



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

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

PROCÈS-VERBAL

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

JEUDI 1^{er} AVRIL 2021

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Jeudi 1^{er} Avril 2021

Sur convocation en date du 22 mars 2021, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le jeudi 1^{er} avril 2021, à 9h30, en visioconférence, sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion.

ÉTAIENT PRÉSENTS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
PÉTARD-VOISIN Chantal	Présidente du CDG 35 , Adjointe au Maire de LE RHEU , qui a reçu le pouvoir de Mme Béatrice HAKNI-ROBIN
LE COZ Louis	Adjoint au Maire de REDON , qui a reçu le pouvoir de M. Bernard PIEDVACHE
DOUÉ-BOUTON Murielle	Maire de PLELAN-LE-GRAND , qui a reçu le pouvoir de Mme Anne-Laure OULED-SGHAIER
SIMON-GLORY Évelyne	Maire de PLESDER , qui a reçu le pouvoir de M. Jean-Pierre SAVIGNAC
SAVIGNAC Jean-Pierre	Maire de CESSON-SEVIGNE
FOUPLÉ Alain	Maire de FEINS , qui a reçu le pouvoir de M. Yannick COCUAD
MERVIN Marie-Claire	Adjointe au Maire de DINARD
LÉON Fabienne	Adjointe au Maire de BAIN DE BRETAGNE
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY
JOULAUD Françoise	Adjointe au Maire de CHAVAGNE
ROUL Christophe	Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC
BERTRAND Chrystèle	Adjointe au Maire d' IFFENDIC
PREVERT Rose-Line	Maire de LIEURON
COCHAUD Yannick	Maire d' ORGERES qui a donné un pouvoir à M. Alain FOGLE
BAKHOS Lara	Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE

COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
OULED-SGHAIER Anne-Laure	Vice-Présidente de LIFFRE-CORMIER COMMUNAUTÉ , Adjointe au Maire de LIFFRE , qui a donné pouvoir à Murielle DOUTE-BOUTON
LETANOUX Bernadette	Conseillère communautaire de SAINT MALO AGGLOMÉRATION Maire de SAINT BENOIT DES ONDES
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE ET VILAINE ADHÉRENT	
SOCKATH Monique	Conseillère départementale, qui a reçu pouvoir de Jean-Virgile CRANCE
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
MESTRIES Gaëlle	Administratrice du SDIS 35 , Conseillère départementale
ROUX Catherine	Conseillère de RENNES MÉTROPOLE , Adjointe au Maire d' ACIGNE , qui a reçu pouvoir d' Emmanuelle ROUSSET
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
ROUSSET Emmanuelle	Conseillère municipale déléguée à la Ville de RENNES qui a donné un pouvoir à Catherine ROUX
CRANCE Jean-Virgile	Adjoint au Maire de la Ville de SAINT-MALO qui a donné un pouvoir à Mme Monique SOCKATH
CARRE Maria	Adjointe au Maire de la Ville de FOGÈRES
SUPPLEANT	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
DUFEU Gérard	Maire de VIEUX-VIEL
AUTRES PARTICIPANTS	
CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE	
HUBY Jean-Paul	Directeur Général des Services
ZAM Laurent	Directeur Général Adjoint
PAVIOT Jean-Michel	Secrétaire Général
LAUNAY Ludivine	Responsable du service « Ressources »
DELATOUCHE Fabienne	Responsable Finances – Marchés Publics
AGUILAR Eloïse	Assistante de Direction
BELLITI Laurence	Assistante de Direction, Coordinatrice de la Direction Générale
SOUVIGNE Laëtitia	Assistante de Direction
ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
MORICE Marie-Christine	Maire d' ETRELLES
HARDY Jean-Pierre	Maire de SAINT-SAUVEUR-DES-LANDES
FORET Alain	Maire de LA CHAPELLE-JANSON
DE LA VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG

GAGNE Olivier	Maire de SAINT MARC LE BLANC
SORAIS Pierre	Maire de TREMEHEUC
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
CORNILLAUD Dominique	Vice-Président de LA ROCHE AUX FÉES COMMUNAUTÉ Adjoint au Maire de JANZÉ
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
PERRIN Stéphane	Conseiller Régional de Bretagne
SAOUD Hind	Conseillère Régionale de Bretagne
PATAULT Anne	Conseillère Régionale de Bretagne
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
HAKNI-ROBIN Béatrice	Vice-Présidente du Conseil Départemental d'Ille et Vilaine
LEFEUVRE André	Vice-Président du Conseil Départemental d'Ille et Vilaine
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
ROUSSET Emmanuelle	Conseillère municipale déléguée à la Ville de RENNES qui a donné un pouvoir à Catherine ROUX
CRANCE Jean-Virgile	Adjoint au Maire de la Ville de SAINT-MALO qui a donné un pouvoir à Mme Monique SOCKATH
CARRE Maria	Adjointe au Maire de la Ville de FOUGÈRES
SUPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
VINCENT Sandrine	Maire de CHEVAIGNÉ
BOUSSEKEY Françoise	Maire de SAINTE-MARIE
GRUEL Audrey	Adjointe au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT
BROSSELLIER Christelle	Maire de MESNIL-ROC'H
CABANIS Florence	Adjointe au Maire de PACÉ
VEILLE Jean-Luc	Maire de LE PERTRE
LAVASTRE Isabelle	Maire de GAHARD
CORNÉE Christelle	Maire déléguée de RIVES-DU-COUESNON
GUICHARD Pascal	Conseiller municipal de DINARD
BERTON Jean-Eric	Maire de LA DOMINELAIS
PASSILY Karine	Maire de SAINT-UNIAC
BOUCHER Marie-Claire	Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBAULT
MIJOLE Nicolas	Conseiller municipal de VITRÉ
GALIC Sylvie	Maire de LE VERGER
TANGUY Mickaël	Conseiller municipal de GOVEN
GORRE Gérard	Adjoint au Maire de LE CROUAIS
BRIERE Christelle	Adjointe au Maire de PIPRIAC
CHEVALIER Marion	Adjointe au Maire de BRUZ
PERRIN Paule	Adjointe au Maire de MAEN-ROCH

RENAULT Yves	Maire de CHATEAUGIRON
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
GALLARD Luc	Président de la Roche aux Fées Communauté Maire de COESMES
FRAUD Emmanuel	Vice-Président de Liffré-Cormier Communauté Maire de LIVRE SUR CHANGEON
BEAUDOIN Jean-Luc	Vice-Président de Saint-Malo Agglomération Maire de PLERGUER
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
GAUTIER-LE BAIL Evelyne	Conseillère régionale de Bretagne
SAINT-JAMES Catherine	Conseillère régionale de Bretagne
DUFFAUD Laurence	Conseillère régionale de Bretagne
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
BILLARD Armelle	Conseillère départementale
MARTINS Christophe	Vice-Président du Conseil Départemental
MELLET Yvon	Conseiller départemental
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENTS	
GUILLOTIN Daniel	Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain
LAUDE Sophie	Conseillère déléguée à la Ville de SAINT-MALO
BOUDET Serge	Adjoint au Maire de FOUGÈRES
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
NADESAN Yannick	Administrateur du CCAS de RENNES Adjoint au Maire de RENNES
PIROT-LEPRIZE Sophie	Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO

Madame Murielle DOUTÉ-BOUTON est désignée comme Secrétaire de Séance.

- **NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 35**
- **NOMBRE DE PRÉSENTS : 19**
- **NOMBRE DE POUVOIRS : 5**
- **NOMBRE DE VOTANTS : 19**
- **SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Murielle DOUTE-BOUTON**
- **DATE DE CONVOCATION : 22 mars 2021**

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Jeudi 1^{er} avril 2021

PROCÈS-VERBAL

Madame PÉTARD-VOISIN procède à l'appel et fait état des pouvoirs :

- ♦ Madame Béatrice HAKNI-ROBIN a donné pouvoir à Madame Chantal PÉTARD-VOISIN.
- ♦ Madame Emmanuelle ROUSSET a donné pouvoir à Madame Catherine ROUX.
- ♦ Madame Anne-Laure OULED-SGHAIER a donné pouvoir à Madame Murielle DOUTÉ-BOUTON.
- ♦ Monsieur Jean-Virgile CRANCE a donné pouvoir à Madame Monique SOCKATH.
- ♦ Monsieur Bernard PIEDVACHE qui a donné pouvoir à Monsieur Louis LE COZ.
- ♦ Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC qui a donné pouvoir à Madame Evelyne SIMON-GLORY.
- ♦ Monsieur Yannick COCHAUD qui a donné pouvoir à Monsieur Alain FOUGLE.

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

Madame Murielle DOUTÉ-BOUTON est désignée comme secrétaire de séance.

1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, annonce que le procès-verbal sera voté lors de la prochaine séance.

L'adoption du procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du mercredi 16 décembre 2020 est reporté au prochain Conseil d'Administration.

LES INFORMATIONS

2. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

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

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
17/12/20	Médiation avec la CFDT et avec le cabinet de Maître PINSON-RUBIERE	CPV		JPH	SG
18/12/20	Réunion des Présidents des CDG bretons	CPV		JPH/LZ/JMP	
06/01/21	Visite du chantier VDC3	CPV		JPH	LL
07/01/21	Rencontre de l'Instance du Personnel	CPV	JPS/ESG	JPH/LZ	LL
08/01/21	Commission Santé et Sécurité		JPS	JMP	SS
12/01/21	COFIL Plan de Déplacement	CPV		JPH	LL
13/01/21	Réunion Licence Pro MACT	CPV	MCM	JPH	LL
14/01/21	Conseil(s) de discipline	CPV	ESG		SG
21/01/21	Réunion des anciens et nouveaux membres de la FNCDG	CPV		JPH	
21/01/21	AG GIP	CPV		JPH/JMP	
29/01/21	Formation des membres des instances consultatives	CPV	ESG	JPH/JMP	SG
04/02/21	Préparation CT		ESG	JMP	SG
04/02/21	Préparation CAP A		ESG	JMP	SG
08/02/21	Formation des membres du CT départemental	CPV	ESG	JMP	SG
08/02/21	CT départemental	CPV	ESG	JMP	
09/02/21	Préparation CAP A	CPV		JMP	SG
11/02/21	Bureau exceptionnel du CDG	CPV	LL/MDB/ESG/JPS/MCM	JPH/LZ/JMP	
12/02/21	Formation des membres des instances consultatives (suite)	CPV	ESG	JMP	SG
16/02/21	CAP	CPV	ESG	JMP	SG
24/02/21	Rencontre maires-employeurs de Rennes Métropole	CPV	JPS	JPH/LZ/JMP	SG / SS
25/02/21	AG FNCDG Renouvellement des instances	CPV		JPH	
26/02/21	Rencontre maires-employeurs de Rennes Métropole	CPV		JPH/LZ/JMP	SG / SS
02/03/21	AG GIP	CPV		JPH / JMP	
09/03/21	Bureau du CDG	CPV	LL/MDB/ESG/JPS/MCM	JPH/LZ/JMP	
18/03/21	CCP	CPV	ESG		SG
23/03/21	Rencontre maires-employeurs avec la Communauté de Communes Bretagne Romantique	CPV		JPH/LZ/JMP	
25/03/21	Rencontre maires-employeurs avec la Communauté de Communes Saint Méen-Montauban	CPV		JPH/LZ/JMP	
25/03/21	Rencontre maires-employeurs avec Montfort Communauté	CPV		JPH/LZ/JMP	
25/03/21	Rencontre thématique DSN		ESG		SG
01/04/21	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LL/MDB/ESG/JPS/MCM	JPH/LZ/JMP	
02/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Vallons Haute Bretagne Communauté	CPV		JPH/LZ/JMP	
06/04/21	CAP	CPV	ESG	JMP	SG
07/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Pays de Dol de Bretagne et Baie du Mont Saint Michel	CPV		JPH/LZ/JMP	
14/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Communauté de communes de Brocéliande	CPV		JPH/LZ/JMP	
14/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Communauté de communes de Val d'Ille-Aubigné	CPV		JPH/LZ/JMP	
15/04/21	Préparation CT		ESG	JMP	SG
16/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Saint Malo Agglomération	CPV	JPS	JPH/LZ/JMP	
19/04/21	CT départemental	CPV	ESG	JMP	
20/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Roche aux fées Communauté	CPV		JPH/LZ/JMP	
21/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Bretagne Porte de Loire Communauté	CPV		JPH/LZ/JMP	

22/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Couesnon Marches de Bretagne Communauté	CPV	JPH/LZ/JMP
23/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Fougères Agglomération	CPV	JPH/LZ/JMP
11/05/21	Rencontre maires-employeurs avec Liffré-Cormier Communauté	CPV	JPH/LZ/JMP

Madame la Présidente évoque le renouvellement des instances de la FNCDG courant fin février. Elle souligne que dans le Bureau, aucune femme n'est représentée et cela a suscité de nombreux débats. Le CDG 35 est représenté dans la commission concours.

Madame Emmanuelle ROUSSET propose l'élaboration d'un vœu du CDG 35 face à l'absence de parité homme/femme dans le Conseil d'Administration de la FNCDG.

GIP informatique des CDG :

Madame la Présidente informe que Madame DOUTE-BOUTON sera sa suppléante.

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

3. MARCHÉS PUBLICS

A. Liste des marchés conclus en 2020

Malgré l'absence d'obligation légale, voici la liste des marchés relatifs aux fournitures, services et travaux conclus au cours de l'année précédente ([annexe n°2](#)).

Cette liste distingue 3 tranches :

- Marchés dont le montant est égal ou supérieur à 25 000 € HT et inférieur à 89 999.99 € HT ;
- Marchés dont le montant est égal ou supérieur à 90 000 € HT et inférieur aux seuils de procédure formalisée mentionnés dans l'avis du 31 octobre 2019 ;
- Marchés dont le montant est égal ou supérieur aux seuils de procédure formalisée mentionnés dans l'avis du 31 octobre 2019.

Les membres du Conseil d'Administration ont pris acte de la liste des marchés publics conclus en 2020 par le CDG 35.

B. Décisions prises au titre de la délégation à la Présidente

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

Pour mémoire, les membres du Conseil d'Administration ont donné délégation, par délibération (n°20-92 du 16 décembre 2020) à la Présidente, pour toute la durée de son mandat, concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement :

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

La Présidente doit rendre compte au Conseil d'Administration de ses décisions prises à ce titre, aussi, le Conseil d'Administration est-il informé des éléments suivants :

- Signature d'un contrat de licence logiciel de GPEEC avec NEEVA pour 3 ans
- Signature du contrat d'abonnement annuel à la clé logicielle de déchiffrement de MEDIALEX pour l'ouverture des offres de marchés publics

4. LANCEMENT D'UNE CONSULTATION DU PERSONNEL DU CDG 35 PREPARANT LE NOUVEAU CPOM

Le dynamisme du CDG 35 s'appuie sur un climat de confiance entre les élus et les services, ainsi qu'un goût partagé pour les innovations. Cette cohérence transversale du pilotage des activités est obtenue depuis 1995 par des plans d'actions pluriannuels calés sur les mandats des Conseils d'Administration appelés d'abord « Projets de service » puis « Contrats Prévisionnels d'Objectifs et de Moyens » (CPOM).

Ce type de démarche permet d'intégrer la majorité des attentes des usagers de l'établissement, des propositions des services et des modifications réglementaires programmées, dans une évolution concertée entre les décisions des élus, la mise en œuvre par les services opérationnels et l'adaptation des moyens par les services supports.

Devenu « l'ADN du CDG 35 », le canevas de chaque CPOM, fondé sur des objectifs d'amélioration du service rendu, guide l'action sans l'enfermer, encourage la transversalité des politiques et facilite l'adhésion du personnel aux évolutions. Une clause de revoyure permet généralement d'ajuster le cap à mi-mandat s'il y a lieu. Depuis 2014, une charte de valeurs précise les lignes conductrices des relations internes et externes (au service des employeurs, mais aussi des agents et des candidats).

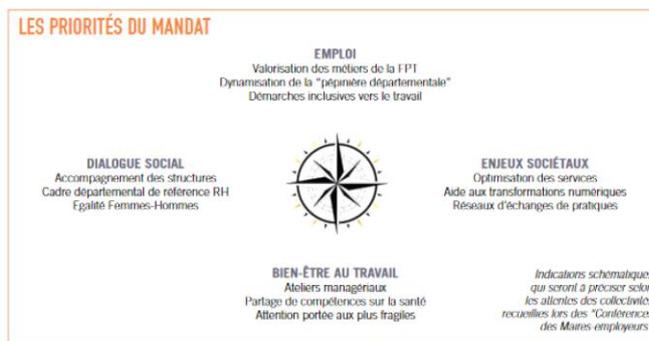
Les incertitudes sur les modalités de mise en œuvre d'un nouveau Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens pour le mandat 2020-2026 sont grandes. Cependant les avantages de se doter d'une feuille de route mobilisatrice sont doublement décisifs :

- au regard du management interne (dialogue social, gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences du siège, plan d'investissement informatique...)
- pour le cadrage des nombreuses coopérations du CDG 35 (schéma régional des CDG, coopération Grand Ouest Concours, relations nationales avec la FNCDG et le GIP, partenariats avec le CNFPT, Pôle Emploi etc...)

Comme annoncé lors de la séance d'installation du Conseil d'Administration le 18 novembre et lors du débat d'Orientations Budgétaires le 16 décembre derniers, Il conviendrait de préciser le cap stratégique de l'établissement par un document co-construit à adopter au Conseil d'Administration du 2 juillet 2021.

Le contexte actuel (plans de charge très soutenus compte tenu de certains retards pris lors des confinements, dispersion des équipes en raison du travail à distance généralisé, climat anxigène de la pandémie) ne facilite pas les échanges spontanés au fil de l'eau au sein des équipes.

C'est pourquoi les services ont été invités à contribuer à l'élaboration du plan stratégique de l'établissement au travers d'un jeu en 3 manches qui peut être animé en mode présentiel en petits groupes, ou en mode distanciel grâce aux outils partagés. Le mode ludique est fédérateur et compense le manque d'événements conviviaux. Cela permet de recenser un maximum d'idées qui serait éludées par une approche plus conventionnelle.



La route du CPOM 2020-2026

Le thème du jeu est celui d'une navigation depuis un grand port brétilien (inspiré de Saint-Malo) jusqu'aux îles bienheureuses (*L'archipel de l'Attractivité, de l'Adaptation, des Relations harmonieuses et du Bien-être au travail*).

Un groupe d'armateurs (le Bureau du CDG) a fixé ce cap, et demande aux 6 équipages (*les 6 services du CDG*) d'organiser les préparatifs (*diagnostic des atouts et fragilités et chaque navire*) et d'anticiper sur les aléas de la traversée.

Ils devront aussi déterminer comment rallier les îles promises (*contributions techniques*) et permettre aux autres équipes d'y parvenir. Enfin ils sont invités à préciser leurs critères de succès.



Une démarche pragmatique

Les pistes d'évolution des activités seront ainsi déterminées à partir d'un diagnostic partagé du contexte du début de mandat, des axes stratégiques énoncés et des souhaits d'améliorations exprimés par les services et les élus (recueil en parallèle des attentes des collectivités lors des Rencontres des Maires-Employeurs).

La formulation des engagements résultera de compromis entre un idéal à atteindre et les contraintes identifiées, entre des principes généraux et des objectifs concrets. Il s'agira de se fixer un cap mobilisateur, clair, consensuel et souple, a priori atteignable, ni trop flou, ni trop précis.

