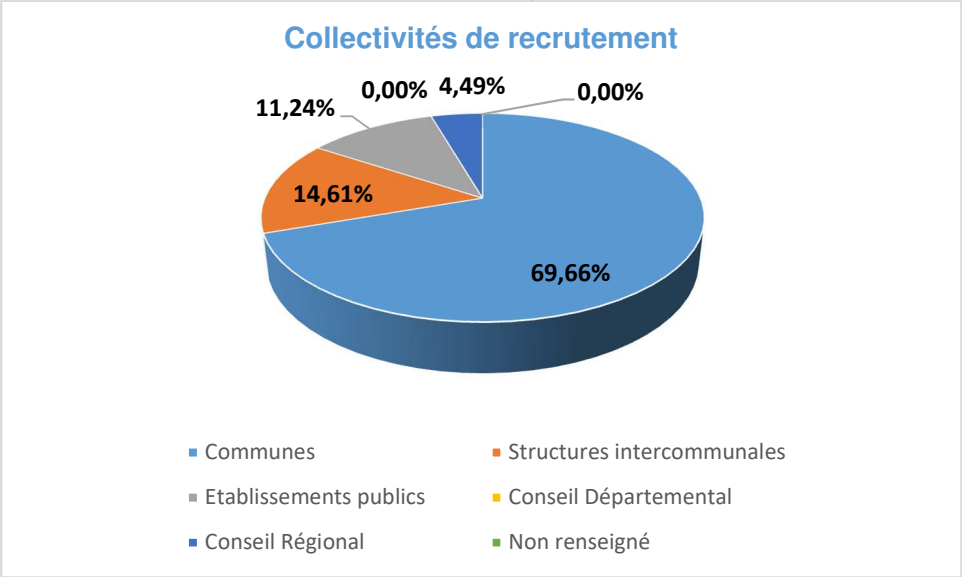
Sur l'ensemble des départs, cette partie est stable par rapport à 2018.

Parmi ces 89 recrutements, 51 concernent une **embauche statutaire**, ce qui est en hausse par rapport à 2018 (+17 points). Les embauches sur les grades d'accès directs représentent près de 75 % de ces recrutements en forte augmentation (+70% par rapport à 2018). Seuls 13 agents ont validé un concours. 8 agents bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé ont été recrutés en collectivités.

Les autres recrutements par la voie du contrat (32) sont beaucoup moins nombreux en 2019 qu'en 2018 (diminution de 43 %).



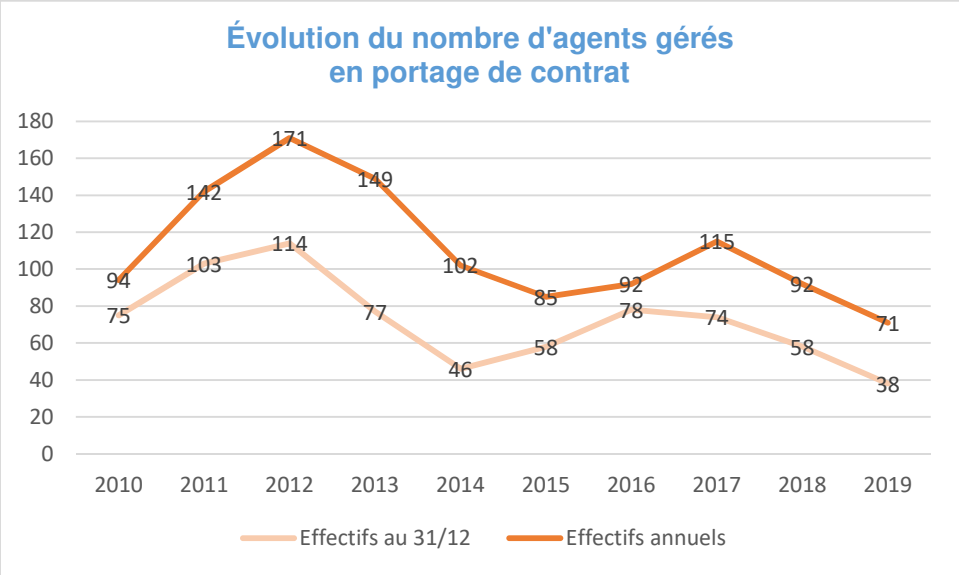
Les communes représentent toujours les collectivités qui ont le plus recruté. La part de ces recrutements est en hausse *(près de 70 % cette année et 55.66 % en 2018).* Les départs vers les structures intercommunales sont stables et ceux vers les établissements publics sont en baisse.



Les agents partis en 2019 disposaient d'une ancienneté moyenne de 14 mois *(13 mois en 2018).*

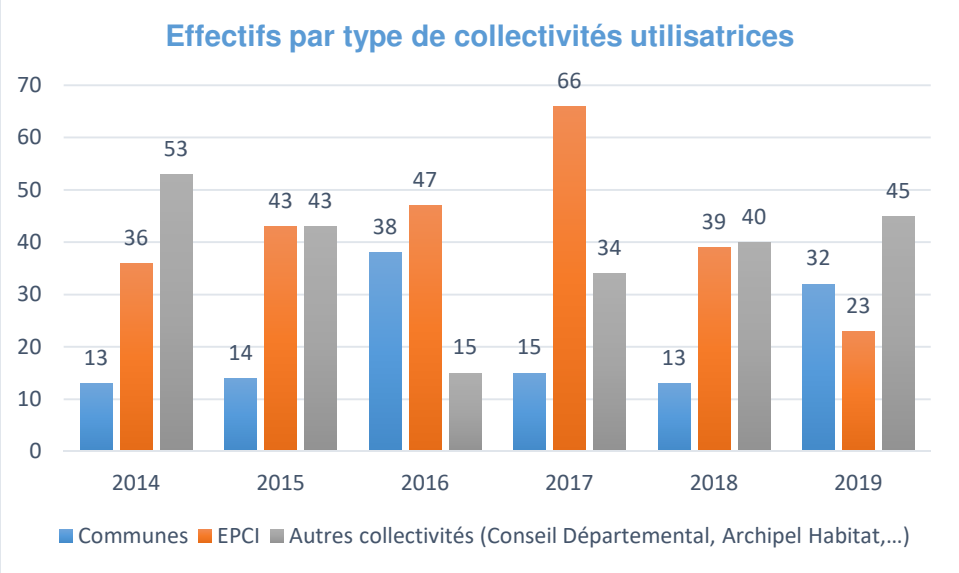
➧ La mission portage de contrat

Sur l'année 2019, 71 agents *(contre 92 en 2018 pour 37 collectivités)* ont été gérés pour le compte de 31 collectivités du département. Le nombre de contrats est en baisse *(moins de renouvellements)*.

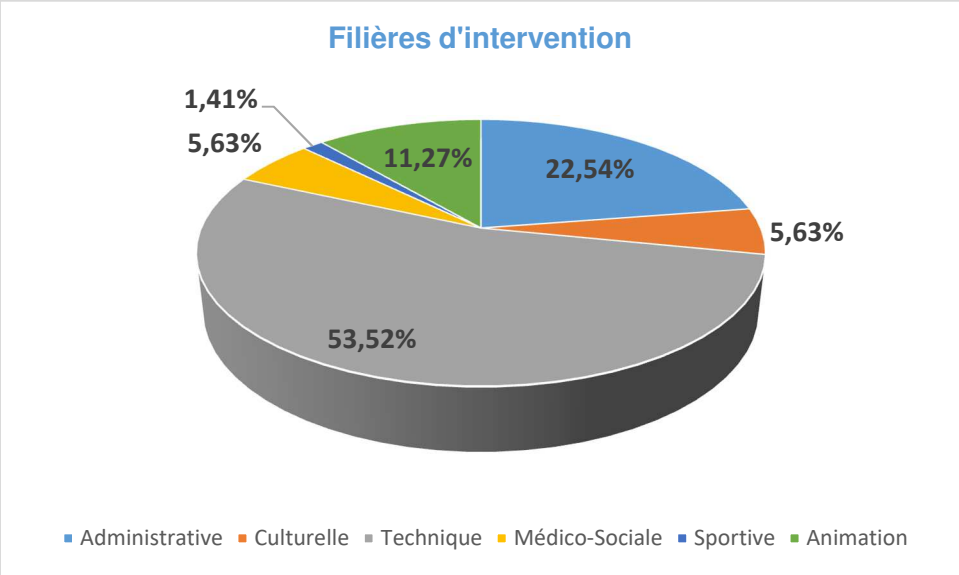


En 2019, les collectivités utilisatrices sont pour 32 % des communes (en hausse par rapport à 2018), 23 % des EPCI (en baisse) et 45% des syndicats, établissements publics et autres EPCI. Les trois principaux utilisateurs de cette activité sont :

- SMICTOM Ille et Rance : du fait d'un nombre important de contrats dans l'attente d'un transfert de personnel
- Ecole Européenne Supérieure d'Art de Bretagne : 10% de l'effectif total des agents
- Couesnon Marches de Bretagne : 8 % de l'effectif total des agents *(13 % en 2018)*
- Archipel Habitat : 7 % de l'effectif total des agents *(9 % en 2018, 13 % en 2017 et 22 % en 2016)*
- Roche aux Fées Communauté : 6 % de l'effectif total des agents



Ces contrats concernent principalement les filières technique *(53 %)* et administrative *(23 %)*. Les filières médico-sociale *(6 %)*, animation *(11 %)*, culturelle *(6 %) et sportive (1 %)* sont également représentées.



Les métiers les plus représentés sont :

- Agent de collecte : 12.7% (jusqu'au 31/01/2019)
- Technicien bâtiment ou bocage : 7%
- Chauffeur : 5.6 % (jusqu'au 31/01/2019)
- Animateur de loisirs : 5.6%
- Agent de développement territorial : 5.6%

En 2019, 33 % des agents en portage relèvent de la catégorie C, 44 % de la catégorie B et 23 % de la catégorie A. Cela représente 36.19 ETP sur l'année 2019 dont 1 agent disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé (1 agent au 31/12/2019).

➧ Les agents à temps partagé

Au 31 décembre 2019, le Service Intercollectivité Territorial *(S.I.T.)* ne compte qu'un seul agent titulaire *(secrétaire de mairie au sein de 2 communes)*.

Par ailleurs, peuvent être proposés aux collectivités des spécialistes à temps partagé dans une démarche de mutualisation (mise à disposition d'informaticien ou d'experts dans un domaine, chargé de projet…). Ce mode d'intervention du service a pour objectifs :

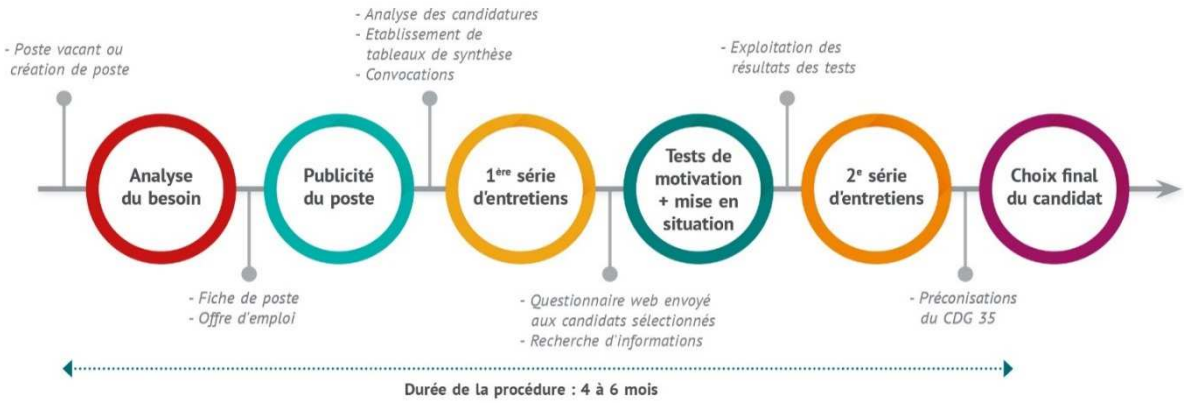
- de renforcer l'utilisation du vivier de candidatures et du logiciel « emploi-territorial » en étudiant des profils non exploités.
- de développer une diversité d'offres envers les collectivités notamment dans un contexte en évolution *(transfert de compétences, mutualisation, fusion…)*.



2. Les interventions de conseil en recrutement

Le service Mobilité - Emploi - Compétences propose aux collectivités une mission qui permet de les accompagner pour tout ou partie de la procédure de recrutement. Cette aide s'appuie sur des méthodes, des outils d'évaluation et de sélection des candidatures, notamment via la connaissance du réseau, ainsi qu'une méthode d'analyse des motivations professionnelles des candidats. Proposée aux collectivités en option, cette intervention de conseil est surtout utilisée pour le recrutement de cadres administratifs ou techniques.

La tarification de cet accompagnement dépend du niveau d'intervention choisi par la collectivité, mais dans la plupart des cas il s'agit d'un accompagnement global, de la définition du besoin aux entretiens et leurs suites.



L'année 2019 s'est achevée sur 39 accompagnements, marquant ainsi une hausse très nette des demandes (+ 56 % par rapport à 2018). Les recrutements ont concerné à 11 reprises le métier de secrétaire de Mairie. Les filières administrative et technique ont représenté respectivement 22 et 14 accompagnements. En terme de catégorie, on dénombre 12 accompagnements en catégorie A et en catégorie B et 15 en catégorie C.

Cette année a été marquée par de réelles difficultés à trouver des candidats, cette raréfaction des candidatures nécessitant de renouveler fréquemment les offres. Les entretiens se sont souvent faits avec un maximum de trois candidats, alors que la norme habituelle se trouvait plutôt autour de cinq ou six. Il a été également constaté à plusieurs reprises des désistements de candidats retenus, ce qui est significatif de la concurrence qui existe entre collectivités. Dans de nombreux cas, compte tenu de la raréfaction des compétences recherchées, le candidat a le dernier mot pour faire le choix de son futur employeur, ou même de ne finalement pas muter si sa collectivité « surenchérit ».

On a donc dû faire face à des procédures plus nombreuses, mais également plus longues, plus compliquées et marquées jusqu'au bout par des incertitudes quant à leur aboutissement.

3. La mise en relation

Le SMEC dispose d'un large vivier de candidats et propose de le partager avec les collectivités du département. Outre les missions de remplacement-renfort, de portage de contrat et de conseil en recrutement, la mise en relation est une solution pour les collectivités en recherche de profils. La mission de « mise en relation » permet de proposer aux collectivités qui ne souhaitent pas confier leur demande de missions temporaires au CDG un accompagnement sur la recherche de profils. Les candidats proposés ne sont pas employés par le CDG 35 n'ont pas la formation et l'expérience des agents de la mission « remplacement / renfort ».

À l'instar du conseil en recrutement sur les postes permanents, cette mission est réservée au besoin sur les postes temporaires dont la durée est supérieure à « 6 mois ». Le service a transmis à trois collectivités des CV présélectionnés dans le cadre de la mise en relation. Les candidats ont ensuite été recrutés directement par les collectivités.

En 2019, nous avons mis en relation 3 candidats auprès de l'EESAB avec 2 tarifications. Le premier est de 85 € par CV pour des profils non qualifiés par téléphone et de 340 € pour des candidats rencontrés et qualifiés. Le choix de l'établissement s'est porté sur le CV qualifié par notre service avec une facturation d'un montant de 340 €.

III. DÉVELOPPER LA PÉPINIÈRE DE CANDIDATS À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

1. *Informer sur les métiers de la FPT*

➧ Les actions de promotion de la FPT

En 2019, le CDG 35 a représenté les collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine et valorisé leurs emplois sur 60 interventions. Ces temps de rencontres s'adressent à tous types de public *(lauréats de concours, fonctionnaires en mobilité, demandeurs d'emploi, travailleurs handicapés, adultes en reconversion, emplois-aidés mais aussi les professionnels de l'insertion).*

Ces rencontres ont plusieurs objectifs : permettre aux candidats à l'emploi ou en mobilité professionnelle de mieux connaitre la Fonction Publique Territoriale, créer des vocations pour les services publics de proximité. Pour certains, c'est l'occasion d'affiner leur projet professionnel déjà amorcé *(remplacements en collectivités, inscription pour la préparation aux missions des collectivités et préparation du dossier pour intégrer les licences professionnelles)*. Côté CDG, ces forums permettent de mieux faire connaître les missions temporaires et les dispositifs de formation afin de repérer et de faire émerger des candidatures. Ces échanges permettent également aux partenaires de l'emploi du département d'Ille-et-Vilaine *(Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi, PAE...)* de mieux comprendre les mécanismes de la fonction publique territoriale et ainsi mieux accompagner leur public.

C'est ainsi qu'en 2019, près de1800 personnes ont été informées, dont 109 sont en situation de handicap. On note une stabilisation de nos actions en terme de retombées.

Année	Nb d'interventions	Nb de personnes renseignées	Dont personnes en situation de handicap
2019	60	1777	116
2018	60	1789	166
2017	50	1912	267
2016	55	2126	334
2015	70	2040	321
2014	60	2000	300

Quelques éléments de répartitions des événements

Les **types** d'événement :

Types	Nombre d'événements	Nombre de personnes renseignées
Job dating-café conseils	12	127
Salons-forums	23	1037
Jeudis de l'emploi	12	429
Actions ciblées (métiers, publics)	7	94
Interventions situations de handicap	6	90

En terme **géographique**, les événements ont lieu en majorité sur le pays de Rennes. On note néanmoins, de plus en plus de sollicitations émanant d'autres territoires : Combourg, St Malo, Guignen, Fougères, Liffré, Janzé, Maen-Roch.

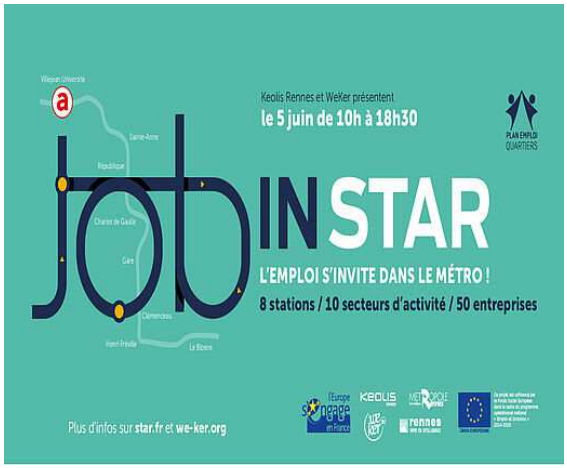
On peut également signaler de la part des organisateurs d'événements, une recherche de **diversification**, de **nouveautés** proposées pour dynamiser et attirer les publics :

- animations « ludiques » : escape game (stade de l'emploi), match de foot entre recruteurs et demandeurs d'emploi (« ça va s'matcher » - FACE)

- apport de contenus : animation de conférences, tables-rondes (Stade de l'emploi, Fabrik de l'emploi Combourg)

- lieux différents : stations de métro (Job in star), quartiers prioritaires (les 3 heures pour l'emploi), centre commercial Colombia

Les **organisateurs** d'événement se diversifient également : en plus des « habituels » Pôle emploi, de We ker, des PAE, on trouve également Archipel Habitat, des communautés de communes, l'AFPA, les universités, l'APEC.





♦ Animation d'ateliers 2019

Date	Objet	Public
Mardi 22 Janvier	Job dating restauration	Public ciblé
Vendredi 8 Février	Atelier mobilité titulaires	Titulaires
Jeudi 21 Mars	Job Dating défense mobilité	Public ciblé
Jeudi 21 Mars	Job Dating Responsable restauration scolaire	Public ciblé
Lundi 15 Avril	Job Dating Restauration scolaire	Public ciblé
Lundi 13 Mai	Job Dating MFR St Grégoire	Public ciblé
Jeudi 16 Mai	Job Dating RH	Public ciblé
Mardi 21 Mai	Atelier mobilité titulaires	Titulaires
Mardi 18 Juin	Café conseil *(PAE LIFFRÉ)*	Tout public
Jeudi 20 Juin	Job Dating Gestionnaires paye	Public ciblé
Mardi 24 Septembre	Atelier mobilité titulaires	Titulaires
Mardi 1er Octobre	Cadre emploi St Grégoire	Tout public
Jeudi 10 Octobre	Job Dating Bâtiment	Public ciblé
Lundi 21 Octobre	Job Dating Restauration collective	Public ciblé
Mardi 26 Novembre	Défense mobilité de Rennes	Public ciblé

Sous forme d'ateliers mobilité et techniques de recherche d'emploi, le CDG a accompagné 19 lauréats de concours en 2019.

♦ Interventions auprès des personnes en situation de handicap 2019

Date	Objet / Établissement	Public
Mercredi 24 Avril	Handicafé CRP Jean Janvier	Demandeurs d'emploi RQTH
Jeudi 23 Mai	Cap Emploi	Demandeurs d'emploi RQTH
Jeudi 5 Septembre	Cap Emploi	Demandeurs d'emploi RQTH
Jeudi 14 Novembre	Handicafé Fougères	Demandeurs d'emploi RQTH
Mardi 19 Novembre	Tous partenaires	Demandeurs d'emploi RQTH
Jeudi 12 Décembre	Cap Emploi	Demandeurs d'emploi RQTH

Près de 200 personnes ont été sensibilisées aux métiers territoriaux, aux débouchés en collectivités et aux modes d'accès dans le cadre des événements ci-dessus et des jeudis de l'emploi. Trois ateliers « Cap Emploi » ont été animés par le CDG devant 22 personnes demandeurs d'emploi ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés.

♦ Animation réseau des partenaires 2019

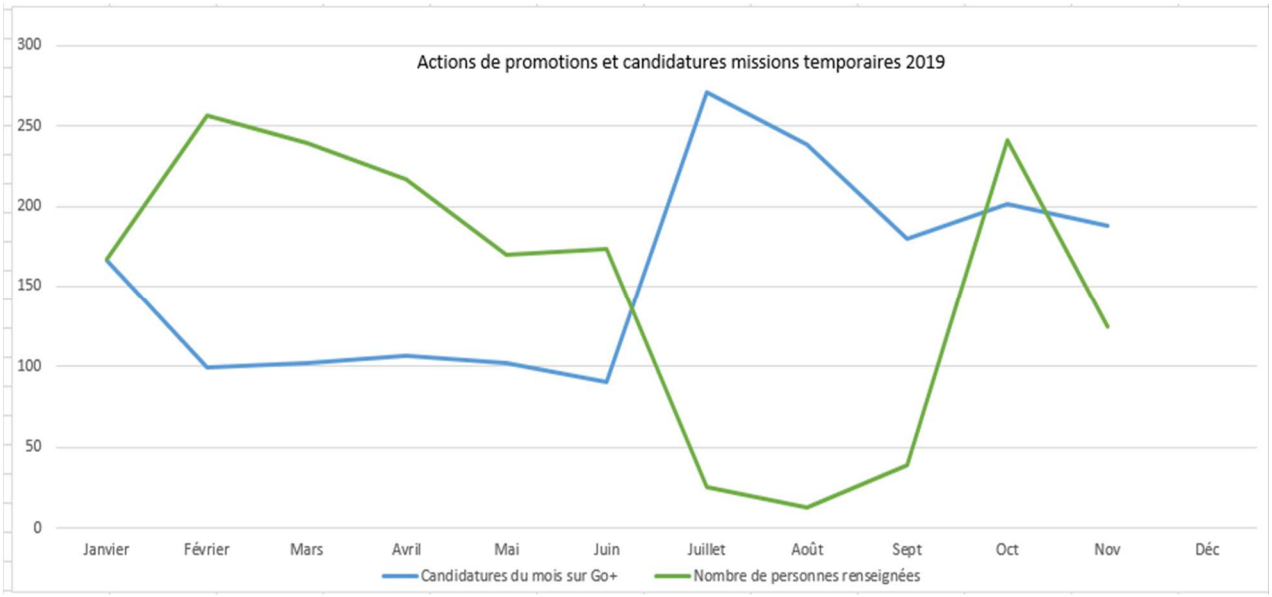
Date	Structure	Nombre de participants	Public
24/01/19	Communauté d'agglomération du Pays de Saint Malo	14	Partenaires emploi-formation-insertion
21/03/19	Communauté de Commune de Brocéliande	11	Partenaires emploi-formation

Le service Mobilité - Emploi - Compétences organise et participe à des rencontres avec les partenaires de l'emploi. En contact permanent avec les demandeurs d'emploi sur tout le département d'Ille-et-Vilaine, ces établissements (Pôle Emploi, Points Accueil Emploi, Missions Locales...) sont des relais indispensables.

L'objectif est de renforcer le vivier de candidatures du CDG, de mettre en adéquation l'offre des collectivités par l'intermédiaire du CDG et la demande d'emploi, au travers des structures locales et ainsi de créer un partenariat durable.

○ Les retombées des actions de promotion

Au-delà des renseignements apportés et de notre présence sur tout le territoire, ces actions de promotion n'ont pas forcément de retombées immédiates. Néanmoins, il s'avère que nombreux sont les candidats aux dispositifs de formation qui disent avoir été conseillés grâce aux rencontres faites sur des forums. Le graphique ci-après montre qu'il faut compter environ 6 mois pour mûrir le projet, faire des enquêtes professionnelles, des stages… Ont été privilégiés en 2019, les événements attirant des publics « post-bac », demandeurs d'emploi ou en reconversion.



2. Repérer les candidats et les aider dans leur démarche

Gestion et optimisation des viviers de candidatures

Pour faciliter le rapprochement de l'offre et de la demande et la recherche de candidats, les demandeurs sont invités à déposer leur candidature sur le module « candidature » du Centre de Gestion. Cet outil permet aujourd'hui d'optimiser le suivi et le repérage des candidats et centralise les candidatures potentielles. En 2019, 1308 candidatures ont été enregistrées sur l'application. La baisse continue constatée est liée à plusieurs facteurs : reprise économique, méconnaissance des besoins réels des collectivités et module d'inscription complexe qui l'est encore plus au regard des autres outils utilisés aujourd'hui. D'autre part, les candidatures provenant de linkedin et indeed ne sont que rarement suivies par une inscription sur cet espace.

D'autre part, le portail de l'emploi territorial permet aux fonctionnaires en recherche de mutation et aux demandeurs d'emploi de déposer leur candidature. Ainsi, les demandeurs peuvent bénéficier d'un accompagnement et les collectivités de plus de facilité dans la prospection et le recrutement. Cet outil, véritable bourse de l'emploi, permet aux collectivités :

- de mettre en ligne leurs offres d'emploi : les offres sont publiées gratuitement et rapidement sur un site national ouvert à tous les publics ;
- de rechercher des candidats : un vivier de candidatures régulièrement actualisé ;
- de faciliter le rapprochement des offres et des demandes d'emploi et d'aider à l'évaluation des besoins des collectivités.



Le portail de l'emploi offre ainsi aux candidats la possibilité :



- de consulter les offres d'emploi du département ;
- d'accéder à des informations relatives aux évolutions de la Fonction Publique Territoriale, de ses métiers et du marché de l'emploi ;
- de s'inscrire, de déposer son profil, sa demande d'emploi et de recevoir les offres correspondant à sa demande.

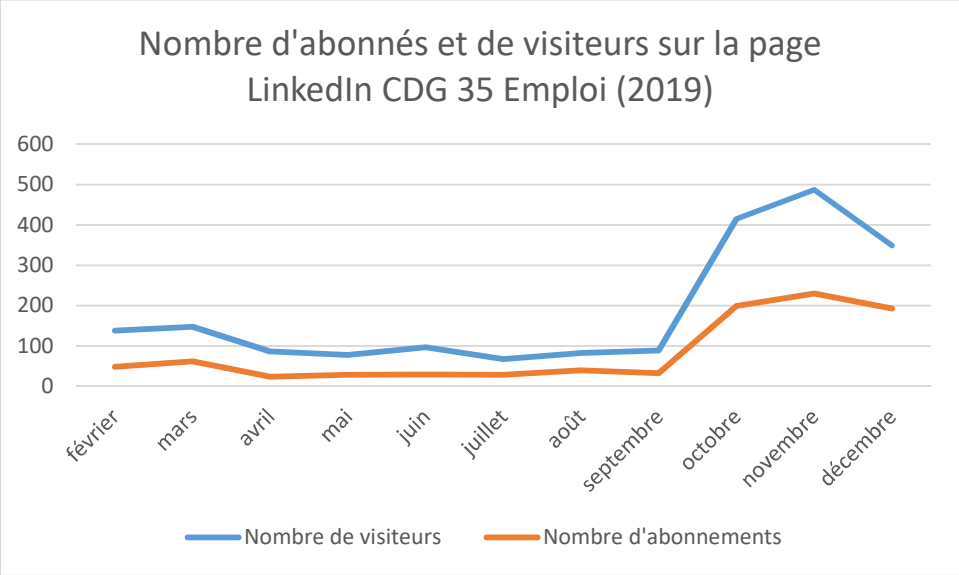
Développement des réseaux sociaux pour élargir les actions

En plus des canaux « traditionnels » (annonces Pole Emploi, salons, forums, site internet …), une diversification a été recherchée pour développer la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale, vers notamment les réseaux sociaux professionnels, devenus incontournables dans le sourcing moderne. En effet, le CDG 35 a décidé de créer une page professionnelle EMPLOI sur le site LINKEDIN en avril 2018. Il s'agit du réseau social professionnel le plus développé avec plus de 11 millions d'abonnés actifs.

Depuis le 1er octobre 2019, une souscription à la formule premium pour un test de 6 mois a été validée. Cette phase « pilote » offre plusieurs possibilités : présentation détaillée des missions du CDG 35, campagne de communication, possibilité de mettre 10 annonces en lignes avec un mode de candidature simplifié et un

module sourcing de candidats. Courant mars 2020, un bilan d'utilisation de cette solution sera réalisé afin de décider ou pas de son renouvellement.

Des informations sont régulièrement diffusées sur la page : les profils et compétences recherchés pour les missions temporaires et pour les siège, les recrutements pour les dispositifs de préparation à l'emploi (licences professionnelles, prémicol, chargés de maintenance), les présences sur des salons et forums,…



Au 31/12/2019, la page Linkedin CDG35 Emploi comptait 625 abonnés et 2082 vues sur les articles postés. Une centaine articles ont été publiés, à raison d'environ de 2 à 3 articles par semaine.

Statistiques au 31/12/019

Mois	Abonnés	Visiteurs	Articles publiés
Février	49	138	6
Mars	62	148	12
Avril	24	87	6
Mai	29	78	1
Juin	30	97	4
Juillet	29	68	8
Aout	40	83	7
Septembre	33	89	8
Octobre	199	415	16
Novembre	230	487	14
Décembre	193	349	15

Avec 2076 vues, le post ayant recueilli le plus de succès sur LinkedIn est celui-ci :



Pour dynamiser notre visibilité sur la plateforme, l'utilisation d'un outil de création graphique gratuit a été adoptée. Il permet la création de visuel plus attractif, comme le met en évidence ce pêle mêle.



La présence du CDG 35 sur les réseaux sociaux professionnels a mis en avant beaucoup d'interrogation sur le positionnement des agents sur cette plateforme. Pour les accompagner dans cette démarche une parenthèse « réseau sociaux » a été proposée lors de 3 sessions. Ce moment d'échange a regroupé 39 participants, le but était de présenter nos actions et objectifs sur LinkedIn tout en répondant aux questions des agents pour les aider dans la préhension et leur positionnement vis-à-vis de l'outil.

Pour élargir le périmètre de sourcing, notamment sur les profils technique, une sponsorisation INDEED de 5 annonces par mois pendant 3 mois a été lancée. Le but est de mettre en avant nos annonces sur la plateforme, cette période de test a commencée fin août 2019 dans le but d'anticiper la rentrée de septembre.

Résultat des 3 mois de test :

Nombre de candidatures	Nombre de profils retenus	Nombre de qualification téléphonique	Nombres d'entretien physique	Nombre d'embauche
312	178	46	6	3

Information et orientation du public

Tous les moyens sont recherchés pour amplifier et élargir la diffusion de nos besoins :

- à l'accueil du Village des Collectivités : affiches, flyers, informations sur les écrans, renseignements délivrés par les hôtesses d'accueil
- les conseillères en parcours professionnels et les chargés de recrutement assurent également une mission de conseil individualisé, sur rendez-vous, qui touche un public ciblé *(jeunes diplômés, lauréats de concours, demandeurs d'emploi, demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés, demandeurs de mutation, voire de détachement…)*
- dans les PAE, Pôle emploi…. à qui sont adressés nos offres d'emploi et de formation
- les personnes souhaitant une étude plus individualisée de leur parcours et ayant un projet professionnel orienté vers la Fonction Publique Territoriale peuvent être reçues en entretien. En 2019, les conseillères en parcours professionnels ont réalisé près de 51 accompagnements *(entretiens, contacts téléphoniques, réponses individualisées par mail)*.

L'aide aux lauréats inscrits sur listes d'aptitude

Les lauréats inscrits sur une liste d'aptitude suite à un concours organisé par le CDG peuvent être accompagnés dans leur recherche de poste. Afin de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi et de les familiariser avec les modes de recrutement dans les collectivités territoriales, les lauréats sont invités à la réunion d'information collective des « Jeudis de l'emploi ». De plus, le service Mobilité - Emploi - Compétences, en collaboration avec le service Concours, a organisé, en 2019, un atelier le 8 mars pour les lauréats de concours adjoint technique principal de 2ème classe, technicien et Etaps, afin les aider dans leur démarche de recherche d'emploi. Les lauréats encore inscrits sur les listes d'aptitude peuvent également bénéficier d'un entretien individualisé. Ces éléments sont transmis au service Concours pour suivi des démarches.

Les démarches pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés

Le recrutement par les collectivités de travailleurs handicapés constitue un axe important de la convention 2016/2018 de partenariat entre le FIPHFP et le Centre de Gestion. Depuis 2009, le CDG a mis en place des actions à destination des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.

Le recrutement de personnes en situation de handicap dans les collectivités

Sur l'année 2019, 151 recrutements de personnes en situation de handicap ont été identifiés dans les collectivités d'Ille-et-Vilaine (données Cap Emploi), dont 87 nouveaux contrats. Ces personnes sont majoritairement des femmes (62%) et la moyenne d'âge est de 45 ans et 7 mois.

Le recueil des décisions de recrutement sur le site « emploi-territorial.fr » a permis d'identifier 7 recrutements d'agents TH au titre de l'article 38 (requête non exhaustive car les collectivités peuvent saisir

leur décisions de recrutement très tardivement). Ces recrutements concernent essentiellement la catégorie C (5 agents) et la filière technique (4 agents). La ville de Rennes a effectué 3 de ces recrutements.

Le travail d'information des consultants sur les conditions de recrutement des personnes en situation de handicap se poursuit au quotidien avec les collectivités. La mise en relation entre les candidats en situation de handicap et les offres des collectivités est aussi une mission exercée par le Service Mobilité - Emploi - Compétences.

♦ Les actions d'information sur les métiers

Près de 200 personnes en situation de handicap ont été informées sur les spécificités et possibilités d'emploi dans la Fonction Publique Territoriale dans le cadre de forums destinés au public RQTH (90 personnes) permettant d'adresser une communication ciblée (ateliers cap emploi, handicafés, tous partenaires….) et dans le cadre de forums ou de réunions « tous publics » (110).

♦ Les actions pour favoriser et accroître l'emploi durable

Le service Mobilité-Emploi-Compétences a intégré cette année 15 nouvelles personnes en situation de handicap. Les formations proposées et leur expérience ainsi acquise leur permettent de conforter leur projet professionnel, tourné le plus souvent vers les services des collectivités. On compte ainsi 12 départs en 2019, dont 8 pour un poste dans la Fonction Publique Territoriale.

Les différents dispositifs de formation ont permis d'intégrer 9 personnes en situation de handicap en 2019. La vocation de ces dispositifs est de leur permettre d'être recrutés par contrat par le service des missions temporaires du CDG 35 avant d'être, pour la majorité d'entre eux, recrutés de manière pérenne en collectivité.



Les recrutements se sont opérés comme suit :

- Dispositif Chargé de Maintenance des Espaces recevant du public : 3
- Dispositifs Prémicol (Préparations aux missions des collectivités) : 4

3. Former et professionnaliser les candidats et agents

Le recrutement des agents de l'activité Missions Temporaires repose, d'une part, sur la technicité et l'expérience des agents et, d'autre part, sur différents dispositifs de professionnalisation.

♦ L'acquisition de prérequis

♦ La préparation aux missions des collectivités territoriales

Cette préparation a lieu deux fois par an, elle vise à faire le lien entre les compétences des stagiaires, acquises par les études ou expériences, et les spécificités des métiers de la territoriale. Les futurs agents du service effectuent un stage en collectivité de 8 à 17 semaines, organisé et suivi par le CDG, en

alternance avec des formations très variées (comptabilité, marchés publics, urbanisme, état civil, action sociale…).

Les préparations de l'année 2019 ont concerné quatre types de métiers, autour de cours théoriques adaptés :



Les stagiaires, formateurs et tuteurs de la session printemps 2020

- Service direct à la population *(durée de 2 mois)* ;
- Secrétaire de mairie *(durée de 3 mois)* ;
- Gestionnaire d'urbanisme *(durée de 2 mois ½)* ;
- Gestionnaire ressources humaines comptable *(durée de 2 mois ½)*.

Deux sessions de préparation spéciale gestionnaires ressources humaines comptable ont eu lieu au mois de février et de décembre 2019 pour pallier les demandes dans ce domaine et la difficulté toujours constante pour trouver des lieux de stage. Étalée sur 12 jours théoriques uniquement (sans stage pratique), elle a formé 20 personnes en 2 sessions (9 en février et 11 en décembre).

En 2019, 37 nouveaux agents ont été préparés à exercer des missions temporaires lors des deux sessions en alternance. Parmi elles, quelques personnes ont suivi des sessions « à la carte » en fonction de leur parcours antérieur.

Formations Premicol alternance	Nombre de stagiaires
Service direct à la population	18
Secrétaire de mairie	17
Gestionnaire RH-finances-comptabilité	2
Gestionnaire urbanisme	0
TOTAL	**37**
Formations Premicol sans alternance	**Nombre de stagiaires**
RH-Compta (février)	9
RH-Compta (décembre)	11
TOTAL	**20**
TOTAL GENERAL PREMICOL	**57**

♦ Les licences professionnelles

Les CDG bretons sont partenaires de l'université de Rennes 2 pour la Licence professionnelle « métiers des administrations et des collectivités territoriales ». Le parcours « métiers de l'administration territoriale » existe depuis 17 ans et le parcours technique depuis 11 ans. Cette licence constitue un vivier potentiel de nouveaux agents. Ce cursus de niveau bac + 3 est ouvert à des étudiants en formation initiale (poursuite d'études) et également en formation continue (reprise d'étude dans le cadre d'une reconversion) et leur apporte des compétences théoriques poussées et une expérience professionnelle majeure grâce à 17 semaines de stage en collectivité.

Promotion 2018-2019 : quelques chiffres

Sur les 14 étudiants :
- 13 ont été diplômés
- 11 ont intégré les missions temporaires (2 ont souhaité poursuivre leurs études : IPAG et Master et 1 a souhaité rechercher par elle-même ses missions)
- Tous ceux qui ont intégré le CDG se sont vus proposer des missions dès la fin juin.

Promotion 2019-2020

- **Parcours administratif**

17 étudiants composent la promotion d'Ille-et-Vilaine (1 étudiante a abandonné en début d'année). Quatre spécialités sont ouvertes : urbanisme - affaires foncières, finances - marchés publics, ressources humaines et action sociale. Pour l'Ille-et-Vilaine, la répartition des étudiants de la 17ème promotion 2019-2020 par option est la suivante :

Spécialités	Nombre d'étudiants	Dont : formation initiale	Dont : formation continue
Urbanisme - affaires foncières	5	2	3
Finances - Marchés publics	4	2	2
Action sociale	0	0	0
Ressources humaines	8	2	6
TOTAL	17	9	8

Au niveau régional, la promotion est composée de 40 étudiants.

- **Parcours technique**

La licence professionnelle parcours « métiers techniques des collectivités territoriales » est assise sur le même principe de l'alternance entre les cours, dispensés au campus Mazier de Saint-Brieuc (dépendant de l'université de Rennes 2) et un stage long en collectivité. La 11ème promotion accueille cette année 4 étudiants en Ille-et-Vilaine (tous en formation continue). Les besoins en recrutement se révèlent toujours aussi importants tant dans les collectivités que dans les dispositifs de formation. Au niveau régional, le nombre d'étudiants est de 18.

A noter deux nouveautés :

- en plus de la procédure de recrutement qui se déroule au printemps, une seconde a été organisée fin août pour palier notamment aux désistements qui surviennent habituellement au cours de l'été. Cette seconde procédure a permis de recruter 2 étudiants en plus pour le parcours administratif et 2 pour le parcours technique

- une réunion de pré-rentrée a été organisée au CDG 35, la veille de la rentrée universitaire, afin de présenter la formation, les stages et les débouchés et ainsi rassurer les étudiants sur leur intégration professionnelle.



Les étudiants des 2 parcours – 2019-2020

♦ La formation « Chargé de maintenance technique polyvalent »

Mise en place depuis 2014, cette formation a connu en 2018 une reconnaissance nationale en terme de qualité et d'insertion professionnelle avec son inscription au Répertoire National de Certification Professionnelle transformant cette préparation à l'emploi en un véritable titre professionnel de niveau IV.

En 2019, on retiendra 3 faits majeurs :

- cette action de formation a été présentée, à la demande de la Région Bretagne et de la Direccte, dans le cadre de la Journée des Initiatives Territoriales pour l'Emploi (JITE) qui a eu lieu le 12 mars 2019 au palais des congrès de Lorient au titre des projets illustrant les bonnes pratiques sur le champ de l'accompagnement vers et dans l'emploi, à valoriser et partager.



- elle n'est plus une Action Territoriale Expérimentale mais elle fait désormais partie du programme régional QUALIF EMPLOI bénéficiant d'un financement de la région Bretagne

- cette certification étant rétroactive, une remise des diplômes a eu lieu le 4 décembre 2019 en présence des financeurs, formateurs, tuteurs. Six promotions ont été formées depuis 2014 : 5 dans le cadre du partenariat MFR-CDG 35 et une dans le cadre d'une collaboration MFR-Missions locale. Sur les 83 stagiaires formés, 75 d'entre eux ont bénéficié d'une validation totale sur l'ensemble des pôles de compétence, 8 d'entre eux ont bénéficié d'une validation partielle. Les validations partielles sont majoritairement dues à des sorties positives pour intégrer un poste en cours de formation.

La formation de la MFR reconnue par l'État

Saint-Grégoire — Un diplôme, proposé depuis cinq ans par la Maison familiale et rurale (MFR) et le centre de gestion d'Ille-et-Vilaine (CG35), est désormais reconnu au niveau national.

Plus de 80 personnes étaient présentes, mercredi, dans les locaux de Maison familiale et rurale (MFR) pour recevoir leur diplôme de chargé de maintenance technique polyvalent.

« **Ce moment est une reconnaissance pour votre diplôme, mais aussi pour le parcours de formation mis en place ici depuis cinq ans,** souligne Hervé Ledos, président du conseil d'administration de la MFR. **L'idée est toujours de monter en compétences les salariés venus se former à la MFR. Les communes recherchent désormais des salariés aux compétences multiples.** »

Mise en place par Olga Le Strat, formatrice, ce parcours de chargé de maintenance d'une collectivité territoriale ou d'un établissement d'accueil collectif dure huit mois en alternance.

« **Un fort besoin de polyvalence ainsi que des compétences comportementales comme la communication, la posture, la sécurité, la réglementation et l'appropriation de l'environnement territoriale sont à l'origine du projet** », rappelle Olga Le Strat.

Une insertion réussie

L'entretien des espaces verts, la maintenance des bâtiments, l'entretien de la voirie et la réglementation des espaces recevant du public sont donc les axes forts de cette formation. « **100 % des personnes formées sont insérées dans la vie active après la formation,** insiste Jean-Jacques Bernard, président du CG35. **La perte d'attractivité de la fonction publique territoriale est notable. Il y a un déficit de reconnaissance. Pourtant, 70 % des postes proposés seront des postes permanents dans les collectivités territoriales** ».



Au total, 83 agents ont suivi la formation dispensée à la MFR de Saint-Grégoire. | Photo : Ouest-France

Hind Saoud, conseillère régionale référente emploi formation du pays de Rennes, se veut vigilante sur « **le taux de parité au sein des métiers** ». L'élue rappelle l'engagement du conseil régional dans cette « **action territoriale expérimentale désormais intégrée au programme Qualif emploi qui propose plus de 600 formations permettant de valoriser son expérience et d'apprendre un métier dans quatorze secteurs qui recrutent en Bretagne** ».

