



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

MARDI 28 SEPTEMBRE 2021

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Mardi 28 Septembre 2021

Sur convocation en date du 20 septembre 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 h 30, sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion dans la salle de réunion du Syndicat de l'Énergie 35.

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 Anne-Laure OULED-SGHAIER
LE COZ Louis	Adjoint au Maire de REDON
DOUTÉ-BOUTON Murielle	Maire de PLÉLAN-LE-GRAND , qui a reçu le pouvoir de Alain FOUGLÉ
SIMON-GLORY Évelyne	Maire de PLESDER , qui a reçu le pouvoir de Françoise JOULAUD
SAVIGNAC Jean-Pierre	Maire de CESSON-SEVIGNE , qui a reçu le pouvoir de Aude DE LA VERGNE
MORICE Marie-Christine	Maire de ÉTRELLES , qui a reçu pouvoir de Fabienne LÉON
MERVIN Marie-Claire	Adjointe au Maire de DINARD
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY
TANGUY Mickaël	Conseiller municipal de GOVEN
BERTRAND Chrystèle	Adjointe au Maire de IFFENDIC
GAIGNE Olivier	Maire de SAINT MARC LE BLANC
BAKHOS Lara	Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE , qui a donné pouvoir à Jean-Pierre SAVIGNAC
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
CORNILLAUD Dominique	Vice-Président de LA ROCHE AUX FÉES COMMUNAUTÉ Adjoint au Maire de JANZÉ
LETANOUX Bernadette	Conseillère communautaire de SAINT MALO AGGLOMÉRATION Maire de SAINT BENOIT DES ONDES

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
SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
TANGUY Mickaël	Conseiller municipal de Goven
DUFEU Gérard	Maire de VIEUX-VIEL
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
LAUDE Sophie	Conseillère déléguée à la Ville de SAINT-MALO
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 Eloïse	Assistante de Direction
SOUVIGNE Laëtitia	Assistante de Direction
ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
FOUGLÉ Alain	Maire de FEINS , qui a donné pouvoir à Murielle DOUTÉ-BOUTON
HARDY Jean-Pierre	Maire de SAINT-SAUVEUR-DES-LANDES , qui a donné pouvoir à Chantal PÉTARD-VOISIN
LÉON Fabienne	Adjointe au Maire de BAIN DE BRETAGNE , qui a donné pouvoir à Marie-Christine MORICE
FORET Alain	Maire de LA CHAPELLE-JANSON , qui a donné pouvoir à Maria CARRÉ
DE LA VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG , qui a donné pouvoir à Jean-Pierre SAVIGNAC
JOULAUD Françoise	Adjointe au Maire de CHAVAGNE , qui a donné pouvoir à Evelyne SIMON-GLORY
ROUL Christophe	Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC
PRÉVERT Rose-Line	Maire de LIEURON
COCHAUD Yannick	Maire d' ORGERES
SORAIS Pierre	Maire de TRÉMEHEUC
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
OULED-SGHAÏER Anne-Laure	Vice-Présidente de LIFFRE-CORMIER COMMUNAUTÉ , Adjointe au Maire de LIFFRE
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
PERRIN Stéphane	Vice-Président du Conseil Régional de Bretagne
PELLERIN Isabelle	Vice-Présidente du Conseil Régional de Bretagne
GALLIER Maxime	Conseiller Régional

COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
LENFANT Stéphane	Vice-Président du Conseil Départemental 35
BILLARD Armelle	Vice-Présidente du Conseil Départemental 35
BOHANNE Jean-François	Conseiller Départemental
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 ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHERENTS	
MESTRIES Gaëlle	Administratrice du SDIS 35 , Conseillère départementale
SUPPLÉANTS	
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-UNIAIC
BOUCHER Marie-Claire	Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBault
MIJOLE Nicolas	Conseiller municipal de VITRÉ
GALIC Sylvie	Maire de LE VERGER
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 LIVRÉ SUR CHANGEON
BEAUDOIN Jean-Luc	Vice-Président de Saint-Malo Agglomération Maire de PLERGUER
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
KRUGER Katja	Conseillère régionale de Bretagne
CROCQ André	Conseillère régionale de Bretagne
PARMENTIER Mélina	Conseillère régionale de Bretagne

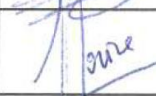
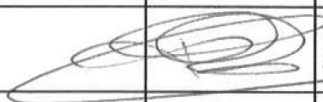
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
COURTEILLE Anne-Françoise	Vice-Présidente du Conseil Départemental 35
GUIDONI Jean-Paul	Conseiller Départemental
FAILLÉ Charlotte	Conseillère départementale
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENTS	
GUILLLOTIN Daniel	Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain
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

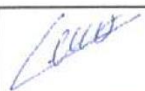
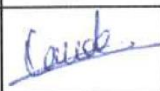
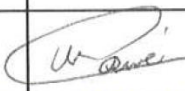
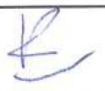
Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC est désigné comme Secrétaire de Séance.

- **NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 35**
- **NOMBRE DE PRÉSENTS : 18**
- **NOMBRE DE POUVOIRS : 6**
- **NOMBRE DE VOTANTS : 24**
- **SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Jean-Pierre SAVIGNAC**
- **DATE DE CONVOCATION : 20 septembre 2021**

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

Séance du 28 septembre 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		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		VEILLÉ Jean-Luc Maire de LE PERTRE	
FOUGLÉ Alain Maire de FEINS	Pouvoir à M. DOUTÉ-BOUTON	LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD	
HARDY Jean-Pierre Maire de SAINT-SAUVEUR-DES-LANDES		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	Pouvoir à M-C MORICE	BERTON Jean-Eric Maire de LA DOMINELAIS	
PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY		PASSILLY Karine Maire de SAINT-UNIAIC	
FORET Alain Maire de LA CHAPELLE JANSON		BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBault	
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG	Pouvoir à JP SAVIGNAC	MIJOLE Nicolas Conseiller municipal de VITRÉ	
JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de CHAVAGNE	Pouvoir à ESIMON-GLORY	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		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		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		RENAULT Yves Maire de CHÂTEAUGIRON	
SORAIS Pierre Maire de TRÉMÉHEUC		DUFEU Gérard Maire de VIEUX-VIEL	

COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS (élections)			
CORNILLAUD 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-SGHAÏER Anne-Laure Vice-Présidente de Liffré-Cormier Communauté Adjointe au Maire de LIFFRÉ	Pouvoir à C.PETARD- VOISIN	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		BEAUDOIN Jean-Luc Vice-Président Saint-Malo Agglomération Maire de PLERGUER	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE (désignations)			
PERRIN Stéphane Vice-Président du CONSEIL RÉGIONAL		KRUGER Katja Conseillère régionale	
PELLERIN Isabelle Vice-Présidente du CONSEIL RÉGIONAL		CROCQ André Conseiller régional	
GALLIER Maxime Conseiller régional		PARMENTIER Mélina Conseillère régionale	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT (désignations)			
LENFANT Stéphane Vice-Président du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35		COURTEILLE Anne-Françoise Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35	
BILLARD Armelle Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35		GUIDONI Jean-Paul Conseiller départemental	
BOHANNE Jean-François Conseiller départemental		FAILLÉ Charlotte Conseillère départementale	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES (désignations)			
ROUSSET Emmanuelle Conseillère municipale déléguée à la Ville de RENNES Vice-Présidente de Rennes Métropole		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 *Mardi 28 Septembre 2021*

PROCÈS-VERBAL

Madame la Présidente Chantal PÉTARD-VOISIN rappelle que suite aux élections régionales et départementales, des nouveaux élus sont désignés au sein du Conseil d'Administration :

Collège spécifique des représentants de la Région Bretagne

Les membres titulaires :

- Monsieur Stéphane PERRIN, vice-Président du Conseil Régional
- Madame Isabelle PELLERIN, vice-Présidente du Conseil Régional
- Monsieur Maxime GALLIER, Conseiller Régional

Les membres suppléants :

- Madame Katja KRUGER, Conseillère Régionale
- Monsieur André CROCQ, Conseiller Régional
- Madame Mélina PARMENTIER, Conseillère Régionale

Collège spécifique des représentants du Département d'Ille et Vilaine

Les membres titulaires :

- Monsieur Stéphane LENFANT, vice-Président du Conseil Départemental
- Madame Armelle BILLARD, vice-Présidente du Conseil Départemental
- Monsieur Jean-François BOHANNE, Conseiller Départemental

Les membres suppléants :

- Madame Anne-Françoise COURTEILLE, vice-Présidente du Conseil Départemental
- Monsieur Jean-Paul GUIDONI, Conseiller Départemental
- Madame Charlotte FAILLÉ, Conseillère départementale

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

- ♦ Monsieur Alain FOUGLÉ a donné pouvoir à Madame Murielle DOUTÉ-BOUTON,
- ♦ Madame Fabienne LÉON a donné pouvoir à Madame Marie-Christine MORICE,
- ♦ Monsieur Alain FORET a donné pouvoir à Madame Maria CARRÉ,
- ♦ Madame Aude DE LA VERGNE a donné pouvoir à Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC,
- ♦ Madame Françoise JOULAUD a donné pouvoir à Madame Evelyne SIMON-GLORY,
- ♦ Madame OULED-SGHAIER a donné pouvoir à Madame Chantal PÉTARD-VOISIN.

Elle propose un tour de table pour la présentation de chaque membre pour les membres suppléants présents n'ayant jamais siégé au Conseil d'Administration.

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

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC 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 11 octobre 2018.

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du jeudi 1^{er} juillet 2021 est déclaré adopté.

LES INFORMATIONS

1. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

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

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
02/07/2021	Réunion des Présidents des CDG Bretons	CPV	MDB	JPH/LZ/JMP	
05/07/2021	Rencontre des Parlementaires sur la santé au travail	CPV	JPS	JMP	SS
05/07/2021	Assemblée Générale du GIP	CPV		JPH	
06/07/2021	Assemblée Générale du Personnel	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	EE/SG/NJ/LL/CR/SS
07/07/2021	Rencontre avec le Président de l'Ordre des Médecins	CPV	JPS	JPH	SS
26/08/2021	Rencontre de M. SCHILLING, Trésorier principal	CPV		JPH	
02/09/2021	Assemblée Générale du VDC1	CPV		JPH	LL
02/09/2021	Préparation Comité Technique		ESG	JMP	SG
06/09/2021	Comité Technique Départemental	CPV	ESG	JMP	
07/09/2021	Rencontre avec Mme Françoise GATEL, Sénatrice sur la santé au travail	CPV	JPS	JMP	
10/09/2021	Bureaux ANDCDG et FNCDG			JPH	
13/09/2021	Commission « Santé, Sécurité et Qualité de vie au Travail » FNCDG		JPS	JMP	
14/09/2021	Bureau du CDG 35	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
16/09/2021	Bureau et CA du GIP	CPV			
16/09/2021	2ème édition de la journée mobilité du Village des Collectivités	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
23/09/2021	Préparation Commission Consultative Paritaire		ESG		SG
23/09/2021	Commission Consultative Paritaire		ESG/LLC/JPS		SG
23/09/2021	Préparation Commission Administrative Paritaire	CPV	ESG		
28/09/2021	Commission Administrative Paritaire	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS	JMP	SG
28/09/2021	Conseil d'Administration du CDG 35	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
29/09/2021	Réunion de la coopération des CDG bretons			JPH/LZ/JMP	
30/09/2021	Assemblée Générale du GIP	CPV		JPH	
06/10/2021	Réunion annuelle avec les organisations syndicales	CPV	ESG	JPH/JMP	SG
08/10/2021	Comité de pilotage de la coopération des CDG bretons (réunion VP)		MDB	JPH	
18/10/2021	Instance de suivi et de coopération Concours Grand Ouest	CPV	LLC	JPH/LZ	NJ
20/10/2021	Option Conseil(s) de discipline	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		SG
21/10/2021	Préparation Comité Technique		ESG	JMP	SG
25/10/2021	Comité Technique départemental	CPV	ESG	JMP	
25/10/2021	Préparation Commission Administrative Paritaire	CPV	ESG		
09/11/2021	Bureau du CDG 35	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
10/11/2021	Instance stratégique et d'orientation coopération interrégionale Grand Ouest	CPV	LLC	JPH/LZ	NJ
16 au 18/11/2021	Salon des maires	CPV		JPH	
18 au 19/11/2021	Séminaire du GIP à Tours	CPV		JPH	
25/11/2021	Conseil d'Administration du CDG 35	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
30/11/2021	Commission Administrative Paritaire	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS	JMP	SG
03/12/2021	Réunion régionale Concours		LLC	LZ	NJ
9 au 10/12/2021	Assemblée Générale FNCDG à Lyon	CPV		JPH	
17/12/2021	Réunion des Présidents et Vice-Présidents de la coopération des CDG bretons	CPV	MDB	JPH/LZ/JMP	

C. PETARD-VOISIN (CPV) - L. LE COZ (LLC) - M. DOUTE-BOUTON (MDB) - E. SIMON-GLORY (ESG) - J.-P. SAVIGNAC (JPS) - M.-C. MORICE (MCM) - J.-P. HUBY (JPH) - L. ZAM (LZ) - J.-M. PAVIOT (JMP) - E. ENDEWELT (EE) - S. GAUBERT (SG) - N. JACQUET (NJ) - L. LAUNAY (LL) - C. RÉGNAULT (CR) - S. SOYER (SS)

À la lecture des dates de l'activité de l'exécutif, la Présidente énumère les réunions notamment celle de la coopération des cdg bretons qui se tiendra en décembre. Madame DOUTÉ-BOUTON exposera les avancées du dossier lors de ce conseil.

Une rencontre avec les Parlementaires s'est tenue le 5 juillet dernier au Centre de Gestion sur la santé au travail. Madame MÉHAIGNERIE et Mme ROUAULT étaient présentes. Le souhait est de modifier la réglementation sur l'état de santé au travail dans la Fonction Publique Territoriale. Une rencontre s'est tenue le 7 juillet dernier avec l'Ordre des médecins pour une modification des pratiques. L'objectif est de faciliter le travail des infirmières en procédant aux visites périodiques et aux visites d'embauche grâce à un médecin coordonnateur qui aura élaboré le protocole des visites.

La Présidente informe que le CDG35 sera co-organisateur des concours de capitaine des sapeurs-pompiers au niveau national réparti entre 2 à 3 Cdg.