L'élaboration du Contrat devra, dans un délai raisonnable de l'ordre d'un semestre, recueillir les informations, avis et contributions, puis les ordonnancer dans un document synthétique hiérarchisant les priorités et s'assurant de l'adéquation des moyens aux ambitions affichées.

Un effort devra être fait sur la lisibilité des objectifs et sur la capacité d'en mesurer progressivement la réalisation (choix d'indicateurs pertinents).

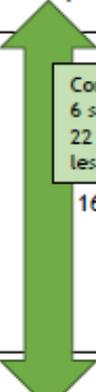
Monsieur Laurent ZAM évoque le futur travail des différentes équipes sur les atouts/difficultés de leurs activités et les écueils à éviter en profitant des vents favorables sur le mandat tout en gardant le cap des objectifs à atteindre.

Monsieur CRANCE est honoré du comparatif avec Saint Malo pour le jeu du CPOM. Il souligne l'importance de l'implication des équipes pour qu'ils prennent en main leur « destinée » : « L'avenir sera ce que l'on en fera : uni et solidaire ».

Madame la Présidente indique que le résultat de cette concertation sera présenté lors du bureau du 6 mai et une ébauche de CPOM sera débattue lors du Conseil d'Administration du 20 mai.

Les membres du Conseil d'Administration sont informés du lancement d'une consultation du personnel du CDG 35 en vue de préparer le CPOM 2020-2026.

Calendrier envisageable pour l'élaboration du CPOM 2020 - 2026

Dates	Concertation avec les collectivités	Concertations avec les services	Pilotage par les élus du CDG 35
Janvier	Préparation Conférences des Maires Employeurs : - Déroulement et contenus - Programmation par EPCI - Recherche de relais et témoins pour garantir qualité des échanges 27 janvier : Club interco = Association DGS d'EPCI à la prépa des Conf des Maires Employeurs	15 janvier : CODIR = orientation méthodologique + Prise en compte des axes Information des services et de l'Instance du Personnel	Feu vert de la Présidente sur la démarche et le calendrier Prise de contact des vice-présidents avec les services 29 janv : Réunion coopé régionale avec VP à Quimper
Février	 <div data-bbox="406 851 630 1019" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> 20 conférences à prévoir et animer dans les 18 EPCI (dont 3 sur Rennes Métropole) </div>	4 février : Comité de Coordination = calage de l'encadrement sur la méthode du CPOM et sur ses thématiques transversales	11 fév : Bureau exceptionnel sur les enjeux informatiques et financiers du CDG (<i>adéquation objectifs/moyens</i>)
Mars		 <div data-bbox="742 795 933 907" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> Contribution des 6 services et des 22 activités sur les objectifs </div> 16 mars : Echange entre élus et IDP sur contexte et axes 19 mars CODIR : Point d'étape	9 mars : Bureau sur Budget et études orientations CPOM (<i>avec prospective financière</i>) 26 mars : Réunion régionale des Présidents de CDG à Vannes
Avril	 <div data-bbox="798 1254 989 1366" style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> Contribution du personnel sur les moyens et la mise en œuvre </div>	Poursuite dialogue avec l'IDP sur ébauche de CPOM et prépa de l'AG du personnel 21 avril CODIR	1 ^{er} avril : Conseil d'Adm sur Budget et priorités CPOM
Mai		Synthèse des attentes des collectivités	21 mai : AG du personnel = contributions sur la mise en œuvre du CPOM et sur les valeurs du CDG
Juin	(élections départementales et régionales)	2 juin : CODIR Synthèse des propositions des services et des agents 21 juin : COCO = Echange sur les modalités de suivi du CPOM (indicateurs)	15 juin : Bureau Examen projet de CPOM y compris modalités intégrant attentes et propositions Prépa Réunion des Présidents = <i>Schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation</i>
Juillet	Plaquette CPOM (<i>rentrée de septembre</i>)	Information interne	1 ^{er} juillet : Conseil d'Adm = Adoption après éventuels ajustements - Signature CPOM 2 juillet : Réunion des Présidents de CDG à Quimper

5. DÉMARRAGE DES RENCONTRES DES MAIRES EMPLOYEURS

Les rencontres des Maires-employeurs sur chaque territoire intercommunal ont débuté par celles du territoire de Rennes métropole les 24 et 26 février en visioconférence.

Sur ces deux temps, 20 communes sur 43 ont été représentées et ont pu exprimer un point de vue sur les enjeux RH de ce mandat.

Les prochaines dates fixées sont les suivantes :

- Mardi 23 mars à 15h : CDC de la Bretagne Romantique
- Jeudi 25 mars matin : CDC Saint-Méen – Montauban
- Jeudi 25 mars après-midi : CDC de Montfort-Communauté
- Vendredi 2 avril matin : CDC de Vallons de Haute Bretagne Communauté
- Mercredi 7 avril matin : CDC Dol et Baie du Mont Saint-Michel
- Jeudi 8 avril matin : CDC Côte d'Emeraude
- Mercredi 14 avril matin : CDC de Brocéliande
- Mercredi 14 avril après-midi : CDC de Val-d'Ille-Aubigné
- Vendredi 16 avril matin : CA de Saint-Malo
- Mardi 20 avril : Roches aux Fées Communauté
- Mercredi 21 avril : Bretagne Porte de Loire Communauté
- Jeudi 22 avril : Couesnon Marches de Bretagne
- Vendredi 23 avril : Fougères Agglomération
- Mardi 11 mai : Liffré-Cormier Communauté



Il reste 7 créneaux à fixer, en cours de discussion au sein des Communautés.

En relation avec l'intercommunalité, une thématique prioritaire va être choisie parmi les 4 suivantes :

- Attractivité et continuité du service public
- Prévention et qualité de vie au travail
- Management et statut
- Nouvelles formes d'organisations de service

La thématique prioritaire pourra être adaptée aux demandes spécifiques.

Les autres sujets pourront être débattus en fin de rencontre ainsi que les enjeux propres aux territoires.

Au cours de ces échanges, en visioconférence ou en présentiel, en fonction des possibilités d'accueil, il s'agit :

- de présenter les services du CDG par une vidéo de 4 minutes ;
- de faire une photographie des missions du CDG sur le territoire ;
- de débattre des constats et enjeux de la problématique prioritaire retenue ;
- de débattre des propositions du CDG sur cette thématique et d'enrichir le futur CPOM ;
- d'évoquer d'autres sujets que les élus souhaitent exprimer.

Madame Evelyne SIMON-GLORY évoque sa déception sur le manque de présence des élus lors de la conférence des maires-employeurs de la Bretagne Romantique du 23 mars dernier.

Madame la Présidente souligne la qualité de l'accueil lors de cette rencontre et surtout les échanges riches exprimés par les élus et les cadres présents.

Deux autres rencontres se sont tenues à la communauté de communes de Saint Méen-Montauban et de Montfort sur Meu le 25 mars. Des apports sont différents et des points communs lient aussi ces rencontres : le vieillissement des effectifs, la mobilité, les départs, les pathologies des agents. Elle remonte les remerciements exprimés par les participants vis-à-vis des réponses et accompagnements des services du CDG.

Madame Murielle DOUTÉ-BOUTON propose qu'une version du document final du CPOM soit présentée sous une forme différente permettant une lecture facile grâce à des mots-clés, des

schémas, une forme attractive qui met en valeur les politiques.

Madame la Présidente rappelle qu'une vidéo de présentation du CDG est diffusée lors des rencontres des maires-employeurs et il semble intéressant que les élus du Conseil d'Administration soient présents lors des prochaines rencontres et lorsque le secteur est à proximité également si ils en ont la disponibilité.

Madame Emmanuelle ROUSSET évoque les deux rencontres maires-employeurs de Rennes Métropole qui se sont tenues les 24 et 26 février 2021. De nombreux points communs ont émergés. Elle rappelle l'importance de s'outiller ensemble, l'intérêt de faire partie d'un ensemble pour dégager des pistes et des contenus. Ces temps d'échanges étaient d'une grande qualité.

Les membres du Conseil d'Administration sont informés de la programmation et du déroulé des « Rencontres des maires employeurs ».

CONFIDENTIEL

6. MISE A DISPOSITION DE MOYENS HUMAINS, TECHNIQUES ET LOGISTIQUES POUR L'ORGANISATION DES CONCOURS DES SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS ORGANISÉS PAR LE SDIS 35 AU TITRE DE L'ANNÉE 2021

Chantal PETARD-VOISIN, Présidente, informe les administrateurs, que le Service Départemental d'Incendie et de Secours d'Ille et Vilaine (SDIS 35) a souhaité organiser, comme en 2018, les concours de catégorie C de caporal des sapeurs-pompiers professionnels avec l'aide du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

Pour information, 607 postes (490 postes en 2018) ont été ouverts par le SDIS 35 en 2021 pour la zone de défense et de sécurité Ouest qui comprend les régions de Bretagne, Pays de la Loire, Normandie et Centre-Val de Loire (20 départements).

Zones de défense et de sécurité métropolitaines

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



Elle souligne par ailleurs que, pour cette session 2021, la Direction Générale de la Sécurité Civile et la Gestion des Crises (DGSCGC), au regard de sa collaboration avec notre établissement sur les opérations de catégories A et B de sapeurs-pompiers, a sollicité le Centre de Gestion d'Ille et Vilaine afin de proposer une date commune des épreuves écrites d'admissibilité qui serait appliquée par tous les organisateurs (SDIS ou CDG) pouvant s'intégrer aux opérations déjà programmées par les CDG en 2021.

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

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

Dans cette perspective, le SDIS 35 a à nouveau sollicité l'aide du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine dans le cadre d'une prestation de service afin que ce dernier lui mette à disposition des moyens humains, techniques, juridiques et logistiques pour l'organisation de ces concours, comme en 2018.

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

- Ouverture des inscriptions : 25 février 2021
- Clôture des inscriptions : 08 avril 2021
- Epreuves écrites d'admissibilité : 18 novembre 2021

La convention jointe (**annexe n°3**) pour information au présent rapport, reprend les mêmes dispositions que celles proposées et validées pour la session 2018. A noter que, conformément à la réglementation très stricte en matière d'organisation d'opérations, ces concours ont été ouverts par arrêté du 5 février dernier du Président du Conseil Départemental d'Ille et Vilaine afin de respecter les délais de publicité requis (2 mois entre la publication de l'arrêté d'ouverture et la date de clôture des inscriptions).

Madame Gaëlle MESTRIES salue la qualité de l'organisation du concours des sapeurs-pompiers en dépit d'un contexte sanitaire difficile et remercie les services du CDG.

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

AUTORISENT :

- **La signature de la convention de mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques par la Présidente pour l'organisation, par le SDIS 35, des concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2021.**
 - ❖ **Cette prestation représente un montant total prévisionnel de 445 656.91 € établi sur la base de 4 000 inscrits pour 607 postes, selon les montants et le calendrier suivants :**
 - **Une première avance forfaitaire en juin 2021, représentant le tiers arrondi du budget prévisionnel à savoir 150 000 €**
 - **Une deuxième avance forfaitaire en décembre 2021, représentant le tiers arrondi du budget prévisionnel à savoir 150 000 €**
 - **Le solde restant au 1^{er} semestre 2022.**
- **Les opérations seront affectées au budget de l'exercice en cours.**

LA THÉMATIQUE

DOSSIER FINANCIER

Diaporama « Les finances du CDG 35 » (annexe n°4)

1. « BUDGET PRINCIPAL » : Compte administratif 2020

A. Le fonctionnement

	Prévu	Ordonné	Écart
DÉPENSES			
011-Charges à caractère général	2 689 850.41	1 837 935.14	-851 915.27
012-Charges de personnel et frais assimilés	16 666 208.17	12 984 161.94	-3 682 046.23
014-Atténuation de produits	10 500.00	1 429.30	-9 070.70
65-Autres charges de gestion courante	1 210 686.36	603 768.34	-606 918.02
66-Charges financières (intérêts)	70 000.00	68 609.59	-1 390.41
67-Charges exceptionnelles	289 671.21	273 968.25	-15 702.96
66-Charges financières (ICNE)	16 000.00	15 672.53	-327.47
68-Dotations aux amortissements et aux provisions	160 000.00	159 710.39	-289.61
Total	21 112 916.15	15 945 255.48	-5 167 660.67
RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement 2019	3 377 142.18		-3 377 142.18
013-Atténuations de charges	188 000.00	159 967.02	-28 032.98
70-Produits des activités	15 825 019.77	14 297 402.51	-1 527 617.26
74-Dotations, subventions et participations	282 740.00	170 053.07	-112 686.93
75-Autres produits de gestion courante	441 443.00	450 337.30	8 894.30
77-Produits exceptionnels	436 384.59	220 669.45	-215 715.14
77-Quote-part subvention d'invest virée au fonct	500 000.00	500 000.00	0.00
78-Reprise sur amortissements et provisions	44 186.61	0.00	-44 186.61
66-Charges d'intérêts - ICNE	18 000.00	17 903.04	-96.96
Total	21 112 916.15	15 816 332.39	-5 296 583.76
Résultat de fonctionnement de l'exercice		-128 923.09	
Résultat de fonctionnement 2019 reporté		3 377 142.18	
Résultat de fonctionnement à affecter		3 248 219.09	

La section de fonctionnement présente un déficit de -128 923.09 € sur l'exercice 2020. Le Budget Principal dégage un résultat de fonctionnement cumulé excédentaire de **3 248 219.09€**.

B. L'investissement

	Prévu	Ordonnancé	Écart
DÉPENSES			
16-Emprunts et dettes assimilées	262 000.00	261 653.71	-346.29
20-Immobilisations incorporelles	47 000.00	17 954.77	-29 045.23
21-Immobilisations corporelles	945 908.49	112 141.12	-833 767.37
23-Immobilisations en cours	2 100 000.00	0.00	-2 100 000.00
10-Excédents de fonctionnement capitalisés	500 000.00	500 000.00	0.00
15-Provisions pour risques	44 186.61	0.00	-44 186.61
16 - ICNE contrepassés	18 000.00	17 903.04	-96.96
Total	3 917 095.10	909 652.64	-3 007 442.46

RECETTES			
001-Solde d'exécution de la section d'investissement 2019	3 663 695.10		-3 663 695.10
10-Dotations, fonds divers et réserves	77 400.00	77 430.00	30.00
28-Amortissements des immobilisations	160 000.00	159 710.39	-289.61
1688 - ICNE de l'exercice	16 000.00	15 672.53	-327.47
Total	3 917 095.10	252 812.92	-3 664 282.18

Résultat d'investissement de l'exercice	-656 839.72
Résultat d'investissement 2019 reporté	3 663 695.10
Résultat d'investissement à affecter	3 006 855.38
Solde des Restes à réaliser 2020	-4 642.66
Résultat d'investissement cumulé	3 002 212.72

La section d'investissement présente un déficit de - 656 839.72 € sur l'exercice 2020. Le résultat cumulé de la section d'investissement s'élève à **3 006 855.38**, nouveau solde d'exécution 2020.

De plus, le solde des restes à réaliser 2020 étant de - 4 642.66€, le résultat d'investissement cumulé s'élève donc à 3 002 212.72€.

C. La balance générale

La balance générale du Compte Administratif 2020 s'établit comme suit :

	PRÉVU	RÉALISÉ	ECART
Dépenses de fonctionnement	21 112 916.15	15 945 255.48	-5 167 660.67
Dépenses d'investissement	3 917 095.10	909 652.64	-3 007 442.46
TOTAL	25 030 011.25	16 854 908.12	-8 175 103.13
Recettes de fonctionnement	21 112 916.15	15 816 332.39	-5 296 583.76
Recettes d'investissement	3 917 095.10	252 812.92	-3 664 282.18
TOTAL	25 030 011.25	16 069 145.31	-8 960 865.94
Résultat de l'exercice		-785 762.81	
Excédent cumulé de fonctionnement		3 377 142.18	
Excédent cumulé d'investissement		3 663 695.10	
Nouvel excédent global cumulé		6 255 074.47	
Solde des restes à réaliser en investissement		-4 642.66	

Madame la Présidente ne prenant pas part au vote et s'étant retirée au moment de délibérer conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur Louis LE COZ est alors élu en qualité de président de séance et soumet au vote l'approbation du Compte Administratif 2020 du Budget Principal.

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

ADOPTENT :

- **le Compte Administratif 2020 du Budget Principal.**

2. « BUDGET PRINCIPAL » : compte de gestion du receveur 2020

Après s'être fait présenter le budget primitif et les décisions modificatives qui s'y rattachent, les titres définitifs de créances à recouvrer, le détail des dépenses effectuées et celui des mandats délivrés, les bordereaux de titres de recettes, les bordereaux de mandats, le compte de gestion dressé par l'Agent Comptable accompagné des états de développement des comptes de tiers, ainsi que l'état de l'actif, l'état du passif, l'état des restes à recouvrer et l'état des restes à payer ;

Après avoir entendu et approuvé le compte administratif de l'exercice 2020 ;

Après s'être assuré que l'Agent Comptable a repris dans ses écritures le montant de chacun des soldes figurant au bilan de l'exercice 2020, celui de tous les titres de recettes émis et celui de tous les mandats de paiement ordonnancés et qu'il a procédé à toutes les opérations d'ordre qu'il lui a été prescrit de passer dans ses écritures ;

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

ADOPTENT :

- **le Compte de Gestion 2020 du Budget Principal de l'Agent Comptable.**

3. « BUDGET PRINCIPAL » : affectation du résultat 2020

Le compte administratif et le compte de gestion de l'exercice 2020 font ressortir les résultats suivants :

Résultat de fonctionnement de l'exercice 2020 (A)	-128 923.09
Résultat de fonctionnement reporté de l'exercice 2019 (B)	3 377 142.18
Résultat de fonctionnement à affecter (C=A+B)	3 248 219.09

Résultat d'investissement de l'exercice 2020 (D)	-656 839.72
Résultat d'investissement reporté de l'exercice 2019 (E)	3 663 695.10
Résultat d'investissement à affecter (F=D+E)	3 006 855.38
Solde des restes à réaliser en investissement (G)	-4 642.66
Résultat d'investissement (H = F + G)	3 002 212.72

Dans la mesure où le compte administratif 2020 fait apparaître un excédent de la section d'investissement, il est proposé l'affectation suivante :

R 002 - Excédent de fonctionnement	3 248 219.09
R 001 - Excédent d'investissement	3 006 855.38

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

AFFECTENT :

LE RÉSULTAT DE FONCTIONNEMENT CUMULÉ DU BUDGET PRINCIPAL : 3 248 219.09 €

AUX :	Compte 002	3 248 219.09 €
	Compte 1068	0.00 €

ET LE RÉSULTAT D'INVESTISSEMENT CUMULÉ 3 006 855.38 €

AU :	Compte 001	3 006 855.38 €
------	------------	----------------

4. « BUDGET PRINCIPAL » : Budget primitif 2021

FONCTIONNEMENT

DEPENSES		RECETTES	
011-Charges à caractère général	2 906 348.88	002-Résultat de fonctionnement 2020	3 248 219.09
012-Charges de personnel et frais assimilés	16 268 827.99	013-Atténuations de charges	188 000.00
014-Atténuation de produits	10 500.00	70-Produits des activités	16 159 651.49
65-Autres charges de gestion courante	1 160 200.76	74-Dotations, subventions et participations	276 442.72
66-Charges financières - Intérêts	90 000.00	75-Autres produits de gestion courante	457 093.13
67-Charges exceptionnelles	24 100.00	76-Produits financiers	0.00
023-Virement à la section d'investissement	0.00	77-Produits exceptionnels	219 384.59
66-Charges financières- ICNE	20 000.00	78- Reprises sur provisions	44 186.61
68-Dotations aux amortissements et aux immobilisations	129 000.00	66 – ICNE	16 000.00
TOTAL	20 608 977.63	TOTAL	20 608 977.63

INVESTISSEMENT

DEPENSES		RECETTES	
15- Provisions pour risques et charges	44 186.61	001-Résultat d'investissement 2020	3 006 855.38
16-Emprunts et dettes assimilées	350 000.00	10-Dotations, fonds divers et réserves	41 200.00
20-Immobilisations incorporelles	148 900.00	16-Emprunts et dettes assimilées	1 500 000.00
21-Immobilisations corporelles	1 037 968.77	16-Emprunts et dettes assimilées	20 000.00
23-Immobilisations en cours	3 100 000.00	20-Immobilisations incorporelles	15 192.00
16-Emprunts et dettes assimilées- ICNE	16 000.00	27-Autres immobilisations financières	162 435.14
21-Immobilisations corporelles	177 627.14	28-Amortissements des immobilisations	129 000.00
TOTAL	4 874 682.52	TOTAL	4 874 682.52

Le budget primitif 2021 du Centre de gestion atteint un volume de 25 010 011.25 €. Il est arrêté à la somme de 20 608 977.63 € en équilibre pour la section de fonctionnement et à 4 874 682.52 € en équilibre pour la section d'investissement.

