



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} JUILLET 2021

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Jeudi 1^{er} Juillet 2021

Sur convocation en date du 22 juin 2021, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le jeudi 1^{er} juillet 2021, à 9 heures, 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 Jean-Pierre HARDY
DOUTÉ-BOUTON Murielle	Maire de PLÉLAN-LE-GRAND , qui a reçu le pouvoir de Bernard PIEDVACHE
SIMON-GLORY Évelyne	Maire de PLESDER
SAVIGNAC Jean-Pierre	Maire de CESSON-SEVIGNE , qui a reçu le pouvoir de Lara BAKHOS
FOUGLÉ Alain	Maire de FEINS
MERVIN Marie-Claire	Adjointe au Maire de DINARD , qui a reçu le pouvoir de Marie-Christine MORICE
LÉON Fabienne	Adjointe au Maire de BAIN DE BRETAGNE , qui a reçu le pouvoir de Louis LE COZ
DE LA VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG
JOULAUD Françoise	Adjointe au Maire de CHAVAGNE
ROUL Christophe	Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC
PREVERT Rose-Line	Maire de LIEURON
GAGNE Olivier	Maire de SAINT MARC LE BLANC
SORAIS Pierre	Maire de TRÉMEHEUC
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
CORNILAUD 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

COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
CARRÉ Maria	Adjointe au Maire de la Ville de FOUGÈRES , qui a reçu pouvoir d' Alain FORET
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
ROUX Catherine	Conseillère de RENNES MÉTROPOLE , Adjointe au Maire d' ACIGNÉ , qui a reçu pouvoir d' Emmanuelle ROUSSET
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
AGUILAR Eloise	Assistante de Direction
SOUVIGNE Laëtitia	Assistante de Direction
ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
LE COZ Louis	Adjoint au Maire de REDON , qui a donné pouvoir à Fabienne LÉON
MORICE Marie-Christine	Maire d' ETRELLES , qui a donné pouvoir à Marie-Claire MERVIN
HARDY Jean-Pierre	Maire de SAINT-SAUVEUR-DES-LANDES , qui a donné pouvoir à Chantal PÉTARD-VOISIN
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY , qui a donné pouvoir à Murielle DOUTÉ-BOUTON
FORET Alain	Maire de LA CHAPELLE-JANSON , qui a donné pouvoir à Maria CARRÉ
BERTRAND Chrystèle	Adjointe au Maire d' IFFENDIC
COCHAUD Yannick	Maire d' ORGERES
BAKHOS Lara	Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE , qui a donné pouvoir à Jean-Pierre SAVIGNAC
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
OULED-SGHAIER Anne-Laure	Vice-Présidente de LIFFRE-CORMIER COMMUNAUTÉ , Adjointe au Maire de LIFFRE
LETANOUX Bernadette	Conseillère communautaire de SAINT MALO AGGLOMÉRATION Maire de SAINT BENOIT DES ONDES , qui a donné pouvoir à Evelyne SIMON-GLORY
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
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
SOCKATH Monique	Conseillère départementale
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
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

COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
MESTRIES Gaëlle	Administratrice du SDIS 35 , Conseillère départementale
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
PASSILLY Karine	Maire de SAINT-UNIAC
BOUCHER Marie-Claire	Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEBAULT
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
DUFEU Gérard	Maire de VIEUX-VIEL
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 LIVRÉ 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
MELLETT Yvon	Conseiller départemental

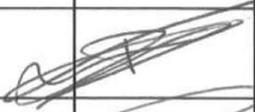
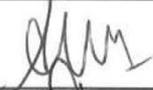
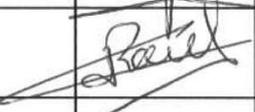
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENTS	
GUILLOTIN Daniel	Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain
LAUDE Sophie	Conseillère déléguée à la Ville de SAINT-MALO
BOUDET Serge	Adjoint au Maire de FOUGÈRES
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ETABLISSEMENTS 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

Monsieur Olivier GAIGNE est désigné 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 : Olivier GAIGNE**
- **DATE DE CONVOCATION : 22 juin 2021**

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

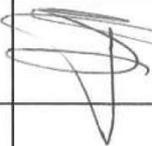
Séance d'installation du jeudi 1^{er} juillet 2021

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES (élections)			
PÉTARD-VOISIN Chantal Adjointe au Maire de LE RHEU		VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNÉ	
LE COZ Louis Adjoint au Maire de REDON	Pouvoir à F. LEON	BOUSSEKEY Françoise Maire de SAINTE-MARIE	
DOUTÉ-BOUTON Murielle Maire de PLÉLAN-LE-GRAND		GRUEL Audrey Adjointe au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT	
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLESDER		BROSSELLIER Christelle Maire de MESNIL-ROC'H	
SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de CESSON-SÉVIGNÉ		CABANIS Florence Adjointe au Maire de PACÉ	
MORICE Marie-Christine Maire d'ÉTRELLES	Pouvoir à M-C MERVIN	VEILLÉ Jean-Luc Maire de LE PERTRE	
FOUGLÉ Alain Maire de FEINS		LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD	
HARDY Jean-Pierre Maire de SAINT-SAUVEUR-DES-LANDES	Pouvoir à C. PETARD-VOISIN	CORNÉE Christelle Maire déléguée de RIVES-DU-COUESNON	
MERVIN Marie-Claire Adjointe au Maire de DINARD		GUICHARD Pascal Conseiller Municipal de DINARD	
LÉON Fabienne Adjointe au Maire de BAIN-DE-BRETAGNE		BERTON Jean-Eric Maire de LA DOMINELAIS	
PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY	Pouvoir à M. DOUTE- BOUTON	PASSILLY Karine Maire de SAINT-UNIAC	
FORET Alain Maire de LA CHAPELLE JANSON	Pouvoir à M. CARRE	BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBault	
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG		MIJOLE Nicolas Conseiller municipal de VITRÉ	
JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de CHAVAGNE		GALIC Sylvie Maire de LE VERGER	
ROUL Christophe Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC		TANGUY Mickaël Conseiller municipal de GOVEN	
BERTRAND Chrystèle Adjointe au Maire d'IFFENDIC	excusée	GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS	
PRÉVERT Rose-Line Maire de LIEURON		BRIÈRE Christèle Adjointe au Maire de PIPRIAC	
COCHAUD Yannick Maire d'ORGÈRES	excusé	CHEVALIER Marion Adjointe au maire de BRUZ	
GAGNE Olivier Maire de SAINT-MARC-LE-BLANC		PERRIN Paule Adjointe au Maire de MAEN ROCH	
BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE	Pouvoir à JP SAVIGNAC	RENAULT Yves Maire de CHÂTEAUGIRON	
SORAIIS Pierre Maire de TRÉMÉHEUC		DUFEU Gérard Maire de VIEUX-VIEL	

COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS (élections)

CORNILAUD Dominique Vice-Président de La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZÉ		GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COËSMES	
OULED-SGHAIER Anne-Laure Vice-Présidente de Liffré-Cormier Communauté Adjointe au Maire de LIFFRÉ		FRAUD Emmanuel Vice-Président de Liffré-Cormier Communauté Maire de LIVRÉ SUR CHANGEON	
LETANOUX Bernadette Conseillère communautaire de Saint-Malo Agglomération Maire de SAINT BENOIT DES ONDES	Pouvoir à E. SIMON-GLORY	BEAUDOIN Jean-Luc Vice-Président Saint-Malo Agglomération Maire de PLERGUER	

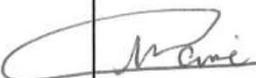
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE (désignations)

PERRIN Stéphane Conseiller régional		GAUTIER-LE BAIL Evelyne Conseillère régionale	
SAOUD Hind Conseillère régionale		SAINT JAMES Catherine Conseillère régionale	
PATAULT Anne Conseillère régionale		DUFFAUD Laurence Conseillère régionale	

**COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE
ADHÉRENT (désignations)**

HAKNI-ROBIN Béatrice Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35		BILLARD Armelle Conseillère départementale	
LEFEUVRE André Vice-Président du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35		MARTINS Christophe Vice-Président du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35	
SOCKATH Monique Conseillère départementale		MELLET Yvon Conseiller départemental	

COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES (désignations)

ROUSSET Emmanuelle Conseillère municipale déléguée à la Ville de RENNES Vice-Présidente de Rennes Métropole	Pouvoir à C. ROUX	GUILLOTIN Daniel Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain	
CRANCE Jean-Virgile Adjoint au Maire de SAINT-MALO		LAUDE Sophie Conseillère déléguée à la Ville de SAINT- MALO	
CARRÉ Maria Adjointe au Maire de FOUGÈRES		BOUDET Serge Adjoint au Maire de FOUGÈRES	

**COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS
ADHÉRENTS (élections)**

MESTRIES Gaëlle Administratrice du SDIS 35 Conseillère départementale		NADESAN Yannick Administrateur du CCAS de RENNES Adjoint au Maire de RENNES	
ROUX Catherine Conseillère de RENNES Métropole Adjointe au Maire d'ACIGNÉ		PIROT-LEPRIZÉ Sophie Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO	

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Jeudi 1^{er} Juillet 2021

PROCÈS-VERBAL

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

- ♦ Monsieur Louis LE COZ a donné pouvoir à Madame Fabienne LÉON.
- ♦ Madame Marie-Christine MORICE a donné pouvoir à Madame Marie-Claire MERVIN.
- ♦ Monsieur Jean-Pierre HARDY a donné pouvoir à Madame Chantal PETARD-VOISIN.
- ♦ Monsieur Bernard PIEDVACHE a donné pouvoir à Madame Murielle DOUTÉ-BOUTON.
- ♦ Monsieur Alain FORET a donné pouvoir à Madame Maria CARRE.
- ♦ Madame Lara BAKHOS a donné pouvoir à Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC.
- ♦ Madame Bernadette LETANOUX qui a donné pouvoir à Madame Evelyne SIMON-GLORY.
- ♦ Madame Emmanuelle ROUSSET qui a donné pouvoir à Madame Catherine ROUX.

