



*Faciliter les Relations Humaines
dans les collectivités territoriales*

Attractivité



**Bien-être
au travail**



**Dialogue
social**



**Transitions
sociétales et
numériques**



**Bilan
d'activités
2021**

SOMMAIRE

L'ACTIVITÉ DES ÉLUS ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

I. LE CONTRAT PRÉVISIONNEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2020 - 2026	19
1. Les contributions des collectivités recueillies lors des rencontres des maires-employeurs	19
2. L'adoption du C.P.O.M.	20
3. La déclinaison visuelle du CPOM : une plaquette à base d'infographies pour faciliter la compréhension des enjeux	21
4. La mise en œuvre du C.P.O.M.	23
II. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG 35	38
1. La liste de ses membres	38
2. Les décisions du Conseil d'Administration en 2021	40
3. Le bilan de l'activité de l'exécutif	43
III. LA COMMISSION DE COORDINATION DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX D'ILLE-ET-VILAINE	45
1. La création de la commission	45
2. Les objectifs stratégiques	45
3. Les propositions de cadrage de la commission	46
4. La proposition des premiers travaux	46
IV. INSTITUT D'ÉTUDES POLITIQUES - TABLE RONDE SUR LA « RÉSILIENCE ET LES RESSOURCES HUMAINES TERRITORIALES » : interview de la Présidente du CDG 35	47
V. LE MANAGEMENT DES SERVICES ET LES MISSIONS TRANSVERSALES	50
1. La Direction Générale des Services	50
2. La Comptabilité Analytique	51

VI. LA COOPÉRATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION BRETONS	52
1. Les démarches communes	52
2. Les avancées sur le schéma en cohérence avec le CPOM	52
3. Le lancement de la consultation de la marque employeur	54
VII. LES COOPÉRATIONS INTER CDG	55
1. Les coopérations instituées disposant d'un Budget annexe	55
VIII. LE NIVEAU NATIONAL	56
1. La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)	56
2. Le Groupement d'Intérêt Public (GIP) Informatique	61
3. L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des CDG	62

LES SERVICES

STATUTS - RÉMUNÉRATION

La Carrière

I. LES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES	67
II. LES EFFECTIFS CONCERNÉS	68
1. Les effectifs par catégorie et par filière	68
2. Les mouvements (<i>fonctionnaires stagiaires et titulaires</i>)	69
III. LES ÉVOLUTIONS STATUTAIRES	70
1. La mise en œuvre des revalorisations indiciaires	70
2. La loi de Transformation de la Fonction Publique	72
3. Le Code Général de la Fonction Publique	72
IV. L'ACCOMPAGNEMENT STATUTAIRE PERSONNALISÉ	72

La Retraite

I. LE RÉGIME DE RETRAITE	73
II. LE PARTENARIAT CDC - CDG 35	73
1. Les aspects quantitatifs	73
2. Le conseil aux collectivités	74
3. Mission facultative	75
III. LE RÉGIME GÉNÉRAL	76

Les Commissions Administratives Paritaires

I. LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES	77
II. LA COMPOSITION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES	79
1. La composition des C.A.P. au 31 décembre 2021	79
III. LA DISCIPLINE DES FONCTIONNAIRES	82
1. Le conseil aux collectivités	82
2. Le conseil de discipline de « fonctionnaires »	82

Les Commissions Consultatives Paritaires

I. LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES	83
II. LA COMPOSITION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES	84
1. La composition des C.C.P. au 31 décembre 2021	84
III. LA DISCIPLINE DES CONTRACTUELS	87
1. Le conseil aux collectivités	87
2. Le conseil de discipline de « contractuels »	87

Le Comité Technique

I. LES COMITÉS TECHNIQUES LOCAUX	88
1. Collectivités disposant d'un CT local au 31 décembre 2021 (<i>66 CT locaux</i>) ...	88
II. LE COMITÉ TECHNIQUE DÉPARTEMENTAL	91
1. Sa composition au 31 décembre 2021	91
2. Les dossiers abordés lors des séances	93

Le Droit Syndical

I. LES RÉUNIONS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES	94
II. LE LOCAL SYNDICAL ET LE CONTINGENT DE DROIT SYNDICAL	95
1. Les participations financières 2021	95
2. Les décharges d'activité de service 2021	96
3. Les autorisations spéciales d'absence 2021 « 1h pour 1 000 h » (<i>pour les collectivités de moins de 50 agents</i>)	97

Déontologie et Médiation

I. LA DÉONTOLOGIE	99
II. LA MÉDIATION	100

Enquête administrative et dispositif de signalement

I. L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE	101
II. LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT	102

La Rémunération

I. L'ÉVOLUTION CHIFFRÉE	103
II. L'ÉVOLUTION DE LA MISSION	103
III. LA MISSION « ALLOCATION DE RETOUR À L'EMPLOI »	105
IV. MISSIONS FACULTATIVES : RÉGIME INDEMNITAIRE - TRANSFERT DE PERSONNEL - TEMPS DE TRAVAIL - DOSSIER ADMINISTRATIF	106
<i>Les dossiers essentiels du service Statuts - Rémunération</i>	<i>109</i>

CONDITIONS DE TRAVAIL

La Médecine Préventive

I. LE SUIVI EN SANTÉ AU TRAVAIL	113
1. L'alerte des pouvoirs publics	113
2. Le suivi en santé au travail	114
II. LE CONSEIL À L'EMPLOYEUR	120
1. L'assistante aux gestionnaires des collectivités	120
2. La prévention des inaptitudes	120
3. Les accompagnements de reconversion professionnelle	120

La Prévention des Risques Professionnels

I. LES RÉSEAUX ET TRAVAUX COLLABORATIFS	121
1. L'animation du réseau des assistants de prévention et élus référents	121
2. L'animation du réseau des DRH	122
3. L'animation du réseau des secrétaires des CHSCT	123
4. Le réseau des conseillers en prévention du CDG bretons	123
5. Le réseau des conseillers en prévention des CDG Grand-Ouest	123

II. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	124
1. La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail départementale	124
2. Le Comité Technique départemental	126
3. La prévention de l'usure professionnelle	126
III. LES ENCOURAGEMENTS AUX BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	126
1. Les rencontres thématiques	126
2. La collection des fiches thématiques hygiène et sécurité	127
3. L'outil PRORISQ	128
IV. L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS	128
1. Une prestation « clé en main »	128
2. Un accompagnement méthodologique	129
3. Les ateliers Document Unique	129
V. LES ACTIONS DE CONSEIL	130
1. Le conseil aux collectivités	130
2. Les actions de sensibilisation du personnel	130
3. Les accompagnements à la conception des locaux	130
4. L'analyse des situations de travail	131
VI. LA MISSION D'INSPECTION DANS LES COLLECTIVITÉS	133
1. Les conventionnements	133
2. La mise en œuvre opérationnelle des interventions sur site	134

Les instances consultatives

I. LES COMMISSIONS DE RÉFORME	136
1. La répartition par collectivité	136
2. La typologie des demandes	138
3. La professionnalisation des représentants	140

II. LE COMITE MÉDICAL DÉPARTEMENTAL	141
1. La répartition par collectivité	141
2. La nature des demandes	142
3. Les demandes d'expertises	144
4. Les recours au comité médical supérieur	144
III. LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES	145
1. Les difficultés de fonctionnement des instances médicales	145
2. L'externalisation des dossiers archivés	145
3. Une nouvelle application de gestion	145

Contrat d'assurance des risques statutaires

I. LE CONTRAT 2020-2023	146
1. Le contrat - avenant au 1 ^{er} janvier 2022	146
2. Le nombre d'adhésions	147
II. LA GESTION QUOTIDIENNE DU CONTRAT	149
1. Le partenariat avec Sofaxis	149
2. Les prestations	150
3. Les services d'aide à la maîtrise de l'absentéisme	152
4. L'absentéisme en 2021	154

La protection sociale complémentaire

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE	158
<i>Les dossiers essentiels du service Conditions de Travail</i>	<i>159</i>

MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES

I. ASSURER LA TRANSPARENCE ET L'ÉQUILIBRE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI	161
1. Diffuser les offres d'emploi des collectivités	161
2. Connaître l'emploi territorial	164
3. Participer aux actions relatives à la concertation avec les collectivités	168
4. Améliorer l'attractivité des métiers territoriaux en participant à un programme d'actions	169
II. PROPOSER AUX COLLECTIVITÉS DES ACCOMPAGNEMENTS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT	170
1. La mise à disposition de compétences temporaires	170
2. Les interventions de conseil en recrutement	179
3. Un nouvel accompagnement : l'Accompagnement Individualisé d'aide à la Prise de Poste	180
III. DÉVELOPPER LA PÉPINIÈRE DE CANDIDATS À LA FPT	181
1. Informer sur les métiers de la FPT	181
2. Repérer les candidats et les aider dans leur démarche	182
3. Former et professionnaliser les candidats et agents	187
4. Accompagner les parcours professionnels	195
5. Coordonner les dispositifs de reclassement	197
6. Projets transversaux pour professionnaliser les accompagnements	199
<i>Les données essentielles du service Mobilité - Emploi - Compétences</i>	203

CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

I. LES MISSIONS DU SERVICE	206
II. L'ACTIVITÉ « CONSEIL EN ORGANISATION ET GRH »	208
1. Les accompagnements menés en 2021	208
2. Le développement de nouvelles formes d'intervention	209

III. L'ACTIVITÉ « COACHING ET ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL »	210
1. L'accompagnement managérial	210
2. Le coaching	211
IV. L'ACTIVITÉ « QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL »	211
1. Interventions en Qualité de Vie au Travail (QVT)	211
2. Dispositif d'Aide aux Agents en Difficultés	212
V. L'ACTIVITÉ « ADMINISTRATION NUMÉRIQUE »	214
1. Interventions en Administration numérique	214
2. Mise en conformité au Règlement Général à la Protection des Données (RGPD)	214
VI. LES MISSIONS ET PROJETS CONFIEÉS AU SERVICE	215
1. Les événements organisés en 2021	215
2. Développement de partenariats via les réseaux professionnels	217
3. Accompagnement de projets internes et actions transversales	218
VII. LES PERSPECTIVES DES ACTIVITÉS	219
1. Conseil en organisation et GRH	219
2. Coaching et accompagnement managérial	220
3. Qualité de vie au travail	221
4. Administration numérique	221
<i>Les données essentielles du service Conseil et Développement</i>	223

CONCOURS - EXAMENS

I. LE PILOTAGE DE LA COOPÉRATION INTERRÉGIONALE CONCOURS GRAND-OUEST INTÉGRÉE	225
1. Le fonctionnement des instances de la coopération concours Grand-Ouest ..	225
2. Le financement de la coopération concours Grand-Ouest	225

II. LA COOPÉRATION RÉGIONALE	226
1. Les réunions de pilotage de la Coopération Régionale	226
2. Le financement de la Coopération Régionale	227
III. L'ORGANISATION DES OPÉRATIONS DANS LE CADRE DE LA PROGRAM- MATION RÉGIONALE OU INTERRÉGIONALE	228
1. Les opérations de concours ou d'examens confiées au CDG 35 dans le cadre des Coopérations Régionale et Grand-Ouest	228
2. Les opérations de concours ou d'examens transférés dans le cadre de la coopération concours Grand-Ouest.....	232
IV. LES ASPECTS TRANSVERSAUX D'ORGANISATION	234
1. Les indicateurs d'activité	234
2. Participation toujours accrue du CDG 35 à la coopération nationale Concours ..	234
3. Contributions aux chantiers nationaux en collaboration avec la FNCDG et le GIP	235
4. Report de plusieurs opérations 2020 sur l'année 2021	238
5. Digitalisation accrue des procédures concours	239
<i>Les données essentielles du service Concours - Examens</i>	<i>241</i>

RESSOURCES

Les Ressources Humaines - La Documentation

I. LES RESSOURCES HUMAINES	243
1. L'organisation de l'activité « Ressources humaines »	243
2. L'organisation générale et les effectifs	243
3. La mobilité	244
4. Le recrutement	244
5. La formation	244
6. Entretiens professionnels et GPEEC	245

7. La rémunération et les avantages sociaux	246
8. Les conditions de travail	247
9. Les relations sociales	250

L'Information - La Communication

I. LA COMMUNICATION EN INTERNE	251
1. La circulation de l'information en interne	251
2. Les événements internes	251
3. Les supports de communication internes	252
II. VALORISER LES MISSIONS ET ACTIVITÉS DU CDG	253
1. Magazine « Actions Personnel »	253
2. Les e-lettres et l'envoi du mois	254
3. Les opérations de communication institutionnelles	254
4. Les supports de communication institutionnels	256
5. Le portail internet	257
6. L'intranet	259