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

ADOPTENT

- le Budget Primitif 2021 du Budget Principal.

5. AFFAIRES FINANCIÈRES 2021

A. Subventions et cotisations

Il est proposé aux membres du Bureau et du Conseil d'Administration l'attribution des subventions et le versement des cotisations suivantes :

a - Les subventions

	Montants inscrits au BP					Prévisions BP 2021
	2016	2017	2018	2019	2020	
Association Directeurs de CDG	1 000.00	1 100.00	1 100.00	1 100.00	1 100.00	1 100.00
Amicale du Personnel du CDG	7 000.00	7 500.00	7 500.00	8 000.00	11 400.00	3 400.00
Université de Rennes 2	1 500.00	0.00	1 500.00	1 500.00	1 500.00	1 500.00
IEP de Rennes	4 000.00	4 000.00	4 000.00	7 500.00	7 500.00	7 500.00
Organisations syndicales ⁽¹⁾	12 000.00	12 120.00	12 250.00	50 000.00	25 290.00	25 290.00
TOTAL	46 798.00	46 018.00	26 350.00	68 100.00	46 790.00	38 790.00

(1) Délibération n° 15-68 : subvention au titre de l'obligation d'attribution d'un local syndical distinct

b - Les cotisations

	Montants inscrits au BP					Prévisions BP 2021
	2016	2017	2018	2019	2020	
Fédération Nationale des CDG	16 051.50	16 051.50	16 051.50	16 051.50	16 000.00	16 000.00
Association "Au bout du Plongeur"	5.00	5.00	50.00	50.00	50.00	50.00
CNAS	69 075.86	78 835.75	83 000.00	80 000.00	70 000.00	80 000.00
ADIAJ	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00
Association SRE (<i>Sécurité routière en entreprise</i>)					170.00	170.00
Réseau Finances Publiques 35	300.00	300.00	330.00	330.00	350.00	350.00
ACPUSI (<i>Club utilisateurs du logiciel CIVIL Net RH</i>)	250.00	237.50	250.00	250.00	250.00	250.00
AFCDP (<i>Association française des délégués à la protection des données</i>)			450.00	450.00	450.00	450.00
GIP national Informatique			4 500.00	4 500.00	4 500.00	4 500.00
ADN Ouest (<i>Association du numérique</i>)				1 000.00	1 000.00	1 000.00
TOTAL	153 657.64	95 459.75	104 661.50	102 661.50	92 800.00	102 800.00

La réduction pour 2021 de la subvention à l'amicale du personnel est exceptionnelle du fait de la situation sanitaire et du confinement et fait suite à une demande expresse de l'association pour en tenir compte.

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

ADOPTENT :

- **les subventions et cotisations 2021 telles que relatées ci-dessus.**

6. « COOPÉRATION CONCOURS GRAND-OUEST INTÉGRÉE » : compte administratif 2020

Le Budget de la coopération Concours Grand-Ouest intégrée comprend une seule section, la section de fonctionnement.

Pour 2020, le compte administratif du Budget Annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

	Prévu	Ordonné	Écart
DÉPENSES			
011-Charges à caractère général	1 650 610.29 €	804 556.85 €	- 846 053.44 €
012-Charges de personnel et frais assimilés	434 450.00 €	337 677.21 €	- 96 772.79 €
65-Autres charges de gestion courante	120 500.00 €	871.90 €	- 119 628.10 €
TOTAL	2 205 560.29 €	1 143 105.96 €	- 1 062 454.33 €
RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement 2019	174 131.70 €		- 174 131.70 €
70-Produits des activités	2 031 428.59 €	1 642 572.98 €	- 388 855.61 €
TOTAL	2 205 560.29 €	1 642 572.98 €	-562 987.31 €

Résultat de fonctionnement de l'exercice	499 467.02 €
Résultat de fonctionnement 2019 reporté	174 131.70 €
Résultat de fonctionnement cumulé	673 598.72 €

La section de fonctionnement de l'exercice 2020 du Budget annexe dégage un résultat global de clôture de **673 598.72 €**.

Madame la Présidente ne prenant pas part au vote et s'étant retirée au moment de délibérer conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur Louis LE COZ est alors élu en qualité de président de séance et soumet au vote l'approbation du Compte Administratif 2020 du Budget Annexe de la « Coopération Concours Grand-Ouest intégrée ».

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

ADOPTENT :

- **Le Compte Administratif 2020 du Budget Annexe de la « Coopération Concours Grand-Ouest intégrée ».**

7. « COOPÉRATION CONCOURS GRAND-OUEST INTÉGRÉE » : compte de gestion du receveur 2020

Après s'être fait présenter le budget primitif et les décisions modificatives qui s'y rattachent, les titres définitifs de créances à recouvrer, le détail des dépenses effectuées et celui des mandats délivrés, les bordereaux de titres de recettes, les bordereaux de mandats, le compte de gestion dressé par l'Agent Comptable accompagné des états de développement des comptes de tiers, ainsi que l'état de l'actif, l'état du passif, l'état des restes à recouvrer et l'état des restes à payer ;

Après avoir entendu et approuvé le compte administratif de l'exercice 2020 ;

Après s'être assuré que l'Agent Comptable a repris dans ses écritures le montant de chacun des soldes figurant au bilan de l'exercice 2020, celui de tous les titres de recettes émis et celui de tous les mandats de paiement ordonnancés et qu'il a procédé à toutes les opérations d'ordre qu'il lui a été prescrit de passer dans ses écritures ;

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

ADOPTENT :

- **le Compte de Gestion 2020 du Budget Annexe de la « Coopération Concours Grand-Ouest intégrée » de l'Agent Comptable.**

8. « COOPÉRATION CONCOURS GRAND-OUEST INTÉGRÉE » : budget primitif 2021

	DÉPENSES		RECETTES	
Fonctionnement	011 - Charges à caractère général	1 613 880.42 €	Excédent 2020	673 598.72 €
	012 - Charges de personnel	546 900.00 €	70 – Produits des activités	1 608 181.70 €
	65 - Autres charges de gestion courante	121 000.00 €		
	TOTAL	2 281 780.42 €	TOTAL	2 281 780.42 €

Le Budget Annexe « Coopération Concours Grand-Ouest intégrée » ne comportant pas de section d'investissement, la totalité de l'excédent dégagé en 2020 est affecté en section de fonctionnement, soit **673 598.72 €**.

Le budget annexe primitif pour l'exercice 2021 est arrêté en équilibre à la somme de **2 281 780.42 €**.

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

ADOPTENT :

- **le Budget Primitif 2021 du Budget Annexe de la « Coopération Concours Grand-Ouest intégrée ».**

9. « COOPÉRATION CONCOURS RÉGIONALE » : compte administratif 2020

Le Budget de la coopération Concours Régionale a été mis en place en 2013 et comprend une seule section, la section de fonctionnement.

Pour 2020, le compte administratif du Budget Annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

	Prévu	Ordonné	Écart
DEPENSES			
011-Charges à caractère général	1 320 862.59 €	588 924.17 €	- 731 938.42 €
012-Charges de personnel	6 620.00 €	6 620.00 €	0.00 €
65-Autres charges de gestion courante - Dépenses imprévues	20 000.00 €	0.00 €	- 20 000.00 €
TOTAL	1 347 482.59 €	595 544.17 €	- 751 938.42 €

RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement 2019	393 684.28 €		- 393 684.28 €
70-Produits des activités	440 054.14 €	718 966.83 €	278 912.69 €
74-Dotations, subventions et participations	513 744.17 €	200 000.00 €	- 313 744.17 €
TOTAL	1 347 482.59 €	918 966.83 €	- 428 515.76 €

Résultat de fonctionnement de l'exercice	323 422.66 €
Résultat de fonctionnement 2019 reporté	393 684.28 €
Résultat de fonctionnement cumulé	717 106.94 €

La section de fonctionnement de l'exercice 2020 du Budget Annexe dégage un résultat global de clôture de **717 106.94 €**.

Madame la Présidente ne prenant pas part au vote et s'étant retirée au moment de délibérer conformément au Code Général des Collectivités Territoriales, Monsieur Louis LE COZ est alors élu en qualité de président de séance et soumet au vote l'approbation du Compte Administratif 2020 du Budget Annexe de la « Coopération Concours Régionale ».

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

ADOPTENT :

- **le Compte Administratif 2020 du Budget Annexe de la « Coopération Concours Régionale ».**

10. « COOPÉRATION CONCOURS RÉGIONALE » : compte de gestion du receveur 2020

Après s'être fait présenter le budget primitif et les décisions modificatives qui s'y rattachent, les titres définitifs de créances à recouvrer, le détail des dépenses effectuées et celui des mandats délivrés, les bordereaux de titres de recettes, les bordereaux de mandats, le compte de gestion dressé par l'Agent Comptable accompagné des états de développement des comptes de tiers, ainsi que l'état de l'actif, l'état du passif, l'état des restes à recouvrer et l'état des restes à payer ;

Après avoir entendu et approuvé le compte administratif de l'exercice 2020 ;

Après s'être assuré que l'Agent Comptable a repris dans ses écritures le montant de chacun des soldes figurant au bilan de l'exercice 2020, celui de tous les titres de recettes émis et celui de tous les mandats de paiement ordonnancés et qu'il a procédé à toutes les opérations d'ordre qu'il lui a été prescrit de passer dans ses écritures ;

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

ADOPTENT :

- **le Compte de Gestion 2020 du Budget Annexe de la « Coopération Concours Régionale » de l'Agent Comptable.**

11. « COOPÉRATION CONCOURS RÉGIONALE » : budget primitif 2021

	DÉPENSES		RECETTES	
Fonctionnement	011 - Charges à caractère général	1 348 453.80 €	002 - Excédent 2020	717 106.94 €
	012 - Charges de personnel	6 620.00 €	70 - Produits des activités	677 966.86 €
	65 - Autres charges de gestion courante	40 000.00 €	74 - Dotations, subventions et participations	0.00 €
	TOTAL	1 395 073.80 €	TOTAL	1 395 073.80 €

Le Budget Annexe de la « Coopération Concours Régionale » primitif pour l'exercice 2021 est arrêté en équilibre à la somme de **1 395 073.80 €**.

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

ADOPTENT :

- **le Budget Primitif 2021 du Budget Annexe de la « Coopération Concours Régionale ».**

12. SITUATION DES EFFECTIFS DU SIÈGE : BILAN ET TABLEAU

A. Évolution des effectifs du siège

La Présidente, Chantal PETARD-VOISIN, présente le document annuel relatif à l'évolution des effectifs du CDG 35 au 31 décembre 2020 (*annexes n°5 et 5a*).

B. Tableau des effectifs du personnel du siège du CDG 35

La Présidente, Chantal PETARD-VOISIN, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et temps non complet nécessaires au fonctionnement des services.

En intégrant les nominations suite aux avancements de grade, à la promotion interne et aux recrutements, le tableau des effectifs comprend 102 postes permanents pourvus et 25 postes vacants. Ces emplois permanents pourront être pourvus par des contractuels en cas de procédure infructueuse de recrutements de titulaires (*Cf. article 3-3 2° de la loi n° 84-53*).

Les créations de postes suivantes sont proposées :

Grade	Fonctions	Cat	Effectifs	Temps travail
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	Assistante Ressources humaines	C	1	TC
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	Assistante Concours Examens	C	1	TC
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	Chargée d'accueil	C	1	TNC
Attaché	Référent Santé-Sécurité-Handicap	A	1	TC
Attaché	Conseiller Parcours professionnels	A	1	TC

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois sont inscrits au budget.

M. HUBY commente le rapport sur les effectifs du CDG 35. Il évoque que les recrutements sont en attente en fonction des demandes des collectivités. Il souligne la difficulté des recrutements liés à des spécificités de poste (par exemple : poste spécialisé en retraite).

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

ADOPTENT :

♦ le tableau des effectifs 2020 du personnel du siège du CDG 35 tel que joint en annexe.

13. SMEC : tableau des effectifs pour les activités : Portage de contrat, remplacement-renfort, service intercollectivités territoriales

En application de l'article 25 de la Loi 84-53 modifiée du 26 janvier 1984, « les centres de gestion peuvent mettre des agents à disposition des collectivités et établissements qui le demandent en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions temporaires ou en cas d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ».

En 2020, les effectifs réels des agents en missions temporaires ETP (Equivalent Temps Plein) se répartissent ainsi :

- Portage de contrats : 39.19 ETP réalisés
- Remplacement-renfort : 159.91 ETP réalisés
- Remplacement-renfort, postes permanents : 3.78 ETP réalisés
- Service Intercollectivités Territoriales (SIT), poste permanent : 1 ETP réalisé

Compte tenu du caractère imprévisible des demandes de missions temporaires des collectivités ou établissements qui ont recours au Service Mobilité Emploi Compétences et pour répondre à leurs besoins, il est nécessaire d'envisager en 2021 la possibilité de recrutement d'agents sur une diversité importante de grades. Aussi, il convient de prévoir un nombre élargi de postes disponibles pour les activités de portage de contrats et de remplacement-renfort.

S'agissant plus précisément des postes permanents relevant de l'activité remplacement-renfort, le service compte actuellement dans ses effectifs 5 titulaires ou contractuels à défaut. Des postes supplémentaires sont vacants ou créés en vue de nouveaux recrutements, conformément à la délibération n°19-75 du 11/12/19. Ces emplois permanents pourront être pourvus par des contractuels en cas de procédure infructueuse de recrutements de titulaires (*Cf. article 3-3 2° de la loi n° 84-53*).

Concernant le SIT, il n'est pas prévu d'évolution. L'activité concerne un agent titulaire au grade de secrétaire à temps partagé entre deux communes.

Les membres du Conseil d'Administration :

- **AUTORISENT le Service Mobilité Emploi Compétences à recruter des personnels contractuels, stagiaires ou titulaires en vue de les affecter en missions temporaires au sein des collectivités ou établissements qui le sollicitent ;**
- **VALIDENT le tableau des effectifs de l'ensemble des activités du service par filières et grades, joint en annexe.**

LA COOPÉRATION RÉGIONALE

1. PROLONGATION DE LA MISSION DU CABINET CHARGÉ DE CONSEILLER LES CDG BRETONS POUR L'OPTIMISATION DE LA COOPÉRATION RÉGIONALE

Par délibération en date du 11 décembre 2019, le Conseil d'Administration du CDG 35 a donné son accord à un groupement de commandes entre les quatre CDG bretons dresser un bilan de leur coopération sur le mandat 2014-2020 et de proposer des pistes d'approfondissement. Le CDG 22 a été chargé de lancer la consultation et de coordonner les démarches, sachant qu'il a été convenu de financer ces travaux à 4 parts égales.

A l'issue de la consultation, le cabinet Alcanea a été retenu pour cette mission. Ces travaux participatifs ont été conduits au 1^{er} semestre 2020. Ils ont abouti à la remise d'un diagnostic assorti de préconisations présentées à Plérin aux exécutifs des 4 CDG en fin de mandat le 21 octobre 2020, en présence des représentants des nouvelles équipes.

Au vu de la qualité de l'assistance méthodologique et de la complexité de la coordination portant sur des missions réglementairement régionalisées et sur des initiatives spécifiquement bretonnes, les 4 Présidents réunis à Thorigné-Fouillard le 18 décembre ont convenu de prolonger cette mission, ainsi que cela avait été d'emblée envisagé.

En effet, il convient de traduire concrètement les pistes envisagées en :

- Auditionnant les 4 nouveaux exécutifs pour permettre l'appropriation du diagnostic et le recueil des attentes des élus eu égard au contexte du nouveau mandat
- Assurant une analyse comparative des autres modalités de coopération régionale des CDG (benchmarking)
- Affinant les modalités de gouvernance régionale envisagées sur les plans politiques et administratifs
- Formalisant un schéma régional de coopération tenant compte des dispositifs réglementaires

Des contacts ont été pris avec le cabinet pour reprendre rapidement ces travaux afin d'être en mesure de conclure avant l'été dans la même philosophie que précédemment. La mission est évaluée à 27 jours de conseils pour un montant de 24 480 € TTC au total, soit une quote-part de 6 120 € pour le CDG 35.

Madame la Présidente rappelle l'obligation législative de vote de la coopération régionale formalisée au travers d'un schéma. Pour ce faire, le cabinet ALCANEA a été mandaté par les 4 CDG bretons. Plusieurs réunions ont été organisées : le 18 décembre à Rennes et le 26 mars à Grandchamp (56). Cette étude montre que chaque CDG n'a pas le même fonctionnement ni les mêmes missions facultatives. Cette coopération doit être en tenir compte et le cabinet ALCANEA est l'accompagnateur de ce projet breton.

Madame DOUTE-BOUTON souligne que la première proposition portait sur la prolongation de la mission du cabinet afin notamment de s'inspirer d'autres expériences. Le but est d'aboutir à un schéma régional qui sera mis en œuvre dans le cadre d'un règlement intérieur à définir.

Monsieur Jean-Virgile CRANCE évoque des sujets stratégiques dont l'une des préoccupations de la Ville de Saint Malo est la médecine préventive. La sollicitation de cette dernière auprès du CDG35 n'a pas pu aboutir en raison d'un manque de moyens (départ d'un médecin). Les dossiers bloqués impacteront inévitablement les dossiers des agents. Il questionne sur la faisabilité de débloquer la situation avec la coopération bretonne.

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC confirme sa présence à la rencontre des maires-employeurs de Saint-Malo Agglomération du 16 avril prochain. Il souligne à nouveau les soucis de recrutement de médecins de prévention et de réglementation qui n'évoluent pas. Dès janvier, une réflexion a été engagée par des prospections dans d'autres services de médecine ainsi que des rencontres à la Préfecture... Le problème a été soulevé sur la formation contraignante pour devenir médecin du travail. L'ordre des médecins semble assouplir ses règles pour certains CDG, moins pour d'autres. L'objectif à moyen terme est de pouvoir recevoir l'ensemble des agents des collectivités demandeuses. La mutualisation de la coopération bretonne peut avancer mais elle ne sera pas une solution à la pénurie actuelle.