Sous les applaudissements des nouveaux diplômés, Olga Le Strat évoque les nombreux chantiers menés au cours de la formation comme « **le projet des vagabondes à Melesse, l'aménagement d'un écosite à Bréal-sous-Monfort et la restauration d'un logement d'urgence à Bourgbarré. Ce n'est pas banal qu'un petit centre de formation en est déjà à son second diplôme déposé et reconnu au niveau national.** »

Samedi 25 janvier, de 9 h à 17 h. Portes ouvertes au 14, Les Rabinardières à Saint-Grégoire. Contact par tél. au 02 99 68 81 11 ou sur le site : www.mfr-rennes-stgregoire.fr/



Promotion 2019-2020

La 6è session de la formation Chargé de maintenance technique polyvalent a accueilli pour l'année 2019-20 13 stagiaires (12 financements publics et 1 privé). Une stagiaire a abandonné pour raisons médicales.

	Promotion	Nb de stagiaires	CLD	RQTH	Publics prioritaires	Age moyen	Niveau de formation
1	2014-2015	15	11	2	73%	38	De IV à II
2	2015-2016	15	4	4	55%	41	De V à III
3	2016-2017	15	6	6	80%	43	De V à III
4	2017-2018	16	8	3	69%	43	De V bis à III
5	2018-2019	13	7	5	92%	43	De V bis à III
6	2019-2020	13	6	3	80%	40	De V bis à III

À travers cette formation technique, le service Mobilité - Emploi - Compétences tente de répondre aux objectifs suivants :

- développer le vivier de candidats de l'activité Missions Temporaires afin de pallier les besoins de remplacements en collectivités dans les services techniques,
- répondre aux besoins en recrutement des collectivités d'Ille-et-Vilaine sur des postes permanents,
- permettre une insertion des personnes en situation de handicap.

Cette action de formation permet effectivement d'alimenter le vivier des missions temporaires et de répondre aux besoins en recrutement permanents des collectivités. Sa pertinence n'est aujourd'hui pas remise en question.

Sur 83 stagiaires formés, 80 (soit 96%) travaillent sur le métier visé :

- CDI ou Titulaire de la Fonction publique : 58 stagiaires (tous dans les métiers visés par la formation)

- CDD : 22 Stagiaires (tous dans les métiers visés par la formation)

(Trois anciens stagiaires sont dans des situations « Autres » : un en arrêt maladie, un retraité, et un créateur d'entreprise).

Les communes et intercommunalités restent fortement majoritaires dans les recrutements, puis viennent les établissements d'enseignement (collèges et lycées) et diverses autres structures (Organisme de Logement social, camping, association…).



(légende de la photo : rentrée 2019-20 des stagiaires

Le CDG 35 est co-certificateur de ce titre avec la MFR notamment pour le bloc 4 « Gérer l'interface entre les usagers, les agents, les prestataires et les décideurs en garantissant la sécurité et la qualité de service selon une diversité de situations ».

ZOOM sur le projet d'assistance technique figurant au sein du bloc 4 autour de la notion de sécurité : maintenance et réglementation des ERP, posture et communication, événement et logistique.

Une épreuve d'explicitation sur la base d'une mise en situation professionnelle vécue fait partie des modalités d'évaluation.

Extrait du RNCP :

- **Epreuve individuelle =** Entretien d'explicitation

« *Epreuve orale basée sur la restitution d'un écrit (5 pages maximum hors annexes) relatant une mise en situation professionnelle vécue (ex: organisation d'un événement sur l'espace public, contrôle de sécurité d'un équipement accueillant des publics…)* »

- Cet entretien d'explicitation vise à vérifier les capacités du candidat à :

- restituer les éléments de contexte, de pratique, de réglementation sur la base d'une situation professionnelle vécue
- communiquer clairement et de manière synthétique
- évaluer la posture adoptée en fonction de différents contextes
- mesurer les capacités à agir en fonction d'une autre situation

Durée : 30 minutes - Coefficient : 2

La compétence est acquise si le candidat est en capacité de relater clairement une situation vécue sur le terrain de stage :

-Les éléments du contexte sont explicités
-Le candidat identifie et maitrise son environnement de travail et ses particularités
-Le classement ERP est repéré
-Le mode opératoire est cohérent
-La procédure est respectée
-Les documents obligatoires sont nommés
-Le repérage des points de contrôle et de sécurité des biens et des personnes est effectué
-Les points de vigilance et les marges d'amélioration sont évoqués
-Le candidat délimite clairement les limites de ses interventions
-Le candidat est en mesure de nommer les organismes de contrôle obligatoire
-L'intervention est structurée, claire et synthétique
-L'utilisation de supports visuels est observée
-Le vocabulaire technique et réglementaire est adapté au contexte
-La capacité à rendre lisible et abordable les données techniques et réglementaires est acquise
-La tenue vestimentaire et la posture sont adaptées à la circonstance
-Les réponses apportées aux questions posées sont pertinentes

Déroulement de l'entretien

- **10 premières minutes : présentation du projet** *(pas d'exigence sur la forme : le stagiaire peut projeter un diaporama, afficher des plans, apporter des photos. Cela ne donne pas lieu à des points supplémentaires)*

- **20 minutes suivantes :**

  > Questions sur un ou plusieurs aspects du dossier présenté
  > Vérification des connaissances du candidat et ses aptitudes à exercer les missions de chargé de maintenance
  > Evaluation de sa motivation, de sa posture professionnelle et de son potentiel

Liste des projets présentés :
Projet électrification d'atelier communal - Curage de la voirie - Marché hebdomadaire : projet d'aménagement 2019 - Création d'un local entretien dans la salle de sport - Rénovation du complexe sportif - Projet aire de jeux - Conditions et pose de coussins berlinois - Organisation d'une course à pieds - Elagage, broyage et paillage - 100 ans de la fin de la guerre 1914-1918 - Aménagement extérieur école publique - Rénovation sanitaire du Centre Culturel

Ces différents cursus reposent sur des partenariats, mais également sur une implication importante des collectivités accueillant les stagiaires.

♦ Ouverture PREMICOL aux agents des collectivités territoriales

Par délibération N°17-90, en date du 30/11/2017, le Conseil d'Administration a souhaité que le Centre de Gestion d'Ille et Vilaine réserve sur chaque session Prémicol quelques places pour des agents titulaires en collectivités dans le cadre d'une reconversion ou d'un retour à l'emploi. Le tarif est basé sur le tarif des ateliers : 124 euros la journée.

C'est ainsi qu'en 2019, 6 collectivités se sont emparées de cette opportunité :

- 3 agents ont suivi des modules durant Prémicol Printemps 2019
- 3 agents ont suivi des modules durant Prémicol Automne 2019

♦ Le contrat d'apprentissage

Depuis 2012, le service Mobilité - Emploi - Compétences du CDG 35 participe au développement du contrat d'apprentissage au sein des collectivités d'Ille-et-Vilaine. La dernière loi la loi DUSSOPT et la loi Choisir son avenir professionnel ont renforcé et modifié le contrat d'apprentissage ; avec par exemple, le financement de la moitié des frais de formation par le CNFPT depuis le 01/01/2020.

Pour répondre à ce développement de l'apprentissage et aux besoins de compétences des collectivités, le CDG 35 s'est rapproché de l'AFPA pour étudier la création d'une formation de cuisinier des collectivités. L'organisation de la formation au titre professionnel de chargé de maintenance en apprentissage est aussi un objet de travail. De plus, de nombreux des Centres de Formation pour Apprentis (CFA) se sont rapprochés du CDG 35 pour faire le lien entre l'offre de formation et les nécessités de recrutement.

La fin d'année 2019 a aussi été l'occasion de réaliser le recrutement d'un conseiller apprentissage afin de développer l'offre de services.

Outre les conseils sur les procédures administratives et les outils proposés sur son site, le CDG 35 met à disposition du grand public un guide des métiers de la fonction publique accessibles par les voies de l'apprentissage et de l'alternance. Outil d'information à destination du grand public mais aussi des employeurs, des partenaires de l'emploi et des CF), avec l'appui de tous les CDG Bretons, il est l'objet d'une mise à jour de son contenu ; la nouvelle édition est prévue pour la fin du premier trimestre 2020.

♦ Le partenariat et l'implication des collectivités

Le réseau partenarial autour du CDG 35 est, en effet, un des éléments clefs de la réussite de ces projets. En matière de missions temporaires, ce réseau permet de mener à bien les actions de professionnalisation des nouveaux ou futurs agents itinérants.

À travers la diffusion des offres et l'établissement d'attestations pour les personnes indemnisées, **Pôle Emploi** participe au dispositif de préparation aux missions des collectivités. Pour les sessions de 2019, les aides dans le cadre des AFPR ont été octroyées, notamment pour les trois sessions de Prémicol, soit pour 26 personnes.

Deux de nos formations font partie du Programme QUALIF EMPLOI (ex-PBF) de la Région Bretagne :

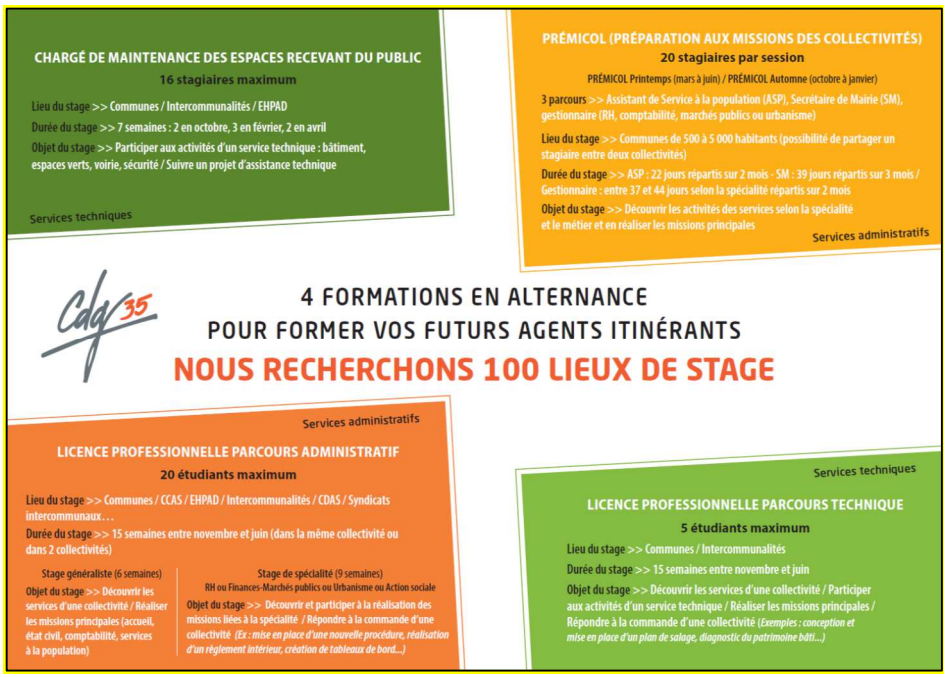
- les 2 parcours de la licence professionnelle « Métiers des administrations et des collectivités territoriales » organisées par l'Université de Rennes 2, en partenariat avec les quatre CDG bretons et le CNFPT
- le titre de Chargé de maintenance technique polyvalent organisé en partenariat avec la MFR de Rennes-St Grégoire (la MFU assure le portage de ce lot avec le CAP MBC).

93 structures de toutes tailles ont à nouveau été volontaires en 2019 pour apporter leur savoir-faire. Pour promouvoir l'accueil de stagiaires, le CDG accorde, depuis 2014, un avantage aux collectivités sur l'activité missions temporaires et prend en charge les gratifications obligatoires des étudiants de licences professionnelles en formation initiale.

Au-delà de ce réseau, la professionnalisation des étudiants et stagiaires serait impossible sans **l'implication des collectivités du département**. C'est pourquoi, une cérémonie de la transmission célébrant l'alternance et les tuteurs a été organisée lors du Forum des Elus et de l'Emploi Public Local : un film avait été réalisé pour la circonstance et a été projeté, un diplôme leur a été remis ainsi qu'une boîte de gâteaux à partager car l'accueil d'un stagiaire est toujours l'affaire d'une équipe.

Les tuteurs soulignent leur intérêt à être confrontés à un regard extérieur et à bénéficier des apports théoriques des professeurs et formateurs à travers la présence d'un stagiaire. Il faut néanmoins noter qu'avec la multiplication des sessions de formation, la recherche des lieux de stage devient une part de travail très importante et pas toujours facile, notamment pour les formations administratives.

Les élus et les territoriaux d'Ille-et-Vilaine continuent à se mobiliser pour soutenir l'apprentissage et la professionnalisation de futurs agents de la Fonction Publique Territoriale.



Les collectivités suivantes ont encadré un stage pratique en 2019 *(préparation aux missions, licences professionnelles)* :

♦ Licence Professionnelle « Métiers de l'administration territoriale » - promotion 2019-2020

Stage généraliste	Stage de spécialité
Mairie de La Fresnais	
Mairie de Le Rheu	
Mairie de Tinténiac	Mairie de St Méloir des Ondes
Mairie de La Bouëxière	Communauté de communes Pays de Chateaugiron
Mairie de Saint-Georges-Buttavent (53)	EHPAD Cesson Sévigné
Mairie de Ménéac (56)	Mairie de Chartres de Bretagne
Mairie de Redon	Goven
Mairie de Lassy	Communauté de communes Vallons de Vilaine
Mairie de Gévezé	Communauté de communes St Meen-Montauban
Mairie de Saint Senoux	Mairie de Acigné
Mairie de La Richardais	EHPAD Montfort
Mairie de Liffré	Mairie de Nouvoitou
Mairie de Saint Aubin d'Aubigné	Mairie de Fougères
Mairie de Parthenay de Bretagne	Mairie de Vezin le Coquet
Mairie de Maen Roch	Mairie de Lécousse
Mairie de Betton	Mairie de Betton
Mairie de Montreuil sur Ille	Communauté de communes Val d'Ille Aubigné + mairie de Montreuil sur Ille

♦ Licence Professionnelle « Métiers techniques des collectivités territoriales » - promotion 2019-2020

Mairie de MONTAUBAN de BRETAGNE
Collectivité EAU DU BASSIN RENNAIS
Mairie de LIFFRE
Mairie de LE RHEU

♦ Préparation aux missions des collectivités du printemps 2019

Mairie de Billé	Mairie de Mordelles
Mairie de Bovel	Mairie de Saint-Gilles
Mairie de Combourtillé	Mairie de Montreuil-le-Gast
Mairie de Châtillon-en-Vendelais	Mairie de St-Armel
Mairie de Chartres-de-Bretagne	Mairie de St-Aubin-d'Aubigné
Mairie de Ercé-en-Lamée	Mairie de St-Jouan-des-Guerets
Mairie de Gahard	Mairie de Saint Péran
Mairie de Hirel	Mairie de St-Rémy-du-Plain
Mairie de La Selle-en-Luitré	Mairie de St-Sauveur-des-Landes
Mairie de Le Petit-Fougeray	Mairie de Thourie
Mairie de Noyal-sous-Bazouges	Mairie de Trévérien
Mairie de Maen-Roch	

♦ Préparation aux missions des collectivités de l'automne 2019

Mairie de Chavagne	Mairie de Sains
Mairie de Essé	Mairie de Saint-Briac
Mairie de La Chapelle-des-Fougeretz	Mairie de Saint-Brieuc-des-Iffs
Mairie de La Mézière	Mairie de Saint-Didier
Mairie de La Noé-Blanche	Mairie de Saint-Malon-sur-Mel
Mairie de La Selle-en-Luitré	Mairie de Saint-Méen-le-Grand
Les Portes du Coglais Commune nouvelle	Mairie de Saint-Rémy-du-Plain
Mairie de Muel	Mairie de Saint-Sulpice-la-Forêt
Mairie de Noyal-sous-Bazouges	Mairie de Sainte-Anne-sur-Vilaine
Mairie de Plerguer	Mairie de Val d'Izé
Mairie de Romillé	

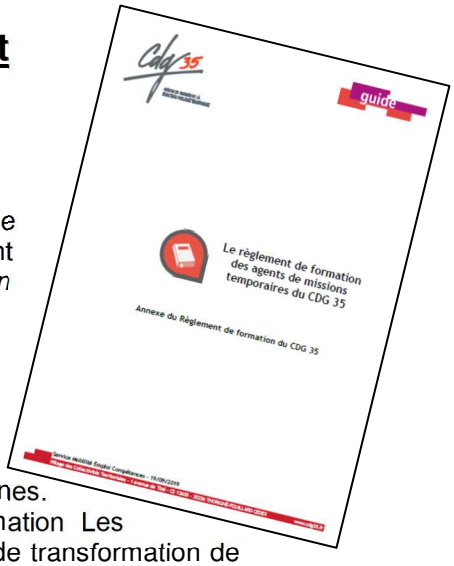
♦ La formation « Chargé de maintenance des espaces recevant du public»

Pour la sixième session de formation qui a débuté en septembre 2019, 14 collectivités accueillent en stage individuel ces 13 stagiaires. Les stages se sont déroulés dans les mairies suivantes :

Argentré du Plessis	Lohéac
Cesson-Sévigné	Montauban de Bretagne
Essé	Noyal sur Vilaine
Goven	Plerguer
Guignen	Saint-M'Hervé
La Dominelais	Sainte-Marie
Le Tronchet	Talensac

♦ La formation continue et le développement des compétences

♦ Actions en faveur des agents itinérants



Le service Mobilité - Emploi - Compétences accompagne le développement des compétences des agents itinérants en leur permettant de suivre des sessions de formation continue *(en général au bout d'un an d'ancienneté)*.



En 2019, il y a eu 90 demandes de formation. 107.5 jours de formations de professionnalisation ont été accordés pour 45 personnes. Les domaines principaux de formation Les Ressources humaines (10), La loi de transformation de la fonction publique - Panorama des principales mesures (8), Les marchés publics (5), L'urbanisme (5), L'atelier Management (4).

Par ailleurs, une session de formation continue de 3 jours, sur le thème de l'élaboration du budget d'une commune de moins de 3 500 habitants, a été réalisée en janvier 2019 pour 15 agents.

Enfin, 4 agents itinérants ont bénéficié d'une préparation à distance au concours territoriaux.

Afin de rendre plus visible les droits accordés aux agents des missions temporaires en terme de formation continue et d'intégrer les derniers textes en vigueur, un **règlement de formation des agents des missions temporaires** a été présenté au Comité Technique (CT) pour avis le 09/09/2019 et adopté par l'assemblée délibérante du CDG 35 le 19/09/2019.

Il est applicable aux agents en remplacement-renfort et aux agents en portage de contrat. Il détaille les points suivants : les formations liées au déroulement de la carrière, les modalités de mise en œuvre, les modalités particulières de prise en charge, les préparations aux concours, le compte personnel de formation (CPF).

♦ Participations aux actions de formation en faveur des fonctionnaires territoriaux

Les fonctionnaires territoriaux souhaitant étendre et parfaire leur formation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels, en application des articles 11 à 17 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique.

Par délibération n° 08-89 du Conseil d'Administration du CDG 35 du 3 décembre 2008, les collectivités territoriales et 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.

En 2019, le Centre de Gestion a poursuivi l'aide au congé de formation professionnelle, qui avait débuté en 2018, à l'EHPAD Les Tilleuls de Parigné pour l'un de leurs agents sur des formations en vue d'obtenir un diplôme d'accompagnement éducatif et social et le CAP Petite enfance. Aussi, le Centre de Gestion a émis un avis favorable pour un agent de la mairie de Laillé dans le but d'une évolution de carrière vers un poste d'ATSEM. Et enfin, le Centre de Gestion a émis un avis favorable à l'EHPAD Les Tilleuls de Parigné concernant la formation diplômante d'accompagnant éducatif et social d'un de ses agents.

♦ Conseil formation

L'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 a créé le CPA dans le secteur public en remplacement du DIF. Les dispositions de l'ordonnance s'appliquent depuis le 1er janvier 2017.



Le compte personnel de formation comprend le compte personnel d'activité *(CPA)* et le compte d'engagement citoyen *(CEC)*. Il a pour objectif de renforcer l'autonomie de son titulaire dans la mobilisation de son droit à la formation et de faciliter son évolution professionnelle.



Depuis 2017 un guide de la formation mutualisé entre les quatre CDG bretons est régulièrement mis à jour (en 2019 suite à la loi de transformation de la fonction publique) et mis à disposition de tous sur le site des 4 CDG.

Depuis 2018, le CDG 35 répond aussi bien aux collectivités qu'aux agents sur les sollicitations concernant les modalités et les actions à mettre en œuvre pour des projets de formations et/ou de mobilité. En 2019 il y a eu 84 demandes.

Le **conseil en évolution professionnelle (CEP)** est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Cette prestation entre dans les missions obligatoires des CDG depuis la création du CPA dans la fonction publique. Le CDG 35 a organisé le premier atelier Mobilité mode d'emploi le 11 octobre auquel a participé une vingtaine de personnes.

4. Accompagner les parcours professionnels

Le service Mobilité - Emploi - Compétences, de par son rôle d'observatoire sur les attentes des recruteurs et les débouchés territoriaux, est de plus en plus sollicité par les collectivités pour accompagner les agents dans leur parcours professionnel. Les sollicitations sont de plusieurs ordres :

Pour répondre aux sollicitations des collectivités et accompagner des agents souhaitant évoluer, changer de poste, de métier ou de collectivité, le service propose trois dispositifs. Le **conseil en mobilité, le bilan professionnel et le bilan de compétences** permettent aux agents d'affiner leur projet professionnel et d'être conseillés durant toutes les étapes nécessaires pour concrétiser une mobilité.

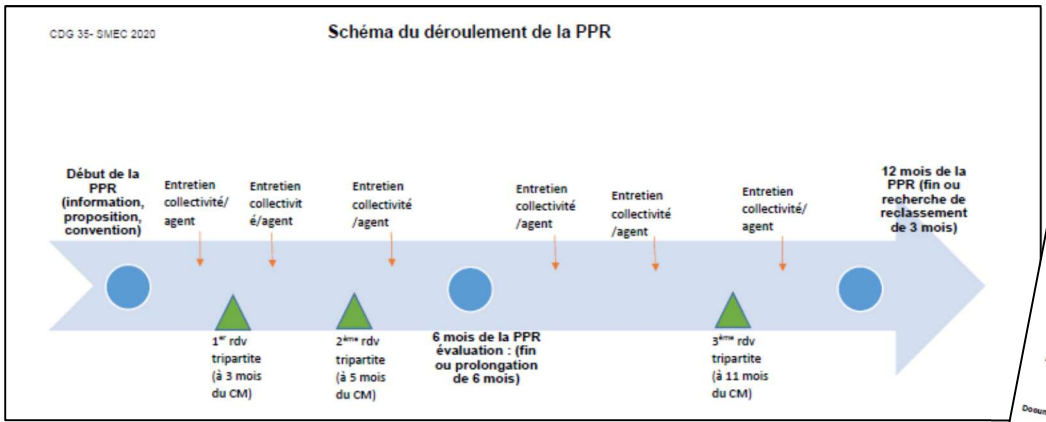


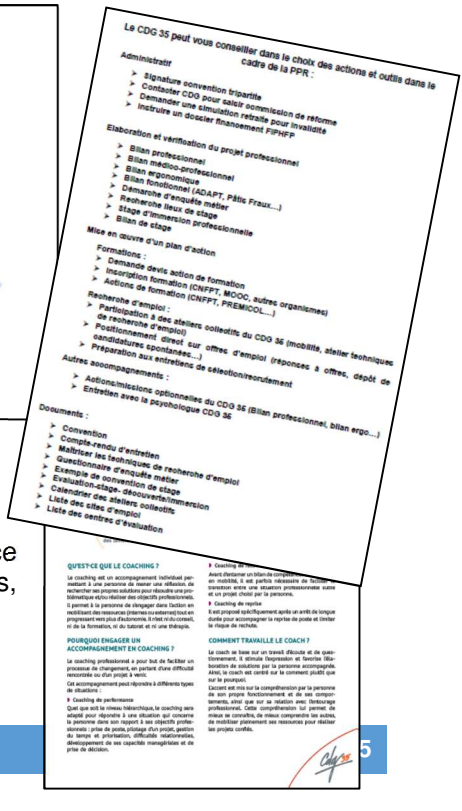
- Le **bilan professionnel** a connu des modifications cette année pour mieux répondre aux attentes des collectivités. Il peut être proposé par l'employeur à son agent, pour lui permettre d'être accompagné dans une démarche d'évolution ou de mobilité dans le cadre d'une reconversion ou d'un reclassement. Cet accompagnement permet, notamment, d'évaluer le potentiel et les motivations professionnelles d'un agent et d'appréhender les nouvelles compétences requises à l'acquisition d'un nouveau poste. Plusieurs rendez-vous tripartites tout au long de ce processus permettent d'impliquer la collectivité employeur et l'agent autour d'un même projet. Afin de présenter cette nouvelle version, une nouvelle plaquette décrit ce dispositif. L'intervention de conseil concerne les collectivités mais aussi les administrations de l'État qui sollicitent un accompagnement personnalisé d'agents vers la Fonction Publique Territoriale.

- Dès la fin 2019, le **coaching**, un accompagnement individuel pour progresser et évoluer dans son environnement professionnel, a été proposé aux collectivités. Deux coachs, du service mobilité emploi compétences et du service conseil et développement, formées pendant l'année 2019 et en cours de certification, accompagnent les agents. Le coaching professionnel a pour but de faciliter un processus de changement, en partant d'une difficulté rencontrée ou d'un projet à venir. Le coaching permet à une personne de mener une réflexion, de rechercher ses propres solutions et de s'engager dans l'action en mobilisant des ressources (internes ou externes) tout en progressant vers plus d'autonomie.

- Pour les agents reconnus inaptes à leur fonction, une **cellule de reclassement** propose aux collectivités d'aider les agents dans leur reconversion professionnelle. Depuis 2013, ce dispositif qui dure 9 mois, a pour objectif d'accompagner individuellement l'agent en situation de handicap dans son reclassement en identifiant un nouveau cadre de travail adapté à ses capacités ou en élaborant un nouveau projet avec l'accord de l'employeur, l'agent et le médecin de prévention. L'accompagnement démarre par un bilan de compétences afin de dégager de nouveaux projets professionnels. L'agent est aidé à vérifier si son projet est compatible avec le marché de l'emploi et son état de santé en l'incitant à réaliser des stages d'immersion. En parallèle, un plan de formation est établi et présenté à la collectivité. Certaines actions peuvent être prises en charge par le FIPHFP.

- D'autre part, le décret du 5 mars 2019 a institué une **période de préparation au reclassement** (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à toutes les fonctions de leur cadre d'emplois qui se voient alors proposer d'intégrer cette position avec maintien de leur rémunération. D'une durée maximale de 1 an, elle permet de construire un dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle des agents se trouvant dans cette situation. Ce nouveau droit vise à associer le plus en amont possible l'agent





dans son projet de reclassement et de le rendre acteur de sa reconversion. Le rôle du CDG est d'accompagner la collectivité et l'agent dans cette mise en oeuvre. Ainsi, de nouveaux outils d'accompagnement ont été créés par le service pour guider les parties pendant cette période (fiches ressources, contacts, modèle de compte-rendu…).

Les dossiers « cellule » et « PPR » font l'objet d'une réunion interservices 1 fois par mois avec les services Statut-Rémunération-Retraites, Conditions de travail, Conseil et Développement et Mobilité-Emploi-Compétences.

- Pour les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (**FMPE**), le service accompagne les agents à l'issue de leur année de surnombre. Dans le cadre d'un projet personnalisé, plusieurs leviers, tels que la formation, les missions, sont proposés à l'agent afin de lui permettre de retrouver un poste en collectivité.

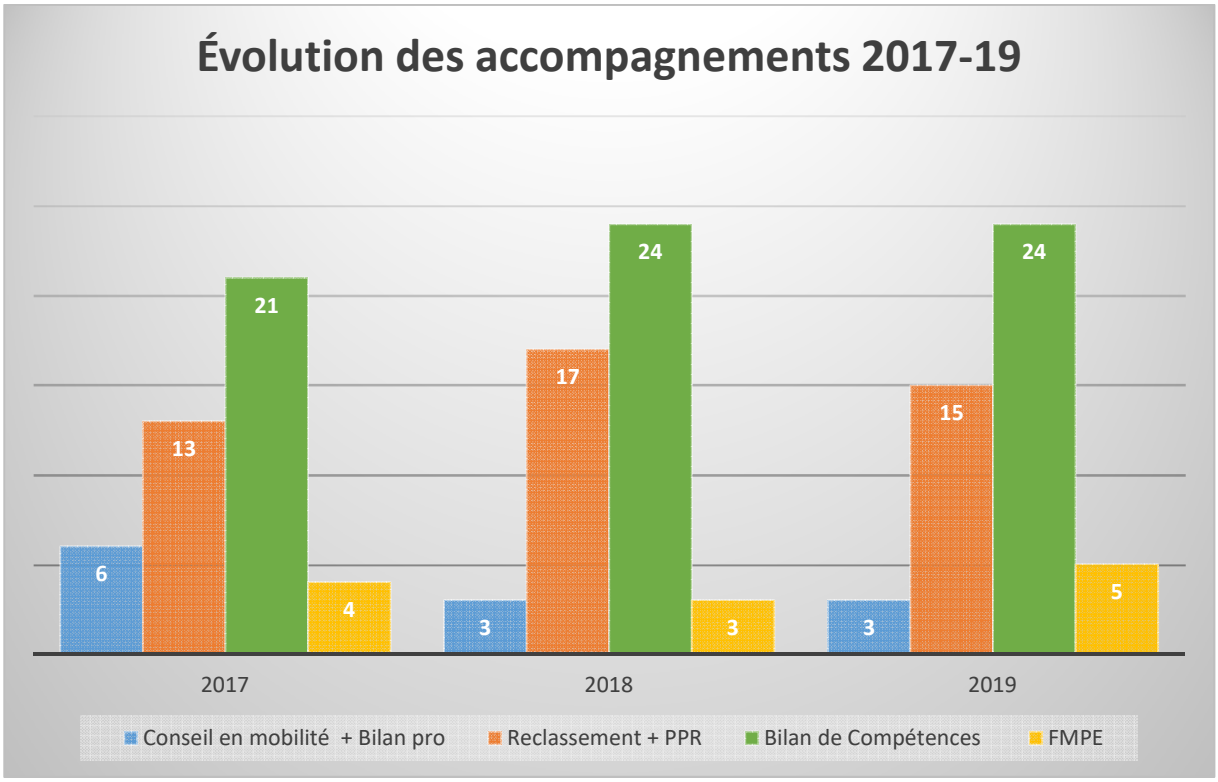
  Depuis la loi du 6 août 2019, dans les trois mois suivant le début de la prise en charge, le fonctionnaire et le centre de gestion ont l'obligation d'élaborer conjointement un projet personnalisé de retour à l'emploi (PPRE). Ce projet fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre afin de favoriser son reclassement et à formaliser les modalités de suivi par le centre de gestion. De plus le dispositif de dégressivité de la rémunération du FMPE depuis la loi du 20 avril 2016, a été renforcé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ainsi depuis le 8 août 2019, la rémunération est versée à hauteur de 100 % la première année de prise en charge, puis est ensuite réduite de 10 % chaque année.

  En parallèle, un travail avec les CDG de Bretagne a commencé pour le renouvellement de la convention, la réalisation d'un guide FMPE commun ainsi que la mise en place de procédures d'accompagnement régional, avec des outils communs.

Les accompagnements parcours professionnels de 2019

Les sollicitations des collectivités sur les accompagnements des parcours professionnels se maintiennent sur l'année 2019.

Cette année encore, la moitié des demandes de bilans de compétences faisaient suite à un risque d'inaptitude physique ou psychique des agents. Les collectivités anticipent donc des situations afin de permettre à l'agent de réfléchir en amont à une reconversion professionnelle, c'est le cas de la Région qui a sollicité le CDG 35 pour quatre de ses agents.



Cette année, 27 agents (dont 10 entrés en 2018) ont bénéficié d'un accompagnement dans le cadre du conseil en mobilité ou du bilan professionnel ou du bilan de compétences.

CONSEIL EN MOBILITÉ Suivis individuels	
Collectivité	**Poste**
Structure intercommunale	Technicienne support
BILAN PROFESSIONNEL Suivis individuels	
Région	Technicienne projeteuse des voies navigables
Communes + 3 500 habitants	ATSEM
BILAN DE COMPÉTENCES Suivis individuels	
Collectivité	**Poste**
Communes + 3 500 habitants	DGS
	Agent des espaces verts
	ATSEM
Commune - 3 500 habitants	Responsable service périscolaire
	Animateur
	Agent d'animation
CCAS/CIAS	2 Agents social
	Directrice d'EHPAD
	4 aides-soignantes
Structure intercommunale	DRH
	Animatrice bassin versant
	Responsable pôle moyens
	Animatrice
	Educatrice sportif
	Agent d'accueil urbanisme
SDIS	Sapeur-pompier
Région	Agent d'entretien
	2 Gestionnaires administratif
	Encadrante service général

12 agents en inaptitude à leur fonction *(dont 7 entrés en 2018)* ont été accompagnés dans le cadre de la cellule de reclassement.

3 agents ont intégrés le nouveau dispositif de la PPR en 2019.

CELLULE DE RECLASSEMENT Suivis individuels	
Collectivité	**Poste**
CCAS ou CIAS	2 auxiliaires de vie
	2 auxiliaires de soins
	2 aides à domicile
Communes	Agent d'entretien
	ATSEM
	Agent des espaces verts
	Agent d'accueil
	Agent de restauration
OPHLM	Agent de proximité

PPR Suivis individuels	
Collectivité	**Poste**
CCAS	Auxiliaire de vie sociale
Communes	Responsable équipe propreté
	ATSEM

Par ailleurs, la prise en charge et le suivi des fonctionnaires momentanément privés d'emploi sont assurés par le service Mobilité - Emploi - Compétences. Conformément aux dispositions de la Loi du 26 janvier 1984, le Centre de Gestion assure la prise en charge, dans les conditions prévues aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires momentanément privés d'emplois de catégories A, B et C de son ressort géographique et s'occupe, à ce titre, de leur gestion administrative et également de l'accompagnement au retour à l'emploi.

La procédure de prise en charge du fonctionnaire territorial intervient dès lors que l'agent n'a pu être reclassé dans sa collectivité ou son établissement dans un emploi correspondant à son grade. Au terme de la période de surnombre d'une durée maximale d'un an, en l'absence d'emploi vacant correspondant au grade de l'agent, celui-ci est placé sous l'autorité du président du CDG.

En 2019, le Centre de gestion a assuré le suivi de 4 agents de catégorie A et 1 agent de catégorie C dans le cadre de cette procédure. Ces agents ont été mis à dispositions de collectivités pour des missions. Deux agents ont été recrutés courant 2019 dans les collectivités où ils effectuaient leur mission.

FMPE Suivis individuels	
Collectivité	**Poste**
Communes	3 DGS
	DGA
	Agent d'accueil et d'entretien

Service Mobilité - Emploi - Compétences

« Les données essentielles »

Le marché de l'emploi

- **Marché de l'emploi très dynamique en Ille-et-Vilaine** : hausse de 12, 05 % des offres d'emploi sur postes permanents, après une hausse de 19 % entre 2017 et 2018, soit + 38 % en 2 ans (1 333 offres en 2017 et 1 841 en 2019) ;
- **Recrutements en augmentation significative (+ 17,9 %)** sur la filière technique en catégorie C ;
- **Mobilité plus prononcée en 2019** liée aux départs en retraite, puis aux mobilités internes et aux mutations vers d'autres collectivités

L'observatoire de l'emploi

- **Travaux réalisés ou engagés par l'observatoire régional** : participation aux publications nationales (bilan de l'emploi), régionales (4 panoramas de l'emploi territorial breton, 2 synthèses des bilans sociaux), une étude sur les secrétaires de mairie, une sur la structuration des services RH, des reportages RH sur les pratiques innovantes…
- **FEEP** du 19 mars 2019 au couvent des Jacobins : budget de 194 000 €, 1 500 participants, 40 stands employeurs, 8 tables rondes, 2 conférences, 1 job dating, remise du 3è trophée breton de la restauration territoriale, présence d'Olivier Dussopt ;
- « **Parlons Emploi Local** » : organisation de 6 rencontres avec les partenaires de l'emploi et les collectivités (soit 13 en deux ans)

La mise à disposition de compétences territoriales

- **Remplacement - Renfort**
  - **Activité en baisse : 282 986 heures** facturées (- 6 % par rapport à 2018). Cette activité n'avait pas connu de baisse depuis 2014
  - **277 collectivités** utilisatrices des missions temporaires en 2019 dont **78 % de communes**
  - Accentuation de la **pénurie de candidats** sur plusieurs métiers
  - Viviers d'agents itinérants : **baisse des effectifs moyens avec** *210 agents en moyenne par mois, 166 ETP annuels*
  - Des rencontres régulières pour fidéliser les agents : 77 entretiens professionnels, 6 rencontres collectives

- **25 personnes en situation de handicap** employées, dont 15 recrutés en 2019 *(9 ont suivi les dispositifs Licence Professionnelle, Prémicol et Ameep)* – 8 personnes ont été recrutées en collectivité
- **Poursuite du rôle de tremplin des missions temporaires : 185 recrutements** sur l'année et **89 départs** en collectivités dont 57 % sur postes permanents *(13 ont validé un concours)*

- **Portage de contrat :**
  - **Baisse des sollicitations : 71 agents** (contre 92 en 2018) gérés
  - **31 collectivités** ont fait appel à ce service
- **Conseils en recrutement aux collectivités :**
  - **39 interventions**, dont 11 pour des postes de secrétaires de mairie, avec un relatif équilibre entre les catégories ;
  - **Hausse de 56 % par rapport à 2018,** avec des procédures plus longues et une carence de candidats

Le développement de la pépinière des candidats

- **Information sur les métiers de la FPT**
  - Plus de **82 interventions** lors de salons, forums de l'emploi et réunions auprès des partenaires de l'emploi et de la formation ;
  - **Participation à de nombreuses actions de promotion ciblée (job dating, portes ouverts, ateliers, café conseils)** tournée vers les métiers de la restauration et techniques visant à rapprocher les circuits de formation et ceux du recrutement ;
  - Poursuite des réunions d'information mensuelles **« Jeudis de l'emploi »** : **429 participants** en 2019 ;
  - Près de 1800 personnes informées sur les métiers et l'accès à la FPT, dont 109 personnes en situation de handicap.
- **Actions pour optimiser les viviers de candidatures**
  - création d'une page CDG Emploi sur le réseau Linkedin
  - 625 abonnés
  - 2082 vues
  - Sponsorisation d'annonces indeed
- **Préparations et formations des candidats**
  - **Licence professionnelle MAT et TECH :** 21 étudiants
  - **Préparation aux missions des collectivités avec alternance :** 37 stagiaires (19 secrétaires de mairie, 16 ASP, 2 gestionnaires RH)
  - **Renouvellement des dispositifs sans alternance** : 11 stagiaires RH
  - Remise de diplôme à 75 stagiaires ayant suivi la formation « Chargé de maintenance des espaces recevant du public »
  - **«Chargé de maintenance des espaces recevant du public»** : 13 stagiaires en 2019, 73 depuis 5 ans.

- **Ouverture de Prémicol aux agents des collectivités** dans le cadre de reconversion ou de prise de poste (6 collectivités concernées)

- **Partenariat et implication des collectivités**
  - **Soutien de collectivités indispensable :** près de 94 collectivités investies dans la formation préalable à l'emploi ;
  - Poursuite des partenariats en 2019 avec les partenaires de l'emploi et la Région.

- **Accompagnement mobilité - reclassement**
  - **27 agents** suivis dans le cadre d'un conseil en mobilité, d'un bilan de compétences,
  - Cellule de reclassement : 12 accompagnements
  - PPR : 3
  - FMPE : 3 agents suivis en 2018 *(3 agents de catégorie A) et placés sur des missions temporaires.*

CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

Les missions du service

Le service Conseil et Développement accompagne les collectivités à travers quatre activités :

- **L'activité « Conseil en organisation et GRH »**
  - ✓ Etudes et diagnostics d'organisation
  - ✓ Accompagnement des reconfigurations territoriales
  - ✓ Etudes GPEEC
  - ✓ Aide au pilotage RH
  - ✓ Aide au pilotage et au contrôle de gestion
- **L'activité « Coaching et accompagnement managérial »**
  - ✓ Coaching
  - ✓ Accompagnement managérial individuel ou collectif
- **L'activité « Qualité de vie au travail »**
  - ✓ Médiation – Conciliation
  - ✓ Accompagnement collectif des situations de conflit
  - ✓ Prévention des RPS – Amélioration de la Qualité de vie au travail
  - ✓ Dispositif d'aide aux agents en difficulté (DAAD)
- **L'activité « Administration numérique »**
  - ✓ Modernisation des administrations - Diagnostics et conseil
  - ✓ Délégué à la protection des données mutualisé

La mission de coaching est une nouvelle mission mise en place en 2019.

L'activité « Coaching et accompagnement managérial » est créée en 2019, visant le développement de ce domaine du conseil aux collectivités.

Des intervenants pluridisciplinaires

Les champs d'intervention variés du service nécessitent les expertises spécialisées de différents métiers :

- Psychologues du travail,
- Assistante sociale du travail,
- Consultants en organisation,
- Coach,
- Chargés de mission protection des données.



Ces spécialistes sont mobilisés de manière transversale afin d'intervenir conjointement sur des missions demandant des expertises pluridisciplinaires. Ainsi, selon les besoins des collectivités, des équipes d'intervention sont constituées ad hoc en faisant appel aux ressources des différentes activités du service.

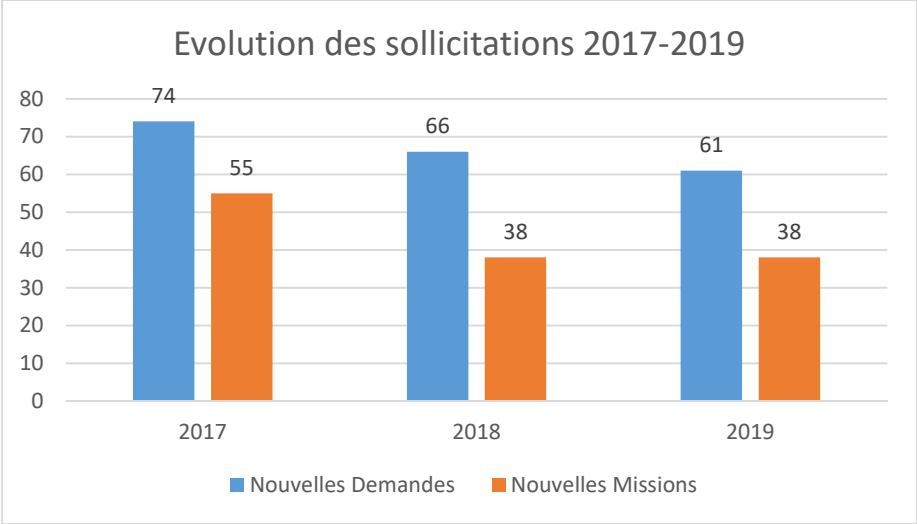
I. LES MISSIONS DE CONSEIL

Volume global d'activité

Le niveau de sollicitation des collectivités se stabilise après plusieurs années de forte croissance. En 2019, 61 demandes donnent lieu à l'engagement de 38 missions, toutes activités confondues.

Sur ces 61 sollicitations :

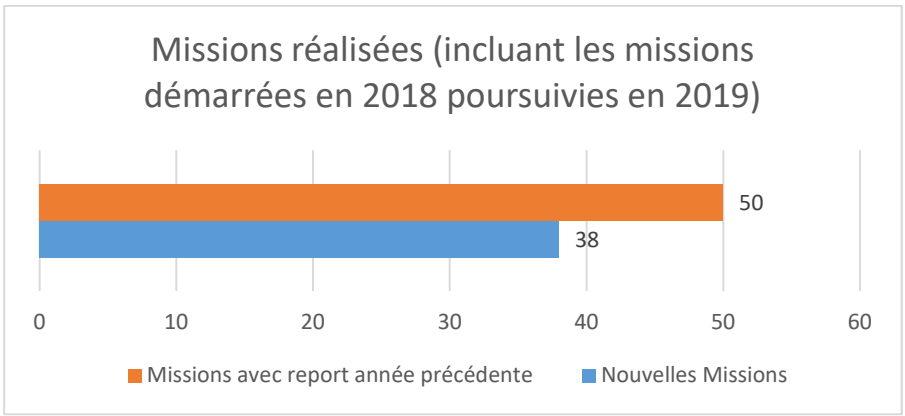
- 45 donnent lieu à une intervention du service (dont 7 en 2020)
- 4 sont traitées directement lors d'un rendez-vous
- 12 sont traitées par des réponses directes lors d'un échange téléphonique ou par mail



Le volume de sollicitations diminue légèrement entre 2018 et 2019, ce qui traduit deux phénomènes :

- D'une part la période de fin de mandat, peu propice à des réorganisations de service ou au déclenchement d'études RH
- D'autre part, la nature des demandes atteste d'une évolution dans les attentes des collectivités : les demandes concernent moins des questions ponctuelles et factuelles (demandes de conseils sur des profils de poste, questions génériques sur l'organisation des services…), pouvant relever d'une réponse immédiate téléphonique. En revanche, les demandes sont directement orientées vers des accompagnements dans le domaine RH et numérique. Cette tendance semble démontrer un développement des compétences internes au sein des collectivités en matière de gestion des ressources humaines.