La Documentation

LA DOCUMENTATION INTERNE	260
---------------------------------------	------------

L'Accueil - La Logistique

I. L'ACCUEIL - LE STANDARD	260
1. L'accueil physique	260
2. L'accueil téléphonique	261
3. Le courrier	261
II. LES FONCTIONS SUPPORT	263
1. Les écogestes	263

III. LA LOGISTIQUE	265
1. L'utilisation des salles	265
2. Le suivi des contrats et marchés publics	267
3. Les travaux bâtiment	268
4. Les véhicules	268
5. La reprographie	271
6. Les archives	271
7. La sécurité incendie du CDG 35 et de la copropriété	273

Les Systèmes d'Information internes du CDG 35

I. L'ACTIVITE IT : TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION	276
1. Évolutions	276
2. La gestion du parc	277
3. L'assistance	279
4. Statistiques	280
II. LES APPLICATIONS DU SYSTEME D'INFORMATION	282
1. Urbanisation du Système d'information	282
2. Office 365	282
3. Gestion de la base GIP Contacts	282
III. DIFFUSION NUMERIQUE	283
1. Les évolutions du portail	284
2. La diffusion des ressources documentaires	285
3. Les référents numériques	285
IV. PROTECTION DES DONNÉES	286
1. Actions engagées	286
2. Formation et veille	287
3. Réseau breton et groupe de travail dans le cadre du RGPD	287

Les Finances - Les Marchés Publics

I. LE BUDGET PRINCIPAL	288
1. Le Compte Administratif 2021	288
2. Le Budget Primitif 2022	291
3. L'épargne	294
4. La dette	294
II. LE BUDGET ANNEXE COOPÉRATION CONCOURS GRAND-OUEST INTÉGRÉE ...	295
1. Le Compte Administratif 2021	295
2. Le Budget Primitif 2022	296
III. LE BUDGET ANNEXE COOPÉRATION CONCOURS RÉGIONALE	296
1. Le Compte Administratif 2021	297
2. Le Budget Primitif 2022	297
IV. LA COMPTABILITÉ RÉGLEMENTAIRE	298
V. LES MARCHÉS PUBLICS	299
<i>Les données essentielles du service Ressources</i>	<i>301</i>

LES ÉLUS

ET LA DIRECTION GÉNÉRALE

I. LE CONTRAT PRÉVISIONNEL D'OBJECTIFS ET DE MOYENS 2020 - 2026

1. Les contributions des collectivités recueillies lors des rencontres des maires-employeurs

Afin d'échanger avec les élus locaux sur les difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans la gestion de leurs moyens humains et de présenter la diversité des modalités d'assistance du CDG 35, Chantal PÉTARD-VOISIN est allée à la rencontre de chacune des intercommunalités du département au cours du 1^{er} semestre 2021. Le plus souvent, la présidente était entourée des membres du Bureau et des administrateurs du secteur géographique concerné.

L'accueil chaleureux de l'exécutif des EPCI entouré de nombreux maires des communes membres (*souvent la majorité, parfois la totalité*) a conforté le lien entre les employeurs publics locaux et leur organisme de référence en matière de GRH.

Ces réunions sont venues aussi compenser l'absence de séances de sensibilisation et d'accueil des nouveaux Maires au printemps 2020. En raison des précautions sanitaires, seulement 5 rencontres ont pu se dérouler physiquement dans les locaux de l'intercommunalité (*notamment dans les petites communautés de communes*), mais les visioconférences semblent avoir paradoxalement facilité les contacts.

En effet, au total **174 élus et 72 fonctionnaires** ont participé à ces "causeries" sur les enjeux de GRH, au nombre de 18 en tenant compte du dédoublement de celle de Rennes métropole.

Le thème central de chaque rencontre était déterminé par l'intercommunalité d'accueil selon les priorités vécues localement (*8 fois à partir des nouvelles formes d'organisation des services, 7 fois autour du recrutement et du bien-être au travail, 4 fois à partir des questions de management et de statut...*). Au final, quel que soit l'angle d'introduction des débats, les liens entre les enjeux pour pourvoir les postes, fidéliser les collaborateurs, réduire les tensions au travail afin de mobiliser sur les enjeux de bonne gestion ont systématiquement été mis en évidence.

Les services du CDG ont pu également exprimer les difficultés à maintenir le suivi médical et à assurer les remplacements tout en remerciant les collectivités qui accueillent des stagiaires destinés à la « pépinière départementale ». Chacun a bien mesuré que partager la pénurie n'est une solution ni durable, ni équitable.

En réalisant, d'une part, combien les préoccupations étaient partagées, d'autre part, qu'aucun secteur n'échappe aux tensions actuelles sur les recrutements, les élus employeurs ont intégré que les démarches mutualisées à l'échelle au moins départementale sont celles qui ont le plus de chance d'aboutir. Toutefois sur certains enjeux comme la gestion des instances médicales et les attributions des infirmiers de santé au travail, il est nécessaire de modifier la donne au niveau national. Cette série de rencontres débouche ainsi notamment sur un appel aux pouvoirs publics pour lever les blocages en matière de santé au travail alors même que les questions sanitaires seraient devenues prioritaires...

Les retours de ces rencontres ont été partagés au niveau du Conseil d'Administration du Centre de Gestion. Le climat de confiance à l'égard de l'établissement invite à améliorer encore les services à disposition et à relever les défis exposés en réunion. Cela constitue un « mandat », dans tous les sens du mot, pour un plan pluriannuel d'actions ambitieux porté par le Bureau du CDG : autrement dit **les 18 rencontres ont fourni la matière première du Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2020-2026**.



2. L'adoption du C.P.O.M.

Au terme d'un processus participatif de 6 mois, les membres du Conseil d'Administration ont adopté 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.

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



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

Les échanges réalisés au cours de l'été 2021 ont permis d'affiner les objectifs opérationnels. Le 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 (efficacité 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'I&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

3. La déclinaison visuelle du CPOM : une plaquette à base d'infographies pour faciliter la compréhension des enjeux

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'agissait, 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 convenait aussi de calibrer les moyens budgétaires de l'établissement au regard des analyses rétrospectives et des projections financières.

En d'autres termes, les élus ont donné 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...*).

Le CDG 35, bureau d'études RH des collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine

Un contrat participatif

- 18 rencontres avec les maires et employeurs
- 7 concertations avec les partenaires
- 6 contributions des services du CDG

Bisé au Village des collectivités à Thoirgnac-Fouillard, aux côtés d'autres structures d'appui au service public, le CDG 35 est l'organisme de référence de la gestion du personnel des administrations locales.

Il mobilise une équipe pluridisciplinaire de spécialistes composée de juristes, professionnels de santé, préventeurs, psychologues, consultants, médiateurs, documentalistes et facilitateurs numériques. Cette combinaison d'expertises permet d'apporter les réponses attendues dans toutes les étapes de la GRH, du recrutement à la retraite en passant par les procédures collectives.

Une large documentation est mise à disposition des élus, des agents et des candidats sur le site internet de l'établissement pour encourager le partage des informations.



Faciliter les Relations Humaines dans les collectivités territoriales

Des engagements éthiques en faveur du service public

Le Contrat Prévisionnel d'Objets et de Moyens 2020-2026 du CDG 35 s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des organisations répondant aux défis collectifs. Fidèle à la charte de valeurs adoptée en 2010, l'établissement se place dans une perspective de démarches sociétales. Ses nouvelles missions à l'attention des partenaires se diffusent et à l'accompagnement des transitions contribuent à un service public, local performant et bienveillant en Ille-et-Vilaine.

Des ambitions pour moderniser le service public local

Résolus par la crise sanitaire, les évolutions des mentalités et les nouveaux technologies, les services publics locaux sont au premier rang pour redéfinir notre cadre de vie sans engouffrer de dettes. L'ajout en complément des acquisitions par des collectivités des compétences est-il cohérent ? Comment optimiser le service public sans générer des dépenses numériques ou sociales ?

Partout, d'importantes difficultés de recrutement

Le départ de candidats et la mobilité touchent désormais toutes les métiers et tous les secteurs géographiques. Réactives dans leur rôle de tremplin vers l'emploi permanent, les missions temporaires du CDG peuvent assurer les recrutements. Comment travailler de manière plus efficace et les intégrer dans la PPE ?

Des constats partagés, des attentes convergentes

Malgré des efforts de prévention, le vieillissement des services incite à une réflexion. Les démarches classiques butent sur la pénurie de professionnels et sur les difficultés de recrutement. Les transitions qui se profilent ont un défi à relever collectivement et solidement par l'ensemble du monde territorial.

La demande d'un cadre de gestion RH prospectif

Les difficultés de recrutement et les charges de travail peuvent induire des tensions dans les services, voire entre les collectivités. Une approche prévisionnelle est nécessaire. Le besoin de cadre de référence sur les règles RH est aussi largement exprimé. Comment harmoniser la pratique sans porter atteinte à l'autonomie de chaque employeur ?

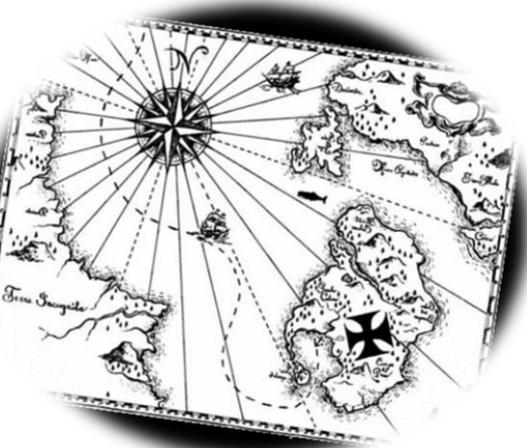
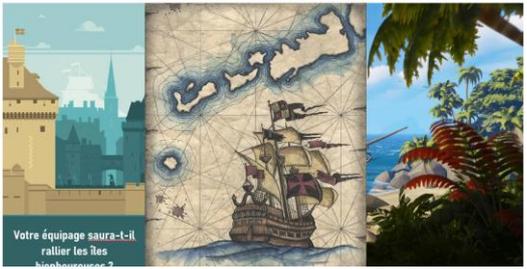
Des soucis pour faire face à l'usure professionnelle

Malgré des efforts de prévention, le vieillissement des services incite à une réflexion. Les démarches classiques butent sur la pénurie de professionnels et sur les difficultés de recrutement. Les transitions qui se profilent ont un défi à relever collectivement et solidement par l'ensemble du monde territorial.

CPOM 2020-2026

UNE ORGANISATION RESPONSABLE	EST INNOVANTE	FAVORISE L'ÉQUITÉ ET LA TRANSPARENTÉ	EST RESPONSABLE ET DURABLE
TRIBUTENT À LA GOUVERNANCE ET AU DÉVELOPPEMENT LOCAL	DEFINISSENT LA CARRIÈRE ET MAINTIEN DE LA MOTIVATION	CONTRIBUENT À LA SÉCURITÉ AU BÉNÉFICIAIRE ET AU BÉNÉFICIAIRE	EST RESPONSABLE ET DURABLE
EST OUVERTE AU DIALOGUE ET À L'ÉCOUTE	ENCOURAGE L'ÉGALITÉ ET LA DIVERSITÉ	ÉTEND LES LIENS ENTRE LES ACTEURS	EST RESPONSABLE ET DURABLE

Grand jeu participatif La route du CPOM 2020-2026



Le mot de la Présidente

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine se dote à chaque mandat d'une feuille de route sous la forme d'un "Contrat Prévisionnel" d'Objets et de Moyens. Le contrat d'activités que nous traversons vend cette contractualisation encore plus nécessaire : les défis humains du service public local ne peuvent être relevés qu'en mobilisant les services du CDG, les élus et les partenaires et nos partenaires sur des caps clairs et consensuels.

À ce regard, au printemps 2020, l'échec des attentes des élus employeurs locaux de rencontres par territoire. Partout, l'importance des relations humaines au travail a été soulignée. Le CDG 35 aide les services RH au quotidien. Les transitions qui se profilent ont un défi à relever collectivement et solidement par l'ensemble du monde territorial.

En se fédérant sur des enjeux comme une marque employeur commune et plusieurs innovations technologiques et sociales envisagées, les collectivités d'Ille-et-Vilaine disposent des "richesses humaines" nécessaires à la bonne gestion du cadre de vie de nos habitants.

Ensemble, nous nous engageons pour une meilleure prise en compte du facteur humain dans l'action publique !