Il souligne son implication dans la commission de la FNCDG sur les questions de santé au travail.

Madame CARRE évoque la même problématique que celle de Saint Malo. La Ville de Fougères a essayé un partenariat avec le milieu hospitalier mais celui-ci n'a pas abouti. Un partenariat avec un médecin de ville a été mis en place pour l'instant.

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

DÉCIDENT :

- De poursuivre les démarches d'optimisation de la coopération régionale des CDG bretons avec l'assistance du cabinet conseil ALCANEA-AITIK ;
- De préparer, avec le concours du cabinet, les modalités de gouvernance ainsi que le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation prévu par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 ;
- D'autoriser la Présidente à signer tous documents utiles à la bonne exécution de cette mission ;
- De prévoir les crédits nécessaires au règlement de cette opération au budget de l'exercice en cours.

2. LANCEMENT D'UNE MARQUE EMPLOYEUR POUR LA FPT BRETAGNE ET D'UN PORTAIL REGIONAL POUR L'ATTRACTIVITE DES 4 SERVICES MISSIONS TEMPORAIRES DES CDG

La restauration de l'attractivité de la FPT est l'une des priorités du mandat. Le présent rapport résume les travaux engagés et présente un plan d'actions.

A. RAPPEL DES DÉMARCHES ENTREPRISES

Par délibération en date du 11 décembre 2019, le Conseil d'Administration du CDG 35 a donné son accord à un groupement de commandes entre les quatre CDG bretons pour recourir un cabinet de communication afin de bâtir une stratégie commune d'attractivité des Services missions Temporaires, portes d'entrée vers les emplois pérennes pour les candidats et sas de mutualisation des renforts et remplacements pour les employeurs publics. Le CDG 22 a été chargé de lancer la consultation et de coordonner les démarches, sachant qu'il a été convenu de financer cette étude à 4 parts égales.

A l'issue de la consultation, le cabinet LC Design a été retenu pour cette mission. Les travaux participatifs

ont été conduits au 1^{er} semestre 2020. Ils ont abouti à la remise d'un diagnostic assorti d'une stratégie de marketing fondée sur la création d'une marque employeur commune et d'un portail régional pour l'attractivité des 4 Services Missions Temporaires présentée à Plérin le 18 novembre au comité de pilotage du projet.

Les conclusions de l'étude qui a auditionné différents partenaires et publics font apparaître que la notoriété des débouchés de la fonction publique territoriale en général, et des services des CDG en particulier, est trop faible pour inverser la tendance à la dépréciation de l'emploi public. Le rééquilibrage du marché du travail en faveur des candidats fait perdre l'essentiel de sa valeur à la promesse d'une sécurité de l'emploi contre des bas salaires en début de carrière. Les incertitudes du moment incitent les jeunes à solliciter d'emblée des postes rémunérateurs et à apprécier la mobilité.

Cependant le contexte d'une envie de relocalisation de l'activité, d'une recherche de sens dans le travail et la préférence pour les petites structures dès lors que les conditions de travail sont favorables peuvent donner un avantage aux collectivités territoriales. Pour contourner les préjugés négatifs portant sur l'administration, il faudra cependant une démarche de communication innovante, positive et fédérative.

La démarche ambitieuse de « Big bang » dans notre promotion des Missions Temporaires, présentée aux Présidents des quatre CDG réunis le 18 décembre à Thorigné-Fouillard a reçu un feu vert de principe, avec la demande d'approfondir le projet afin d'en évaluer toutes les implications organisationnelles et financières.

L'étude de faisabilité s'est donc poursuivie sur le 1^{er} trimestre 2021 avec une prolongation de la mission d'assistance du cabinet et la rédaction d'un cahier des charges pour lancer un appel d'offres sur la mise en œuvre de la démarche.

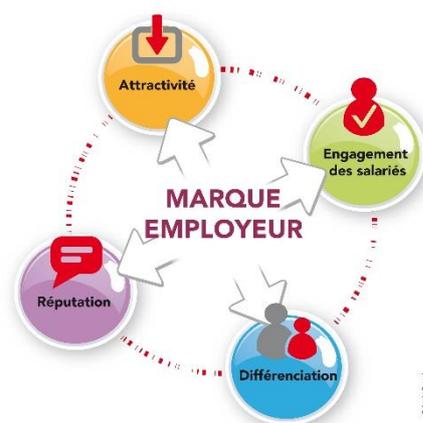
B. ORIENTATIONS PROPOSÉES

Au vu de la crise durable du recrutement aussi bien pour les collectivités (presque tous les métiers et les secteurs géographiques d'Ille-et-Vilaine « en tension »), que du service Missions temporaires censé pourvoir aux besoins des collectivités « en attente de recrutement », il apparaît effectivement nécessaire de modifier l'image des débouchés territoriaux. Les CDG bretons, en tant que groupements d'employeurs publics peuvent porter une dynamique spécifique dans un rôle de « porte-bannière » d'une branche professionnelle afin de renverser les tendances et d'attirer des jeunes candidats et des personnes en reconversion vers des postes d'intérêt général au sein d'organisations à taille humaine.

Le succès de la démarche reposera sur la visibilité de la marque au moment de son lancement, de la clarté des messages (argumentaires adaptés aux différents parcours), de sa capacité à fédérer l'ensemble de la Bretagne et de la réactivité des fonctionnalités du portail pour accompagner les candidats vers des propositions d'emploi qui leur conviennent.

La démarche pourra passer par différents paliers (portail régional évolutif, campagne de notoriété d'abord en Bretagne, puis promotion externe...) et intégrer progressivement les collectivités souhaitant s'associer à cette « marque employeur ».

Des groupes de travail se constituent pour coordonner la conception, la réalisation, puis l'actualisation des médias nécessaires. Des adaptations dans le fonctionnement des 4 services Missions Temporaires seront nécessaires pour atteindre ces objectifs.



Il convient donc de préparer le déploiement de la marque employeur et de créer un portail commun pour la stratégie emploi des 4 CDG bretons.

Le CDG 22 est chargé de lancer un appel d'offres dans le cadre d'un groupement de commandes comprenant plusieurs lots :

- Stratégie de com avec logo, charte graphique et contenus opérationnels multimédias
- Portail internet avec modules de publication, référencement, community-management

La période visée pour l'ouverture du portail avec un premier niveau de contenus et de fonctionnalités est la fin du mois d'octobre ou le début novembre. Les retours d'expérience seront analysés attentivement pour affiner les messages et optimiser le fonctionnement du portail, potentiellement amélioré courant 2022.

Le budget nécessaire au lancement de ce projet est estimé à environ 140 000 euros. Une telle démarche consiste à mutualiser un investissement en matière de communication et d'outils de gestion des candidatures. Par souci d'équité, il est proposé de répartir son financement entre les 4 CDG sur la base d'un « panier de critères » tenant compte des effectifs départementaux, des effectifs des collectivités affiliées (assiette de cotisation obligatoire) et des volumes d'activités des Services Missions temporaires.

Par ailleurs, il convient d'ajouter des frais de promotion de la nouvelle marque, importants la première année (entre 100 et 150 000 euros selon les supports retenus et l'impact visé), puis plus modestes mais réguliers. Ces dépenses de fonctionnement consistent en l'achat d'espaces publicitaires pourront être imputés à chacun des CDG en fonction des modalités de la campagne dans chaque département.

Madame la Présidente évoque la réserve émise par le CDG56 et la phase complémentaire de réflexion. Elle souligne l'importance du challenge sur l'attractivité à relever au regard des départs programmés à la retraite et du problème du recrutement qui est très régulièrement exprimé lors des rencontres maires-employeurs.

Madame DOUTE-BOUÏTON insiste sur l'importance de ce projet au regard du poids stratégique de l'activité missions temporaires dans les CDG et des départs à la retraite. Il y a un travail de précisions à apporter sur le projet pour convaincre tous les CDG de s'engager.

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

- **VALIDENT** l'approfondissement de la mission de marketing auprès des 4 services de missions temporaires par une étude de faisabilité d'une marque employeur régionale ;
- **APPROUVENT** la constitution d'un groupement de commande inter-CDG bretons pour la mise en œuvre d'une telle stratégie de communication passant par la création d'un portail régional et d'actions de promotion
- **CONFIRMENT** l'adhésion du CDG 35 au groupement de commande et acceptent que le CDG 22 soit désigné coordonnateur du groupement
- **AUTORISENT** la Présidente à signer la convention de groupement et ses éventuels avenants,
- **AUTORISENT** le coordonnateur à signer les marchés à intervenir pour le compte du CDG 35
- **PRÉVOIENT** l'inscription des crédits nécessaires au financement du projet notamment sur le budget de l'exercice en cours.

3. LANCEMENT D'UNE ETUDE SUR L'AVENIR DES SITES INTERNET INSTITUTIONNELS DES CDG BRETONS

Adhésion au groupement de commande inter-CDG bretons pour la souscription du contrat d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage – mission diagnostic, analyse et préconisations des sites internet des CDG bretons

Les 4 Centres de Gestion bretons envisagent simultanément de refondre leur site internet pour en améliorer les fonctionnalités et en actualiser les supports technologiques.

Une mutualisation de ce changement pourrait permettre des synergies intéressantes.



A. CONTEXTE DÉPARTEMENTAL

Le site internet du CDG 35 a été lancé en 2002 pour dynamiser la communication de l'établissement. Il s'est d'emblée distingué par la richesse de ses contenus permettant d'encourager une vision commune de la GRH entre les employeurs, les services de ressources humaines, les agents et leurs organisations représentatives. En effet, hormis de rares supports spécifiquement liés à des missions facultatives, l'ensemble de la documentation du CDG 35 a été diffusée en libre accès selon l'adage que « tout ce qui est financé par de l'argent public et non confidentiel a vocation à être partagé ».

A contrario cela s'est traduit par assez peu de contenus et de fonctionnalités sur le site extranet réservé aux collectivités selon un code d'accès. Il convient de noter en revanche qu'un portail intranet selon la même structuration est développé pour les agents du siège, ainsi que pour les agents itinérants.

Ce portail s'est enrichi au fil des ans et a connu un toilettage significatif en 2012 pour valoriser davantage les actualités, les listes de diffusion et quelques contenus multimédias. Même s'il se place encore parmi les sites internet les plus consultés de la sphère territoriale (57 000 visiteurs uniques en 2019, en baisse depuis quelques années) mais le site a désormais besoin d'une refonte totale car ses fondations sont assises sur des technologies obsolètes. Une partie des fonctionnalités aujourd'hui désuètes (liste de diffusion, agenda d'événements, réseaux) ne peut pas être modernisée sans tout reprendre.

Le foisonnement des données mises à disposition complexifie les recherches et demande une ergonomie adaptée pour une consultation plus intuitive soit parmi les pages du site (plus de 150 rubriques), soit au sein du fonds documentaire rattaché (plus de 2000 documents). De plus, une partie de cette documentation est commune aux 3 CDG (notes statutaires mutualisées sans disposer d'outils communs d'élaboration, de mise en ligne et d'archivage).

B. OPPORTUNITÉ RÉGIONALE

Les 3 autres CDG bretons réfléchissent aussi à l'avenir de leurs sites internet. Dans le cadre de la coopération régionale, il est proposé de mutualiser une étude sur l'avenir des 4 sites institutionnels destiné aux gestionnaires de personnels au sens large (élus, services RH, agents), sachant que les aspects de valorisation de l'image de la FPT à destination des candidats seront traités par le projet complémentaire de marque employeur doté d'un portail dépourvu de jargon administratif.

Le recours simultané à un assistant à maître d'ouvrage présenterait de multiples intérêts :

- Diagnostic des 4 sites permettant de faire ressortir leurs points forts (harmonisation par le haut)
- Analyse de faisabilité des convergences possibles et des spécificités à conserver
- Etude de l'opportunité d'un « chapeau régional », portail valorisant les actions communes des 4 CDG et les synergies de la FPT en Bretagne en cohérence avec les 4 portails départementaux modernisés
- Economies d'échelles potentielles sur les parties communes des 4 ou 5 sites, notamment le fonds documentaire constitué par les notes régionalisées
- Conduite de projet coordonnée, porteuse d'émulations et de source de dynamisme dans la conduite des changements

C. MISSIONS DE L'AMO

Afin de réaliser une analyse et un diagnostic complet des quatre sites internet des Centres de Gestion bretons, les CDG du Finistère, des Côtes d'Armor, d'Ille et Vilaine et du Morbihan souhaitent constituer un groupement de commande en application de l'article L 2113-6 et suivants de l'Ordonnance n° 2018-1074 du 26 novembre 2018 portant partie législative du code de la commande publique en vue de la passation d'un marché de service.

Le mandat donné à l'AMO portera en particulier sur :

- **Un audit des quatre sites internet bretons :**
 - Audit technique (CMS et CRM utilisés, fiabilité et stabilité des sites, tests de performance, types d'hébergement et de serveurs, référencement et indexation, temps de chargement des sites et de pages...)
 - Audit ergonomique (navigation, design, expérience visiteurs...)
 - Etat des lieux des informations diffusées (architecture et arborescence des sites, pages et contenus les plus visités, fonctionnalités les plus utiles, nombres de visites et de leads générés...)
 - Identification des points forts et des faiblesses de chacun des 4 sites et pertinence des outils et des contenus vis-à-vis des cibles visées.
- **Un état de l'art et un parangonnage :**
 - Identification des sites concurrents les plus efficaces et élargir cet inventaire au secteur d'activité afin d'en identifier les atouts.
 - Identification et analyse de sites de Centres de Gestion mutualisés (CDG+ / Aura etc...)
 - Stratégie de référencement et ergonomie des sites concurrents
- **Des préconisations organisationnelles et fonctionnelles portant sur l'expérience utilisateur et la stratégie de contenus avec avantages/inconvénients de chacune des solutions proposées.**
- **Missions facultatives :** accompagnement à la rédaction du cahier des charges relatif à la conception de potentiel(s) futur(s) site(s) internet, conseil et assistance technique...

Le Centre de Gestion du Finistère propose d'assurer les fonctions de coordonnateur du groupement.

La constitution d'un groupement de commande requiert la souscription d'une convention par ses membres, conformément aux dispositions des articles L 2113-6 et suivants de l'ordonnance n°2018-1074 du 26 novembre 2018 portant partie législative du code de la commande publique en vue de la passation d'un marché de service. Les modalités précises d'organisation et de fonctionnement du groupement sont formalisées dans le projet de convention constitutive joint ([annexe n°7](#)).

A l'issue de cette phase d'étude, un groupement de commandes est envisagé pour assurer les développements des nouveaux sites selon le degré de mise en cohérence qui sera décidé. Pour autant, chaque CDG sera libre de personnaliser la réfection de son propre site (comportant éventuellement des pages extranet et intranet)

Considérant qu'il est dans l'intérêt du CDG 35 d'adhérer à ce groupement de commandes, qu'en égard à son expertise technique, juridique, financière, le CDG 29 entend assurer le rôle de coordonnateur de ce groupement pour le compte de ses adhérents, et que la mutualisation peut permettre d'effectuer plus efficacement les opérations de mise en concurrence et d'obtenir des meilleurs prix,

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

DÉCIDENT :

- **De valider le recours à un Assistant à maître d'ouvrage** pour conduire une étude préalable à la réfection des sites institutionnels des CDG bretons, dont celui du 35.
- **D'approuver la constitution d'un groupement de commande** inter-CDG bretons pour la souscription d'un contrat d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage – mission diagnostic et préconisations – pour leurs sites internet institutionnels respectifs.
- **D'approuver l'adhésion du CDG 35 au groupement de commande et accepter que le CDG 29 soit désigné coordonnateur du groupement**
- **D'autoriser la Présidente à signer la convention de groupement et ses éventuels avenants,**
- **D'autoriser le coordonnateur à signer les marchés à intervenir pour le compte du CDG 35**
- **De prévoir les crédits nécessaires au financement de ce projet, notamment sur le budget de l'exercice en cours.**

Page d'accueil du site commun des 12 CDG de Rhône Alpes Auvergne pour le grand public :

Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

Les cdg AURA

03 01 74 63 69 73 15 43 38 07 26

Chercher

Les centres de gestion | L'environnement territorial | Je suis agent public | Je veux devenir agent territorial | Je recherche un emploi dans la FPT

Les concours
de la fonction publique territoriale

Rechercher un concours ou un examen
Accéder aux listes d'aptitudes

Derniers résultats

9/12/2020 | Liste Lauréat
→ Troisième concours adjoint technique principal de 2e classe 2020 - cdg73

9/12/2020 | Liste Lauréat
→ Concours externe adjoint technique principal de 2e classe session 2020 - cdg73

9/12/2020 | Liste Lauréat
→ Concours interne adjoint technique principal de 2e classe session 2020 - cdg73

+ Tous les résultats

Inscriptions en cours

2/12/2020 | Examen
→ Adjoint administratif principal de 2e classe

9/12/2020 | Examen
→ Attaché principal

2/12/2020 | Examen
→ Technicien principal de 2e classe

2/12/2020 | Examen
→ Technicien principal de 1ère classe

Les offres d'emploi
en Auvergne-Rhône-Alpes

choisissez votre département

L'observatoire régional de l'emploi

Concours externe d'ingénieur territorial

Communiqué à l'attention des candidats à la session 2021 du concours externe d'ingénieur territorial : diplômes et équivalences...

4. CONTRAT D'ASSURANCE CYBER-RISQUES : ORIENTATIONS

Par courrier du 03 décembre 2019, le Centre de Gestion des Côtes d'Armor a informé les Présidents des trois autres Centres de Gestion Bretons qu'au vu des enjeux organisationnels, financiers et juridiques liés aux risques « cyber » il envisageait de proposer un contrat d'assurance cyber-risques à ses collectivités affiliées ou non.

Il proposait dans ce courrier le montage d'un marché régional et la passation d'un groupement de commandes afin de couvrir non seulement les Centres de Gestion mais également les collectivités affiliées ou non de leurs départements respectifs.

Suivant l'écriture du CDG 22, « l'objectif de ce contrat d'assurance, en plus de mutualiser les coûts, sera d'apporter une expertise sur un domaine très technique et de conduire efficacement les négociations avec les opérateurs, alors que les profils de risques et le niveau de maturité des systèmes de sécurité informatique peuvent être très différents ».

Notre CDG, au vu du peu d'éléments factuels proposés et ayant relevé que dans le cadre du marché public d'assurances biens et personnes qui était alors en cours de constitution, l'assurance « Dommage aux biens » comprendrait un volet cyber sécurité, avait gardé une position de réflexion complémentaire.

Aujourd'hui, dans un contexte marqué par des caractéristiques d'évolutions rapides ainsi que de relance du CDG 22 **la question du positionnement du CDG 35 se repose à nouveau.**

A. LE RAPPEL DU CALENDRIER RÉCENT DES ACTIONS ENGAGÉES PAR LE CDG 22 (POUR L'INSTANT POUR SON PROPRE COMPTE)

- Le CA du CDG 22 en séance du 28 février 2020 s'est prononcé favorablement sur le principe d'une étude de faisabilité prenant en compte :
 - L'état du marché de la cyber-assurance
 - L'évaluation des besoins intra et infra départementaux
 - L'articulation avec les missions du service informatique du Centre de Gestion.
- Le 26 juin 2020, la même instance a validé au vu des résultats de l'étude de faisabilité le recours à un assistant à maîtrise d'ouvrage afin de sécuriser juridiquement la procédure. L'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage retenue pour ce projet est Maître HENRI ABECASSIS, avocat spécialisé dans les contrats d'assurances (Paris).
- Par courrier en date du 12 octobre 2020, le CDG 22 a sollicité les collectivités de son département afin qu'elles le mandatent pour la consultation à venir.