Enfin, le volume d'activité reste soutenu : si 38 nouvelles missions sont déclenchées, ce sont 50 missions qui sont menées, en incluant 12 missions en cours fin 2018 qui se poursuivent en 2019.



Domaines d'intervention

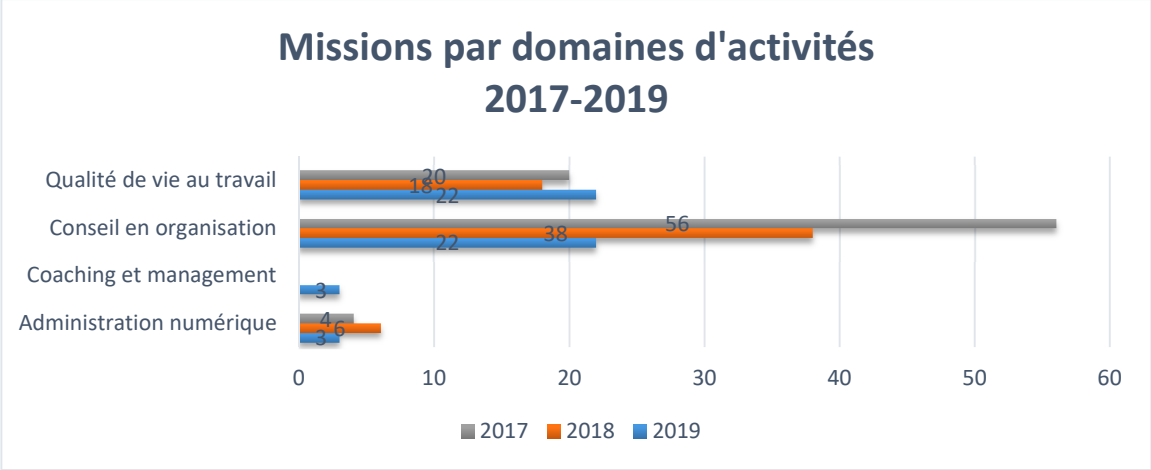


Les deux domaines d'intervention représentant le plus grand nombre de sollicitations sont **le conseil en organisation** et **la qualité de vie au travail**.

Le nombre d'interventions reste stable depuis plusieurs années pour l'activité « Qualité de vie au travail ». En revanche, le conseil en organisation représentait une part plus importante des missions les années précédentes : 56 missions en 2017, 38 en 2018, 22 en 2019.

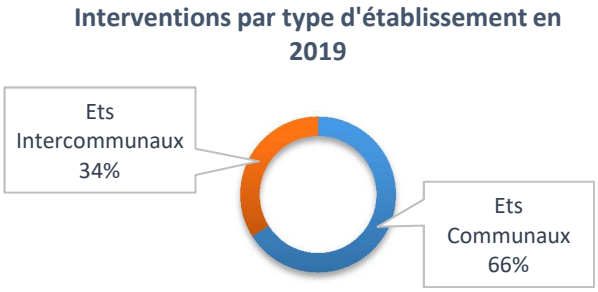
Plusieurs facteurs éclairent cette évolution :

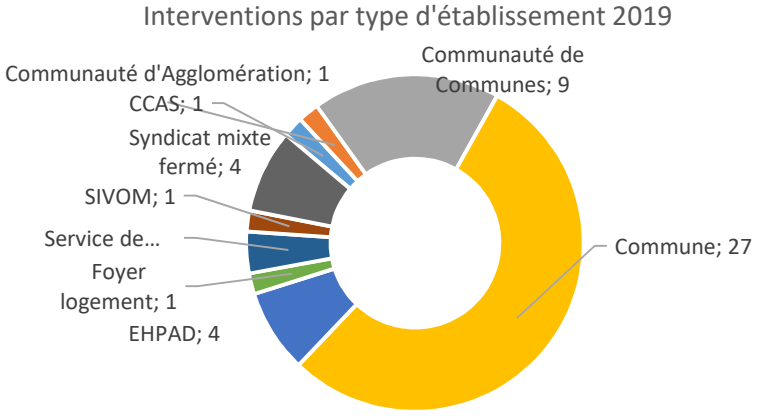
- A l'approche de la **fin du mandat**, la période est moins propice au démarrage de missions de réorgansations de service ou de procédures RH
- Le service étant mobilisé sur des missions plus importantes en termes de charge, les consultants doivent se concentrter sur un nombre plus limité de missions
- De nouvelles formes d'accompagnement sont développées, favorisant les **temps collectifs en atelier.** Ces **nouveaux formats** conviennent bien aux collectivités, mais limitent la disponibilité de l'équipe pour les interventions en mission.



Répartition des missions selon le type de collectivité

Les communes représentent le demandeur majeur pour le service avec 74 % des demandes. La part des sollicitations concernant des intercommunalités est de 26 %.

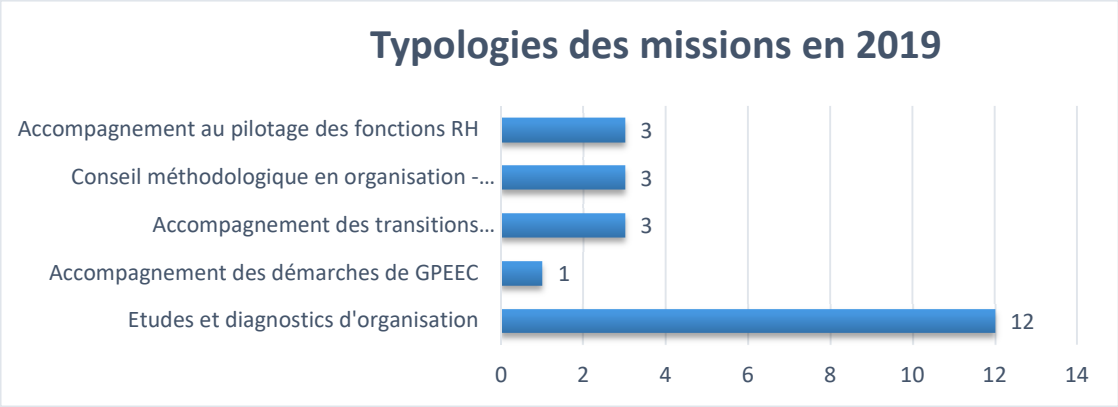




II. L'ACTIVITE « CONSEIL EN ORGANISATION ET GRH »

L'équipe est composée d'une coordinnatrice d'activité, de 3 consultant(e)s en organisation et d'une conseillère en organisation et ressources humaines.

1. *Les accompagnements menés en 2019*



Etudes et diagnostic d'organisation

En 2019, les missions d'études et diagnostic d'organisation représentent la moitié des interventions. Elles sont variées tant sur le secteur d'intervention (direction, vie associative, services techniques, enseignement culturel, chantier d'insertion) que sur la typologie des collectivités (commune de 2000 à 18 000 habitants et intercommunalités (syndicats, communautés de communes, …)).

Accompagnement au pilotage des fonctions ressources humaines

Les collectivités ont fait appel au service pour se structurer, anticiper et accompagner les changements, notamment en matière de climat social, de maîtrise des processus RH, et de mise en conformité avec les dispositions légales et réglementaires. Ainsi, les missions concernent la mise en place de règlements intérieurs ou encore la remise à plat du temps de travail dans différents domaines métiers, allant de la petite enfance à l'enseignement artistique.

La demande est stable par rapport à l'année 2018. Ces études ont par ailleurs permis de développer les compétences statutaires des consultants en organisation, notamment concernant le temps de travail.

Le conseil méthodologique en organisation

Le conseil méthodologique permet aux collectivités de solliciter le service pour un conseil ponctuel et non facturé, à hauteur d'une demi-journée. Il peut s'agir d'un conseil à l'élaboration de fiches de postes, une étude fonctionnelle des locaux, des conseils en matière de système d'information. Depuis 2 ans, la demande décroit.

Accompagnement des transitions organisationnelles

Les évolutions territoriales ont des effets notables sur les ressources humaines : transfert de personnel, refonte des organigrammes, harmonisation des réglementations RH et des régimes indemnitaires, construction d'une culture commune... Après de fortes sollicitations lors des fusions d'EPCI, puis à l'occasion des communes nouvelles en 2017, le nombre d'accompagnement a diminué. Toutefois, certaines reconfigurations (dans le domaine de l'eau par exemple) amènent ces structures à nous sollicier de manière régulière.

➧ Accompagnement des démarches de GPEEC :

Une collectivité a souhaité faire appel à l'expertise du CDG35 pour les accompagner dans une gestion stratégique des départs en retraite, faciliter la mise en œuvre d'une politique de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, un outillage de la fonction RH pour une prise de décision politique éclairée.

2. Le développement de nouvelles formes d'intervention

De nouvelles formes d'accompagnement innovantes se sont mises en place auprès des collectivités :

- **Les démarches appréciatives** sont proposées comme une nouvelle forme d'accompagnement au changement. Il s'agit d'un accompagnement collectif, structuré et participatif, basé sur la psychologie positive. Cette démarche s'appuie sur les forces et les réussites, individuelles et collectives, afin de construire un futur souhaitable.
- **Le design de service** est une démarche de conception abordant la forme des services du point de vue des utilisateurs. Il s'agit d'une nouvelle façon de travailler sur un projet, avec des méthodes d'animation et des techniques d'innovation impliquant l'utilisateur dans des processus participatifs créatifs (pro typage de produit, test …). Cette démarche a pour objectif de mettre le « client » ou les administrés au cœur de la réflexion, afin de lui proposer des solutions et des services répondant au mieux à ses attentes.
- Des consultants se sont formés aux enjeux du numérique et des systèmes d'information afin de répondre aux demandes liées à l'accompagnement de **schémas directeurs des systèmes d'information**. Le service a ainsi été en mesure d'accompagner des projets d'évolution des outils numériques, impactant l'organisation des services via de nouveaux modes de fonctionnement.

III. L'ACTIVITE « COACHING ET ACCOMPAGNEMENT MANAGERIAL »

L'équipe est composée d'une consultante-coach et de consultant(e)s et psychologues mobilisés ponctuellement selon les missions.

1. Accompagnement managérial

L'activité d'accompagnement managérial s'est formalisée de manière plus concrète en 2020 en s'appuyant sur les Ateliers du management proposés à l'ensemble des collectivités du département en groupes inter-collectivités (cf. IV. Missions et projets, 1. Organisation d'événements).

Ainsi, l'activité s'est développée sous 3 facettes :

➧ Le déploiement d'ateliers du management en intra

2 EPCI ont souhaité inscrire bon nombre de leurs cadres intermédiaires, de proximité lors des ateliers du management. Il leur a été proposé de les réaliser au sein même de leur collectivité, avec pour avantage de partager le plus largement possible les pratiques et apports issus des ateliers et de faciliter l'échange en interne. Dans les 2 cas, cela s'est également inscrit dans une dynamique plus globale de réorganisation ou de développement de nouvelles pratiques de collaboration et de communication.

➧ La création d'ateliers de Co-construction pour les DGS

En réponse à la demande de certains DGS, de pouvoir partager leurs pratiques, leurs points de questionnement, et de bénéficier des retours d'expériences de leurs pairs, un groupe de co-construction composé de 5 DGS a été constitué. Il a pour objectif de partager ses bonnes pratiques et de co-construire des réponses adaptées aux situations rencontrées, sur 4 sessions de 3h.

➧ La poursuite des missions d'accompagnement des directions

Que cela fasse suite à une réorganisation ou au constat d'un besoin d'améliorer son fonctionnement, le service accompagne les managers des collectivités dans l'identification et l'atteinte de leurs objectifs : plus de transversalité, mode projet, développement de bonnes pratiques de délégation, meilleure compréhension des positionnements de chacun, des relations élus/responsables de service, communication interne, cohésion, etc… Cette année, une collectivité a sollicité un accompagnement de son équipe de direction à l'appropriation d'un nouvel organigramme, faisant suite à une réorganisation de ses services.

2. *Coaching*

Dans la continuité du développement des missions d'accompagnement des parcours professionnels des agents proposées actuellement (bilan de compétence, bilan pro, ...), le CDG 35 étoffe son offre RH en proposant à partir de septembre 2019 le coaching professionnel comme modalité d'accompagnement individuel ou collectif.

Le coaching individuel ou collectif est un accompagnement permettant à une personne ou à une équipe de découvrir, de mobiliser ou d'acquérir des ressources pour résoudre une problématique et/ou mener à bien un projet en produisant ses propres solutions.

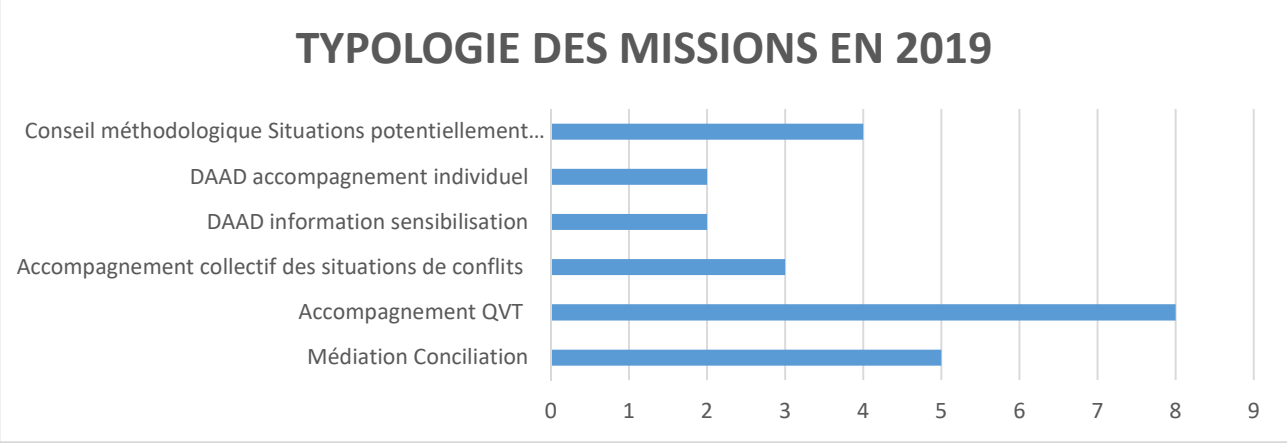
Plusieurs situations peuvent amener une personne à solliciter un coaching : le développement de son efficacité et de sa performance (atteinte d'objectifs professionnels), la recherche d'une posture professionnelle plus adaptée, une prise de poste, une reconversion professionnelle, une reprise de travail après un arrêt de longue durée....

Chaque accompagnement se déroule sur 5 à 8 séances (durée de 4 à 6 mois).

IV. L'ACTIVITE « QUALITE DE VIE AU TRAVAIL »

L'équipe se compose de 2 psychologues et d'une assistante sociale du travail.

1. *Interventions en Qualité de vie au travail (QVT)*



Les interventions de l'activité « qualité de vie au travail » peuvent concerner des demandes d'interventions collectives en cas de tensions dans des équipes, des démarches permettant d'identifier des facteurs de « RPS » ou des mesures visant une amélioration de la qualité des relations de travail.

➧ Gestion des conflits, médiation

En 2019, 3 médiations et 3 accompagnements de collectifs en situation de tension ont été menés, notamment pour répondre à une situation complexe ou conflictuelle dans la collectivité.

➧ Accompagnement QVT

Sur l'année 2019, 8 interventions concernant des projets d'amélioration de la qualité de vie au travail ont été menées. Ces interventions ont été réalisées sous la forme d'un conseil simple (conseil méthodologique), sans facturation. Cette approche a permis aux collectivités demandeuses de trouver des solutions qu'elles sont en capacité de mettre en œuvre par elles-mêmes, de manière autonome.

Dans d'autres cas, des propositions ont été déclinées, notamment au vu du calendrier pré-électoral qui a pu freiner des collectivités à s'engager dans l'accompagnement.

Enfin 4 interventions ont porté sur des accompagnements de collectivités occasionés par des situations critiques dans le milieu professionnel (décès d'un agent par exemple).

➧ Déclinaisons du Dispositif d'aide aux agents en difficulté

La prise en charge d'agents en difficulté se décline dans certains cas en actions de conseil aux collectivités en tant qu'employeur :

- 2 temps d'information et sensibilisation, proposés par des collectivités à leurs agents ou en CHSCT
- 2 structures non affiliées, accédant à la mission à travers une convention de partenariat

2. *Dispositif d'Aide aux Agents en Difficultés*

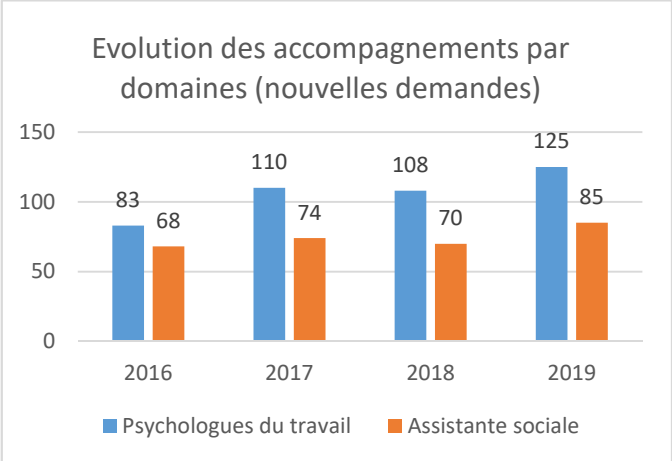
Un accompagnement individuel est proposé grace au dispositif DAAD qui accompagne les agents dans le cadre de difficultés professionnelles portant sur les relations, la communication, l'environnement professionnel ou le contenu du travail, l'organisation, les perspectives professionnelles. En 2019, une deuxième psychologue a pu intégrer l'activité DAAD pour une partie de son temps.

➧ Volume des sollicitations

Le nombre de sollicitations en 2019 est de **210 nouvelles demandes**, avec un accroissement constant depuis la création du dispositif :

Certains accompagnements peuvent être suspendus pendant de longues périodes mais être réactivés à la demande des agents.

En revanche, certains suivis perdurent sur plusieurs années et ne sont pas comptabilisés comme de nouvelles sollicitations. Ainsi à titre indicatif, 442 agents sont accompagnés dans l'année (dossiers actifs).



➧ La population des personnes sollicitant ce dispositif

44% des agents (92 personnes) sont en **arrêt de travail** au moins pendant le début de l'accompagnement. Pres de 25% (51 personnes) sont en position d'encadrement, dont 1/5 en encadrement supérieur. Ce taux élevé d'encadrants a amené à orienter l'organisation des « Ateliers du Management » vers la thématique de la **prévention de l'épuisement des encadrants.**

➧ L'objet des sollicitations

Pour l'assistante sociale, dans la plupart des cas, une information sur les droits (invalidité, maladie, mobilité, formation…) est nécessaire. Le travail en transversalité avec les différents services du CDG est donc indispensable. 28% des personnes ayant sollicité un accompagnement en 2019 (59) sont en **risque de situation d'inaptitude**, voir sont déjà reconnues inaptes pour leur travail.

Les sollicitations liées aux problèmes de santé sont nombreuses, constat que l'action du dispositif concerne du curatif et non une action préventive.

➧ Les relations avec les collectivités dans le cadre du DAAD

Le dispositif a pour particularité le cadre de confidentialité et le secret professionnel imposés par les codes de déontologie de l'assistante sociale et de la psychologue du travail. La majorité des agents demandent la confidentialité de leur démarche vis-à-vis de leur employeur aussi bien pour l'assistante sociale que les psychologues du travail.

Néanmoins, un accompagnement à la reprise du travail après un arrêt long peut amener les intervenants spécialisés à rencontrer et échanger avec la collectivité employeuse. En 2019, cinq rencontres tripartites ont été organisées dans le but de faciliter les reprises après des arrêts longs.
A l'occasion des échanges, cette possibilité continue à être diffusée auprès des collectivités et agents.

Par ailleurs, des échanges tripartites avec les collectivités et les agents peuvent se réaliser, avec accord des agents concernés, pour alerter sur des situations, favoriser le dialogue et explorer des pistes de solution pour des situations difficiles ou conflictuelles.

V. L'ACTIVITE « ADMINISTRATION NUMERIQUE »

L'équipe se compose d'un responsable d'activité et de 3 chargé(e)s de missions.

1. *Interventions en Administration numérique*

En 2019 l'activité administration numérique a été mobilisée sur 3 missions majeures, qui ont nécessité la mise à disposition partielle de plusieurs consultantes en organisation :

- Mission de diagnostic du SI d'une ville de 10 000 habitants, afin d'améliorer son fonctionnement et sa performance et de définir un schéma directeur (SDSI). Intervention menée conjointement avec un prestataire spécialiste en infrastructure informatique référencé par le service.
- Mission d'état des lieux du système d'information d'une commune de 2 500 habitants, recommandations d'évolution en cohérence avec une stratégie à définir.
- Accompagnement d'une communauté de communes dans l'organisation d'une fonction informatique mutualisée entre la Communauté et trois communes

Par ailleurs, l'activité fournit des conseils réguliers sur sollicitation directe (mise en place de portail famille, GED, logiciel courrier…). Pour cela, un important travail de benchmark de prestataires potentiels et d'éditeurs de logiciels (plus d'une dizaine d'éditeurs rencontrés) est régulièrement mené.

2. Mise en conformité au Règlement Général à la Protection des Données (RGPD)

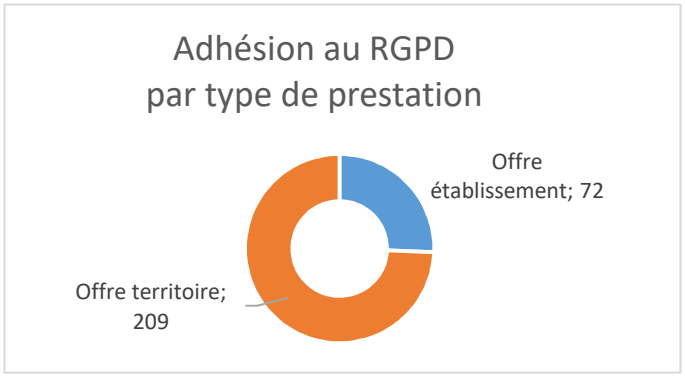


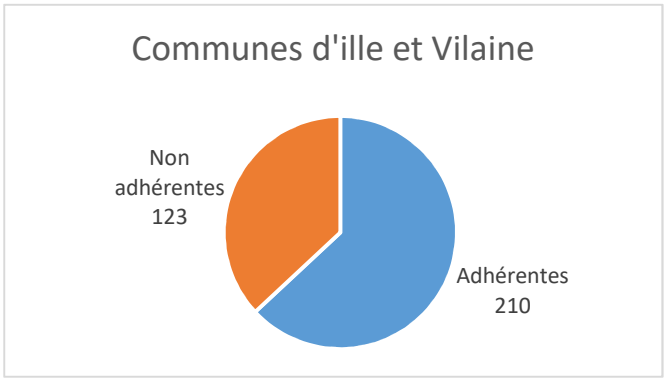
L'année 2019 a vu la confirmation du succès de la mission de « DPD mutualisé » pour accompagner les collectivités dans leur mise en conformité au RGPD.

L'équipe est constituée de 3 chargés de mission qui ont été formés spécifiquement pour intervenir sur cette thématique.

Ces derniers accompagnent les collectivités, animent des réunions d'information, de sensibilisation et conseillent les agents dans la réalisation des inventaires et des registres.

194 conventions étaient signées fin 2019. Sur les 18 intercommunalités du département, 13 ont conventionné avec le CDG *(dont 7 portant une démarche par territoire)*. Toutes dispositions financières confondues, 218 communes et 51 établissements (CIAS/CCAS/Syndicat) sont accompagnés.





Une solution numérique (My DPO) a été déployée en 2019 pour outiller les délégués à la protection des données mutualisés et les collectivités accompagnées. Les agents des collectivités ayant conventionné avec le CDG ont commencé à être formés à l'utilisation de ce nouvel outil. La solution est intuitive et accessible au plus grand nombre en mode web.

Enfin, pour développer son niveau d'expertise et bénéficier de retours d'expérience, le service s'est investi dans plusieurs partenariats :

- Adhésion à l'association AFCDP (Association Française des Correspondants à la protection des Données à caractère Personnel) ;
- Participation aux temps d'information organisés par la CNIL ;
- Participation aux commissions « Protection des Données » de l'ANDCDG *(Association Nationale des Directeurs des CDG)* ;
- Travail en réseau avec les DPD des CDG Bretons (partage d'outils méthodologiques et développement d'expertises) ;
- Validation pour certains du Certificat de spécialisation « Délégué à la protection des données » du CNAM.

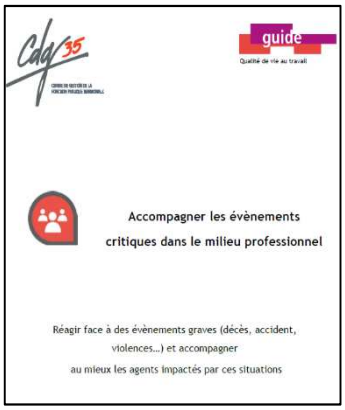
VI. MISSIONS ET PROJETS CONFIES AU SERVICE

Le service organise différents temps collectifs, ateliers, rencontres thématiques, et contribue à différents réseaux professionnels. Par ailleurs, il est sollicité par la direction du CDG 35 pour conduire ou contribuer à certains projets et missions, à destination de l'interne ou des collectivités.

1. *Organisation d'évènements*

➧ Réunions d'informations RH sur les situations potentionellement traumatisantes

Le service Conseil et Développement a coordonné l'organisation de 5 réunions entre mars et avril autour de la thématique de l'accompagnement des agents face à des évènements graves (décès, accident, violences…) intervenant dans le milieu professionnel. Près de **75** ont participé à ces réunions.



Ces temps d'information et d'échanges ont permis de présenter un guide pratique pour conseiller les acteurs des collectivités, notamment les chargés de personnel, les agents impactés par une situation potentiellement traumatisante et de répondre aux questions sur les mesures qui peuvent être mises en place. Les réunions ont été animées par l'assistante sociale du travail ainsi que les psychologues du travail.

2 presentations internes ont également été proposées aux collègues. D'autres réunions internes et externes pourront etre envisagées.

➧ Ateliers du management

Le service Conseil et Développement a coordonné l'organisation de 2 sessions (Avril/Juillet et Septembre/Décembre) autour de la thématique du développement de la posture managériale et de la prévention de l'épuisement. Ce sont au total 166 personnes, représentant 105 collectivités qui ont participé à une des deux sessions.

Cette rencontre a été l'occasion de transmettre un ensemble de méthodes et d'outils pratiques autour de quatre thématiques : Définir ses priorités et investir son énergie, interroger son rapport au travail, ses ressources et son temps, agir sur sa communication et appréhender les situations complexes ainsi qu'innover dans ses pratiques managériales.



➧ Rencontre sur le télétravail



Le service Conseil et Développement a coordonné l'organisation le 5 novembre 2019 autour de la thématique de la mise en place du télétravail dans les collectivités. Près de **80 personnes** ont participé à l'évènement.

Cette rencontre a été l'occasion de répondre aux interrogations des collectivités sur la thématique et de rencontrer des collectivités pionnières qui ont partagé leurs expériences

◗ Ateliers de l'intelligence collective



Le service Conseil et Développement a coordonné l'organisation de 2 ateliers en novembre et décembre autour des thématiques de l'intelligence collective par des méthodes innovantes et participatives.

Ces ateliers sont l'occasion de présenter des méthodes et outils pratiques qui s'appuient sur l'intelligence collective pour résoudre des problèmes et imaginer de nouvelles solutions. Cette approche permet de motiver les équipes en permettant l'expression et la participation active aux projets de la structure, tout en développant la performance et la qualité du service public.

Près de **20 personnes** ont participé à ces ateliers en 2019 (120 inscriptions pour 2020).

2. *Développement de partenariats via les réseaux professionnels*

Le service contribue à différents réseaux inbter-CDG favorisant le partage de pratiques et la mobilisation commune sur certains évènements :

- **Réseau des consultants en organisation des CDG Bretons**
  - ✓ Rencontre du 15 mai 2019 à Vannes.
- **Réseau Grand Ouest des Consultants en Organisation des collectivités**
  - ✓ Rencontre en date des 10 et 11 octobre à Nantes
- **Réseau national des consultants en organisation des collectivités (CNFPT)**
  - ✓ 9èmes rencontres des conseillères et conseillers en organisation le 21 et 22 novembre 2019 sur le thème des « enjeux de la transformation numérique dans les collectivités territoriales et accompagnement au changement ».
- **Réseau ANCDG**
  - ✓ Rencontre du 18 Octobre, « Mise en place d'un benchmark : intérêt, limite et partage » et « Création et structuration d'un service de conseil en organisation »
- **Réseau des psychologues du travail**
  - ✓ Rencontre le 9 avril au CDG35 et le 9 octobre au au CDG56 à Vannes

3. *Accompagnement de projets internes et actions transversales*

◗ Attentifs au travail



Cette démarche d'amélioration des conditions de travail a mobilisé de manière transversale tous les services entre 2017 et 2019.

Concernant le service Conseil et Développement :

- Le service a participé aux 4 groupes de travail pour contribuer à la recherche de pistes d'actions.
- Dans la poursuite des actions de 2018, le groupe « leviers de la reconnaissance » a été animé par une psychologue du service.
- La responsable du service poursuit l'investigation des besoins en termes de supervision ou accompagnement pour les professionnels exposés à des situations émotionnellement complexes.

Initiation de l'élaboration conjointe du protocole de signalement

Des évènements dramatiques *(notamment des décès)* auxquels des collectivités ont été confrontées ont fait l'objet de sollicitations auprès du CDG. Afin de fluidifier les échanges internes et rendre une réponse plus complète aux collectivités, la mise en place de la « cellule de crise » s'avère être un outil pertinent.

Quatre situations ont été traitées en 2019 en activant cette « cellule de crise » à composition variable (médecins, DAAD, chefs de service). Un mail « groupe signalement » permet d'alerter rapidement les personnes concernées afin de pouvoir apporter une réponse adéquate à la collectivité.

Une présentation interne du protocole a été organisée avant l'été 2019 pour l'équipe de l'accueil. Des présentations pourront se poursuivre dans les services en 2020.

Participation à la cellule de reclassement et ateliers mobilité



L'assistante sociale et la psychologue du travail travaillent de façon régulière avec les agents intégrés dans la cellule de reclassement. Ainsi, leur participation aux réunions de la cellule de reclassement ajoute un nouveau regard psychosocial sur les situations vécues des agents et assure une pluridisciplinarité dans l'élaboration des plans d'accompagnement. Ces réunions ont lieu tous les mois *(12 en 2019).*

Par ailleurs, une psychologue co-anime des ateliers mobilité avec la conseillère en évolution professionnelle *(SMEC)*. En 2019, il y a eu 3 demi-journées « mobilité ».

Réunion de coordination DAAD-Médecins de prévention

Des réunions de coordination sont organisées tous les 2 mois afin d'échanger sur les dossiers individuels d'agents en lien avec le DAAD et les médecins de prévention. L'objectif de ces réunions est d'apporter un éclairage pluridisciplinaire sur la gestion des dossiers et de trouver des pistes d'accompagnement conjointes afin d'optimiser le suivi des agents.

Coordination du comité « Points chauds »

Afin de coordonner les modes de réponse aux collectivités rencontrant des difficultés autour de sujets complexes et pluridisciplinaires et d'échanger sur certaines situations, des réunions sont organisées *(6 en 2019)*, associant les quatre responsables de service en relation avec les collectivités et la direction. Le service coordonne ces réunions.

Participation au Comité éditorial

Le service participe mensuellement aux réunions du comité éditorial, notamment pour son action sur les champs de la communication institutionnelle du CDG via le magazine Actions Personnel et des évolutions des outils de publication web *(10 en 2019)*.

VII. LES PERSPECTIVES DES ACTIVITES

1. *Conseil en organisation et GRH*

Les perspectives pour cette activité découlent de plusieurs opportunités liées au contexte et visent à actionner différents leviers identifiés :

- **Le démarrage du nouveau mandat municipal et intercommunal, un contexte favorable à la mise en place de projets d'administration et projets de service**

  L'enjeu de ces projets est de permettre à l'administration de disposer d'une feuille de route opérationnelle afin de répondre au mieux aux orientations stratégiques définies par les élus. Il s'agit également de favoriser l'adhésion des agents à ce projet et d'associer étroitement les encadrants qui en seront les porteurs. Le service pourra accompagner ces projets, soit de manière collective en associant plusieurs collectivités dans un format atelier, soit en accompagnement au cas par cas.

- **L'accompagnement des collectivités dans la mise en place d'une solution numérique de GPEEC**

  Les organisations publiques locales, dans un contexte de structuration des fonctions RH et d'optimisation de leur action, se tournent vers des solutions numériques facilitant leurs procédures de gestion et de pilotage des Ressources Humaines. Aussi, le service Conseil et Développement a engagé une réflexion visant à proposer aux collectivités, de manière mutualisée, des outils adaptés afin de ne plus s'appuyer uniquement sur des outils bureautiques.

- **La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 et les lignes directrices de gestion**

  Le service se prépare à accompagner les collectivités dans leurs nouvelles obligations, en appui au service Statuts-Rémunération. Les nouveaux outils de GPEEC devraient permettre une meilleure visibilité sur le développement des compétences dans les collectivités et faciliter la définition d'une stratégie RH orientée compétences.

- **Des démarches et des outils innovants**

  Les services demandeurs souhaitent bénéficier d'outils d'animation et de facilitation innovants et participatifs pour soutenir leurs projets de transformation. Le service propose des démarches et outils d'accompagnement comme les démarches appréciatives, le design de service, la facilitation graphique, en réponse à cette attente mais aussi pour diffuser ces pratiques innovantes auprès des collectivités.

- **Le développement de la mission d'aide au pilotage et au contrôle de gestion**

  Les perspectives de ces accompagnements sont importantes à l'approche du prochain mandat en 2020. En effet, il est probable que de nouvelles équipes municipales souhaitent se doter d'outils de pilotage et de contrôle de gestion pour mieux maîtriser leur action et en mesurer les résultats.

- **Des évènements et rencontres thématiques :**

  - Les ateliers de l'intelligence collective qui ont débuté en 2019 se poursuivront autour de plusieurs thèmes comme l'utilisation d'outils collaboratifs, le pouvoir du visuel, ou encore l'intelligence émotionnelle
  - Une rencontre proposée aux élu-e-s et aux directeurs.trices sur le projet d'administration
  - Une rencontre sur les relations élu-e-s /services

2. Coaching et management

Les perspectives pour cette activité relèvent de prises de conscience et d'attentes diverses selon les acteurs concernés :

- **A l'approche des élections municipales de 2020,** la période est propice à une réflexion sur la fonction managériale et l'articulation entre les sphères élus et services. C'est une période propice à l'installation de nouvelles pratiques.

- **Une prise de conscience de l'importance de soutenir ses managers** : les collectivités reconnaissent de plus en plus la valeur ajoutée d'un management de qualité. Une équipe de cadres soutenue, formée et bien structurée, pourra plus facilement prévenir l'épuisement des agents (et notamment encadrants intermédiaires) en veillant aux bonnes conditions de travail des services. Par ailleurs, elle sera à même d'assurer l'atteinte des objectifs et la qualité du service rendu.

- Le souhait des managers de se développer pour être plus à l'aise dans leurs fonctions : de nombreux encadrants aimeraient évoluer dans leurs pratiques, sans toujours savoir comment procéder. Le coaching offre dans ce cas une opportunité de mieux se comprendre, d'identifier des solutions à expérimenter pour continuer à être acteur de son propre changement.



3. Qualité de vie au travail

- **Mesures préventives et action pluridisciplinaire**

L'activité, en lien avec les acteurs de la prévention et de l'accompagnement des parcours professionnels, engage diverses actions préventives qui pourraient éviter les situations de difficultés en agissant en amont :

- Temps d'information proposés aux collectivités pour faciliter les retours après arrêts
- Coaching de reprise
- Formation des membres de CHSCT
- Diagnostics de l'absentéisme
- Soutien au management
- Démarches « AQVT » (Amélioration de la Qualité de Vie au Travail)

Au vu des sollicitations dans le cadre du dispositif DAAD, en 2020 un projet concernant la **« prévention des inaptitudes »** sera initié afin d'identifier les besoins des collectivités et des agents et d'apporter des réponses pertinentes. Une stagiaire en psychologie du travail va intégrer le service pour participer à l'investigation de ce champ pluridiscipliaire.

Une reflexion est en cours pour mettre en place des ateliers d'échanges de pratiques concernant des agents sur postes isolés et ayant un fort impact émotionnel.

- **Evènements et rencontres en perspective :**

- En 2020 il est prévu de proposer aux collectivités des temps de sensibilisation aux questions d'égalité professionnelle hommes-femmes.
- De même la sensibilisation et la prévention des discriminations au sens plus large sera un sujet abordé en 2020.
- Le projet de la prévention des inaptitudes fera également l'objet d'une rencontre proposée aux collectivités en fin d'année.

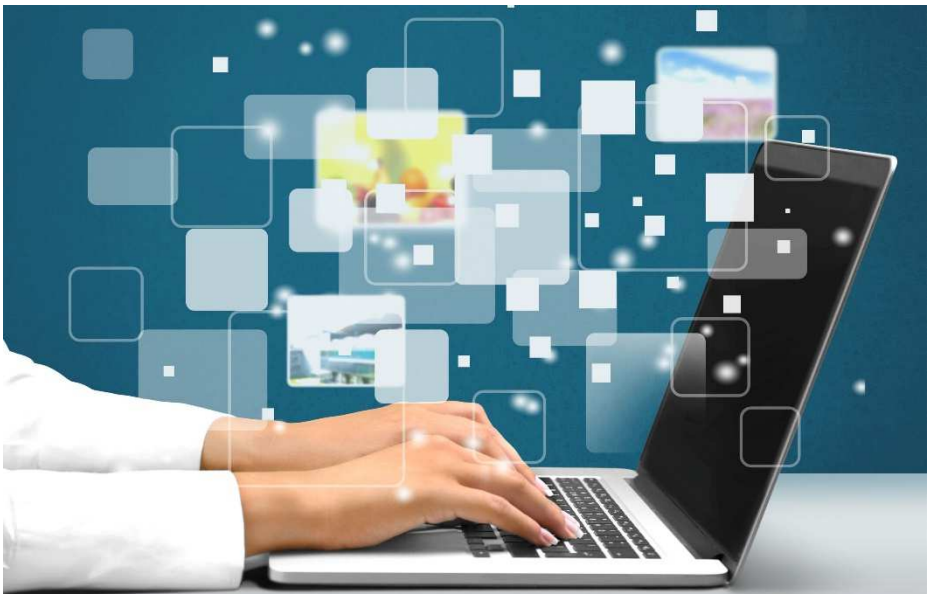
4. ***Administration numérique***

Au vu de la diversité et du nombre de sollicitations, l'activité de conseil en matière de modernisation des administrations se mobilise sur plusieurs actions :

- Développement de missions d'accompagnement aux transitions numériques, en lien avec le conseil en organisation.
- Mise en place d'ateliers pour sensibiliser les collectivités plus largement aux enjeux du numérique (open data, outils collaboratifs, relation usagers)
- Contribution aux démarches de « benchmark » (parangonnage) réalisées au niveau régional, pour permettre aux collectivités de se comparer et de bénéficier de retours d'expérience collectifs

Concernant les missions de DPD mutualisés, les perspectives en 2020 portent sur :

- La poursuite des accompagnements de mise en conformité au RGPD, sur la deuxième année pleine de la convention triennale.
- Le déploiement de la solution numérique « MyDPO » auprès des collectivités accompagnées.



Service Conseil et Développement

« Les données essentielles »

Le service mobilise une équipe de 16 personnes en 2019, autour de 4 activités :

- Conseil en organisation et GRH
- Coaching et accompagnement managérial
- Qualité de vie au travail
- Administration Numérique

- **De nouvelles formes d'accompagnement développées en 2019 :**
  - Ateliers, approches participatives et innovantes, coaching.
- **De nouvelles thématiques investies**
  - *au vu des nouvelles obligations issues de la loi de Transformation de l'Action Publique du 6 août 2019 et à l'occasion du nouveau mandat en 2020 :*
    - Projet d'administration, outils de pilotage et contrôle de gestion,
    - Relations élus/services, compétences managériales
    - GPEEC et stratégie RH en lien avec les Lignes Directrices de Gestion
    - Egalité femmes-hommes et prévention des discriminations

Les missions de conseil et d'accompagnement

- **61 nouvelles demandes, 38 nouvelles missions, 50 missions menées au total**
- **Les 3 principaux domaines d'intervention sollicités :**
  1. Les études et diagnostics d'organisation
  2. Les accompagnements de démarches Qualité de vie au travail
  3. Les médiations – conciliations

Les missions de Coaching

- Lancement de cette nouvelle mission en 2019
- Un format proposé sur 5 à 8 séances d'1h30 (période de 4 à 6 mois)

Le dispositif d'aide aux agents en difficulté

- **442 dossiers suivis en 2019** ***(210 nouvelles demandes)***

La mission de DPD mutualisé

- 287 adhésions en 2019. 13 EPCI adhérents sur 18.
- Mise en place d'un outil de gestion dématérialisé, accessible par les collectivités pour optimiser la gestion de la documentation de mise en conformité.

I. LE PILOTAGE DE LA COOPÉRATION INTERRÉGIONALE CONCOURS GRAND-OUEST

1. *Le fonctionnement des instances de la Coopération Concours Grand-Ouest*



Les instances de la Coopération Concours Grand-Ouest se sont réunies pour suivre les aspects administratifs et financiers du plan d'actions de l'année 2019 et préparer celui de 2020.

Ainsi, **l'instance de suivi et de développement** *(sorte de bureau de la coopération)* s'est réunie les 22 mai et 18 octobre 2019 au CDG 35 afin de suivre l'organisation des opérations interrégionales et de travailler sur le plan d'actions 2020 et le budget annexe s'y rapportant à soumettre aux 14 Présidents.

Parallèlement, **la commission technique de planification** *(regroupant les 14 Directeurs et responsables concours des CDG du Grand-Ouest)* s'est réunie **le 28 juin 2019 à Alençon** *(CDG 61)* afin d'élaborer la proposition de calendrier 2020-2021 à soumettre aux 14 Présidents du Grand-Ouest.

Enfin, **l'instance stratégique d'orientation** *(conseil d'administration de la coopération)*, composée des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest, s'est réunie **le 15 novembre 2019 à La Roche sur Yon** *(CDG 85)* afin de faire le point sur l'exécution des opérations 2019, de valider le plan d'actions 2020 et le budget annexe s'y rapportant.

2. *Le financement de la Coopération Concours Grand-Ouest*

Conformément aux dispositions de la convention cadre, **l'ensemble des opérations interrégionales fait l'objet d'un budget unique** au sein de la Coopération Concours Grand-Ouest. Pour des raisons comptables, ce budget unique est annexé au budget principal du Centre de Gestion Organisateur Grand-Ouest *(CDG 35)*.

Le **compte administratif du budget annexe 2019** fait apparaître un montant total des dépenses de *2 272 446.35 €*, dégageant ainsi un excédent de l'exercice de *174 131.70 €* nécessaire au fonds de roulement pour le fonctionnement du SIC sur les premiers mois de l'année 2020. A noter que l'excédent estimé jusqu'au 31 décembre 2019 était de 185 387.99 €. Cette différence de 11 256.29 € en moins s'explique notamment par le fait que les remboursements d'opérations ont été supérieurs aux estimations.