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

Monsieur Olivier GAIGNE est désigné comme secrétaire de séance.

1. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des questions ou des observations à formuler sur le procès-verbal de la réunion du jeudi 20 mai 2021.

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du jeudi 20 mai 2021 est déclaré adopté.

LES INFORMATIONS

1. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
25/05/21	Instance de suivi et coopération concours Grand Ouest	CPV	LLC	JPH	NJ
25/05/21	Réunion sur la Coopération des CDG Bretons avec le Cabinet Alcanéa	CPV	CPV/MDB	JPH/LZ/JMP	
25/05/21	Comité Technique départemental - groupe de travail "Temps de travail"	CPV	ESG	JMP	SG
28/05/21	Rencontre maire employeurs Couesnon Marches de Bretagne	CPV		JPH/LZ/JMP	
02/06/21	Rencontre maire employeurs Vitré Communauté	CPV	MCM	JPH/LZ/JMP	CR/EE/SG/SS
03/06/21	Rencontre avec la Préfecture	CPV	JPS	JMP	SS
08/06/21	COFIL du Plan de Déplacement du Village des Collectivités	CPV		JPH	CC
09/06/21	Rencontre maire employeurs Fougères Agglomération	CPV		JPH/LZ/JMP	
14/06/21	CAP PI A / B / C	CPV	ESG	JMP	SG
15/06/21	Bureau du CDG 35	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
16/06/21	CA du GIP	CPV		JPH	
17/06/21	Réunion sur la Coopération des CDG Bretons avec le Cabinet Alcanéa	CPV	MDB	JPH/LZ/JMP	
18/06/21	Atelier "Dématiser vos process RH »	CPV		JPH	EE
22/06/21	Rencontre maire employeurs Liffré-Cormier Communauté	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
28/06/21	Comité Régional d'Orientation CNFPT de Bretagne	CPV	ESG		
01/07/21	Commission concours FNCDG	CPV	LLC	JPH	NJ
01/07/21	Conseil d'Administration CDG 35	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
02/07/21	Réunion sur la Coopération des CDG Bretons avec le Cabinet Alcanéa	CPV	CPV/MDB	JPH/LZ/JMP	
05/07/21	Rencontre avec des parlementaires sur la Santé au travail	CPV	JPS	JPH/JMP	
05/07/21	AG du GIP	CPV		JPH	
06/07/21	Assemblée Générale du Personnel	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
07/07/21	Rencontre avec le Président de l'Ordre des Médecins	CPV	JPS	JPH/JMP	SS
09/07/21	AG de l'AMF 35	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
14/09/21	Bureau du CDG 35	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
16/09/21	2ème édition de la journée mobilité du Village des Collectivités	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
28/09/21	Conseil d'Administration du CDG 35	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	

Présidente
Vice-Présidents

CPV
LLC
MDB
ESG
JPS
MCM

Chantal PETARD-VOISIN
Louis LE COZ
Murielle DOUTE-BOUOTON
Evelyne SIMON GLORY
Jean-Pierre SAVIGNAC
Marie-Christine MORICE

Directeurs

JPH
LZ
JMP

Jean-Paul HUBY
Laurent ZAM
Jean-Michel PAVIOT

Responsables de service

Conseil et Développement
Statuts - Rémunération
Concours - Examens
Ressources
Mobilité - Emploi - Compétences
Conditions de Travail

EE
SG
NJ
LL
CR
SS

Élise ENDEWELT
Séverine GAUBERT
Nathalie JACQUET
Ludivine LAUNAY / CC Christine CORDON
Christèle RÉGNAULT
Sylvie SOYER

À la lecture des dates de l'activité de l'exécutif, la Présidente énumère les réunions notamment celle de la coopération concours grand ouest qui s'est déroulée le 25 juin dernier. Elle précise que dans magazine Action Personnel, un focus sur les reports des concours est présenté par Louis LE COZ.

La tournée des rencontres maires-employeurs s'est achevée sur la dernière réunion en présentiel à Liffré-Cormier Communauté.

L'assemblée générale de l'AMF 35 est reportée en octobre.

La réunion des Présidents de la Coopération régionale des CDG bretons se déroulera le 2 juillet et portera sur le sujet de la marque employeur et sur la finalisation de l'écriture du règlement de coopération et du schéma de coordination.

L'assemblée générale du GIP se tiendra le lundi 5 juillet prochain au cours de laquelle sera présenté un nouveau projet et un organigramme qui pourrait en découler.

La Présidente et le Bureau invitent les membres du Conseil d'Administration à prendre connaissance de l'activité de l'exécutif.

2. MARCHÉS PUBLICS – DÉCISIONS PRISES AU TITRE DE LA DÉLÉGATION A LA PRÉSIDENTE

A. Décisions prises au titre de la délégation au Président

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

Pour mémoire, les membres du Conseil d'Administration ont donné délégation, par délibération (n°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 :

- **Attribution du marché public pour l'acquisition d'un logiciel de gestion et d'archivage électronique documentaire à EFALIA le 20 mai 2021**
- **Signature d'un contrat de location d'une nouvelle Zoé pendant 4 ans avec DIAC LOCATION.**

B. Consultation en cours

Une consultation est en cours pour la fourniture de titres restaurant papier et dématérialisés pour le personnel du CDG35.

Elle a été publiée le 7 juin 2021 et la date de clôture des offres est le 9 juillet 2021, à 12h00.

Pour cette procédure formalisée, la Commission d'Appel d'Offre se déroulera le 28 septembre 2021.

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

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

3. CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE – CAPITAL DÉCÈS – ÉVOLUTION RÉGLEMENTAIRE

Un décret du 17 février 2021 qui aura un effet provisoire pour l'instant jusqu'au 31 décembre prévoit que le remboursement du capital décès d'un agent territorial assuré soit réalisé sur la base d'une rémunération annuelle plutôt qu'un forfait antérieurement moins avantageux.

Les assureurs ont donc sollicité les CDG pour augmenter le taux d'adhésion des contrats groupes pour prendre en compte cette charge nouvelle.

Jean-Pierre Savignac, Vice-président délégué aux conditions de travail, a reçu le courtier Sofaxis le 21 mai dernier, pour exprimer son étonnement sur le niveau d'augmentation du taux sollicité au regard de la réalité du risque à couvrir, sachant qu'une clause générale de revoyure des taux est éventuellement prévue à partir du 1er janvier 2022.

Le courtier Sofaxis est donc reparti négocier avec l'assureur CNP pour confirmer ou modifier sa demande.

Nous sommes en attente d'une nouvelle proposition.

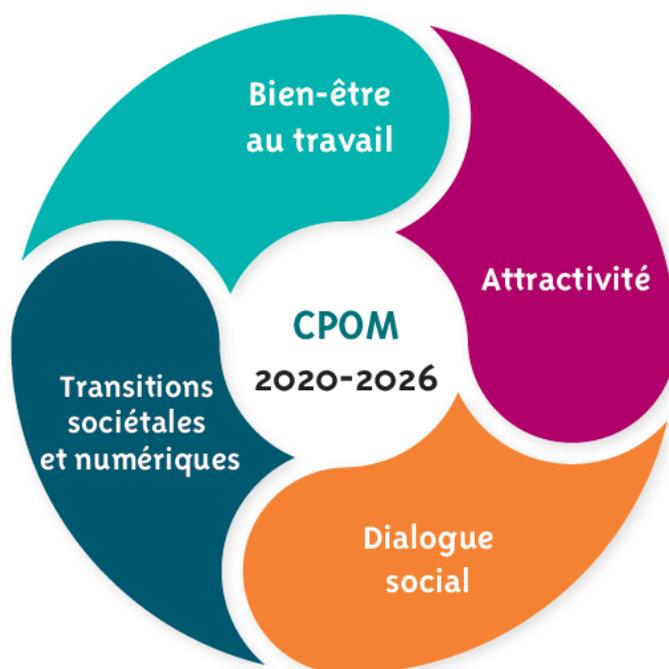
La Présidente évoque une évolution réglementaire pour le capital décès. Celui-ci devient meilleur qu'auparavant pour les familles concernées mais se traduit par un coût supplémentaire pour l'assureur.