La Présidente et M. HUBY ont rencontré M. SCHILLING, Trésorier principal, remplaçant de M. CONTRAY.

Une deuxième journée de la mobilité a été organisée au sein du Village le 16 septembre dernier.

M. HUBY évoque la poursuite de l'accueil d'étudiants en master franco-tchèque à compter du 1^{er} octobre. Zuzana KOLLARCIKOVA effectuera son stage au sein du service Conditions de travail auprès de Jean-Michel PAVIOT, Secrétaire Général.

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

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

Le Conseil d'Administration peut donner délégation à la Présidente pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au 3^e 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.

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les administrateurs que le CDG 35 distribue des titres restaurants à son personnel. Le titre de restauration est considéré comme un titre de paiement servant à régler une partie du repas et, comme le moyen de répondre aux obligations législatives et réglementaires par une participation de l'employeur au déjeuner de ses agents pendant leurs jours de travail.

Le marché actuel se terminant le 31 décembre 2021, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été lancée. Cette procédure présente les caractéristiques suivantes :

- **Type de procédure** : Appel d'offre ouvert ; marché à bons de commande
- **Durée de l'accord-cadre** : 1 an renouvelable 3 fois ;
- **Estimation** : 550 000€ TTC pour 4 ans

Suite à cette mise en concurrence, trois plis ont été reçus des sociétés « UP », « EDENRED » et « NATIXIS ».

Après analyse des candidatures et des offres, la société « UP » présente une offre conforme à la demande tant sur les aspects techniques que financiers.

Au vu du procès-verbal de la Commission d'Appel d'Offres qui s'est déroulée le mardi 28 septembre 2021, il est proposé d'autoriser Madame la Présidente à signer le marché à l'entreprise UP dont le siège se trouve à GENNEVILLIERS (92)

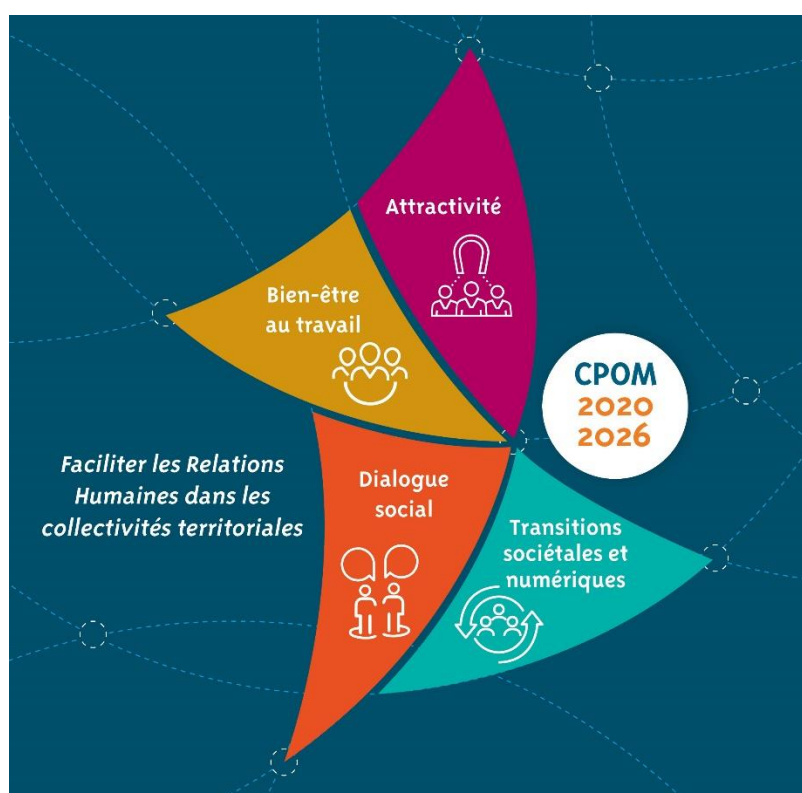
Au vu du procès-verbal de la Commission d'Appel d'Offres qui s'est déroulée le mardi 28 septembre 2021, **les membres du Conseil d'Administration**, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée,

AUTORISENT

- ♦ **Madame la Présidente à signer le marché avec l'entreprise UP dont le siège se trouve à GENNEVILLIERS (92).**

LA THÉMATIQUE

ADOPTION DU CONTRAT PRÉVISIONNEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2020-2026



La période estivale et la rentrée ont été mises à profit pour finaliser le CPOM 2020-2026 en tenant compte des idées et remarques formulées le 1^{er} juillet, puis préparer le déploiement de ces démarches.

1. **Déclinaison visuelle du CPOM : Une plaquette à base d'infographies pour faciliter la compréhension des enjeux**
2. **Lancement de la commission de coordination des employeurs territoriaux : Vers un cadre de référence RH**
3. **Avancées du schéma régional de coopération : Cohérence avec le CPOM**
4. **Adoption formelle du Contrat : Vote et signature**

Table ronde sur Résilience et RH territoriales : un premier acte du CPOM

Les concertations avec les partenaires et les services ont permis d'affiner les modalités de mise en œuvre du Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens.

Il s'agit en premier lieu de s'accorder sur les grandes lignes des moyens humains de l'établissement pour le mandat avec l'**ambition partagée de faire du CDG 35 un « Labo RH »** :

- Goût pour les expérimentations (*souplesse et transversalité*)
- Capacité à porter des innovations (*partagées ensuite avec les collectivités*)
- Des méthodes éprouvées et faciles à partager (*socle RH sobre et robuste*)
- Souhait de chacun de développer ses compétences et son poste...



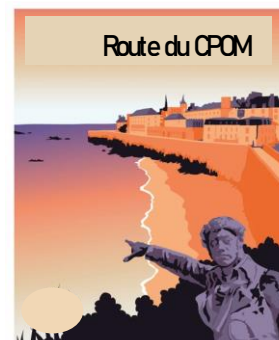
Les enjeux de ce volet sont :

- Conforter la position spécifique du CDG, établissement public dédié aux RH, « **bureau d'études** » au service de tous
- Se doter d'une **école interne** pour nos cœurs de métiers (*paie, carrière, concours...*)
- Ajuster l'équipe informatique aux multiples **chantiers de digitalisation**
- Faire évoluer nos pratiques d'animation et de communication (*vidéos, tutoriels...*)



Il convient aussi de calibrer les moyens budgétaires de l'établissement au regard des analyses rétrospectives et des projections financières.

Le contexte du moment peut orienter sur une approche prudentielle ou bien considérer qu'une mutualisation accrue autour de projets collectifs stratégiques (marque employeur, réinvestissement sur la santé au travail, sauts technologiques en GED, GPEC et cyber-risques...) est indispensable.



En d'autres termes, les élus sont invités à donner des orientations sur « la voilure » du CPOM pour atteindre les objectifs du mandat. Cela renvoie à des principes de soutenabilité du projet, de solidarité entre collectivités et de capacités à assurer certains leaderships (concours, ingénierie RH, comptabilité analytique...).

Des premières pistes sont à l'étude, le Conseil d'Administration sera amené à adopter des orientations budgétaires structurantes en novembre prochain.

Dans tous les cas, les services sont bien avisés que le pilotage fin des activités par indicateurs et coûts de revient sera renforcé. Ces outils méthodologiques permettront une évaluation au fil de l'eau, susceptible d'éclairer les élus sur l'opportunité d'accélérer ou de ralentir certaines démarches.

1. DÉCLINAISON VISUELLE DU CPOM – LES COMPOSANTES

Les orientations stratégiques de l'établissement ont été affinées lors des Conseils d'Administration du 1^{er} semestre. Les enjeux de communication et donc de compréhension ont aussi été abordés.

- S'agissant souvent d'aspects immatériels liés aux Ressources Humaines (valeurs, procédures, évolutions...), il a été demandé de recourir à des formulations concrètes et imagées.
- Les administrateurs ont souhaité que la « raison sociale » de l'établissement soit mieux explicitée que par la seule désignation administrative de Centre de gestion de la fonction publique territoriale.
- Les concertations préparatoires au CPOM montrent que le CDG est assez bien connu des collectivités (pas sur toutes ses facettes), mais trop peu du grand public. Une meilleure notoriété de l'impact social de nos missions augmenterait leur efficacité (insertion, prévention des conflits, réduction des coûts par mutualisation...). Le rôle favorable de l'établissement, y compris pour les plus grandes collectivités, est également parfois méconnu.

Au regard de ces éléments, il est proposé les traductions suivantes :

- **Une devise pouvant venir sous le logo** éclairant le rôle de l'établissement et la philosophie du CPOM : « **Faciliter les Relations Humaines dans les collectivités territoriales** ». Cette formule recouvre nos missions et la manière dont elles sont exercées le plus souvent (intermédiaire élus / agents / candidats, tiers de confiance, recherche de solutions consensuelles et donc durables).
L'appellation de « **Bureau d'études RH** » au dos de la plaquette explicite davantage l'intérêt de combiner et partager les différentes expertises sur la gestion de la FPT. Elle incite à avoir recours à des interventions de spécialistes comme dans les autres domaines de l'action publique (urbanisme, finances...). La formulation Labo RH reste réservée à la communication interne car elle comprend alors en plus la mobilité interne et les expérimentations (GPEC).
- **Un visuel dynamique** est élaboré. Les onglets colorés portent les mots-clés et les pictogrammes des 4 axes stratégiques sur un fond bleu rythmé par des pointillés (relations humaines, mise en réseau des collectivités, correspondances entre les axes...). L'ensemble est déployé sereinement comme les voiles d'un bateau embarqué « sur la route du CPOM »...
- Sur un premier volet, la **démarche participative** est résumée : elle conforte et légitime le contrat proposé.
- A l'intérieur de la plaquette des **engagements forts sont formulés par des verbes d'action** (*Le CDG active, renforce, investit, aide à relever des défis*) mais pas de promesses inatteignables (pénurie de médecins, crise du recrutement). L'appropriation des ambitions est facilitée par des listes d'exemples (tirets plutôt que rédaction, objectifs managériaux réservés à la communication interne).
- **La figuration en plan de métro** montre schématiquement les cheminements à suivre pour atteindre ENSEMBLE les progrès attendus : Les axes se croisent car les plans d'actions sont interdépendants (*ex : impossible d'être attractifs sans réussite tangibles sur le bien-être, elles-mêmes obtenues par un bon dialogue entre les élus et les agents ainsi que des avancées technologiques et sociales...*). Ces perspectives valent pour le CDG et sont déclinables dans chaque collectivité en l'adaptant à ses effectifs. C'est un effet d'entraînement qui est ainsi escompté.
- Au dos de la plaquette, les correspondances entre le CPOM et les critères des démarches de **Responsabilité Sociale des Organisations** sont illustrées par un code couleur. Cela exprime l'utilité sociétale de nos interventions pas toujours facturées (investissement humain collectif, préférer sensibilisation et prévention plutôt que résolution de crise...).

4 priorités connectées

Les axes du contrat se complètent et se croiseront sur le terrain.

Bien-être au travail

Le CDG 35 active de multiples leviers pour la qualité de vie au travail et le maintien dans l'emploi

- Implication de tous les acteurs institutionnels sur les enjeux de la prévention et de la santé au travail
- Reconfiguration des modalités de suivi médical selon les ressources disponibles
- Conseils pour accentuer les mesures de prévention et faire vivre les "documents uniques"
- Accompagnement à la mobilité professionnelle et pistes pour la fidélisation
- Outils pour un management favorisant l'épanouissement des personnels et prévenant les risques psychosociaux
- Prise en charge des situations complexes par un dispositif de signalement et un accompagnement psychosocial

Dialogue social

Tiers de confiance, le CDG 35 renforce ses démarches favorisant les consensus managériaux, juridiques et organisationnels

- Concertations départementales et locales pour une GRI harmonisée et équitable
- Nouvelles formes de conciliation : médiations, enquête administrative, avis sur la déontologie
- Appui aux instances de dialogue statutaire
- Mutualisation de l'exercice du droit syndical
- Diffusion de guides et de références pratiques pour des solutions partagées en libre accès
- Gestion à distance des tâches RH techniques et répétitives pour libérer du temps de terrain aux "relations humaines"
- Conseils en organisation et ateliers de management



Attractivité

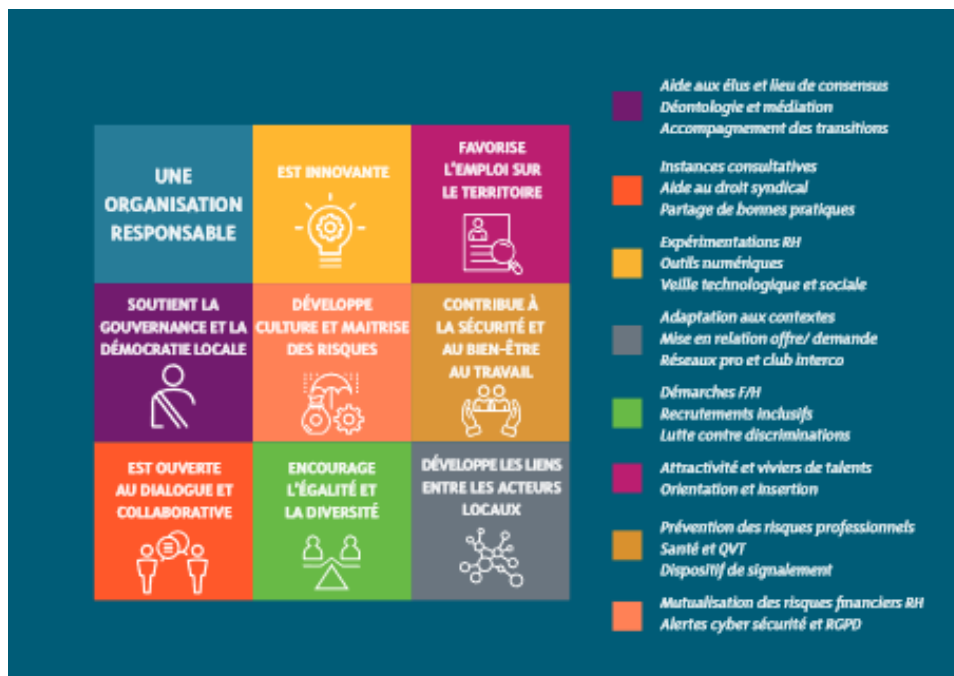
Pour restaurer les capacités de recrutement des collectivités, le CDG 35 investit dans une panoplie d'outils

- Une marque employeur collective promue par des campagnes innovantes
- Un portail d'accès simplifié aux premiers emplois territoriaux
- Des dispositifs diversifiés de préparation aux métiers territoriaux alimentant une "pépinière de talents"
- Des accompagnements en amont et en aval de la sélection de candidatures
- Des viviers de lauréats pour les postes permanents

Transitions sociétales et numériques

Le CDG 35 aide les collectivités à relever les défis technologiques et humains

- Sensibilisation aux enjeux des années 2020 (société inclusive, égalité femmes/hommes, participation, prévention de la fracture numérique...)
- Animation de réseaux professionnels
- Accompagnement sur l'optimisation du service public par une approche des coûts de revient
- Mise à disposition d'outils pour dynamiser la GRI
- Méthodes de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences
- Soutien au déploiement de procédures digitales en conformité RGPD
- Conseils en sécurisation et structuration des systèmes d'informations



2. LANCEMENT DE LA COMMISSION DE COORDINATION DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Madame la Présidente rappelle que la création de cette « Commission de coordination des employeurs territoriaux » est l'une des innovations de ce mandat. Elle s'inscrit comme un élément pivot du CPOM.