Les dépenses réalisées en 2019 sont **en nette hausse *(+ 1 102 419.55 € par rapport à 2018 : 1 170 026.80 € en 2018 contre 2 272 446.35 € en 2019)***. Cette hausse s'explique notamment par le fait que 19 opérations ont été remboursées en 2019 contre 14 en 2018. Les dépenses réalisées comprennent les **dépenses externes** *(locations de salles et matériels, rémunérations des jurys, correcteurs et intervenants, facturation des sujets...)* directement liées à des opérations de concours organisées par le Service Interrégional des Concours, les dépenses liées au **remboursement d'opérations organisées par d'autres CDG du Grand Ouest ou hors interrégion**, **le personnel du Service Interrégional des Concours** ainsi que les **charges de structures**.

Les recettes de 2019 comprennent l'**excédent de l'exercice 2018** d'un montant de 555 239.41 € *(22.70 % des recettes)*, le **transfert financier du CNFPT** versé par les 4 CDG Coordonnateurs du Grand-Ouest d'un montant de 1 800 000.00 € *(73.57 % des recettes)*, **les recettes de coûts lauréats facturés**

dans le cadre de la convention de mutualisation des coûts d'un montant de 85 490.24 € *(3.49 % des recettes)* et les produits exceptionnels d'un montant de *5 848.40 € (0.24 % des recettes).*

Les recettes du CNFPT ont fait l'objet de 2 versements de la part des 4 CDG coordonnateurs du Grand-Ouest. Le 1er versement a été sollicité au 1er semestre 2019 pour un montant de 1 200 000 € *(38.75 % de la dotation 2019)* et le 2ème versement en novembre 2019 d'un montant total de 600 000.00 € *(19.38 % de la dotation 2019)*. Par conséquent, 58.13% de la dotation 2019 a été nécessaire pour financer les opérations interrégionales. Les 41.87% restant de la dotation, répartis entre les 3 CDG coordonnateurs Grand Ouest, ont financé les opérations régionales, soit un montant de 412 091.00 € pour la région Bretagne.



L'esquisse du budget annexe 2020 d'un montant total ajusté de **2 205 560.29 €**, validée dans son principe le 15 novembre 2019 en Vendée par l'instance stratégique et d'orientation des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest, a été élaborée en septembre 2019, à partir d'une estimation analytique du coût des principales dépenses par opération programmée en 2020 et sur la base de **63.75 % du montant total du reversement du CNFPT 2020**, soit 1 990 172.30 €. Elle tient compte du **report de crédits de l'année 2019** *(ajusté après la clôture de l'exercice 2019)* d'un montant de 174 131.70 € ainsi que des recettes correspondant aux remboursements de coûts lauréats d'un montant estimé de 41 256.29 €.

Par conséquent, près de 36.25 **% de la dotation 2020**, soit un montant de 1 131 761.70 €, serviront à financer les **opérations de portée régionale**. La part revenant à la région Bretagne est de 359 801.24 €.

II. LA COOPÉRATION RÉGIONALE

1. *Les réunions de pilotage de la Coopération Régionale*

À noter que l'année 2019 est marquée par le renouvellement du fonctionnement administratif et financier de la Coopération Concours Régionale à la suite de l'adoption, fin 2018, de la convention cadre 2019-2024 avec le maintien d'un budget spécifique régional pour la gestion des concours.

Le fonctionnement de la Coopération Régionale repose toujours sur un pilotage collégial tournant et sur la répartition des opérations entre les 4 Centres de Gestion bretons. En 2019, le pilotage a été assuré par le CDG 35. Deux réunions techniques de coordination avec la participation des élus chargés des concours ont été organisées à Thorigné-Fouillard.

Au cours de la **première réunion, le 7 juin 2019**, les membres de la coopération ont étudié le bilan du recensement des besoins pour les opérations du 2ème semestre 2019 et validé l'ajustement du budget annexe régional 2019 voté par le Conseil d'Administration à la suite du solde clôturé de 2018. Ils ont également échangé au sujet du projet de règlement général des concours examens commun aux CDG Bretons.

La **seconde rencontre du 2 décembre 2019** a été l'occasion d'étudier les résultats du recensement des besoins pour les opérations du 1er semestre 2020 et de dresser le bilan des opérations régionales de l'année 2019. Les élus chargés des concours ont validé la proposition de budget annexe régional 2020. Les CDG bretons ont également échangé sur la répartition des spécialités du concours d'agent de maîtrise 2021 ainsi que de la répartition des spécialités à faible effectifs de l'examen professionnel d'adjoint technique.

2. Le financement de la Coopération Régionale

Conformément aux dispositions de la convention cadre de la région Bretagne, **l'ensemble des opérations régionales fait l'objet d'un budget spécifique** au sein de la Coopération Concours Régionale. Pour des raisons comptables, ce budget spécifique est annexé au budget principal du Centre de Gestion Organisateur Grand-Ouest *(CDG 35)*.

Le **compte administratif du budget annexe 2019** fait apparaître un montant total des dépenses de 798 441.51 €, un montant total des recettes de 1 192 125.79 €, dégageant ainsi un excédent de l'exercice de **393 684,28 € à reporter sur l'année 2020**.

Les dépenses réalisées en 2019 sont en baisse par rapport à 2018 avec un montant de 968 923.43 €. Cette diminution s'explique par le fait que **les opérations organisées en 2019** ont nécessité moins de dépenses qu'en 2018 *(les dépenses constatées chaque année dépendent de la nature des opérations organisées : filières, épreuves écrites et/ou orales)*.

Les dépenses de 2019 comprennent les **dépenses liées au remboursement d'opérations organisées par les CDG bretons** *(706 207.16 €, soit 88.45 % des dépenses)***, le remboursement des coûts lauréats dans le cadre de la convention de mutualisation des coûts** *(85 614.35 €, soit 10.72 % des dépenses)* ainsi que les **frais de rémunération** *(20 % d'un emploi de catégorie C, soit 6 620.00 €, soit 0.83 % des dépenses).*

Les recettes de 2019 comprennent le **solde reporté de l'année 2018** d'un montant de 456 671.27 € ***(38.30 % des recettes)*** le **remboursement des coûts lauréats** d'un montant de 123 363.52 € ***(10.35 % des recettes)*** le **transfert financier du CNFPT** *(part régionale après financement des opérations Grand-Ouest)* d'un montant de 412 091.00 € ***(34.57 % des recettes)*** et la **participation des CDG Bretons** d'un montant de 200 000.00 € ***(16.78 % des recettes).***

L'esquisse du budget spécifique 2020 d'un montant total de **1 347 482.59 €**, validée dans son principe le 2 décembre 2019 à Thorigné Fouillard, a été élaborée en octobre 2019 à partir d'une estimation analytique du coût des principales dépenses par opération programmée en 2020. S'agissant des recettes, le projet de budget 2020 tient compte :

- du **report de crédits de l'année 2019** d'un montant de 393 937.18 € ***(= 29.23 % des recettes)***,
- des **remboursements de coûts lauréats** d'un montant estimé à 80 252.90 € ***(= 5.95 % des recettes)***,
- de la **part régionale de la dotation de transfert du CNFPT 2019**, soit pour le CDG 35 :

  359 801.24 € ***(= 26.69 % des recettes)***,
- de la **participation des 4 CDG de Bretagne** pour un montant de 513 744.17 € ***(= 38.13 % des recettes)***



III. L'ORGANISATION DES OPÉRATIONS DANS LE CADRE DE LA PROGRAMMATION RÉGIONALE OU INTERRÉGIONALE

1. *Les opérations de concours ou examens confiées au CDG35 dans le cadre des Coopérations Régionale et Grand-Ouest*

Dans le cadre des Coopérations Concours Régionale et Grand-Ouest, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine a pris en charge l'organisation de plusieurs concours et examens professionnels *(réalisation du calendrier 2019-2020)*.

1 - Concours de rédacteur principal de 2ème classe 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Régionale
- *Nombre de postes :* 70 postes (35 externes – 21 internes – 14 pour le 3ème concours)
- *Nombre d'inscrits :* 1 188 inscrits et 1 169 admis à concourir
- *Épreuve écrite :* le jeudi 3 octobre 2019, au Parc de l'Aumaillerie à la Selle en Luitré (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) – 366 présents, soit un taux d'absentéisme de 68.69 %
- *Jury d'admissibilité :* le 18 décembre 2019 – 74 admissibles
- *Épreuves orales d'admission :* les 15, 16, 17, 21 et 22 janvier 2019
- *Jury d'admission :* le 22 janvier 2019 – 52 admis (25 externes – 18 internes – 9 au 3ème concours)
- *Liste d'aptitude :* 1er mars 2020
    - *Bilan financier :* 92 209.70 €
    - *Coût du candidat admis (52 admis) :* 1 773.26 €

2 - Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2ème classe (avancement de grade) 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Régionale
- *Nombre d'inscrits :* 307 inscrits et 302 admis à concourir
- *Épreuve écrite :* le jeudi 14 mars 2019 – 255 présents soit un taux d'absentéisme de 15.56 %
- *Décision jury d'information* : 223 admis à se présenter à l'épreuve orale d'admission
- *Épreuves orales d'admission :* les 27 et 28 mai 2019 et 12 et 13 juin 2019 – 216 présents soit un taux d'absentéisme de 3.14 %
- *Jury d'admission :* dans la foulée des entretiens, soit le 13 juin 2019 - 159 admis
- *Liste d'admission :* 14 juin 2019
- *Bilan financier :* 55 180.54 €
- *Coût du candidat admis (159 admis) :* 347.05 €

3 - Concours d'animateur principal de 2ème classe 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Grand-Ouest
- *Nombre de postes :* 37 postes *(20 externes, 10 internes et 7 pour le 3ème concours)*
- *Nombre d'inscrits :* 338 inscrits et 303 admis à concourir
- *Épreuves d'admissibilité :* le jeudi 19 septembre 2019 à la salle des examens de l'université de Beaulieu à Rennes *(35)* - 180 présents soit un taux d'absentéisme de 41 %
- *Jury d'admissibilité :* le 7 novembre 2019 – 66 admissibles
- *Épreuves d'admission :* du 26 au 28 novembre 2019
- *Jury d'admission :* le 28 novembre 2019 – 36 admis
- *Liste d'aptitude :* 1er janvier 2020
- *Bilan financier :* 45 529.69€

- *Coût du lauréat (36 admis) :* 1 264.71€.

4 - Concours de professeur d'enseignement artistique, spécialité Musique (Musique traditionnelle) 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Nationale
- *Nombre de postes :* 20 postes (16 externes – 4 internes)
- *Nombre d'inscrits :* 70 inscrits et 48 admis à concourir (22 externes - 26 internes)
- *Épreuve d'admissibilité (interne) :* les 24 et 25 avril 2019, au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- *Jury d'admissibilité (interne) :* le 25 avril 2019 – 11 admissibles
- *Epreuves orales d'admission (externe) :* les 18, 19, 24 et 25 septembre 2019, au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- *Épreuves pédagogiques d'admission (interne) :* le 21 octobre 2019, au Conservatoire à Rayonnement Régional de Rennes *(35)*
- *Épreuve d'entretien pour l'admission (interne) :* le 22 octobre 2019, au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- *Épreuve d'entretien facultatif de langues pour l'admission (interne) :* le 22 octobre 2019, au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- *Jury d'admission (externe et interne) :* le 22 octobre 2019 – 18 admis (12 externe – 6 interne)
- *Liste d'aptitude :* 1er novembre 2019
- *Bilan financier :* 95 407.37 €
- *Coût du candidat admis (18 admis) :* 5 300.41 €

5 - Concours d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2ème classe 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Régionale
- *Nombre de postes :* 80 postes *(48 externes, 24 internes et 8 pour le 3ème concours)*
- *Nombre d'inscrits :* 1 721 inscrits et 1 601 admis à concourir
- *Épreuve écrite d'admissibilité (externe et 3ème concours) :* le mercredi 9 octobre 2019, à l'Espace Aumaillerie à la Selle en Luitré *(35)*, à la salle Le Triptik à Acigné *(35)* et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard *(35)* - 956 présents, soit un taux d'absentéisme de 25.02 %
- *Jury d'admissibilité (externe et 3ème concours) :* le 7 novembre 2019 - 134 admissibles (115 externe – 19 au 3ème concours)
- *Épreuve orale d'admission :* du 26 au 29 novembre et du 3 au 5 décembre 2019 au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- *Jury d'admission :* le 5 décembre 2019 – 80 admis (41 externes – 32 internes – 7 au 3ème concours)
- *Liste d'aptitude :* 1er janvier 2020
- *Bilan financier :* 99 386.20 €
- *Coût du candidat admis (80 admis) :* 1 242.33 €

6 - Concours interne d'agent de maîtrise (spécialité : hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines) 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Régionale
- *Nombre de postes :* 35 postes
- *Nombre d'inscrits :* 47 inscrits et 46 admis à concourir
- *Épreuve d'admissibilité :* le jeudi 24 janvier 2019 au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard *(35)* - 39 présents soit un taux d'absentéisme de 15.22 %
- *Jury d'admissibilité :* le 7 mars 2019 – 22 admissibles
- *Épreuves d'admission :* les 2 et 3 avril 2019
- *Jury d'admission :* le 3 avril 2019 – 13 admis
- *Liste d'aptitude :* 1er mai 2019
- *Bilan financier :* 26 980.10 €
- *Coût du lauréat (13 admis) :* 2 075.39 €

7 - Concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Nationale (ouvert par la DGSCGC du Ministère de l'intérieur et organisé par le CDG 35))
- *Nombre de postes :* 500 postes
- *Nombre d'inscrits :* 3 208 inscrits et 3 131 admis à concourir
- *Épreuve écrite d'admissibilité :* le jeudi 17 octobre 2019 en Corse, Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Rennes et à la Réunion – 2 581 présents soit un taux d'absentéisme de 17.96 %
- *Jury d'admissibilité :* le 17 décembre 2019 – 1 315 *autorisés à se présenter à l'épreuve écrite d'admission*
- *Épreuve écrite d'admission :* le mardi 14 janvier 2020 en Corse, Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Rennes et à la Réunion – 1273 présents soit un taux d'absentéisme de 3.2 %
- *Épreuves orales d'admission :* 13 jours entre le 27 janvier 2019 et le 20 février 2019 – 1 262 présents soit un taux d'absentéisme de 4.03 %
- *Jury d'admission :* le 27 février 2019 – 500 admis
- *Bilan financier* : 172 889.22 €
- *Coût du lauréat (500 admis*) : 628.06 €

2. Les opérations de concours ou d'examens transférés dans le cadre de la coopération concours Grand-Ouest

Dans le cadre de la coopération concours Grand-Ouest, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, Service interrégional des concours, a pris en charge l'organisation d'une majorité des concours et examens professionnels transférés.

1 - Examen professionnel d'attaché principal (avancement de grade) 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Grand-Ouest
- *Nombre d'inscrits :* 723 inscrits et 717 admis à concourir
- *Épreuves écrites :* le jeudi 4 avril 2019 à l'Espace Aumaillerie à la Selle en Luitré *(35)* et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard *(35)* – 584 présents, soit un taux d'absentéisme de 18.55 %
- *Jury d'admissibilité* : le 28 mai 2019 – 181 admissibles
- *Épreuves orales d'admission :* les 18, 19 et 25 juin 2019 au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard *(35)*
- *Jury d'admission :* 25 juin 2019 – 120 admis
- *Liste d'admission :* 26 juin 2019
- *Bilan financier :* 74 063.90 €
- *Coût du candidat (120 admis) :* 617.20 **€**

2 - Concours d'attaché territorial de conservation du patrimoine (Archives et inventaire) 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Nationale
- *Nombre de postes :*
  - Spécialité archives : 57 postes *(35 externes, 17 internes et 5 pour le 3ème concours)*
  - Spécialité inventaire : 13 postes *(9 externes, 3 internes et 1 pour le 3ème concours)*
- *Nombre d'inscrits :* 750 inscrits et 735 admis à concourir
- *Épreuves écrites* : les mercredi 15 et jeudi 16 mai 2019, au Parc des expositions de Vitré *(35)* et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine *(35)* - 388 présents soit un taux d'absentéisme de 47.20 %
- *Jury d'admissibilité :* le 4 juillet 2019 *(*Comité de sélection des sujets des épreuves d'admission le 4 juillet au matin) - 162 admissibles
- *Épreuve orale d'admission :* du 1er au 10 octobre 2019 (5 jours)
- *Jury d'admission* : le 10 octobre 2019 - 70 admis

- *Liste d'aptitude* : le 1er décembre 2019
- *Bilan financier :* 223 267.86 €
- *Coût du candidat admis (70 admis) :* 3 189.54 €

3 - Concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Grand Ouest
- *Nombre de postes :* 56 postes au total
  - Musée : 8 postes (4 externes, 4 internes)
  - Bibliothèque : 40 postes (15 externes, 20 internes et 5 pour le 3ème concours)
  - Archives : 8 postes (4 externes, 4 internes)
- *Nombre d'inscrits :* 1 600 inscrits et 1 491 admis à concourir
- *Épreuves écrites :* le mardi 21 mai 2019 au Parc des Expositions de Rennes-Aéroport à Bruz (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine (35) - 802 présents soit un taux d'absentéisme de 46.22 %
- *Jury d'admissibilité* : le 10 septembre 2019 – 148 admissibles
- *Épreuves orales d'admission :* du 15 au 17 octobre 2019
- *Epreuve écrite facultative de langue* : le lundi 30 septembre 2019
- *Jury d'admission :* le 17 octobre 2019 - 56 admis
- *Liste d'aptitude :* le 1er novembre 2019
- *Bilan financier :* 172 224 €
- *Coût du candidat admis (56 admis) :* 2 456.66 €

4 - Concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Grand Ouest
- *Nombre de postes :* 30 postes au total
  - Musée : 3 postes (2 externes, 1 interne)
  - Bibliothèque : 20 postes (10 externes, 6 internes et 4 pour le 3ème concours)
  - Archives : 7 postes (5 externes, 2 internes)
- *Nombre d'inscrits :* 560 inscrits et 544 admis à concourir
- *Épreuves écrites :* le mardi 21 mai 2019 au Parc des Expositions de Rennes-Aéroport à Bruz (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine (35) - 290 présents soit un taux d'absentéisme de 47 %
- *Jury d'admissibilité* : le 10 septembre 2019 – 86 admissibles
- *Épreuves orales d'admission :* du 15 au 17 octobre 2019
- *Epreuve écrite facultative de langue* : le lundi 30 septembre 2019
- *Jury d'admission :* le 17 octobre 2019 - 30 admis
- *Liste d'aptitude :* le 1er novembre 2019
- *Bilan financier :* 66 326.64 €
- *Coût du candidat admis (30 admis) :* 2 210.89 €

5 - Concours de professeur d'enseignement artistique, spécialité Musique (Jazz) 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Nationale
- *Nombre de postes :* 35 postes (28 externes – 7 internes)
- *Nombre d'inscrits :* 170 inscrits et 132 admis à concourir (53 externes - 79 internes)
- *Épreuve d'admissibilité (interne) :* les 5, 6, 12 et 13 juin 2019, au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) (instruction des dossiers)
- *Jury d'admissibilité (interne) :* le 25 avril 2019 – 21 admissibles
- *Epreuves orales d'admission (externe) :* les 27 et 28 mai 2019 et les 4, 5, 6, 12 et 13 juin 2019, au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- *Epreuves pédagogiques d'admission (interne) :* du 21 au 23 octobre 2019, au Conservatoire à Rayonnement Régional de Rennes *(35)*
- *Épreuve facultative de langue d'admission (interne) :* le 22 octobre 2019, au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- *Jury d'admission (externe et interne) :* le 23 octobre 2019 – 35 admis (28 externe – 7 internes)
- *Liste d'aptitude :* 1er novembre 2019
- *Bilan financier :* 104 709.66 €

- *Coût du candidat admis (35 admis) : 2 991.70 €*

6 - Examen professionnel d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2ème classe (avancement de grade) 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Grand-Ouest
- *Nombre d'inscrits :* 113 inscrits et 112 admis à concourir
- *Épreuve écrite d'admission :* le jeudi 17 janvier 2019 à l'Espace Echo-Chanvre à Noyal sur Vilaine (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) – 99 présents soit un taux d'absentéisme de 11.61 %
- 85 admis à se présenter à l'épreuve orale d'admission
- *Epreuves orales d'admission :* les 4, 5, 6, 11 et 12 mars 2019 au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- *Jury d'admission :* 12 mars 2019 - 39 admis
- *Liste d'admission :* 13 mars 2019
- *Bilan financier :* 28 077.29 €
- *Coût du candidat admis (39 admis) : 719.93 €*

7 - Examen professionnel d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 1ère classe (avancement de grade) 2019

- *Zone géographique d'organisation :* Grand-Ouest
- *Nombre d'inscrits :* 54 inscrits et 53 admis à concourir
- *Épreuve écrite d'admission :* le jeudi 17 janvier 2019 à l'Espace Echo-Chanvre à Noyal sur Vilaine (35) – 48 présents soit un taux d'absentéisme de 9.44 %
- 45 admis à se présenter à l'épreuve orale d'admission
- *Epreuves orales d'admission :* les 4, 5, 6 mars 2019 au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- *Jury d'admission :* 6 mars 2019 - 15 admis
- *Liste d'admission :* 7 mars 2019
- *Bilan financier :* 17 477.86 €
- *Coût du candidat admis (15 admis) :* 1 165.19 €



IV. LES ASPECTS TRANSVERSAUX D'ORGANISATION

1. Les indicateurs d'activité

L'activité générale du service Concours du CDG 35 pour l'année 2019 peut se traduire par les indicateurs suivants :

	Chiffres 2019			Rappel 2018			Rappel 2017		
	SIC	CDG35	TOTAL	SIC	CDG35	TOTAL	SIC	CDG35	TOTAL
Nombre d'opérations	7	7	**14**	8	12	**20**	9	6	**15**
Nombre de postes ouverts	191	742	**933**	388	776	**1 164**	12	219	**231**
Nombre d'inscrits	3 970	6 879	**10 849**	6 086	6 790	**12 876**	1 864	4 687	**6 551**
Nombre d'intervenants sollicités	241	197	**438**	299	374	**673**	206	176	**382**
Nombre de réunions de jurys	12	13	**25**	11	24	**35**	14	11	**25**
Nombre de jours d'épreuves écrites	7	6	**13**	4	6	**10**	6	9	**15**
Nombre de jours d'épreuves d'admission	29	38	**67**	31	70	**101**	34	21	**55**
Nombre de lauréats ou d'admis	365	306	**671**	218	926	**1 144**	628	540	**1 168**

2. Participation toujours accrue du CDG 35 à la coopération nationale concours

➧ Présidence de la Commission « recrutement concours » de l'ANDCDG

193 membres composent la Commission « recrutement/concours » et s'investissent dans les différents groupes de travail constitués au sein de cette Commission.

La Commission « recrutement/concours » a poursuivi, en 2019, sous la présidence de Jean-Paul HUBY, Directeur Général des Services du CDG 35, son travail d'harmonisation des pratiques, des procédures et des outils mis à la disposition de l'ensemble des Centres de Gestion pour l'organisation des concours et examens professionnels.

Ainsi, la Commission « recrutement/concours » s'est réunie à 3 reprises en 2019 au CIG de la Petite Couronne à Pantin : les 22 mars, 21 juin et 29 novembre 2019.

Ses travaux s'organisent autour de 3 axes principaux :

- **l'élaboration et la mise à jour d'un calendrier prévisionnel triannuel** permettant, notamment, via la cellule pédagogique nationale pilotée par le CDG du Rhône, le

processus d'élaboration des sujets pour l'ensemble des épreuves écrites des concours et examens professionnels de catégories A et B transférés,

- **l'harmonisation des pratiques et la mutualisation des moyens,**
- **la veille juridique.**

Cette Présidence implique également la participation aux rencontres de la « Commission concours » de la FNDCDG présidée par Jean-François PEUMERY, Président du CIG de la Grande Couronne, organe politique chargé d'étudier et de valider les travaux de la Commission « recrutement/concours » de l'ANDCDG.

En 2019, la « Commission concours » s'est réunie au Siège de la Fédération à Paris le 22 janvier, le 26 juin et le 4 octobre 2019.

➧ Participation active à la cellule pédagogique nationale de conception des sujets

Pour mémoire, les centres de gestion se sont accordés avant le transfert des concours du CNFPT en 2010 à produire et utiliser des sujets nationaux d'épreuves écrites pour tous les concours et examens de catégorie A et B relevant de leur compétence exclusive. À cette fin, un groupe de travail dénommé ''cellule pédagogique nationale'' a été constitué au sein de la commission recrutement concours de l'Association Nationale des Directeurs et directeurs-adjoints des Centres De Gestion (ANDCDG), groupe de travail en charge de la production des sujets nationaux.

Dans le cadre de l'organisation des différentes opérations de concours et d'examens professionnels dont il a la charge tant au niveau régional, interrégional et national, **le CDG 35 contribue**, d'une part **en qualité de « participant actif » à l'élaboration de certains sujets nationaux** et d'autre part, fait appel systématiquement à la cellule pédagogique pour la fourniture des sujets des opérations transférées de compétence exclusive des CDG. A noter que **le CDG « participant actif » participe aux 2 réunions techniques** et peut être **accompagné d'experts** afin de contribuer à la pertinence des sujets. Il prend également part à la relecture des sujets avant livraison aux CDG organisateurs.

Ainsi, en 2019 le CDG 35 a participé à l'élaboration des sujets **d'attaché de conservation du patrimoine 2019**, du concours de **rédacteur principal de 2ème classe 2019** et de **l'examen professionnel d'attaché principal 2019**.

➧ Copilotage du groupe de travail « RGPD Concours » avec le CDG 69

Mis en œuvre en juin 2019, le Groupe de travail « RGPD Concours » a pour mission d'harmoniser les pratiques des services concours des CDG concernant le respect de la réglementation européenne sur la protection des données personnelles.

Ainsi, l'ANDCDG a confié au CDG35 et au CDG69 le pilotage d'un groupe de travail sur la mise en oeuvre du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) dans les processus d'organisation des concours, de la phase d'inscription des candidats jusqu'à la gestion des lauréats inscrits sur liste d'aptitude.

21 centres de gestion représentés par 3 juristes, 8 délégués à la protection des données, 30 responsables ou gestionnaires de services concours se sont inscrits au groupe de travail « RGPD concours » de l'ANDCDG. Le GIP Informatique des centres de gestion et Escort informatique participent également à ce groupe de travail en qualité de prestataires de logiciels métiers.

Trois grands axes de travail visant une harmonisation des procédures au niveau national sont envisagés :
1. Cerner la réglementation applicable en matière de RGPD
2. Distinguer les aspects liés à l'informatique et ceux découlant de la gestion administrative
3. Elaborer une "boîte à outils" à destination des CDG : modèle de registre de traitement des données, mentions sur les dossiers de candidature, procédure et modèle de réponse à une demande d'un candidat qui souhaite avoir accès à ses données personnelles, durée de conservation des données etc....

La méthodologie de travail retenue est la suivante : chaque CDG volontaire est contributeur de ce groupe technique. Les charges de travail (recherches documentaires, analyses, production de versions intermédiaires de chaque partie de la « boîte à outils ») ont été réparties entre les participants.

5 sous-groupes de travail thématiques ont été conçus :

1) Réaliser une maquette de registre et la décliner en fiches de registres

2) Informations aux personnes (candidats, intervenants…)

3) Gestion des demandes à faire valoir les droits

4) Sous-traitance et partage des responsabilités

5) RGPD et listes d'aptitude

Le groupe de travail « RGPD concours » s'est réuni à 3 reprises en 2019 au CIG de la Petite Couronne à Pantin : les 21 juin, 10 octobre et 29 novembre 2019. Ses travaux devraient être présentés à la Commission « recrutement/concours » de l'ANDCDG du mois de juin 2020 (date à fixer ultérieurement). **La "boîte à outils" devrait par la suite être consultable sur le site de l'ANDCDG** et devra être adaptée par chaque organisateur de concours et examens.

➧ Pilotage du marché public au niveau national (2020-2023) pour la fourniture des tests psychotechniques des concours de Gardien-Brigadier de Police Municipale

Le CDG 35 a pris en charge pour la seconde fois au niveau national le marché public pour l'élaboration des tests psychotechniques des concours de Gardien-Brigadier de Police Municipale (GBPM).

Au total 15 CDG ont signé la convention d'adhésion au groupement de commandes pour une durée de 4 ans. Sur l'ensemble de cette période, 2 concours de Gardien-Brigadier de Police Municipale sont susceptibles d'être organisés pour les sessions 2020 et 2022.

Après quatre mois de procédure, le marché public a été attribué à la société PEARSON FRANCE qui a présenté l'offre la mieux-disante. Le candidat en a été informé par courrier en date du 14 janvier 2020.

A noter qu'en raison de l'état d'urgence sanitaire (COVID 19), le concours de Gardien-Brigadier de Police Municipale, prévu initialement à la date du 5 mai 2020, a été reporté à une date ultérieure (1er semestre 2021) ce qui va décaler le calendrier de l'exécution du marché.

3. *Partenariat avec d'autres établissements publics pour l'organisation d'opérations de concours ou d'examens professionnels*

➧ Avec la Direction Générale de la Sécurité Civile et la Gestion des Crises (DGSCGC, ministère de l'intérieur) pour l'organisation du concours de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels session 2019

Pour mémoire, le CDG 35 et le Ministère de l'intérieur (DGSCGC) ont signé le 11 avril 2019 une convention de partenariat pour l'organisation en 2019 du concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels.

Le CDG 35 a accompagné la DGSCGC dans l'organisation de ce concours par la mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques. C'est ce qui a été formalisé dans la convention signée le 11 avril 2019 par Michel Marquer, chef de service, adjoint au directeur général de la sécurité civile et de la

gestion des crises, chargé de la direction des sapeurs-pompiers, et Jean-Jacques Bernard, président du CDG 35.

⇨ **Ouverture de ce concours du 24 avril au 29 mai 2019 :**

Nombre de postes ouverts	Nombre de candidats inscrits
500	3 208

⇨ **Déroulement des épreuves et résultats :**

L'épreuve écrite d'admissibilité s'est déroulée le jeudi 17 octobre 2019 à 14H00 (heure métropolitaine), dans les lieux d'épreuve suivants, au choix des candidats au moment de l'inscription :

Lieux d'épreuve	Admis à concourir	Présents	Taux d'absentéisme
Corse	395	**314**	*20,51 %*
Guadeloupe	45	**39**	*13,33 %*
Guyane	39	**32**	*17,95 %*
Martinique	24	**22**	*8,33 %*
Mayotte	12	**11**	*8,33 %*
Rennes	2 602	**2 140**	*17,75 %*
Réunion	29	**23**	*20,69 %*
TOTAUX	**3 146**	**2 581**	***17,96 %***

Géographie du concours	Ensemble du territoire national
Nombre de candidats inscrits	3 208
Nombre de candidats admis à concourir	3 146
Nombre de présents à l'épreuve écrite d'admissibilité du 17 octobre 2019	2 581 candidats présents (17.96% d'absentéisme)
Jury d'admissibilité du 17 décembre 2019	1 315 candidats admissibles
Nombre de présents à l'épreuve écrite d'admission du 14 janvier 2020	1 273 candidats présents (3.2% d'absentéisme)
Nombre de présents à l'épreuve orale d'admission (13 jours entre le 27 janvier et le 20 février 2020)	1 262 candidats présents (4.03% d'absentéisme)
Jury d'admission du 20 février 2020	500 candidats admis pour 500 postes

Cette démarche témoigne de la confiance de l'Etat envers les Centres de Gestion pour l'organisation des épreuves jusque-là organisées uniquement en Ille de France.

Fort de son expérience avec la DGSCGC pour l'organisation du concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels au titre de la session 2019, le CDG 35 s'est porté volontaire pour la prise en charge en 2020 des concours interne et externe de Capitaine de Sapeur-Pompier professionnel.

Ce concours de catégorie A est organisé tous les ans. Pour la session 2020, 236 postes sont ouverts (143 en externe et 93 en interne). Il comporte 2 épreuves écrites d'admissibilité en externe et une en interne ainsi que deux épreuves d'admission en interne contre trois en externe.

« Les données essentielles »

Pilotage de la coopération interrégionale concours Grand-Ouest

- **Fonctionnement des instances de la coopération : 4 réunions organisées en 2019 :**
  - **Instance de suivi et de développement** *(sorte de bureau de la coopération)* : réunions au CDG 35 les 22 mai et 18 octobre 2019.
  - **Commission technique de planification** *(regroupant les 14 Directeurs et responsables concours des CDG du Grand-Ouest)* : réunion au CDG 61 le 28 juin 2019.
  - **Instance stratégique d'orientation** *(conseil d'administration de la coopération)* composée des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest : réunion le 15 novembre 2019 à la Roche-sur-Yon en Vendée.
- **Financement de la coopération concours Grand-Ouest :**
  - **Compte administratif budget annexe 2019** : montant total de dépenses de 2 272 446.35 €, un montant total des recettes de 2 446 578.05 €, dégageant ainsi un excédent d'exercice de 174 131.70 € nécessaire au fonds de roulement pour le fonctionnement du SIC pour les premiers mois de l'année 2020.
  - **Esquisse du budget annexe 2020** : montant total ajusté de 2 205 560.29 €.

La coopération régionale

- **Fonctionnement de la coopération régionale :** il repose sur un pilotage collégial tournant et sur la répartition des opérations entre les 4 Centres de Gestion bretons.
  - En 2019, le pilotage a été assuré par le CDG 35.
  - Deux réunions techniques de coordination avec la participation des élus chargés des concours ont été organisées à Thorigné-Fouillard : le 7 juin et le 2 décembre 2019.
- **Financement de la coopération concours régionale :**
  - **Compte administratif budget annexe 2019 :** montant total de dépenses de 799 825.09€ avec un montant total des recettes de 1 193 762.27€ dégageant ainsi un excédent d'exercice de 393 937.18 € à reporter sur l'exercice 2020.
  - **Esquisse du budget annexe 2020 :** montant total de 1 347 482.59 € avec une participation des 4 CDG bretons pour un montant total de 513 744.17 €, soit 38.13 % des recettes.

Participation toujours accrue du CDG 35 à la coopération nationale concours

- **Présidence de la Commission « recrutement concours » de l'ANDCDG**.

  M. Jean-Paul HUBY, DGS du CDG 35, membre du bureau de l'association, a **présidé cette commission nationale**, qui s'est réunie 3 fois en 2019 les 22 mars, 21 juin et 29 novembre.

  Cette commission compte **193 membres** et a pour mission essentielle de mutualiser et d'harmoniser les pratiques des CDG, de mieux répartir l'organisation des épreuves entre les CDG, de partager, construire des outils et des procédures communes. Elle **prépare les décisions de la commission « concours » de la FNCDG,** présidée par Jean-François PEUMERY, Président du CIG de la Grande Couronne.

- **Participation active à la cellule pédagogique nationale de conception des sujets :**

  Le CDG 35 contribue, en qualité de **« participant actif »,** à l'élaboration de certains sujets nationaux. En 2019 il a participé à l'élaboration des sujets **d'attaché de conservation du patrimoine 2019, du concours de rédacteur principal de 2ème classe 2019 et de l'examen professionnel d'attaché principal 2019.**

- **Copilotage du groupe de travail « RGPD concours » avec le CDG 69 :**

  Le groupe de travail lancé le 21 juin 2019 a pour mission de **proposer aux services concours des CDG, une boite à outils** leur permettant de respecter la règlementation européenne en matière de traitement des données personnelles**.**

- **Pilotage du marché public au niveau national (2020-2023) pour la fourniture des tests psychotechniques des concours de gardien-brigadier de police municipale :**

  Le CDG 35 a pris en charge pour la seconde fois ce marché public pour une période de 4 ans (2020-2023).

Partenariat avec d'autres établissements publics pour l'organisation de concours ou d'examens professionnels

Avec la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC du ministère de l'intérieur) pour l'organisation d'une part, du concours interne de lieutenant de 2ème classe de sapeurs-pompiers professionnels, session 2019 et d'autre part, l'ouverture des concours interne et externe de Capitaine de sapeurs-pompiers professionnels, session 2020.

Principaux indicateurs 2019

- **Nombre de postes ouverts : 933**
- **Nombre de candidats inscrits : 10 849**
- **Nombre d'intervenants sollicités : 438**
- **Nombre de réunions de jurys : 25**
- **Nombre de jours d'épreuves écrites : 13**
- **Nombre de jours d'épreuves d'admission : 67**
- **Nombre de lauréats : 671**

RESSOURCES

Le service Ressources, qui regroupe les fonctions de soutien à l'activité des services, exerce une mission de gestion des ressources humaines, financières, logistiques et informatiques du CDG, mais également de communication (promotion et de circulation de l'information) concernant les activités et missions du CDG.

Les activités du service Ressources sont donc structurées autour de 5 thématiques.

On notera pour cette année 2019 une continuité de l'organisation du service, hormis concernant l'activité Finances-marchés publics dont la nouvelle responsable a pris ses fonctions à la fin du mois de juin.

LES RESSOURCES HUMAINES - LA DOCUMENTATION

I. LES RESSOURCES HUMAINES

1. *L'organisation de l'activité Ressources humaines _*

L'année 2019 a été marquée par une stabilisation progressive de l'organisation de l'activité Ressources Humaines :

- Consolidation du poste de Référente Santé Sécurité à temps partagé avec l'activité Accueil - Communication - Logistique.
- Meilleure répartition des activités entre le poste de Chargée des Ressources humaines et d'Assistante des Ressources humaines.
- Poursuite et concrétisation de projets R.H. amorcés en 2018 (document unique, plan et règlement de formation, mise en conformité au R.G.P.D.) et participation à de nouveaux projets (réflexion sur le recrutement et l'attractivité, travaux en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences).

2. *L'organisation générale et les effectifs*

L'organisation générale du CDG 35 n'a pas connu d'évolution au cours de l'année 2019. Au 31 décembre 2019, le CDG employait 121 agents *(125 au 31/12/2018 et 110 au 31/12/2017)*.

Les effectifs se composaient de :

- 100 agents sur postes permanents (95 en 2018) :
  81 titulaires *(84 en 2018)*, 5 stagiaires *(2 en 2018)* et 14 agents contractuels *(9 en 2018)*,
- 20 agents contractuels, employés sur des besoins non permanents *(30 au 31/12/18)*. Ils sont présents dans l'intégralité des services.

Conditions de Travail	Conseil et Développe-ment	Mobilité - Emploi - Compétences	Concours - Examens	Statuts - Rémunération	GIP	Ressources
2	4	1	4	3	4	2

- 1 apprenti (depuis septembre 2019)

Au 31 décembre 2019, 28 agents exercent à temps partiel et 4 agents sont à temps non complet.

Il faut ajouter à l'effectif des 121 agents, six personnes en disponibilité et trois personnes en détachement.

3. *La mobilité*

➧ Les mouvements de personnel

L'année 2019 s'inscrit dans la continuité de 2018 et est marquée par des mouvements de personnel importants :

Sur les postes permanents

- 2 recrutements par mutation : 1 médecin, 1 responsable finances/marchés publics ;
- 3 recrutements en contrat : 1 chargé de sourcing, 1 conseiller en prévention, 1 gestionnaire concours ;
- 5 nominations stagiaire : 2 gestionnaires concours, 1 gestionnaire statuts rémunération, 1 assistant concours, 1 assistante au secrétariat des instances ;
- 1 recrutement en contrat d'apprentissage ;
- 4 départs en mutation : 2 gestionnaires statuts rémunération, 1 assistante et 1 ingénieur ;
- 2 départs en disponibilité : 1 conseiller en prévention et 1 gestionnaire concours examens ;
- 1 départ en détachement : 1 conseiller en prévention

Pour des besoins non permanents

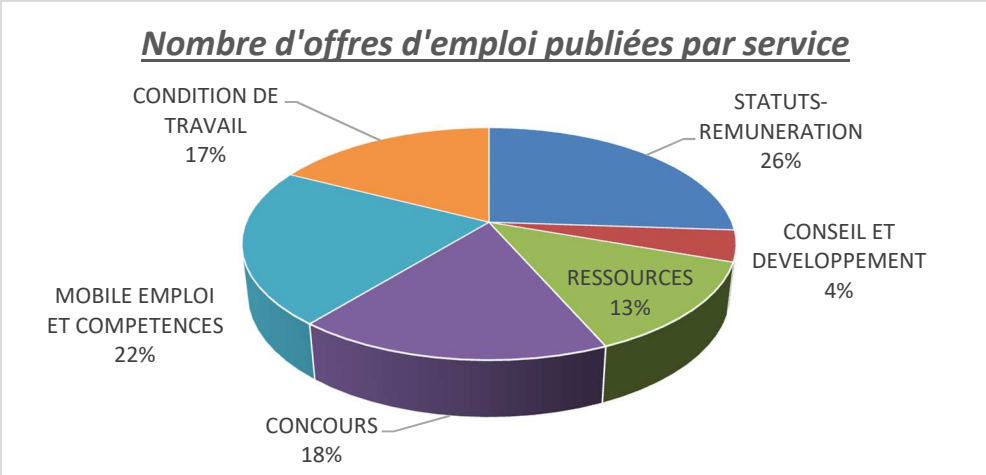
20 agents occupent des postes non permanents pour des remplacements, des accroissements temporaires ou des missions ponctuelles :

- Conditions de Travail : 1 conseiller formation CHSCT et 1 référente comité médical ;
- Conseil et Développement : 1 psychologue, 1 consultant en organisation et 2 chargées de mission DPD ;
- Mobilité - Emploi - Compétences : 1 conseiller en parcours professionnels ;
- Concours - Examens : 1 gestionnaire administrative et 3 assistantes concours ;
- Statuts - Rémunération : 3 gestionnaires statuts rémunération ;
- GIP : 4 ingénieurs ;
- Ressources : 1 assistante RH et 1 agent d'accueil ;

4. Le recrutement

Le processus de recrutement a connu des évolutions tout au long de l'année 2019, liées à des évolutions organisationnelles et au recours à de nouvelles pratiques.

Le CDG 35 a publié 23 offres d'emploi pour son siège dont la répartition selon les services est la suivante :

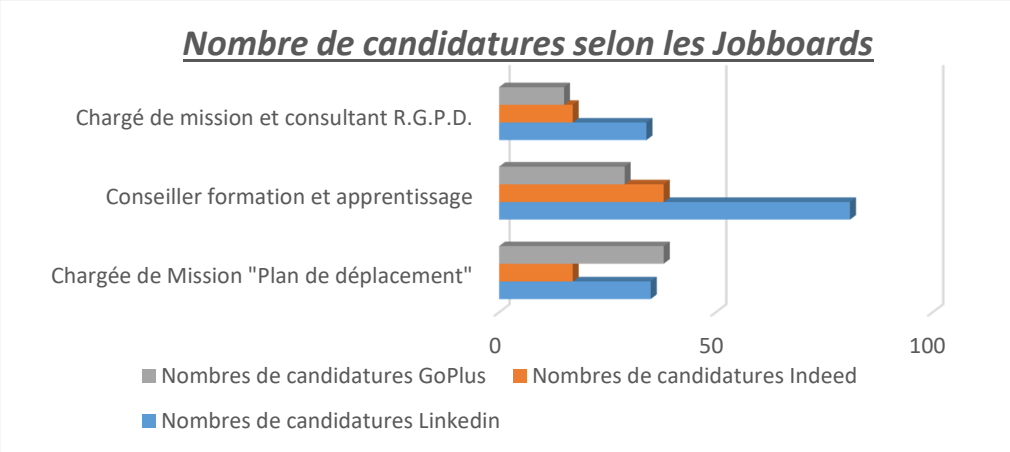


Au cours de l'année 2019, la souscription à de nouveaux outils de sourcing, dont LinkedIn et Indeed (réseaux sociaux professionnels), a fait évoluer les pratiques du recrutement par une professionnalisation accrue du recrutement et par le renforcement de la collaboration interservices. L'objectif du recours à ces outils est de renforcer l'attractivité du CDG 35 et de trouver de nouvelles candidatures dans un contexte de pénurie.

La phase de test de l'outil Indeed souscrite courant de l'année n'a pas été satisfaisante, les candidatures reçues manquant de pertinence pour les offres d'emploi du siège.

La phase de pilote de LinkedIn, souscrite en octobre 2019, avait pour objectif de faire vivre la marque l'employeur du CDG, de donner plus de visibilité aux offres d'emplois et d'accroître le nombre de candidatures reçues par le biais de LinkedIn Recruiter (CVthèques) en facilitant le contact avec les candidats.

Un premier bilan est prévu en mars 2020, néanmoins, une plus grande visibilité du CDG 35 sur le réseau social et une augmentation du nombre de candidatures reçues sont d'ores et déjà notables.