La forme juridique du marché devrait être de type « accord cadre à marchés subséquents », toutes les collectivités pourront donc potentiellement rejoindre le marché sur la durée du contrat qui sera de quatre ans. Le CDG22 est actuellement en cours de rédaction d'un questionnaire, à destination de ses collectivités et établissements. Le but de celui-ci sera de recenser le niveau de maturité des systèmes informatiques des structures.

Enfin, ce sujet sera à nouveau abordé lors de la prochaine réunion des Présidents et VP des CDG bretons lors de la réunion du 30 mars.

B. LES ÉLÉMENTS D'ANALYSE POUVANT CONDUIRE A UNE POSITION DU CDG 35

En considérations liminaires :

- Depuis le 25 mai 2018, le règlement européen 2016/679 (relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel) est applicable. Il renforce les obligations de l'ensemble des acteurs publics, comme la notification aux victimes des fuites d'informations, ce qui en plus de la réparation des systèmes informatique, engendre des coûts

financiers. Dans le cadre de son accompagnement des collectivités à la mise en conformité au RGPD, l'équipe protection des données du service Conseil et développement aide les collectivités à réaliser un état de la sécurité des systèmes d'informations et transmet un ensemble de bonnes pratiques autour du risque cyber.

- La pandémie du coronavirus a fait évoluer le risque cyber en démultipliant la surface potentielle de risques, notamment du fait du télétravail.
- L'ANSII ne cesse de rappeler que les collectivités territoriales sont au premier rang des entités ciblées par les pirates informatiques et qu'elles sont également détentrices de données potentiellement sensibles.
- Elle entend ainsi utiliser les fonds du plan de relance mis en œuvre par l'Etat pour sécuriser les collectivités territoriales. Disposant de 136 millions d'euros à réinvestir dans le cadre de ce plan de relance, elle vient d'annoncer qu'une partie de cette somme sera utilisée pour soutenir et aider les collectivités territoriales qui souhaitent remettre à niveau la sécurité de leur système d'information.

Le sujet est donc particulièrement d'actualité et la question de l'opportunité de se joindre à ce marché se pose.

Des éléments de contexte

- a) Le conseil d'administration du CDG 35, en matière d'assurances, avait indiqué l'an passé que ce type de couverture implique en général beaucoup d'exclusions mais peut être intéressant sur la partie conseils et expertise notamment pour la phase post-attaque, d'une part.
- b) D'autre part, au regard de l'expérience terrain et prenant en compte la connaissance du service Conseil de Développement (informatique), il est alors apparu que très peu de collectivités seraient en mesure de ne pas relever des exclusions de garanties.

En effet, une assurance n'a que peu d'intérêt si la collectivité n'a pas réellement conscience de sa fragilité face aux risques **et** n'a pas mis en place une politique de prévention formalisée desdites menaces liée à la sécurité informatique. Citons a minima :

- des mises à jour système régulières,
- une gestion des mots de passe
- une sauvegarde sécurisée.

Ainsi, avant d'envisager l'adhésion à un contrat, mutualisé ou non, il semble indispensable d'accentuer sensiblement le volet prévention.

C'est pourquoi notre service prépare une offre d'accompagnement cyber-sécurité pour les collectivités adhérentes à la prestation RGPD, et qui sera l'un des axes de progrès identifié pour la seconde vague de conventionnement RGPD qui débute en 2021.

Deux positions peuvent être envisagées pour notre Etablissement et pour les collectivités du 35

La première, considérer que ce contrat est désormais indispensable à proposer aux collectivités bretonnes. Cette offre serait alors à formaliser dans l'esprit de ce que nous faisons sur le contrat d'assurance statutaire. C'est-à-dire appel à intérêt par délibération des collectivités (sans obligation d'adhésion), consultation auprès de courtiers ou de compagnies d'assurances, puis adhésions individuelles des collectivités après définition du rôle du CDG 35 tant au niveau départemental que régional.

Cette proposition nous paraît alors consubstantielle à la prestation RGPD. Afin de respecter les prérequis du contrat d'assurance, il convient que le service puisse directement, ou par un tiers mais dans des conditions qui restent à définir, assurer l'audit des S.I. Ce dernier point n'est pour l'instant pas couvert par les moyens et finances du service.

Sans mise en œuvre de cette double prestation, le CDG 35 engagerait alors, au-delà du service rendu, sa crédibilité de 1/3 de confiance auprès de ses mandants et il paraîtrait déraisonnable de faire accroire à un ensemble de garanties qui ne seraient, au moins pour partie, qu'illusoire.

Enfin, nos recherches de parangonnages (Contrat et/ou collectivités déjà assurées) restent laborieuses.

La seconde, qui est de considérer que même si la cotisation était peu onéreuse, ce service serait inadapté car peu susceptible d'être réellement appliqué au vu de l'état actuel des SI des collectivités accompagnées. Dans cette optique, il serait plus opportun de se concentrer sur la montée en compétences des collectivités plutôt que sur la couverture aléatoire des risques.

En résumé, et en l'état actuel de nos connaissances sur la question :

Avantages du contrat groupe	Hypothèques
<ul style="list-style-type: none"> • Montrer l'anticipation du CDG auprès des collectivités 35 • Nouveau service offert dans une optique « sécurisation, mutualisation de moyens » • Publicité complémentaire autour du service RGD • Soutien à l'action de la coopération régionale et rapprochement de pratiques • Participation en termes de moyens internes allégée (projet piloté par le CDG 22) , mais à réévaluer au vu de la technicité du dossier 	<ul style="list-style-type: none"> • Une méconnaissance encore trop importante des garanties et des conditions à renseigner pour leur mise en œuvre. • Un engagement fort de notre crédibilité 1/3 de confiance (ex contrat ass statutaire) avec une vraie prise de risque de notre part. • Une réelle incertitude sur l'adhésion des CDG 29 et 56. • La mise en place d'un tel contrat nécessiterait une communication préalable détaillée et sûre auprès des collectivités et donc également des délais significatifs. • Mobilisation d'un référent interne pour suivre le dossier, ayant des compétences en matière de risque SI, gestion d'assurances, procédures de marchés publics. • Régler les questions relatives à la définition et à la vérification des prérequis dans les collectivités. Notre connaissance départementale montre de nombreux points de fragilité dans le domaine. • Pas de réelle visibilité sur le calendrier pouvant être contraint par la constitution du groupement de commande et sur la place du CDG 35

Madame Murielle DOUTE-BOUTON évoque les deux positions possibles :

- *Soit proposer un contrat car c'est « dans l'air du temps ».*
- *Soit considérer à ce stade que les collectivités vont monter en compétences (cf tableau ci-dessus)*

Une note préparatoire permettrait d'orienter les collectivités accompagnées en RGD et dans un second temps, l'accompagnement pourrait être proposé en 2022.

Monsieur Alain FOGLE évoque sa rencontre avec un assureur sur ce sujet. L'offre commerciale reste floue : pas de sauvegarde sur le cloud même avec une assurance, Il propose de la transmettre pour information.

Les membres du Conseil souhaitant que soient recueillis les différents avis en menant une enquête auprès des collectivités.

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

DÉCIDENT :

- **DE POURSUIVRE** avec les 3 autres CDG bretons et notamment le 22, l'étude menée par ce dernier, quand à la passation éventuelle d'un contrat mutualisé d'assurances cyber-risques. Cette concertation n'implique pas, pour le moment, l'adhésion à un tel contrat pour le CDG 35 et/ou les collectivités d'Ille et Vilaine.
- **DE PRIVILEGIER** autour des conventions signées par le CDG 35 avec un grand nombre de collectivités du département, une incitation à l'amélioration des conditions de sécurité, des systèmes d'information dans ces collectivités ou établissements
- **DE DEMANDER** la réalisation par le service Conseil et développement du CDG et particulièrement l'équipe du RGPD, d'une étude exhaustive sur les conditions d'élaboration d'un contrat d'assurance cyber-risques éventuellement proposable aux établissements et collectivités bretonnes. Cette étude sera présentée au bureau du 2 décembre 2021.

CONFIDENTIEL

LES DOSSIERS EN COURS

1. MISE EN ŒUVRE AU CDG 35 DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit une nouvelle obligation pour tous les employeurs publics : mettre en place **un dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agents victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Le décret 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre, le dispositif étant réglementairement en vigueur depuis le 1^{er} mai 2020.

Par ailleurs, le législateur a prévu que les collectivités locales et leurs établissements publics puissent déléguer sa mise en œuvre à leur Centre de Gestion, établissement public identifié comme tiers de confiance extérieur, qui apporte des garanties de neutralité, d'impartialité, et d'indépendance.

Il est rappelé que de sa propre initiative, le CDG 35 disposait déjà de deux procédures adaptées aux situations complexes.

- **Le DAAD (Dispositif d'Aide aux Agents en Difficulté)** permet à des agents en difficulté sociale ou professionnelle, de bénéficier d'un accompagnement par un psychologue du travail ou un assistant social du travail. Cette mission en place depuis 2014 permet déjà de recueillir et accompagner des agents confrontés aux discriminations, violences ou harcèlement.
- **Le protocole de signalement**, mis en place en 2018, a pour objectif de recueillir et analyser au sein d'une cellule de crise interservices, des situations demandant une analyse complémentaire, juridique et psychologique, et d'apporter des réponses adaptées avec une grande réactivité.

Il convenait donc de refondre dans une approche globale la gestion des cas de souffrance de travail, sachant qu'une prise en charge des alertes est déjà opérationnelle.

Le dispositif proposé pour une mise en œuvre au CDG 35, conformément aux directives précisées dans le décret 2020-256 du 13 mars 2020, est décrit de manière exhaustive dans un rapport fourni en **annexe n 8**. Les éléments principaux sont décrits ci-après en synthèse :

Les principes du dispositif

- S'agissant d'un nouveau dispositif, une année d'expérimentation est proposée afin d'ajuster si nécessaire les modalités de mise en œuvre.
- Qu'il s'agisse du recueil des signalements ou de l'orientation des personnes faisant appel au dispositif, le CDG 35 s'appuiera sur les expertises complémentaires de plusieurs services : Conseil et Développement, Statuts-Rémunération, Conditions de travail, notamment.
- Les principes fondamentaux du dispositif seront mis en application :
 - La confidentialité des données recueillies
 - La neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes
 - L'impartialité et l'indépendance des agents et personnes chargés de la mise en œuvre du dispositif de signalement
 - Le traitement rapide des signalements.

Les trois étapes obligatoires du dispositif

1. L'étape de recueil

Elle a pour objet le recueil du signalement effectué par un agent s'estimant victime ou témoin des actes ou agissements. Ce recueil s'effectue via un formulaire de signalement fourni et transmis par mail ou par courrier.

2. Une procédure d'orientation pour accompagnement et soutien

Une première procédure permet l'orientation des agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien. Cette orientation peut être externe mais aussi interne. Certains services du CDG 35 peuvent également être sollicités pour un accompagnement.

3. Une procédure d'orientation vers les autorités compétentes

Une seconde procédure vise à « l'orientation des agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative. »

Prise en charge des signalements d'agents du CDG 35

Une orientation vers le dispositif de signalement d'un CDG partenaire est proposée.

Modalités d'accès au dispositif pour les collectivités

Il est proposé de retenir le principe d'accès par défaut au dispositif pour toutes les collectivités affiliées, excepté pour celles qui exprimeraient expressément leur renoncement au bénéfice du dispositif, et feraient le choix d'instaurer en interne ce dispositif. Il est ainsi proposé d'inclure cette mission au socle forfaitaire justifiant la cotisation additionnelle des collectivités affiliées, sans en modifier le montant (0,4 % de la masse salariale).

Concernant les collectivités non affiliées, il est proposé d'inclure cette mission au socle d'adhésion des collectivités non affiliées.

Plan de communication

Une information aux collectivités sera réalisée via différents médias et rencontres : courrier, site internet, rencontres thématique, réseaux professionnels, instances consultatives. Un « kit » de communication sera fourni afin de faciliter la transmission des informations aux agents (affiches, notes d'information). Enfin, les organismes partenaires pouvant être sollicités pour des accompagnements de situations seront informés en amont.

Étapes de la mise en œuvre du dispositif

- Un rapport complet fourni en annexe est soumis à l'avis du Bureau, pour ajustements si nécessaire.
- Le dispositif sera soumis à l'avis du Comité Technique du 19 avril 2021.
- Il sera soumis au CA du 20 mai 2021 pour délibération.

Monsieur Jean-Paul HUBY rappelle qu'il y a une obligation de moyens mais pas de résultats. Le CDG35 mettra en place une procédure de recueils des signalements. Une messagerie y sera dédiée puis les agents du CDG traiteront ces mails, réorienteront vers les organismes externes (ligne femme violente, police, gendarmerie, procureur de la république...) pour un traitement de fond.

Les membres du Conseil d'Administration ont décidé de reporter ce rapport au prochain Conseil d'Administration

2. RENOUELEMENT DES CONVENTIONS D'ADHESION A LA MISSION « DPD MUTUALISE »

Le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est entré en vigueur le 25 mai 2018. Il venait alors renforcer les obligations déjà prévues par la loi « Informatique et libertés » de 1978 en matière de protection des données personnelles, en prévoyant notamment la nomination d'un DPD, Délégué à la Protection des données.

Le CDG 35, dans son rôle d'appui à l'organisation et à la modernisation des services, a mis en place en 2018 une mission de **DPD mutualisé**, afin de mettre à la disposition des collectivités un service mutualisé de Délégué à la Protection des Données pour accompagner leur mise en conformité au RGPD.

Depuis trois ans, la mission s'est développée et ce sont aujourd'hui **322 établissements** qui adhèrent à cette mission facultative :

- 239 communes
- 12 EPCI
- 71 autres établissements (syndicats intercommunaux, CCAS, CIAS)

L'engagement a été prévu sur une durée de 3 ans afin de permettre la bonne réalisation de la mission et la continuité des actions. En 2021, les premières conventions signées en 2018 arrivent à la fin de leur période d'effectivité.

Aussi, à l'issue de cette première étape de mise en conformité, un **nouveau conventionnement** est proposé pour poursuivre la démarche de mise en conformité, pérenniser les pratiques mises en place en matière de collecte et de gestion des données personnelles, et assister la collectivité en cas de faille de sécurité ou lors de la mise en place d'un nouveau traitement.

Les modalités financières sont adaptées selon les tarifs adoptés au titre de l'année 2021 :

Type d'établissement / Strate		Tarif	
		Adhésion initiale	Renouvellement
Communes	Moins de 2000 habitants	850 €	600 €
	2000 à 5000 habitants	1 250 €	900 €
	5000 à 10 000 habitants	2 300 €	1 200 €
	Plus de 10 000 habitants	-	1 800 €
Communautés de communes / Syndicats intercommunaux		2 300 €	1 200 €
Communauté d'agglomération		3 500 €	1 800 €
Offre « Territoire »		Tarif forfaitaire par habitant	
Ensemble des communes membres d'un EPCI (communes affiliées)		0,37 €	0,32 €

Le service évolue également afin d'investir davantage des thématiques telles que :

- L'archivage des documents (physiques ou numériques),
- La cyber sécurité,
- La sensibilisation des élus et des agents.

Le CDG35 offre par ailleurs aux collectivités un accès au logiciel de suivi de la conformité « MyDPO ». Cet outil leur offre un accès direct à leur dossier de mise en conformité (registre des traitements, plans d'action de mise en conformité, analyses d'impact...) et est désormais inclus dans l'offre d'accompagnement du CDG35.

Enfin, la nouvelle convention de renouvellement sera effective jusqu'à la fin du mandat en cours.

Les conditions d'utilisation de la mission sont également mises à jour.

Madame Murielle DOUTE-BOUTON évoque le conventionnement, les évolutions de l'archivage des documents, la sensibilisation des élus et des agents, ... L'usage du logiciel de gestion est inclus dans le package dans l'accompagnement.

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

DÉCIDENT :

- D'adopter le projet de convention d'adhésion à la mission de DPD mutualisé et des conditions d'utilisation de ladite mission par les adhérents.
- D'autoriser Madame la Vice-Présidente déléguée aux solutions numériques et comptables et à la coopération régionale à signer lesdites conventions et tous documents y afférents.

3. ACQUISITION D'UN OUTIL DE GESTION ÉLECTRONIQUE DOCUMENTAIRE (GED) – MARCHÉ PUBLIC

Dans le cadre de la mise en œuvre de la dématérialisation de ses processus, le CDG 35 représenté par le Service Statuts-Rémunération (SSR), le service Ressources, le Service Mobilité Emploi Compétences (SMEC) et le service Concours, souhaite s'équiper d'une solution de Gestion Electronique et d'Archivage Electronique Documentaire afin de dématérialiser des documents et d'en assurer l'archivage électronique intermédiaire.

Les objectifs de cette acquisition sont essentiellement :

- donner accès à nos collectivités affiliées aux dossiers carrière dématérialisée de leurs agents (via application métier SIRH),
- un gain de temps dans le classement, la recherche,
- un gain de place physique du fait de la suppression des documents papiers,
- une confidentialité et une sécurisation des données,
- une facilité d'accès aux données notamment en lien avec le développement du télétravail,
- une compatibilité avec les logiciels métiers du CDG,
- à terme, une mutualisation et un travail collaboratif entre les différents services,
- à terme, une solution qui s'interface avec un SAE norme NF 42 013.

Cette solution doit permettre la conservation électronique des documents en garantissant leur authenticité, confidentialité, intégrité, sécurité, traçabilité, disponibilité et lisibilité dans le temps.

La solution proposée par le soumissionnaire doit permettre la gestion et le pré-archivage électronique réglementaire des documents tout en en s'intégrant au système d'information existant.

Le marché public comporte une tranche ferme et 8 tranches optionnelles réparties de la manière suivantes :

Tranche ferme pour une utilisation en service régulier au 31/12/2021
Acquisition d'un progiciel (ou abonnement), et de ses connecteurs, conformes aux exigences exposées dans le cahier des charges
dont connecteur CIVIL net RH
dont connecteur AGIRHE Concours
Prestations d'installation et de mise en œuvre
Formation des agents du SSR, Concours, informatique, RH et SMEC :
formation 2 administrateurs techniques
formation 2 administrateurs fonctionnels
formation 47 gestionnaires
Maintenance / Assistance

Tranches optionnelles à affermir ou non dans les 4 ans d'exécution du marché
Tranche optionnelle n°1 : workflow documentaire
Tranche optionnelle n°2 : interface avec un parapheur électronique externe
Tranche optionnelle n°3 : signature en ligne des agents
Tranche optionnelle n°4 : plateforme d'échange documentaire sécurisée (Coût HT pour 600 collectivités utilisatrices, et 300 agents utilisateurs)
Tranche optionnelle n°5 : coffre-fort électronique (Coût HT pour 400 bulletins mensuels)
Tranche optionnelle n°6 : versement SEDA dans un Système d'Archivage Electronique
Tranche optionnelle n°7 : connecteur Actes Transferts-securises.fr
Tranche optionnelle n°8 : connecteur NEEVA

L'avis de marché est envoyé et publié le jeudi 18 février 2021, et la signature du marché est prévue le 18 mai 2021 pour une mise en service régulier du logiciel le 31 décembre 2021.