• Rappel du principe

Par délibération en date du 16 décembre 2020, le Conseil d'Administration a approuvé le principe d'une commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine au second semestre 2021.

Six mois après plusieurs facteurs renforcent la pertinence de cette nouvelle instance :

- La forte fréquentation des élus aux 19 rencontres de Maires-Employeurs
- Les échanges nourris entre administrateurs sur les difficultés de recrutement, de couverture médicale et les disparités de rémunération le 1^{er} juillet dernier lors de la finalisation du CPOM
- Le besoin de mieux associer les représentants des collectivités adhérentes au fonctionnement du CDG, sachant que les autres administrateurs peuvent être impliqués par les réunions de Bureau, les CAP, CT et CHSCT.
- Le département d'Ille-et-Vilaine, malgré sa croissance économique et démographique, est concerné par des disparités et des questionnements (*gestion de la crise du COVID, transitions environnementales, aménagement du territoire, pénurie de médecins et d'informaticiens...*). Cela traverse nos institutions qui ont cependant besoin de consensus pour avancer.
- Les axes du CPOM se croisent sur des considérations de fonctionnement équitable des collectivités. Cela suppose qu'un dialogue entre-elles soit organisé sans attiser les concurrences.

La Commission de coordination des employeurs territoriaux relevant de l'initiative du CDG 35, il nous faut en définir les contours pour optimiser ses chances de réussite.

• Objectifs stratégiques

L'idée évoquée lors du discours d'investiture de la Présidente est de prévenir les fractures territoriales en se saisissant des enjeux RH de la FPT, à l'échelle départementale et au niveau politique. Cela vise à :



- Mobiliser ensemble les 24 administrateurs issus des collectivités affiliées et les 11 représentants des grandes collectivités (*NB : Cette proportion supérieure à 30 % ne se retrouve que dans 9 CDG sur 95*).
- Accroître les solidarités par des échanges de pratiques et des pistes d'actions consensuelles (cadre commun ou panel de mesures recommandées)
- Conforter le rôle du CDG 35 devant contribuer à réguler l'emploi territorial d'Ille-et-Vilaine (31 500 postes) autant qu'aider à gérer les 11 500 carrières des fonctionnaires des collectivités affiliées.
- Poser progressivement un « cadre de référence en GRH » et des solutions mutualisées intéressant toutes les strates de structures (*ex : dispositif de signalement, charte télétravail, marque employeur fédérative, contrat groupe en protection sociale complémentaire...*)
- Transposer au niveau local les échanges qui ont lieu entre les différents réseaux d'élus territoriaux (AMF, ADCF, ADF, ARF, CSFPT, FNCDG, CNFPT...)



• **Propositions de cadrage de la Commission**

Les principes suivants sont proposés pour amorcer les travaux de la Commission de coordination. Ils pourront être ajustés après plusieurs réunions.

Composition :

- Tous les administrateurs, membres de droit, sont invités à chaque séance et les élus du Comité Technique sont également conviés.

Organisation matérielle :

- Sortir du Village en étant reçus dans différentes collectivités pour s'ouvrir à la diversité des contextes (alterner grandes et petites collectivités, communes, EPCI, autres...). Cela place le CDG comme intermédiaire faisant le lien et le fil rouge entre les séances.

Fréquence : 2 à 3 réunions par an.

Fonctionnement :

Déroulement type d'une séance de travail (à adapter aux circonstances)

- A chaque séance = *Annoncer un thème principal et des intervenants mobilisateurs*
 - o Traiter au moins un sujet avec bilan/proposition des services du CDG sur le thème
 - o Exposé de l'expérience de la collectivité d'accueil par un binôme élu /RRH
 - o Possibilité de faire intervenir un partenaire ou expert externe du sujet (Pôle Emploi, APEC, Handicap, MNT etc...) pour ne pas s'enfermer uniquement dans la comparaison entre grandes et petites organisations et dans les aspects de fonction publique
 - o Convenir ensemble du thème et du lieu suivant
- La Présidente co-anime les réunions avec la « puissance invitante » qui aura été associée à l'élaboration de l'ordre du jour. Le DGS et/ou le responsable DRH de la collectivité d'accueil (et d'autres structures très concernées ?) peuvent participer à la réunion aux côtés de leurs élus.
- Après chaque séance de la commission une synthèse des travaux serait rédigée et incluse à titre d'information aux rapports du Conseil d'Administration pour informer les absents et leur donner envie de siéger à la suivante. Les administrateurs pourraient aussi demander d'approfondir un sujet pour une proposition délibérative ultérieure : La Commission soulève des sujets et recense les bonnes idées, le Conseil d'Administration acte les mesures phares.

• **Proposition des premiers travaux**

L'idée d'approfondir le projet de marque employeur avec les élus de différentes strates serait adaptée à la séance inaugurale (principale avancée espérée en 2022, possibilité d'intervention du cabinet marketing retenu, contributions attendues de Saint Malo, Rennes, Région...). Cette thématique transcende bien le caractère affilié / adhérent. Le sujet se prête à une séance à Fougères mobilisée de longue date sur des outils d'image de marque et se sentant en déficit d'attractivité.

Les membres du Bureau ont validé les principes de fonctionnement de cette commission de coordination des employeurs territoriaux et ont fait part de leur souhait que l'Association des Maires de France et des Présidents d'Intercommunalité soit associée aux travaux au travers des élus siégeant dans les deux institutions et la Directrice de l'AMF conviée aux réunions.

Les membres du Bureau ont pressenti une date de réunion en Janvier à Fougères. Ils ont souhaité que lors de cette première réunion, le premier focus soit fait sur les données concernant les rémunérations par type de collectivité. Une démarche d'enquête complémentaire pourra être soumise à la commission afin d'approfondir le sujet.

La Présidente évoque le travail des agents sur le CPOM au travers du jeu « la route du CPOM » pour. Elle les remercie pour leurs contributions. Des modifications ont été apportées sur le visuel (sigle modifié, sous-titres pour les relations humaines, ainsi que le rajout des Verbatim).

La Présidente aborde également les enjeux financiers et souligne que le CDG n'a pas de difficultés financières pour le moment.

Cependant les courbes des dépenses et des recettes ne vont plus dans le bon sens. Celles de l'épargne nette et de l'épargne brute descendent.

Elle explique que le Cdg a développé de nombreuses missions facultatives nécessitant une grande part d'ingénierie. Le coût des missions n'est pas facturé en totalité. En effet, le Cdg disposait de

missions en équilibre ou excédentaires comme les missions temporaires venant compenser celles en déficit.

De ce fait, le Conseil d'Administration du 16 Décembre a été avancé au 25 novembre pour débattre à nouveau sur les coûts et/ou les cotisations.

Madame MORICE souligne une vigilance sur les augmentations de tarifs des Missions Temporaires. Néanmoins, le CdG doit être en capacité de répondre aux besoins car dans le cas contraire des reproches seront certainement exprimés.

La Présidente rappelle que le vivier des missions temporaires s'amenuise du fait que les agents ne restent pas. Ils partent très vite en collectivité.

Par ailleurs, en période COVID, le CdG n'a facturé que la moitié du coût de leur salaire.

Madame DOUTÉ-BOUTON souhaite que l'ensemble des coûts de revient soient passés au crible. L'un des enjeux de la facturation est aussi d'étudier des coûts à la journée pour certaines missions.

La Présidente évoque les missions obligatoires comme la préparation reclassement, médiation, appel à un conseil juridique. Toutes ces missions ne sont pas facturées.

Monsieur CORNILLAUD mentionne la qualité du conseil en management, c'est une véritable plus-value. Les agents ont un vrai savoir-faire, une expertise. Le secteur est concurrentiel et on pourrait faire appel au privé mais la prestation du CDG est de qualité.

Madame CARRÉ exprime les difficultés de concurrence entre les collectivités et les effets d'inéquité pour les agents. Cela met à l'évidence en difficulté au premier chef les petites collectivités !

Madame MORICE revient sur l'importante et récente évolution sociétale. Les agents avaient jusqu'alors une fidélité envers les petites communes alors qu'aujourd'hui ils privilégient d'autres critères comme la conciliation vie personnelle/professionnelle....

La Présidente présente également la nouvelle commission des employeurs territoriaux. Elle sera composée des membres du Conseil d'Administration et des membres du Comité Technique qui le souhaitent. Les réunions se tiendront dans les territoires à raison de 2 à 3 fois par an. La première se déroulera en janvier 2022 à Fougères.

Madame DOUTÉ-BOUTON précise que la commission vise à favoriser le dialogue pour améliorer la coordination territoriale

Monsieur Olivier GAIGNE évoque les difficultés de la mise en place de l'IFSE. Cette indemnité n'est pas adaptée et oblige à déroger à la marge.

Sur le régime indemnitaire, la Présidente indique qu'une enquête sera menée au cours de 2022 auprès des collectivités et sera anonymisée. L'enquête pourra être portée par strates et type de collectivité.

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC souligne à ce propos que souvent les grandes collectivités proposent de meilleurs salaires mais pour de moindres responsabilités.

Madame BAKHOS précise que les agents reviennent vers les collectivités proches de leur domicile. Leur recherche ne s'effectue pas seulement sur le salaire. Ils recherchent le télétravail également comme élément de qualité de vie.

Monsieur Dominique CORNILLAUD évoque le sentiment d'injustice qui peut se développer face à l'arrivée d'un agent avec un écart de salaire pour des postes comparables. Les petites communes doivent revoir leur modalité sur le télétravail en recherchant aussi les effets positifs de la mutualisation.

Monsieur Bernard PIEDVACHE stipule que les agents retournent parfois vers les petites et moyennes collectivités du fait d'une trop grande sectorisation les grandes collectivités.

Madame la Présidente remercie les intervenants pour la variété et la qualité de leurs interventions qui alimenteront les débats lors de notre rencontre à Fougères le 1^{er} février 2022.

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

- **VALIDENT** les principes de fonctionnement de cette commission des employeurs territoriaux tels que proposés par le Bureau ;
- **RETIENNENT** comme lieu de première réunion, **FOUGÈRES**, à une date à préciser en janvier 2022.

3. AVANCÉES DU SCHÉMA DE COOPÉRATION RÉGIONALE : COHÉRENCE AVEC LE CPOM

Pour mémoire, la loi du 6 août 2019 dite de « Transformation de la Fonction Publique » prévoit que les Centres de gestion de la FPT adoptent des schémas régionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

En Bretagne, un état des lieux de la coopération durant le mandat 2014-2020 a été dressé en 2020, avec l'aide d'un cabinet de consultants. Plusieurs réunions de vice-présidents ont ensuite permis de dégager des principes de fonctionnement et des priorités d'actions communes.



Réunis le 2 juillet à Quimper, les Présidents des 4 CDG de Bretagne ont pris acte de ces avancées :

Les valeurs et principes guidant la coopération

Les 4 CDG de Bretagne réaffirment l'intérêt partagé de la coopération, s'accordent sur plusieurs valeurs au service de leurs coopérations (Transparence, Réactivité, Souplesse, Agilité, Rigueur, Respect du cadre réglementaire). La coopération doit donc permettre de « faire mieux à l'échelle régionale des actions menées à l'échelle départementale », de façon plus efficace et moins coûteuse.

Cela nécessite donc de se concerter et de se connaître, afin notamment, de partager les modèles respectifs de chacun et en particulier les modèles économiques

La stratégie de coopération

La stratégie politique

Le schéma de la coopération régionale s'appuie donc sur l'expérience acquise des CDG bretons en matière d'actions communes. La coopération relève à la fois :

- des missions obligatoirement régionalisées par la loi (dont le coordonnateur est le CDG 35)
- et des coopérations volontaristes entre les 4 CDG de Bretagne

Les orientations, qui découlent de cette stratégie, relèvent essentiellement des coopérations volontaristes à engager.



Dernier temps fort de la coopération régionale des CDG, le Forum organisé à Rennes les 18 et 19 mars 2019 invitait déjà à intégrer les évolutions RH induites par la révolution numérique, la transition énergétique et la participation citoyenne.

Les orientations stratégiques en lien avec les besoins du territoire

Pour les 4 CDG de Bretagne, la coopération est indispensable pour « **Rassembler nos forces pour produire, ensemble, des services publics efficaces, au bénéfice des collectivités bretonnes** ».

Les présidents ont validé l'architecture du schéma de coopération structuré autour de 5 axes comportant chacun 2 ou 3 priorités :

- **Renforcer l'attractivité de la FPT**
 1. Promouvoir et valoriser les métiers territoriaux
 2. Positionner les CDG comme porte d'entrée principale vers l'emploi public territorial
- **Repenser la santé au travail pour le service public**
 1. Définir une offre innovante articulant la médecine préventive et la médecine agréée
 2. Constituer et fidéliser des équipes de professionnels de santé adaptées à la sphère publique
- **Porter une dynamique d'expérimentation**
 1. Acculturer les équipes à la R&D
 2. Mener la réflexion prospective en réponse aux besoins des collectivités
 3. Partager les connaissances sur les enjeux et bonnes pratiques entre CDG, EPCI, partenaires et influencer la R&D par le poids régional
- **Se donner un temps d'avance pour l'innovation technologique au service des collectivités**
 1. Accompagner les évolutions technologiques
 2. Elaborer une stratégie informatique régionale
- **S'engager pour une convergence des pratiques sur l'ensemble des territoires**
 1. Définir le socle, prioriser parmi les réponses à harmoniser en préservant les adaptations locales
 2. Diffuser des réponses communes et communiquer ensemble
 3. Mutualiser les moyens

Le Conseil d'administration du CDG 35 peut ainsi constater la grande compatibilité de notre cap départemental avec cette stratégie régionale :

- Prise en compte des crises du recrutement et de la santé au travail,
- Philosophie de « bureau d'étude RH » avec expérimentation » et innovation »,
- Mutualisations et convergences à chaque fois que cela se révèle pertinent

Il est donc possible d'acter notre CPOM, sans attendre la finalisation du schéma régional (prévue en décembre 2021),

Madame DOUTÉ-BOUTON souligne en particulier l'intérêt de porter collectivement une plateforme numérique bretonne qui sera aussi valorisante au niveau national.