Jean-Pierre SAVIGNAC indique que malheureusement l'assureur CNP souhaite de manière unilatérale augmenter ce taux qui couvrirait cette charge supplémentaire à un niveau sans comparaison avec le risque potentiel et avec un effet rétroactif alors que le décret actuel ne court que jusqu'en décembre pour l'instant. Il leur a été demandé de revoir leur proposition initiale avant de mesurer l'opportunité ou pas d'intégrer cette augmentation par avenant.

La Présidente et le Bureau informent les membres du Conseil d'Administration de l'évolution potentielle du contrat d'assurance statutaire concernant le risque lié au décès. Il est décidé d'attendre la nouvelle proposition du courtier avant d'y donner suite ou pas à la rentrée de septembre.

LA THÉMATIQUE

QUELLE STRATÉGIE POUR LE CDG 35 ?



1. Panorama des Rencontres Maires employeurs du Département
2. Une synergie régionale toujours en construction
3. Finalisation du Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens :
Approfondissement des pistes d'actions

1. PANORAMA DES RENCONTRES MAIRES EMPLOYEURS DU DÉPARTEMENT

Malgré les restrictions sanitaires, les Rencontres Maires-Employeurs planifiées en mars et avril se sont poursuivies à un rythme soutenu. L'organisation des réunions en visioconférence, non souhaitée initialement, ni par le CDG, ni par les collectivités, permet néanmoins une bonne participation des élus aux échanges. En mai puis début juin, les rencontres ont continué dont les dernières à nouveau en présentiel.

Les rencontres se déroulent sur une trame similaire avec une dominante choisie par l'EPCI d'accueil. Certains enjeux sont mis en avant quasi-systématiquement (difficultés de recrutement, évolution des relations de travail) mais ils ne sont jamais exprimés de la même façon. Chaque territoire apporte son propre regard sur l'évolution des RH et sur ses attentes à l'égard du CDG 35.

Date	Territoire (+ nbre de communes de l'EPCI)	Mode de Rencontre (Physique / visio)	Thème principal choisi par l'EPCI	Nombre de participants		Quelques idées importantes émises
				élus	agents	
24/02	Rennes Métropole 43 communes	Visio	Recrutement et bien-être au travail	16	8	<ul style="list-style-type: none"> - La plupart des collectivités, petites ou grandes, ont des difficultés de recrutement liées notamment à un « turn over » rapide - Rémunérations peu attractives donc besoin d'autres leviers sur les conditions de travail et un management participatif - Diversifier les recrutements et assurer un compagnonnage - Mutualiser les CV - Valoriser les atouts du territoire - Accompagner le bon fonctionnement Maire/DGS
26/02	Rennes Métropole 43 communes	Visio	Management et Carrière	15	6	<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement du CDG pour la mise en place du projet de mandat par l'administration. - Accentuation sur les valeurs : reconnaissance, bienveillance, respect. - Situations complexes à gérer avec le dispositif de signalement
23/03	Communauté de communes de Bretagne Romantique 25 communes	Physique	Les nouvelles formes d'organisation de services	6	2	<ul style="list-style-type: none"> - Conséquences du télétravail sur le management - GPEEC et départs en retraite - Métiers en tension et mutualisation - Nouveaux projets et besoin en compétences pour les mener
25/03	Communauté de communes de Saint Méen-Montauban	Physique	Recrutement et attractivité dans la fonction publique territoriale	13	2	<ul style="list-style-type: none"> - Utilité des concours interrogée - Difficulté de reclassement dans une petite commune

	17 communes					<ul style="list-style-type: none"> - Accompagnement pour le recrutement
25/03	Montfort Communauté 8 communes	Physique	Recrutement et bien-être au travail	5	3	<ul style="list-style-type: none"> - Place des contractuels - Ecart de salaires avec le privé - Concurrence entre les petites collectivités - Risques d'échecs dans les reconversions - Importance des évolutions dans les métiers - Importance de l'image et du projet de la collectivité pour attirer des candidats - L'information de la collectivité dans une procédure de signalement - Les LDG et les avancements
02/04	Vallons de Haute Bretagne Communauté 18 communes	Visio	Les nouvelles formes d'organisation de services	7	2	<ul style="list-style-type: none"> - Place des élus et place des agents - Importance de l'informatique et de la sécurité du système
07/04	Communauté de communes du pays de Dol et de la Baie du Mont St Michel 19 communes	Visio	Les nouvelles formes d'organisation de services	10	5	<ul style="list-style-type: none"> - Lien social fortement impacté par le télétravail. - Difficultés de recrutement récurrentes pour certaines communes. - Idée de territorialisation de postes avec un partenariat avec le CDG - Ouverture aux collectivités de l'outil de gestion des carrières du CDG - Capacités à accueillir de nouveaux agents en suivi médical avec le retrait des SST du privé
14/04	Brocéliande communauté de communes 8 communes	Visio	Attractivité et continuité du service public	5	4	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser l'alternance (partenariats ?), les stages : permet d'attirer les jeunes vers la FPT. Communication dans les écoles. - Service mission temporaires difficile d'accès (démarche longue), sélection importante sur Prémicol. - La mobilité volontaire doit être intégrée dans la GRH des collectivités - Besoin de collaborateurs qualifiés dans les petites collectivités et nécessité de les valoriser financièrement sans dogmatisme sur le niveau des dépenses de personnel dans le budget. - Les valorisations financières individuelles ne doivent pas

						<p>déséquilibrer les relations au sein des équipes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Certains candidats, par méconnaissance de la FPT, souhaitent un contrat de droit privé. - Outil de comptabilité analytique du CDG intéressant
14/04	Communauté de communes du Val d'Ille-Aubigné 19 communes	Visio	Les nouvelles formes d'organisation de service	11	4	<ul style="list-style-type: none"> - Le télétravail nécessite du matériel informatique et une sécurisation du système - Confinement et télétravail compliqué pour les agents. - Les relations avec les usagers plus complexes avec le télétravail - Contrats de projets mis en place avec les appels à projets spécifiques - Difficultés de recrutement liées aux écarts de salaires avec le privé et à la concurrence d'autres collectivités.
16/04	Saint-Malo Agglomération 18 communes	Visio	Marque employeur comme enjeu du bien-être au travail et d'attractivité	8	4	<ul style="list-style-type: none"> - Faire cause commune sur la pénurie médicale pour alerter les autorités - Marque employeur avec le Service RH rebaptisé en « Richesses Humaines ». - Valorisation des « success stories » - Faire participer les agents aux recrutements, promotion interne + fidélisation. Approche prioritaire sur le savoir-être plutôt que sur le savoir-faire. - Approche fédératrice entre les communes sur les questions RH avec des accompagnements à l'intégration de nouveaux collaborateurs chez les voisins
20/04	Roche aux Fées Communauté 16 communes	Visio	Management et Carrières	14	6	<ul style="list-style-type: none"> - Le télétravail s'est mis en place même sur des postes non ciblés au départ - Avec le télétravail les liens se distendent : besoin de revenir au bureau pour échanger et difficultés de management à distance - LDG : soutien des communes - Faire connaître la FPT aux enseignants pour promouvoir auprès des jeunes. - Difficultés de recrutement (aspect financier qui joue) et « fuite des cerveaux » donc réfléchir à des parcours pos-

						sibles sur le territoire pour retenir les bons collaborateurs en proximité
21/04	Bretagne Porte de Loire Communauté 20 communes	Visio	Management et Recrutement	6	4	<ul style="list-style-type: none"> - Importance des conseils statutaires avec les nouvelles possibilités de la loi TFP, notamment sur les ruptures conventionnelles et les disponibilités - La question de la mutualisation de l'expertise entre communes est posée - Rôle de Pôle Emploi dans les dispositifs du CDG
<i>TOTAL</i>				116	50	