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

DÉCIDENT :

- **D'autoriser Madame la Présidente à signer le marché public ci-dessus présenté.**
- **D'inscrire au budget de l'exercice en cours les montants dudit marché public pour la tranche ferme et les tranches optionnelles.**

4. PRISE EN CHARGE D'UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Compte Épargne Temps (CET) a été mis en place depuis le 1^{er} janvier 2005 (délibération n°19-49 du 4/07/2019).

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

Le 4 février 2021, un agent de catégorie C, Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, a quitté le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine par mutation pour la Mairie de Pleumeleuc. Elle bénéficiait d'un CET de 14 jours.

Une convention financière du compte épargne temps sera établie entre le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine et la Mairie de Pleumeleuc pour un montant de 1050 € (14 jours à 75 €).

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

DÉCIDENT

- **D'autoriser Madame la Présidente à signer la convention financière de transfert d'un compte épargne temps avec la Mairie de Pleumeleuc pour un montant de 1050 €.**
- **De prévoir les crédits nécessaires au règlement de ces opérations.**

5. COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL : RENOUVELLEMENT DES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS

Cette commission a été créée par délibération du 26 novembre 2015 du fait qu'il n'y a pas réglementairement de CHSCT au niveau départemental.

Elle a pour objectif d'apporter des informations générales sur la santé au travail et de proposer des actions de sensibilisation sur la prévention au travail. Elle rend un rapport annuel au Comité Technique, seul compétent pour émettre des avis officiels, qui peut également la saisir sur toute question à portée départementale.

Lors du dernier mandat, des visites de terrain ont pu avoir lieu pour échanger avec les praticiens sur les différents métiers d'un service technique ou d'un pôle enfance par exemple. Les formations dites « CHSCT » ont également pu avoir lieu dans le cadre de cette commission.

Le 4 décembre dernier la visite du centre de tri du SMICTOM du Pays de Fougères, deux fois repoussée à cause de la crise sanitaire, a enfin pu avoir lieu dans ce contexte particulier. La visite prévue aussi de l'Ephad de Hédé-Bazouges devrait se dérouler le 8 avril.

En 2021, il est prévu dans le cadre de cette Commission de rédiger des guides sur les métiers d'ATSEM et d'agent d'entretien des espaces verts.

Cette commission se réunit environ 3 fois par an et comprend 6 membres titulaires et 6 membres suppléants pour les collectivités et le même nombre pour les représentants du personnel.

Concernant le collège des collectivités, peuvent être désignés tout élu en exercice et cadre territorial d'une collectivité de moins de 50 agents en priorité mais pas exclusivement. Lors du dernier mandat, 4 élus et 2 cadres territoriaux y siégeaient.

Désormais, elle est présidée par Jean-Pierre Savignac, Vice-président délégué aux conditions de travail qui est également accompagnée en qualité de titulaires par Evelyne Simon-Glory, Vice-présidente déléguée au dialogue social et Jean-Michel Paviot, Secrétaire Général membre du Comité technique départemental. Mme Morice est actuellement la seule membre suppléante désignée.

Suite à un appel à candidatures auprès des membres des instances, il est proposé aux membres du Conseil d'administration de compléter les membres titulaires de la Commission par les élus(es) suivants(es) :

- Madame Christelle BROSELLIER, membre du CT départemental, Maire de Mesnil-Roch
- Madame Lara BAKHOS, membre du CT départemental, conseillère municipale déléguée de Servon-sur-Vilaine

Il reste un poste de titulaire à pourvoir soit par un cadre territorial, soit par un élu.

Au niveau des suppléants, il est proposé la candidature d'Anne-Laure OULED-SGHAIER, adjointe à Liffré.

Il reste 4 postes à pourvoir soit par des élus, soit par des cadres territoriaux.

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

DÉCIDENT de :

COMPLÉTER la composition de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail de la manière suivante :

***Collège des employeurs :**

- **Madame Christelle BROSELLIER, Maire de Mesnil-Roch**
- **Madame Lara BAKHOS, Conseillère municipale déléguée de Servon sur Vilaine**
- **Madame Anne-Laure OULED-SGHAIER, Adjointe au Maire de Liffré**

6. RÉVISION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS EN MISSIONS TEMPORAIRES (cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP et/ou autres indemnités)

La délibération concernant la mise en place du RIFSEEP n°20-36 du 10 juin 2020 fixe les règles d'attribution du régime indemnitaire aux agents des missions temporaires. Cependant, les arrêtés ministériels concernant deux grades n'étant pas encore parus à ce jour, il convient de préciser le régime indemnitaire pour les agents non concernés par le RIFSEEP.

De plus, certaines primes et indemnités ne rentrent pas dans le champ du RIFSEEP et doivent également être prévues ou complétées.

En conséquence, il est proposé une nouvelle délibération concernant le régime indemnitaire hors RIFSEEP des agents en missions temporaires, ainsi qu'une abrogation de la délibération 19-60 du 18 septembre 2019 : régime indemnitaire des agents en missions temporaires : révision (cadre d'emplois non concernés par RIFSEEP et/ou autres indemnités).

A. RÉGIME INDEMNITAIRE POUR LES CADRES D'EMPLOIS NON CONCERNÉS PAR LE RIFSEEP

Le régime indemnitaire est versé en tenant compte du niveau d'expérience, de responsabilités, d'expertise et de compétences requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents placés en missions temporaires (missions de remplacement-renfort, y compris pour les agents FMPE, portage de contrat ou Service Intercollectivités Territoriales). Il peut être versé à l'initiative et à la charge du CDG 35 et / ou à l'initiative et à la charge de la collectivité d'affectation (laquelle rembourse le CDG35).

1) Bénéficiaires

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Les agents FMPE effectuant des missions temporaires par le CDG (SMEC).

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants : professeur d'enseignement artistique, assistant d'enseignement artistique.

2) Modalités de versement

Le récapitulatif des primes et indemnités concernant les agents non concernés par le RIFSEEP est présenté dans le tableau ci-dessous :

Régime indemnitaire des agents en missions temporaires au 01/01/2021
(prime à l'initiative des collectivités cumulable avec celle du CDG 35 dans la limite des plafonds et maxima réglementaires)

Cat. statutaire	Groupe de fonctions	Niveau de fonctions	Critères	Cadres d'emploi	Nom de l'indemnité	Plafond annuel			Indemnité mensuelle
						Taux annuel moyen (à titre indicatif au 01/01/2021)	Montant mini	Montant maxi	Montant mini / maxi individuel mensuel
A	G1	Expert	Agent en remplacement-renfort exerçant avec un niveau élevé d'expérience, de responsabilité, d'expertise et de compétences et/ou à l'initiative des collectivités	Professeur d'enseignement artistique	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0 / 219,95 €
	G2	Confirmé	Agent en remplacement-renfort exerçant avec un niveau intermédiaire d'expérience, de responsabilité, d'expertise et de compétences et/ou à l'initiative des collectivités		Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0 / 219,95 €
	G3	Qualifié	Agent en remplacement-renfort exerçant avec un niveau d'expérience, de responsabilité, d'expertise et de compétences à confirmer et/ou à l'initiative des collectivités		Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0 / 180 €
B	G1	Expert	Agent en remplacement-renfort exerçant avec un niveau élevé d'expérience, de responsabilité, d'expertise et de compétences et/ou à l'initiative des collectivités	Assistant d'enseignement artistique	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0 / 219,95 €
	G2	Confirmé	Agent en remplacement-renfort exerçant avec un niveau intermédiaire d'expérience, de responsabilité, d'expertise et de compétences et/ou à l'initiative des collectivités		Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0 / 219,95 €
	G3	Qualifié	Agent en remplacement-renfort exerçant avec un niveau d'expérience, de responsabilité, d'expertise et de compétences à confirmer et/ou à l'initiative des collectivités		Indemnité de suivi et d'orientation des élèves	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0	Part fixe : 1 213.56 € Part modulable : 1 425.84 €	0 / 150 €

Un arrêté individuel sera pris pour déterminer le montant attribué personnellement à l'agent.

La dépense estimée est comprise dans l'enveloppe budgétaire globale du nouveau RIFSEEP.

En cas de congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire suivra le sort du traitement. Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, les primes seront maintenues. En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le régime indemnitaire n'est pas maintenu.

B. AUTRES INDEMNITÉS ET AVANTAGES EN NATURE

Les agents stagiaires, titulaires et contractuels peuvent également percevoir des éléments liés aux fonctions exercées, sur demande et à la charge de la collectivité d'affectation.

Toute demande de versement doit être appuyée par un certificat administratif émanant de la collectivité d'accueil (ou indiquée sur le relevé d'heures), accompagnée si besoin des éléments justificatifs. L'octroi de ce régime indemnitaire demeure attaché à l'exécution de la mission en cours et ne peut être perçu comme un avantage définitivement acquis.

1- Indemnités cumulables avec le RIFSEEP

- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (arrêtés ministériels du 19 août 1975 et du 31 décembre 1992),
- Indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n°76-208 du 24 février 1976; décret n°61-467 du 10 mai 1961; arrêté du 30 août 2001 pour les agents ne relevant pas des cadres d'emplois de la sous-filière médico-sociale (autres que médecins et psychologues) ; décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié ; arrêté du 27 mai 2005 ; arrêtés du août 2006 ; décret n°88-1084 du 30 novembre 1988 ; arrêté du 30 novembre 1988 pour les agents de la sous-filière médico-sociale (sauf médecins et psychologues),
- Indemnité d'astreinte pour les métiers concernés de chaque filière (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 ; décret n°2005-542 du 19 mai 2005 ; décret n°2002-147 du 7 février 2002 ; arrêté du 3 novembre 2015 ; décret n°2015-415 du 14 avril 2015 ; arrêté du 14 avril 2015),
- Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés pour les agents de la filière sanitaire et sociale (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 ; décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié ; arrêté du 27 mai 2005 ; arrêtés du 1er août 2006 ; arrêté du 6 octobre 2010 ; décret n°92-7 du 2 janvier 1992 ; arrêté du 16 novembre 2004 pour les agents de la filière sanitaire et sociale à l'exclusion des agents sociaux ; décret n°2008-797 du 20 août 2008; arrêté du 20 août 2008 (pour les agents sociaux),
- Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS) pour les éducateurs de jeunes enfants (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; décret n°2002-1443 du 9 décembre 2002 modifié en dernier lieu par décret n°2013-662 du 23 juillet 2013 ; arrêté du 9 décembre 2002)
- Prime d'encadrement (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié ; décret n°92-4 du 2 janvier 1992 modifié ; arrêté du 27 mai 2005 ; arrêté du 2 janvier 1992 modifié),
- Indemnité de déplacements pour les agents en portage de contrat ou du Service Intercollectivités Territoriales,
- Indemnité de chaussures et de petit équipement (décret n°60-1302 du 5 décembre 1960 modifié ; décret n°74-720 du 14 août 1974 modifié ; arrêté du 31 décembre 1999),
- Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; décret n°2002-60 du 14 janvier 2002),
- Indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement pour les professeurs d'enseignement artistiques et les assistants d'enseignement artistiques, (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié ; décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 modifié),

- Avantage en nature de repas –bases forfaitaires annuelles – (arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue des calculs des cotisations de sécurité sociale et du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale).

2- Indemnités non cumulables avec le RIFSEEP

- Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (Code Général des Collectivités Territoriales, art. R. 1617-1 à R. 1617- 5-2 ; arrêté ministériel du 20 juillet 1992 ; arrêté ministériel du 28 mai 1993 ; arrêté ministériel du 3 septembre 2001),

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

DÉCIDENT :

- D'adopter l'attribution du régime indemnitaire hors RIFSEEP des agents en missions temporaires tel que relaté supra.
- D'abroger la délibération antérieure ayant le même objet et référencée 19-60 du 18 septembre 2019
- D'inscrire les crédits nécessaires au budget de l'établissement.

7. MISE EN PLACE DU FORFAIT MOBILITÉ DURABLE POUR LES AGENTS DU SIÈGE ET DES MISSIONS TEMPORAIRES

Madame la Présidente indique que le forfait « mobilité durable » prévu par la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, a donné lieu à un décret pour la fonction publique territoriale (décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020).

Il est proposé aux membres d'examiner ce décret et ses modalités afin de proposer la mise en place du forfait mobilité durable pour les agents du CDG 35.

Ce dispositif s'applique aux déplacements domicile-travail effectués à vélo ou en covoiturage. **Il vient indemniser l'utilisation d'au moins 100 jours par an du vélo ou du covoiturage pour effectuer les déplacements domicile-travail, en tant que passager ou conducteur.** Le seuil est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent.

Après le dépôt en fin d'année d'une attestation sur l'honneur de l'utilisation du vélo ou du covoiturage, (qui pourra faire l'objet d'un contrôle a posteriori de l'employeur), l'agent bénéficie du versement d'une **indemnité forfaitaire de 200 €**. Exonérée d'impôts et de prélèvements sociaux, elle sera versée en une seule fois.

Ce forfait est exclusif de toute autre prise en charge des frais de déplacements domicile travail ; il ne peut par exemple pas se cumuler avec la prise en charge mensuelle des frais d'abonnement de transport en commun, ou avec le remboursement des frais de déplacement versé dans le cadre des missions temporaires.

Il est précisé que l'impact financier de la mise en œuvre de ce dispositif sur l'année 2021 se réalisera sur le budget 2022.

Au-delà de l'encouragement des mobilités douces, la mise en place du forfait mobilité durable s'inscrit dans la démarche globale du plan de déplacement initiée en 2020 avec les autres copropriétaires du Village des collectivités.

S'agissant du siège, le nombre d'agents concernés est à ce stade estimé à moins d'une dizaine. Concernant les missions temporaires, il est possible que le covoiturage puisse être valorisé grâce à ce dispositif.

Modalités de calcul et de contrôle :

- Décompte des jours :

Le nombre minimal de jours et le montant du forfait sont modulés à proportion de la durée de présence de l'agent si :

- l'agent été recruté au cours de l'année ;
- l'agent est parti en cours d'année ;
- l'agent a été placé dans une position autre que la position d'activité pendant une partie de l'année.

Exemple : un agent recruté à temps plein le 1^{er} juillet pourra bénéficier de 100 € de forfait s'il effectue au moins 50 trajets aller et retour entre son domicile et son lieu de travail à vélo ou en covoiturage.

Au cours d'une même année, l'agent peut alternativement utiliser le vélo ou le covoiturage pour atteindre le nombre minimal de jours d'utilisation, soit 100 j. pour un temps plein.

Exemple : un agent travaillant à 80 % peut bénéficier du montant de 200 € du forfait s'il utilise un vélo au moins pour 80 trajets aller-retour entre son domicile et son lieu de travail. Il peut aussi bénéficier du forfait de 200 € s'il a utilisé son vélo pour 60 trajets aller et retour et 20 fois un covoiturage (soit en tout 80 trajets aller et retour).

- Contrôles par l'employeur :

Concernant les contrôles prévus, le décret du 9 décembre 2020 indique que **l'attestation sur l'honneur suffit à justifier de l'utilisation du vélo**. Toutefois en cas de doute l'employeur peut demander à l'agent de produire tous justificatifs utiles (facture d'achat d'assurance entretien).

L'utilisation du covoiturage doit faire l'objet d'un contrôle à cette fin les justificatifs peuvent être :

- un relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) d'une plate-forme de covoiturage ;
- une attestation sur l'honneur du covoiturage en cas de covoiturage effectuée en dehors des plates-formes professionnelles ;
- une attestation issue du registre de preuve de covoiturage.

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

ADOPTENT :

- **Le forfait mobilité durable et ses modalités de mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les agents du siège et des missions temporaires**
- **La prévision des crédits afférents sur le budget de l'établissement.**

8. AUTORISATION DE MISE A DISPOSITION D'UN VÉHICULE DE FONCTIONS

Conformément au Code général des collectivités territoriales et son article L. 2123-18-1-1 « Selon des conditions fixées par une délibération annuelle, le conseil municipal peut mettre un véhicule à disposition de ses membres ou des agents de la commune lorsque l'exercice de leurs mandats ou de leurs fonctions le justifie ».

Par extension, il est proposé au Conseil d'administration du CDG 35 d'autoriser la mise à disposition d'un véhicule de fonctions à Madame le Présidente, compte-tenu des déplacements qu'elle a à assurer dans le cadre de ses fonctions et ce à compter du 1^{er} avril 2021.

Il est précisé que l'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition d'un élu de façon permanente constitue un avantage en nature, qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou en location avec option d'achat. Cet avantage est évalué sur la base des dépenses réellement engagées ou, sur option de l'employeur, sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comportant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

En l'espèce, le véhicule mis à disposition sera une Toyota Corolla en location. L'évaluation de l'avantage en nature représente 40 % du coût global annuel (location, entretien, assurance, carburant), soit 158,85 euros mensuels.

Par ailleurs, il est rappelé que depuis son recrutement sur les fonctions de Directeur général des services au sein de l'établissement, Jean-Paul HUBY bénéficie d'une autorisation de mise à disposition d'un véhicule de fonctions. Le calcul des avantages en nature liés est basé sur la valeur d'acquisition de ce véhicule (à hauteur de 12% car le véhicule a moins de 5 ans), soit 254,44 euros mensuels.

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

AUTORISENT

- **La mise à disposition d'un véhicule de fonctions en location auprès de Madame la Présidente du CDG 35 à compter du 1er avril 2021**
- **La poursuite de la mise à disposition d'un véhicule de fonctions auprès du Directeur général des services.**

Les crédits afférents sont inscrits au budget primitif.

9. RECTIFICATION SUITE ERREUR MATÉRIELLE SUR RÉMUNÉRATION

Mme Catherine AUBAUX, qui intervient en tant que surveillante concours pour le Centre de Gestion 35 n'a pas reçu les virements correspondants à ses missions. En effet, les coordonnées bancaires référencées étaient erronées et, après vérification, il s'avère que le compte bancaire utilisé appartient à un homonyme.

Pour indication, Mme Catherine AUBAUX est intervenue de 2015 à 2021, selon la périodicité suivante :

Mois / Année	Sommes versées
Mai 2015	70,81 €
Novembre 2015	28,77 €
Juin 2016	57,40 €
Juin 2018	53,26 €
Février 2019	119,84 €
Mai 2019	248,56 €
Juin 2019	77,67 €
Novembre 2019	84,05 €
Décembre 2019	25,80 €
Mars 2020	26,93 €
Janvier 2021	301,29 €
TOTAL	1 094.38€

L'article 37-1 de la loi n°2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations dispose que "les créances résultant de paiements indus effectués par les personnes publiques en matière de rémunération de leurs agents peuvent être répétées dans un délai de deux années à compter du premier jour du mois suivant celui de la date de mise en paiement du versement erroné, y compris lorsque ces créances ont pour origine une décision créatrice de droits irrégulière devenue définitive. ". Dans notre cas, il résulte de cette règle que la période de mai 2015 à février 2019 est aujourd'hui prescrite, à savoir 330.08€. A ce titre, la somme due à Mme Catherine AUBAUX serait donc de 764.30€.

Cependant, l'administration peut décider de ne pas opposer la prescription et procéder au versement de la totalité des sommes dues, soit 1 094.38€. Etant donné l'erreur matérielle commise par les services, et l'émission, en contrepartie, d'un titre de recette valant ordre de reversement à l'encontre de l'homonyme, il est proposé de ne pas opposer cette prescription.