Madame la Présidente rappelle les événements de la coopération régionale depuis ces deux dernières années et la positivité des démarches engagées à la fois par les anciennes équipes d'élus et les actuelles.

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

- **VALIDENT** les principes et orientations relatées supra comme constitutifs du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation des quatre CDG de Bretagne.

4. ADOPTION FORMELLE DU CONTRAT : VOTE ET SIGNATURE

Au terme d'un processus participatif de 6 mois, il est proposé au Conseil d'Administration d'adopter formellement le Contrat prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2020-2026 qui constituera la feuille de route de l'établissement pour les 5 années à venir (*annexes 2 et 3*).

Le document est structuré de la manière suivante :

Le mot de la Présidente

I. Un contexte consensuel sur l'utilité sociale des agents territoriaux

- A. Les services publics locaux, essentiels durant la crise, stratégiques pour les transitions
- B. Les relations au travail en cours de transformations rapides
- C. Les enseignements de 19 rencontres des Maires employeurs d'Ille-et-Vilaine
- D. Les contributions des services à la dynamique de l'établissement
- E. Les priorités des élus du CDG 35 : Conforter le « Tiers de confiance » pour mutualiser les leviers d'action RH

II. Les ambitions du CDG 35 pour relever les défis des années 2020

- A. Restaurer l'attractivité de la fonction publique territoriale
- B. Cultiver toutes les dimensions du dialogue social
- C. Favoriser le bien-être au travail dans les services publics locaux
- D. Aider les collectivités dans les transitions sociétales et numériques

III. La mise en œuvre du contrat

- A. Les investissements nécessaires pour entretenir le pôle d'expertise du CDG 35
- B. Des enjeux financiers importants pour la solidarité des collectivités
- C. Des ajustements à assurer tout au long du mandat
- D. Une coopération soutenue entre CDG de Bretagne

Les échanges réalisés cet été ont permis d'affiner les objectifs opérationnels. Ils sont présentés en détails dans **l'annexe n°3** (page 11 à la page 14). Ce tableau ci-dessous visualise les grandes lignes du CPOM.

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 (<i>Marque employeur régionale</i>)	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	Aider les services publics locaux à s'adapter aux enjeux financiers et sociétaux (efficience et sobriété)
2. Boîte à outils mutualisés	Diversifier les dispositifs de préparation aux métiers territoriaux	Améliorer l'accessibilité des outils de référence à l'ensemble des acteurs publics locaux	Optimiser le suivi de santé des agents territoriaux selon le contexte médical	Soutenir les démarches en faveur d'administrations numériques sécurisées et structurées
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'Il&V	Aider les services publics locaux à s'adapter aux enjeux d'évaluation
4. Dynamiseur de 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	Proposer aux collectivités des approches impliquant les personnels dans la GRH
5. Leviers internes	S'assurer que le CDG dispose des profils nécessaires à ses missions	Faire du CDG 35 un « labo RH » par des expérimentations et des innovations généralisables	Cultiver un climat de travail favorable au sein du CDG 35	Veiller à la soutenabilité des actions du CDG

Après reçu mandat du Conseil d'Administration, Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente est invitée à signer le Contrat avec le Directeur Général des Services qui s'engage au nom des services qu'il dirige à le mettre en œuvre.

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

ADOPTENT

- le Contrat d'Objectifs et de Moyens 2020-2026 tel que présenté ci-dessus et traduit dans les documents remis à chaque membre du Conseil.

TABLE RONDE SUR RÉSILIENCE ET RH TERRITORIALES : UN PREMIER ACTE DU CPOM

L'Institut d'Etudes Politiques de Rennes organise chaque été (début juillet ou début septembre) un séminaire ouvert aux décideurs territoriaux, aux universitaires et aux étudiants sous la forme d'une école d'été de 3 jours souvent délocalisée (Brest en 2019, Vannes en 2020).

Il s'agit d'un des temps forts du calendrier de la Chaire « territoires et Mutations de l'Action Publique » dont le CDG 35 est un partenaire actif.

La 6^{ème} édition se tient à Rennes du 15 au 17 septembre sur le thème de la résilience, concept physique qui appliqué, traite des questions : à la sociologie des organisations, qu'apprend-on des crises ? Comment manager dans l'incertitude ?



La direction de l'IEP a proposé que la table ronde finale (Vendredi 17 septembre 14 h -16 h) soit co-organisée par le CDG 35, son interlocuteur sur les enjeux de ressources humaines.

Pour faire le lien entre les enjeux de prévention des crises et les institutions territoriales, le CDG 35 a souhaité que le SDIS 35 soit également impliqué. Cela s'inscrit bien dans notre partenariat avec la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) du ministère de l'intérieur qui prépare le transfert des concours de sapeurs-pompiers aux CDG.

La table ronde mobilisera donc 4 grands témoins :

- Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du CDG 35 (« Bureau d'études RH » pour les collectivités d'Ille-et-Vilaine totalisant 31 500 agents territoriaux) et Maire-Adjointe de LE RHEU (8 400 hab)
- Morgane GOUES, responsable de la prospective RH à Crédit Mutuel ARKEA (10 500 agents)
- Colonel hors-classe Louis-Marie DAOUDAL, Directeur-adjoint du SDIS 35 (3 831 agents dont 641 sapeurs-pompiers professionnels et 3 031 volontaires)
- Gwenaél LEBLONG-MASCLET, DGA développement culturel, éducatif et sportif de Brest Métropole et de la Ville de Brest (3 300 agents), membre du bureau de l'AATF (Asso des Administrateurs Territoriaux)

Elle sera animée par Romain PASQUIER, Directeur de la Chaire "Territoires et Mutations de l'Action Publique" et Laurent ZAM, DGA du CDG 35.

Les enjeux sont ainsi posés : Crise sanitaire, urgence environnementale, cyber-attaques, défiance des citoyens, déficit des finances publiques (...) les risques et périls auxquels font face les collectivités locales sont multiples sans même qu'il ne soit besoin d'évoquer les récentes catastrophes climatiques...



Souvent la première attitude est de se tourner vers des ingénieurs pour résoudre techniquement les problèmes et empêcher qu'ils ne se reproduisent, mais le fait que les crises se répètent, tout en changeant à chaque fois de nature nous interpelle dans notre relation aux autres.

Du coup, on se tourne de plus en plus vers les Directions de Ressources Humaines pour relever ces nouveaux défis et accompagner au mieux les profonds changements du monde du travail. Quelles évolutions sont en cours dans les organisations professionnelles ? Comment le facteur humain est pris en compte dans la modernisation du service public ? Quelles approches nouvelles sont entreprises pour s'adapter aux incertitudes ? **Comment définir des Ressources Humaines qui seraient résilientes ?**

Les éléments de réponse rejoignent les constats et les propositions de notre CPOM auquel il pourra être donné écho : *Transformations des relations au travail, sensibilité aux questions de santé et de bien-être, volonté d'information mais défiance à l'égard des dirigeants, besoin de tiers de confiance et de courage managérial, solutions collectives à développer comme la marque employeur face à la crise du recrutement, investissement nécessaire en innovations RH, capacités d'apprentissage collectif...*

Cette table ronde constitue donc l'aboutissement des travaux préparatoires au CPOM et la première opportunité d'annonce de ses grandes lignes.

Madame la Présidente évoque ensuite la positivité de sa participation à cette table ronde de l'IEP.

Madame MORICE insiste sur les difficultés à conserver ou à retrouver des agents. Dans nos façons de faire, il faut préparer les usagers. Il faut faire preuve de pédagogie par exemple sur les amplitudes horaires d'ouverture des mairies. Il ne faut pas négliger la qualité du service qu'on apporte aux usagers.

M. HUBY précise que le télétravail a été abordé plus aisément dans les grandes collectivités, mais que plusieurs communes de taille plus restreinte ont aussi trouvé des solutions pérennes pour sa mise en œuvre.

Madame la Présidente rappelle que chaque année, le CDG prévoit dans son budget primitif une participation financière à la Chaire Territoires et mutations de l'action publique » pour participer aux débats avec les autres partenaires et anticiper des évolutions.

Les membres du Conseil d'Administration sont informés du déroulé et des apports de cette table ronde.

LES DOSSIERS EN COURS

1. MARQUE EMPLOYEUR : LANCEMENT DE LA CONSULTATION ET MODALITÉS DE RÉPARTITION DES COÛTS ENTRE CDG

Le Conseil d'administration du 1^{er} avril 2021 a donné le feu vert au projet de marque employeur régionale pour restaurer l'attractivité des emplois des collectivités.

En préparant des campagnes d'information décalées et dégagées du jargon administratif, les 4 CDG de Bretagne escomptent toucher un nouveau public afin de restaurer les capacités de recrutement de leurs services missions temporaires et de leurs dispositifs de préparation aux métiers territoriaux. En effet, les CDG sont les principaux primo-recruteurs (insertion de nouveaux candidats sur le marché de l'emploi public local). Ce projet se basera sur un nom court, à la fois formule de ralliement des adeptes de ce « tremplin territorial » et adresse du portail internet avec des témoignages accrocheurs et des modalités simplifiées d'inscription.

Il s'agit en effet de donner un nouveau souffle aux Services Missions Temporaires des CDG bretons qui marquent le pas en raison de difficultés de recrutement. Rappelons l'importance économique de cette activité pour nos établissements :

Montant facturé / an moyenne 2018-2019-2020	CDG 22	CDG 29	CDG 35	CDG 56	Total
	13 622 k€	3 570 k€	6 509 k€	2 067 k€	25 768 k €

L'investissement proposé de 300 000 € sur un budget de 25 millions représente 1,2 %...

Surtout, ces services assurent simultanément 3 missions complémentaires :

- **Les remplacements et renforts** dans les collectivités qui sinon ne disposeraient pas des compétences nécessaires pour faire face aux aléas RH et au besoin de souplesse dans la gestion publique
- **Un vivier de recrutement** pour les postes permanents, en particulier pour les métiers spécifiques des petites collectivités, avec des candidats ayant fait les preuves de leur adaptabilité
- **Un tremplin d'insertion** pour des étudiants, des demandeurs d'emploi et des personnes en reconversion. Le rôle social de nos SMT est remarquable sur de nombreux indicateurs grâce à des dispositifs en alternance (handicap, âge, secteur rural, taux de réussite...).

Cette mission d'intérêt général mérite d'être mieux outillée dans un monde plus digital et moins statutaire...

Le 2^{ème} trimestre a permis d'affiner le montage juridique et financier de cet axe majeur de la coopération régionale avec l'aide d'un cabinet d'avocats pour sécuriser la consultation. Les CDG recherchent en effet une agence ou un groupement en mesure de réaliser :

- La mise en place d'une campagne de lancement de la marque régionale
- L'élaboration d'une campagne spécifique de communication à l'échelle régionale
- La conception de supports/outils de diffusion des offres d'emploi et de captation de CV
- La proposition de visuel et l'accompagnement des 4 centres en vue d'un usage régional harmonisé
- Le lancement de la marque et les développements de supports associés sont à programmer sur plusieurs exercices

Le recours à un cabinet d'avocats s'est avéré nécessaire pour sécuriser la procédure inhabituelle d'appels d'offre.

La procédure retenue consistera en un appel d'offre restreint permettant de garantir la confidentialité notamment sur la marque employeur pour aboutir à un accord-cadre mono attributaire à marchés subséquents. Ce groupement de commandes, combiné à l'accord-cadre à marchés subséquents, permettra à chacun de bénéficier des prestations dont il a besoin au moyen d'une procédure de passation unique et organisée avec des éléments communs aux 4 Centres de gestion et des éléments répondants à des besoins propres. Cela permettra à Chaque CDG de retenir des prestations spécifiques à son département (ex : modulation de la campagne d'affichage urbain).

Le Centre de Gestion des Côtes d'Armor est désigné CDG coordonnateur du groupement de commandes. La convention constitutive est présentée en **annexe n°4**.

Le 2 juillet les présidents réunis à Quimper ont validé le fond et la forme de cette consultation. Chaque CDG sera associé à l'étude des candidatures et au choix du prestataire.

Concernant la mise en œuvre et le financement du projet plusieurs échanges ont permis d'aboutir à un panier de 3 critères (**Effectifs départementaux – 40% ; Effectifs affiliés – 30% et Recettes des SMT – 30%**) **afin de** se répartir le financement (investissement initial et fonctionnement annuel) selon le tableau suivant :

	CDG 22	CDG 29	CDG 35	CDG56	Total
Investissement	41 632 €	28 683 €	36 968 €	22 717 €	130 000 €
Fonctionnement	32 825 €	22 616 €	29 148 €	17 911 €	102 500 €
Pourcentage	32,02 %	22,06 %	28,44%	17,47%	

Le calendrier du projet est le suivant :

- 10/05/21 à 18/06/21 Préparation procédure d'appels d'offres en 2 phases
- 25/05/21 : Visa vice-présidents et calage du groupement de commande
- 21/06 au 21/07/21 Publication avis de publicité (de principe) par le CDG 22 porteur du groupement
- 02/07/21 : Réunion des Présidents = Feu vert officiel pour confirmer la commande
- 22/07/21 à 20/08/21 Examen des références des agences candidates (5 au maximum)
- 03/09/21 Envoi de l'invitation à soumissionner (DCE finalisé sous clause de confidentialité)
- 04/10/21 Date limite de dépôt des offres
- 04/10/21 au 05/11/21 : Examen des offres par le COPIL puis la C° d'appels d'offres ad hoc
- 19 novembre 21 : classement des offres et attribution
- **Fin novembre : Démarrage des travaux avec agence retenue**
- Déc 21 – Mars 22 : Conception et développement des supports de Com et du Portail régional
- Avril 22 : Tests et finitions
- **Mai /juin 22 : Campagne de lancement / Ouverture du portail**

Madame DOUTÉ-BOUTON souligne que le CDG 22 est le pilote du projet de la marque employeur. Le financement a été défini selon une clef de répartition selon des critères qui ont été débattus et accepté, car les 4 CDG fonctionnent de manière différente.