Une charte sur l'usage des réseaux sociaux professionnels au CDG 35 a été élaborée afin de communiquer en interne sur ces nouvelles pratiques. L'objectif était de présenter l'action du CDG sur les

réseaux sociaux et en matière de recrutement et de repondre aux questionnements des agents concernant leur positionnement sur les réseaux sociaux.

Par ailleurs la fin d'année 2019 a été marquée par un changement de la charte graphique du modèle des offres d'emplois. Ce changement avait pour but de dynamiser le visuel de ces offres afin de les rendre plus attractives.

5. La formation

Le plan de formation recense l'ensemble des demandes de formation formulées par les agents lors de leur entretien professionnel et validées par leur responsable de service, ainsi que celles initiées par les ces derniers. Il peut être actualisé suite à la parution de nouveaux textes juridiques.

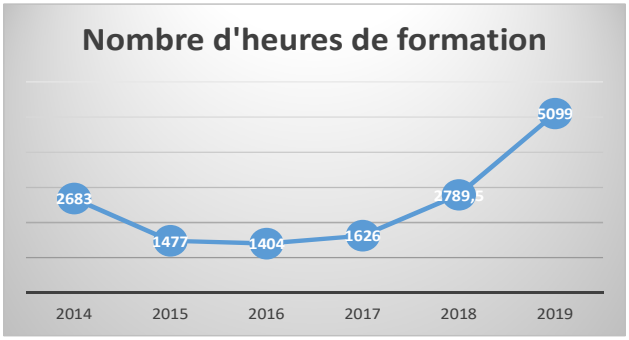
En dehors des préparations aux concours et des formations obligatoires (intégration, sécurité/prévention/santé), on distingue différents thèmes de formation : les formations statutaires et juridiques, le management, les finances publiques et l'informatique. Ces thèmes sont assez similaires chaque année.

Initiées par le CNFPT qui propose des formations « mixtes » avec un temps en présentiel puis un autre à distance, les formations à distance sont en plein essor (67 en 2019). Par ailleurs, une formation sur l'annualisation du temps de travail a été dispensée par l'ADIAJ en visioconférence.

Dix formations « intra » ont été organisées en 2019 *(contre 3 en 2019)* sur les thématiques suivantes : le maniement des extincteurs, le management, le statut (initiation), la rémunération, les concours (dématérialisation des copies et logiciel concours), la prévention-sécurité-santé, l'actualité statutaire et l'informatique.

5 099 heures de formation ont ainsi été réalisées en 2019 par 102 agents, représentant 850 jours de formation *(2 854 heures en 2019)*. 29 organismes de formation et un service du Centre de Gestion ont été sollicités.

Sont comprises les formations d'intégration des agents (4 de catégorie B, 1 de catégorie C) et les préparations aux concours accordées à 8 agents (1 de catégorie A, 5 de catégorie B, 2 de catégorie C).



Le règlement de formation et le plan de formation ont été soumis et validés par le Comité Technique réuni le 3 avril 2019. Un groupe de travail a été constitué afin d'actualiser le règlement de formation, dans le cadre du projet collectif « Attentifs au travail ». Le règlement de formation a été modifié afin de tenir compte des évolutions législatives et règlementaires et de clarifier certaines formulations. Il a été refondu autour du Guide de la formation de la Fonction publique territoriale des CDG bretons.

Le règlement de formation précise les modalités d'examen des demandes d'utilisation du compte personnel de formation. Les demandes sont instruites dans le cadre d'une commission d'examen composée : d'un représentant de la direction générale, d'un représentant des responsables de service, de deux représentants du personnel, de deux représentants de l'activité Ressources Humaines qui a été mise en place. En 2019, il n'y a pas eu de demande d'utilisation de CPF.

6. Entretiens professionnels et gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences



Les entretiens professionnels se sont déroulés entre septembre et décembre 2019. Chaque agent est reçu par son responsable de service afin d'échanger sur la réalisation des objectifs de l'année, les éléments d'apprentissage *(nouveaux dossiers, formations…)* et l'organisation de son activité. Les objectifs de l'année à venir sont également définis et validés.

La synthèse de ces entretiens est remise au Président qui peut ainsi prendre connaissance des demandes d'évolution professionnelle des agents, aussi bien en termes de déroulement de carrière que de formation professionnelle. Une réponse individuelle est ensuite apportée aux demandes des agents.

Une réflexion a été amorcée en 2019 en lien avec les services Conseil et développement et Mobilité, Emploi, Compétences sur l'opportunité d'investir dans un outil permettant une gestion numérisée des compétences et la dématérialisation de l'entretien professionnel. L'idée serait d'acquérir un outil commun pour proposer en interne et aux collectivités une solution de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Un parangonnage a été initié auprès de différents éditeurs de logiciels. Un travail a également eu lieu sur la définition des besoins de chacun des services engagés dans cette démarche. Ces travaux se poursuivront en 2020.

7. La rémunération et les avantages sociaux

L'activité Ressources Humaines intervient en matière de préparation budgétaire pour l'élaboration de la masse salariale du siège. Elle assure également la préparation de la paie pour les agents et les surveillants des concours et examens, et des indemnités des élus. Le mandatement est effectué par l'activité Finances pour l'ensemble des services émetteurs. Un nombre moyen mensuel de 153 paies a été traité par l'activité Ressources humaines en 2019 (+23 paies par rapport à 2018).

Prélèvement à la source



Depuis le 1er janvier 2019, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine applique la réforme du prélèvement à la source. L'impôt sur le revenu est directement prélevé sur les salaires en fonction des revenus réels. En tant qu'organisme collecteur, le CDG 35 effectue une déclaration par le biais du dispositif « Pasrau » transmise via le site www.net-entreprises.fr. En retour de cette déclaration, le taux d'imposition des agents est transmis via un flux retour appelé compte-rendu métier. L'activité Ressources humaines a du s'adapter afin d'intégrer cette nouvelle déclaration dans le processus de paie

Mise en place de la déclaration sociale nominative

La déclaration sociale nominative (DSN) remplace la déclaration annuelle de données sociales unifiée (DADS- U) à compter du 1er janvier 2020. Elle consiste en une transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données reflétant la situation d'un salarié au moment où la paie a été réalisée (rémunérations, cotisations, NIR/NTT, SIRET de l'établissement, gestion administrative, etc).

Elle vise à simplifier le système actuel de déclaration des données sociales et remplacera progressivement toutes les déclarations sociales (CPAM, CNRACL, RAFP, URSSAF, IRCANTEC, CNAV, DGFIP, POLE EMPLOI…). Les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des agents aux

organismes et administrations concernés (CPAM, Urssaf, Organismes complémentaires, Pôle emploi, Centre des impôts, Caisses régimes spéciaux, etc.) seront communiquées en un envoi mensuel unique.

La mise en œuvre de cette obligation a conduit à anticiper les changements organisationnels et techniques dans différents services du CDG 35 (Ressources, Statuts Rémunération, Mobilité Emploi Compétences et Concours).

Complément indemnitaire

Dans le cadre de la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel *(R.I.F.S.E.E.P.)* au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, le complément indemnitaire a été versé pour la première fois en mars 2018. Pour rappel, cette indemnité se compose d'une part liée à l'assiduité *(40 %)* et d'une part liée à l'engagement professionnel déterminée suite à évaluation du supérieur hiérarchique *(60 %)*. 109 agents ont été concernés par ce versement en 2019 *(31 agents avec fonctions managériales / 78 sans fonctions managériales)*.

Pour l'attribution de la part liée à l'engagement professionnel, les agents ont été classés par tranche de la manière suivante [1]:

⇨ Agents avec fonctions managériales :

- Tranche 1 : 0 agent
- Tranche 2 : 2 agents
- Tranche 3 : 0 agents
- Tranche 4 : 9 agents
- Tranche 5 : 20 agents
- Tranche 6 : 0 agent

⇨ Agents sans fonctions managériales :

- Tranche 1 : 0 agent
- Tranche 2 : 6 agents
- Tranche 3 : 16 agents
- Tranche 4 : 56 agents
- Tranche 5 : 0 agent

Bilan des prestations CNAS

Depuis 2015, les agents du CDG ayant une ancienneté minimale de 6 mois peuvent bénéficier des prestations proposées par le CNAS (y compris les agents gérés par le service Emploi Mobilité Compétences).

En 2019, 420 agents étaient inscrits (+ 49 agents par rapport à 2018). 235 agents ont bénéficié d'au moins une prestation, soit 56 % des utlisateurs. 1 270 demandes d'allocations, d'aides ou d'avantages ont été effectuées. Le montant total des prestations versées directement aux agents est de 57 269,00 € et celui des avantages dont les agents ont bénéficié s'élève 11 457,00 €.

[1] *Le classement en tranches s'opère par rapport au nombre de points attribués à l'agent selon une grille de critères prédéterminée par délibération ; la tranche 1 étant la moins dotée et constitutive d'un engagement professionnel insuffisant.*

8. Les conditions de travail

Poursuite des actions classiques liées aux conditions de travail

Plusieurs actions sont menées régulièrement ou plus ponctuellement, telles que :

- la poursuite de l'engagement sur les risques incendie et secours aux personnes *(cf. infra)*,
- le financement des modes de prévention contre la grippe et les états grippaux *(traitement homéopathiques et vaccins)*,
- les études de poste, menées en lien avec les médecins de prévention et les conseillers en prévention,
- les analyses de postes : 44 analyses de postes ont été menées en interne auprès des agents en 2019
- l'acquisition de matériels de bureau adaptés *(souris, casques téléphoniques, fauteuil ergonomiques…)*. De nouveaux matériels ont pu être achetés après test par l'agent concerné (supports d'ordinateur portable de gamme supérieure, lampes de bureau à luminosité réglable…).

Suivi du Document Unique :

Le document unique a été validé par le Comité Technique le 8 avril 2019. 97 risques ont été identifiés et font l'objet d'un suivi par la Référente Santé Sécurité. Les risques majeurs sont liés à la circulation routière.

Les actions suivantes ont été réalisées dans le cadre du suivi du Document Unique :

- Travaux d'aménagement sur le parking *(prévention des risques liés aux circulations internes de véhicules),*
- Adhésion à l'association Sécurité routière en entreprise,
- Renouvellement du parc informatique avec politique d'attribution de PC portable et ultra portable selon les missions exercées,
- Mise à jour du dossier «caméras de surveillance». Le Village des Collectivités compte actuellement 13 caméras avec un enregistrement numérique de 30 jours maximum *(effacement automatique),*
- Acquisition de solution hydro alcoolique dans le cadre de la campagne « grippe »,
- Réalisation de travaux concernant le traitement d'un risque de nuisance sonore pour différents bureaux du service Concours et Examens ainsi que pour un bureau du service Conditions de Travail situé au RDC,
- Acquisition de matériels individuels *(casques avec base de chargement)* pour l'ensemble des agents de l'accueil du fait du risque lié aux agents biologiques.

A noter que les risques psychosociaux font l'objet d'un suivi particulier dans le cadre de la démarche *"Soyons Attentifs au travail"*. Cette démarche intègre progressivement la gestion des Ressources humaines.

Également, un travail important est engagé sur la démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (T.M.S.) visant à avoir une meilleure connaissance de la réalité de cette problématique au CDG 35 et sur la nécessité de mise en place d'actions spécifiques. Un questionnaire a été réalisé auprès du personnel en septembre 2019. Il a donné lieu à un bilan qui sera présenté à la Direction et à l'Instance du personnel début 2020. Des actions visant à la prévention des T.M.S. pourront ainsi être engagées au cours de l'année 2020.



➧ Activité de l'Assistante de Prévention :

Différentes actions ont été menées dans le cadre des missions de l'Assistante de prévention en parallèle du suivi du Document Unique :

- Réalisation de travaux délimitant la zone de point d'eau pour les sapeurs-pompiers afin d'empêcher le stationnement des véhicules,
- Mise en place d'un distributeur de solution hydro-alcoolique dans l'espace d'attente des médecins,
- Remise aux normes des coffrets électriques par la mise en place de protections plastiques dans les 4 armoires électriques,
- Evaluation du risque incendie par une entreprise extérieure du fait de la présence d'un radiateur sous la borne d'accueil ainsi qu'à la présence de fils électriques. Une goulotte en matériau non inflammable a été installée,
- Mise en place d'une solution technique en lien avec la société IGEO pour régler la problématique d'une porte du bâtiment entrainant un risque de trébuchement, de heurt ou d'autre perturbation du mouvement,
- Mise à jour de la fiche « coupure des flux » pour les agents disposant de l'habilitation électrique,
- Acquisition d'une trousse de secours répondant aux normes et mise à disposition des agents sur la passerelle RH/prévention,
- Mise en place d'une procédure afin de répondre aux risques d'agression à l'accueil du Village des Collectivités. Cette procédure « ALERTE ACCUEIL » vient compléter celles déjà existantes en matière de sécurité : MGO évacuation risque incendie ; MGO évacuation risque incendie pour les personnes en situation de handicap ; MGO confinement ; FICHE « Comment réagir en cas d'attaque terroriste »,
- Diffusion de conseils en prévention auprès du personnel sur la canicule et la forte chaleur,
- Prévention du risque visuel par l'installation en lien avec le service informatique d'écrans 24 pouces auprès des derniers agents équipés d'ordinateurs de 19 pouces *(20 postes équipés),*

- Recherche d'une solution technique pour sécuriser la salle des serveurs suite à une fuite de climatisation.

Actions de communication liée à la prévention:

- Création de 3 fiches EPI « Equipements de Protection Individuelle ». Une information a été faite en interne auprès des agents concernés par le port de ces équipements *(juin 2019),*

- Publication d'un article sur l'assistante de prévention : missions, obligations et regard sur les actions réalisées *(juillet 2019),*

- Mise en place d'un support de communication « fiche repère » afin de communiquer auprès des agents sur des sujets liés à la prévention des risques. La première fiche Repère prévention diffusée portait sur la manutention manuelle,

- Journée DuoDay : accueil d'une personne pour présentation des fonctions et missions du référent sécurité et santé pour le CDG 35

- Publication de 3 actualités intranet : Sécurité Incendie et Prévention : Une nouvelle « formule » de visite préventive au CDG 35 *(avril 2019)* / Equipements de protection individuelle *(juin 2019)* / Ne risquez rien ! Prévenez-vous *(juillet 2019)*.

Formations internes

- Un dossier d'habilitation du CDG 35 a été déposé afin de réaliser les formations liées au secourisme et à la prévention des risques en interne pour les agents du CDG 35. Le CDG a obtenu cette habilitation.

- Activité secourisme : 2 sessions de formation proposées en interne ce qui représente 10 agents formés aux gestes de secourisme (SST).

- Activité incendie et prévention : 6 visites ont été réalisées auprès des nouveaux agents du CDG 35. Cette visite reste ouverte à tous les agents désirant la refaire suite à la nouvelle formule intégrant la prévention des risques professionnels.

Suivi médical des agents

En 2019, 40 visites médicales ont été effectuées par les agents du siège.

- Visite d'embauche : 16 contre 13 en 2018
- Visite d'aptitude aux fonctions : 12 contre 1 en 2018
- Visite de reprises : 3
- Visite de surveillance particulière : 9

Les agents souhaitant être reçus par le médecin de prévention, peuvent en faire la demande auprès de l'activité ressources humaines.

Handicap

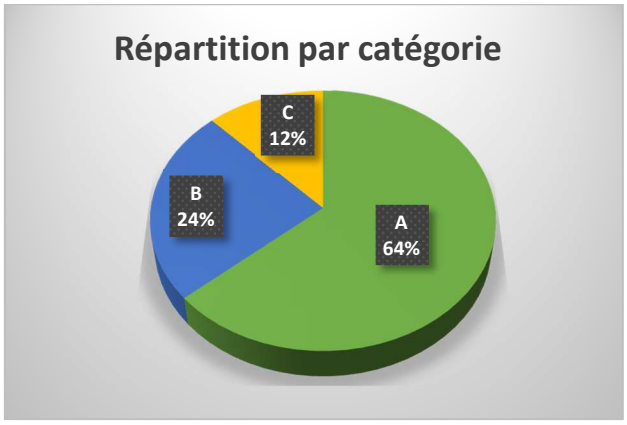
Les agents souhaitant effectuer une démarche de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé *(RQTH)* sont accompagnés par les médecins de prévention. Au 31 décembre 2019, 8 agents ont indiqué posséder cette reconnaissance au siège.

Le CDG 35 a participé pour la première fois à l'opération nationale Duoday le 16 mai 2019. Le principe de cette opération est de dépasser les préjugés sur le handicap en accueillant en milieu professionnel une personne en situation de handicap pendant une journée afin de lui proposer une immersion dans son quotidien. Un appel à candidatures interne afin de recenser des professionnels volontaires pour participer à cette opération a été lancé. 4 offres de duo ont été proposées sur une plateforme nationale. Toutes ont été concrétisées. L'opération sera reconduite en 2020.

➧ Télétravail

Au 31 décembre 2019, 33 agents sur 121 sont en télétravail ; ce qui représente 27,27 % des effectifs *(en 2018, 26 agents)*.

Sur 33 agents, 21 agents sont de catégorie A, 8 en catégorie B et 4 en catégorie C.



Répartition par service :

- Direction générale : 1 agent
- Conseil et développement : 11 agents
- Ressources : 10 agents
- Conditions de travail : 1 agent
- Statuts rémunération : 3 agents
- Mobilité emploi compétences : 4 agents
- Concours et examens : 2 agents
- GIP : 1 agent

Le jour de télétravail :

Le CDG 35 a fait le choix d'autoriser les agents à exercer leurs fonctions en télétravail à hauteur d'une journée hebdomadaire pouvant être fractionnée.

Les mercredis et vendredis sont les journées les plus sollicitées *(10 agents pour le mercredi et 10 pour le vendredi)*, 3 agents ont choisi de fractionner leur journée en 2 demi-journées de télétravail.

Un bilan du déploiement du télétravail au CDG 35 a été réalisé et des évolutions ont été proposées sous forme d'expérimentations à compter d'octobre 2019 (délibération n°19-63 du 18/06/2019). Ces expérimentations poursuivent deux objectifs en lien avec les questions de congestion de la circulation :

- Eviter les heures de pointes
- Eviter de se déplacer.

Quatre expérimentations sont ouvertes aux agents du CDG 35 entre octobre 2019 et juin 2020 :

- Mise en place du nomadisme *(possibilité de réaliser une mission sur une journée/une demi-journée et d'effectuer un déplacement à partir de sa résidence personnelle ou vers celle-ci).*
- Expérimentation du télétravail infraquotidien : permettre d'effectuer du télétravail en début de matinée ou fin d'après-midi pour éviter les circulations.
- Autorisation de deux jours de télétravail hebdomadaires pour une liste de poste éligibles.
- Passage au forfait de 4 jours mensuels pour une plus grande souplesse dans l'organisation du travail.

Un premier bilan de ces expérimentations sera réalisé en avril-mai 2020.

9. Les relations sociales

L'année 2019 a été marquée par le renouveau du dialogue social interne avec la relance de l'Instance du personnel.

Des élections ont été organisées et se sont déroulées le 7 mars 2019. 103 personnes ont pris part au vote sur 116 inscrits, soit un taux de participation de 87%. La séance plénière d'installation de l'Instance du personnel a eu lieu le 14 mai 2019 avec adoption du règlement de fonctionnement de l'Instance. Une deuxième séance plénière a eu lieu le 24 octobre 2019.

3 rencontres ont été organisées entre les Ressources humaines et les membres de l'Instance les 2 avril, 18 septembre et 17 décembre afin d'échanger sur des sujets R.H. divers (expérimentations télétravail, temps de travail, prévention des risques…).

Par ailleurs, le projet collectif « Attentifs au travail » s'est poursuivi en 2019. Suite aux travaux des différents groupes de travail, une synthèse des propositions a été réalisée et a donné lieu à l'élaboration d'un plan d'actions. Une présentation de ce plan d'actions a eu lieu auprès de l'Instance du personnel le 14 mai puis du personnel le 27 juin 2019.

Ce plan d'actions fait l'objet d'un suivi par les membres du groupe projet. De nombreuses avancées ont pu être constatées en 2019, notamment sur les points suivants :

- **Management** : un cahier des charges en vue de la mise en place d'un cycle pluriannuel de formations management a été élaboré et a donné lieu à consultation de différents organismes de formation. Des troncs communs de formation à destination des coordonnateurs (4 jours de formation) et des responsables de service (3 jours de formation) ont eu lieu à la fin du 1er semestre 2019. Le cycle de formation se porusuivra en 2020 avec l'organisation d'un séminaire de mise en commun, d'autodiagnostics indidividuels et la définition d'actions de formations ciblées, afin de poursuivre le développement managérial des cadres.
- **Accueil et réaccueil** : un travail sur les procédures d'accueil et de réaccueil a été mené par un groupe de travail et validé en lien avec les responsables de service. Cela a donné lieu à l'élaboration d'un guide à destination des encadrants finalisé en décembre 2019. Les pratiques de l'activité Ressources humaines ont été revues afin de mettre en œuvre les nouvelles procédures prévues par ce guide.
- **Connaissance institutionnelle et inter-services** : De nouvelles modalités d'échange, les « parenthèses », ont été créées afin d'accroître la communication interne et la connaissance inter-services.
- **Communication R.H.** : Afin de répondre aux demandes des agents, l'activité Ressources humaines s'efforce d'accroître la communication sur intranet et sur le panneau d'affichage dédié.

L'INFORMATION - LA COMMUNICATION

Deux axes de communication sont détaillés ci-dessous : interne et externe. Une instance transversale se réunit mensuellement afin d'apporter un regard collégial sur les questions d'information et de communication, le Comité Éditorial. Lors de ces réunions, les objectifs et stratégies de communication sont évoqués ainsi que l'évolution des outils numériques. Ce dernier aspect sera abordé dans la rubrique « Systèmes d'informations internes ».

I. LA COMMUNICATION EN INTERNE

1. *La circulation de l'information en interne*

➧ Le comité d'information

Cette instance réunit toutes les 6 semaines un représentant de chaque service du CDG 35 et permet ainsi d'échanger et de communiquer sur les actions menées au sein du CDG 35.

Un compte rendu est établi à partir des fiches fournies par les services et mis en ligne sur l'intranet la semaine qui suit la réunion. Ces informations alimentent également la rédaction de différents supports de communication *(internet, intranet, magazine « Actions Personnel »)*.

2. *Les événements internes*

➧ Vœux au personnel

La cérémonie des vœux, qui s'est déroulée le jeudi 10 janvier 2019, a permis à l'ensemble des agents du CDG 35 de se retrouver salle de la Rotonde autour d'un moment festif célébrant la Bretagne.





➧ Jeu de l'été



Pour le jeu de l'été 2019, un concours photo proposait au personnel de mettre en scène deux accessoires offerts par le CDG 35 : un gobelet en plastique durable et un sac à dos.

Le principe du jeu était de prendre ces derniers en photo pendant l'été dans une situation insolite, humoristique, décalée.

Un jury a départagé les candidats, les 3 premiers recevant un prix.

➧ Cadeau de fin d'année



Cette année, un « coffret bien-être » composé de produits de beauté Yves Rocher a été offert au personnel.



➧ L'arbre de Noël

Avec en fil rouge la légende de Sun Wu Kong, le "Roi des Singes", le spectacle de l'Arbre de Noël du 14 décembre 2019, qui s'est déroulé à la salle du Musikhall, a mis en lumière les costumes colorés et les prestations époustouflantes de la troupe du cirque de Pékin.

II. VALORISER LES MISSIONS ET ACTIVITÉS DU CDG

1. Magazine « Actions Personnel »

Trois numéros sont parus en 2019. Le sommaire est établi en concertation avec le comité éditorial.

➧ Le sommaire des numéros 2019

	EDITO	DOSSIER	EN DIRECT DU CDG 35	LE SAVEZ-VOUS ?	REPORTAGE
N° 110 Février	Rendez-vous au Couvent des Jacobins le 19 mars ! Louis LE COZ	4ème Forum des Elus et de l'Emploi Public Local	Les nouvelles compositions des commissions de réforme / La mise en place des CHSCT	Le contrat d'assurance des risques statutaire	TI LAB - Laboratoire régional d'innovation publique
N° 111 Juin	Bienvenue aux nouveaux membres élus des instances consultatives Patrick LAYAYE	Le temps de travail des agents publics en 2019	Formation des représentants des CHSCT / Retour sur les rencontres " Comment faire face à des évènements critiques ? "	Accord cadre - Fédération nationale des CDG et sécurité civile sur les concours	Le service public métropolitain de la donnée (SPMD)
N° 112 Octobre	La Loi de Transformation de la Fonction Publique publiée Jean-Jacques BERNARD	La Loi de Transformation de la Fonction Publique	Faire le pari de l'intelligence collective / Mobilité mode d'emploi	La conservation des droits à avancement durant une disponibilité	Les ateliers du management, des ressources pour prendre du recul sur ses pratiques

2. Les e-lettres et l'envoi du mois

Deux e-lettres *(RH et Emploi)* sont envoyées chaque semaine aux abonnés. Elles recensent les dernières actualités publiées sur le site internet. On enregistre 1 158 abonnés pour l'e-lettre RH et 952 pour l'e-lettre Emploi.

De la même manière, une e-lettre intranet permet aux collègues de recevoir chaque mois par mail les dernières actualités parues sur le site.

Par ailleurs, un autre envoi numérique, « l'envoi du mois », est diffusé chaque mois aux collectivités et syndicats. Il présente une sélection d'actualités et de documents parus sur le site dans le mois.

3. Les supports de communication institutionnels

➧ Les solutions RH

Une fiche sur le coaching individuel est venue compléter la collection des supports de communication sur les missions du CDG 35.

➧ La carte de vœux numérique



La carte de vœux 2020 a été conçue en collaboration avec le prestataire Studio Pollen.
Le message portait cette année sur l'accompagnement du CDG sur la Loi de Transformation de la Fonction Publique : « **La fonction publique se réinvente : À vos côtés, le CDG 35 facilite les transitions** ».

➧ Les autres supports de communication

Différents supports ont été conçus pour communiquer sur les activités et missions du CDG 35 :

♦ Pour le service Mobilité - Emploi - Compétences

- Des affiches et flyers pour informer le public sur les deux dispositifs Prémicol et la nouvelle préparation aux métiers de l'urbanisme.



♦ Pour le service Conseil et Développement

- Deux plaquettes sur les types d'ateliers organisés par le service : les ateliers du management et les ateliers de l'intelligence collective.



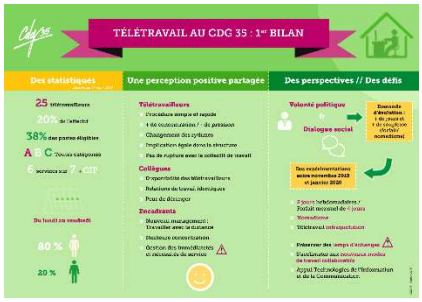


♦ Pour le service Ressources

- Différents supports de communication pour le FEEPL : synthèse du Forum, Actes, invitation presse, bâches… Une fiche « Repère Prévention » sur la prévention des risques professionnels au CDG 35, une infographie sur le télétravail.







♦ Pour le service Conditions de travail

- Une fiche Infos santé sur la trousse de secours.

▪ ***Les opérations de communication***

♦ Le Forum des Elus et de l'Emploi Public Local

L'événement majeur de 2019 a été l'organisation du Forum des Elus et de l'Emploi Public Local le 19 mars 2019 au couvent des Jacobins, à Rennes.



« Le service public se réinvente localement », telle était la devise de la 4ème édition de cette manifestation organisée en partenariat avec les autres CDG bretons et le CNFPT. Combinant salon de l'emploi ouvert au grand public et séminaire professionnel à destination des élus et responsables de collectivités, cet événement a attiré près de 1 500 personnes venues assister aux conférences, tables rondes et ateliers.

La veille, une « nocturne de lancement », menée en partenariat avec l'Institut d'Etudes Politiques de Rennes, a proposé une conférence stratégique sur la modernisation du service public à destination des élus et décideurs de la fonction publique.

L'ensemble des services a été mobilisé pour l'organisation de cet événement.

➧ Les rencontres thématiques

Comme chaque année, des rencontres et ateliers à l'attention des collectivités ont été organisés par les services du CDG 35 autour de différentes thématiques :

Thèmes	Date	Nombre de participants	Nombre de collectivités représentées
Invalidité CNRACL	4 mars	65	42
Forum des Élus et de l'Emploi Public Local	19 mars	1 500	-
Accompagnement des situations critiques	7, 8, 15, 25, 26 mars / 2 avril	73	45
Fonctionnement et missions des CHSCT	5 avril	27	21
Ateliers sur le management	25, 26, 30 avril 16, 17, 21 mai 13, 14, 18 juin 2, 5, 9 juillet 26 septembre 14 octobre 22 novembre 26 décembre	217	75
Atelier utilisation du portail emploi territorial	14 mai	10	10
Actualités statutaires	6 juin	98	71
Accueil des nouveaux représentants des commissions de réforme	27 juin	41	-
Le contrat d'assurance statutaire	3 septembre	89	-
Loi de transformation de la fonction publique	25 septembre	372	207
Atelier « Mobilité mode d'emploi »	11 octobre	19	-
Rencontre des assistants de prévention	17 octobre	101	80
Le télétravail	5 novembre	77	58
Atelier de l'intelligence collective	25 novembre 19 décembre	17	12
La retraite	26 novembre	171	90
Y voir plus clair dans ses finances	28 novembre	24	20
Actualités statutaires	18 et 20 décembre	143	93
Réunions " Parlons emploi local "	10 janvier, 5 février, 12 février et 18 novembre	37	-

▪ ***Le portail internet***

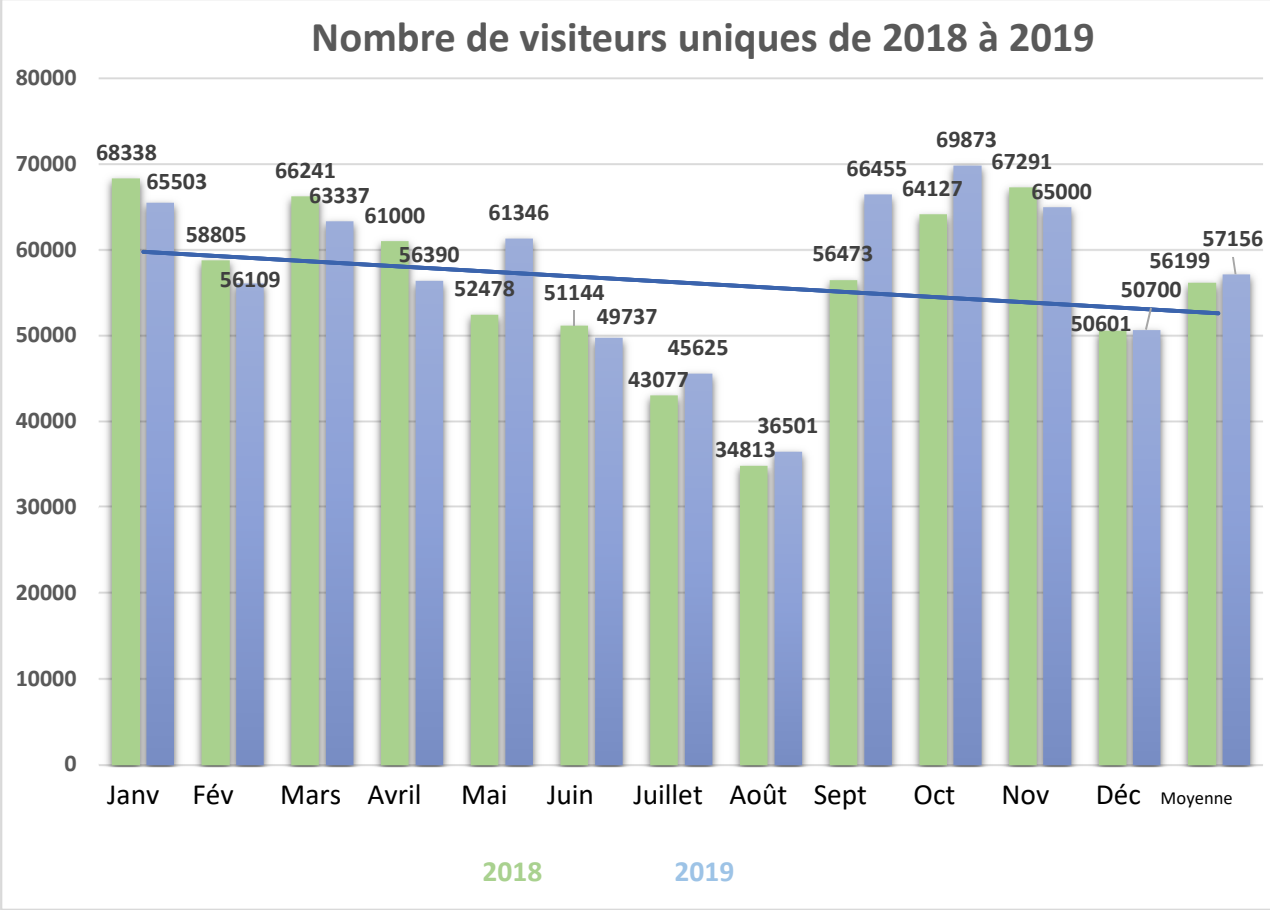
Structuré autour de 6 rubriques, le portail internet offre aux différents publics une information ciblée et actualisée. Il est régulièrement mis à jour pour répondre aux évolutions réglementaires et législatives.
La page d'accueil du site est consacrée aux actualités du CDG 35 et de la Fonction Publique Territoriale, vers les candidats et demandeurs d'emploi comme vers les élus et collectivités. De nombreux documents et modèles sont mis à la disposition des collectivités afin de les accompagner dans la gestion de leur personnel. Des « focus » mettent quant à eux en avant certains sujets.

Un réseau de contributeurs propre à chaque service est chargé de diffuser l'information concernant leurs activités sur le site internet. La politique mise en place est de donner toute latitude aux contributeurs pour la rédaction des contenus, la modération se faisant a posteriori.

Après 3 années de baisse des consultations du site internet du CDG 35, 2019 a enregistré une reprise à hauteur de +1,74 % (moyenne lissée mensuelle : 57156 consultations en 2019 contre 56199 en 2018).

Sur le 1er trimestre 2019, la fréquentation mensuelle du portail est en moyenne de 62 000 visiteurs uniques. Une hausse de 10 000 visiteurs de plus en septembre 2019 est enregistrée par rapport à 2018.

Visiteur unique = Usager ayant visité la page d'accueil du site internet.
Si la page d'accueil a été vue plusieurs fois durant la visite elle n'est comptabilisée qu'une seule fois.



La liste des focus internet de 2019

36 focus permettant de zoomer sur différents sujets ont été publiés sur le site en 2019 :

Date de publication	Sujet
10 janvier	Certification de la formation de chargé de maintenance
25 janvier	Rencontres thématiques 2019
30 janvier	Réunions Accompagner les situations critiques dans le milieu professionnel
13 février	Le poulet de Janzé passe à la casserole du Trophée !
19 février	Les ateliers du management
28 février	Tuteurs, compagnons, maîtres d'apprentissage : une cérémonie de reconnaissance pour votre engagement (Coup de projecteur pour les tuteurs au FEEPL)
28 février	Job dating FEEPL
1er mars	Rendez-vous au Couvent des Jacobins le 19 mars…
22 mars	Carton plein aux Jacobins ! (Retour en images sur la journée du 19 mars)
28 mars	Les agents de restauration collective à l'honneur (équipes lauréates du Trophée récompensées lors du FEEPL)
9 avril	Se former à la maintenance des espaces recevant du public (6e promo)
17 avril	Coup de projecteur sur les formations en alternance (lors du FEEP)
19 avril	L'observatoire régional de l'emploi publie une étude sur les services RH
10 mai	Réforme de la fonction publique (retour sur la nocturne du 18 mars + projet de loi FP)
28 mai	Bilan social : Tout savoir sur les territoriaux (Bilan social I&V + Bretagne)
7 juin	Comment gérer l'invalidité ? (diaporama de la rencontre thématique)
14 juin	Accompagner les évènements critiques dans le milieu professionnel (retour sur les réunions et publication du guide)
20 juin	Le temps de travail des agents publics en 2019 (dossier Actions Personnel n° 111)
28 juin	FEEPL : Publication des actes et du document de synthèse
10 juillet	Ateliers du management 2e édition (retour sur les ateliers et annonce de nouvelles dates à la rentrée)
19 juillet	Loi de transformation de la fonction publique (présentation de la loi votée par les 2 assemblées)
29 juillet	Nouvelle campagne d'inscription Licences professionnelles
29 juillet	Loi de transformation de la fonction publique : 1/2 journée d'actualité le 13 septembre pour tout comprendre
28 août	Découvrir la loi TFP : nouvelle date
4 septembre	Le télétravail (rencontre thématique du 5 novembre)
20 septembre	Le nouveau contrat d'assurance statutaire
27 septembre	Tout savoir sur la loi TFP (diaporamas réunions du 13 et du 25 septembre 2019)
18 octobre	Ateliers de l'intelligence collective
23 octobre	Rencontre Les Territoriales de Bretagne
8 novembre	Valoriser l'emploi via Linkedin
13 novembre	Y voir plus clair dans ses finances (Rencontre sur la comptabilité analytique)
18 novembre	"Télétransmission des actes : une rencontre pour présenter un guide pratique (Rencontre organisée par la Préfecture)"
22 novembre	Le conseil statutaire
6 décembre	Le coaching (Nouvel accompagnement proposé par le CDG)
11 décembre	Remise des diplômes de chargé de maintenance technique polyvalent : une première en France
30 décembre	Vœux 2020

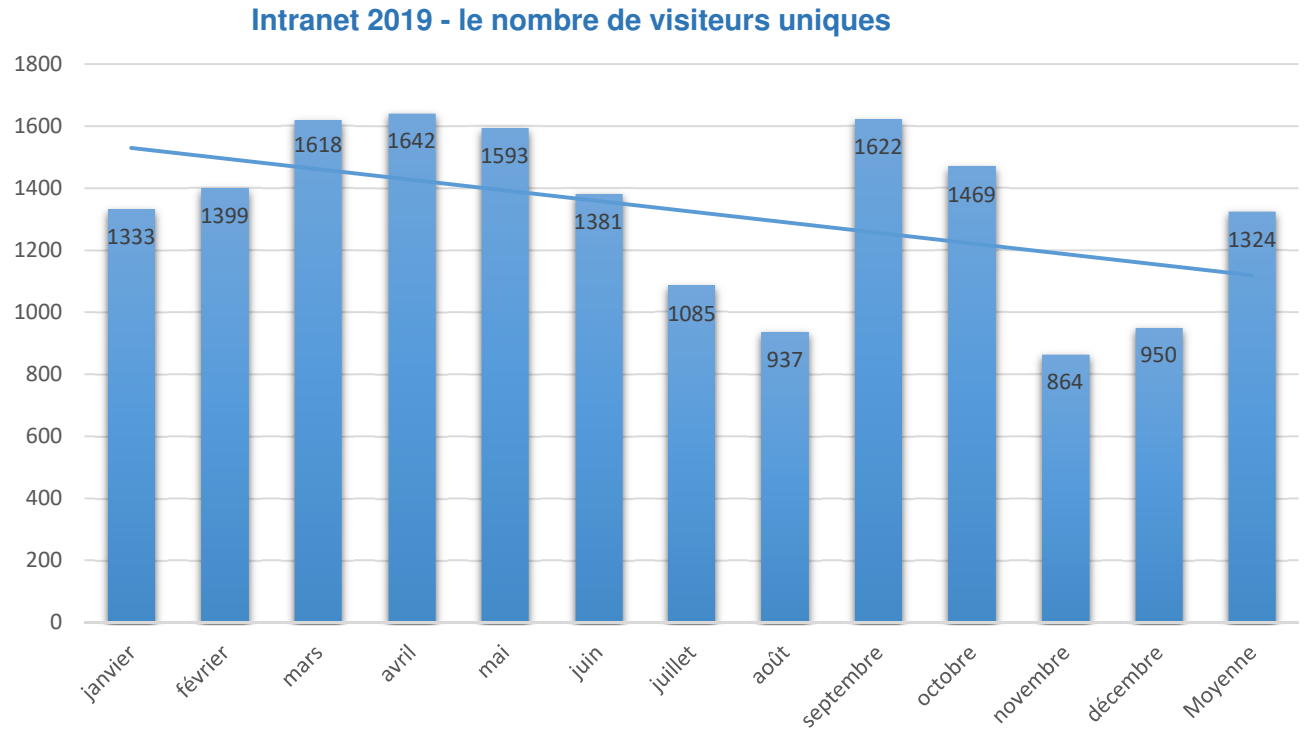
▪ ***Le portail intranet***

Structuré autour de 5 thématiques, l'intranet s'adresse aussi bien aux agents du siège qu'aux agents des missions temporaires *(itinérants et en portage de contrat)*. Il permet donc de fédérer les membres du personnel tout en leur délivrant une information ciblée.

L'intranet permet la mise en valeur d'actualités ou d'événements à travers des « focus » spécifiques, mais également la diffusion d'actualités professionnelles ou festives liées à la vie des services ou à celle des agents.

On y trouve aussi une revue de presse quotidienne *(issue de « Ouest-France »)* et hebdomadaire « Doc en bref » consacrée à l'actualité de la territoriale et des ressources humaines *(issue des divers abonnements et journaux)*.

L'arborescence et le contenu des rubriques évoluent en fonction de l'actualisation de l'organisation du travail du CDG 35 (Ex. : Evolution des organigrammes), des actualités statutaires et de l'évènementiel.



La liste des focus intranet de 2019

25 focus ont été diffusés sur l'intranet en 2019.

Date de publication	Sujet
11 janvier	Arbre de Noël
31 janvier	Vœux du personnel
7 mars	Revue de presse et abonnements : du nouveau
20 mars	Résultats élection IDP
1er avril	Sécurité Incendie & Prévention au travail : Une nouvelle "formule" de visite préventive au CDG 35 !
9 avril	Forum des Elus et de l'Emploi Public Local (le forum en chiffres et en images)
12 avril	Amicale : saison 2019-2020 (AG Amicale)
19 avril	Le printemps d'Attentifs au travail (propositions des groupes de travail)
17 mai	Fête du Village
28 juin	Jeu de l'été : Clic-clac, c'est dans la boîte !
28 juin	Refonte du règlement de formation
10 juillet	Point de situation sur le projet Attentifs au travail
12 juillet	Télétravail : premier bilan
18 juillet	Document unique : A vos agendas !
16 juillet	Guide de signalement face aux situations de crise
19 juillet	Retour sur la fête du Village
9 septembre	Enquête sur les troubles musculo-squelettiques
19 septembre	Jeu de l'été 2019 : votez pour votre photo préférée
20 septembre	Amicale : Programme des activités à venir
25 septembre	Fiche repère Prévention (Savoir prévenir les risques professionnels : la manutention manuelle)
30 septembre	Attention : élections à venir
11 octobre	Jeu de l'été : Les lauréates
18 octobre	L'usage des réseaux sociaux professionnels au CDG 35
13 novembre	Expérimentation des évolutions du télétravail
11 décembre	Guide d'intégration à l'usage des encadrants

LA DOCUMENTATION INTERNE



L'activité documentation assure la gestion du fonds documentaire interne.

Les services du CDG 35 disposent de **37 abonnements** à divers magazines ou documentations professionnels *(29 en version papier, 4 en version numérique, 4 dans les 2 versions)*. Ces abonnements évoluent régulièrement pour répondre aux besoins des services.

26 ouvrages ont été acquis en 2019 *(contre 30 en 2018)*, principalement pour le service Conseil et Développement.

Une enquête auprès des agents du CDG 35 a été menée en décembre 2019 afin de dresser un bilan quant à la nécessité de reconduire, supprimer ou intégrer des abonnements. La présentation des résultats de cette enquette à la direction, pour arbitrage, a été fixée à janvier 2020.

L'ACCUEIL - LA LOGISTIQUE

On observe au cours de l'année 2019 une évolution à la hausse de certains flux *(sollicitations à l'accueil, appels téléphoniques au standard)*. Les utilisations des salles de réunion ont également connu une augmentation.

Par ailleurs, l'année 2019 a permis de stabiliser la réflexion sur la sécurité des agents d'accueil à travers la validation et la mise en place au 4ème trimestre d'un nouveau schéma d'alerte.