Chantal PÉTARD-VOISIN, présidente du CDG 35

4 priorités connectées

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

La Commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine

Une innovation

Depuis 2010, toutes les collectivités du département adhèrent et cotisent au CDG 35. Les nouvelles problématiques concernant surtout les grandes structures qui les composent. La création d'une instance d'échanges de solutions vise à faire émerger des recommandations limitant les disparités entre collectivités et ignorant les bonnes pratiques. La commission pourra aussi proposer la mise en place de nouveaux services communs pour renforcer les mutualisations des ressources humaines territoriales.

Bien-être au travail

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

- Implémentation de tous les acteurs institutionnels sur les enjeux de la prévention de la santé au travail
- Reconnaissance des modalités de suivi médical selon les ressources disponibles
- Conseils pour accorder les mesures de prévention et faire vivre les "documents uniques"
- Accompagnement à la mobilité professionnelle et pistes pour la fidélisation
- Outils pour le management favorisant l'épanouissement des personnels et prévenant les risques psychosociaux
- Prise en charge des chantiers 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 OMI harmonisée et équilibrée
- Nouvelles formes de concertations : médiations, enquête administrative, avis sur la déontologie
- Appui aux instances de dialogue social et facilitation de la composition par l'expertise du droit syndical
- Création de groupes et de équipes pratiques pour des actions de médiation en ligne
- Gestion à distance des tâches RH techniques et algorithmes pour libérer du temps de travail sur "relations humaines"
- Conseils en organisation et en relations de management
- Sensibilisation aux questions RH (contrats, temps de travail, DGS...)

Attractivité

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

- Une marque employeur collective promue par des campagnes innovantes
- Un portail d'accès simplifié aux premières offres territoriales
- Des dispositifs d'insertion de préparation aux métiers territoriaux alimentant une "banque de talents"
- Des accompagnements en amont et en aval de la sélection de candidats
- Des viviers de talents 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 (accès inclusif, égalité femmes-hommes, participation, prévention de la fracture numérique...)
- Animation de réseaux professionnels
- Accompagnement sur l'ajustement du service public par une approche des coûts de service
- Mise à disposition d'outils pour dynamiser le GAE
- Méthodes de gestion prévisionnelle des RH et en des compétences
- Soutien au déploiement de procédures digitales en conformité RGPD
- Conseils en sécurisation et structuration des systèmes d'informations

4. La mise en œuvre du C.P.O.M.

Un tableau synoptique retraçant les actions du contrat prévisionnel d'objectifs et de moyens 2020-2026 et leur degré d'avancement au 31 décembre 2021 est présenté ci-après.

Tableau synoptique de mise en œuvre du CPOM 2020 – 2026 Le partage de solutions RH : 4 axes, 20 objectifs

Avancement au 31 décembre 2021 : non engagé / amorcé / en cours / réalisé / en panne

Axe A. Attractivité			
A.1 – Dynamiser les capacités de recrutement des collectivités	Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
Se doter d'une identité attractive à travers la marque employeur régionale face à un marché de l'emploi très concurrentiel	- appel d'offres : 8 candidats, 5 retenus - 18 réunions de travail pour définir le cahier des charges et les modalités de financement dont 9 avec des élus	- lancement d'une procédure d'appel d'offre - un nom attractif porté par une campagne fédératrice - faire connaître les atouts des débouchés territoriaux (intérêt des métiers, QVT)	- concertation intense entre les 4 CDG sur les modalités de co-financement (quotités décidées le 2 juillet) et le contenu du marché - consultation terminée : marché attribué à Pré-contact - réflexion régionale approfondie, courrier préparé pour les employeurs territoriaux de Bretagne et la ministre de la fonction publique (poursuite sur 2022). - Recrutement d'une chargée de mission ME régionale
Valoriser le rôle de porte d'entrée des CDG dans l'emploi territorial compte tenu de la multiplicité des recruteurs	- 55 rencontres - 649 personnes renseignées	- valorisation des outils départementaux dans l'attente d'une démarche régionale et recherche de solutions ergonomiques pour les candidats et les gestionnaires	- exploration de la solution Beetween en lien avec le GIP et la consultation régionale - diminution des forums, salons... du fait de la crise sanitaire, développement des rencontres en distanciel
Fédérer les acteurs institutionnels pour une image positive des emplois du service public local	- 4 réunions de préparation de la CREF	- définir les formes d'un dialogue institutionnel entre petites, moyennes et grandes collectivités - préparer une conférence régionale de l'emploi et de la formation (CREF) prévue à Saint-Brieuc le 16/12/2021	- délibération du 29/09 sur la composition et les objectifs de la commission de coordination - report de la CREF et de la commission de coordination du fait de la crise sanitaire
Attirer et intégrer de nouveaux candidats y compris les publics éloignés du travail (handicap, situation sociale)		- intervention dans les Prépa-projet avec Pôle Emploi pour repérer en amont des candidats	- participation aux salons handicap, au forum organisé par Archipel Habitat pour les habitants des quartiers prioritaires, intervention avec We Ker pour les publics jeunes éloignés de l'emploi, réorientation de certains candidats vers les programmes prépa de la Région Bretagne.
	21 réunions 257 participants	- doublement des Jeudis de l'emploi (JDE)	
	5370 abonnés (+27,34 % par rapport à 2020) 8120 visiteurs 914 candidatures	- intensifier la présence du CDG sur les réseaux sociaux	- atteinte du cap symbolique des 5000 abonnés à la page LinkedIn emploi

A.2 – Diversifier les dispositifs de préparation aux métiers territoriaux		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Renforcer la fonction pépinière de talents des missions temporaires	- 98 tuteurs	- expérimenter de nouvelles méthodes pédagogiques - encourager le tutorat et la transmission	- délibération du 28/09 sur les « partenariats et nouvelles méthodes pédagogiques pour développer le vivier » - un accompagnement expérimental - création d'un groupe de travail avec des secrétaires de mairie itinérantes (dont une réunion avec Mme MORICE)
	Rendre plus lisible l'offre de formation avant recrutement des CDG	- 10 vidéos et webinaires	- création de vidéo webinaires en collaboration avec les CDG bretons)	- diffusion des vidéos sur les licences pro réalisées par le CDG 22
				- reprise du flyer « Dynamiser votre parcours professionnel – rejoignez la fonction publique territoriale avec les formations du CDG 35 » - affichage de la certification qualioipi - publication régulière sur Ln d'informations sur les dispositifs. - MAJ de la page « formation » du site internet
	Multiplier les partenariats pour davantage de métiers et de formats	- 6 sessions - 74 stagiaires	- montage d'une formation urbanisme avec le CNFPT - projet de formation RH - Compta avec le Qualif emploi	- bilan mitigé de l'expérimentation de Prémicol urbanisme avec le CNFPT - difficultés à trouver des candidats pour les Prémicol courts
			- partage de tuto avec le CNFPT - construction d'une offre formation à la prise de poste incluant des modalités de l'AFEST	- travail collaboratif avec des SM pour la construction et l'expérimentation d'une prestation d'accompagnement individuel à la prise de poste

A.3 – Assister les collectivités en amont et en aval des recrutements		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Aider les employeurs à anticiper les besoins et la manière de les pourvoir (GPEC)	- 17 réunions de travail pour le paramétrage	- déploiement de Neeva en collectivités - conception et mise en œuvre d'interface entre Neeva et Ciril pour constituer la base agents	- construction de référentiels et paramétrages qui ont demandé du temps - une grande collectivité pressentie pour l'expérimentation s'est désistée - préparation d'un déploiement pour une communauté de communes
	Aider les collectivités à réussir les recrutements par des approches diversifiées	- 45 accompagnements en recrutement dont 6 innovants	- modifier les critères de sélection sur certains postes - mutualiser des postes pour des petites communes	- 20 % des recrutements ont été innovants car ils n'ont pas été basés en priorité sur des compétences techniques - 1 recrutement a pu être mutualisé entre deux petites communes pour un poste de secrétaire de mairie
	Proposer des modules et/ou du tutorat pour les personnes recrutées avec une partie des prérequis	- 2 sessions de formation - 13 stagiaires dont 8 dans le cadre d'une prise de poste	- accès des nouveaux recrutés au module Prémicol - contribuer à la professionnalisation des agents RH et/ou SM des collectivités nouvellement en poste par des ateliers statuts-rémunérations, coaching...	- accompagnement de nouveaux recrutés par des SM expérimentés des MTP (avant construction de l'offre) - la participation aux modules Prémicol apporte des solutions de recrutement mais diminue les places pour les demandeurs d'emploi => réflexions à mener sur les évolutions des dispositifs de formation (partenariat, modalités pédagogiques...)
	Assurer la continuité du service public en répondant aux besoins en personnel temporaire des collectivités	- montant des facturations : 6 281 495 € (idem 2020) - 258 338 heures travaillées (-2,5 %)	- missions temporaires classiques	- même montant de facturation qu'en 2020 qui était fortement à la baisse. - petite baisse du nombre d'heures travaillées
		- 30 % des demandes de missions non satisfaites au 1 ^{er} trimestre 2021	- missions temporaires classiques	- baisse pour la 3 ^{ème} année consécutive malgré des sollicitations nombreuses des collectivités - plus d'une demande sur deux n'est pas satisfaite (déc 2021)

A.4 – Conforter les concours comme voie d'accès aux carrières territoriales		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Maintenir une offre soutenue et régulière d'opérations de concours en valorisant leur accessibilité et leurs débouchés	- 16 concours et examens réalisés - 19 158 candidats traités	- communication sur la professionnalisation des concours	- intégralité des opérations programmées réalisées et en plus les reports de 2020 - très forte mobilisation des intervenants pour faire face à cette croissance exceptionnelle d'activité
	Renforcer nos outils (<i>locaux, digitalisation, cellule sujets</i>) pour accroître les capacités de mutualisation du CDG 35 aux niveaux régional, Grand-Ouest et national	- 17 épreuves digitalisées - 22.2 mètres linéaire à détruire et 7.95 mètres linéaire à conserver concernant les archives de 2016 effectuées en 2021	- numérisation des copies, utilisation de l'espace intervenant du logiciel concours-GIP	- réussite du déploiement de la digitalisation des épreuves écrites et orales (plus de bordereaux papier pour les oraux = les examinateurs saisissent directement sur un ordi portable) - déménagement au VDC3 avec un gros travail d'archivage permettant une utilisation plus efficace et un gain de stockage - oraux en visioconférence pour les candidats en situation de handicap (sur certificat médical)
	Diversifier les partenariats (<i>Filière pompiers, autres fonctions publiques ?</i>) pour optimiser ces outils	- une quinzaine de réunions sur les concours de la filière pompiers (FNCDG, DGSCGC, cellule pédagogique)	-travail dans les réseaux nationaux pour obtenir la compétence des CDG sur la filière pompiers (CDG 35 pilote d'un groupe de travail national)	-Loi Matras du 25 novembre 2021 Transfert de compétences à compter du 1 ^{er} janvier 2022 obtenu en lien avec la FNCDG -Nouveaux décrets sortis et discussions nombreuses avec la DGSCGC -travail avec DGSCGC pour l'élaboration d'un calendrier pluriannuel des concours et examens de catégorie C de compétence SDIS - travail sur le transfert financier de ces opérations de catégories A et B et GT des CDG coordonnateurs pour l'élaboration d'une convention nationale piloté par la FNCDG
	Saisir les pouvoirs publics par le biais des instances nationales (CSFPT, Parlementaires, Préfecture, FNCDG...) sur les difficultés de fonctionnement dans le domaine des RH territoriales	- 13 concertations nationales sur les concours, toutes instances confondues	-proposition d'amendements parlementaires -participation à des groupes de travail et à des expérimentations	- préparation d'un courrier pour la ministre de la transformation et de la fonction publiques sur le projet de marque employeur et les difficultés de recrutement

A.5 – S'assurer que le CDG dispose des profils nécessaires à ses missions		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Entretenir les capacités à attirer et fidéliser des profils spécialisés	- 5 à 10 entretiens formels conseil RH en interne - 2 apprentis en alternance (SI et RH) + 3 stages (communication, accueil, Master franco-tchèque) - 32 recrutements finalisés	-valoriser les conditions d'emploi / attractivité globale du CDG -visibilité des canaux de recrutement -renforcer « l'expérience agent » valoriser la dématérialisation et les outils pour capter les gestionnaires RH -développer l'accueil d'apprentis et de stagiaires	-nouvelle accroche des annonces pour le siège valorisant le sens et l'intérêt de nos missions -aspects de QVT abordés lors des entretiens d'embauche -échanges avec des contractuels sur le départ pour prolonger autant que possible leurs missions - 1 apprenti accueilli (RH) + 1 stagiaire en alternance (SI) non intégré, quelques stagiaires accueillis dans les différents services malgré le contexte complexe de crise sanitaire et de tensions sur les services. - échanges sur les périmètres des postes avant diffusion des annonces pour adapter au mieux la recherche de profil et assurer la continuité du service.
	Cultiver en permanence le renforcement des compétences individuelles et collectives	- montant du budget formation exécuté en 2021 : 89 600 € - 99 agents formés	-mieux communiquer sur le plan de formation et accompagner les agents dans leur parcours de formation -faciliter de nouvelles formes d'immersion pour favoriser les évolutions de parcours en interne	- forte hausse du budget formation - questionnement sur la pérennité des apports compte tenu de la mobilité - quelques immersions avant de postuler à certains postes en interne
			-se doter d'une école interne	- projet d'école interne pas encore défini du fait de l'accueil permanent des nouveaux arrivants et forte mobilité