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

- **VALIDENT** la mission de sécurisation juridique du marché auprès du cabinet COUDRAY ;
- **CONFIRMENT** l'adhésion du CDG 35 au groupement de commande coordonné par le CDG 22
- **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 sur la base des clefs de répartition proposées.

2. BUDGET PRINCIPAL : DÉCISION MODIFICATIVE N°1 POUR AJUSTEMENT DES CRÉDITS DE LA SECTION D'INVESTISSEMENT

Le Conseil d'administration a voté le budget primitif 2021 le 01/04/2021. Il est proposé d'ajuster les crédits de la section d'investissement, pour intégrer les dépenses nouvelles suivantes :

- Participation au capital du GIP à hauteur de 2 500€
- Acquisition de logiciels (80 000€)

Décision modificative n°1 sur le Budget Principal :

DEPENSES		RECETTES	
INVESTISSEMENT	2051 – Concessions et droits similaires, brevets, licences	+ 80 000.00 €	
	261 – Titres de participation	+ 2 500.00 €	
	2183 – Matériel de bureau et d'informatique	- 82 500.00 €	
	TOTAL	0.00 €	TOTAL 0.00 €

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

ADOPTENT

- **la décision modificative n°1 pour ajustement des crédits de la section d'investissement du budget de l'exercice en cours.**

3. SANTÉ AU TRAVAIL : DÉMARCHES AUPRÈS DES AUTORITÉS LOCALES ET NATIONALES

Comme convenu au dernier conseil d'Administration du CDG 35, des démarches ont été entreprises cet été au niveau local et national pour rééditer la demande d'évolution des textes sur la santé au travail et pour faciliter la mobilisation de nouvelles ressources médicales pour le suivi en prévention et pour le fonctionnement des Comités médicaux et des Commissions de Réforme, en voici l'essentiel :

A. Les démarches au niveau local sur la santé au travail

Sur la demande d'évolution des textes réglementaires, les initiatives suivantes ont été prises :

- Pour toutes les collectivités d'Ille et Vilaine, un courrier et un mail d'information ont été envoyés pour inviter à voter un vœu pour soutenir les demandes du CDG 35. Quelques collectivités ont indiqué formellement qu'elles vont proposer ce vœu à leur prochain conseil. Le modèle de vœu

est téléchargeable sur le site internet du CDG 35 pour faciliter sa reprise ou sa modification à la marge.

- Des courriers d'information sur cette démarche sur le vœu ont été adressés au Président de l'AMF 35 et de l'AMR 35.
- Un courrier d'information a également été adressé au Préfet sur cette démarche pour qu'il ne soit pas surpris de la réception au contrôle de légalité de toutes ces délibérations et pour qu'il en fasse part à ses autorités nationales.
- Des rencontres avec des parlementaires ont eu lieu le 5 juillet et 7 septembre pour expliquer la situation. Mme MAILLARD-MEHAIGNERIE et Mme ROUAUX ont envoyé un courrier commun à la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publique, Mme DE MONTCHALIN. M. BENOIT a fait de même de son côté. M. BOURGEOUX a également envoyé une question écrite à Monsieur le Ministre des solidarités et de la Santé, M. VÉRAN.

Sur la sollicitation de nouvelles ressources médicales :

- Suite au RDV du 7 juillet avec le Président de l'Ordre des Médecins d'Ille et Vilaine et un de ses vice-présidents, le Dr GIPOULOU, un courrier récapitulatif de nos demandes de soutien pour mobiliser des médecins généralistes et experts a été adressé. Une réunion interne à l'Ordre des Médecins est prévue fin septembre sur ce sujet.
- Un courrier de demande de rendez-vous à l'ARS Bretagne pour actualiser la liste des médecins agréés a également été adressé.
- Un mail de relance au nouveau médecin coordonnateur des instances médicales, le Dr ROS-SIGNOL, sur le résultat de ses recherches pour mobiliser des confrères, avec copie à la Direction départementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités d'Ille et Vilaine qui le missionne et le rémunère pour cette fonction de mobilisation et planification, est sans réponse officielle à ce jour. La DREETS a par contre réagi à la fin du suivi médical de ses agents et souhaite un rendez-vous sur ce sujet.
- Un mail sollicitant un échange avec les représentants de la FNADEPA 35 (Fédération Nationale des Associations de Directeurs d'Etablissements et services pour Personnes Âgées) pour obtenir éventuellement des contacts de médecins pour siéger dans nos Commissions de Réforme a reçu un écho favorable. Un rendez-vous est à organiser à ce sujet.

B. Les démarches niveau national sur la demande d'évolution des textes réglementaires

- Un courrier a été envoyé à la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, Madame DE MONTCHALIN, l'interrogeant sur les prochains textes à venir concernant la santé au travail applicables à la Fonction Publique Territoriale, sachant que le secteur privé a connu des assouplissements sur la capacité à mobiliser des infirmières et des médecins généralistes.
- Un courrier au Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, Philippe LAURENT, avec copie à la Présidente de la Commission sociale du CSFPT, Emmanuelle ROUSSET, ont été adressés. Mme ROUSSET a transmis en retour une contribution de France Urbaine (Association regroupant des élus des Métropoles, Communautés Urbaines, Communautés d'agglomération et grandes villes) dont les adhérents sont des grandes collectivités qui ont souvent leur propre service de médecine de prévention. Cette contribution relaie les mêmes difficultés et préconisations exprimées par le CDG 35.
- Envoi par l'AMF 35 du vœu du CDG 35 à la technicienne référente à l'AMF nationale pour aller aux nouvelles sur ce sujet.
- Courrier envoyé à la FNCDG et réponse du Président qui a mis à l'ordre du jour de la Commission « Santé, sécurité, et Qualité de vie au travail » du 13 septembre la contribution du CDG 35. Un retour des échanges sera synthétisé à l'oral au Bureau.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte des démarches engagés par le CDG concernant la santé au travail.

4. SANTÉ AU TRAVAIL : ÉVOLUTION GLOBALE DE L'ACTIVITÉ ET SCÉNARII D'ÉVOLUTION

Depuis près de 40 ans, le CDG 35 propose un service de suivi médical en prévention des agents des collectivités adhérentes.

Comme beaucoup de services de santé au travail dans le secteur privé, dans les CDG et dans les grandes collectivités, l'évolution de cette activité est complexe ces dernières années, tant du point de vue du service rendu que de l'équilibre financier.

Des scénarios sont donc à étudier pour maintenir puis développer le suivi médical en prévention des agents territoriaux d'Ille et Vilaine.

A. Évolution globale de l'activité médecine de prévention

Les constats sont les suivants :

Au-delà du contexte de mise en place d'un nouveau logiciel et de la crise du Covid ces deux dernières années, il y a une diminution importante du nombre de visites réalisées pour les raisons suivantes :

- 2 postes de médecins ouverts au tableau des effectifs ne sont plus occupés et les très rares candidatures ne correspondaient pas au minimum d'attentes
- Les 2 médecins présents depuis des années expriment des difficultés grandissantes à assurer et enchaîner les visites complexes. Des créneaux de respiration pour baisser la pression ont été accordés
- Des temps administratifs et des temps de coordination avec les infirmières et avec les autres professionnels de la prévention ont été mis en place
- Les entretiens infirmiers correspondent au besoin du suivi périodique uniquement mais l'intensité des visites peut créer des demandes d'assouplissement sur les conditions de travail
- Les 2 médecins et 2 infirmières renouvellent systématiquement leur demande de temps partiel à 80%

En l'état actuel, les perspectives sur les ressources mobilisables sont les suivantes :

- Une des deux médecins pourrait faire valoir très bientôt ses droits à la retraite et de ce fait il y aurait aussi un manque pour encadrer une infirmière.
- Aucune candidature nouvelle depuis des mois sur les postes ouverts
- L'expérimentation du médecin-collaborateur a montré ses limites car les 4 ans de formation en alternance amènent peu de créneaux supplémentaires et la plupart des médecins formés repartent vers d'autres structures privées.

Ces tendances amènent à des délais d'attente très longs pour les visites particulières qui sont les plus importantes. Il y a aussi moins de temps pour les visites embauche donc des agents rentrent plus tardivement dans le suivi médical et notamment périodique.

Au regard de cette dégradation du service rendu, il y a une impossibilité d'accueillir dans de bonnes conditions de nouvelles collectivités adhérentes.

Au niveau financier, les charges indirectes ont augmenté en valeur absolue, les dépenses de personnel également avec le recrutement des infirmières mais les recettes liées aux visites facturées ont fortement baissé. La balance nette en 2019, puis 2020 est déficitaire sur cette activité d'environ 200 000 € annuellement. Les données plus précises sont présentées dans le dossier global sur les données financières du CDG.

B. Hypothèses d'évolutions à venir

La mutualisation des services de santé au travail dans le département avait été réfléchi mais la pénurie empêche tout gain de service rendu et le plus apporté pour certains devait forcément se traduire pour un moins pour d'autres. Cette réflexion de mutualisation au niveau régional pourra reprendre mais la proximité des visites est une condition importante pour les collectivités, les agents et les médecins souhaitant limiter les déplacements.

- **Scénario 1 : à périmètre constant (Ressources médicales actuelles et avec les collectivités adhérentes actuelles) mais avec possibilité de visites d'embauche par les infirmières**
C'est la demande prioritaire effectuée auprès des autorités nationales et l'ordre des médecins pour permettre l'entrée de nouveaux agents dans le suivi médical et prioriser davantage les visites particulières pour les médecins. Il y aurait une amélioration du service rendu aux collectivités adhérentes actuellement mais peu de créneaux supplémentaires pour accueillir de nouvelles collectivités.
- **Scénario 2 : un médecin coordonnateur en plus des 2 médecins actuels**
Il apparaît que beaucoup de CDG ont investi dans un médecin coordonnateur qui accède aux données médicales et peut échanger plus librement avec ses confrères ou consœurs et hiérarchiser les priorités.
Cet encadrement intermédiaire permettrait d'optimiser les plannings et de valoriser les données générales issues du logiciel de suivi médical pour adapter les actions collectives de prévention.
Une partie de son temps serait aussi consacré à des suivis particuliers et à la coordination d'une infirmière supplémentaire le cas échéant.
- **Scénario 3 : Un médecin coordonnateur et une infirmière en plus**
Dès que le médecin coordonnateur est recruté, une infirmière supplémentaire peut aussi être embauchée rapidement afin de dégager davantage de créneaux de visites particulières et accueillir quelques collectivités adhérentes supplémentaires.

Le scénario 2 ou 3 nécessiterait de revoir les recettes pour ne pas aggraver le déficit constaté qui ne devrait pas être structurel pour une mission facultative d'un CDG.

Au-delà des tarifs pratiqués, une cotisation additionnelle de 0,05% de la masse salariale est déjà appliquée pour mutualiser les temps administratifs non facturés indispensables à la réalisation des objectifs qualitatifs de l'activité.

Dans l'hypothèse de recrutements supplémentaires, des scénarios d'évolution de ces tarifs et de cette cotisation spécifique seraient à préciser pour rentrer dans le cadrage budgétaire général du CDG 35 qui reste à définir.

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC souligne les différentes actions menées au niveau local. Des échanges de courriers avec les Parlementaires ont conforté la volonté du CDG à demander des modifications de texte en préparation. Le CDG a adressé à la FNCDG le vœu proposé par notre établissement. Celui-ci a été repris par la Fédération sans changement lors de la Commission Santé et conditions de travail.

Au niveau national, une demande de modification de la gestion des visites médicales a été déposée auprès du Président de l'Ordre des médecins. Si la demande est acceptée, les visites médicales pourront être modifiées et être suivies par les infirmières dirigées par un médecin coordonnateur. Celui-ci écrira le protocole et permettrait ainsi aux infirmières d'effectuer les visites d'embauche. Toutefois, la DGAFP ne souhaite pas augmenter le délai de visite périodique alors que c'est le cas pour les autres fonctions publiques et dans le secteur privé.

Actuellement 3000 agents de notre Département n'ont pas accès à la médecine préventive faute de recrutement de médecins.

Par ailleurs, seulement deux commissions de réforme pourront se tenir jusqu'à la fin de l'année et des agents n'auront pas de réponse sur leur avancement de dossiers dans des délais raisonnables.

Le souhait du CDG 35 est de recruter un médecin coordonnateur qui dirigera le pool d'infirmières.

La Présidente souligne qu'il faudra être innovant pour augmenter nos chances de recrutement.

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

- **CONVIENNENT** que les 3 scénarios sont cumulatifs et se fixent, à terme, comme objectif d'engager un médecin coordonnateur et une infirmière.
- **VALIDENT** une procédure de recrutement d'un médecin coordonnateur qui sera finalisée uniquement après les décisions d'orientations budgétaires en fin d'année.
- **CONFIRMENT** l'appel à un cabinet spécialisé dans ces recrutements pour réussir dans cette démarche, au regard de la rareté de ces profils.

5. CONTRAT GROUPE D'ASSURANCES STATUTAIRES : AVENANTS POUR CERTAINES COLLECTIVITÉS

Par courrier reçu le 1^{er} juillet dernier, la CNP, assureur du contrat groupe d'assurances statutaires a annoncé la résiliation à titre conservatoire du contrat à partir du 1^{er} janvier 2022 dans l'attente d'une négociation permettant de rééquilibrer économiquement le contrat du fait de l'augmentation de la sinistralité. Cette situation a déjà été connue en 2012 (augmentation de la sinistralité) et 2013 (réforme des retraites) et la baisse relative des taux en 2020 par rapport au précédent marché lors de l'appel d'offres pouvait laisser craindre cette hypothèse.

Cette situation est prévue dans le contrat actuel démarré au 1^{er} janvier 2020 avec une clause de revoyure en fonction des résultats constatés.

Elle a été activée par les assureurs pour de nombreux CDG qui se retrouvent dans notre situation de détérioration de l'équilibre économique du contrat.