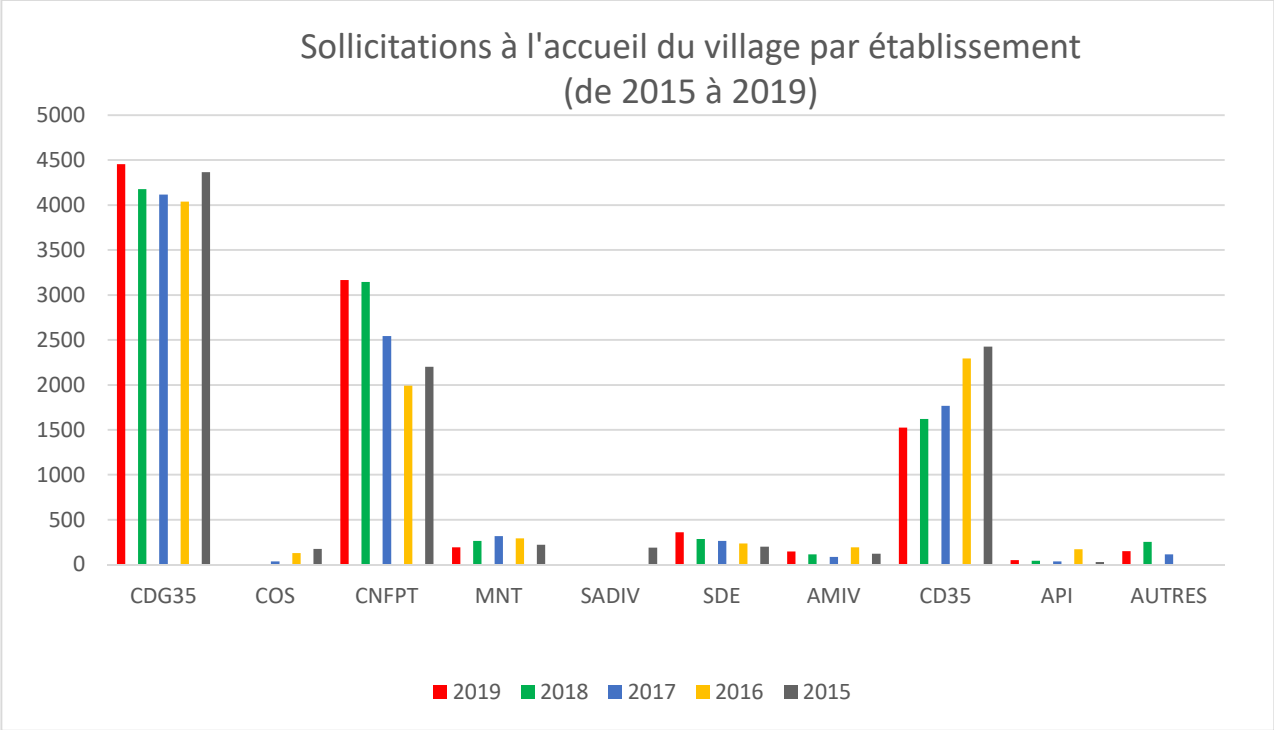
I. L'ACCUEIL - LE STANDARD

1. L'accueil physique

Cet indicateur concerne les sollicitations à l'accueil et non le nombre de visiteurs, lequel est ainsi plus élevé.

	CDG 35	COS 35	CNFPT	MNT	SADIV	SDE	AMIV	CG 35	API	AUTRES	TOTAL
2019	4456	-	3167	192	-	360	147	1526	51	149	10 048
	44,35%	-	*31,52%*	*1,91%*	-	*3,58%*	*1,46%*	*15,19%*	*0,51%*	*1,48*	100%
2018	4178	-	3144	265	-	286	116	1622	43	254	9 908
	42,17%	-	*31,73%*	*2,67%*	-	*2,89%*	*1,17%*	*16,37%*	*0,43%*	*2,56*	100%
2017	4117	36	2543	317	266	87	1768	36	115		9 286
	44,34 %	*0,39%*	*27,39%*	*3,41%*	*2,86%*	*0,94%*	*19,04%*	*0,38%*	*1,25%*		100%
2016	4040	129	1990	292	-	235	192	2294	171		9 346
	43,23%	*1,38%*	*21,29%*	*3,12%*	-	*2,51%*	*2,09%*	*24 ,55%*	*1,83%*		100%
2015	4 365	174	2 202	221	190	200	122	2 427	31		9 932
	43.95 %	*1.75 %*	*22.18 %*	*2.23 %*	*1.92 %*	*2 %*	*1.22 %*	*24.43 %*	*0.31 %*		100 %
2014	3 365	249	1 686	270	268	139	198	2 927	39		9 141
	36.81 %	*2.72 %*	*18.45 %*	*2.95 %*	*2.93 %*	*1.52 %*	*2.17 %*	*32.02 %*	*0,43 %*		*100 %*
2013	3 915	119	1 403	324	283	129	195	2 966	68		9 402
	41.64 %	*1.27 %*	*14.92 %*	*3.45 %*	*3.01 %*	*1.37 %*	*2.07 %*	*31.55 %*	*0,72 %*		*100 %*
2012	3 978	128	1 177	399	436	175	220	2 793	56		9 362
	42.49 %	*1.37 %*	*12.57 %*	*4.26 %*	*4.66 %*	*1.87 %*	*2.35 %*	*29.83 %*	*0.60 %*		*100 %*
2011	4 506	146	1 562	413	525	276	255	2 944	49		10 676
	42.21 %	*1.37 %*	*14.63 %*	*3.87 %*	*4.92 %*	*2.58 %*	*2,39 %*	*27,57 %*	*0,46 %*		*100 %*
2010	4 290	152	1 399	442	566	185	170	3 025	-		10 229
	41.94 %	*1.49 %*	*13.68 %*	*4.32 %*	*5.53 %*	*1.81 %*	*1.66 %*	*29.57 %*	-		*100 %*

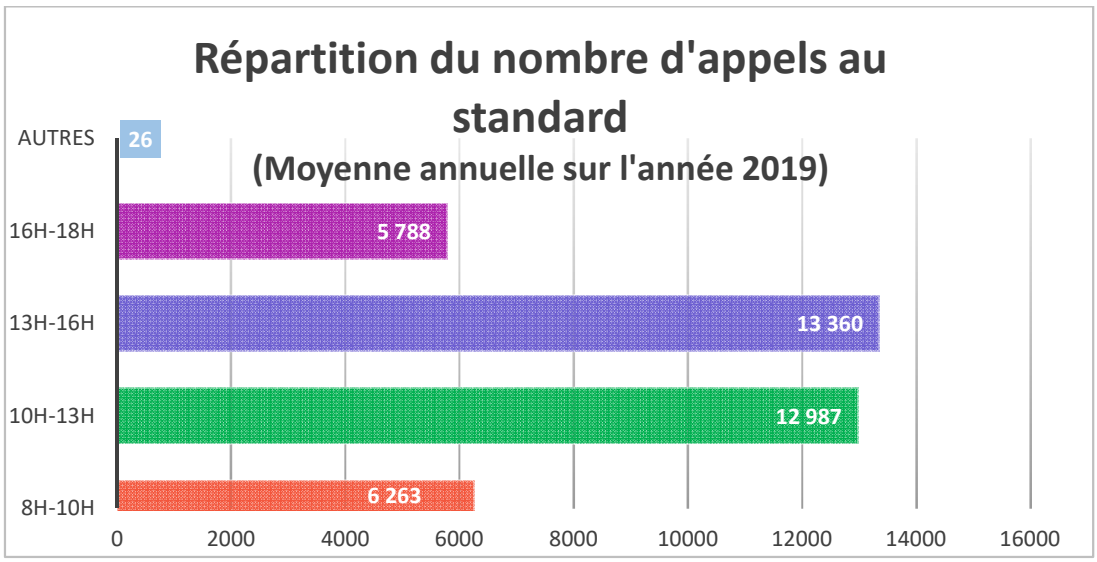
En 2019, on constate une légère augmentation du nombre de sollicitations pour l'ensemble du Village *(+1,40 % par rapport à 2018)*. Le CDG connaît une hausse de 6,65 %. Le CNFPT représentant quant à lui 31,5% des sollicitations à l'accueil.



2. L'accueil téléphonique

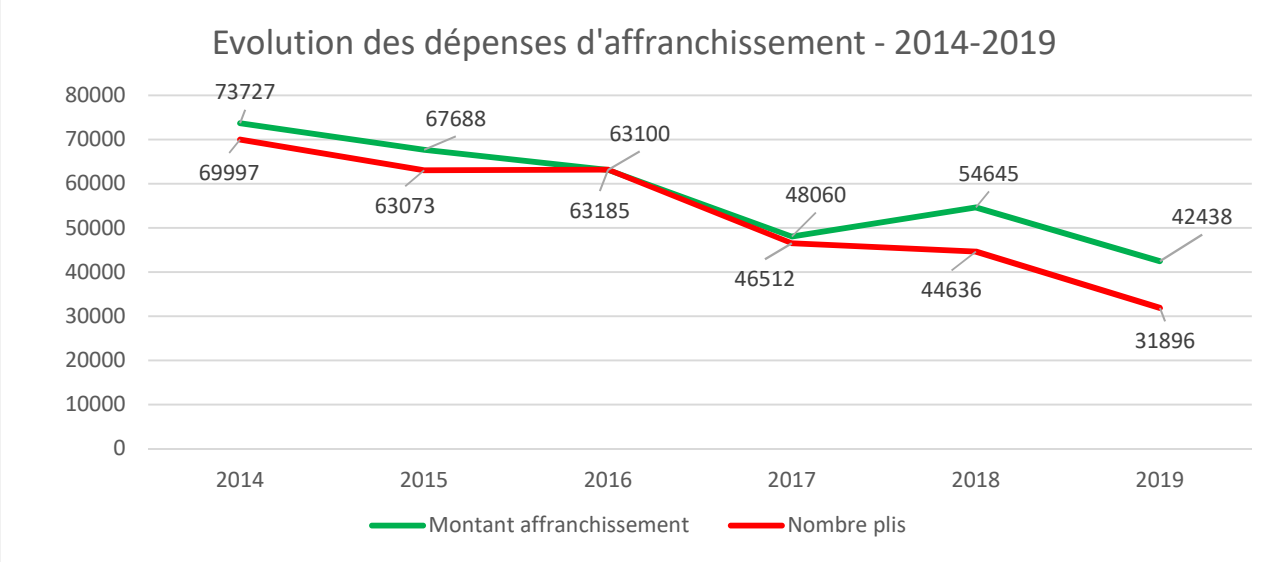
Le standard téléphonique du CDG 35 a traité 38 424 appels venant de l'extérieur, soit une légère augmentation de 0,1 % par rapport à 2018 (38 399 appels).

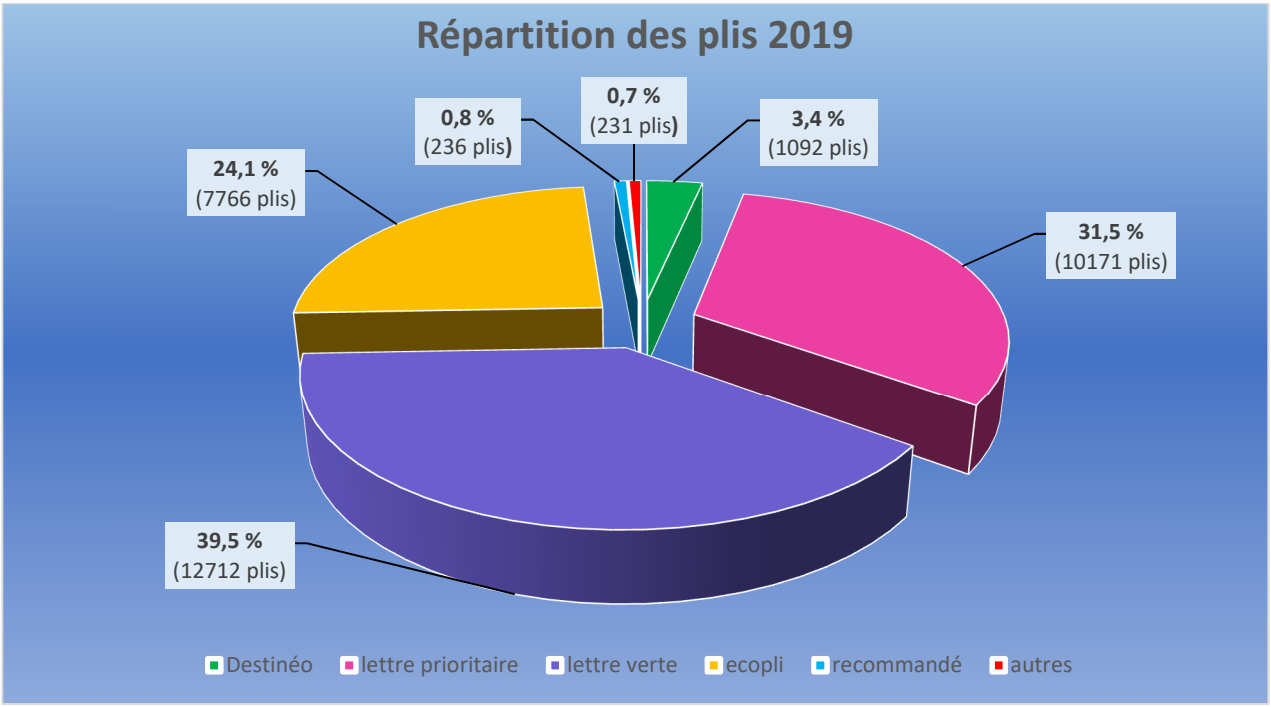
L'examen des appels entrants au standard montre la répartition suivante *(moyenne sur l'année)*, les pics d'appels se situant entre 10 et 16 heures.



3. Le courrier

Le coût de l'affranchissement pour l'année 2019 s'élève à 42 841 € contre 54 645 € en 2018. On note ainsi une diminution de 22 % des dépenses d'affranchissement, cette baisse pouvant s'expliquer notamment par la mise en place de la dématérialisation de certains documents. Il est également utile de rappeler qu'en 2018, le montant des affranchissements avait augmenté du fait des élections professionnelles.





Les services du CDG 35 restant vigilants pour limiter les coûts d'affranchissement, l'option de la lettre verte est majoritaire et représente ainsi 39,5 % du nombre total des affranchissements du courrier.

Les activités les plus consommatrices sont :

- Les Missions Temporaires (6451 plis)
- Le comité médical (5339 plis)
- La médecine (3159 plis)
- Le Contrat groupe (2586 plis)

Ces 4 activités sont à l'origine de 54,88 % des dépenses d'affranchissement.

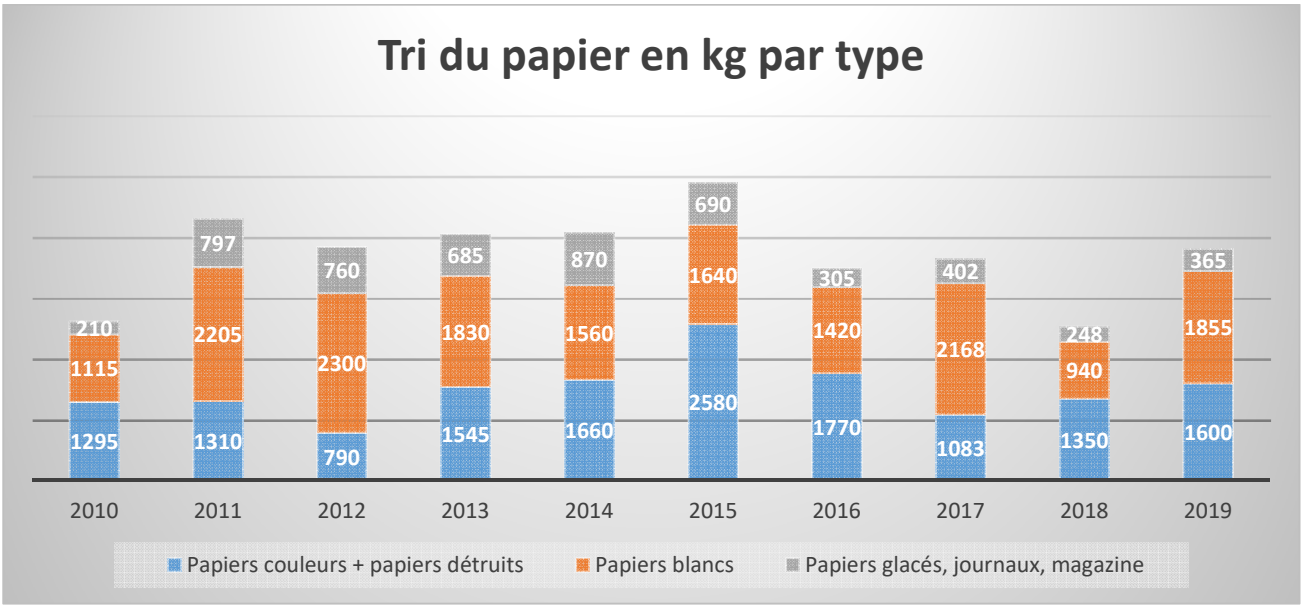
II. LES FONCTIONS SUPPORTS

1. Les écogestes

➧ Le recyclage du papier

♦ Le tri du papier par nature

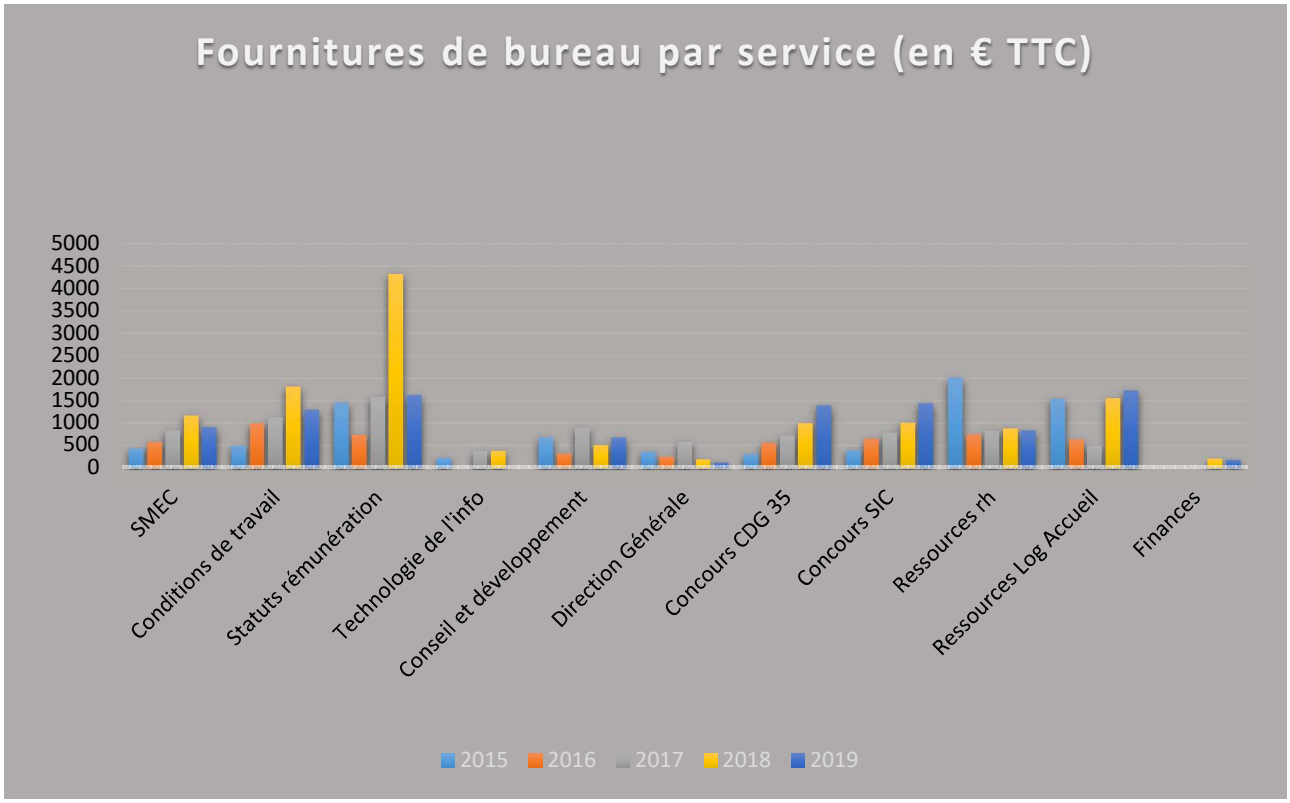
	Papiers couleurs + papiers détruits	Papiers blancs	Papiers glacés, journaux, magazines	Total en kg	Dépenses *(frais d'enlèvement du papier)* en €	Recettes *(rachat du papier)* en €
2010	1 295	1 115	210	2 620	1 250,24 €	261,58 €
2011	1 310	2 205	797	4 312	2 127,41 €	330,49 €
2012	790	2 300	760	3 850	2 244,54 €	327,77 €
2013	1 545	1 830	685	4 060	2 344,46 €	341,47 €
2014	1 660	1 560	870	4 090	2 208,99 €	317,92 €
2015	2 580	1 640	690	4 910	2 360,20 €	358,10 €
2016	1 770	1 420	305	3 495	1 905,27 €	216,96 €
2017	1 083	2 168	402	3 741	1 977,88 €	271,19 €
2018	1 350	940	248	2 538	1 787,10 €	147,77 €
2019	1 600	1 855	365	3 820	2 424,36 €	293,66 €



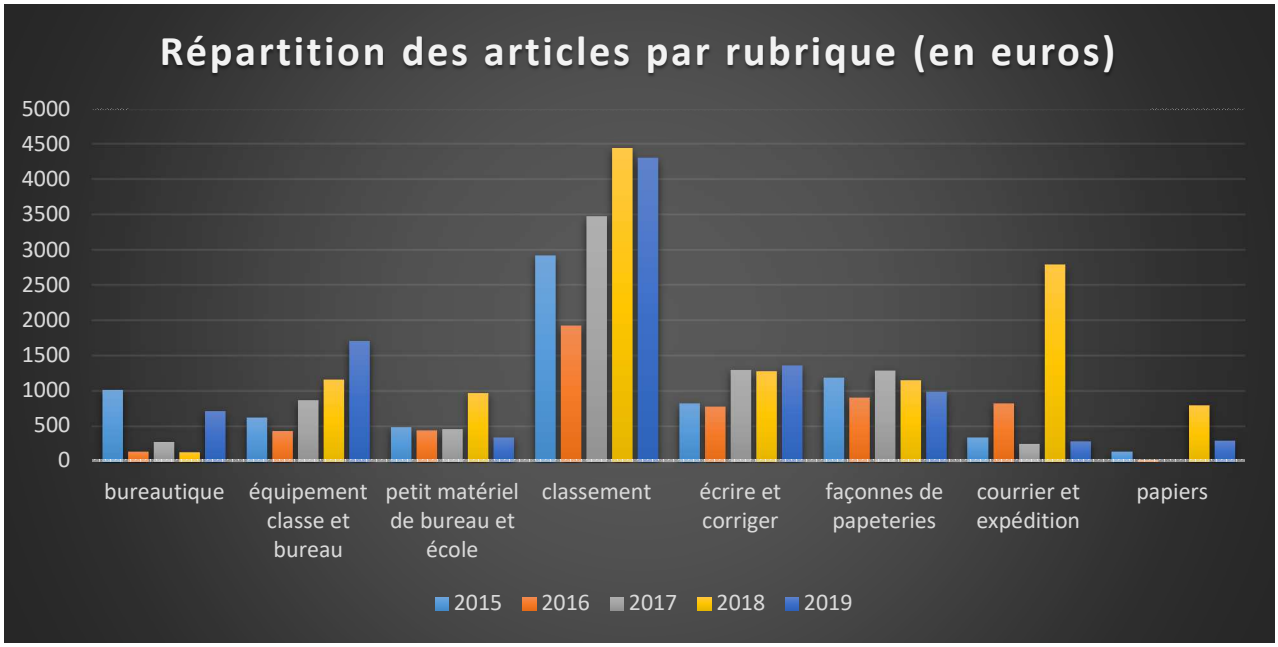
En 2019, le CDG 35 a recyclé 3,8 tonnes de papier, soit une hausse de 52 % par rapport à 2018. Les 3 postes de tri (papier blanc, couleur et journaux) ont augmenté, le papier blanc représentant à lui seul une hausse de 97% par rapport à l'année précédente.

Les fournitures de bureau

Le montant des dépenses de fournitures de bureau pour l'année 2019 s'élève à 10 278 € *(contre 13 115 € en 2018 et 8 304 € en 2017)*, soit une baisse d'environ 22 % sur un an. Pour les articles courants les prix sont négociés auprès du prestataire.



Les services commandent en fonction de leurs besoins d'où un nombre important de petites commandes. La souplesse du mode d'organisation de la plateforme DELTA BUREAU répond aux besoins des services.

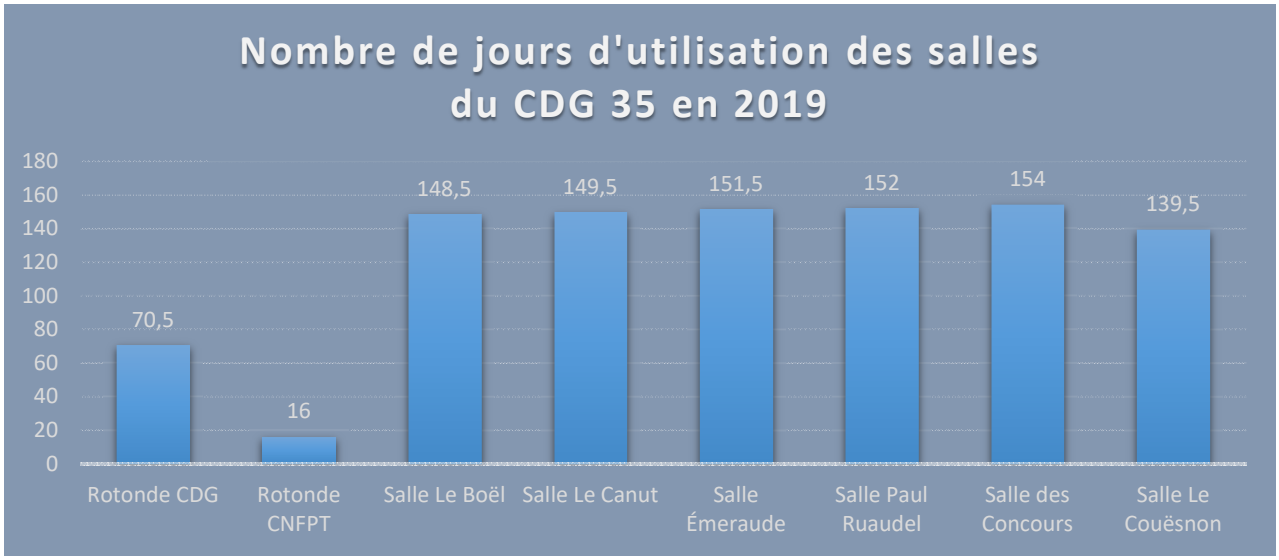


Le marché public avec Delta Bureau a été reconduit du 12 août 2018 au 11 août 2022.

1. L'utilisation des salles

En 2019, il y a eu 981,5 jours d'utilisation des salles soit une hausse de 27 jours par rapport à 2018 (954,5 jours).

Les salles du VDC1

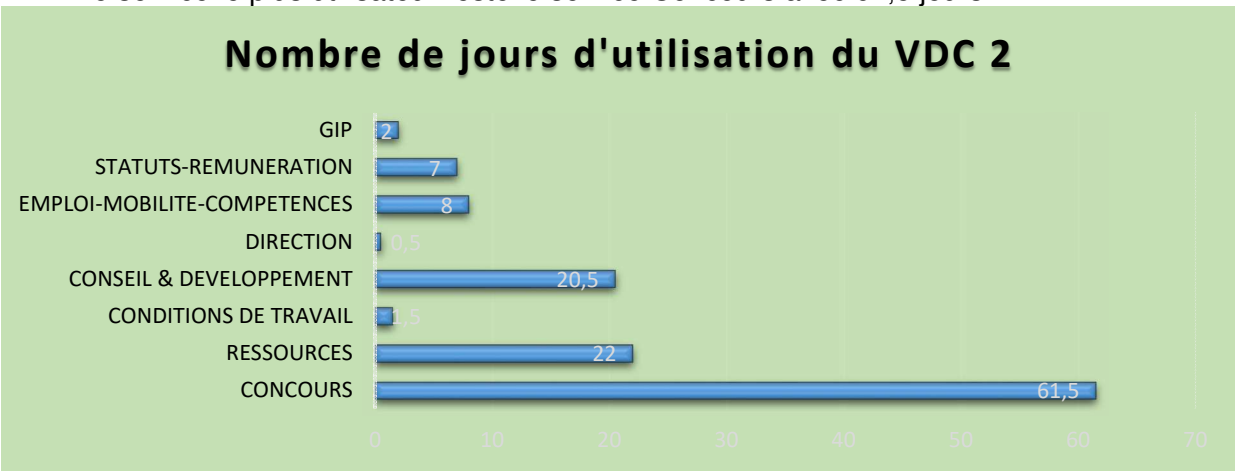


- 5 467 cafés ont été servis soit une hausse de 41% par rapport à 2018.
- La demande pour les traiteurs (sandwichs, plateaux repas, cocktails….) a chuté de 16 % en passant de 965 en 2018 à 809 en 2019.
- Concernant les demandes de cafés et de traiteurs pour les évènements à l'extérieur du CDG 35, elles sont en baisse par rapport à 2018 :
    - Cafés 68 contre 539 (-87,4%)
    - Traiteurs 125 contre 943 (-86,7%)

  En 2018, l'organisation du concours de Caporal des Sapeurs-Pompiers avait fait augmenter de manière significative les prestations cafés et traiteurs.

Les salles du VDC2

Le VDC 2 a été occupé en 2019 durant 123 jours.
Le service le plus utilisateur reste le service Concours avec 61,5 jours.



♦ Location de salles

Concernant les locations de salles à des organismes extérieurs au CDG 35, 3 conventions ont été signées en 2019 pour une recette qui s'élève à 3 950 €.

	**Recettes**
2019	**3 950 €**
2018	2 270 €
2017	3 360€
2016	5 020 €
2015	3 380 €
2014	3 915 €
2013	4 610 €
2012	2 660 €

♦ Répartition par tiers

	MNT	**Conseil Départemental**	**AMF 35**	**SDE**	**Extérieurs**
2016	2 400 €	250 €	1 995 €	125€	250 €
2017	2 050 €	125 €	1 000 €	185 €	-
2018	1 500 €	130 €	260 €	-	380 €
2019	500 €	260 €	1 300 €	-	1 890 €

2. Le suivi des contrats et marchés publics

En 2019, le service Ressources a procédé à la mise en concurrence de 3 marchés :

- « Travaux d'impression papier et enveloppes à entête » reconduit avec CÉPAP
- « Carburants » changement de prestataire : EDENRED
- « Archives » reconduit avec IRON MOUNTAIN

Et 1 contrat :

- « Fontaines à eau » reconduit avec STISADIS

Tableau récapitulatif de l'année 2019 :

Société	Durée	Début	Fin
ACTIONS PERSONNEL ✓ Le Colibri Imprimeur **(N° CO-FCS-2016-56)** (impression) ✓ Enola Bis (mise en page) **(N° CO-FCS-2016-20)**	1 an renouvelable 3x 1 an renouvelable 3x	01/01/2017 01/01/2017	31/12/2020 31/12/2020
DALTYS ✓ Distributeur de boissons	1 an renouvelable 3x	22/04/2016	21/04/2020
STISADIS ✓ Fontaines à eau	1 an renouvelable 2x	18/05/2019	17/05/2022
IRON MOUNTAIN ✓ Archives	1 an renouvelable 3x	01/03/2019	28/02/2023
LA FEUILLE D'ERABLE ✓ Enlèvement papier et carton	1 an renouvelable 3x	01/07/2016	30/06/2020
NEOPOST (FCS-2017-2022) ✓ Machine à affranchir	1 an renouvelable 3x	26/01/2018	25/01/2022
NET PLUS (FCS-2018-04) ✓ Entretien des locaux	1 an renouvelable 3x	01/11/2018	31/10/2022
PITNEY BOWES (FCS-2013-07) ✓ Mise sous pli	1 an	17/07/2017	Pas de date de fin
LA POSTE ✓ Collecte et remise Avenants o Collecte partagée (**n° : 1-204270061**) o Collecte standard (**n° : 1-3541868493**) ✓ Affranchigo-Liberté annuel Avenant (**n° : 1-1031388321**) ✓ DESTINEO Esprit libre annuel (**n° : 1-195304391**) ✓ Enveloppes PAP 50 GR (n° : 1-4889673931)	Durée indéterminée Durée indéterminée Durée indéterminée Durée indéterminée A la demande	01/01/2015 01/01/2015 23/03/2011 25/05/2016 /	31/12/2015 (tacite reconduction) 31/12/2015 (tacite reconduction) / 31/12/2016 (tacite reconduction)
DELTA BUREAU (FCS-2018-03) ✓ Fournitures de bureau	1 an renouvelable 3x	12/08/2018	11/08/2022
RISO ✓ Duplicopieur	1 an	15/10/2015	14/10/2017 (tacite reconduction)
SYNDIC	2 ans	01/01/2018	31/12/2019
NET + ✓ Entretien du VDC 2		26/11/2017	Pas de date de fin
EDENRED ✓ Carburants	1 an renouvelable 3x	30/12/2019	29/12/2023

3. Les travaux bâtiment

Différents travaux ont eu lieu au VDC 1 :

➧ L'accessibilité

Pour rappel en 2016, un ensemble de travaux a été réalisé afin de rendre la zone ERP (Etablissement Recevant du Public) du CDG 35 accessible aux personnes handicapées.

En septembre 2017, le CDG 35 a reçu une attestation de vérification de l'accessibilité aux personnes handicapées. Cette attestation a été délivrée par la société Scopitown Architecture. Un exemplaire a également a été transmis à la mairie de Thorigné-Fouillard, cette dernière ayant délivré le permis de construire du Village des Collectivités.

Par ailleurs, dans le cadre du décret paru le 19 avril 2017, le registre public d'accessibilité du CDG35 est disponible à l'accueil général du Village des Collectivités depuis juillet 2017. Ce registre permet de porter à la connaissance des personnes handicapées toutes les actions entreprises afin de leur offrir un meilleur accueil. Il comporte les éléments suivants :

- Le décret du 19 avril 2017
- La brochure de l'Etat : « bien accueillir les personnes handicapées »
- La présentation du CDG 35 avec : la plaquette, l'organigramme général et l'organigramme des services
- La liste des travaux réalisés
- Les attestations : d'accessibilité et de formation des personnels chargés de l'accueil des personnes handicapées.

Une version numérique de ce registre est également disponible sur le site du CDG 35.

➧ Réfections et travaux

Différents travaux ont été réalisés en 2019 :

- Réfection de la peinture de la cafétéria pendant la période estivale, et mise en place de nouveaux tableaux d'informations et d'affichage.
- Expertise au niveau des radiateurs de l'accueil commun du village des collectivités, effectuée par l'APAVE. Travaux, suite aux recommandations, effectués par la Société IGEO.
- Isolation phonique de deux centrales de chauffage du CNFPT sur le toit du bâtiment B suite à la constation de nuisances sonores dans les bureaux (service Concours) situés au-dessous de ces machines. Après une période d'observation, il s'avère que cette première isolation phonique ne suffit à résoudre le problème. Dans ce cadre, un nouveau système devrait être proposé en 2020.
- Mise en service de la vidéosurveillance avec 4 caméras supplémentaires. Dispositif permettant de conserver durant 30 jours, conformément à la règlementation en vigueur, les enregistrements automatiques.
- Installation de fermetures à ventouses sur les 4 portes du sous-sol ainsi que celles situées au Nord et Sud de l'entrée principale du VDC1 afin d'améliorer la sécurité du bâtiment.

4. Les véhicules

➧ Le parc automobile

Le parc automobile du CDG 35 comporte **15 véhicules**. En septembre 2019, une Ford Mondéo (hybride) a été acquise afin de remplacer la Laguna affectée au Directeur Général des Services. En décembre, une Ford Focus (essence) est venue également compléter la flotte du CDG 35.

Le parc automobile est bien entretenu mais reste cependant vieillissant. L'objectif des nouvelles acquisitions est de maîtriser les coûts d'entretien et de diminuer les émissions de gaz à effet de serre.

Les vignettes crit air ont été apposées sur chacun des véhicules, en cas de pic de pollution, l'ensemble du parc pourrait rouler, aucun des véhicules ne dépassant le crit'air 3.

Voici un tableau de la flotte devéhicules du CDG :

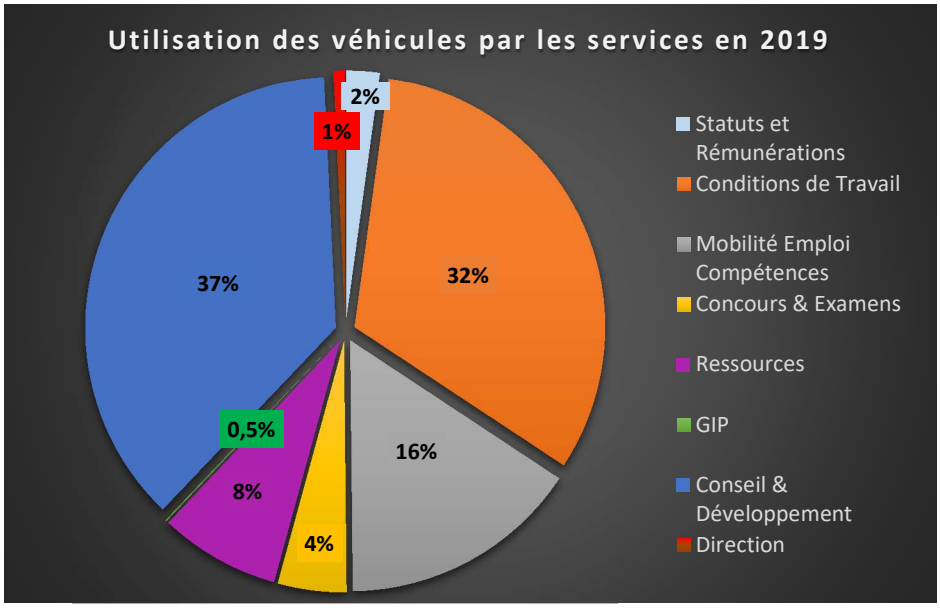
Immatriculation du véhicule	Marque et type du véhicule	Date 1ère mise en circulation	Puissance fiscale	Nombre de places	Motorisation
DIRECTION					
BL 880 XB	RENAULT SCENIC	12/04/2011	6	7	Diesel
EN 405 MA	RENAULT ZOE	28/06/2017	1	5	Electrique
FJ 550 QL	FORD MONDEO (DGS)	23/08/2019	7	5	Hybride
MEDECINS					
DL 104 RW	CITROEN NEMO	13/11/2014	4	5	Diesel
EB 917 TV	RENAULT CLIO ESTATE	28/04/2016	5	5	Essence
EM 322 WP	DACIA DUSTER	30/05/2017	7	5	Essence
INFIRMIERES					
DM 533 FW	RENAULT CLIO ESTATE	03/12/2014	5	5	Essence
DN 792 ED	RENAULT CLIO ESTATE	12/01/2015	6	5	Essence
COLLABORATEURS					
3462 ZL 35	CITROEN SAXO	14/05/2001	5	5	Essence
410 ACJ 35	CITROEN C3	29/04/2003	5	5	Essence
909 AHT 35	CITROEN XSARA	20/09/2004	7	5	Essence
89 BEA 35	PEUGEOT 308	19/03/2009	6	5	Diesel
CZ 570 LN	TOYOTA YARIS	11/10/2013	3	5	Hybride
EX 028 RN	NIRO	29/05/2018	5	5	Hybride
FM 618 NG	FORD FOCUS	23/12/2019	5	5	Essence

L'utilisation des véhicules

En 2019, il y a eu 598 jours d'utilisation des véhicules contre 618 jours en 2018. Soit une baisse de 20 jours.

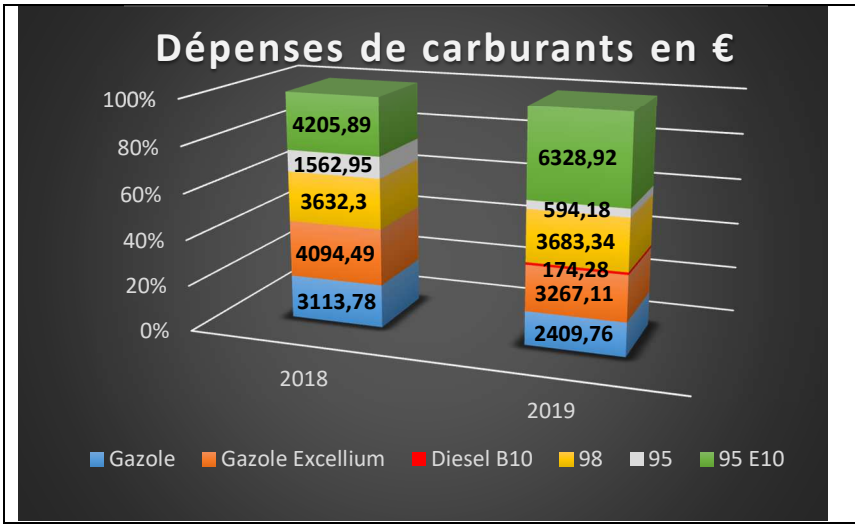
Les deux principaux services utilisateurs sont :

- Conseil & Développement
  - Avec 222 jours d'utilisation soit 37,12%
- Conditions de travail
  - L'activité Hygiène et Sécurité représentant 185,5 jours d'utilisation soit 31,02 % sur les 32,11 % du service



Toutefois, 193 440 km ont été parcourus avec les 15 véhicules, ce qui représente une hausse de près de 5,65% par rapport à l'année précédente.

La consommation annuelle de carburants s'élève à 16 457,99 €, soit une baisse de 1 % par rapport à 2018.



5. La reprographie

En terme de consommables, 2019 a vu un fléchissement de la consommation de papier et d'enveloppes dû à la dématérialisation des activités du CDG :

- 1 550 ramettes format A4 et 150 ramettes A3 *(soit environ 9,5 palettes) : baisse de 11,5 % par rapport à 2018.*
- 32 000 enveloppes de tout type *(environ 2.5 palettes)* : baisse de 20 % par rapport à 2018.
- 18 000 papiers à entêtes : baisse de 10 % par rapport à 2018.

6. Les archives

Chaque service a été destinataire de son tableau de gestion et de son répertoire après le départ de l'archiviste vacataire, Adélie Urbani, en 2017.

Les services ont en charge le pré archivage et, en fonction du tableau de gestion, externalisent ou stockent les boîtes dans les locaux prévus à cet effet. Afin de répondre aux exigences réglementaires en matière d'archivage et de désencombrer les locaux du CDG 35, une nouvelle mission d'archivage sera programmée en 2020.

7. La sécurité incendie du CDG 35 et de la copropriété

Les actions menées en 2019 s'inscrivent dans la continuité des années précédentes.

➧ Actions liées à la sécurité incendie pour le CDG 35

♦ MGO

Mise à jour de la MGO de l'agence départementale du pays de Rennes.

♦ Exercice d'évacuation

Mise en place et réalisation de la manœuvre incendie pour l'ensemble du Village des Collectivités le 9 juillet 2019. L'exercice n'était basé cette année sur aucun scénario particulier. Le déclenchement de l'alarme a été réalisé par le DGS du CDG 35 à 14h14 (boîtier situé au 2ème étage près de l'issue de secours). L'évacuation a été réalisée en moins de 5 minutes pour l'ensemble des agents et des tiers. La remontée des informations a duré 6 minutes environ. L'exercice s'est parfaitement déroulé. Les agents maîtrisent la connaissance de la marche générale des opérations (MGO) en matière d'évacuation en interne mais également pour le personnel des autres établissements. La procédure pour la coupure des flux fonctionne également.

♦ Réunion annuelle guide-file et serre-file (GF et SF)

La réunion annuelle des « guide-files et serre-files » s'est déroulée le 11 septembre 2019. L'ensemble des GF & SF présents à la réunion se sont réengagés pour l'année 2019/2020. Un rappel du bilan de l'exercice d'évacuation de 2018 a été réalisé. Une présentation de l'exercice de confinement est également à l'ordre du jour avec un rappel des fonctions de chacun. Cet exercice sera le deuxième organisé à l'échelle du Village des Collectivités. Il se déroulera, en raison des plannings, le 9 janvier 2020.

♦ Matériel en lien avec la sécurité incendie

La société R2S est chargée du suivi des appareils de sécurité (blocs de secours, extincteurs, …) et doit signaler au syndic et aux sociétés de maintenance tout matériel défectueux.