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

DÉCIDENT

- **De ne pas opposer la prescription**
- **D'autoriser l'engagement, la liquidation et le mandatement des sommes dues à Mme Catherine AUBAUX pour le montant total de ses missions (1 094.38€).**

10. MÉDIATION CFDT : RÉSULTAT

Protocole transactionnel issu de la médiation dans le cadre du contentieux opposant la CFDT au CDG 35 relatif à l'absence d'attribution et de location de local syndical et sa compensation financière

Pour mémoire, depuis 2015, le CDG 35 accordait une subvention « historique » de fonctionnement proportionnelle à la représentativité des organisations syndicales et une subvention forfaitaire de 1 500 € pour la location de locaux. La CFDT a contesté, devant le juge administratif, la répartition égalitaire de ce forfait pour la location entre les syndicats, au détriment d'une répartition représentative qui leur aurait été plus favorable.

Le Tribunal administratif de Rennes, dans son jugement du 8 novembre 2018, a donné raison à la CFDT et annulé la délibération n° 15-68 sur ce motif de la représentativité ainsi que sur celui du montant qui ne couvre pas « l'intégralité des frais annuels de location et d'équipement d'un local ». Puis le CDG 35 a revu ses critères d'attribution de ses subventions et notamment la subvention de compensation financière en l'absence d'attribution de local équipé, à l'occasion de la signature de son protocole d'accord en mars 2019 avec l'ensemble des organisations représentatives ouvrant droit à un local syndical.

Par courrier reçu le 3 juin 2019, la CFDT indique que la subvention de compensation allouée pour l'année 2016 n'avait pas permis de compenser l'ensemble des frais exposés par le syndicat au titre de ladite année, et ce en application du jugement du tribunal susvisé. Il a été proposé de retenir la méthode de calcul validée dans le cadre du protocole d'accord susvisé et ainsi de verser la somme totale de 6 490 € pour l'année considérée.

Ce mode de calcul est ensuite contesté par courrier du 26 août 2019 par la CFDT. Après différents échanges avec le CDG, la CFDT a déposé une réclamation indemnitaire préalable, qui a été rejeté implicitement par le CDG. Aussi, la CFDT a introduit un recours indemnitaire devant le Tribunal Administratif de Rennes le 24 juillet 2020, recours suspendu suite à une proposition du tribunal d'engager une médiation. Le montant sollicité s'élève à 77 880 €.

Le CDG a accepté cette médiation et a rencontré la médiatrice le 4 décembre pour un premier échange puis le 17 décembre en RDV commun en présence de la CFDT. A l'issue des échanges, il est proposé un accord sur le montant de 25 000 € couvrant l'intégralité du préjudice considéré et engageant la CFDT a renoncé à toutes demandes indemnitaires dirigées contre le CDG relatives aux modalités d'exercice du droit syndical antérieures à la signature du protocole d'accord et celles définies dans ledit protocole du 1^{er} mars 2019 pour le mandat 2018-2022.

A ce montant, seront à ajouter les frais d'avocat et de médiatrice estimés à 7 000 €.

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

AUTORISENT :

- **La Présidente à signer le protocole transactionnel**
- **L'inscription au budget de l'exercice en cours des montants de la transaction, des frais d'avocat et de médiatrice.**

11. SIGNATURE D'UNE CONVENTION DE PARTENARIAT POLE EMPLOI – CDG 35

Dans le cadre de la préparation à l'emploi PREMICOL organisée par le CDG 35, Pôle Emploi a revu les modalités de son partenariat financier.

Le CDG 35 ne bénéficiera plus du partenariat « AFPR » qui permettait :

- une prise en charge financière d'une partie des coûts pédagogiques de la formation au profit du CDG 35
- et le versement d'indemnités aux demandeurs d'emploi le temps de la formation

Il convient, pour la promotion PREMICOL printemps 2021 qui démarre le 12 mars 2021, d'accepter les nouveaux termes de la « convention de partenariat pour la formation de demandeurs d'emploi ». Ce nouveau cadre de partenariat ne prévoit plus la prise en charge financière des coûts pédagogiques versée à l'organisme de formation (le CDG 35). Il contribue par contre à trouver des solutions financières (RFPE, RFF, aides à la mobilité) aux demandeurs d'emploi intégrant la formation mais ne disposant de droits à indemnisation.

Ce deuxième point ne peut être jugé que positif et va dans le sens d'un accès à l'insertion professionnelle de tous les demandeurs d'emploi. Néanmoins, la perte pour le CDG 35 n'est pas anodine (entre 2000 et 10000 euros selon les sessions).

Dans le même temps, et sans contrepartie financière, Pôle Emploi impose à l'organisme de formation :

- de s'intégrer dans les critères de qualité Pôle Emploi
- d'utiliser la plateforme « KAIROS » et de prendre en charge la gestion de tous les actes liés aux parcours des stagiaires : les attestations d'inscription au stage, les attestations à l'entrée en formation, l'assiduité, la sortie et/ou abandon, le bilan ainsi que les étapes « amont » : pointage des demandeurs d'emploi aux réunions d'information collective et information de Pôle Emploi...

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

DÉCIDENT

- **D'autoriser Madame la Présidente à signer cette convention de partenariat avec Pôle Emploi concernant la promotion PREMICOL printemps 2021.**
- **De demander à Madame la Présidente de revoir avec Pôle Emploi pour les promotions ultérieures de Prémicol les conditions financières, les obligations de ladite convention.**

12. PARTENARIAT AVEC LES ETABLISSEMENTS HORS CONVENTION GÉNÉRALE MISSIONS FACULTATIVES RENOUVELLEMENT CONVENTION EHESP

L'accès à certaines des missions facultatives du Service Mobilité Emploi Compétences peut être élargi à d'autres établissements que ceux éligibles à la convention générale d'utilisation des services.

Un partenariat avec des établissements à vocation d'utilité publique et/ou d'intérêt général peut en effet être créé si leurs besoins le justifient. Dans un esprit de collaboration et de rapprochement des services, les missions du CDG 35 en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines, son rôle de coordonnateur au niveau régional et interrégional, font de notre établissement un partenaire privilégié dans l'accompagnement des autres établissements.

C'est dans ce contexte que l'École de Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP) sollicite la possibilité de recours au conseil en recrutement des agents, à l'accompagnement des parcours professionnels ou à la mise à disposition de personnel en mission temporaire (remplacements / renforts, portage de contrats).

L'ambition qui a présidé à la mise en place de l'EHESP, créée par la loi de santé publique d'août 2004, est de construire en France un grand établissement de santé publique capable d'avoir un important rayonnement international. L'École des hautes études en santé publique est un établissement public exerçant ainsi une double mission de formation et de recherche en santé publique et action sociale.

Les 4 missions définies pour l'École sont les suivantes :

- assurer la formation des personnes ayant à exercer des fonctions de direction, de gestion, d'inspection ou de contrôle dans les domaines sanitaires, sociaux ou médicosociaux ;
- assurer en réseau un enseignement supérieur en matière de santé publique ;
- contribuer aux activités de recherche en santé publique ;
- développer les relations internationales notamment par des échanges avec les établissements dispensant des enseignements comparables.

Le conseil d'administration détermine la politique générale de l'établissement et les orientations de la formation et de la recherche. Il est présidé par Jean DEBEAUPUIS et la vice-présidence est assurée par Guy CATHELINÉAU.

Une convention particulière définit les modalités de mise en œuvre du partenariat ([annexe n°10](#)).

Ce renouvellement de convention prendra effet à compter de sa date de signature.

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

ADOPTENT :

- **Le modèle de convention joint aux présentes**
- **Le renouvellement des partenariats avec les établissements hors convention générale missions facultatives et notamment l'EHESP**
- **L'autorisation de Madame la Présidente à signer les conventions.**

13. CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LA RESIDENCE KER JOSEPH (EHPAD HOSPITALIER) ET LE CDG 35 (MISSION ARE)

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine (CDG 35), dans le cadre juridique de ses compétences, met à disposition des collectivités et établissements de chacun des départements, des services et des savoir-faire en assurant des missions obligatoires et facultatives en matière de ressources humaines.

Parmi ces missions facultatives figurent les allocations de retour à l'emploi (traitement personnalisé).

Dans un esprit de collaboration et de rapprochement des services publics, l'accès à certaines de ses missions facultatives peut être élargi à d'autres établissements à vocation d'utilité publique et/ou d'intérêt général en créant un partenariat si leurs besoins le justifient.

Les missions du CDG 35 en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines, son rôle de coordonnateur au niveau régional et interrégional, font de cet établissement un partenaire privilégié dans l'accompagnement des autres établissements.

C'est dans ce contexte que La Résidence Ker Joseph basée à Pipriac, a sollicité le recours au calcul des Allocations de Retour à l'Emploi (ARE), par l'intermédiaire de son Service Statuts-Rémunération. Situé dans la ville de Pipriac, l'établissement est un EHPAD (Établissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes) public hospitalier qui a une capacité totale d'accueil de 84 places. Cet EHPAD dispose d'une unité Alzheimer.

Cette résidence ne relevant pas d'une collectivité ou d'un établissement affilié, il convient d'établir une convention spécifique définissant les modalités d'utilisation des missions facultatives soumises à tarification. La présente convention définit les modalités d'utilisation des missions facultatives soumises à tarification. L'accès d'un établissement aux missions facultatives du CDG 35 est conditionné à la signature de la présente convention.

L'accès d'un établissement aux missions facultatives du CDG 35 est conditionné à la signature de la présente convention ([annexe n°11](#)).

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

ADOPTENT :

- **La convention de partenariat pour une mission d'Aide au Retour à l'Emploi avec l'EHPAD KER JOSEPH.**

14. CONVENTIONS DE MISSIONS D'INSPECTION

A. Conseil Départemental

Le service Conditions de travail assure la mission d'inspection des locaux du Conseil Départemental. La dernière convention d'inspection date du 13 novembre 2014. Cette mission a été intégrée dans la convention socle. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les conditions d'intervention au titre de la mission d'inspection font l'objet des dispositions de la convention spécifique d'inspection. La convention a été conclue pour une durée d'une année renouvelable par tacite reconduction.

Le Conseil Départemental ne souhaite pas la réalisation de la mission dans les 150 sites répartis sur le département. L'ensemble des sites ne sera pas visité tous les ans. Chaque année, le Conseil Départemental bénéficiera de 8 à 10 demi-journées sur site permettant approximativement l'inspection d'environ une quinzaine de sites.

Le projet d'avenant à cette convention spécifique, élaboré en concertation avec leur service prévention, a fait l'objet d'une validation du Conseil Départemental. La prestation sera facturée à l'heure suivant le temps de travail passé. Le tarif appliqué sera celui des collectivités adhérentes voté annuellement par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine (tarif 2021 : 152 euros de l'heure).

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

ADOPTENT :

- **L'avenant de la convention d'inspection santé-sécurité du travail pour le Conseil Départemental d'Ille et Vilaine.**

B. Mairie et CCAS de Fougères

Le service Conditions de travail assure la mission d'inspection des locaux de la mairie et du CCAS de Fougères. Les deux conventions datent du 04 février 2009.

Cette mission a été intégrée dans la convention socle. Depuis le 1^{er} janvier 2021, les conditions d'intervention au titre de la mission d'inspection font l'objet des dispositions de la convention spécifique d'inspection. La convention a été conclue pour une durée d'une année renouvelable par tacite reconduction.

L'ensemble des sites ne sera pas visité tous les ans. Chaque année, la mairie disposera d'un volume horaire de 30 heures d'intervention et le CCAS de 10 heures.

Les projets d'avenants à ces conventions spécifiques, élaborés en concertation avec leur service Ressources Humaines, ont fait l'objet d'une validation. La prestation sera facturée à l'heure suivant le temps de travail passé. Le tarif appliqué sera celui des collectivités adhérentes voté annuellement par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine (tarif 2021 : 152 euros de l'heure).

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

ADOPTENT :

- **Les avenants de la convention d'inspection santé-sécurité du travail pour la Mairie et le CCAS de Fougères.**

ACTUALITÉS ET RENCONTRES

1. ACTUALITÉS

Actualités du service Statuts-Rémunération (du plus récent au plus ancien par thématique)

Les brèves



LA REMUNERATION

Complément de traitement indiciaire pour les personnels des EHPAD

Le décret 2021-166 du 16 février 2021 étend le bénéfice du complément de traitement indiciaire aux agents exerçant dans les EHPAD gérés par les collectivités territoriales ou leurs groupements.

Ces dispositions s'appliquent aux rémunérations versées à compter du mois de septembre 2020.

Le montant du complément de traitement indiciaire (CTI) est fixé comme suit :

- 24 points d'indice majoré au 1^{er} septembre 2020 ;
- 49 points d'indice majoré au 1^{er} décembre 2020.

La mesure n'est pas applicable aux médecins, chirurgiens-dentistes ou pharmaciens.

Le montant du complément de traitement indiciaire est exclu de l'assiette de tout autre élément de rémunérations calculé en proportion ou en pourcentage du traitement indiciaire.

Pour les agents exerçant leur activité dans plusieurs structures, le complément de traitement indiciaire est calculé au prorata du temps accompli dans les structures ouvrant droit à son versement.

Pour les contractuels, le montant est équivalent à celui du complément de traitement indiciaire, après déduction des cotisations salariales et des prélèvements sociaux. Il est défini par référence à la valeur du point d'indice et suit son évolution.

Le CTI est de droit, ainsi une délibération de la collectivité n'est pas nécessaire.

Une fiche est en cours d'élaboration.

Rémunération : notes mutualisées 2021

Retrouvez l'ensemble des notes relatives à la rémunération réalisées par les CDG bretons.

Consulter les fiches :

[> Chiffres paie au 1er janvier 2021](#)

[> Cotisations sociales par régime de sécurité sociale et par organismes de recouvrement](#)

[> Avantages en nature - frais professionnels bases de cotisations sécurité sociale au 1er janvier 2021](#)

[> Indemnité différentielle/SMIC au 1er janvier 2021](#)

[> Bases de cotisations - moniteurs de centres de loisirs & stagiaires BAFA ou BAFD au 1er janvier 2021](#)

[> Indemnité compensatrice CSG](#)

[> Prélèvement à la source](#)

[> Forfait mobilité durable](#)

Rémunération : Ce qui change au 1er janvier 2021

Retrouvez la liste des modifications connues.

- Revalorisation de l'indemnité compensatrice de CSG
> [Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020](#)
- Le SMIC horaire passe de **10,15 € à 10,25 €**
> [Décret n° 2020-1598 du 16 décembre 2020](#)

Attention : Versement d'une indemnité différentielle pour les deux premiers échelons de l'échelle C1

- L'avantage en nature nourriture passe de **4,90 € à 4,95 €**
Les différentes notes seront mises à jour prochainement.

Indemnité de fin de contrat

Le décret n°2020-1296 instaure une prime de fin de contrat dans la fonction publique

Cette prime devra être versée à la fin de certains contrats de moins d'un an conclus à compter du 1er janvier 2021.

> [Fiche rémunération mutualisée - Indemnité de fin de contrat dite prime de "précarité"](#)

information
CORONAVIRUS

Informations RH sur la Covid-19

Actualisation des publications COVID-19

De nouvelles mises à jour des publications COVID-19 à compter de mi-février 2021. La loi n° 2021-160 du 15 février 2021 proroge l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 1er juin inclus. De nouvelles mises à jour sont intervenues dans plusieurs ministères.

Sont consultables :

- > [la FAQ de la DGCL du 18 février 2021](#)
- > [la FAQ de l'Education Nationale du 15 février 2021](#)
- > [le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 du 16 février 2021](#)
- > [la FAQ du CDG35](#)
- > [la loi n° 2021-160 du 15 février 2021 prorogeant l'état d'urgence sanitaire \(JO du 17 février 2021\)](#)

Nouveau protocole sanitaire - COVID-19

Le protocole sanitaire renforcé pour assurer la protection de tous dans les écoles, les collèges et les lycées a été mis à jour à compter du 1er février 2021.

Ce protocole sanitaire intègre les évolutions rendues nécessaires par l'évolution de la circulation du virus constatée en janvier 2021 et notamment le contexte d'émergence de variants. Il s'applique à compter du 1er février 2021. La distanciation de 2 mètres entre groupes à la cantine et le port de masque « grand public » de catégorie 1 sont désormais requis et l'aération est renforcée.

Les mesures spécifiques à certaines thématiques (restauration, EPS, éducation musicale, récréation et inter-nats) sont précisées dans des fiches repères disponibles sur le site du ministère : <https://www.education.gouv.fr/protocole-sanitaire-des-ecoles-et-etablissements-scolaires-annee-scolaire-2020-2021-305630>

Sont consultables :

[> le protocole sanitaire](#)

[> la Foire aux Questions relatives au Coronavirus COVID-19](#)

[> le Décret n° 2021-76 du 27 janvier 2021 modifiant les décrets n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 et n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#)

Actualisation de la FAQ COVID-19

La Foire aux Questions COVID-19 du CDG 35 a été actualisée au vu de la circulaire DGCL du 12 janvier 2021.

Sont consultables :

[> la FAQ DGCL](#)

[> la circulaire DGCL du 12 janvier 2021](#)

FAQ - Coronavirus COVID-19

La FAQ relative au Coronavirus COVID-19 a été mise à jour suite à la publication des décrets n°2021-13 et n°2021-15 du 8 janvier 2021.

[> Consulter la FAQ COVID-19](#)



La loi de Transformation de la Fonction publique Instances consultatives et dialogue social

Mise à jour de la synthèse thématique de la loi TFP

La synthèse thématique des dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a été mise à jour, suite à la parution le 18 février des ordonnances relatives à la négociation, aux accords collectifs et à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique.

Sont consultables :

[> Synthèse thématique de la loi de Transformation de la Fonction Publique](#)

[> Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction Publique](#)

[> Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction Publique](#)

[> Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique](#)

[> Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique](#)

Mise à jour de la Fiche sur les compétences CAP

Dans la continuité de l'application de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la Transformation de la Fonction Publique, la fiche sur les compétences de la Commission Administrative Paritaire à compter du 1er janvier 2021 a été actualisée et est consultable sur le site.

La gestion des agents contractuels

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) sont créées et en fonction depuis les élections professionnelles de décembre 2018. Celles de 2022 se profilent avec une nouvelle composition (1 CCP pour les 3 catégories).

Pour rappel, les CCP doivent obligatoirement être saisies préalablement à toute décision, notamment dans les situations suivantes :

- la révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- les décisions défavorables relatives au télétravail
- les décisions défavorables relatives à une demande de temps partiel
- les licenciements pour les motifs suivants :
 - licenciement pour inaptitude physique aux fonctions
 - licenciement dans l'intérêt du service (refus de changement de temps de travail, refus d'une nouvelle fiche de poste...), après proposition de reclassement éventuelle
 - licenciement d'un agent investi d'un mandat syndical
 - licenciements pour motifs disciplinaires : après respect de la procédure et avis du conseil de discipline (émanant de la CCP)

La fiche sur [Les compétences de la CCP](#) est consultable sur le site.

De plus, nous souhaitons vous rappeler que **le CDG 35 doit être destinataire d'une copie des contrats (et avenants)** pris dans votre collectivité.

En effet, tous les contrats remplissant les conditions suivantes doivent être transmis à votre gestionnaire du service Statuts-Rémunération :

- les contrats (CDD et CDI), quel que soit le motif de recrutement et la catégorie, de plus de 6 mois consécutifs
- les contrats, quel que soit le motif de recrutement et la catégorie, dont la durée cumulée sur l'année (sans interruption) est supérieure ou égale à 6 mois

Vous trouverez ci-dessous la répartition des collectivités par gestionnaire ainsi que leurs coordonnées pour l'envoi de vos contrats.