La négociation a donc été menée avec SOFAXIS, le courtier, pour maîtriser les augmentations de taux sollicitées.

Le contexte assurantiel sur ce type de marché étant faiblement concurrentiel, l'évolution négative de l'absentéisme dans certaines collectivités et les délais procéduraux d'une année pour choisir un nouvel assureur pour ce type de contrat-groupe très complexe à finaliser amènent à proposer les résultats de cette négociation aux collectivités concernées, sous peine de se retrouver sans assureur au 1^{er} janvier 2022.

Certaines collectivités pourront décider de résilier avec un risque de ne pas aboutir dans une nouvelle consultation ou de profiter d'un effet d'aubaine temporaire.

Pendant l'été, la négociation a porté soit sur des propositions d'augmentation de taux de 15% pour 23 collectivités et de 10% pour 17 autres en fonction de l'importance de la dégradation de la sinistralité. Pour les 40 autres dont certaines connaissent des augmentations de sinistralité maîtrisées, il y aura un maintien des taux.

Les 50 collectivités de plus de 20 agents concernées par des augmentations de taux pourront choisir une alternative de maintien des taux en contrepartie d'une diminution de certaines garanties, notamment des franchises. Elles auront à choisir entre les deux formules.

Pour les collectivités de moins de 20 agents, les résultats globaux sont économiquement aussi dégradés. Pour ce marché unique l'augmentation proposée ramène quasiment au taux initial de l'ancien contrat pour les petites collectivités de moins de 20 agents. En effet celui-ci était de 5,75% en 2019. Il était passé à 5,20% en 2020 avec le nouveau contrat et repasserait à 5,72% en 2022.

Pour les EHPAD de moins de 20 agents, où les chiffres sont fortement dégradés, le taux de 8,05% en 2019, repassé à 7,99% en 2020, serait augmenté à 8,79% en 2022.

S'ajouterait une augmentation de 0,08% pour l'ensemble des contrats pour assurer l'évolution de la réglementation sur le capital décès qui est plus favorable aux familles concernées mais beaucoup plus coûteuse pour les assureurs si le décret qui courait jusqu'à fin 2021 est reconduit dans la durée.

Madame la Présidente rappelle les modalités du contrat d'assurance statutaire qui a une durée de 4 ans avec une clause de revoyure au bout de deux ans. Au regard de l'augmentation de la sinistralité, la CNP a sollicité la signature d'avenants pour des augmentations de cotisation ou des baisses de garantie afin de continuer à garantir la continuité des contrats.

Monsieur SAVIGNAC souligne qu'effectivement SOFAXIS et CNP ont résilié unilatéralement le contrat d'assurance avec une première proposition qui était très défavorable aux collectivités. Le marché est faiblement concurrentiel.

Néanmoins, suite aux négociations, les petites collectivités retrouveront un taux quasiment identique à celui d'il y a 2 ans. Ces collectivités ont, au moins, bénéficié d'une baisse pendant 2 ans.

Pour certaines collectivités de plus de 20 agents, la possibilité serait de ne pas augmenter le taux mais ce serait un rééquilibrage de la franchise.

Jean-Pierre SAVIGNAC explique que certains CDG doivent gérer des augmentations de taux du double de celles proposées en Ile et Vilaine. Dans la Fonction Publique Territoriale, la sinistralité est élevée et inquiétante pour le renouvellement des contrats d'assurances.

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

- **PRENNENT ACTE** de la position de la CNP de demander un effort de participation aux collectivités de moins de 20 agents et à certaines grandes collectivités pour tenir compte de la sinistralité aggravée et donc rééquilibrer financièrement le contrat en en diminuant, ou pas, les garanties.
- **ACCEPTENT** les conditions de négociation travaillées avec la CNP afin de proposer des avenants à certains contrats en cours. Ceux-ci seront adressés aux petites collectivités avec un courrier d'explication. Par ailleurs, des rendez-vous seront programmés très prochainement avec les 50 collectivités de plus de 20 agents concernées par des évolutions pour maintenir une continuité de l'assurance au-delà du 1^{er} janvier 2022.

6. ÉTUDE PRÉALABLE « OFFRE D'ASSURANCE RISQUES CYBER DES COLLECTIVITÉS »

Les quatre CDG Bretons ont engagé une réflexion afin de permettre aux collectivités intéressées de bénéficier d'une « assurance risque cyber » à un tarif avantageux, dans un objectif de mutualisation des moyens. A ce jour, le CDG 22 a endossé le rôle de coordonnateur du projet et les CDG 29 et 56 se sont joints à la démarche mutualisée. Le CDG 35 a souhaité instruire le dossier de manière plus approfondie afin de décider de son positionnement dans ce montage.

Un dossier est fourni en [annexe n°5](#) aux membres du Bureau et du Conseil d'Administration, afin de les informer des conclusions de cette étude préalable et les aider à l'orientation de ce dossier. Le présent rapport fournit les principaux éléments en synthèse ainsi que des préconisations.

A. Description de l'offre potentielle et de ses objectifs

Il s'agit de proposer aux collectivités intéressées de souscrire à un contrat d'assurance « cyber risques », couvrant un ensemble de sinistres potentiels en matière de sécurité informatique :

- vol ou destruction de données, violation de la confidentialité,
- piratage de site officiel,
- cyber-extorsion,
- cyber espionnage.

Cette offre est envisagée dans un **contexte de forte augmentation de ce type d'attaques**, certaines collectivités ayant dû faire face à la paralysie intégrale de leur système informatique. L'assurance cyber-risque apporte une **assistance complète dans la phase qui suit une cyber attaque**, et permet l'**intervention réactive d'experts spécialisés et la prise en charge des frais associés**.

B. Les limites à la couverture des risques

Des pré-requis doivent être remplis pour bénéficier d'un maximum de couverture :

- équipement antivirus et pare-feu,
- sécurité des accès distants,

- mise à jour des applicatifs et systèmes d'exploitation,
- qualité des mots de passe employés,
- fréquence et qualité des sauvegardes,
- sensibilisation du personnel aux cyber-risques....

Certaines garanties ne sont plus applicables dès lors que ces pré-requis ne sont pas remplis.

C. L'incertitude du marché de l'assurance cyber

Le marché de l'assurance cyber est en fort développement mais reste **récent et peu standardisé**. L'évaluation des sinistres et préjudices reste notamment complexe.

Le ratio sinistres sur primes, indicateur de la rentabilité pour les assureurs, est passé de 84% en 2019 à 167% en 2020, aussi **il faut s'attendre à une augmentation des prix pour une moindre couverture à l'avenir**.

Les collectivités sont encore très peu couvertes pour le moment face à ces risques (taux de couverture en assurance cyber autour de 1% en 2020).

Le coût d'une assurance est actuellement variable selon la taille, de 500 à 800€/an pour une petite collectivité, quelques milliers d'euros pour une plus grande.

Le constat est qu'il y a aujourd'hui **peu d'offres structurées**. Pour information Sofaxis avait proposé puis retiré une offre cyber de son catalogue. Les offres les plus abouties sont actuellement proposées par voie de courtage essentiellement par des assureurs anglo-saxons.

Une consultation lancée au printemps 2021 par le CIG Grande Couronne n'a obtenu qu'une seule réponse, émise par un courtier anglo-saxon.

Enfin, l'étude a permis de recueillir des exemples de devis, mais **pas encore de retour d'expérience de collectivité**.

Face à ces constats, deux pistes de travail ont été étudiées pour notre département :

➤ **Option 1 : Intégrer le projet régional d'assurance cyber risques**

Préconisations : après analyse, il est proposé de ne pas engager la mise en œuvre de ce dispositif dans l'immédiat, tout en l'envisageant à plus long terme :

- Le marché ne semble pas suffisamment mature : hétérogénéité des offres, manque de clarté des clauses, marché pour le moment instable et volatile.
- Le niveau des systèmes d'informations des collectivités du département laisse craindre un risque d'insatisfaction par rapport à la prestation (risques non-couverts, indemnités insuffisantes...).
- Néanmoins vu l'intérêt probable de principe des collectivités pour ce type d'offre, il conviendra de reconsidérer cette proposition de service à terme. Un retour d'expérience régional pourra être programmé en 2022 dans cet objectif.
- Dans l'intervalle une information peut être apportée aux collectivités sur les possibilités de s'assurer de manière autonome.

➤ **Option 2 : Accompagner les collectivités au niveau départemental**

Préconisations : Proposer aux collectivités du département une offre complémentaire à l'offre RGPD, permettant une remise à niveau en matière de cyber sécurité :

- Diagnostic, recensement des failles de sécurité, construction de plan d'action sécurité,
- Mise en place et pilotage de plan de sécurité du SI et d'indicateurs,
- Si besoin d'une intervention externe, accompagnement au cadrage, à la rédaction de cahier des charges, aide au choix de solutions
- Conseil de prestataires spécialisés dans la cyber-sécurité et aide à la mise en œuvre de prestations
- Information sur les possibilités d'assurance pour les collectivités demandeuses

L'équipe de l'activité Administration Numérique et RGPD peut mettre son expertise à disposition pour développer ces prestations en visant une mise en œuvre à compter de 2022. La montée en compétences de l'équipe permettra de les désigner comme des « référents cyber ».

En revanche, les prestations nécessitant l'intervention d'un ingénieur en cyber sécurité demeureront de la compétence des prestataires externes.

Cette possibilité de nouvelle prestation doit cependant être envisagée de manière à assurer l'équilibre économique de l'activité. Il est à noter que ce type de prestation a une pertinence, d'un point de vue financier, lorsqu'un volume suffisant de missions est réalisé. Dans cette optique, il conviendrait vraisemblablement de **mobiliser un ETP sur ces nouvelles missions** (agent déjà en poste ou profil dédié). Cette offre et ses modalités pourraient faire l'objet d'une présentation dans le cadre des orientations budgétaires 2022.

Les membres du Bureau préconisent l'option 2 et souhaitent poursuivre la réflexion sur les modalités de développement de la nouvelle prestation.

Madame la Présidente précise que le CDG 35 a été sollicité par le CDG 22 pour cette mission.

Monsieur Dominique CORNILLAUD évoque la mise en place d'une mutualisation progressive des systèmes d'information au niveau de sa Communauté. Il faut convaincre certaines communes des intérêts de cette union pour sécuriser leur informatique.

Madame DOUTÉ-BOUTON souligne l'importance de la sensibilisation des élus sur ces sujets informatiques et note que l'expérimentation du côté de « la Roche aux Fées Communauté » mérite d'être regardée.

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

- **RETIENNENT les termes de l'option n°2 proposée ci-dessus, suivant en cela les préconisations du Bureau.**

7. GIP INFORMATIQUE DES CDG : ÉVOLUTIONS RH

Depuis 2019, le CDG 35 met à disposition du GIP informatique des CDG des agents pour maintenir et développer des applications informatiques.

Le GIP a décidé de faire des choix en ne maintenant plus certaines applications pour en prioriser une par secteur d'activité. Il a par ailleurs décidé d'externaliser des tâches d'études et de maintenance et de diminuer les ressources internes informatiques nécessaires.

Cette évolution a donc donné lieu à des départs d'ingénieurs informatiques vers des structures qui ont décidé au contraire d'internaliser ces compétences. Les deux derniers mutent vers Rennes Métropole et une convention de règlement du CET les concernant est proposée en annexe. Ces mouvements sont arrivés à un seuil critique pour permettre une évolution sereine d'applications assez complexes comme celles liées à la comptabilité analytique et aux Missions Temporaires. Cet été, le Directeur des Systèmes d'Information du GIP a donc réfléchi à de nouveaux profils de postes pour consolider la nouvelle orientation. Le CDG 35 a d'ailleurs été très impliqué dans cette démarche qui s'est conclu par un échange avec la Présidente.

Par ailleurs, il va activer assez rapidement un nouveau prestataire d'infogérance pour gérer les urgences informatiques auxquelles répondaient antérieurement des ingénieurs en interne. Etant donné que le pôle études en interne va être moins fourni, il va y avoir une recherche de simplification des applications actuelles pour permettre de faire face plus facilement à des mobilités d'ingénieurs informatiques et pour faciliter le temps de paramétrage et de gestion de ces applicatifs.

La convention globale de mise à disposition ou d'affectation des agents par le CDG auprès du GIP sera donc à actualiser au regard de ce contexte.

Madame la Présidente évoque le départ des 2 derniers des 3 informaticiens de l'ancienne coopération informatique du grand ouest vers Rennes Métropole.

Pour que le GIP fonctionne, il est nécessaire de procéder au recrutement de deux informaticiens voire trois, notamment pour le puits de données sociales. Les recrutements sont en cours dans un marché très concurrentiel.

Les membres du Conseil d'Administration :

- **PRENENT CONNAISSANCE** de la prochaine actualisation de la convention de mise à disposition ou d'affectation des agents par le CDG 35 auprès du GIP.

8. PRISE EN CHARGE DE DEUX 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.

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 16 août 2021, un agent de catégorie A, Ingénieur, a quitté le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine par mutation pour Rennes Métropole. Il bénéficiait d'un CET de 6 jours.

Le 4 octobre 2021, un agent de catégorie A, Ingénieur, quittera le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine par mutation pour Rennes Métropole. Il bénéficiait d'un CET de 37 jours.

Une convention financière du compte épargne temps sera établie entre le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine et Rennes Métropole pour un montant de 5 805 € (43 jours à 135 €).

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

ADOPTENT

- **la convention financière** de transfert de deux comptes épargne temps à Rennes Métropole pour un montant de 5 805 €.

9. PARTENARIATS ET NOUVELLES MÉTHODES PÉDAGOGIQUES POUR DÉVELOPPER LE VIVIER DES MISSIONS TEMPORAIRES

Le CDG 35 propose des préparations à l'emploi en se positionnant en soutien aux RH des collectivités mais aussi comme un acteur essentiel vers les candidats, notamment au début de leur parcours professionnel. Chaque année, grâce à ses 4 dispositifs et déclinaisons (PREMICOL, Chargé de maintenance technique polyvalent, Licence professionnelle parcours métiers administratifs et parcours métiers techniques), le CDG 35 prépare entre 80 et 100 demandeurs d'emplois aux métiers territoriaux qui ont pour vocation à intégrer les missions temporaires.