Axe B. Dialogue social

Axe B. Dialogue social			
B.1 – Assurer des concertations pour une GRH harmonisée et équitable en Ille-et-Vilaine	Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
Assurer le suivi des instances consultatives, renforcer la dématérialisation des saisines et contribuer à l'exercice du droit syndical	<ul style="list-style-type: none"> - 23 dossiers en CAP (-97,9 % par rapport à 2020), 3 dossiers en CCP (-25 % par rapport à 2020), et 8 fois en formation disciplinaire - 773 dossiers en CT (+53,7 % par rapport à 2020) - 6 réunions en CT, 6 réunions en CAP, 4 réunions en CT -205 dossiers de promotion interne 	<ul style="list-style-type: none"> - secrétariat des instances - saisines des instances dématérialisées et créer un lien avec la GED - possibilité de réunions en visioconférence 	<ul style="list-style-type: none"> - moins de dossiers en CAP (davantage de conseils statutaires) et explosion des dossiers en CT (LDG, RIFSEEP et temps de travail) - accompagnement de 2 collectivités à l'occasion de leurs élections intermédiaires de CT locaux - quelques réunions de CAP et de CCP se sont déroulées en visio-conférence. Les réunions en CT ont été maintenues en présentiel pour favoriser le dialogue social sur des enjeux d'évolution RH très importants
Faire vivre le dialogue social dans nos instances et dans les collectivités y compris en matière d'hygiène et sécurité	<ul style="list-style-type: none"> - 1 groupe de travail du CT sur la Révision du temps de travail et les congés (2 réunions) 	<ul style="list-style-type: none"> - animation de groupes de travail, accompagnement de projets RH participatifs - participation à des RDV tripartites (collectivités, agents, OS) - proposer des rencontres avec DRH et secrétaire du CHSCT/Formation spécialisée du CST 	<ul style="list-style-type: none"> - organisation d'un groupe de concertation sur le temps de travail avec des représentants des employeurs et du personnel - élaboration de ce nouveau guide servant à la saisine du CT départemental sur un sujet qui doit être réglé dans les meilleurs délais (pression de la Préfecture) - organisation de rendez-vous suite à des alertes du CT par les OS qui ont permis d'améliorer les situations critiques
Contribuer à l'évolution des organisations de services des collectivités en associant les parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> - 45 missions de conseil en organisation et en management - 8 missions différées - 6 missions sous-traitées 	<ul style="list-style-type: none"> - apporter aux collectivités un appui méthodologique et l'expertise en matière d'organisation des services 	<ul style="list-style-type: none"> - de nombreuses missions de conseil en organisation et management ont été réalisées. Certaines sont différées ou sous-traitées du fait de la non disponibilité du service, du besoin d'expertises spécifiques ou pour éviter la superposition de missions pour une même collectivité
Animer une commission d'échanges de bonnes pratiques associant des élus de toutes tailles de collectivités		<ul style="list-style-type: none"> - lancer la commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine 	<ul style="list-style-type: none"> - délibération du 28/09/2021 « Lancement de la commission de coordination des employeurs territoriaux » (arbitrage sur la composition, la périodicité et les objectifs).
Participer à la vie des réseaux professionnels dans le domaine des RH (réseau des SM, R2H, intercos, organisations syndicales ...)	<ul style="list-style-type: none"> - une réunion de travail avec l'ASMIV et l'AMF 	<ul style="list-style-type: none"> - participer aux réunions des réseaux - organiser des webinaires d'échanges « spontanés » 	<ul style="list-style-type: none"> - contact régulier avec le bureau de l'ASMIV, AG reportée
	<ul style="list-style-type: none"> - 2 réunions du club interco - Pas de réunions du réseau R2H en 2021 mais de nombreux échanges par mail 	<ul style="list-style-type: none"> - participer aux réunions des réseaux - organiser des webinaires d'échanges « spontanés » 	<ul style="list-style-type: none"> - visio-conférences avec le club interco qui ont permis d'organiser les réunions maires-employeurs et de prendre la température sur l'état des RH dans le territoire. - contentieux avec la CFDT réglé par une médiation (protocole d'accord signé le 15 avril 2021) - participation au réseau R2H qui a permis d'échanger sur les enjeux RH des grandes collectivités

B.2 – Améliorer l’accessibilité des outils de références à l’ensemble des acteurs publics locaux		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Simplifier et varier les modes de consultations des services (dématérialisation du Dossier Agent et de l’ensemble des productions internes)	- 490 DAA numérisés dans la GED Multigest (reprise de l’existant – 14 000 DAA à terme)	- mise en œuvre progressive de la GED Multigest pour l’ensemble des services - réflexion et mise en place d’un SAE - numérisation du dossier administratif de l’agent (DAA)	- généralisation de la numérisation pour le courrier et les dossiers des agents à compter de novembre/décembre 2021 pour le service Statuts - Rémunération - deux connecteurs sont en cours de développement (CIRIL et Démarches simplifiées – retrait de la demande du connecteur Concours) - déploiement progressif des autres services
	Simplifier et varier les modes de consultations des services (saisine et suivi des instances, échanges de fichiers)	- 205 dossiers de promotion interne - 217 saisines CT	- campagne de Promotion interne 2021 réalisée sur DS - mettre en ligne l’ensemble des formulaires de saisine des instances (CT/CAP/CCP) sur 2021/2022	Généralisation de la dématérialisation sur la plateforme Démarches Simplifiées (DS) pour les instances - CT : déploiement progressif sur l’année avec un accompagnement nécessaire au vu du nombre conséquent de saisines et du niveau hétérogène des interlocuteurs en collectivités - CAP : dématérialisation des principales saisines pour la fin d’année - CCP : au vu du faible nombre, à réaliser en 2022
	Faciliter l’accès à la documentation en ligne dont les résultats d’enquêtes sur les conditions d’emploi	-1 guide national élaboré	- actualisation des fiches de la collection indisponibilité physique dans le cadre de la coopération régionale - identification des publications mutualisées sur une page commune dédiée	- actualisation régulière au gré de la parution des textes physiques dans le cadre de la coopération régionale avec les difficultés du fait de la mobilité des acteurs et de l’évolution des organisations - niveau national : guide « Le conseil en organisation dans la FPT » réalisé (diffusion prévue en mars 2022)
			- accroissement des publications de vulgarisation et à l’inverse des guides - consolidation les publications par le renforcement des réseaux (bretons et autres CDG, FNCDG, ANCDG...) par la participation aux groupes de travail, aux guides...	- impact sur moyens de com et SI - difficultés à finaliser les guides du fait de l’instabilité réglementaire et du retard dans la parution des décrets - retards dans la stabilisation des nouvelles gouvernances de la FNCDG et de l’ANCDG
	Réaliser des enquêtes sur les données RH dans une logique d’observatoire et de comparatifs et les partager	- une participation au panorama national de l’emploi - 82 % de collectivités ayant répondu au bilan social - 1 reportage sur la vie des collectivités	- réaliser des recueils de données comparatives (benchmarks) sur des sujets RH ou métier à destination des collectivités (Outils RH, RIFSEEP, emploi, mutualisations et compétences des EPCI, organisation des services selon la strate, volumétries d’activité, outils informatiques...) - diffusion des résultats, organisation d’actions en conséquence - fournir des outils, des analyses issues du RSU	Plusieurs publications de l’observatoire régional de l’emploi parues en 2021 : A l’échelle nationale : - copilotage avec le CIG Versailles et contribution à la réalisation de la partie retraite et zoom métier du Panorama national de l’emploi 2021 A l’échelle régionale : - Analyse des bilans sociaux 2019 : Synthèse des bilans sociaux, réalisation de fiches repères par strates de collectivités - Analyse des données emploi : Les dernières tendances de recrutement (1 ^{er} semestre 2021), réalisation du Panorama régional de l’emploi public - Laboratoire RH : reportage RH sur la qualité de vie au travail à Quessoy
	Diversifier les modes de communication selon les sujets et l’actualité		- développement des « e-rencontres » statutaires, rencontres courtes sous forme de questions-réponses - réalisation de guides papier, conférences avec supports, ateliers en petits groupes, webinaires, vidéos...	- réalisation différée de webinaires et de vidéos en attente de disponibilité et de formations sur les nouveaux médias
		- Une dizaine de FAQ sur le COVID ont été publiées		- actualisation très fréquente de la FAQ sur la COVID
	Refondre le site du CDG 35 en lien avec un portail régional		- préparation d’un cahier des charges commun pour une AMO	- retard de prise en main par le CDG 29, pilote régional de ce projet - question du calendrier, du pilotage et des moyens pas éclaircie
		- consultations du site internet : 62 000 visiteurs / mois avec un pic à 82 250 en mars 2021	- dans l’attente, actualisation du site internet - déploiement d’un outil adapté aux besoins de chaque département	- actualisation du site actuel (ex : bouton pour le dispositif de signalement sur la page d’accueil)

B.4 – Contribuer à des mobilités équitables pour tous à toutes les étapes de la carrière		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
Encourager la réciprocité des mutations entre toutes tailles de collectivités	- 13 agents intégrés aux formations	- développer l'accès des agents des collectivités aux modules Prémicol	- quelques agents en poste intégrés	
		- travailler aux réductions d'écart sur les conditions d'emploi entre les collectivités	- tensions sur le marché de l'emploi exacerbées par la pénurie	
Soutenir les collectivités dans l'accompagnement des agents sur les droits à la formation	90 demandes des collectivités Montant des aides du CDG : 771.67 €	- informer agents et collectivités des droits et dispositifs de formations - participer au financement aux congés de formations des petites collectivités	- forte augmentation des sollicitations sur ces sujets du fait des nouveaux droits à la formation (CPF) - stabilisation du niveau d'aide du CDG aux demandes de financement de certaines formations	
Favoriser la diffusion de conseils aux agents sur leurs parcours	93 demandes d'agents 3 ateliers – 31 participants	- conduite d'entretiens de mi-parcours	En attente du décret d'application	
		- structuration d'une offre de CEP (Conseil en Evolution Professionnelle)	- sollicitation des agents des collectivités en forte hausse - conseils en cours de structuration (temps collectifs, individuels, outillage...)	
		- organisation d'ateliers collectifs mobilité mode d'emploi		
Proposer une offre adaptée d'accompagnement des parcours professionnels	- 17 agents suivis en PPR - 5 agents en cellule - 13 bilans de compétences (dont 3 démarrés en 2020) - 11 bilans professionnels (dont 4 démarrés en 2020) - 2 conseils en mobilité - 7 coachings assurés par le SMEC (dont 3 démarrés en 2020).	- bilans de compétence, bilan pro, conseil en mobilité, coaching	Reconfiguration des accompagnements (Cellule et PPR) Reclassement-inaptitudes : 5 sorties positives (intégration sur des modules Prémicol + insertion MTP) Conventionnement avec grandes coll (PPR) Construction et animation de 2 webinaires sur la promotion du coaching (22 participants)	

B.5 – Faire du CDG 35 un « labo RH » par des expérimentations et des innovations généralisables		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
Expérimenter au siège des pratiques RH en matière de temps de travail, télétravail et déplacements	- 88 % des postes sont éligibles au télétravail et 86 agents télétravaillent (soit 72 % des éligibles) = + 32 % en 1 an	- poursuivre actions initiées (PDE, TT...)	- toilette règlement sur le temps de travail avec accord des agents et travail avec l'IDP - élargissement des modalités de recours au télétravail avec mise en œuvre aléatoire du fait de la crise sanitaire et des obligations de travail à distance - adoption de la prime sur les mobilités douces (développement durable)	
	- communication régulière sur les conditions de travail / TAD - 45 analyses de poste permettant un échange global avec l'agent - risque routier : animation GMF + formations	- proposer un plan d'insertion des RPS dans le DU (surcharge de travail, relations interprofessionnelles, GPEEC – gestion mobilité et bilan mi-carrière, formation managériale)	- priorité donnée sur l'aménagement du temps de travail en 2021 et sur la recherche de nouveaux collaborateurs du fait de fortes mobilités et absences - déploiement de Neeva différé en interne : déploiement du module GPEEC au 1 ^{er} trimestre 2022 - 2 journées de formation au management, basées sur l'échange de pratiques	
Consolider les savoir-faire collectifs par des formalisations, des temps d'appropriation et des retours d'expériences	- colloque sur l'égalité Femmes-Hommes	- outils de l'intelligence collective - coproduction de colloques - encourager les spécialistes RH à être formateurs en interne (siège et SMT) - parenthèses RH	- préparation interservices du colloque sur l'égalité femmes/hommes qui a été enrichissante mais un peu chronophage - Bonne participation des agents au jeu du CPOM. Mise en œuvre d'ateliers dans tous les services et présentation suivie lors de l'AG du personnel du 6 juillet 2021 - parenthèses RH réalisées en visio, très suivies par les agents qui ont permis de répondre aux questions = début 2022 pour la RH	