12/05	Redon Agglomération 12 communes sur 31 en Ille et Vilaine	Visio	Les nouvelles formes d'organisation de service	7	3	<ul style="list-style-type: none"> - Lien télétravail et réalisation des missions - Risques du télétravail pour les agents - Mutualisation des compétences entre communes et intérêt d'une GPEC mutualisée - Problèmes de recrutements avec faible attractivité salariale et capacité d'accueil en logement des familles des collaborateurs - Suivi RH d'une réflexion passage en DSP - Egalité H/F et marque-employeur
18/05	Communauté de communes Côtes d'Emeraude 9 communes	Visio	Les nouvelles formes d'organisation de service	9	2	<ul style="list-style-type: none"> - Interrogations sur le télétravail - Problèmes de recrutement dans le public comme dans le privé - Une démarche GPEC a enclenché au-delà de l'outil de gestion - Actualiser le volet RH du schéma de mutualisation - Intérêt de la comptabilité analytique pour le dialogue de gestion - Importance de la formation au management des DGS
18/05	Pays de Châteaugiron Communauté 5 communes	Visio	Les nouvelles formes	2	2	<ul style="list-style-type: none"> - Impact du télétravail sur la cohésion d'équipe - Avantage petite communauté pour faciliter les échanges RH - Importance du CDG pour sécuriser juridiquement les réponses

			d'organisation de service			<ul style="list-style-type: none"> - Tensions sur certains métiers comme dans l'informatique - Mutualisation pour fidéliser des collaborateurs
28/05	Couesnon Marches de Bretagne 15 communes	Visio		8	6	<ul style="list-style-type: none"> - Importance du marketing territorial pour attirer des collaborateurs - Problèmes de recrutements et tutorat de nouveaux agents - Mutualisation de certains emplois à réfléchir - Urgence à réhabiliter l'action publique - Possibilités d'utiliser le RIFSEEP pour valoriser certains agents
02/06	Vitré Communauté 46 communes	Présentiel	Les nouvelles formes d'organisation de service	18	6	<ul style="list-style-type: none"> - Des métiers de la FPT méconnus - Difficultés de recrutements et surcharge de travail des présents - Enjeux pour garder les compétences, les chasser, les former avec de bonnes conditions de travail et d'accueil des familles - Importance de l'aide à la protection sociale.
09/06	Fougères Agglomération 29 communes	Présentiel		14	3	<ul style="list-style-type: none"> - Vision différente du télétravail selon les Maires - Question sur les possibilités de recruter des contractuels - Question sur le suivi d'un agent en surnombre - Mutualisation RH à travailler
22/06	Liffré Cormier Communauté 9 communes					
TOTAL				58	22	
TOTAL GENERAL				174	72	

Lors des dernières réunions, il se confirme que, globalement, les services du CDG sont appréciés dans leur diversité et leur réactivité. Néanmoins, les difficultés actuelles et à venir sur les métiers en tension touchent aussi les activités du CDG, par exemple sur les itinérants à proposer en renfort ou remplacement ou sur la médecine de prévention et les instances médicales. Les collectivités sont informées de ces inquiétudes et incapacités grandissantes à satisfaire les missions lors de ces rencontres et inviter à unir leurs forces pour tenter d'y remédier.

Madame la Présidente résume les principales remontées des élus lors des rencontres maires-employeurs :

- *La difficulté de recrutement des stagiaires*
- *La qualification des agents pour assurer les remplacements*
- *Le suivi des agents en santé au travail*
- *La mise en place du télétravail*

Les collectivités ont montré grand intérêt aux questions liées à la gestion du personnel, ce qui n'était pas autant une priorité dans les mandats précédents. Le CDG est reconnu comme un appui important même si les réponses sont parfois complexes à apporter pour assurer le service sollicité comme pour la médecine de prévention ou les remplacements.

Stéphane PERRIN souligne avoir participé à plusieurs jurys de concours d'attachés. Les meilleurs candidats ressortis étaient passés par le service des missions temporaires. Le mode d'accès est atypique, mais efficace.

Jean-Paul HUBY précise qu'aujourd'hui le concours n'est plus la première porte d'accès. Le contrat est désormais une réalité qui ouvre aussi la porte à la négociation salariale avec toutes les limites budgétaires et d'équité à respecter.

Christophe ROUL exprime aussi l'utilité des agents opérationnels proposés par les Missions Temporaires du CDG.

Roselyne PRÉVERT indique que trop souvent les petites communes forment leurs agents qui partent ensuite vers d'autres structures. Le turn-over est aussi important sur les petites communes.

Maria CARRÉ souligne que sur les métiers spécifiques, les agents ont les compétences et sont sollicités par d'autres employeurs. La difficulté est de retrouver des candidats. La ville de Fougères est à la recherche d'un directeur au niveau du service état civil mais les candidats ne correspondent pas au profil. Les équipes restantes s'épuisent. Concernant les rémunérations, elle pense que l'équilibre est inexistant entre les petites et les grandes collectivités.

Dominique CORNILLAUD évoque un véritable phénomène d'aspiration de certaines collectivités où un meilleur salaire et une meilleure qualité de vie au travail sont proposés. Dès lors que les agents sont formés, ils partent rapidement.

Murielle DOUTÉ-BOUTON propose qu'une enquête sur le régime indemnitaire (fourchettes mini-maxi) soit menée. Toutes les collectivités sont confrontées à la concurrence public/privé et grosses collectivités/petites collectivités. Concernant le turn-over, un parallèle peut-être envisagé avec la police municipale. Si un agent change de collectivité dans les 2 ans, la collectivité qui recrute doit prendre les frais de formation à sa charge.

Dominique CORNILLAUD questionne sur le RIFSEEP. Un benchmarking serait intéressant pour savoir ce qui se fait mieux pour être attractif.

Maria CARRÉ souligne également que les agents sont moins attachés à leur poste pour durer et faire carrière.

La Présidente et le Bureau informent les membres du Conseil d'Administration de ces débats et attentes recueillis lors des rencontres maires employeurs au cours du 1^{er} semestre 2021, qui nourrissent les réflexions dans le cadre du CPOM en construction.

2. UNE SYNERGIE RÉGIONALE TOUJOURS EN CONSTRUCTION

Les travaux préparatoires à la formalisation de nouvelles modalités de coopération se poursuivent à un rythme soutenu avec l'aide du Cabinet Alcanéa. Cependant à la date du 11 juin, nous disposons d'assez peu d'éléments nouveaux à soumettre aux élus.

Le document le plus avancé est le règlement de coopération (suite à une réunion dédiée le 27 mai). Celui-ci précisera :

- **Les spécificités du rôle de CDG coordonnateur** (portant sur les missions obligatoirement régionalisées). Le CDG 35 a produit une contribution à ce sujet. Nous sommes dans l'attente du retour du cabinet et des autres CDG.

- **Le rôle des instances de gouvernance de la « coopération volontariste » :**
 - o La conférence des présidents (deux fois par an)
 - o La présidence tournante en charge de l'animation de la coopération
 - o Le comité de pilotage (une fois par trimestre) = Vice-présidents + Directeurs
 - o Le comité technique (régulation par les Directeurs)
 - o L'équipe projet (pour le portage des innovations) avec 1 ou 2 CDG porteurs
 - o Les directions mutualisées (*Cela reste à définir*)
- **Droits et obligations des signataires**
 - o Le co-financement des études préalables
 - o Les interventions subsidiaires ou complémentaires sur le territoire d'un autre CDG : *Il reste plusieurs points à éclaircir sur le sujet complexe des éventuelles facturations à des collectivités d'autres départements bretons et/ou au CDG référent à charge à lui de recouvrer la recette*

Les autres avancées portent sur le futur schéma de coopération. Des recherches ont été menées auprès de 3 autres régions (Grand Est, Rhône-Alpes-Auvergne, Nouvelle Aquitaine) pour s'inspirer de leurs avancées le cas échéant. Un séminaire associant plusieurs cadres de chaque CDG sur une journée au CDG 29 a permis de creuser les pistes esquissées en août 2020 par les Présidents :

- o *Repenser la santé au travail pour le service public en Bretagne*
- o *Un temps d'avance pour l'innovation technologique au service des collectivités*
- o *Développer une offre plus large au service des besoins des collectivités (AMO)*
- o *Appréhender la R&D au niveau régional (quelque soit le domaine)*
- o *Offrir des réponses harmonisées pour l'ensemble du territoire*
 - *Identité régionale commune, communication, procédures, outils, ...*

Cependant ces contributions sont encore très générales.

Les suites des travaux sont imminentes :

Une séance de mise en commun est programmée avec le cabinet et les vice-présidents à Pontivy le 17 juin de 10 à 12 h, suivie d'une journée de travail entre équipe de direction le 23 juin à Vannes. A l'issue de ces 2 échéances, une première version des 2 documents pourra être examinée par les élus.

Il apparaît vraisemblable que la réunion des Présidents du 2 juillet soulève encore des points inaboutis. Dans ce cas, un report de l'adoption du schéma et du règlement de coopération en octobre, permettra de finaliser cette démarche.

Il convient de souligner que ces travaux de formalisation ne bloquent pas les avancées sur des chantiers concrets de coopération :

- Un consensus s'esquisse sur la marque employeur (publication en 2 temps des marchés en juin et juillet, modalités de répartition financière basée sur 3 critères)
- L'organisation d'une Conférence régionale de l'emploi par le CDG 22 le 16 décembre (adossée aux Territoriales 2021) se profile.
- Des discussions sont ouvertes sur le choix d'une solution commune pour dématérialiser les prochaines élections professionnelles
- Les travaux en réseaux des juristes, des chargés de prévention, des consultants se poursuivent au rythme habituel.