Néanmoins, le CDG 35 doit faire évoluer son offre et ses dispositifs :

- pour faire face à l'augmentation des besoins des collectivités et à la diversification en terme de métiers recherchés,
- pour s'adapter aux profils des candidats,
- pour limiter les impacts financiers liés notamment au désengagement de Pôle Emploi.

Plusieurs pistes sont envisagées :

- monter des collaborations avec des partenaires et organismes de formation :

- sous-traiter au CNFPT les premicol courts à petits effectifs : RH-Compta et/ou Urbanisme (concrétisable 2^{ème} semestre 2021)
- apporter des modules spécifiques territoriaux à des formations existantes déjà en Ile et Vilaine en se rapprochant des organismes de formation Qualif Emploi Région Bretagne (concrétisable 2022)
- construire une nouvelle formation si elle n'existe pas (concrétisable 2023) en s'appuyant sur les acteurs de formation existants

- investir de nouveaux modes de formation plus individualisée :

- construire un parcours formation mixte : avec des MOOC interactifs, des tutoriels et des mises en situation pour des demandeurs d'emploi n'étant pas opérationnels (partenariat CNFPT ou autre organisme en produisant)
- expérimenter l'AFEST (action de formation en situation de travail) pour former un agent sur son poste de travail : accompagnement CDG, construction d'un parcours de formation adapté

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

DÉCIDENT

- **d'EXPÉRIMENTER** dès le 2^{ème} semestre 2021 une collaboration avec le CNFPT sur les modules d'un dispositif court (ex : premicol Urbanisme et/ou RH-Compta)
- **de LANCER** une enquête auprès des collectivités affinant leurs besoins en compétences informatiques ou en restauration collective et de rechercher une formation existante à « coloriser », réduisant ainsi les coûts de ces dispositifs par le rajout de quelques modules.
- **de S'INTERESSER** à un mode de formation plus « personnalisée » en recherchant des « mooc » et tutoriels adaptés et en structurant un accompagnement AFEST : l'expérimentation pourrait déboucher sur une nouvelle offre proposée aux collectivités en 2022.
- **d'AUTORISER** Madame la Présidente à signer toutes conventions qui seraient nécessaires à la mise en œuvre de ces décisions avec des partenaires et organismes de formation et avec des financeurs.

10. RÉMUNÉRATION DES INTERVENANTS DES DISPOSITIFS DE FORMATION

Le CDG 35 rémunère les intervenants des dispositifs Premicol et de certains modules du bloc 4 des Chargés de maintenance technique polyvalent.

Dans le cadre de la certification Qualiopi, les relations contractuelles entre les intervenants et le CDG 35 ont fait l'objet d'une remise à plat :

- signature d'un contrat pour recrutement d'un vacataire
- fiche d'autorisation d'exercer une activité accessoire dans le cadre de l'organisation des formations à compléter et à signer de l'employeur de l'intervenant
- fourniture par l'intervenant de son cv actualisé.

Il convient également de rappeler les modalités d'application des rémunérations :

- Le montant de la rémunération des intervenants est basé sur ce qui est pratiqué dans d'autres établissements de formation (notamment le CNFPT), à savoir 50,45 euros bruts de l'heure, avec une évolution indexée sur le point d'indice.
- Une indemnisation est prévue pour les professionnels participant ponctuellement à des jurys (sélection des futurs stagiaires, simulations d'entretien de recrutement, évaluation des connaissances...). Ce barème de vacation est identique à celui fixé pour les épreuves orales des concours de catégorie B et sera indexé sur ce dernier.
- Les frais de déplacement des intervenants et professionnels sont remboursés selon le barème en vigueur.

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

DÉCIDENT

- **D'allouer les montants présentés ci-dessus aux intervenants de formation rémunérés par le CDG 35.**

11. DIR OUEST : RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT

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.

C'est dans ce contexte que la DIR Ouest (Direction Interdépartementale des Routes Ouest) peut solliciter le 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).

Une convention particulière définit déjà les modalités de mise en œuvre du partenariat.

La DIR Ouest demande au Service Mobilité Emploi Compétences le renouvellement de cette convention à compter du 1^{er} janvier 2022 ([annexe n°6](#)).

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

DÉCIDENT

- **de RENOUVELER le partenariat avec la D.I.R. Ouest**
- **d'AUTORISER Madame la Présidente à signer la nouvelle convention.**

12. BÂTIMENT DU VDC3 : NOMMAGE DES SALLES DE RÉUNION

Par délibération en date du 3 octobre 2013, les membres du conseil d'administration du CDG 35 ont retenu le principe d'acquisition de surfaces de bureau supplémentaires afin de faire face à l'augmentation des activités du CDG 35. Le 3 décembre 2014, l'acte notarié de vente relative au VDC 3 était signé.

Dans le cadre de la livraison du bâtiment en octobre 2021 et de l'emménagement du service Concours à la suite, il importe aujourd'hui de nommer les sept futures salles de réunion. La mixité des appellations et la mise en valeur de personnalités féminines et masculine bretonnes sont les fils conducteurs des propositions.

Les propositions sont les suivantes :

I- REZ-DE-CHAUSSÉE

a) « **Open Space** » de **140 m²** : en hommage à Robert Barré, Président du CDG 35 de 2001 à 2008, initiateur du Village des collectivités, portera quant à lui son nom.

b) **Salle de réunion des salles d'examen** : Louise Ebrel

Louise Ébrel, née le 27 juillet 1932 à Treffrin dans Côtes d'Armor et morte le 30 mars 2020 à Quimper, est une chanteuse bretonne, issue de parents eux-mêmes chanteurs, Eugénie Goadec (une des sœurs Goadec) et Job Ebrel.

Son répertoire est composé de chants traditionnels, à danser (kan ha diskan) ou à écouter (gwerz). Elle a chanté seule ou accompagnée notamment par Denez Prigent, Ifig Flatrès et le groupe Dremmwell. À partir de 2006, elle se produit également avec le groupe punk Les Ramoneurs de menhirs et les rockeurs de Red Cardell qui la font apprécier par les jeunes générations.



c) **4 salles de réunions modulables**

(suivant leur orientation sur la rose des vents bretons) :

- Nordet / Biz
- Suet / Gevred
- Suroît / Mervent
- Noroît / Gwalarn



Salle Louise Ebrel

Espace
Robert Barré

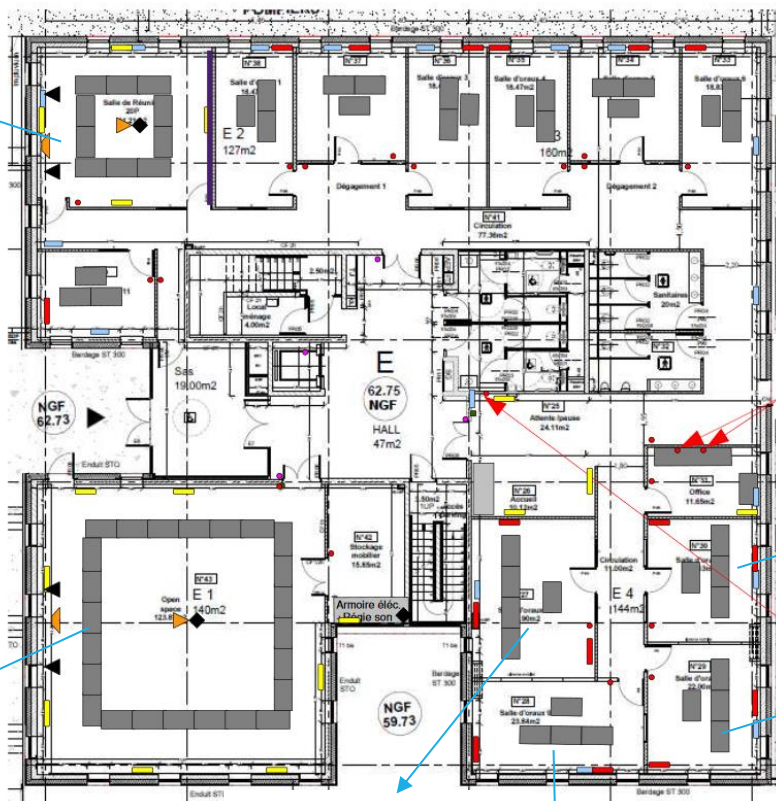
Espace
des 4 vents

salle Nordet / Biz

salle Suet / Gevred

salle Noroît / Gwalarn

salle Suroît / Mervent



II- PREMIER ÉTAGE

- a) **Salle de réunion de 66 m²** : Jeanne Malivel
- b) **Salle de réunion de 40 m²** : Mathurin Méheut

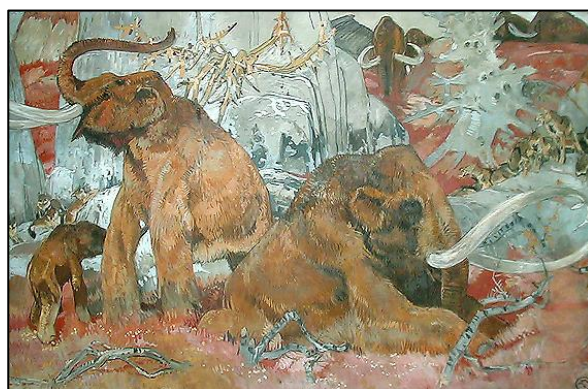


Jeanne Malivel, née le 15 avril 1895 à Loudéac, morte le 2 septembre 1926 à Rennes, est une artiste peintre, illustratrice et graveuse bretonne. Elle a été infirmière à l'hôpital militaire de Loudéac en 1915, avant d'entrer à l'École des beaux-arts de Paris en novembre 1917.



À partir de 1919, elle aborde la gravure sur bois, illustrant notamment une célèbre « Histoire de Bretagne ». En 1923, elle devient professeur à l'école des Beaux-arts de Rennes et participe activement à la création du mouvement des Seiz Breur qui renouvela profondément l'esthétique régionale en rapprochant les motifs traditionnels et le style art déco.

Mathurin Méheut, né le 21 mai 1882 à Lamballe et mort le 22 février 1958 à Paris, est un artiste peintre, décorateur, illustrateur, céramiste et sculpteur. Brillamment diplômé de l'école des Beaux-Arts de Rennes à 20 ans, il se fait rapidement connaître par ses illustrations de faune et flore maritime à Roscoff et ses dessins de voyage au Japon.



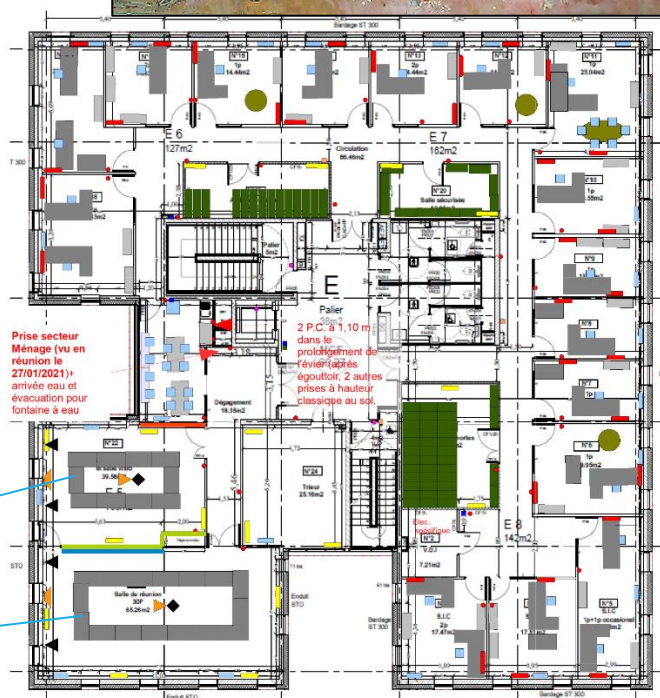
Peintre combattant durant la 1^{ère} guerre mondiale, il dessine la vie quotidienne de ses pairs sur le front d'Artois et en Argonne. Devenu peintre officiel de la Marine en 1921, il fait preuve d'une activité diversifiée, marquée par la décoration de neuf paquebots dont le Normandie et ses talents de céramiste pour la faïencerie Henriot à Quimper.

Il enseigne de 1940 à 1944 à l'École des Beaux-arts de Rennes et participe avec son élève Yvonne Jean-Haffen à la réalisation de 25 grands panneaux pour l'institut géologique de Rennes, figurant notamment le résultat des fouilles au pied du Mont-Dol (illustration).



salle Jeanne Malivel

salle Mathurin Méheut



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

DÉCIDENT

- De nommer les salles de réunion du bâtiment du Village des Collectivités 3 tels que relatés sur les plans ci-dessus.

13. CONCOURS DE CAPITAINE DE SAPEURS POMPIERS PROFESSIONNELS SESSION 2020 : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COÛT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que les concours externe et interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels ont été organisés au titre de l'année 2020.

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

Pour mémoire, la délibération n°19-87 du 12 décembre 2019 a autorisé le Président, Jean-Jacques BERNARD, à signer la convention de mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques dans le cadre de l'organisation de ce concours en 2020.

Concours interne :

Le jury de ce concours s'est réuni le 15 février 2021 et a déclaré 95 candidats admis sur les 95 postes ouverts.

Éléments d'information sur le concours :

Géographie du concours	National
Nombre de candidats inscrits	825
Nombre de candidats admis à concourir	810
Nombre de candidats présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	635
Nombre de candidats admissibles	193
Nombre de présents aux épreuves orales d'admission	192
Nombre de candidats déclarés admis	95

Concours externe :

Le jury de ce concours s'est réuni le 8 juin 2021 et a déclaré 143 candidats admis sur les 143 postes ouverts.

Éléments d'information sur le concours :

Géographie du concours	National
Nombre de candidats inscrits	910
Nombre de candidats admis à concourir	891
Nombre de candidats présents aux épreuves écrites d'admissibilité	497
Nombre de candidats admissibles	301
Nombre de présents aux épreuves d'admission (physiques et orales)	286
Nombre de candidats déclarés admis	143

Pour mémoire, l'article 5 de la convention, relatif aux avances forfaitaires et modalités de paiement, prévoyait un coût estimatif de 292 480.00 € pour 1 800 inscrits et 350 postes (soit 162.49 € par candidat inscrit). Les montants et le calendrier des remboursements étaient les suivants :

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

En définitive, les charges de ce concours se sont élevées à 362 964.73 € pour 1 947 candidats inscrits et 238 admis. Les modalités de paiement de la DGSCGC se sont finalement effectuées de la manière suivante, avec un décalage dû aux reports des différentes épreuves de ce concours en raison du contexte sanitaire :

- 2 avances forfaitaires d'un montant total de 180 000 €,
- et considérant le coût définitif de l'opération, le solde restant à payer s'élève à un montant de 182 964.73 €.