Axe C. Bien-être au travail

Axe C. Bien-être au travail			
C.1 – Mobiliser les acteurs publics sur les enjeux de prévention et de qualité de vie au travail	Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
Saisir les pouvoirs publics (<i>Parlementaires, Préfecture</i>) et les partenaires (<i>ARS, Conseil de l'ordre...</i>) sur les difficultés de fonctionnement des instances médicales, de désignation de médecins experts, de recrutement de médecins de prévention	<ul style="list-style-type: none"> - 2 rencontres avec les services préfectoraux - 1 rencontre au Conseil de l'Ordre - 2 rencontres avec les parlementaires. - 1 audition Sénat - 130 collectivités ont adopté le vœu sur la santé au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - alerter lors de rencontres, courriers aux instances nationales 	<ul style="list-style-type: none"> - forte mobilisation des collectivités du département pour soutenir le CDG dans ses démarches auprès des instances sur la santé au travail. - forte mobilisation des parlementaires qui ont interpellé directement la ministre de la fonction publique - forte mobilisation de la sénatrice Mme GATEL qui a organisé une audition au Sénat pour que les revendications de la FNCDG soient entendues. - écoute polie des représentants de l'Etat mais peu de réponses concrètes - écoute attentive de l'Ordre des médecins mais avec des moyens limités - aucune écoute de la DGAFP, ce qui est inquiétant
Sensibiliser les élus à leurs responsabilités sur les conditions de travail	1 rencontre interservices avec 41 participants, 3 rencontres thématiques avec respectivement 15, 7 et 15 participants	<ul style="list-style-type: none"> - organiser des rencontres thématiques, ateliers, rendez-vous individuels permettant de sensibiliser les élus et les agents aux enjeux de la santé au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - bonne participation à la rencontre interservices : « Prévention des inaptitudes » le 22/01/21 - rencontre « Interventions des entreprises extérieures » avec une participation modeste des agents prévention - amorce d'un réseau avec les structures de gestion des déchets
Développer des approches GPEEC pour identifier les risques santé et engager des campagnes de prévention et sensibilisation (liées aux métiers par exemple)			-objectif de mi-mandat
Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels par l'animation de la commission santé sécurité et qualité de vie au travail départementale	4 séances commission santé et sécurité au travail, 1 visite de site	<ul style="list-style-type: none"> - préparer les travaux de la CSSQVT - animer les séances de la commission - mettre en œuvre les orientations définies par la commission 	<ul style="list-style-type: none"> - visite de site : Ehpad Hédé-Bazouges pour finalisation du guide métier « Auxiliaire de soins » avec un accueil de qualité - participation active lors des commissions santé
			- autres visites programmées, reportées du fait de la crise sanitaire

C.2 – Optimiser le suivi de santé des agents territoriaux selon le contexte médical		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Configurer le service départemental de santé au travail en fonction des ressources mobilisables et des effectifs à suivre	<ul style="list-style-type: none"> - 462 visites médicales particulières réalisées - 595 visites d'embauche réalisées - 897 entretiens infirmiers réalisés - un déficit de l'activité d'environ 200 000 euros - Environ 3000 agents non suivis par un service de médecine de santé au travail en Ile-et-Vilaine. 	<ul style="list-style-type: none"> - assurer le suivi en santé au travail dans un cadre évolutif (cadre réglementaire issu des ordonnances à paraître) - mener une réflexion sur l'évolution de l'activité médecine préventive tant au niveau départemental que régional - poursuivre l'appropriation des fonctionnalités du logiciel Préventiel, exploiter les données liées aux risques professionnels - valider les protocoles de pratiques professionnelles pour les infirmières en santé au travail 	<ul style="list-style-type: none"> - visites et entretiens réalisés avec les ressources disponibles. Toutes les demandes de visites ne peuvent pas être honorées. - échanges avec les CDG 44 et 85 sur l'organisation de leurs services - intégration d'appareils de mesure connectés dans l'attente de l'installation du module - peu d'exploitations générales des données issues du logiciel de santé au travail
	Proposer un accompagnement des agents exposés aux risques d'usure professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - 25 conseils sur les aides FIPHFP ont été apportés - 17 études de postes réalisées 	<ul style="list-style-type: none"> - proposer des actions de maintien dans l'emploi notamment à travers des études de poste sur site 	<ul style="list-style-type: none"> - communication renforcée sur les aides du FIPHFP (article action personnel février 2021, tuto sur les aides mis en ligne, envoi procédures demande d'aide financière, parution nouveau catalogue des aides) - études de poste réalisées - interventions avec différents partenaires en réunion de service (Cap Emploi, AFP France Handicap, Pôle Saint-Hélier)
		<ul style="list-style-type: none"> - 4 rencontres organisées avec la participation de 49 personnes - Rencontre « Prévention de l'usure professionnelle et de l'inaptitude », 41 participants 	<ul style="list-style-type: none"> - plan d'action du projet prévention des inaptitudes 	<ul style="list-style-type: none"> - proposition d'expérimentations en 2022 pour intégrer les actions de prévention des inaptitudes aux autres dispositifs d'accompagnement déjà en place. - rencontre du 22 janvier sur la prévention des inaptitudes, occasionnant de nombreux échanges et bons retours des collectivités.
	Accompagner les agents en inaptitude à leur fonction	<ul style="list-style-type: none"> - 22 agents suivis en reclassement et en PPR 	<ul style="list-style-type: none"> - cellules de reclassement et PPR (Préparation à la période de reclassement) 	<ul style="list-style-type: none"> - réunions mensuelles pour étudier les situations - de meilleurs reclassements constatés
	Garantir le fonctionnement des instances médicales malgré la complexité du contexte	<ul style="list-style-type: none"> - 1 061 dossiers en comité médical 	<ul style="list-style-type: none"> - assurer la préparation, l'animation des séances et l'instruction des dossiers dans les conditions définies par des décrets à paraître et selon le calendrier prédéfini 	<ul style="list-style-type: none"> - toutes les séances mensuelles du comité médical ont eu lieu. - peu de collaboration des services de l'Etat et incertitudes sur la mise en œuvre du nouveau conseil médical.
		<ul style="list-style-type: none"> - 329 dossiers en commission de réforme - 44 dossiers reçus en attente d'avis (20 pour les collectivités affiliées et 24 pour les collectivités adhérentes) - 5 dossiers de recours 	<ul style="list-style-type: none"> - assister les nouvelles commissions de réforme suite au renouvellement des élus 	<ul style="list-style-type: none"> - pour la commission de réforme, la séance du 09/09/21 a été reportée au 14/09/2021 pour les collectivités affiliées, la séance du 30/09/21 a été annulée pour les collectivités adhérentes et a été programmée le 23/11/2021 à la place de la séance des collectivités affiliées. - il y a donc du retard sur les avis des dossiers des collectivités adhérentes. - propositions arrêtés nouvelles compositions au préfet qui ne tient pas compte des arrêts d'activité de certains médecins - nombre de dossiers en instance augmente régulièrement avec des risques de contentieux plus conséquents
			<ul style="list-style-type: none"> - tri et archivage des dossiers 	<ul style="list-style-type: none"> - tri et archivage des dossiers pour externalisation avec accord des archives départementales
		<ul style="list-style-type: none"> - une journée de formation et 15 jours de paramétrages 	<ul style="list-style-type: none"> - mettre en œuvre une nouvelle application de gestion des instances 	<ul style="list-style-type: none"> - formation et paramétrage application Agirhe instances avec le GIP

Accompagner les collectivités dans la gestion de leurs absences pour raison de santé	<ul style="list-style-type: none"> - 100 % des collectivités ont réadhéré dans le cadre des avenants suite à 3 visio-conférences d'explications et 100 contacts individualisés - gestion des adhésions : 14 nouvelles collectivités et 21 contrats 	<ul style="list-style-type: none"> - promouvoir le contrat groupe d'assurance des risques statutaires - assurer la gestion du contrat groupe d'assurance des risques statutaires (indemnisations, services annexes, frais de gestion) - proposer des actions de sensibilisation à la maîtrise de l'absentéisme pour limiter les coûts et améliorer les conditions de travail - jouer un rôle d'intermédiaire entre parties prenantes pour aider à la résolution de situations complexes (échanges tripartites, lien entre les professionnels du CDG, les agents et leur employeur) 	<ul style="list-style-type: none"> - augmentation de l'absentéisme : après négociation, avenants pris par chaque collectivité adhérente au contrat - gestion quotidienne des indemnisations - Formation chargées de dossiers du CDG (lecture d'un bulletin de salaire) - audits réguliers du courtier sur les pratiques professionnelles - gestion des appels de prime et plusieurs relances (de janvier à mai) – Gestion de la campagne frais de gestion (mai à juin) - envoi dossiers statistiques absentéisme 2020 à 176 collectivités en mai 2021 - rencontres individualisées avec quelques collectivités
		<ul style="list-style-type: none"> - professionnaliser les gestionnaires RH des collectivités en proposant des ateliers pratiques. 	<ul style="list-style-type: none"> - atelier programmé pour nouvelles collectivités adhérentes, nouveaux gestionnaires RH le 22/11/21 non réalisé. Priorité donnée à l'information sur les avenants
	<ul style="list-style-type: none"> - 4 réunions d'instances représentatives du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> - assurer un suivi pluridisciplinaire des situations rencontrées par des agents en matière de santé au travail (coordination médecine, psychologues et assistante sociale) 	<ul style="list-style-type: none"> - échanges d'informations pluridisciplinaires indispensables pour mieux gérer les situations complexes.

C.3 – Contribuer à des conditions de travail sécurisées et épanouissantes dans les collectivités d'Ille-et-Vilaine		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
Accroître la culture de prévention des collectivités	<ul style="list-style-type: none"> - 11 réponses apportées suite aux demandes des secrétaires de CHSCT et RH gérant des CHSCT - 2 réunions du réseau des secrétaires de CHSCT - 4 réunions délocalisées des assistants de prévention - Réunion d'information générale organisée le 21 septembre 2021 ayant réuni 30 participants de 29 collectivités 	<ul style="list-style-type: none"> - assister techniquement et juridiquement les collectivités - animer des réseaux (assistants de prévention, RRH, secrétaires des CHSCT) - décliner des actions de prévention de l'usure professionnelle et d'amélioration des conditions de travail avec une approche métiers - participer à la connaissance des risques à l'échelle départementale 	<ul style="list-style-type: none"> - actualités sur le site - nouvelles parutions : groupe RRH : livret RH finalisé ; réflexion métier ATSEM - réseau secrétaires CHSCT : programmation annuelle de prévention. - réseau assistants de prévention : les réunions délocalisées ont favorisé les échanges avec une visite sur site - échanges avec Sofaxis pour automatiser les renseignements de l'application Prorisq 	
Proposer des interventions en hygiène et sécurité en collectivités	<ul style="list-style-type: none"> - 80 missions d'inspection - 5 accompagnements à l'actualisation du DU 	<ul style="list-style-type: none"> - réaliser les missions d'inspection selon le protocole établi pour accompagner les collectivités dans la définition de leurs axes prioritaires d'actions - répondre aux demandes d'accompagnement à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> Quelques déconventionnements compensés par quelques nouvelles adhésions Malgré la crise sanitaire, les missions ont pu être réalisées sur site 	