RAPPEL : La société R2S a en charge la vérification des extincteurs et des blocs de secours pour l'ensemble du Village à l'exception de la MNT.

La batterie et les électrodes du défibrillateur ont été changées en mai 2019. L'appareil (situé à l'accueil) n'a pas besoin d'être équipé d'électrodes pédiatriques car le DAE est en capacité d'adapter la délivrance du choc électrique selon la victime. En positionnant les électrodes conformément à la victime (adulte pose thorax OU enfant pose antéro-postérieure), le DAE réalise des autotests, analyse puis programme le choc délivré/ou à délivrer avec une réduction d'énergie.

♦ Réunion annuelle du réseau incendie COPRO

Une réunion avec le réseau sécurité COPRO s'est tenue le 11 septembre 2019.

Différents points étaient inscrits à l'ordre du jour :

- Retour sur l'année 2018-2019 avec : mise à jour des documents pour le registre de sécurité, projet de mise en place d'un poteau avec chaîne pour délimiter l'interdiction de se garer devant la réserve d'eau des sapeurs-pompiers, analyse de l'exercice d'évacuation de 2018 réalisé avec les sapeurs-pompiers de Rennes,
- Formation à la manipulation des extincteurs et présentation de l'exercice de confinement (2ème édition / réalisation janvier 2020 / scénario « avis de vents violents).

Un soutien a été apporté par le CDG 35 aux copropriétaires dans le suivi du dossier sécurité incendie. Le CDG 35 souligne la nécessité d'être rigoureux dans la préparation des pièces à fournir pour éviter les prescriptions de la Commission de sécurité.

♦ Rapport de synthèse de l'année N-1

Le bilan incendie 2018 pour l'ensemble de la sécurité incendie au Village des collectivités a été validé par le responsable sécurité incendie et inséré au registre de sécurité.

♦ Registres de sécurité

Le registre de sécurité est à jour pour 2019. Les pièces des copropriétaires pour le registre commun ont été réceptionnées et classées.

♦ Les Formations

Recyclage extincteur : des recyclages se sont déroulés en 2019 avec la société R2S : 3 groupes le 16 et le 17 décembre soit 26 agents recyclés

Habilitation électrique (société APAVE) : 3 agents recyclés (informatique + logistique); 1 agent en formation initiale. La mise à jour des documents (visite médicale de prévention réalisée) a été effectuée en lien avec les RH.

Une communication interne sur la réglementation devra être réalisée en 2020.

♦ Visite des nouveaux arrivants

5 visites des nouveaux arrivants ont été réalisées soit 19 agents et une visite du VDC2 (le 17 juin 2019).

RAPPEL : Plusieurs visites annuelles sont proposées aux nouveaux arrivants du CDG 35 durant l'année. Celles-ci sont également ouvertes au personnel désirant refaire cette visite. L'objectif est d'informer les personnes sur les règles générales de sécurité, de présenter l'organisation en place pour l'évacuation et le confinement, de reconnaître les issues de secours et le point de rassemblement mais également de réaliser une approche sur la prévention (nouvelle formule proposée en 2019).

Publication d'un focus (avril 2019) : « Sécurité Incendie & Prévention au travail : Une nouvelle « formule » de visite préventive au CDG 35 ! »

♦ Actions liées à la sécurité incendie pour le Village des Collectivités

Un suivi des tâches de sécurité incendie en lien avec le bâtiment ou le village des Collectivités est réalisé tout au long de l'année en collaboration avec le cabinet Sévigné Immobilier, syndic de la copropriété. A ce titre, il exerce les fonctions d'exploitant.

Le suivi technique des parties communes (extincteurs et blocs de secours) est pris en charge par la société R2S. L'assistante de prévention, en lien avec la logistique du CDG 35, veille tout au long de l'année à la vérification de ces points et à la mise à jour du registre de sécurité.

L'ensemble des copropriétaires est invité une fois par an à une réunion d'information.

♦ Asservissement SSI

Dans le cadre de la prévention des risques, un asservissement de la porte de la passerelle RH au SSI a été réalisé par la société R2S.

♦ Contrôle des installations en lien avec l'incendie

- **Ascenseurs :** contrôle et entretien annuel par la société Thyssen toutes les 6 semaines.
- **Extincteurs :** contrôle par la société R2S le 26 septembre 2019 : 6 extincteurs de plus de 10 ans ont été remplacés.
- **Installations gaz et électricité :** contrôle par l'entreprise IGEO. Chaudières (entretien, ramonage et brûleur) : contrôle les 29 mars 2019 et 8 octobre 2019.

- **Installations de gaz et de cuisson :** vérification par la société SOCOTEC le 27 novembre 2019.
- **Ensemble du SSI :** contrôle (réglementaire et annuel) par R2S le 31 octobre 2019.
- **Installation électrique :** vérification par la société SOCOTEC le 27 novembre 2019.
- **Installations de cuisine :** contrôle par l'entreprise AER'CLEAN le 27 février 2019.
- **Dalles en bois recouvrant les patios :** nettoyage à haute pression par la société NET+ en août 2019.

LES SYSTÈMES D'INFORMATION INTERNES DU CDG 35



L'activité Systèmes d'information internes a pour missions principales au sein du CDG 35 :

- la maintenance en condition opérationnelle des outils informatiques et de communication,
- la définition des grandes évolutions du système d'information, en lien avec les orientations stratégiques de l'établissemen et en collaboration avec les services,
- la conformité juridique, réglementaire et technique du SI.

I. L'ACTIVITE IT : TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION



L'activité IT gère l'ensemble du parc informatique *(infrastructure, serveurs, ordinateurs, tablettes, périphériques, photocopieurs, imprimantes, visioconférences, gestion de stock, remplacement des cartouches d'encre)*. Elle a également en charge le parc téléphonique *(infrastructure télécom, central téléphonique, téléphones, gestion des abonnements)*.

L'activité met annuellement à niveau les outils *(achats, contrats de maintenance, suivi de facturation, lien avec les prestataires externes, rédaction de procédures)* et veille au bon fonctionnement et à la disponibilité de l'ensemble du système.

Les interventions et réalisations effectuées en 2019 sont décrites ci-après.

1. Evolutions

Accès internet

- La bande passante de l'accès fibre est passé de 30 Mégabits à 80 Mégabits
- La box ADSL utilisée pour les bornes wifi a été supprimée et les bornes ont été branchées sur l'accès fibre
- Le filtrage http et https a été mis en place sur le réseau wifi.

Déploiement du Wifi

L'accès internet du réseau Wifi a été basculé de l'ADSL à la fibre.
Une étude de couverture a été réalisée pour l'implantation de nouvelles bornes wifi qui remplaceront les bornes actuelles.
L'étude du nouveau réseau wifi a démarré et permettra notament :

- Un accès aux ressources SI internet sans utilisation de VPN pour les agents du CDG 35
- Un accès invité spécifique pour les personnes extérieures au CDG 35.

La finalisation de ces travaux est prévue en 2020.

Téléphonie

- Le central téléphonique a été mis à jour afin de gérer la téléphonie IP et palier au manque de lignes téléphoniques disponibles pour l'interne.
- L'ensemble des contrats avec la société Orange ont été étudiés et réactualisés afin de diminuer les coûts tout en gagnant en service.

Déménagement de la salle serveur

Les premiers travaux, permettant le déplacement des serveurs afin de libérér une salle, ont été réalisés.

Ecrans dynamiques de l'accueil

Des devis ont été réalisés afin de renouveller le système d'affichage dynamique de l'accueil.
Il est envisagé d'intégrer l'affichage des horaires de bus notamment de l'arrêt du « Village des collectivités ».

Equipements des salles de formation et de la Rotonde

Des premiers chiffrages ont été demandés pour le remplacement des matériels de vidéo projection et audio des salles de formation et de La Rotonde. Le renouvellement de ces équipements devra faire l'objet d'un marché public.

Télétravail

Afin de faciliter le développement du télétravail, les PC arrivant à leur date de renouvellement, sont remplacés par des PC portables et le VPN est installé de façon systématique.

Migration Windows 10

La fin du support de Windows 7 programmée pour janvier 2020 a entrainé un passage de tous les PC sous Windows 10. Une centaine de PC ont été renouvellés par anticpation ou mis à jour. Ce surcroit d'activité a nécessité le renfort d'une personne pendant 6 mois dans l'équipe IT.

2. La gestion du parc

Les matériels utilisateurs

- Acquisition de 43 ordinateurs portables
- Acquisition de 19 ordinateurs ultra-portables
- Acquisition de 40 ordinateurs portables pour les instances syndicales
- Acquisition de 72 stations d'accueil pour ordinateurs portables
- Acquisition de 8 souris ergonomiques
- Acquisition de 2 claviers ergonomiques

Périphériques

- Acquisition de 23 écrans d'ordinateurs 24 pouces
- Acquisition d'1 écran d'ordinateur 27 pouces
- Acquisition d'1 scanner de documents en volume pour le service concours

Les logiciels utilisateurs

- Acquisition de 3 licences du logiciel Adobe Acrobat Standard

Serveurs

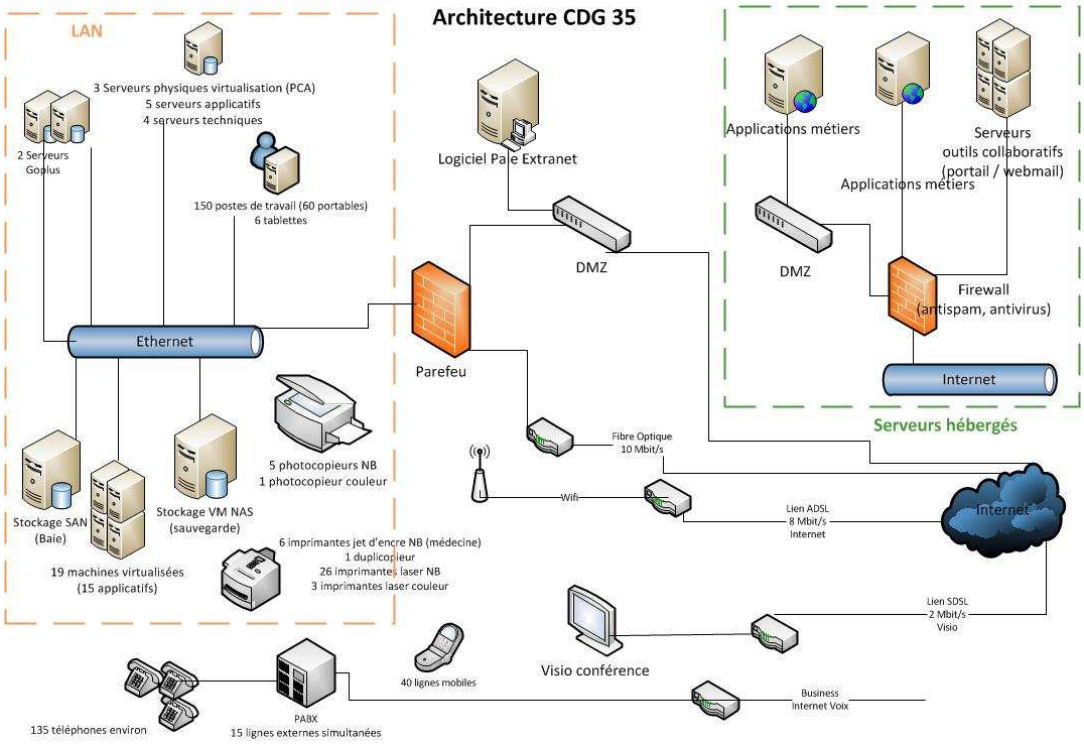
- Maintenance des serveurs (extinction de services obsolètes, création de nouveaux services, mise à jour de systèmes d'exploitation et de logiciels)

Réseau

- Prévision d'acquisition de switchs d'extrémité et de cables réseau
- Mise en service de VLAN

Administration et sécurité

- Gestion des sauvegardes : vérification des sauvegardes, restaurations à la demande des services, gestion de la rotation des bandes
- Surveillance serveurs et infrastructure : vérification et résolution des problèmes *(réseaux, liens télécoms)*
- Optimisation serveurs : améliorations des réglages serveurs
- 12 demi-journées d'infogérance dans le cadre de la maintenance préventive (prestataire externe)
- Déploiement MDT : mise à jour des logiciels, pilotes, BIOS pour le déploiement des nouveaux ordinateurs en Windows 10
- Rédaction de procédures techniques et mises à jour
- Mises à jour antivirus



Téléphonie

- Acquisition de 8 téléphones IP
- Acquisition de 13 casques téléphoniques sans fil
- Acquisition de 36 smartphones
- Acquisition de 2 téléphones DECT
- Renégociation des abonnements fixes et mobiles
- Déploiement de téléphones IP

Relations avec les fournisseurs

- Exécution du marché accord cadre d'acquistion de Matériel informatique et services associés
- Gestion des contrats de maintenance : contrats initiaux et gestion des renouvellements de contrats
- Gestion de la facturation : gestion des pièces comptables et saisie des factures pour la comptabilité analytique
- Sollicitation et accueil de prestataires externes : contacts techniques et commerciaux pour informations et prospection
- Dépannage matériels : gestion des demandes de dépannages en lien avec les prestataires externes *(photocopieurs, vidéoprojecteurs, audio-vidéo, bâtiment...)*
- Changement de fournisseur pour l'infogérence des serveurs

3. L'assistance

L'assistance représente une part importante de l'activité informatique. Elle est destinée à faciliter l'usage de l'informatique et à optimiser les ressources mises à disposition.

L'assistance à distance Windows a été mise en place pour optimiser l'organisation de l'assistance informatique dans le traitement des tickets des utilisateurs. Les tickets GLPI ont été étendus à la diffusion numérique et à l'application GRC.

L'assistance informatique consiste en différentes opérations :

Installations de postes

- Dépannages utilisateurs : dépannages courants des utilisateurs *(problèmes logiciels, matériels, réseaux, téléphonie fixe et mobile, tablettes...)*
- Installation informatique pour les nouveaux arrivants : préparation des comptes et droits, installations ordinateurs, téléphones, smartphones, brassages réseaux, réaménagement de bureaux
- Prêt de matériels informatiques : ordinateurs libre-service, vidéoprojecteurs, télécommandes Powerpoint, prêts longue durée
- Renouvellement du parc informatique et téléphonique : remplacement des anciens ordinateurs et téléphones
- Commande de dépannages et de modifications de l'infrastructure du bâtiment *(prises électriques, prises informatiques et téléphoniques, goulottes, climatiseurs, badges)*
- Maintenance de la flotte mobile *(49 smartphones)*
- Réalisation d'entrées/sorties des matériels informatiques disponibles à la réservation.
- Installation de nouveaux ordinateurs *(renouvellement du parc informatique et pour les nouveaux arrivants)*
- Réinstallation d'ordinateurs *(ordinateurs de formation, ordinateurs d'épreuve de concours, ordinateurs pour nouveaux arrivants et ordinateurs de remplacement suite à des problèmes techniques)*
- Déménagements de bureaux en fonction des réorganisations des services.

Assistance photocopieurs

- Commande et suivi de dépannages des photocopieurs avec le prestataire
- Gestion des consommables photocopieurs/imprimantes : commande de cartouches et d'agrafes, stockage, remplacement des cartouches (*avec le soutien de l'activité Logistique sur une partie de l'année)*

Installations de salles informatiques

Installation d'ordinateurs dans des salles de formation et mise en réseau :

- Montage/démontage de salles informatiques pour des sessions de formation
- Montage/démontage de salles informatiques pour des épreuves de concours

Visioconférence

Gestion des demandes relatives au service de visioconférence et mise en place de 31 sessions de visioconférence.

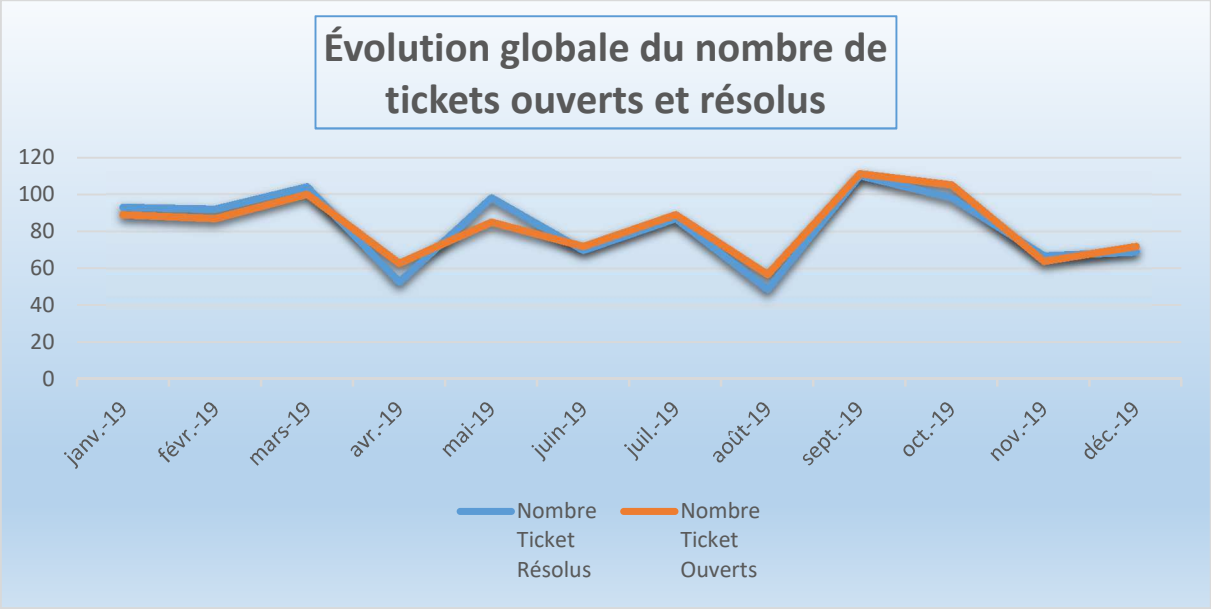
Mises à jour de logiciels

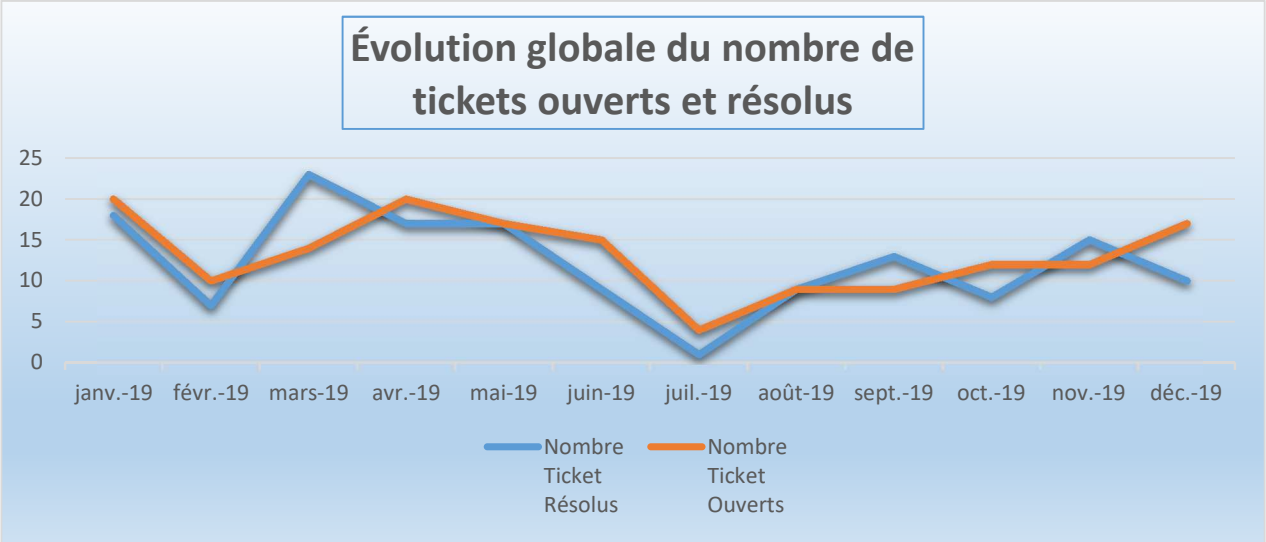
- Flashplayer, Java
- 5 mises à jour CIRIL (+ 5 sur base de tests) *(Carrière/Paie)*
- 3 mises à jour E-Magnus *(Comptabilité réglementaire)*

4. Statistiques

Le logiciel de gestion des tickets *(GLPI)* permet de réaliser des rapports mensuels et un rapport global annuel :

Évolution du nombre de tickets « informatique » ouverts et résolus en 2019





	Total 2019	janv-19	févr-19	mars-19	avr-19	mai-19	juin-19	juil-19	août-19	sept-19	oct-19	nov-19	déc-19
Nombre Ticket Résolus	990	93	92	104	53	98	70	87	49	110	98	67	69
Nombre Ticket Ouverts	994	89	87	100	63	85	72	89	57	111	105	64	72

Top 10 catégorie de ticket informatique	Nombre de tickets ouverts	Nombre de tickets résolus
Informatique > Autres	108	105
Informatique > Changement Toner/Agrafes Imprimantes / Photocopieurs	87	87
Informatique > Ajout/Modification droits d'accès	68	66
Informatique > Matériel > Imprimantes - Photocopieurs (Bourrages, Traces ...)	57	58
Informatique > Visioconférence	45	44
Informatique > Déménagement/réaménagement matériel informatique	43	44
Informatique > Matériels divers	38	36
Informatique > Envoi fichier volumineux	31	31
Informatique > Installation Logiciels	31	31
Informatique > Mise à jour logiciel	31	32

	Total 2019	janv-19	févr-19	mars-19	avr-19	mai-19	juin-19	juil-19	août-19	sept-19	oct-19	nov-19	déc-19
Nombre Ticket Résolus	147	18	7	23	17	17	9	1	9	13	8	15	10
Nombre Ticket Ouverts	159	20	10	14	20	17	15	4	9	9	12	12	17

Top 5 catégorie de ticket diffusion numérique	Nombre de tickets ouverts	Nombre de tickets résolus
Diffusion Numérique > PFE/SESF (Plateforme d'échanges de documents)	52	49
Diffusion Numérique > Site intranet du CDG35	28	25
Diffusion Numérique > Site internet du CDG35	21	19
GRC	14	13
GRC > Mise à jour des données	9	6

Les tickets « ouverts » non résolus nécessitent des échanges avec les prestataires concernés, voire une analyse approfondie.

II. LES APPLICATIONS DU SI

Dans le cadre de projets informatiques et en lien avec la stratégie du CDG 35, le rôle de l'équipe est le suivant :



- Proposer des solutions fonctionnelles et techniques en adéquation avec l'architecture SI du CDG 35 ;
- Epauler les services dans la définition des projets ;
- Participer à l'écriture des cahiers des charges et prendre part aux procédures d'achat des outils ;
- Assurer, l'intégration, la mise en production ainsi que le suivi fonctionnel et technique des outils informatiques et de télécommunications.

1. Urbanisation du SI

La cartographie des applications du SI a été enrichie afin de poursuivre une politique d'urbanisation des Systèmes d'information. L'objectif est d'identifier les sources de données dupliquées et les fonctionnalités qui pourraient être mutualisées afin de diminuer les incohérences et les interventions humaines de synchronisation. En parallèle, des travaux sont menés avec le GIP sur l'urbanisation des logiciels du GIP et leur intégration dans les SI des CDG.

2. Projet « Santé au travail »

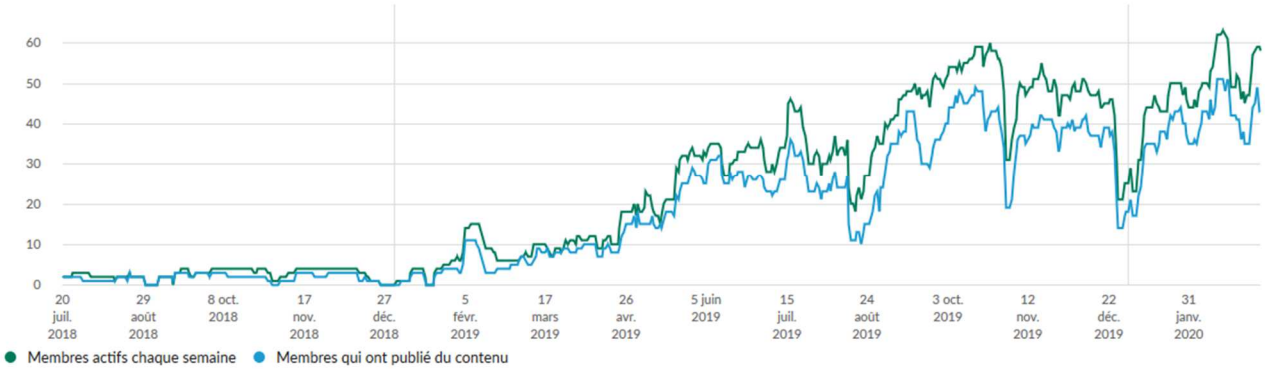
- Le logiciel « Préventiel » de la société ValSolutions a été déployé en novembre 2019.
- Dans une stratégie d'urbanisation, tous les agents suivis dans ce logiciel sont préalablement créés dans la base GIP Contacts qui est le référentiel Agents de plusieurs applications.
- Les anciennes applications Primadist et Koala seront conservées quelques temps pour assurer des recherches si cela s'avérait nécessaire.

3. Liste de logiciels recommandés

Afin de répondre aux besoins récurants des agents, une liste des logiciels recommandés par le CDG 35, notamment d'un point de vue du respect du RGPD, a été initiée et mise a disposition sur l'intranet.

4. Slack

- L'utilisation de la messagerie instantannée « Slack » a été étendue à l'ensemble des agents du CDG 35. Celle-ci est utilisée pour des messages textuels afin d'alléger les échanges par mails. Elle permet également des communications vocales et en visio entre 2 utilisateurs.
- La courbe ci-dessous représente l'évolution du nombre de personnes acives sur slack par semaine depuis son installation :



5. Gestion de la base GIP Contacts (ex. GO+)

Cette base de données est composée de 2 entités principales : des individus & des établissements. Les individus représentent les élus et les agents des collectivités territoriales d'Ille -et-Vilaine et accessoirement des autres territoires français. Les établissements représentent les entreprises des domaines du public et du privé en relation avec les services du CDG 35.

Au cours de l'année 2019, les saisies effectuées ont permis d'alimenter Contacts. Cette base est la référence des individus pour pour les applications GIP (ex. Go+) et pour le logiciel de santé Préventiel.

Elle est constituée de 12 annuaires :

- 1 Annuaire de référence (source des transferts)
- 11 Annuaires spécifiques dont :
- 4 Annuaires « applicatif »
    - Annuaire Comptabilité Analytique
    - Annuaire Déplacement
    - Annuaire Missions Temporaires
    - Annuaire Rémunération
- 7 Annuaires « correspondance »
    - Bilan Social
    - Cdg35 : Bureau
    - Envoi Dématérialisé
    - Médecine Pro
    - Cdg35 : Agents permanents
    - Cdg35 : Conseil Administration
    - Finances : Cotisations

Au cours de l'année écoulée, 2 196 saisies ont été effectuées

SERVICES	SAISIES	PARTICULARITÉS/OBSERVATIONS
CONCOURS **Portages**	328	Intervenants & Surveillants
MÉDECINE PRO	1373	
TIERS **COMPTABILITÉ**	147	Validations Ets Public – Privé & Associations Individus
RÉMUNÉRATION	25	
RESSOURCES HUMAINES	55	
MISSIONS TEMPORAIRES	120	Prestation arrêtée en Août = Autonomie du service
SMEC	76	
DÉPLACEMENT	31	
ÉTABLISSEMENTS	12	Demandes ponctuelles
CDR – CTP – CAP – CD	7	Demandes ponctuelles
COMPTABILITÉ	13	Demandes ponctuelles
Comité Médical	6	Demandes ponctuelles
Commission Réforme	3	Demandes ponctuelles
		Demandes ponctuelles
TOTAL GÉNÉRAL	2196	

III. DIFFUSION NUMERIQUE

Depuis la mise en place de l'activité SI internes, la proximité entre les dossiers liés à la diffusion numérique et le système d'information du CDG est très forte. Elle implique une réflexion commune, une attention aux infrastructures et outils, ainsi que des relations avec les mêmes prestataires. Les actions menées conjointement sont les suivantes :

- Coordination des évolutions de la plateforme d'échanges de documents entre la référente diffusion numérique et le prestataire *(définitions des besoins avec les métiers, tests, paramétrages)*.
- Administration de l'outil SESF de E-megalis Bretagne *(partage de documents et gestion de circuit de validation)* dans le cadre de la mutualisation des gestions des ressources documentaires des cCentres de gestion bretons.
- Administration de l'outil GRC : de nouvelles fonctionnalités de l'outil GRC ont été utilisées en 2019 : une page dédiée au RGPD a été installée, les graphiques en page d'accueil par thématique ont été personnalisés, le module mailing et les formulaires d'inscription avec un module cible étendue ont évolués, ainsi que l'enquête de satisfaction.

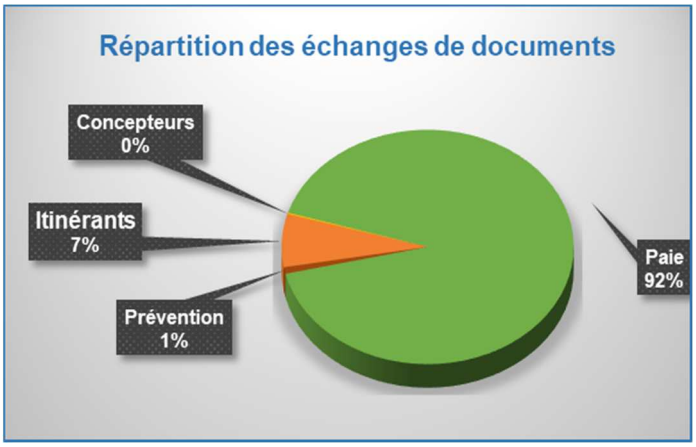
L'année 2019 a été ponctuée par :

- L'actualisation de l'annuaire afin de créer sur la plate-forme d'échanges *(PFE)* un compte unique à chaque établissement ;
- Les formations des référents GED, des contributeurs du portail et des utilisateurs de l'outil SESF pour la mutualisation des ressources documentaires des CDG bretons ;
- Le paramétrage du portail, de la GED et la mise à jour des pages du site ;
- Le soutien aux collègues utilisateurs, aux collectivités, aux itinérants, prend également une place importante dans l'activité et l'organisation du portail internet.

1. Les évolutions du portail

En 2019, « l'espace collectivités » est stable et tous les établissements d'Ille-et-Vilaine ont un compte individuel. L'application plateforme d'échanges de documents représente 650 comptes établissements, 250 comptes itinérants et étudiants ou agents en formation et des comptes individuels.

L'interface de la plateforme d'échanges de documents *(PFE)* permet de récupérer automatiquement des fichiers générés par des applications métiers sources qui sont déposés sur les comptes des collectivités. L'utilisation de cet outil permet d'échanger de façon sécurisée les états de paies. Ils représentent entre 2 000 et 5 600 fichiers déposés tous les mois, pour un volume de plus de 500 Mo par mois.



Par ailleurs, la plateforme d'échanges de documents est utilisée par le service Concours - Examens pour les échanges avec les concepteurs de sujets et avec d'autres CDG.

En 2019, les échanges sur la plateforme entre le CDG 35 et les agents itinérants se sont généralisés à tous les nouveaux agents recrutés afin d'optimiser l'organisation administrative et comptable. Des comptes sont ouverts à tous les étudiants en formation afin de leur donner accès aux supports de cours en ligne.

Volume des échanges de documents sur l'année 2019 par grandes thématiques :

2019	Itinérants/étudiants	Concepteurs	Paie
Janvier	350	10	2 623
Février	360	15	2 581
Mars	230	10	3 800
Avril	220	3	2 740
Mai	210	1	2 788
Juin	400	20	3 820
Juillet	300	0	2 850
Août	330	0	2 611
Septembre	230	6	3 482
Octobre	170	12	2 500
Novembre	180	10	2 701
Décembre	160	15	4 042
Total	**3 140**	**102**	**36 538**

2. La diffusion des ressources documentaires

Le service Ressources, via le site internet et les envois dématérialisés, assure la diffusion de la documentation produite par les services du CDG. Il s'agit des notes d'information et des fiches relevant de différentes thématiques RH *(statut, prévention, indisponibilité physique et santé)*.

L'année 2019 se place dans la continuité du projet de mutualisation des ressources documentaires. La mise en commun de la documentation entre les 4 CDG bretons se poursuit. Les 4 CDG utilisent 4 types de documents : la fiche, le modèle, le diaporama et le guide.

➧ Les fiches mutualisées en 2019

La **Mutualisation des Ressources Documentaires** entre les CDG bretons se traduit par la publication de nouveaux documents.

La procédure de mutualisation vise à responsabiliser les référents pilotes au sein de chaque CDG et à élargir les thématiques. Il leur revient de prendre en main leur thématique pour amorcer des discussions entre référents. En 2019, la production de documents mutualisés s'élève à 42 documents, (contre 20 en 2018, 30 en 2017, 40 en 2016 et 20 en 2015).

Tableau récapitulatif des mises à jour et créations de documents mutualisés en 2019, les fiches, les guides et les modèles :

Rémunération	Cotisations sociales	Positions statutaires	Actualités statutaires	Congés	Déroulement de carrière	Indisponibilité physique
11	1	1	5	1	3	20

➧ Les documents des collections du CDG

Tableau récapitulatif des créations et mises à jour de documents des collections du CDG 35 :

Les fiches					Les Notes d'information	Les Guides	Les Diaporamas
Statut	Prévention	Infos Santé	Réseau secrétaires	Indisponibilité physique			
6	**1**	**1**	**2**	**2**	**6**	**2**	**10**

3. Les « référents numériques »

La politique mise en place est de donner toute latitude aux référents numériques pour créer, diffuser de l'information et communiquer sur leurs activités. Les référents sont libres de leurs messages, responsables de leurs publications. Ils font leur propre communication, s'adaptent à la cible, aux lecteurs. La modération de la diffusion du contenu se fait *a posteriori*.

Qu'est-ce que la diffusion numérique ?

- Ce sont des règles, une charte éditoriale : un ensemble de principes pour structurer le travail collaboratif *(le mémo, le guide, les notices explicatives)*.
- Des outils : la GED, le CMS, la PFE, SESF, la GRC.

Les référents numériques communiquent auprès des différents publics, mettent en ligne des documents et des actualités, transmettent des demandes et alerte en cas d'anomalie.

Les bénéfices de cette communication :

- Accélérer le traitement de l'information.
- Sécuriser et tracer l'information.
- Partager l'information plus facilement, sur des supports différents et depuis n'importe où.
- Renforcer le travail collaboratif.

IV. PROTECTION DES DONNÉES

Le délégué à la protection des données a été désigné le 9 avril 2018 avec une date d'effet le 25 mai 2018 conformément à l'article 37 du Règlement Général sur la Protection des Données. Il peut être contacté à l'adresse suivante : dpo@cdg35.fr.

Les attributions du délégué à la protection des données portent sur les traitements du CDG 35. Les principales missions de la fonction de délégué sont :

- Informer et conseiller le responsable de traitement et le personnel du siège.
- Informer le responsable de traitement des manquements constatés, des mesures à prendre pour y remédier, soumettre des arbitrages.
- Veiller à la mise en œuvre de mesures appropriées pour démontrer à la CNIL la conformité de nos traitements *(documentation de la conformité)*.
- Veiller à la mise en œuvre des principes de « privacy by design » et « privacy by default » ou respect de la vie privé dès la conception *(c'est offrir le plus haut niveau possible de protection des données à ses utilisateurs, ses clients, pour améliorer leur confiance et la réputation de l'établissement)*.
- Assurer la bonne gestion des demandes d'exercice de droits, de réclamations et de requêtes formulées par les personnes concernées par nos traitements en apportant aux services le conseil et la procédure de demande de droit d'accès.
- Mettre l'établissement en position de notifier les violations des données auprès de l'Autorité de contrôle, concernant les éventuelles communications aux personnes concernées et les mesures à apporter.
- Tenir l'inventaire et documenter nos traitements de données à caractère personnel en tenant compte du risque associé à chacun d'eux compte tenu de sa nature, de sa portée, du contexte et de sa finalité.

1. Actions engagées

Les actions engagées sur l'année 2019 sont très variées :

- Mise en place de la procédure d'autorisation d'utilisation de l'image du personnel pour l'interne et pour l'externe (consentement de la personne concernée)
- Mise à jour du registre des violations de sécurité ou failles de sécurité

- Mise à jour du registre des sous-traitants
- Ajout de mentions légales sur les nouveaux contrats et certains contrats existants avec nos sous-traitants
- Ajout de mentions légales sur diifétents supports *(site internet, applications métiers, formulaires d'instances, d'accueil de nouveaux agents ou des courriers à destination des agents itinérants)*
- Demande de consentement lors de la remise à plat du module d'inscription aux e-lettres d'information sur internet
- Réponses aux collègues sur les demandes concernant la protection des données, via l'adresse dpo@cdg35.fr ou en direct
- Réunions de sensibilisation RGPD dans les services pour les agents du CDG 35
- Mise à jour de la page dédiée sur l'intranet du CDG 35
- Mise en œuvre du bandeau des cookies sur l'internet www.cdg35.fr, l'extranet et l'intranet
- Réalisation d'une EIVP (étude d'impact sur la vie privée) pour le marché public d'aide au recrutement et l'accompagnement des parcours professionnels
- Réponses apportées aux demandes de droits d'accès, demandes de suppression, demandes de rectification, demandes de droit d'effacement
- Analyse des anciens traitements et des nouveaux pour la mise en conformité (registre, fiches en lien avec les services) conseils, audits
- Amorce de la mise en conformité du traitement des recrutements de candidats avec les services RH, Mobilité Emploi Compétences et les Archives Départementales (durée de conservation, formats des PV) sur l'application Missions temporaires

2. Formation et veille

Des outils sont à la disposition du DPD pour lui permettre de réaliser sa veille, tel que le forum de l'Agora pour effectuer des recherches, partager des sujets, des questionnements ainsi que les sites de la CNIL et de l'ANSSI. Un logiciel de PIA *(d'analyse d'impact sur la protection des données)* est disponible sur le site de la CNIL.

Pour lui permettre d'entretenir ses connaissances spécialisées et pour se tenir informé des meilleures pratiques propres à son métier, le DPD a suivi sur l'année 2018-2019 une formation à distance sur la protection des données et a obtenu fin 2019 le certificat du CNAM de délégué à la protection des données.

Une nouvelle formation en ligne ouverte à tous *(MOOC)*, intitulée « L'atelier RGPD » propose aux professionnels de découvrir ou mieux appréhender le RGPD. Il permet ainsi d'initier une mise en conformité de tout organisme et d'aider à la sensibilisation des opérationnels.

3. Groupe de travail dans le cadre du RGPD



Ce groupe mène une réflexion sur la mise en conformité RGPD au sein des 4 CDG bretons. Des ateliers entre les DPD et les informaticiens ont permis d'échanger sur :

- Le rôle du DPD en interne
- Les modalités de mise en conformité vis-à-vis du RGPD
- Les modalités de travail entre les DPD et les informaticiens.

Le groupe échange également sur les niveaux possibles de coopération autour de la mission de DPD afin de présenter des propositions aux Présidents et Directeurs Généraux. Plusieurs pistes sont à l'étude concernant les DPD internes aux CDG comme les DPD mutualisés *(vers les collectivités)* :

- Mutualiser les formations et les veilles juridiques
- Aborder une définition commune de la mission du DPD
- Définir une méthodologie
- Animer le réseau des DPD sur la région
- Partager les pratiques et expériences.

LES FINANCES - LES MARCHÉS PUBLICS

L'activité Finances a été marquée, en 2019, par un contrôle de l'URSSAF. Celui-ci a porté sur la vérification de l'application des législations de Sécurité sociale, d'assurance chômage et de garantie des salaires, sur les exercices 2016 à 2018. Suite à ce contrôle, les services du CDG 35 ont fait évoluer leurs pratiques.

L'année 2019 a aussi été l'occasion de mettre en place des actions préparées en 2018 :

- utilisation de la carte achat, pour certains paiements par internet
- déploiement du parapheur électronique pour la signature des devis et bons de commande.

Sur des sujets plus transversaux, la clôture du budget annexe de la coopération informatique GO+ au 31/12/2018 a fait l'objet de plusieurs échanges avec la Trésorerie. Le service a également participé à la préparaton de la mise en place de la DSN au 1er janvier 2020, principalement sur les impacts financiers de cette nouvelle procédure.

S'agissant des marchés publics, l'activité a été marquée, dans un premier temps, par le renouvellement du contrat d'assurance des risques statutaires du personnel, contrat groupe à adhésion facultative pour les collectivités et établissements affiliés et non affiliés au CDG35. Dans un second temps, un groupement de commandes regroupant 15 CDG a été mis en place pour la fourniture de tests psychotechniques pour l'organisation du concours de Gardien-Brigadier de Police Municipale.

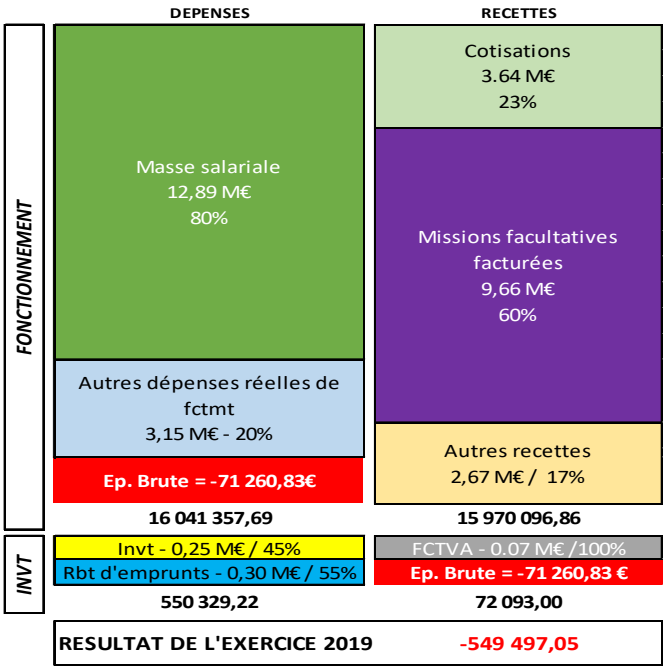
De plus, les quatre CDG bretons ont souhaité constituer un groupement de commande pour renouveler leurs marchés publics d'assurance. Une consultation a donc été lancée en 2019 pour être assisté dans cette démarche par une AMO.

I. LE BUDGET PRINCIPAL

1. *Le compte administratif 2019*

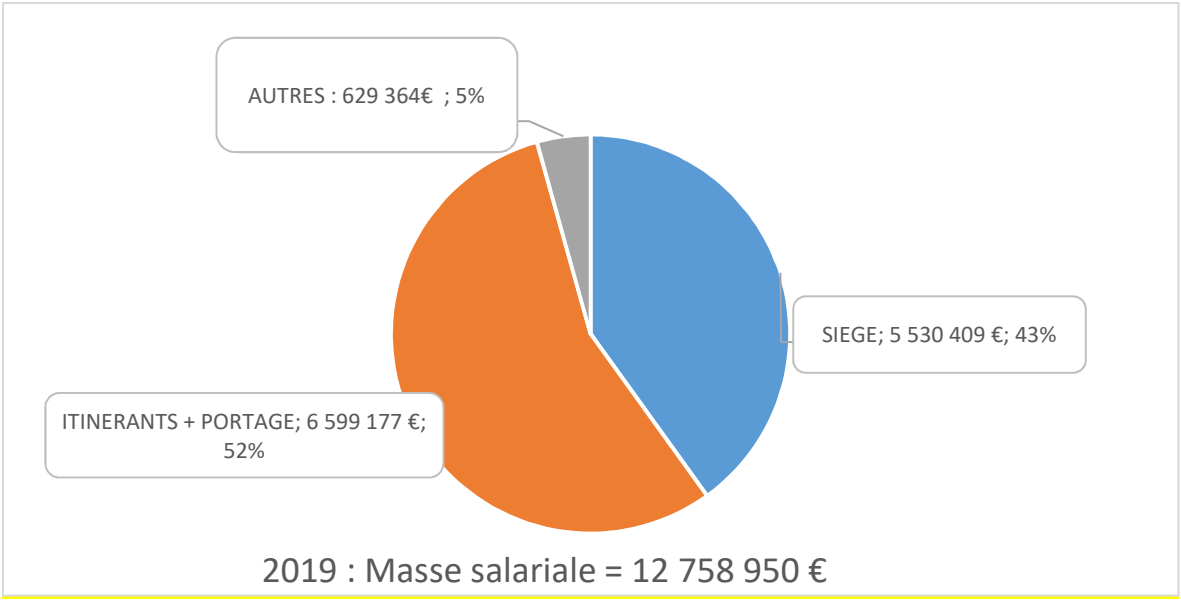
Le Compte Administratif 2019 présente la particularité de reprendre les résultats cumulés du budget annexe coopération informatique GO+, en lien avec sa clôture au 31 décembre 2018, tant pour la section de fonctionnement que d'investissement.