Murielle DOUTÉ-BOUTON indique, qu'après plusieurs réunions de travail, une mouture intéressante sera présentée le 2 juillet pour le schéma et règlement de coopération. Le schéma a été revu sur les plans politique et stratégique. L'axe stratégique a été reformulé sur l'attractivité. Le projet sur la marque employeur a été difficile à lancer du fait des spécificités départementales. Après plusieurs réunions, les 4 centres de gestion se sont accordés sur le fond. Toutefois, la question de porter cette marque-employeur auprès de grands employeurs comme les hôpitaux, la région, les départements et les métropoles est posée sachant qu'ils ont leur propre stratégie d'attractivité.

Les hypothèses de financement, de répartition et le calendrier de travail seront présentés à la réunion des Présidents des CDG bretons prochainement avant une présentation dans chaque Conseil d'Administration.

La Présidente et le Bureau informent les membres du Conseil d'Administration des avancées des travaux de la coopération et des prochaines étapes pour finaliser le règlement et le schéma.

3.FINALISATION DU CONTRAT PRÉVISIONNEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS : APPROFONDISSEMENT DES PISTES D'ACTIONS

Rappel de la démarche et du contexte

Pour mémoire, le CDG 35 se dote à chaque mandat d'un Contrat prévisionnel d'Objectifs et de Moyens pour faciliter l'articulation de ces activités ainsi que s'assurer de leur adéquation avec les besoins des collectivités et les capacités de l'établissement.

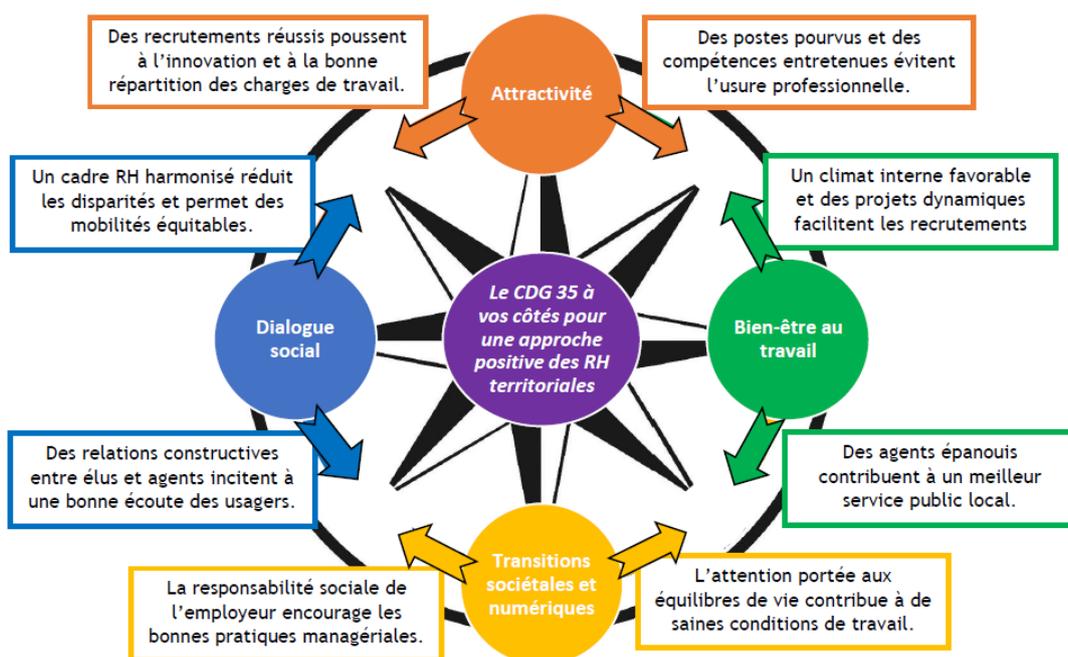
Le contexte du COVID aura retardé l'installation des nouvelles gouvernances et perturbé certaines initiatives programmées avant la pandémie. Néanmoins, la crise sanitaire aura révélé la sensibilité de certains sujets, en particulier en matière de gestion de personnel. En effet, rarement les élus-employeurs n'auront été si sensibles aux enjeux humains de l'organisation des services publics locaux.

Ces services sont traversés, comme le secteur privé, par de multiples interrogations reflétant des tendances sociétales.



Résumé des avancées du Conseil d'Administration du 20 mai :

Les 4 axes énoncés dans la profession de foi se trouvent validés car, loin de se contredire, ils s'avèrent cohérents entre eux, ainsi qu'avec les remontées internes et externes.



Prise en compte des démarches participatives :

Un consensus semble s'établir entre tous les acteurs sur les cercles vertueux de l'attention portée aux RH. Cela vérifie auprès des Maires-Employeurs, des partenaires et des acteurs internes :

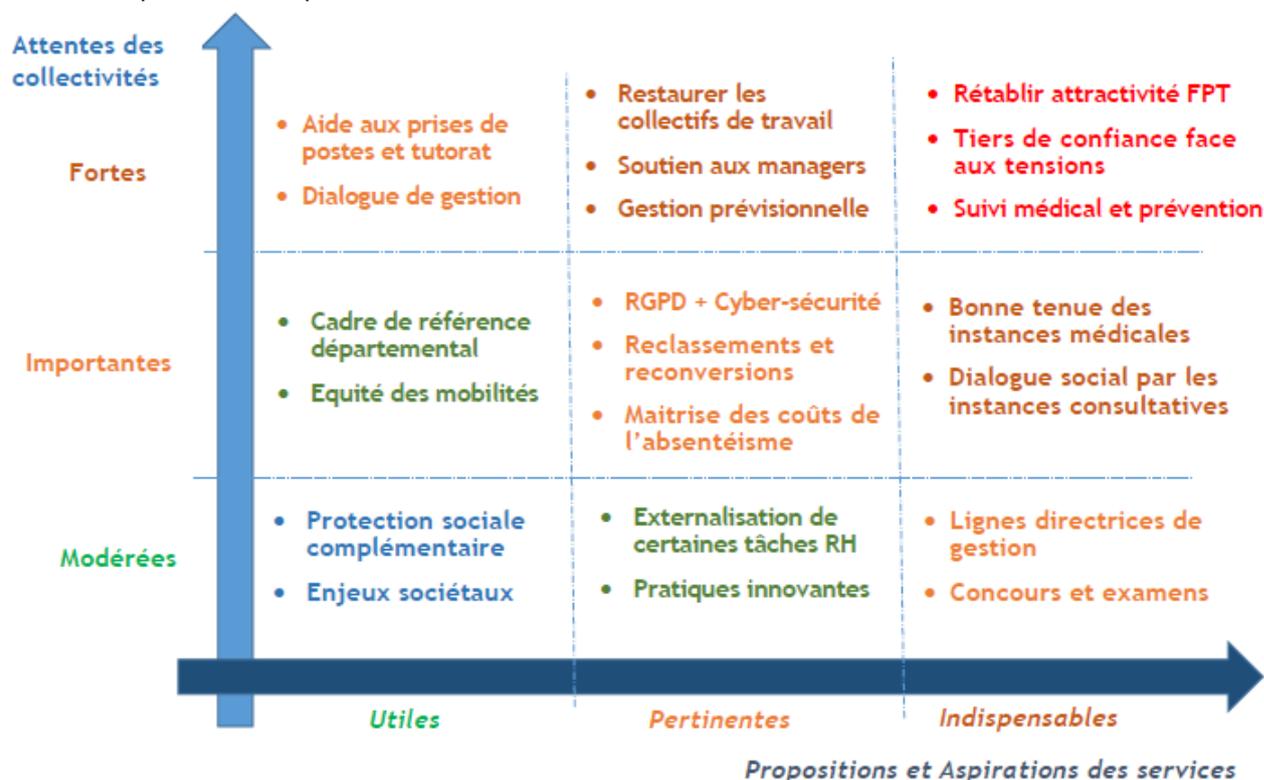


Le CDG 35, centre de ressources pour toutes les collectivités d'Ille-et-Vilaine				
	AXE A : ATTRACTIVITÉ	AXE B : DIALOGUE SOCIAL	AXE C : BIEN ÊTRE AU TRAVAIL	AXE D : TRANSITIONS NUMÉRIQUES ET SOCIÉTALES
1. Activateur de « branche »	Dynamiser les capacités de recrutements des collectivités (Marque employeur régionale)	Assurer des concertations pour une GRH harmonisée et équitable en Ille-et-Vilaine	Mobiliser les acteurs publics sur les enjeux de prévention et de qualité de vie au travail	Soutenir les démarches en faveur d'adm numériques sécurisées et structurées
2. Boîte à outils mutualisés	Diversifier les dispositifs de préparation aux métiers territoriaux	Mettre des guides et des références à disposition des employeurs publics locaux	Optimiser le suivi de santé des agents territoriaux selon le contexte médical	Proposer aux collectivités une palette d'outils numériques pour dynamiser leur GRH (souvent avec l'appui de leur EPCI)
3. Accompagnateur des changements	Assister les collectivités en amont et en aval des recrutements	Proposer des solutions pratiques permettant aux collectivités de se concentrer sur les « Relations humaines »	Contribuer à des conditions de travail sécurisées et épanouissantes dans les collectivités d'Ille-et-Vilaine	Aider les services publics locaux à s'adapter aux enjeux financiers et sociétaux (efficacité et sobriété)
4. Facilitateur des parcours	Conforter les concours comme voie d'accès aux carrières territoriales	Contribuer à des mobilités équitables pour tous à toutes les étapes de la carrière	Soutenir les agents, les cadres et les élus confrontés à des tensions au travail (Accompagnements collectifs et individuels)	Simplifier l'accès aux ressources du CDG pour tous ses usagers (élus, syndicats, agents, candidats, partenaires)
5. Leviers internes	S'assurer que le CDG dispose des profils nécessaires à ses missions pour les collectivités	Faire du CDG 35 un « labo RH » par des expérimentations et des innovations à diffuser	Cultiver un climat de travail favorable au sein du CDG 35	Veiller à la soutenabilité des actions du CDG (par le dialogue de gestion et la coop régionale)