	Prévenir les risques psychosociaux et certaines situations de mal-être au travail	<ul style="list-style-type: none"> - 2 alertes au CT sur la dégradation du climat social - 13 accompagnements sur la QVT et les relations au travail - 11 missions de conseils simples (non facturées) 	<ul style="list-style-type: none"> - échanges de pratiques - animer des sensibilisations et participer à des réseaux - proposer des accompagnements permettant d'identifier les facteurs de conflits (diagnostics d'organisation, diagnostics RPS) 	<ul style="list-style-type: none"> - nombreux accompagnements réalisés - coordination interservices pour accompagner au mieux les collectivités
	Outiller les encadrants pour un management respectueux, susceptible d'éviter les RPS	<ul style="list-style-type: none"> - 1 atelier en 2021 : 27 personnes sur 2 sessions organisées - 7 accompagnements collectifs - 26 questionnaires et restitutions individuels - 5 coachings de manager 	<ul style="list-style-type: none"> - organiser des ateliers destinés aux managers - proposer des coachings managériaux - mener des accompagnements de collectifs de cadres - diffuser des publications 	<ul style="list-style-type: none"> - les ateliers du management ont démarré fin 2021 et ont connu un grand succès (poursuite en 2022) - demandes régulières d'organisation des ateliers en intra - accompagnements collectifs et passations de questionnaires individuels - développement du coaching managérial

C.4 – Soutenir les agents, les cadres et les élus confrontés à des tensions au travail		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Gérer avec efficacité et discrétion les dispositifs de signalement et de traitement des alertes	<ul style="list-style-type: none"> - 10 signalements - 280 nouveaux dossiers MAPS - 602 dossiers MAPS ouverts à la fin 2021 - 44 saisines des référentes déontologues 	<ul style="list-style-type: none"> - mettre en œuvre le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes - poursuivre la mission d'accompagnement psychosocial (ancien DAAD) - référent déontologue 	<ul style="list-style-type: none"> - le dispositif de signalement est en place et a déjà été sollicité à plusieurs reprises - augmentation régulière des demandes d'accompagnement psychosocial - quelques saisines sur les questions de déontologie
	Accompagner les collectivités confrontées à des situations conflictuelles	<ul style="list-style-type: none"> - 2 médiations engagées par les psychologues du travail (1 interrompue et 1 orientée vers le coaching) - 4 médiations orientées par les psychologues - 1 enquête administrative - 4 MPO 	<ul style="list-style-type: none"> - proposer des accompagnements permettant de traiter les situations dégradées (médiations, accompagnement de collectifs en tension) - réalisation d'enquêtes administratives 	<ul style="list-style-type: none"> - peu de médiations réalisées, par manque de disponibilité ou par souci de ne pas cumuler les postures (accompagnements des personnes déjà engagés par les psychologues via la MAPS) - peu d'interventions spécialisées mais elles sont chronophages
	Assurer un accompagnement adapté à des événements critiques : agressions, accidents ou décès	<ul style="list-style-type: none"> - 5 saisines de la cellule de crise 	<ul style="list-style-type: none"> - accompagnement de la collectivité ou orientations vers des partenaires spécialisés (temps d'écoute collectifs, débriefings post-traumatique...) 	<ul style="list-style-type: none"> - cellule de crise activée face aux situations critiques (décès, agressions), réponses et accompagnements réactifs et très appréciés des collectivités dans ces situations de crise - relai vers l'assureur lorsque certains risques sont couverts ou à titre exceptionnel

C.5 – Veiller à un climat de travail favorable au sein du CDG 35		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
Garantir les bonnes conditions d'exercice au siège		- 32 postes informatiques paramétrés	- faire évoluer moyens informatiques en recherchant une cohérence et en améliorant la gestion de projet	- validation par les élus de la nécessité d'un renforcement de l'équipe IT pour améliorer la gestion des tickets mais également le suivi de projets IT : changement des serveurs, refonte du wifi, acquisition d'équipements notamment pour le VDC 3, changement des copieurs, actions cyber-sécurité...) et applicatifs (outils collaboratifs Teams, MS 365, nouvelles version des logiciels, nouveaux applicatifs – Neeva, GED, CR/CM...) - adaptation des outils aux arrivées et départs et au télétravail - installation salles de formation et soutien aux Concours + soutien aux visioconférences - une nécessité de renforcer l'équipe
			- mettre en place un dispositif de signalement en interne	- déport des signalements internes à prévoir avec le CDG 22
		- nombre d'actions prévues dans le DU mises en œuvre : bilan global en juin 2022 - 45 analyses de postes menées	- poursuivre déploiement des outils de prévention des risques	- les actions du DU sont mises en œuvre
		- VDC3 : 10 réunions de chantiers sur 18 mois + points avec les prestataires hors chantier et suivi de projet hebdomadaire en interne - 2 réunions de travail sur la réaffectation des bureaux (en 2021)	- exploiter le VDC 3 / faire évoluer le VDC 1 et suivre l'impact sur le fonctionnement de l'établissement	- ouverture du VDC3 différée à la fin de l'année - déménagement du service concours réalisé en fin d'année - réflexion engagée sur la réaffectation des locaux du service concours au VDC1
			- évolution la protection sociale complémentaire	- échanges en réunion IDP - état des lieux des aides versées - attente du décret d'application sur la PSC
Développer une culture de travail conviviale et décloisonnée		- organisation des parenthèses en ligne (missions du DAAD et projet GPEEC) - alimentation de l'intranet - 75 participants à l'Arbre de Noël - l'Amicale a organisé 6 activités ayant réuni 104 participants	- renforcer la communication interne (agents, projets, missions, enjeux...) - soutenir les initiatives conviviales (amicale du personnel, animations au village des collectivités ou dans les environs) et faciliter la pratique sportive	- installation d'une pergola pour le personnel afin de faciliter les repas à l'extérieur - organisation d'un moment convivial le 6 juillet malgré le contexte sanitaire compliqué - l'Amicale a pu réaliser son repas de fin d'année
		- 4 parenthèses pour rencontre avec nouveaux agents	- retrouver autant que possible des temps conviviaux et d'interconnaissance	- annulation des vœux 2021 du fait de la crise sanitaire - la crise sanitaire a obligé à réduire les activités
Favoriser l'intégration et la fidélisation des agents missions temporaires		- 51 agents sur 183 inscrits ont utilisé le CNAS, soit 27,8 % - Le Comité Consultatif des Itinérants a eu lieu au CDG 35 le 23.09.21 : 13 itinérants y ont participé. - Des ateliers en visio ont été organisés : un sur la valorisation des métiers de l'enfance, de la jeunesse et de la restauration collective le 20.04 (9 participants) et un autre sur la présentation de l'association de l'Amicale du CDG 35 le 19.05 (5 participants).	- avantages sociaux -rémunération - initiatives conviviales (rencontres, ateliers...)	- avantages sociaux - rencontres avec itinérants en présence de l'administratrice déléguée

Axe D. Transitions sociétales et numériques

D.1 – Aider les employeurs publics locaux à s'adapter aux évolutions sociétales		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Intégrer les attentes sociétales dans les accompagnements RH	-14 missions concernées (13 en QVT et 1 en organisation)	<ul style="list-style-type: none"> - intégrer dans les accompagnements les thématiques : <ul style="list-style-type: none"> - équilibre de vie - sens du travail - actions pour préserver l'environnement 	Thématiques intégrées dans les actions d'amélioration de la qualité de vie au travail et dans les projets d'administration
	Mobiliser les acteurs territoriaux sur l'égalité Femme/Homme	<ul style="list-style-type: none"> - une quarantaine de personnes représentant une trentaine de collectivités du département étaient présentes à la rencontre - 494 visiteurs sur la rubrique égalité professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - rencontres, informations - intégration dans les LDG 	Rencontre faite le 8 octobre aux Pont des Arts à Cesson-Sévigné : bon retour des participants - supports mis en ligne sur le site internet - conseils réguliers sur ce sujet dans le cadre de l'élaboration des LDG
	Intégrer les sujets sociétaux dans les rencontres et réseaux		<ul style="list-style-type: none"> - développement durable dans les pratiques métiers - incitation au covoiturage des participants aux événements du CDG 	Du fait de la crise sanitaire et de la nouveauté de la thématique, les actions ont été différées

D.2 – Soutenir les démarches en faveur d'administrations numériques structurées et sécurisées		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Contribuer à réduire la fracture numérique dans la sphère territoriale	- 7 ateliers et 127 participants	<ul style="list-style-type: none"> - actions de sensibilisation et vulgarisation - ateliers de prise en main de nouveaux outils collaboratifs - favoriser un accès internet professionnel pour chaque agent 	<ul style="list-style-type: none"> - les ateliers du numérique ont rencontré un grand succès, malgré les conditions d'organisations difficiles vu le contexte sanitaire Ils ont permis de tester de nouveaux formats pédagogiques (par exemple, serious game « cyber sécurité », appréciés des participants
	Accompagner les collectivités dans la structuration et la modernisation de leurs outils numériques	- une enquête sur les besoins informatiques des collectivités avec 120 réponses	<ul style="list-style-type: none"> - diagnostics des systèmes d'informations et accompagnement des projets - ateliers ou temps d'information - mise en relation des collectivités ayant des besoins en agents informatiques 	<ul style="list-style-type: none"> - enquête réalisée sur les besoins d'informaticiens dans les collectivités - décision de développer une nouvelle mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage sur les projets numériques
	Soutenir la mise en conformité au RGPD	- 342 collectivités accompagnées dont 260 communes, 70 Syndicats / CIAS / CCAS et 12 EPCI	- suivi et renouvellement des conventions d'adhésion RGPD	<ul style="list-style-type: none"> - lancement des renouvellements d'adhésions - poursuite des démarrages d'accompagnement (en 1^{ère} adhésion) - élaboration de la deuxième génération des conventions et campagnes de réadhésion - satisfaction des collectivités sur les conseils et les accompagnements - développement des partenariats avec les acteurs locaux et nationaux (ANSSI, cybermalveillance, Mégalis...)
	Aider les collectivités à sécuriser leurs systèmes d'information pour remédier aux failles et les faire évoluer	- développement de l'offre de cyber-sécurité en cours	- information sur les possibilités d'assurance cyber-risques	- pas de volonté d'inciter à une assurance dans un premier temps mais informations sur les risques liés à la cyber sécurité
			- missions de diagnostics et orientation vers des spécialistes	- conception d'une nouvelle mission pour accompagner les collectivités sur la sécurisation de leur système d'information et création d'un poste

D.3 – Proposer aux collectivités divers outils pour dynamiser leur GRH		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Proposer une application pour le suivi qualitatif des RH (<i>GPEEC = postes, évaluations, compétences</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - 1 collectivité pilote de 80 agents - Atelier avec 38 participants 	<ul style="list-style-type: none"> - proposer une application de GPEEC pour le suivi qualitatif des RH (compétences, parcours professionnels, évaluation) 	<ul style="list-style-type: none"> - formation des agents de l'équipe RH et du service Conseil et développement sur Neeva et paramétrage de l'outil - atelier le 18 juin 2021 suscitant l'intérêt des collectivités et 6 demandes de rendez-vous
	Encourager des approches nouvelles des Ressources Humaines intégrant davantage la participation, le sens du travail et l'éthique		<ul style="list-style-type: none"> - proposer des accompagnements favorisant la participation des agents (formats ateliers, démarches participatives, ludo-pédagogie...) - informer sur les outils du coaching et de l'accompagnement managérial, pour favoriser le développement des potentiels et la motivation des agents (cadres ou non) - proposer des outils d'évaluation des préférences professionnelles (questionnaires d'analyses des comportements professionnels) pour permettre aux agents de mieux se connaître et trouver leur place dans l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> - démarches participatives en plein développement et intégrées aux missions dès que possible - équipement du service (ludo-pédagogie) et formation en continu - information sur le coaching - travail en équipe lors de l'élaboration du CPOM - développement d'usage de Teams avec son aspect collaboratif - il s'agit ici des actions des services tournés vers l'externe

D.4 – Aider les services publics locaux à s'adapter aux enjeux d'évaluation		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Encourager l'efficience des collectivités par le dialogue de gestion (<i>Compta analytique</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - 23 collectivités adhérentes - 14 collectivités ayant participé aux clubs utilisateurs 	<ul style="list-style-type: none"> - réaliser les coûts de revient pour les collectivités adhérentes - accompagner les adhérents dans la maîtrise de l'outil - maintenir l'équilibre financier de l'activité - saisir les opportunités de missions communes avec le service conseil et développement 	<ul style="list-style-type: none"> - développement régulier mais maîtrisé des adhésions dans l'attente d'une adaptation de l'outil pour qu'il soit moins chronophage - satisfaction des usagers exprimée notamment lors des clubs utilisateurs - une mission commune avec le service Conseil et Développement
	Aider à la formalisation des projets d'administration	<ul style="list-style-type: none"> - 2 collectivités accompagnées - 2 demandes en cours 		<ul style="list-style-type: none"> - des collectivités ont été accompagnées ou sont demandeuses, pour formaliser leur projet d'administration - demandes émergentes en 2021-2022 vu le contexte sanitaire après les élections
	Promouvoir les outils et pratiques de pilotage par objectifs et indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> - 2 accompagnements 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer les approches du pilotage dans les formalisations de projets d'administration ou en réponse à certaines demandes d'optimisation 	<ul style="list-style-type: none"> - outils de pilotage élaborés pour suivre l'avancement du projet d'administration - outils de pilotage réalisés pour permettre l'évaluation de politiques publiques