➧ Vue d'ensemble



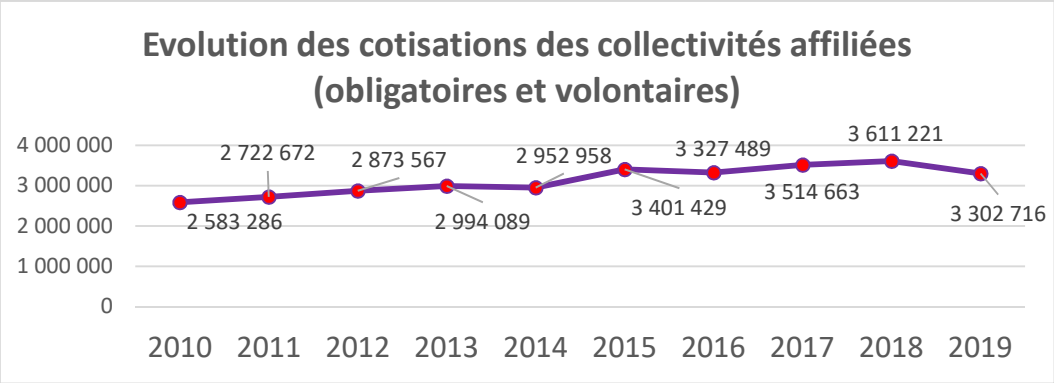
➧ Le fonctionnement

1 - La masse salariale

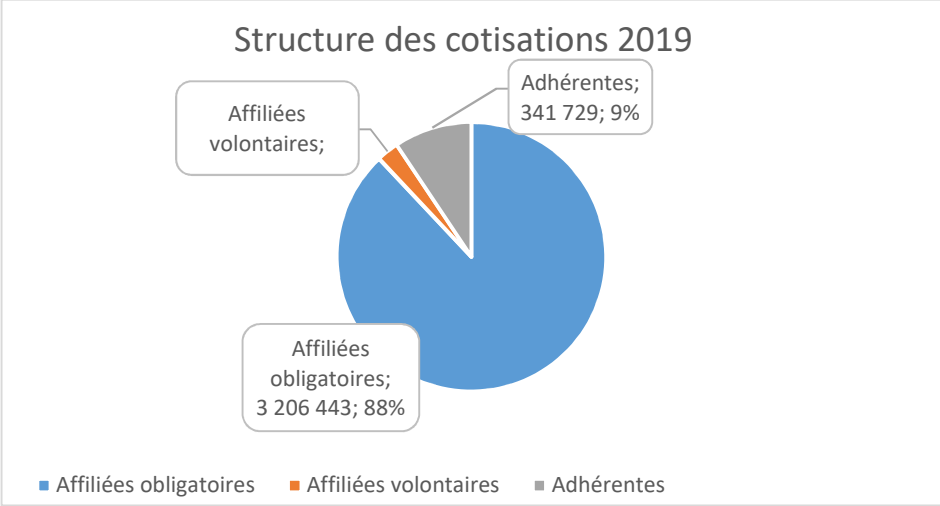


La masse salariale « Autres » recouvre la rémunération des intervenants extérieurs *(intervenants de concours, surveillants, magistrats, les médecins des instances médicales, les intervenants Prémicol et AMEEP…)* du personnel SIT et des FMPE pris en charge.

2 - Les cotisations



En 2019, il est important de noter la baisse du montant des cotisations, justifiée par la nouvelle classification de Rennes Métropole (collectivité adhérente au 1er janvier 2019).

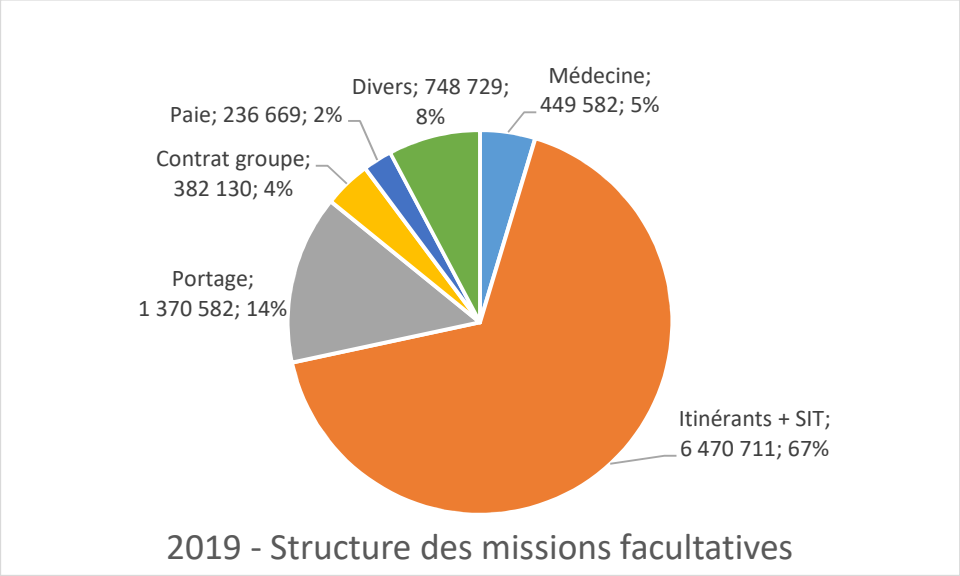


Les cotisations obligatoires et additionnelles des collectivités affiliées volontaires ont représenté 3% du produit des cotisations versées en 2019, soit 96 273 €. Dinard est, en 2019, la seule collectivité affiliée volontaire.

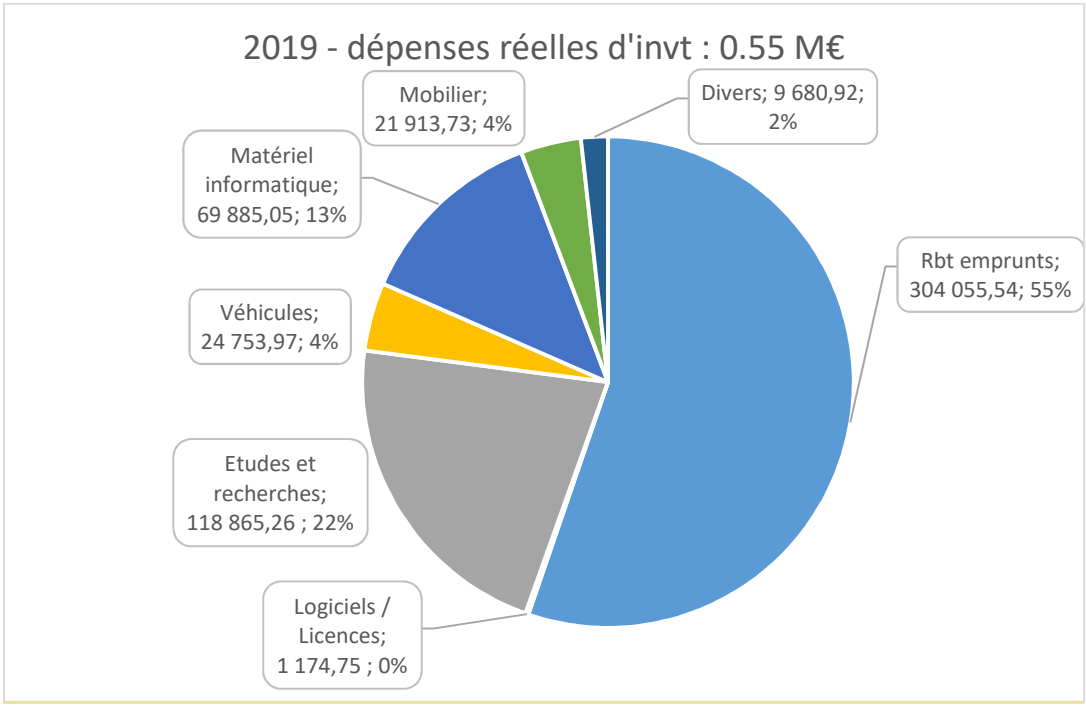
Depuis 2014 et dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, les collectivités adhérentes s'acquittent d'une cotisation auprès du Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine. En 2019, ce produit s'élève à 341 729 € et se répartit comme suit :

Collectivité	Montant	En %
Rennes	92 064,00 €	27%
Saint-Malo	32 557,22 €	10%
Fougères	10 955,59 €	3%
SDIS 35	30 913,03 €	9%
CR Bretagne	45 489,00 €	13%
Conseil Départemental 35	85 863,73 €	25%
Rennes métropole	43 886,57 €	13%
TOTAL	**341 729,14 €**	**100%**

3 – Les missions facultatives facturées



L'investissement

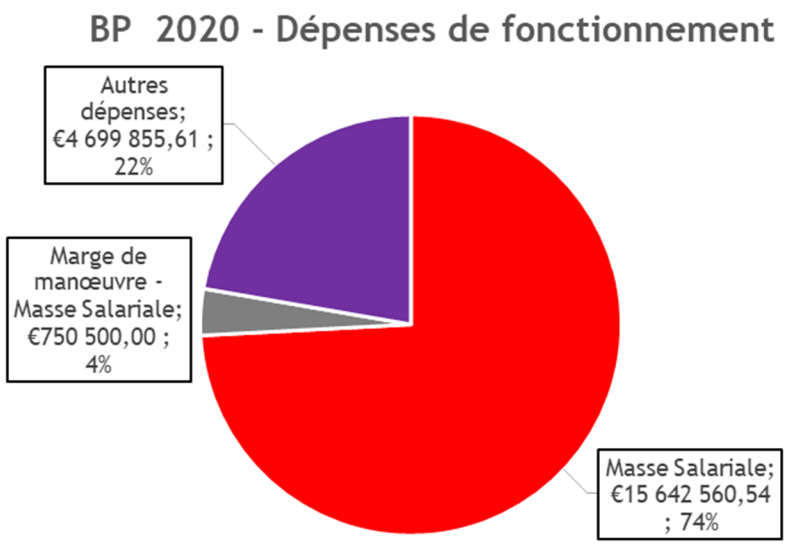


La clôture du budget annexe GO+ a eu des incidences sur les dépenses d'investissement 2019, notamment la reprise de l'emprunt en cours ainsi que les frais d'analyse technique et de développement d'applications (Etudes et recherches).

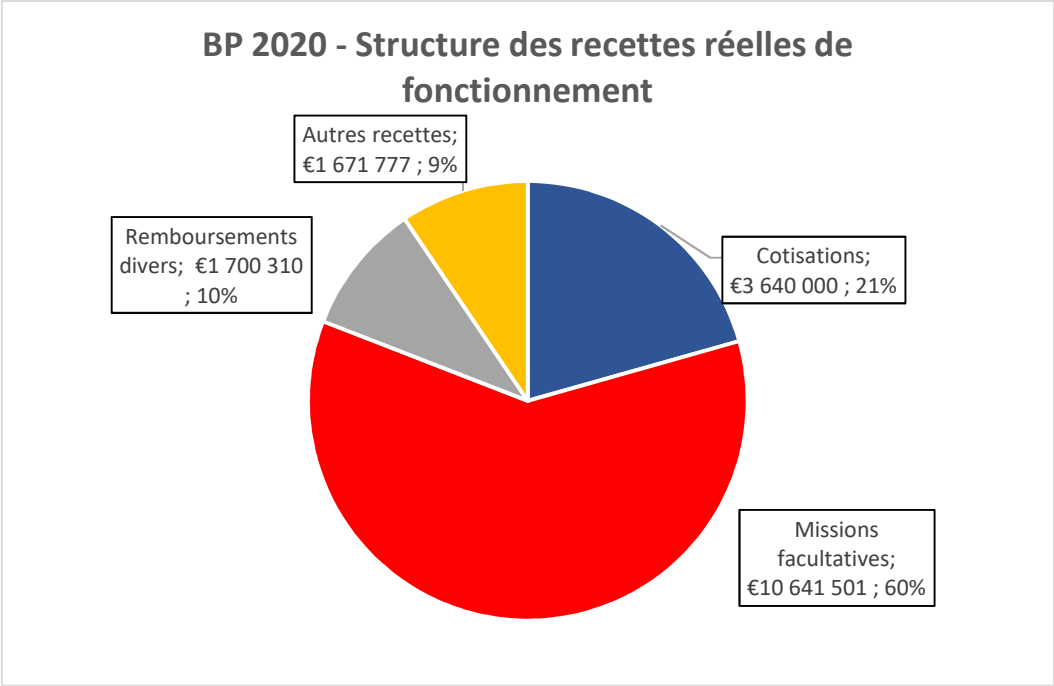
En matière de recettes d'investissement, le CDG 35 a perçu 72 093 € de FCTVA en 2019, contre 21 665 € en 2018.

2. Le budget primitif 2020

Le fonctionnement



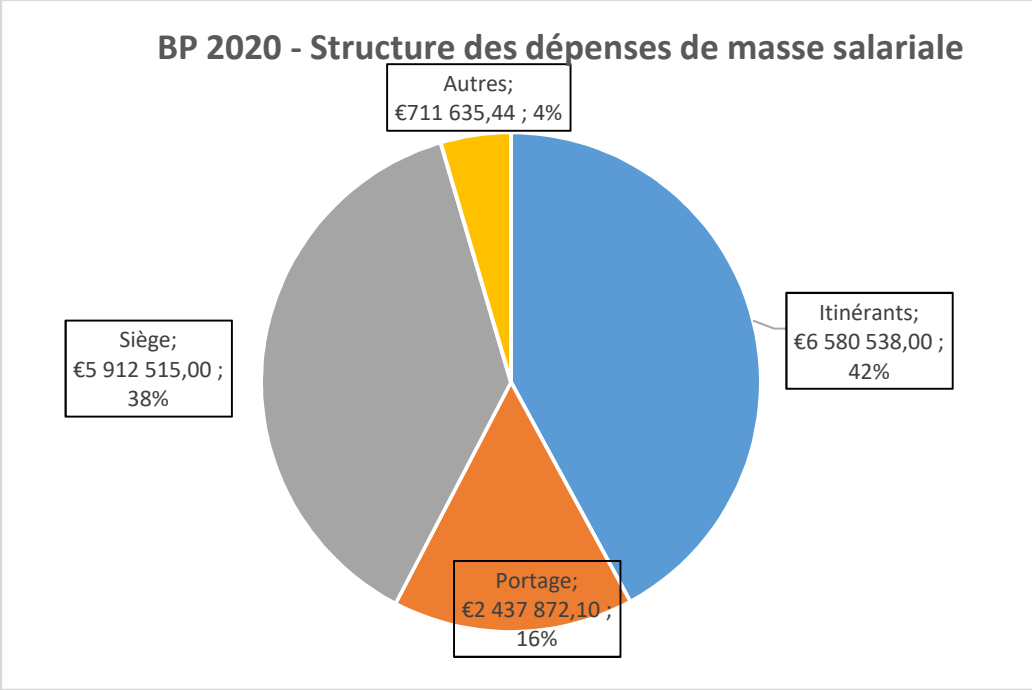
Une enveloppe, dédiée à un éventuel surplus de masse salariale, est ouverte à hauteur de 750 500 € au BP 2020. Celle-ci sera utilisée, notamment, pour le surcout lié au versement d'acomptes pour les agents du service missions temporaires. En effet, la mise en place de la DSN au 1er janvier 2020 a modifié le calendrier des rémunérations et l'exercice 2020 devra supporter un mois supplémentaire.



La structure des recettes réelles de fonctionnement est à l'image des années précédentes. Les recettes sont issues à :

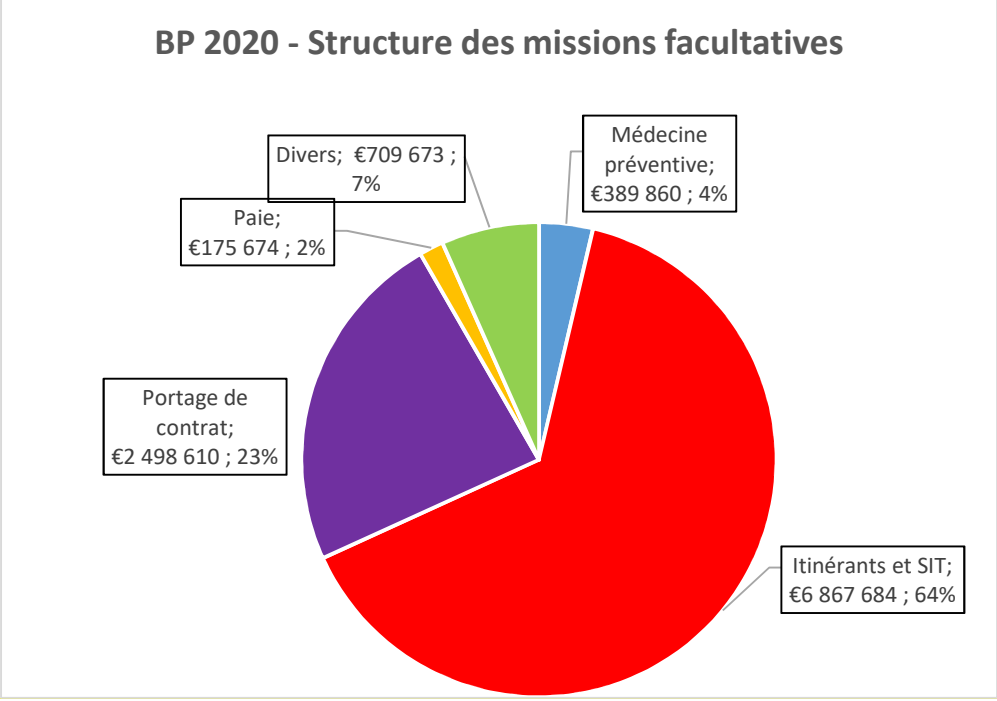
- 60 % de la facturation
- 21 % du produit des cotisations
- 10 % de remboursements divers *(masse salariale des budgets annexes et paiement de charges de structure notamment)*
- 9 % d'autres recettes *(essentiellement issues des conventionnements)*.

1 - La masse salariale

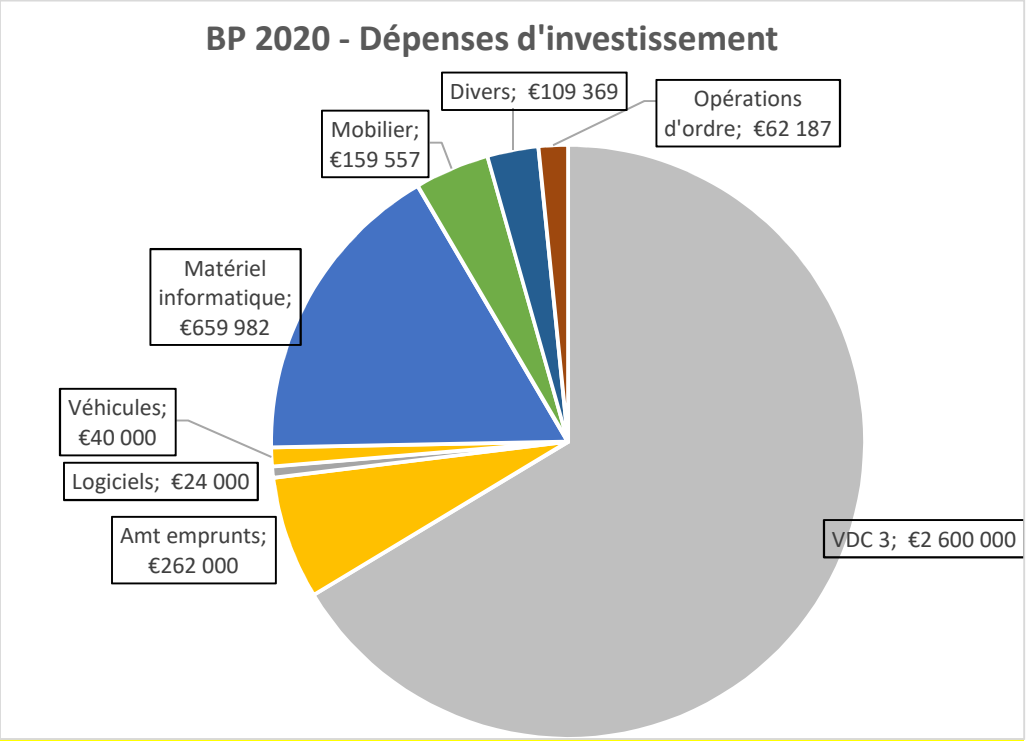


L'essentiel de la masse salariale du CDG 35 donne lieu à une facturation. La masse salariale des agents du siège représente 38 % de la masse salariale totale.

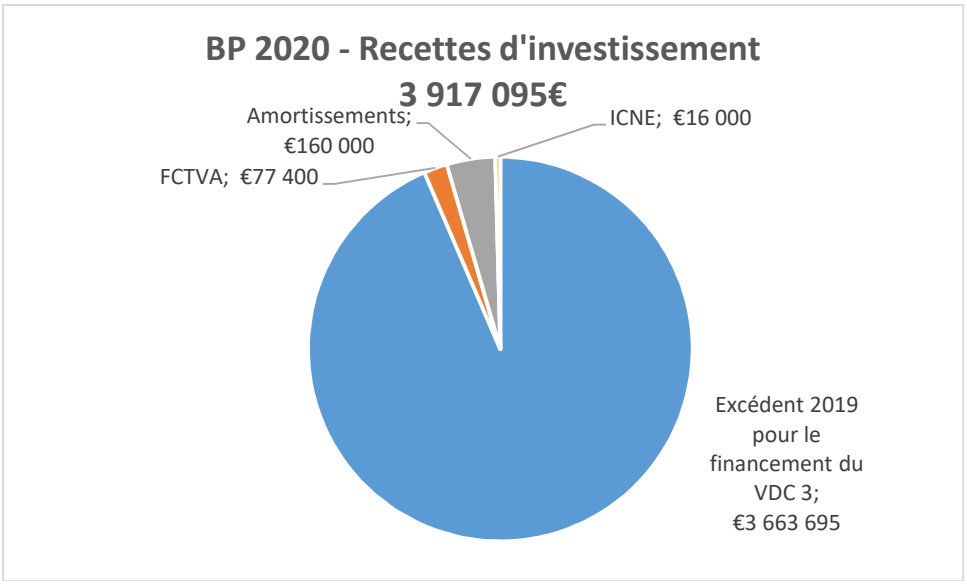
2 - Les missions facultatives facturées



L'investissement



Les dépenses d'investissement sont inscrites à hauteur de 3 917 095€ au BP 2020. Une enveloppe de 2 600 000 € a été ouverte pour financer l'acquisition du VDC 3, à laquelle s'ajoutent des crédits ouverts pour le renouvellement des équipements, l'amortissement de l'emprunt et les opérations d'ordre.

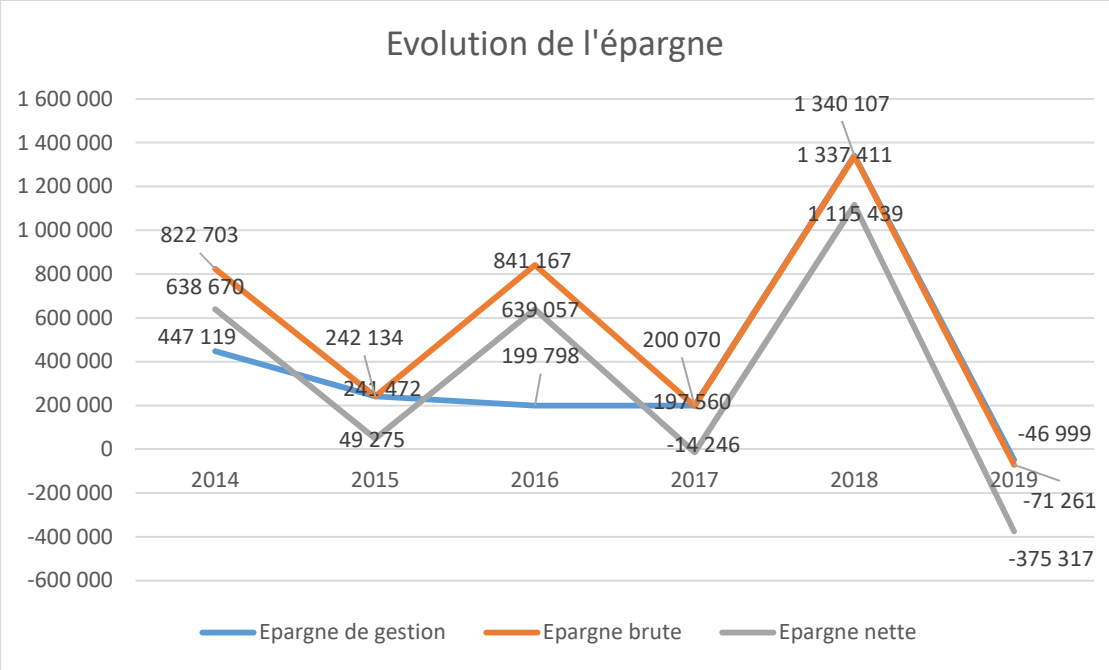


Au BP 2020, le résultat reporté des années antérieures sera repris pour un montant de 3 663 695€. Cet excédent permettra de financer l'acquisition du VDC 3.

Concernant les opérations d'ordres, les crédits pour les amortissements et les ICNE ont également été inscrits à hauteur de 176 000€.

Le FCTVA vient compléter le budget pour un montant de 77 400€.

3. L'épargne



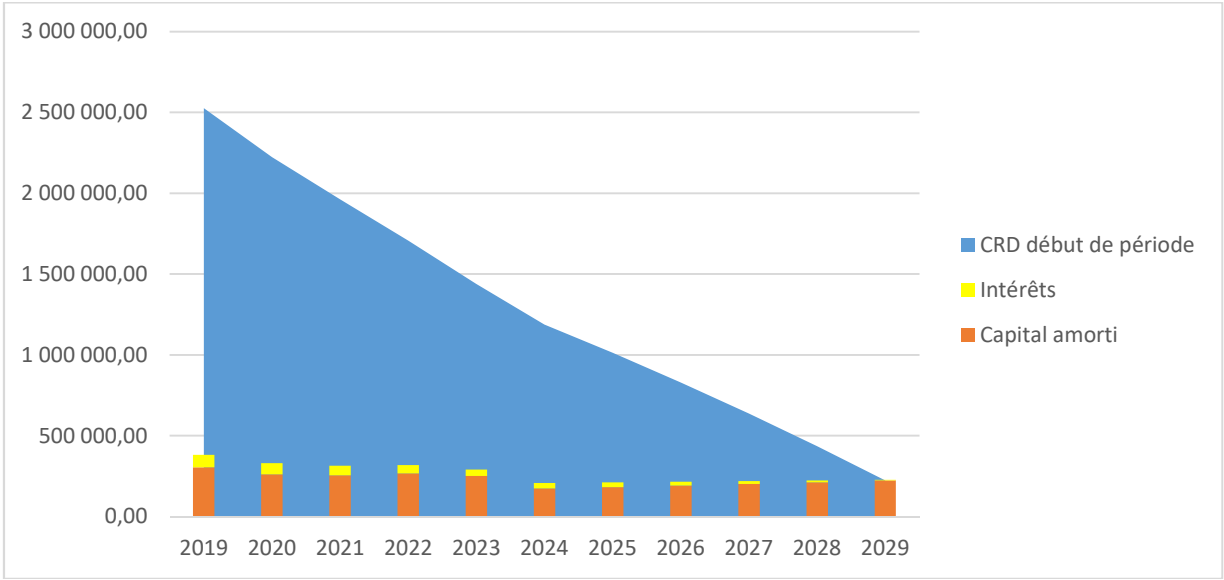
L'épargne de gestion correspond au solde des recettes et dépenses réelles courantes de fonctionnement (c'est-à-dire le solde des recettes et dépenses réelles de fonctionnement retranchées des recettes et charges exceptionnelles).

L'épargne brute correspond au solde des recettes et dépenses réelles de fonctionnement (charges et recettes exceptionnelles comprises). Cela correspond aux moyens disponibles pour financer les dépenses de la section d'investissement.

L'épargne nette correspond à l'épargne brute retranchée du remboursement du capital des emprunts. Cela correspond aux moyens disponibles pour investir.

4. La dette

Profil d'extinction de la dette du CDG 35



Pour mémoire, le portefeuille d'emprunts du CDG est composé de la manière suivante :

ORGANISME PRÊTEUR	OBJET DE L'EMPRUNT	CAPITAL EMPRUNTÉ	DURÉE	CAPITAL RESTANT DÛ AU 31/12/2019	TAUX D'INTÉRÊT	DATE DE LA DERNIÈRE ÉCHÉANCE
CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du bâtiment A - VDC 1	2 900 000.00 €	20 ans	1 803 018.98 €	**FIXE** 2,95 %	01/10/2029
CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du 2nd niveau du bâtiment B - VDC 1	1 285 000.00 €	15 ans	402 521.47 €	**FIXE** 4,32 %	01/07/2023
ARKEA BANQUE	Investissements 2012	500 000.00 €	7 ans	17 857.22 €	**VARIABLE** Taux du livret A + 1,32 % **2,07 % actuellement**	30/01/2020

II. LE BUDGET ANNEXE COOPÉRATION CONCOURS GRAND-OUEST INTÉGRÉE

Le Budget de la coopération Concours Grand-Ouest intégrée comprend une seule section, la section de fonctionnement.

1. *Le compte administratif 2019*

Pour 2019, le compte administratif du budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

	Prévu	Ordonnancé	Écart
DÉPENSES			
011-Charges à caractère général	1 914 618.76 €	1 715 167.39 €	- 199 451.37 €
012-Charges de personnel et frais assimilés	649 370.00 €	556 377.36 €	- 92 992.64 €
65-Autres charges de gestion courante	120 700.00 €	901.60 €	- 119 798.40 €
TOTAL	**2 684 688.76 €**	**2 272 446.35 €**	**- 412 242.41 €**
RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement 2018	555 239.41 €		- 555 239.41 €
70-Produits des activités	2 129 414.35 €	1 885 490.24 €	- 243 924.11 €
77-Produits exceptionnels	35.00 €	5 848.40 €	5 813.40 €
TOTAL	**2 684 688.76 €**	**1 891 338.64 €**	**-793 350.12€**

Résultat de fonctionnement de l'exercice	- 381 107.71 €
Résultat de fonctionnement 2018 reporté	555 239.41 €
Résultat de fonctionnement cumulé	**174 131.70 €**

La section de fonctionnement de l'exercice 2019 du Budget annexe dégage un résultat global de clôture de 174 131.70 €.

2. Le budget primitif 2020

Pour 2020, le budget primitif du budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

DEPENSES		RECETTES	
Charges diverses de gestion courante (Annulation d'épreuves + financement d'autres concours) (658)	118 000,00 €	Excédent 2019	174 131,70 €
Masse Salariale	434 450,00 €	Dotation CNFPT	1 990 172,30 €
Remboursements versés aux autres CDG (hors conv nat mut)	0,00 €	Remboursement de coûts-lauréats	41 256,29 €
Fournitures diverses	1 600,00 €		
Remboursements versés aux CDG du Grand Ouest	880 600,29 €		
Location de salles	61 650,00 €		
Location de matériel	38 300,00 €		
Remboursement de coûts lauréats dans le cadre de la convention nationale de mutualisation des coûts	400 000,00 €		
Frais de déplacement et d'hébergement	39 800,00 €		
Frais de restauration	8 600,00 €		
Remboursement des charges de structure et des dépenses de reprographie au CDG 35	171 240,00 €		
Prestations de services	30 520,00 €		
Divers	20 800,00 €		
TOTAL	**2 205 560,29 €**	**TOTAL**	**2 205 560,29 €**

III. LE BUDGET ANNEXE COOPÉRATION CONCOURS RÉGIONALE

Le Budget de la coopération Concours Régionale comprend une seule section, la section de fonctionnement.

1. *Le compte administratif 2019*

Pour 2019, le compte administratif du budget annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

	Prévu	Ordonnancé	Écart
DEPENSES			
011-Charges à caractère général	1 161 171.08 €	791 821.51 €	- 369 349.57 €
012-Charges de personnel	6 620.00 €	6 620.00 €	0.00 €
65-Autres charges de gestion courante - Dépenses imprévues	75 000.00 €	0.00 €	- 75 000.00 €
TOTAL	**1 242 791.08 €**	**798 441.51 €**	**- 444 349.57 €**
RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement 2018	456 671.27 €		-456 671.27 €
70-Produits des activités	376 937.12 €	535 454.52 €	158 517.40 €
74-Dotations, subventions et participations	409 182.69 €	200 000.00 €	- 209 182.69 €
TOTAL	**1 242 791.08 €**	**735 454.52 €**	**-507 336.56 €**

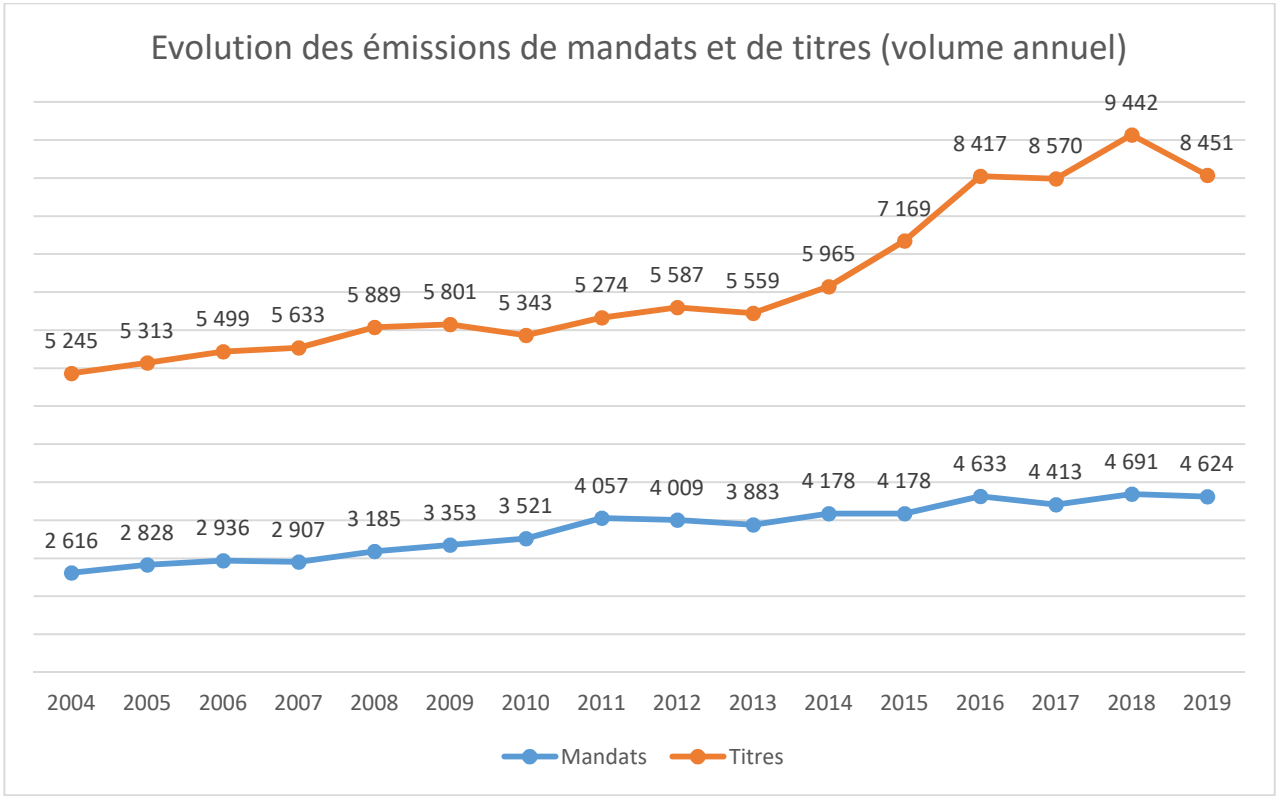
Résultat de fonctionnement de l'exercice	- 62 986.99 €
Résultat de fonctionnement 2018 reporté	456 671.27 €
Résultat de fonctionnement cumulé	**393 684.28 €**

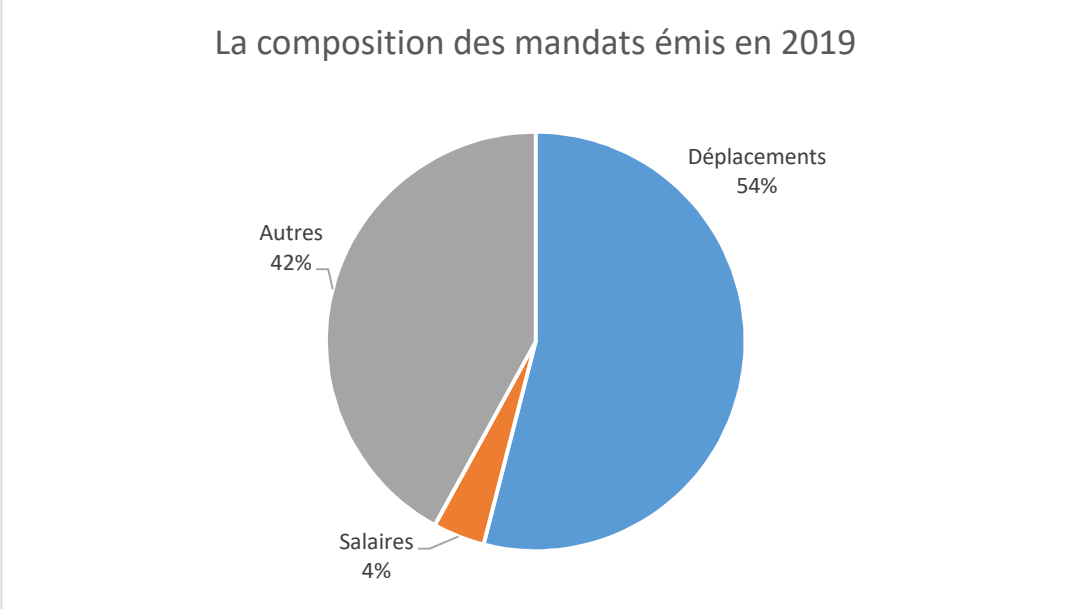
2. *Le budget primitif 2020*

Pour 2020, le budget primitif du budget annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

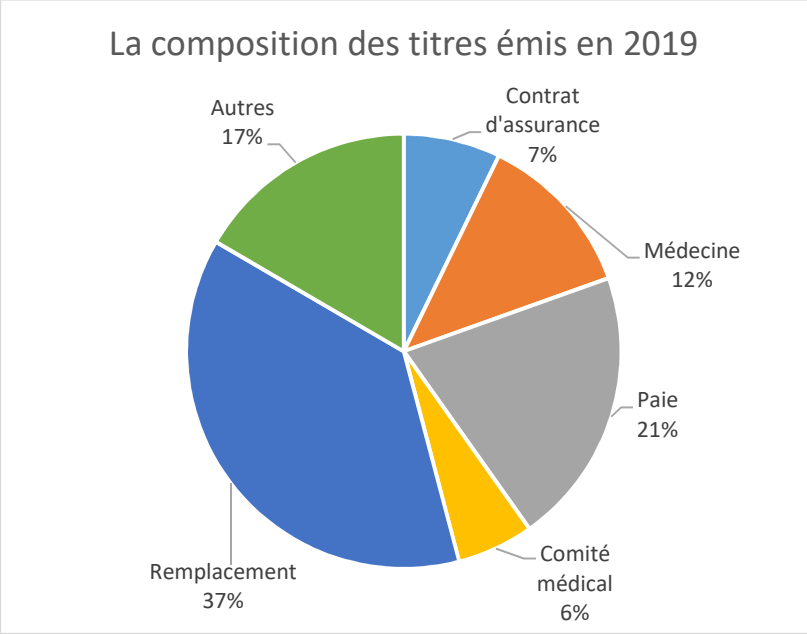
DEPENSES		RECETTES	
Dépenses imprévues	20 000,00 €	Excédent 2019	393 684,28 €
Masse Salariale	6 620,00 €	Dotation CNFPT	359 801,24 €
Remboursements d'opérations organisées par les CDG bretons	1 210 862,59 €	Remboursement de coûts-lauréats	80 252,90 €
Remboursement de coûts lauréats	110 000,00 €	Participations des CDG bretons	513 744,17 €
TOTAL	**1 347 482,59 €**	**TOTAL**	**1 347 482,59 €**

IV. LA COMPTABILITÉ RÉGLEMENTAIRE





La rubrique intitulée « autres » concerne les mandats liés au fonctionnement et frais généraux de l'établissement *(honoraires, fournisseurs, restauration…)*.



La majorité des titres est établie dans la cadre des différentes missions facturées, assurées par le CDG 35. Pour les autres, ils concernent les cotisations des collectivités, les indemnités journalières et les remboursements divers.

V. LES MARCHÉS PUBLICS

La liste des différents marchés attribués en 2019 est la suivante :

Marchés de Fournitures						
Tranche de prix	**N° du marché**	**Objet**	**Date de notification**	**Date d'effet du marché**	**Nom de l'attributaire**	**Code postal**
25 000 € HT à 89 999,99 € HT	FCS-2019-10 Lot n°2	Aide au recrutement et accompagnements des parcours professionnels	25/07/2019	25/07/2019	THOMAS FRANCE	69100
90 000 € HT à 220 999.99 € HT	FCS-2019-72	Fourniture de carburants et prestations associées pour les services du CDG35	07/11/2019	30/12/2019	FLEET/ EDENRED	92240
221 000 € H.T et plus						

Marchés de Services						
Tranche de prix	**N° du marché**	**Objet**	**Date de notification**	**Date d'effet du marché**	**Nom de l'attributaire**	**Code postal**
25 000 € HT à 89 999,99 € HT						
90 000 € HT à 220 999.99 € HT						
221 000 € HT et plus	FCS-2019-04	Contrat d'assurance groupe adhésion facultative des risques statutaires du personnel	26/07/2019	01/01/2020	SOFAXIS/CNP	18002

Marchés de Techniques de l'Information et de la Communication						
Tranche de prix	**N° du marché**	**Objet**	**Date de notification**	**Date d'effet du marché**	**Nom de l'attributaire**	**Code postal**
25 000 € HT à 89 999,99 € HT	TIC-2018-47	Hébergement des applications du CDG35 et services associés	22/03/2019	24/03/2019	ALKANTE	35530
	TIC-2019-43	Acquisition d'un logiciel de gestion de la conformité au RGPD	17/10/2019	17/10/2019	DPO CONSULTING	75009
90 000 € HT à 220 999,99 € HT						
221 000 € HT et plus						

Service Ressources

« *Les données essentielles* »

Ressources Humaines - Documentation

- **Poursuite des actions de recrutement avec introduction de nouvelles méthodes (réseaux sociaux professionnels)**
- **Formation : croissance forte du nombre d'heures de formation suivies (+82%), révision du règlement de formation avec mise en place du CPF**
- **Rémunération : mise en place du prélèvement à la source et préparation du passage à la DSN**
- **Développement du télétravail, notamment à travers la proposition d'expérimentations**

Information - Communication

- **Animation des différents supports de communication (web et print) pour des actions variées**
- **Participation à la préparation et au déroulement du Forum des Elus et de l'Emploi Local**
- **Communication interne renforcée sur au projet Attentifs au travail**

Accueil - Logistique

- **Vigilance sur l'optimisation des ressources internes**
- **Soutien opérationnel aux activités des services**
- **Actions transversales de prévention des risques**

Systèmes d'information internes

- **Lancement de nombreux travaux liés à l'infrastructure technique**
- **Evolution du parc informatique (passage à Windows 10 et renouvellement des PC)**
- **Accompagnement des services en termes d'applicatifs et de RGPD**

Finances - Marchés Publics

- **Consolidation des procédures de dématérialisation de la chaine budgétaire et comptable (carte Achat, e-parapheur)**
- **Gestion du budget principal et de 2 budgets annexes**
- **Suivi des procédures d'achats et adaptation aux évolutions réglementaires**