Les nouveautés de l'activité retraite



L'activité Retraite du Centre de Gestion reste à vos côtés malgré le contexte actuel et vous propose à compter du mois de février 2021 de découvrir chaque mois « la question du mois ». Cette question portera sur des points de réglementation Retraite reprenant vos interrogations les plus courantes.

Chaque mois, une nouvelle question ce qui nous permettra de constituer une FAQ Retraite bien utile à vos services.

Nous ne manquerons pas également d'organiser des réunions à thèmes certainement sous forme de visio-conférence dans un premier temps avant de pouvoir à nouveau nous réunir en présentiel.

Vos correspondantes retraite restent à votre disposition par téléphone ou mail :

Sandra RUELLAN au 02 99 23 40 64 ou **Annick FRANCO** au 02 99 23 40 65 ou par courriel : retraite@cdg35.fr

La question du mois : Quelle est la règle pour l'attribution de la bonification enfants (nés avant 2004) ?

Une bonification de 4 trimestres par enfant en durée d'assurance est attribuée aux fonctionnaires territoriaux, hommes et femmes, par la CNRACL, à condition qu'ils aient, au moment de la naissance, interrompu ou réduit leur activité pendant une durée continue au moins égale à 2 mois pour chacun de ces enfants (article

15 du décret n° 2003-1306 du 26/12/2003) et qu'il y ait bien au moins 1 trimestre d'activité l'année de naissance de l'enfant.

Les enfants ouvrant droit à bonification sont :

- les enfants légitimes, naturels ou adoptifs nés ou adoptés avant le 1er janvier 2004 ;
- les enfants du conjoint, enfants ayant fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale, enfants placés sous tutelle, enfants recueillis au foyer : à condition d'avoir été élevés pendant 9 ans au moins avant 21 ans et d'avoir été pris en charge avant le 1er janvier 2004

Il n'est pas indispensable d'être fonctionnaire au moment de l'interruption ou de la réduction d'activité.

En effet, la CNRACL est le régime prioritaire (sans choix de l'agent) pour la prise en compte des bonifications pour enfants, quel que soit l'employeur de l'agent lors de la naissance des enfants. Cela signifie que, même si le fonctionnaire cotisait auprès du régime général de la Sécurité sociale au moment de la naissance de ses enfants, c'est la CNRACL qui lui accordera cette bonification et non le Régime général.

Important : afin de déclencher la bonification enfant, pour les enfants nés durant une période CNRACL, pensez à saisir, dans la page « Services CNRACL », une période de « Congé maternité » (CMA).

Enfin si l'agent n'a pas au moins un trimestre d'activité cotisée l'année de naissance de l'enfant, alors la bonification sera attribuée par la CARSAT.

Le service Retraite à vos côtés en 2021 : les ateliers retraite

Dans le cadre de son partenariat avec la CNRACL, l'activité Retraite poursuit son accompagnement en matière de retraite et organise de nouveaux ateliers retraite en 2021.

Les ateliers en février sont complets.

Les prochains ateliers auront lieu les 20 et 22 avril 2021.

Si vous êtes intéressé, n'hésitez pas à contacter vos correspondantes retraite, Sandra RUELLAN au 02 99 23 40 64 ou Annick FRANCO au 02 99 23 40 65 ou par courriel : retraite@cdg35.fr

=> [Demande de mission facultative retraite](#)

Nouveau simulateur CNRACL de Validations de périodes

Un nouveau simulateur permet de visualiser la durée d'assurance retenue par la CNRACL, après validation.

Ce simulateur facilite la prise de décision en permettant aux agents, la comparaison avec les droits déjà acquis auprès du régime général. Le rôle des RH est donc déterminant pour le calcul des futurs droits à pension des agents. Ce simulateur vient ainsi compléter le service présent sur PEP's, de mise à disposition de la liste des dossiers de validations de périodes.

Certains agents avaient déjà eu accès au simulateur de validation de périodes CNRACL, dans leur espace personnel. Les collectivités et RH peuvent désormais aussi **y accéder dans la [plateforme PEP's](#)**, directement dans le service «**Validation de périodes CNRACL**», thématique "**Carrière**" :

- pour **afficher la liste des validations en cours** cliquez sur le bouton "**Accéder**" du service "**Validation de périodes CNRACL**" ;
- pour **démarrer une simulation**, cliquez sur l'icône de la colonne "**Simulation**" pour la validation de votre choix.

Afin d'**optimiser l'utilisation du simulateur**, la CNRACL préconise de **privilégier** l'accès à PEP's à partir du navigateur **Google Chrome**. L'accès au simulateur, via le navigateur Internet Explorer, sera amélioré dans les meilleurs délais.

Sept tutoriels sont mis à la disposition des collectivités et expliquent **comment tirer parti de toutes les fonctionnalités du simulateur** :

- sur le site CNRACL, dans l'article "[Convertisseur salaires périodes](#)"
- [dans PEP's, dans le menu Documents / Carrière](#)

Retraite : Droit à l'information 2021

A cette occasion, les assurés reçoivent, automatiquement, en fonction de leur année de naissance et selon un calendrier pré-établi, un document d'information récapitulatif sur lequel figure une synthèse des droits acquis auprès des différents régimes de retraite ainsi que le détail régime par régime.

Ces documents accessibles en ligne ne sont plus envoyés par voie postale à tous les assurés ayant communiqué une adresse courriel. Toutefois, ceux-ci ont la possibilité de s'opposer à ce processus de dématérialisation, pour les futures campagnes, en demandant en ligne, via l'espace personnel, l'envoi de ces documents par courrier.

La campagne 2021 est organisée à partir du mois de septembre 2020 jusqu'au 31 mai 2021.

Cette obligation, instaurée par la n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, contribue au droit individuel des assurés à être informés sur leurs points de retraite acquis et sur leurs futures pensions. La qualité des informations contenues dans ces documents dépend de la complétude des données carrières sur la plateforme CNRACL. Il appartient aux employeurs de vérifier et de compléter les données carrières de leurs agents.

Les agents concernés

- **Nés(e) en 1971, 1976, 1981 ou 1986** : ils reçoivent un relevé de situation individuelle (RIS). Il permet de faire le point sur les trimestres validés et les points acquis dans les régimes de retraite auxquels ils ont cotisés. **Vous devez utiliser le service «Gestion des comptes individuels retraite» pour vérifier et compléter si nécessaire, leurs données carrière**

- **Nés(e) en 1961 ou 1966 mais également 1962 et 1967** : ils reçoivent une estimation indicative globale (EIG) à traiter en Qualification de compte individuel (QCIR).

Les dossiers des agents concernés par la cohorte 2021 sont sur votre espace personnalisé en «qualification des comptes individuels retraite ».

Les dossiers sont en état « demande à effectuer » il vous suffit de cliquer sur le nom de l'agent et confirmer la demande.

Pour les agents nés en 1961 qui sont susceptibles de remplir les conditions d'un départ anticipé, il est préférable de supprimer le dossier en qualification de compte et le demander en simulation de calcul ou avis préalable afin de valider la possibilité de départ et avoir une estimation de la pension. Répondre « OUI » à la question « souhaitez-vous l'alimentation des trimestres des autres régimes ».

Vous pourrez ensuite procéder à la qualification de compte individuel afin de préparer en amont le dossier de liquidation.

Les bonnes pratiques de remplissage du QCIR

L'employeur doit adresser par « téléversement » à l'onglet résultat - pièces justificatives - **l'ensemble des pièces demandées** (indiquées en fonction du remplissage du dossier).

Il doit ensuite envoyer le dossier au CDG35 pour contrôle.

Le CDG effectue un premier contrôle du dossier et l'envoie vers la CNRACL. La CNRACL pourra alors vérifier les données carrières, état-civil, militaires, au vu des pièces téléversées par l'employeur au dossier, et « **crystalliser** » les périodes, (matérialisées alors par un cadenas verrouillé au bout de chaque ligne concernée).

VIGILANCE

Ces périodes verrouillées ne peuvent plus faire l'objet de modifications simples. C'est pourquoi il est impératif, lors du remplissage de ces dossiers, **de veiller à l'exactitude des données renseignées**, qui peuvent avoir un impact sur la justesse d'une future estimation de pension et au moment de la constitution du dossier de retraite, sur le droit et le montant de la pension.

Ex : penser à remplir les congés maternité, les disponibilités, les jours de grève, tous les congés de maladie connus (CMO, CLM, CLD accident de travail, maladie pro)....

Sachez que le Centre de Gestion dans le cadre de ses missions facultatives vous propose des ateliers d'aide à la saisie de vos dossiers en petits groupes de 4 personnes, ou la saisie et mise à jour de vos dossiers « à votre place » selon une tarification spécifique et la signature d'une convention.

[> Demande de mission facultative Retraite 2021](#)

2. PUBLICATIONS

A. Documents

Les FOCUS du service « SSR »

Promotion interne : ouverture de la session 2021



Pour la première fois, les dossiers de promotion interne seront dématérialisés. Ils seront à compléter uniquement en ligne sur la plateforme demarches.simplifiees.fr à compter du 5 février, et ce au plus tard jusqu'au 19 mars 2021 (17 h).

La promotion interne s'opère **sur proposition de l'autorité territoriale, après inscription sur une liste d'aptitude établie par la Présidente du CDG 35** en ce qui concerne les collectivités et établissements affiliés au CDG 35, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle, et au vu du nombre de postes limités par les quotas définis dans les statuts particuliers.

À compter du 1er janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ne sont plus compétentes en matière de promotion interne. Cependant, la Présidente consultera une commission ad hoc, émanation des CAP, préalablement à sa décision d'inscription sur les listes d'aptitude pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.

Autre nouveauté 2021, **l'autorité devra avoir préalablement arrêté ses propres Lignes Directrices de Gestion (LDG), lignes obligatoires à compter du 1er janvier 2021**. À défaut de lignes directrices de gestion, une autorité territoriale ne pourra prononcer de nomination par la voie de la promotion interne.

Afin de vous accompagner dans cette nouvelle procédure dématérialisée de promotion interne 2021 :

- > consulter [la page dédiée à la promotion interne](#)
- > consulter [la procédure d'utilisation de la plateforme demarches.simplifiees.fr](https://demarches.simplifiees.fr)
- > lien plateforme demarches.simplifiees.fr

A noter, au cours de cette année 2021, les saisines d'instances consultatives (CAP, CCP, CT) seront progressivement dématérialisées sur cette plateforme sécurisée qui est utilisée également par des administrations de l'Etat.

Pour toute question relative à la promotion interne 2021, contacter : **pi2021@cdg35.fr**

La Déclaration Sociale Nominative



Le CDG 35 vous accompagne dans la mise en place de cette nouvelle procédure, obligatoire d'ici 2022, relative à vos déclarations sociales dématérialisées aux organismes sociaux.

La DSN est un fichier mensuel, produit à partir de la paie, destiné à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des agents aux organismes et administrations concernées.

Elle permet de remplacer l'ensemble des déclarations périodiques (DUCS URSSAF, PASRAU, DADS...) ou événementielles et diverses formalités administratives adressées jusqu'à aujourd'hui par les employeurs à une diversité d'acteurs (CPAM, URSSAF, CNRACL, RAFF, IRCANTEC, Pôle emploi, Centre des impôts, etc.).

Elle est obligatoire pour toutes les entreprises du secteur privé depuis 2017 et le deviendra progressivement pour le secteur public, **et ce au plus tard au 1er janvier 2022.**

Le CDG, l'URSSAF et le Comité régional de Net-Entreprises vous accompagnent, au cours de l'année 2021, dans la mise en place de cette procédure et vous proposent plusieurs réunions d'information en visio, ainsi que différents supports.

Retrouvez ci-dessous les guides présentés lors d'une première réunion qui s'est tenue en 2020.

Dates	Thèmes	Public	Supports
12 octobre 2020	Préparer son entrée en DSN	Entrants DSN en 2021	DSN - un mémo pour vous accompagner
			La DSN en détail - Expertise
			Retour d'expérience du CDG 35
25 mars 2021	Sensibilisation	Entrants DSN en 2022	A venir
03 juin 2021	Entrez en DSN	Entrants DSN en 2022	A venir
30 septembre 2021	Expert	Entrants DSN en 2022	A venir

> En savoir plus : [rubrique La Déclaration Sociale Nominative](#)

> Inscriptions : à venir

Rappel : Si vous n'avez pas le temps ou pas les moyens de faire face à vos futures obligations déclaratives, pensez à confier la réalisation de vos paies au CDG 35.



B. Focus

Date de publication	Intitulé
20 novembre 2020	Le Conseil d'administration renouvelé pour le mandat 2020-2026
4 décembre 2020	Rencontre sur la prévention de l'inaptitude physique
11 décembre 2020	Tendances de l'emploi territorial en Bretagne
31 décembre 2020	Vœux 2021
5 janvier 2021	Ateliers du numérique
6 janvier 2021	Portrait de Chantal Pétard-Voisin (interview vidéo)
2 février 2021	Panorama de l'emploi territorial 2018
5 février 2021	Promotion interne 2021 (dématérialisation dossiers)
19 février 2021	La Déclaration Sociale Nominative (DSN)

3. RENCONTRES 2021

A. Rencontres thématiques du service SSR

➤ **Rencontre thématique « Qu'est-ce qu'un emploi fonctionnel » du 11 décembre 2021**

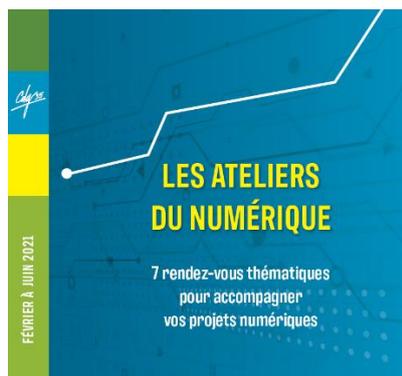
Le CDG 35 a proposé une rencontre le VENDREDI 11 décembre 2020 matin pour présenter ce qu'est un emploi fonctionnel, ses modalités et les incidences de la fin de la collaboration entre un Directeur Général des Services ou Directeur adjoint, Directeur des services techniques ...

Cette réunion s'adresse aux autorités territoriales, Maires et Président(e)s des, des communes d'au moins 2 000 habitants et établissements publics d'au moins 10 000 habitants. Elles pourront être accompagnées par leur directeur si elles le souhaitent.

Compte tenu du contexte statutaire, cette séance sur la notion d'emploi fonctionnel s'est déroulée en VISIOCONFERENCE.

Le diaporama est consultable sur le site internet.

B. Lancement des Ateliers du Numérique



L'évolution rapide des outils et pratiques numériques, accentuée par la crise de la Covid 19 et le déploiement du télétravail, a conduit les collectivités à développer des manières innovantes de travailler et de communiquer. La nouvelle mandature est aussi l'occasion pour les équipes municipales de se saisir des enjeux de la transition numérique, au service de leurs projets politiques. Ce sont ainsi les fonctionnements internes, mais aussi les relations avec les usagers qui se modernisent et favorisent les innovations.

Dans ce contexte et dans le cadre de ses rencontres thématiques, le CDG 35 invite les collectivités à **7 demi-journées d'ateliers au choix**

de février à juin 2021. Ils visent à transmettre un ensemble d'informations, de méthodes et d'outils pratiques, dans un parcours à la carte.

Le programme a été diffusé début janvier 2021 et les inscriptions sont en cours avec une participation importante sur certaines des thématiques :

- **Atelier 1 - Le risque cyber (5 février)**
⇒ **8 inscrits (3 élus)**
Découverte d'un jeu sérieux et d'un kit d'outils et de bonnes pratiques afin de se prémunir de la cybercriminalité.
- **Atelier 2 - Les outils numériques collaboratifs (12 mars)**
⇒ **23 inscrits (5 élus)**
Découverte de plusieurs outils collaboratifs permettant d'organiser le travail en équipe et à distance au travers de cas pratiques concrets.
- **Atelier 3 - Les outils de gestion de la Relation Citoyens (2 avril)**
⇒ **26 inscrits (6 élus)**
Comment le Numérique peut-il permettre d'améliorer la relation usager ? Démonstration d'outils de GRC (Gestion de la Relation Citoyen) et de participation citoyenne
- **Atelier 4 - Plan de classement, Archivage électronique, GED et logiciel Courrier (16 avril)**
⇒ **24 inscrits (4 élus)**
Les bonnes pratiques à mettre en place afin de mieux gérer la dématérialisation documentaire
- **Atelier 5 - Moderniser le système d'information et anticiper les évolutions (20 mai)**
⇒ **18 inscrits (3 élus)**
Via des outils de diagnostic et des retours d'expérience, présentation des questions à se poser afin de réaliser l'audit de son SI et engager un schéma directeur informatique
- **Atelier 6 - Solutions libres et alternatives aux GAFAM (4 juin)**
⇒ **10 inscrits (2 élus)**
Découverte de solutions libres face aux GAFAM (Google, Amazon, Facebook, Apple, Microsoft), mieux comprendre les enjeux liés aux données, rappeler l'obligation de respect du RGPD.
- **Atelier 7 - Dématérialiser vos process RH (18 juin)**
⇒ **24 inscrits (2 élus)**
Présentation de la solution de GPEEC mutualisée NEEVA proposée aux collectivités par le CDG pour gérer les compétences des agents (plan de formation, entretiens professionnels, recrutement)

LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

ANNÉE 2021

BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

Réunions de 9 h 30 à 12 h 30 environ, suivies d'un déjeuner

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
Mardi 9 mars 2021	Jeudi 1 ^{er} avril 2021
Jeudi 6 mai 2021	Jeudi 20 mai 2021
Mardi 15 juin 2021	Jeudi 1 ^{er} juillet 2021
Mardi 14 septembre 2021	Mardi 28 septembre 2021
Jeudi 2 décembre 2021	Jeudi 16 décembre 2021

INSTANCES CONSULTATIVES

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES	COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES	COMITÉ TECHNIQUE
	Jeudi 18 mars 2021	
Mardi 6 avril 2021		Lundi 19 avril 2021
Lundi 14 juin 2021 (catégorie A et C)	Jeudi 24 juin 2021	Lundi 28 juin 2021
Mercredi 16 juin 2021 (catégorie B)		
Mardi 28 septembre 2021	Jeudi 23 septembre 2021	Lundi 6 septembre 2021
		Lundi 25 octobre 2021
Mardi 30 novembre 2021		
	Jeudi 9 décembre 2021	Lundi 13 décembre 2021

COMMISSION DE RÉFORME	COMITÉ MÉDICAL
Jeudi 11 mars 2021 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 17 et jeudi 18 mars 2021
Jeudi 8 avril 2021 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 21 et jeudi 22 avril 2021
Jeudi 27 mai 2021 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 19 et jeudi 20 mai 2021
Jeudi 10 juin 2021 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 16 et jeudi 17 juin 2021
Mardi 29 juin 2021 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 7 et jeudi 8 juillet 2021
	Mercredi 25 et jeudi 26 août 2021
Jeudi 9 septembre 2021 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 15 et jeudi 16 septembre 2021
Jeudi 30 septembre 2021 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 13 et jeudi 14 octobre 2021
Mardi 23 novembre 2021 <i>(les collectivités affiliées)</i>	Mercredi 17 et jeudi 18 novembre 2021
Mardi 7 décembre 2021 <i>(les collectivités adhérentes)</i>	Mercredi 15 et jeudi 16 décembre 2021