Le détail du bilan financier est joint en [annexe 7](#).

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

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif du concours de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels, session 2020 d'un montant de 362 964.73 €**
- **les modalités de remboursement de la DGSCGC sur les exercices 2020 et 2021.**

14. CONCOURS D'AUXILIAIRE DE PUÉRICULTURE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE SESSION 2021 : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COUT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que le concours d'auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe - session 2021, a été organisé par le Service Concours du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine pour les collectivités et établissements publics territoriaux des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

Le jury de ce concours s'est réuni le 11 mars 2021 et a déclaré 30 candidats admis sur les 30 postes ouverts.

Éléments d'information sur le concours :

Géographie du concours	Collectivités et établissements publics de Bretagne
Nombre de candidats inscrits	251
Nombre de candidats admis à concourir	235
Nombre de présents à l'épreuve orale d'admission	118
Nombre de candidats déclarés admis	30

Lors de l'ouverture du concours, le coût avait été estimé à 47 364.00 € pour 400 inscrits (soit 118.41 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de ce concours s'élèvent **37 741.92 € pour 251 candidats inscrits et 30 admis**

:

- soit un coût de **150.37 € par candidat inscrit**
- soit un coût de **1 258.06 € par candidat admis**.

Le bilan financier est joint en **annexe n°8**.

Ce concours ouvert en 2021 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle du 20 décembre 2018 conclue entre les 4 Centres de Gestion Bretons et relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de ce concours est financé par le budget spécifique de la coopération régionale annexé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

Par ailleurs, en application de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984, en l'absence de convention, les collectivités et établissements publics qui nommeront un candidat inscrit sur la liste d'aptitude établie par un centre de gestion auquel ils ne sont pas affiliés, devront rembourser, pour chaque candidat nommé, une somme égale aux frais d'organisation de ce concours rapportés au nombre de candidats reçus, c'est à dire la somme de 1 258.06 €.

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

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif du concours d'auxiliaire de puériculture principal de 2ème classe 2021 d'un montant de 37 741.92 €,**
- **le coût du candidat admis d'un montant de 1 258.06 €.**

15. EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE SESSION 2021 : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COUT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe - session 2021, a été organisé par le Service Concours du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine pour les collectivités et établissements publics territoriaux des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

Le jury de cet examen s'est réuni le 3 juin 2021 et a déclaré 171 candidats.

Éléments d'information sur l'examen :

Géographie de l'examen	Collectivités et établissements publics de Bretagne
Nombre de candidats inscrits	290
Nombre de candidats admis à concourir	281
Nombre de présents à l'épreuve écrite d'admission	222
Nombre de candidats autorisés à se présenter à l'épreuve orale d'admission	217
Nombre de présents à l'épreuve orale d'admission	211
Nombre de candidats déclarés admis	171

Lors de l'ouverture de cet examen, le coût avait été estimé à 66 708.00 € pour 450 inscrits (soit 148.24 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de cet examen s'élèvent **52 542.79 € pour 290 candidats inscrits et 171 admis** :

- soit un coût de **181.18 € par candidat inscrit**
- soit un coût de **307.27 € par candidat admis**.

Le bilan financier est joint en **annexe n°9**.

Cet examen ouvert en 2021 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle du 20 décembre 2018 conclue entre les 4 Centres de Gestion Bretons et relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de ce concours est financé par le budget spécifique de la coopération régionale annexé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

Par ailleurs, en application de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984, en l'absence de convention, les collectivités et établissements publics qui nommeront un candidat inscrit sur la liste d'admission établie par un centre de gestion auquel ils ne sont pas affiliés, devront rembourser, pour chaque candidat nommé, une somme égale aux frais d'organisation de cet examen rapportés au nombre de candidats reçus, c'est à dire la somme de 307.27 €.

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

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif de l'examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe 2021 d'un montant de 52 542.79 €,**
- **le coût du candidat admis d'un montant de 307.27 €.**

16. EXAMEN PROFESSIONNEL D'AVANCEMENT AU GRADE D'ÉDUCATEUR TERRITORIAL DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES PRINCIPAL DE 1^{ÈRE} CLASSE 2021 : BILAN FINANCIER ET DETERMINATION DU COUT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe - session 2021, a été organisé par le Service Interrégional des Concours adossé au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics de Normandie, de Bretagne et des Pays de la Loire.

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 18 mars 2021 et a déclaré 46 candidats admis.

Éléments d'information sur l'examen professionnel :

Géographie de l'examen professionnel	Collectivités et établissements publics de Normandie, de Bretagne et des Pays de la Loire
Nombre de candidats inscrits	84
Nombre de candidats admis à concourir	82
Nombre de présents à l'épreuve écrite d'admission (le 27 mai 2021)	71
Nombre de candidats autorisés à se présenter à l'épreuve orale d'admission	62
Nombre de présents à l'épreuve orale d'entretien (les 16, 17 et 18 mars 2021)	57
Nombre de candidats déclarés admis et inscrits sur la liste d'admission	46

Lors de l'ouverture de cet examen professionnel, le coût avait été estimé à 26 418 € pour 60 inscrits (soit 440,30 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de cet examen professionnel s'élèvent à **21 122,21 € pour 84 candidats inscrits et 46 admis** :

- soit un coût de **251,45 €** par candidat inscrit
- soit un coût de **459,18 €** par candidat admis.

Le bilan financier est joint en **annexe n°10**.

Cet examen professionnel relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle en date du 8 mars 2019, avec effet au 1^{er} janvier 2019, conclue entre les 14 Centres de Gestion du Grand Ouest et relative au fonctionnement de la « coopération concours Grand Ouest » suite au transfert des concours et examens professionnels du CNFPT. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de cet examen professionnel transféré est financé par le budget annexe de la coopération concours adossé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

Les membres du Conseil d'Administration sont invités à :

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif de l'examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe session 2021, d'un montant de 21 122,21 €**
- **le coût du candidat admis d'un montant de 459,18 €.**

17. EXAMEN PROFESSIONNEL D'AVANCEMENT AU GRADE D'ÉDUCATEUR TERRITORIAL DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES PRINCIPAL DE 2^E CLASSE – 2021 : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COUT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe - session 2021, a été organisé par le Service Interrégional des Concours adossé au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics de Normandie, de Bretagne et des Pays de la Loire.

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 18 mars 2021 et a déclaré 48 candidats admis.

Éléments d'information sur l'examen professionnel :

Géographie de l'examen professionnel	Collectivités et établissements publics de Normandie, de Bretagne et des Pays de la Loire
Nombre de candidats inscrits	104
Nombre de candidats admis à concourir	104
Nombre de présents à l'épreuve écrite d'admission (le 27 mai 2021)	88
Nombre de candidats autorisés à se présenter à l'épreuve orale d'admission	73
Nombre de présents à l'épreuve orale d'entretien (les 16, 17 et 18 mars 2021)	71
Nombre de candidats déclarés admis et inscrits sur la liste d'admission	48

Lors de l'ouverture de cet examen professionnel, le coût avait été estimé à 36 720 € pour 120 inscrits (soit 306 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de cet examen professionnel s'élèvent à 23 742,48 € pour 104 candidats inscrits et 48 admis :

- soit un coût de 228,29 € par candidat inscrit
- soit un coût de 494,64 € par candidat admis.

Le bilan financier est joint en **annexe n°11**.

Cet examen professionnel relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle en date du 8 mars 2019, avec effet au 1^{er} janvier 2019, conclue entre les 14 Centres de Gestion du Grand Ouest et relative au fonctionnement de la « coopération concours Grand Ouest » suite au transfert des concours et examens professionnels du CNFPT. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de cet examen professionnel transféré est financé par le budget annexe de la coopération concours adossé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

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

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif de l'examen professionnel d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe session 2021, d'un montant de 23 742,48 €**
- **le coût du candidat admis d'un montant de 494,64 €.**

18. EXAMEN PROFESSIONNEL D'ACCÈS AU GRADE D'ATTACHÉ PRINCIPAL 2021 : AUTORISATION D'ESTER EN JUSTICE

Madame la Présidente Chantal PÉTARD-VOISIN informe les membres du Conseil d'Administration du dépôt d'une requête au tribunal administratif de Rennes émanant d'une candidate déclarée non admise à l'examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal, session 2021.

La requête pour excès de pouvoir déposée vise la décision du jury de cet examen professionnel en date du 17 juin 2021 ne la déclarant pas admise à cet examen professionnel.

Pour information, la requérante enceinte (domiciliée à Brest) et proche de son terme a sollicité un aménagement de son épreuve orale. Le CDG 35 lui a ainsi proposé de se rendre le 14 juin 2021 non pas au CDG 35 à Rennes mais au CDG de son département (Quimper) afin de présenter son entretien avec le jury par visioconférence. Par mail du 8 juin, cette dernière nous a informés qu'elle était aux urgences pour son accouchement et qu'elle ne pourrait pas se rendre à Quimper.

La requérante conteste le fait que le CDG 35 a refusé de la convoquer pour son épreuve orale après son congé de maternité soit après le 11 septembre. Elle estime ainsi que ce refus n'est pas légitime et que la situation qu'elle a vécue constitue juridiquement une discrimination indirecte.

Pour ce motif, elle souhaite que soit réétudiée la décision de non admission à cet examen et qu'elle soit indemnisée pour le préjudice subi par cette discrimination (impact de la non obtention de l'examen sur sa rémunération).

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

DÉCIDENT

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

ACTUALITÉS ET RENCONTRES

1. ACTUALITÉS

De nombreuses brèves reprennent les actualités RH et donnent régulièrement lieu à la rédaction de fiches et autres documentations.

Date	Thème	Intitulé
Eté 2021	COVID-19 (crise sanitaire, protocole, passe-sanitaire, vaccination....)	<i>Les FAQ des ministères (DGCL, DGAFP...) et circulaires sont modifiées et publiées quotidiennement sur le site du CDG 35 (page dédiée à la crise – partie Réglementation).</i> <i>La FAQ du CDG est également mise à jour avec des illustrations et modèles d'actes.</i>
Août 2021	Rémunération	- Reconduction du dispositif de la GIPA au titre de l'année 2021 - Revalorisation des allocations d'assurance chômage au 1 ^{er} juillet 2021
Juillet 2021	Temps de travail	Année de régularisation de la gestion du temps de travail et de l'ARTT pour le bloc communal et intercommunal
Juin 2021	Carrière	- Listes d'aptitude Promotion interne 2021 - Congé maternité lié aux charges parentales - Mise à jour de la fiche relative aux congés bonifiés

2. PUBLICATIONS

A. Focus

Date de publication	Intitulé
6 Mai	Repères sur l'emploi territorial
10 mai	Comité technique départemental : dématérialisation des procédures de saisine
21 mai	Déclaration Sociale Nominative : une nouvelle rencontre pour aller plus loin
25 mai	La campagne du Rapport Social Unique est lancée
4 juin	Rencontres des Maires-employeurs dans les collectivités (1er retour)
14 juin	Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique
3 septembre	Égalité professionnelle femmes-hommes : de l'obligation à l'opportunité RH
3 septembre	Recherche lieux de stage pour les étudiants en licence professionnelle Métiers des administrations et des collectivités territoriales

3. RENCONTRES 2021

A. Service Statuts-Rémunération

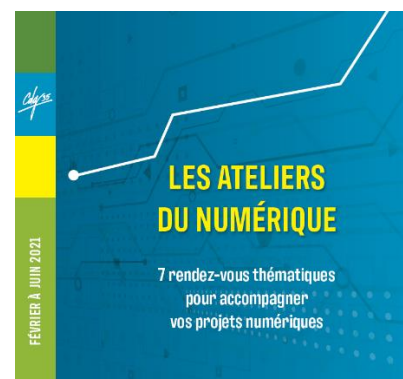
Date de la rencontre	Intitulé	Public
30 septembre 2021	Déclaration Sociale Nominative (DSN 2022) : expert	Elus, DG et chargés du personnel
26 novembre 2021	Préparation aux élections professionnelles 2022	DG et chargés du personnel

B. Service Conseil et Développement

✓ Bilan 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 a invité les collectivités à sept demi-journées d'ateliers de février à juin 2021. Ces derniers visaient à transmettre un ensemble d'informations, de méthodes et d'outils pratiques, dans un parcours à la carte :



⇒ **Atelier 1 - Le risque cyber (5 février) 8 inscrits (3 élus) - Présentiel**

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) 25 inscrits (5 élus) - Visio**

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) - Visio**

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) 17 inscrits (3 élus) – Visio**

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) 16 inscrits (3 élus) - Présentiel**

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) 11 inscrits (2 élus) - Présentiel**

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) - Présentiel**

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)

Ce programme a permis de réunir **71 agents et 8 élus différents** sur un ou plusieurs ateliers, issus de **40 collectivités**, représentant **127 participations** au total (participations facturées pour la quasi-totalité des ateliers).

<i>Nb participants</i>	<i>Nb collectivités représentées</i>	<i>Nb d'élus</i>
127	40	8

Les retours ont été dans l'ensemble très positifs et plusieurs participants ont demandé si une saison deux était prévue.

Néanmoins, certains participants ont regretté que certains des ateliers n'aient pas pu être organisés en présentiel. En effet, les échanges entre les participants et le partage de retours d'expérience sont plus difficiles dans un format à distance.

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 14 septembre 2021	Mardi 28 septembre 2021
Mardi 9 novembre 2021	Jeudi 25 novembre 2021

MODIFICATION

INSTANCES CONSULTATIVES

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES	COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES	COMITÉ TECHNIQUE
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 14 septembre 2021 (les collectivités affiliées)	Mercredi 15 et jeudi 16 septembre 2021
	Mercredi 13 et jeudi 14 octobre 2021
Mardi 23 novembre 2021 (les collectivités adhérentes)	Mercredi 17 et jeudi 18 novembre 2021
Mardi 7 décembre 2021 (les collectivités affiliées) SOUS RÉSERVE	Mercredi 15 et jeudi 16 décembre 2021

Le secrétaire de séance



Jean-Pierre SAVIGNAC



La Présidente,



Chantal PÉTARD-VOISIN