Pour compenser la généralisation du travail à distance, l'association du personnel du CDG 35 à l'élaboration du CPOM s'est effectuée entre février et avril sous un mode ludique et créatif, sur la thématique d'une traversée vers les îles bienheureuses figurant les « destinations » fixées par les élus.

Cette démarche, transversale et détachée du jargon administratif, a donné lieu à de très riches contributions des services. L'exploitation de cet état des lieux interne a donné lieu à une concertation avec l'instance du Personnel le 21 mai. Le résumé de ces travaux tient dans les 6 diapos de l'*annexe n°2* synthèse du jeu « La Route du CPOM ».

La matrice prend en compte les attentes internes et externes.



Au vu des avis recueillis, il convient désormais d'approfondir ces directions stratégiques pour définir un plan d'actions opérationnelles à partir du tableau ci-dessous :

Les avancées dans la finalisation du CPOM sont présentées en **annexe n°3**. Au vu des débats en Conseil d'Administration et des arbitrages concernant la coopération régionale, le document sera stabilisé durant l'été pour une approbation le 28 septembre.



Madame la Présidente souligne que le Contrat d'Objectifs et de Moyens arrive à son terme mais que la rédaction n'est pas encore totalement finalisée.

Dominique CORNILLAUD souligne que le télétravail actuel lié à la pandémie du COVID n'est pas le télétravail régulier. Il est nouveau et quasiment systématique sur certains postes d'aborder la question du télétravail dans le recrutement.

Maria CARRÉ indique que le télétravail à Fougères est encadré grâce à la charte. C'est un outil supplémentaire de management

La Présidente souligne que tous les services ont apprécié la démarche du jeu du CPOM. Dans le tableau croisé, les attentes des collectivités y sont inscrites. 20 objectifs stratégiques se dessinent.

Evelyne SIMON-GLORY évoque le dialogue social dans lequel la qualité de vie au travail est un volet important. .

Laurent ZAM rappelle que l'hypothèse d'une externalisation au CDG des services de gestion RH comme la paie a été diffusée au sein des conférences mairies-employeurs afin que l'essentiel du temps RH en interne soit consacré au dialogue, aux aspects qualitatifs, au management.

Dominique CORNILLAUD souligne qu'au niveau des intercos, l'agent RH fait les paies et les arrêtés et qu'une externalisation n'est pour l'instant pas envisagée.

Murielle DOUTÉ-BOUTON présente les transitions sociétales numériques. Elle souligne l'importance du travail sur la charte informatique. Le volet formation cybersécurité sera activé dès la mise en place de la charte. Elle précise qu'une enquête sur le volet numérique a été adressée à toutes les mairies le 23 juin dernier et une réponse a été demandée pour le 7 juillet.

Dominique CORNILLAUD interpelle sur le fait que certaines petites communes ont un niveau de sécurité informatique très faible. Les Maires ne sont pas forcément sensibilisés aux risques .

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

VALIDENT

- **Les priorités énoncées dans la matrice de prise en compte des attentes, reproduites supra, et relatant les contributions des élus et des services au Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2021-2026.**
- **Les premières déclinaisons en actions des 20 objectifs stratégiques telles que proposées dans le tableau ci-dessus.**

LES DOSSIERS EN COURS

1. RÉVISION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU CDG35 ET POLITIQUE D'AVANCEMENT DE GRADE (RATIO PROMUS PROMOUVABLES)

Madame la Présidente informe les membres du bureau que suite à l'adoption des lignes directrices de gestion du CDG 35 par arrêté n°2020.1036 du 16 décembre 2020, les travaux engagés avec l'instance du personnel et l'encadrement se sont poursuivis concernant la politique interne d'évolution professionnelle.

En premier lieu, ces différents échanges conduisent à revoir la délibération n°07-60 du 28.11.2007 régissant la politique d'avancement de grade afin de l'adapter aux évolutions d'organisation de l'établissement et dans l'objectif de favoriser les évolutions et mobilités internes.

Les critères suivants sont retenus :

➤ Conditions relatives à l'organisation de l'établissement :

- Le grade d'administrateur hors-classe ne pourra être pourvu, pour le poste de directeur général des services, que par un agent ayant occupé pendant au moins deux ans, au titre d'une période de mobilité, un emploi correspondant au grade d'administrateur ou un emploi fonctionnel, en dehors du CDG 35 (article 15 du décret n° 87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux).
- Le grade d'attaché hors classe ne pourra être attribué qu'aux membres de la Direction générale des services.
- Le grade d'attaché principal ne pourra être attribué que pour :
 - o Les responsables de service
 - o Les responsables d'activité/coordonnateurs ayant des responsabilités managériales (encadrement fonctionnel de 5 personnes minimum) et une ancienneté minimale de 5 ans dans leurs fonctions. Le montant du budget géré et l'exercice de missions extra-départementales seront pris en considération.
- Une vigilance particulière sur le contenu des missions sera apportée pour les nominations en sommet de grade pour les catégories A et B.

➤ Conditions relatives aux situations individuelles :

- La nature et le niveau des fonctions exercées par l'agent ont connu ou vont connaître une évolution susceptible de justifier un avancement de grade (changement de poste, évolution constatée des missions, évolution prévue des missions).
- Les résultats de l'évaluation individuelle annuelle sont positifs (comportement, motivation, atteinte des objectifs fixés...).
- L'effort personnel de formation (en dehors des préformations) au regard des missions exercées devra être pris en compte.
- Les acquis de l'expérience professionnelle sont pris en compte, notamment celle acquise dans le secteur privé.

➤ Conditions relatives à des préoccupations d'ordre budgétaire :

- Détermination d'un ratio d'avancement promu-promouvable de 100% applicable à tous les grades présents dans la collectivité à compter de l'année 2022. Les possibilités d'avancement de grade seront toutefois déterminées au regard de la capacité financière de l'établissement.
- Respect d'un délai de 5 ans entre un changement de cadre d'emplois et un grade d'avancement;
- Respect d'un délai de 5 ans entre deux avancements de grade.

A noter que ces critères doivent également être pris en compte afin de régir l'évolution professionnelle des agents contractuels sans introduire de distorsion significative par rapport aux agents titulaires.

Par ailleurs, dans un objectif de transparence sur les possibilités d'évolution interne pour les agents du siège, un fléchage des postes par service tenant compte de ces critères a été adopté.

De plus, il est précisé que les avancements de grade sont validés tous les ans pour les agents remplissant les conditions au 1^{er} janvier de l'année d'établissement du tableau d'avancement.

Enfin, des critères ont été fixés pour régir les avancements d'échelon spécial. Il a été décidé de ne pas fixer de ratio d'avancement pour ces avancements.

Le Comité technique départemental est saisi afin de se prononcer sur cette révision (séance du 28/06/2021). L'annexe 7 (délibération n°07-60) sera remplacée par une nouvelle délibération sur les ratios promus-promouvables.

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

- **DE VALIDER la fixation d'un ratio d'avancement promu-promouvable de 100% applicable à tous les grades présents dans la collectivité à compter de l'année 2022 (avec fixation d'un critère lié à la capacité financière de l'établissement pour déterminer les possibilités annuelles d'avancement de grade).**

2. MISE EN ŒUVRE DE LA SOLUTION NUMÉRIQUE DE GPEEC AUPRÈS DES COLLECTIVITÉS

Le CDG 35 propose aux collectivités d'Ille-et-Vilaine un accompagnement de leurs projets de GPEEC s'appuyant sur une solution numérique fournie par le CDG. La mission recouvre ainsi la mise à disposition de l'application elle-même, et l'accompagnement du projet puis l'assistance en phase d'exploitation.

La solution numérique acquise et mise en œuvre par le CDG 35 est l'application SIRH Neeva. Cet outil permet de réaliser de manière dématérialisée :

- La gestion des métiers et des compétences
- Les campagnes d'entretiens professionnels
- La gestion des formations
- Les opérations de recrutement

Elle sera notamment déployée en interne au sein des services du CDG pour le siège et les missions temporaires à compter du second semestre 2021.

Il est prévu d'ouvrir l'accès à cette solution aux collectivités demandeuses de manière progressive, en s'appuyant dans un premier temps sur une période d'expérimentation auprès de collectivités « pilotes ». Le service Conseil et Développement prévoit le lancement de ces premières missions en septembre 2021.

Le projet de convention fourni en annexe, précise les modalités d'adhésion des collectivités à la solution proposée. Les conditions d'utilisation de la mission sont également présentées en annexe.

Cette adhésion comprend, pour une durée de 3 ans :

Prestation proposée	Tarif 2021 à titre indicatif
L'abonnement à la solution	50 € par agent et par an
Une assistance dans la durée	Inclus dans l'abonnement
Un accompagnement à la mise en œuvre	Nombre de jour à estimer, au tarif de 500 € par jour
Une possibilité de prestations complémentaires selon les besoins	Nombre de jour à estimer, au tarif de 500 € par jour

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

- **PRENNENT** connaissance du projet de convention et des conditions d'utilisation présentées en annexes ;
- **ADOPTENT** le projet de convention d'adhésion et les conditions d'utilisation de ladite mission par les adhérents ;
- **AUTORISENT** Madame la Présidente à signer lesdites conventions et tous documents y afférents.

3. MÉDECINE DE PRÉVENTION ET INSTANCES MÉDICALES – POINT D'ÉTAPE DES CONSULTATIONS ET SOLLICITATIONS DE L'ÉTAT POUR LE SUIVI DE SES AGENTS

A) INSTANCES MEDICALES

Les actions récentes concernant les instances médicales sont les suivantes.

1) Commissions de Réforme des mois de mai et juin

Les séances du 27 mai et du 10 juin ont eu lieu et celle du 29 juin devrait pouvoir se tenir.

2) Inquiétudes sur la tenue des prochaines Commissions de Réformes

Une réunion de travail a eu lieu à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités le 3 juin dernier en présence des représentants de l'Etat, du CDG et du nouveau médecin coordonnateur le Dr Rossignol qui a accepté cette mission, sachant qu'il est à la limite d'âge pour l'exercer.

Les questions de rémunération pour siéger ont encore été débattues et le CDG a confirmé son souhait d'être dans la logique des autres administrations.

Avec le départ du Dr Gipoulou, et les disponibilités restreintes des autres médecins qui siègent, il y a un véritable risque que les 2 Commissions de Réforme de septembre ne puissent se tenir et les prochaines également si aucun nouveau candidat n'apparaît.

La DDTES et le Dr Rossignol ont été invités à mener des actions de sensibilisation. L'Ordre des médecins sera aussi prochainement rencontré pour signaler l'urgence du problème.

B) MÉDECINE DE PRÉVENTION

Pour faire face à la pénurie de médecins de prévention, il vous est proposé une position de principe vis-à-vis des sollicitations de l'Etat et des rencontres vont avoir lieu pour influencer sur les prochains textes.

1) Sollicitations de l'Etat pour le suivi de ses agents

L'Etat continue à solliciter le service de médecine du CDG pour assurer le suivi de ses agents. Historiquement, seuls des agents de l'unité départementale et régionale de l'ancienne DIRRECTE sont suivis. Avec la réorganisation des services de l'Etat, la nouvelle DREETS, Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités, sollicite le CDG 35 pour se substituer à cette convention. Au regard de la réorganisation des services de l'Etat, le nombre d'agents concerné à suivre est beaucoup plus volumineux même si cette Direction ne nous donne pas de nombre précis mais veut un accord de principe. L'unité départementale devrait aussi prochainement se manifester étant donné que la convention actuelle prend fin au 31 décembre.

Avec la fin du suivi par les services de santé au travail du privé, près de 3 000 agents territoriaux dans le département ne bénéficient plus du service.

Il est donc proposé de ne pas donner une suite favorable à cette nouvelle demande de convention, ni aux autres qui arriveront d'autres services de l'Etat, tant que le CDG n'aura pas retrouvé effectivement des médecins pour assumer ces missions, d'une part pour les agents territoriaux prioritairement, d'autre part pour d'autres administrations secondairement dans la mesure du possible.

2) Actions de sensibilisation

2 réunions sont programmées début juillet :

- Le 5 juillet : une réunion avec 3 parlementaires et éventuellement un représentant de l'Etat pour débattre des actions à mener pour faire évoluer la législation dans le bon sens, où les médecins

seraient moins sollicités pour les instances médicales et où l'accès à la médecine de prévention serait facilité, avec un statut renforcé pour les infirmières. Il semblerait que pour la réforme des instances médicales qu'une différence soit à nouveau faite entre les Commissions de Réforme de l'Etat et celles de la Fonction Publique Territoriale. Mme Gatel, Sénatrice, Présidente de la délégation aux collectivités locales, ainsi que Mme Maillard-Méhaignerie, Députée de la circonscription et Mme Rouault, députée qui siège à la Commission de Réforme de la Région, ont accepté cet échange.

- Le 7 juillet : une réunion avec le nouveau Président du Conseil de l'Ordre des médecins d'Ille et Vilaine, le Dr Batail, qui sera accompagné du Dr Gipoulou, Vice-président de l'ordre et qui connaît évidemment nos problématiques, pour échanger prioritairement sur les mesures favorisant les recrues de nouveaux médecins de prévention et les protocoles d'intervention avec les infirmières.

Jean-Pierre SAVIGNAC informe qu'à partir de la rentrée, des commissions de réforme ne pourront plus se tenir par manque de médecins généralistes pour siéger. Les difficultés pour répondre aux sollicitations des collectivités vont s'accroître

La Direction du Travail a refusé que la ville de Saint Malo continue à faire suivre ses agents par le service privé de santé au travail comme c'était le cas historiquement. Or, la mission principale du CDG est de suivre les agents territoriaux et désormais 3 000 agents des collectivités ne seront plus suivis avec le retrait des services privés de santé au travail dans tout le département. Il n'est donc plus possible pour le CDG de continuer à suivre des agents d'autres fonctions publiques faute de moyens humains pour le faire.

Au regard de l'urgence des problèmes, Jean-Pierre SAVIGNAC indique qu'une rencontre avec les Parlementaires est programmée le lundi 5 juillet. Il regrette qu'aucun représentant de la Préfecture ne soit présent. Un rendez-vous est également prévu dans quelques jours avec le Président de l'Ordre départemental des médecins pour obtenir leur soutien.

Madame la Présidente présente une proposition de vœu qui sera adressé aux collectivités d'Ille et Vilaine pour soutenir les demandes du CDG 35 pour mobiliser de nouvelles ressources médicales et faire évoluer les textes réglementaires.

Les membres du Conseil d'Administration soutiennent cette opération de sensibilisation pour expliquer les difficultés et espérer faire évoluer un contexte très défavorable pour assurer la continuité des missions sur la santé au travail

Les membres du CA sont informés de l'évolution des consultations réalisées et à venir sur les sujets de médecine de prévention et d'instances médicales et sont avisés des grandes incertitudes sur la capacité à tenir les Commissions de Réforme en septembre.

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

- **VALIDENT le fait de ne pas apporter une réponse favorable aux sollicitations des services de l'Etat pour le suivi médical de leurs agents, dans l'attente de moyens adéquats pour mener cette mission. Une réponse favorable sera de prioriser pour les collectivités qui se retrouvent sans service de médecine depuis le retrait des services privés de santé au travail.**
- **VALIDENT l'information auprès de l'AMF 35 et de l'AMR 35 de la situation et des difficultés à venir. Il demande un soutien dans ses démarches notamment auprès des services de la Préfecture et de l'Ordre des Médecins. Ceci afin de mettre en œuvre des solutions d'urgence et pour relayer les demandes effectuées auprès des instances nationales et des parlementaires sur les évolutions réglementaires indispensables à obtenir pour pérenniser ces activités médicales.**
- **Valident le projet de vœu pour sensibiliser tous les élus d'Ille et Vilaine sur les problèmes rencontrés et les propositions pour y remédier.**

4. PLAN DE FORMATION 2021

Madame la Présidente rappelle aux membres du Bureau qu'en vertu de l'article 7 de la loi n°84-594, le Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale d'Ille-et-Vilaine est tenu d'établir un plan de formation déterminant le programme d'actions de formation prévues en application des 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 1^{er} de ladite loi. Ce plan doit faire l'objet d'une présentation en Conseil d'administration puis être transmis à la délégation compétente du Centre National de la Fonction publique territoriale.

Le plan de formation 2021 du CDG 35 a été constitué suite aux entretiens professionnels 2020. Il comprend les demandes de formation des agents du siège ayant fait l'objet d'une validation par leur Responsable de service au regard des objectifs professionnels fixés pour 2021.

Le Comité technique départemental a été saisi pour avis sur le plan de formation (instruction lors de la séance du 28 juin 2021).

Le budget prévisionnel consacré à la formation 2021 est de 86 890 € répartis comme suit :

- 5 728 € pour les formations obligatoires.
- 81 162 € pour les formations facultatives (*dont 80 272€ correspondant à la prise en charge des frais pédagogiques*). 6000€ sont consacrés aux formations présentées au titre du compte personnel de formation.

En 2021, les trois priorités suivantes ont été identifiées :

- Maintenir et accroître le niveau d'expertise R.H. des agents du Centre de gestion par l'accès aux formations de perfectionnement nécessaires à l'exercice de leurs missions.
- Poursuivre la formation des agents en situation d'encadrement au management dans un objectif d'harmonisation des pratiques managériales au CDG 35 (cycle pluriannuel de formation).
- Former certains agents des services Conseil et développement, Mobilité Emploi Compétences et Ressources à l'utilisation d'un logiciel de gestion de la formation, des compétences, des entretiens professionnels et du recrutement (NEEVA).

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

VALIDENT

- **le Plan de Formation 2021 du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine.**

5. CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE : DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

Les membres du Conseil d'Administration sont invités à examiner la demande d'un congé de formation professionnelle pour un agent d'accueil travaillant pour la mairie de Pleugueneuc.

A. Rappel du dispositif et des critères

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

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

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

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

B. Demande de prise en charge émanant de la mairie de Pleugueneuc

Madame Gwenaëlle CARUDEL est actuellement agent d'accueil (*grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe IM 403*) et travaille à temps complet. Elle a sollicité sa collectivité pour suivre une formation d'aide-soignante dans le cadre d'une reconversion professionnelle et a déposé des dossiers auprès des IFAS du CHU de Rennes, de Dinan/Saint-Malo et de Vannes. La sélection se fait sur dossier et Madame CARUDEL est dans l'attente du retour d'acceptation de l'un de ces centres le 1^{er} juillet 2021.

Monsieur le Maire de Pleugueneuc a décidé de soutenir Madame Gwenaëlle CARUDEL dans son projet et accepte de prendre en charge les coûts pédagogiques liés à la formation dans le cadre du congé de formation professionnelle et sollicite auprès du CDG 35 une prise en charge de l'indemnité versée.

La formation diplômante d'aide-soignante (diplôme d'état) comprend 1 435 heures sur une durée de 10 mois. Les dates seront fixées en fonction de l'acceptation de l'un des centres. La formation pourrait débuter en septembre 2021 ou en janvier 2022.

Au vu des critères visés dans la délibération précitée,

- l'agent exerce ses fonctions au sein de sa collectivité depuis octobre 2004,
- cette formation constitue une première demande,
- cette formation s'inscrit dans un besoin fonctionnel des collectivités et un contexte de pénurie sur le métier d'aide-soignant aussi bien dans les maisons de santé que dans les Ehpad

En outre,

- cette formation vise à faire monter en compétences un agent administratif qui donne toute satisfaction à son établissement et qui souhaite se reconverter pour s'investir auprès de personnes âgées.

Une estimation, à titre indicatif :

- Traitement brut mensuel de l'agent à TC (IM 403) = 1 888,47 €
- 85 % TB = 1 605,21 € (indemnité mensuelle)
- 25 % de l'indemnité = 401,30 € soit 2,64 €/heure (401,30/151.67)
- 2.64 € x 1 435 h de formation = 3 788,40 €

soit une prise en charge de 3 788,40 €.

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

- ♦ **ÉMETTENT un avis favorable à la demande de prise en charge d'un congé de formation professionnelle émanant de la mairie de Pleugueneuc, sous réserve de l'acceptation de l'agent dans un IFAS ;**
- ♦ **AUTORISENT Madame la Présidente à signer tous les documents nécessaires.**

6. BILAN DU TÉLÉTRAVAIL – ÉVOLUTION DE LA CHARTE DU TÉLÉTRAVAIL

Madame la Présidente rappelle aux membres que suite à la parution du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 déterminant les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique, le CDG 35 a fait le choix d'instaurer cette forme d'organisation du travail par délibération n°17-57 du 5 octobre 2017. Après plusieurs expérimentations les conditions d'exercice des fonctions en télétravail ont été adoptées par la délibération n°20-37 du 10 juin 2020. Cette dernière fixe les modalités de mise en œuvre suivantes :

- Maintien de la possibilité des agents en mission d'avoir recours au nomadisme.
- Généralisation du télétravail au forfait avec une journée cible et maintien de 2 jours minimum de présence hebdomadaire.
- Autorisation de 2 jours hebdomadaires fixes de télétravail pour les postes déterminés comme éligibles.
- Maintien de la possibilité de recours au télétravail « infraquotidien »

Suite à cette adoption, il convenait de réviser la charte du télétravail afin de l'adapter aux nouvelles modalités actées. Cette charte précise l'ensemble des règles en vigueur dans l'établissement (quotité de temps de travail, procédure de demande et situation de l'agent télétravailleur...).

En vertu de l'article 9 du décret n°2016-151 du 11 février 2021 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, un bilan annuel du télétravail doit être présenté en Comité Technique départemental. Pour l'année 2021, ce bilan s'appuie sur l'exploitation de données statistiques arrêtées au 31 mars 2021.

En voici les principaux enseignements :

- 84 agents en télétravail soit 75% des postes éligibles
- 44% en catégorie A, 29% en catégorie B et 27% en catégorie C
- Toutes les demandes formulées ont été acceptées
- Les services Statuts-Rémunération et Concours ont plus de 92 % d'agents en télétravail

- Le vendredi est le jour le plus plébiscité et le mardi celui qui est le moins choisi.

Le présent bilan (*annexe n°7*) sera présenté lors de la séance du Comité Technique du 28 juin 2021.

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

APPROUVENT

- **La révision de la charte télétravail annexée**
- **Le Bilan du Télétravail annexé**

7. ADHÉSION A L'APPLICATION AGIRHE INSTANCES MÉDICALES DU GIP INFORMATIQUE DES CDG AU 1^{ER} JANVIER 2022

Le GIP informatique des CDG a décidé de labéliser l'application Agirhe instances médicales utilisée par beaucoup de CDG et de mettre un terme à l'application Instances Paritaires qui n'est utilisée que par 2 CDG dont le CDG 35.

Il est donc nécessaire d'adhérer à partir du 1^{er} janvier 2022 à l'application Agirhe instances médicales pour avoir un outil de gestion des Commissions de Réforme et comités médicaux. Il n'y a pas d'autres applications concurrentes au regard de la spécificité de ces activités. Les 3 autres CDG bretons utilisent également Agirhe instances médicales.

Au-delà du coût d'installation auprès de Hyscad, prestataire développeur partenaire du GIP, d'environ 551 € jour TCC, le coût d'adhésion au GIP pour cette application est de 1 700 € environ annuel et évolue en fonction du nombre d'adhérents. Le coût de l'application actuelle est de 2 916 €.

Il est donc proposé au Bureau d'accepter d'adhérer à l'application Agirhe CM-CDR du GIP informatique des CDG au 1^{er} janvier 2022, en substitution de l'application actuelle IPS, et de prévoir au prochain budget les coûts d'installation, de formation et de maintenance.

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

DÉCIDENT

- **d'adhérer à l'application Agirhe CM-CDR du GIP informatique des CDG au 1er janvier 2022, en substitution de l'application actuelle IPS**

Les crédits correspondants seront inscrits au prochain budget les coûts d'installation, de formation et de maintenance.

ACTUALITÉS ET RENCONTRES

1. ACTUALITÉS

Les FAQ de la DGCL et de la DGAFP sont modifiées hebdomadairement et le contenu est repris sur le site du CDG 35.

2. PUBLICATIONS

A. Focus

Date de publication	Intitulé
12 mars	Agir contre les discriminations : tous concernés (Ateliers sur la lutte contre les discriminations)
19 mars	Associer les collectivités dans l'élaboration du projet de mandat du CDG 35
14 avril	Une plateforme nationale d'inscription à tous les concours et examens de la FPT
6 Mai	Repères sur l'emploi territorial
10 mai	Nouvelles modalités de saisine du CT (procédure dématérialisée)
21 mai	Déclaration Sociale Nominative : une nouvelle rencontre pour aller plus loin
25 mai	La campagne du Rapport Social Unique est lancée

3. RENCONTRES 2021

Un calendrier est en cours de finalisation pour le second semestre.

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 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
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 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

Le secrétaire de séance

Olivier GAGNE

La Présidente du Centre
de Gestion d'Ille-et-Vilaine,



Chantal PÉTARD-VOISIN