D.5 – Veiller à la soutenabilité des actions du CDG		Chiffres clés	Actions Principales	Commentaires
	Sécuriser les procédures du CDG à l'égard des collectivités et partenaires		<ul style="list-style-type: none"> - application rigoureuse des modalités définies dans les conventions - actualisation et harmonisation des conventions - exploitation de la gestion des relations des collectivités (GRC) - diverses certifications (exemple : Qualiopi) 	<ul style="list-style-type: none"> - mise à jour des données dans la GRC mais interrogation sur l'exploitation par certains services - qualification Qualiopi obtenue pour les formations Prémicol grâce à la présentation d'un dossier de qualité
	Assurer une veille sur les coûts de revient pour ajuster les moyens internes	- coûts de revient présentés (approximatif) : 105	<ul style="list-style-type: none"> - entamer une réflexion sur l'évolution des tarifs, des cotisations - exploiter les éléments analytiques et les réviser si besoin 	- travail très important sur l'analyse des coûts de revient qui a amené des décisions politiques budgétaires conséquentes
S'efforcer de réduire l'impact des actions du CDG sur l'environnement			<ul style="list-style-type: none"> - encourager le développement d'une alimentation locale et durable notamment via des menus végétariens et issus de productions locales (restaurant administratif) - poursuivre les sensibilisations à ces usages 	<ul style="list-style-type: none"> - engagements actuels d'API restauration dans le MP - exigence au moins similaire dans le prochain cahier des charges (groupement de commande mené par le CNFPT pour le MP qui débutera début 2023)
			<ul style="list-style-type: none"> - développer l'usage numérique (sollicitations, dossiers numériques, traçabilité, réunions...) - tendre vers une sobriété numérique - diminuer certains usages (papier, enveloppes, affranchissement...) 	<ul style="list-style-type: none"> - impacts sur moyens SI, RH et gestion de projets : trajectoire de déploiement des outils MS 365 (Teams, téléphonie IP, messagerie Outlook, visio intégrée dans certaines salles de réunion) - vigilance sur les risques cyber (outils de surveillance, consignes, tests intrusion...) - travaux programmés en 2022 sur la gestion des fichiers et la préparation de l'archivage numérique
			- adapter l'usage de déplacement si possible labellisé	- GT sur l'usage fin 2021 : rappels à formaliser
			- aboutir à un plan de déplacement si possible labellisé	<ul style="list-style-type: none"> - plan de déplacement difficile à élaborer avec les partenaires du village et mise en exploitation de la ligne du métro différée - attente des nouveaux critères de labellisation de Rennes Métropole pour le PDE
	Améliorer les process de gestion interne par la dématérialisation (siège et missions temporaires)		<ul style="list-style-type: none"> - GED interne, SAE, signatures électroniques... 	<ul style="list-style-type: none"> - GED pour Ressources/RH et SMEC : projet différé compte-tenu des impératifs réglementaires et techniques du dossier administratif de l'agent (gestion de projet global à anticiper) - SAE : étude finalisée - mise en œuvre en 2022 - signatures électroniques : question en lien avec le dossier agent
	Développer les outils de pilotage du CPOM et des projets de mandat		- définir et mettre en place des indicateurs	- réflexion en cours car priorité donnée à l'élaboration des orientations budgétaires

II. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG 35

1. La liste de ses membres

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine, mis en place le 18 novembre 2020, se compose de la manière suivante :

TITULAIRES		SUPPLÉANTS
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES (élections)		
PÉTARD-VOISIN Chantal Adjointe au Maire de LE RHEU	Présidente	VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNÉ
LE COZ Louis Adjoint au Maire de REDON	Vice-Président	BOUSSEKEY Françoise Maire de SAINTE-MARIE
DOUÏTÉ-BOUTON Murielle Maire de PLÉLAN-LE-GRAND	Vice-Présidente	GRUEL Audrey Adjointe au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLES DER	Vice-Présidente	BROSSELLIER Christelle Maire de MESNIL-ROC'H
SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de CESSON-SÉVIGNÉ	Vice-Président	CABANIS Florence Adjointe au Maire de PACÉ
MORICE Marie-Christine Maire d'ÉTRELLES	Administratrice déléguée	VEILLÉ Jean-Luc Maire de LE PERTRE
FOUGLÉ Alain Maire de FEINS	Membre du Bureau	LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD
HARDY Jean-Pierre Maire de SAINT-SAUVEUR-DES-LANDES	Membre du Bureau	CORNÉE Christelle Maire déléguée de RIVES-DU-COUËSNON
MERVIN Marie-Claire Adjointe au Maire de DINARD	Membre du Bureau	GUICHARD Pascal Conseiller Municipal de DINARD
LÉON Fabienne Adjointe au Maire de BAIN-DE-BRETAGNE		BERTON Jean-Éric Maire de LA DOMINELAIS
PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY		PASSILLY Karine Maire de SAINT-UNIAC
FORÉ Alain Maire de LA CHAPELLE JANSON		BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEBAULT
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG		MIJOLE Nicolas Conseiller municipal de VITRÉ
JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de CHAVAGNE		GALIC Sylvie Maire de LE VERGER
ROUL Christophe Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC		TANGUY Mickaël Conseiller municipal de GOVEN
BERTRAND Chrystèle Adjointe au Maire d'IFFENDIC		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
GAIGNE Olivier Maire de SAINT-MARC-LE-BLANC		PERRIN Paule Adjointe au Maire de MAËN 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)		
CORNILAUD Dominique Vice-Président de La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZÉ		GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COËSMES
OULED-SGHAIER Anne-Laure Vice-Présidente de Liffré-Cormier Communauté Adjointe au Maire de LIFFRÉ		FRAUD Emmanuel Vice-Président de Liffré-Cormier Communauté Maire de LIVRÉ-SUR-CHANGEON
LETANOUX Bernadette Conseillère communautaire de Saint-Malo Agglomération Maire de SAINT-BENOÎT-DES-ONDES		BEAUDOIN Jean-Luc Vice-Président Saint-Malo Agglomération Maire de PLERGUER

Les membres du Bureau du CDG 35



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)	
ROUX Laurence Conseillère départementale	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 de ACIGNÉ	PIROT-LEPRIZÉ Sophie Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO



Les membres du Conseil d'Administration du CDG 35

2. Les décisions du Conseil d'Administration en 2021

Au cours de l'année 2021, le Conseil d'Administration s'est réuni à 5 reprises sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, adjointe au maire de Le Rheu.

Les administrateurs ont adopté, au cours de cette année, 95 délibérations.

Lors de sa séance du jeudi 1 ^{er} avril 2021, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :											
N° 21-01	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Concours - Examens : mise à disposition de moyens humains, techniques et logistiques pour l'organisation, par le SDIS 35, des concours de caporal de sapeurs-pompiers professionnels au titre de l'année 2021 : signature de la convention. Cette prestation représente un montant total prévisionnel de 445 656.91 € établi sur la base de 4 000 inscrits pour 607 postes, selon les montants et le calendrier suivants : première avance forfaitaire en juin 2021, représentant le tiers arrondi du budget prévisionnel à savoir 150 000 €, deuxième avance forfaitaire en décembre 2021, représentant le tiers arrondi du budget prévisionnel à savoir 150 000 €, solde restant au 1^{er} semestre 2022. 										
N° 21-02	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » : Budget Principal : compte administratif 2020. 										
N° 21-03	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » : Budget Principal : compte de gestion du receveur 2020. 										
N° 21-04	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » : Budget Principal : affectation du résultat 2020 : <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>RÉSULTAT DE FONCTIONNEMENT CUMULÉ</td> <td style="text-align: right;">3 248 219.09 €</td> </tr> <tr> <td>AFFECTATION : Compte 002</td> <td style="text-align: right;">3 248 219.09 €</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">Compte 1068</td> <td style="text-align: right;">0.00 €</td> </tr> <tr> <td>RÉSULTAT D'INVESTISSEMENT CUMULÉ</td> <td style="text-align: right;">3 006 855.38 €</td> </tr> <tr> <td>AFFECTATION : Compte 001</td> <td style="text-align: right;">3 006 855.38 €.</td> </tr> </table> 	RÉSULTAT DE FONCTIONNEMENT CUMULÉ	3 248 219.09 €	AFFECTATION : Compte 002	3 248 219.09 €	Compte 1068	0.00 €	RÉSULTAT D'INVESTISSEMENT CUMULÉ	3 006 855.38 €	AFFECTATION : Compte 001	3 006 855.38 €.
RÉSULTAT DE FONCTIONNEMENT CUMULÉ	3 248 219.09 €										
AFFECTATION : Compte 002	3 248 219.09 €										
Compte 1068	0.00 €										
RÉSULTAT D'INVESTISSEMENT CUMULÉ	3 006 855.38 €										
AFFECTATION : Compte 001	3 006 855.38 €.										
N° 21-05	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » : Budget Principal : budget primitif 2021. 										
N° 21-06	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » : Budget Principal : subventions et cotisations 2021. 										
N° 21-07	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » / Concours - Examens : Budget Annexe « Coopération Concours Grand-Ouest Intégrée » : compte administratif 2020. 										
N° 21-08	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » / Concours - Examens : Budget Annexe « Coopération Concours Grand-Ouest Intégrée » : compte de gestion du receveur 2020. 										
N° 21-09	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » / Concours - Examens : Budget Annexe « Coopération Concours Grand-Ouest Intégrée » : budget primitif 2021. 										
N° 21-10	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » / Concours - Examens : Budget annexe « Coopération Concours Régionale » : compte administratif 2020. 										
N° 21-11	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » / Concours - Examens : Budget Annexe « Coopération Concours Régionale » : compte de gestion du receveur 2020. 										
N° 21-12	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » / Concours - Examens : Budget Annexe « Coopération Concours Régionale » : budget primitif 2021. 										
N° 21-13	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Ressources Humaines » : tableau des effectifs 2021 : personnel du siège du CDG 35. 										
N° 21-14	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Missions Temporaires » : tableau des effectifs 2021 : agents activités « Portage de contrat », « Remplacement-renfort » et « Service intercollectivité Territorial ». 										
N° 21-15	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Direction Générale « Coopération des CDG bretons » : prolongation de la mission du cabinet chargé de conseiller les CDG Bretons pour l'optimisation de la Coopération Régionale. 										
N° 21-16	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Direction Générale « Coopération des CDG bretons » : lancement d'une marque employeur pour la FPT Bretagne et d'un portail régional pour l'attractivité des 4 services missions temporaires des CDG. 										
N° 21-17	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Direction Générale « Coopération des CDG bretons » : lancement d'une étude sur l'avenir des sites internet institutionnels des CDG Bretons. 										
N° 21-18	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Direction Générale « Coopération des CDG bretons » : contrat d'assurance Cyber-Risques : orientations. 										
N° 21-19	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Conseil et Développement : renouvellement des conventions d'adhésion à la mission « DPD Mutualisé ». 										
N° 21-20	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Direction Générale / Ressources « Marchés Publics » : acquisition d'un outil de gestion électronique documentaire (GED) - marché public. 										
N° 21-21	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Finances » et « Ressources Humaines » : prise en charge d'un compte épargne temps. 										
N° 21-22	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Conditions de Travail : commission santé, sécurité et conditions de travail : renouvellement des représentants des employeurs. 										
N° 21-23	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Missions Temporaires » : révision du régime indemnitaire des agents en missions temporaires. 										
N° 21-24	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Ressources « Ressources Humaines » / Mobilité - Emploi - Compétences « Missions Temporaires » : mise en place du forfait mobilité durable pour les agents du siège et des missions temporaires. 										
N° 21-25	<ul style="list-style-type: none"> ♦ Direction Générale / Ressources « Finances » et « Logistique » : autorisation de mise à disposition d'un véhicule de fonctions. 										

REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS

N° 21-26	♦ Ressources « Finances » / Concours - Examens : rectification suite erreur matérielle sur rémunération.
N° 21-27	♦ Ressources « Finances » / Statuts - Rémunération : médiation C.F.D.T. : résultats.
N° 21-28	♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Parcours professionnels » : signature d'une convention de partenariat avec Pôle Emploi.
N° 21-29	♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Missions Temporaires » : partenariat avec les établissements hors convention générale missions facultatives renouvellement convention EHESP.
N° 21-30	♦ Statuts - Rémunération : convention de partenariat entre la résidence Ker Joseph (EHPAD Hospitalier) et le CDG 35 (Mission ARE).
N° 21-31	♦ Conditions de Travail « Prévention » : avenant de la convention d'inspection santé-sécurité du travail pour le Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine.
N° 21-32	♦ Conditions de Travail « Prévention » : avenants de la convention d'inspection santé-sécurité du travail pour la Mairie et le CCAS de Fougères.
N° 21-33	♦ Ressources « Marchés Publics » : décisions prises au titre de la délégation à la Présidente.
Lors de sa séance du jeudi 20 mai 2021, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 21-34	♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Missions Temporaires » : mesures exceptionnelles de facturation des missions temporaires pendant les périodes de confinement.
N° 21-35	♦ Conseil et Développement : dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
N° 21-36	♦ Ressources : document unique d'évaluation des risques professionnels : bilan 2020.
N° 21-37	♦ Ressources « Ressources Humaines » : souscription d'un contrat d'apprentissage.
N° 21-38	♦ Direction Générale « GIP » : souscription au capital.
N° 21-39	♦ Concours - Examens : élaboration des sujets cellule nationale.
N° 21-40	♦ Concours - Examens : concours externe d'adjoint technique principal de classe session 2020, spécialités restauration et environnement, hygiène : bilan financier et détermination du coût du candidat national.
N° 21-41	♦ Concours - Examens : examen professionnel d'avancement au grade d'attaché territorial de conservation du patrimoine principal 2020 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis.
N° 21-42	♦ Ressources « Marchés Publics » : décisions prises au titre de la délégation à la Présidente.
Lors de sa séance du jeudi 1^{er} juillet 2021, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 21-43	♦ Ressources « Marchés Publics » : décisions prises au titre de la délégation à la Présidente.
N° 21-44	♦ Direction Générale : finalisation du contrat prévisionnel d'objectifs et de moyens : approfondissement des pistes d'actions.
N° 21-45	♦ Direction Générale / Ressources « Ressources Humaines » : révision des lignes directrices de gestion du CDG 35 et politique d'avancement de grade (ratio promus-promouvables).
N° 21-46	♦ Conseil et Développement : mise en œuvre de la solution numérique de GPEEC auprès des collectivités.
N° 21-47	♦ Conditions de Travail : médecine de Prévention et instances médicales : point d'étapes des consultations et sollicitations de l'état pour le suivi de ses agents.
N° 21-48	♦ Ressources « Ressources Humaines » : plan de formation 2021.
N° 21-49	♦ Mobilité - Emploi - Compétences : congé de formation professionnelle : demande de prise en charge.
N° 21-50	♦ Ressources « Ressources Humaines » : bilan du télétravail : évolution de la charte du télétravail.
N° 21-51	♦ Conditions de Travail : adhésion à l'application AGIRHE instances médicales du GIP informatique des CDG au 1 ^{er} janvier 2022.
Lors de sa séance du mardi 28 septembre 2021, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 21-52	♦ Direction Générale : lancement de la commission de coordination des employeurs territoriaux.
N° 21-53	♦ Direction Générale « Coopération des CDG bretons » : avancées sur le schéma en cohérence avec le CPOM.
N° 21-54	♦ Direction Générale : CPOM 2020-2026 : adoption.
N° 21-55	♦ Direction Générale « Coopération des CDG bretons » : lancement de la consultation de la marque employeur et modalités de répartition des coûts entre CDG.
N° 21-56	♦ Ressources « Finances » : Budget Principal : décision modificative n°1 pour ajustement des crédits de la section d'investissement.
N° 21-57	♦ Direction Générale / Conditions de Travail : santé au travail : évolution globale de l'activité et scénarii d'évolution.
N° 21-58	♦ Conditions de Travail « Contrat d'assurance des risques statutaires » : avenants pour certaines collectivités.
N° 21-59	♦ Conseil et Développement : assurance risques cyber des collectivités.
N° 21-60	♦ Ressources « Finances » et « Ressources Humaines » : compte épargne temps : prise en charge.

N° 21-61	♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Missions Temporaires » : partenariats et nouvelles méthodes pédagogiques pour développer le vivier.
N° 21-62	♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Parcours professionnels » : dispositifs de formation : rémunération des intervenants.
N° 21-63	♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Missions Temporaires » : DIR OUEST : renouvellement de la convention de partenariat.
N° 21-64	♦ Direction Générale / Ressources « Logistique » : bâtiment du VDC3 : nommage des salles de réunion.
N° 21-65	♦ Concours - Examens : concours capitaine de sapeurs-pompiers professionnels session 2020 : bilan financier et détermination du coût du candidat.
N° 21-66	♦ Concours - Examens : concours auxiliaire puériculture principal 2 ^{ème} classe session 2021 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis.
N° 21-67	♦ Concours - Examens : examen professionnel d'adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe session 2021 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis.
N° 21-68	♦ Concours - Examens : examen professionnel d'avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principale de 1 ^{ère} classe session 2021 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis.
N° 21-69	♦ Concours - Examens : examen professionnel d'avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principale de 2 ^{ème} classe session 2021 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis.
N° 21-70	♦ Concours - Examens : examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal 2021 : autorisation d'ester en justice.
N° 21-71	♦ Ressources « Marchés Publics » : marché public « Titres de restaurant ».
Lors de sa séance du jeudi 25 novembre 2021, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 21-72	♦ Ressources « Marchés Publics » : décision prise au titre de la délégation à la Présidente.
N° 21-73	♦ Ressources « Finances » : orientations budgétaires 2022.
N° 21-74	♦ Ressources « Finances » : tarifs 2022 des missions facultatives.
N° 21-75	♦ Ressources « Finances » : autorisation d'engagement, de liquidation et de mandatement 2022.
N° 21-76	♦ Ressources « Finances » : délégation de pouvoir à la Présidente en matière d'emprunt.
N° 21-77	♦ Direction Générale « Coopération des CDG bretons » : schéma de coopération régionale : adoption.
N° 21-78	♦ Statuts - Rémunération : groupement de Commande Inter-CDG Bretons relatif à l'organisation matérielle et technique des élections professionnelles 2022 par vote électronique.
N° 21-79	♦ Conseil et Développement : nouvelles prestations en cyber sécurité et assistance aux projets numériques des collectivités.
N° 21-80	♦ Direction Générale « GIP » : autorisation de signature de la convention.
N° 21-81	♦ Direction Générale « GIP » : avenant N°2 de la convention de mise à disposition des moyens.
N° 21-82	♦ Ressources « Ressources Humaines » et « Informatique » : nouveau protocole de gestion du temps de travail : adoption.
N° 21-83	♦ Ressources « Ressources Humaines » : télétravail : introduction d'un forfait mensuel à 8 jours.
N° 21-84	♦ Ressources « Finances » et « Ressources Humaines » : compte épargne temps : prise en charge.
N° 21-85	♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Missions Temporaires » : affectation en missions temporaires des agents en PPR.
N° 21-86	♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Parcours professionnels » : Expérimentation d'un accompagnement individualisé à la prise de poste.
N° 21-87	♦ Mobilité - Emploi - Compétences : congé de formation professionnelle : demande de prise en charge.
N° 21-88	♦ Mobilité - Emploi - Compétences « Parcours professionnels » : formation chargé de maintenance technique polyvalent : renouvellement de la convention de partenariat avec la MFR et la MFU.
N° 21-89	♦ Ressources « Copropriété » : groupement de commandes pour le service de restauration du village.
N° 21-90	♦ Ressources : Carte achat : adoption du principe de mise en place et acquisition.
N° 21-91	♦ Concours - Examens : concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives 2020 : bilan financier et détermination du coût du candidat.
N° 21-92	♦ Concours - Examens : concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal 2 ^{ème} classe 2020 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis.
N° 21-93	♦ Concours - Examens : examen professionnel d'avancement au grade d'attaché territorial principal : bilan financier et détermination du coût du candidat admis.
N° 21-94	♦ Concours - Examens : remboursement des frais de nomination de lauréats.
N° 21-95	♦ Concours - Examens : calendrier des concours et examens 2022/2023 : adoption.

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

Les élus du Centre de Gestion sont toujours fortement sollicités. Les dates essentielles de l'activité de l'exécutif au cours de l'année 2021 sont retracées ci-après :

Date	Objet	Présidente	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
06/01/21	Visite du chantier VDC3	CPV		JPH	LL
07/01/21	Rencontre de l'Instance du Personnel	CPV	JPS/ESG	JPH	LL
08/01/21	Commission Santé et Sécurité		JPS	JMP	SS
12/01/21	COFIL Plan de Déplacement	CPV		JPH	LL
13/01/21	Réunion Licence Pro MACT	CPV	MCM	JPH/LZ	
14/01/21	Conseils de discipline	CPV	ESG		SG
21/01/21	Réunion des anciens et nouveaux membres de la FNCDG	CPV		JPH	
29/01/21	Formation des membres des instances consultatives	CPV	ESG	JPH/JMP	SG
04/02/21	Préparation Comité Technique		ESG		SG
04/02/21	Préparation Commission Administrative Paritaire A		ESG		SG
08/02/21	Formation des membres du Comité Technique départemental		ESG	JMP	SG
08/02/21	Comité Technique départemental		ESG	JMP	
09/02/21	Préparation Commission Administrative Paritaire A	CPV		JMP	SG
11/02/21	Bureau exceptionnel du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	JPH/LZ/JMP	
12/02/21	Formation des membres des instances consultatives (suite)	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	JMP	SG
16/02/21	Commissions Administratives Paritaires	CPV	ESG	JMP	SG
24/02/21	Rencontre maires-employeurs de Rennes Métropole	CPV	JPS	JPH/LZ/JMP	SG/SS
25/02/21	Assemblée Générale FNCDG - Renouvellement des instances	CPV		JPH	
26/02/21	Rencontre maires-employeurs de Rennes Métropole	CPV		JPH/LZ/JMP	SG/SS
02/03/21	Assemblée Générale du GIP	CPV		JPH / JMP	
09/03/21	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	JPH/LZ/JMP	LL
18/03/21	Commissions Consultatives Paritaires	CPV	LLC/ESG/JPS	JMP	SG
23/03/21	Rencontre maires-employeurs avec la Communauté de Communes Bretagne Romantique	CPV		JPH/LZ/JMP	SG
25/03/21	Rencontre maires-employeurs avec la Communauté de Communes Saint Méen-Montauban	CPV		JPH/JMP	
25/03/21	Rencontre maires-employeurs avec Montfort Communauté	CPV		JPH/LZ/JMP	
25/03/21	Rencontre thématique DSN		ESG		SG
01/04/21	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/ESG/MDB/JPS	JPH/LZ/JMP	LL
02/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Vallons Haute Bretagne Communauté (en visioconférence)	CPV		JPH/LZ/JMP	SG
02/04/21	Réunion « Commission de Réforme » avec Rennes-Métropole		JPS	JMP	SS
06/04/21	Commissions Administratives Paritaires	CPV	ESG/JPS/MCM	JMP	SG
07/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Pays de Dol de Bretagne et Baie du Mont Saint Michel	CPV		JPH/LZ/JMP	SG
12/04/21	Préparation Comité Technique		ESG	JMP	SG
14/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Communauté de communes de Brocéliande	CPV	MDB	JPH/LZ/JMP	EE
14/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Communauté de communes de Val d'Ille-Aubigné	CPV		JPH/LZ/JMP	
15/04/21	Rencontre médiation avec la CFDT	CPV			SG
16/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Saint Malo Agglomération	CPV	ESG/JPS	JPH/LZ/JMP	
19/04/21	Comité Technique départemental	CPV	ESG/MCM	JMP	SG
20/04/21	Rencontre maire employeurs Pays de la Roche aux Fées Communauté	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
21/04/21	Rencontre maires-employeurs avec Bretagne Porte de Loire Communauté	CPV		JPH/LZ/JMP	
06/05/21	Bureau du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	JPH/LZ/JMP	
07/05/21	Réunion sur les instances médicales avec l'ARS et la Préfecture	CPV	JPS	JPH/JMP	SS
12/05/21	Rencontre maires-employeurs Redon Agglomération	CPV		JPH/LZ/JMP	
18/05/21	Rencontre maires employeurs Communauté Côte d'Emeraude	CPV		JPH/LZ/JMP	
18/05/21	Rencontre maires employeurs Pays de Châteaugiron Communauté	CPV		JPH/LZ/JMP	
19/05/21	Installation du GIP	CPV			
20/05/21	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	JPH/LZ/JMP	Tous les RS
25/05/21	Instance de suivi et coopération concours Grand-Ouest	CPV	LLC	JPH/LZ	NJ
25/05/21	Réunion sur la Coopération des CDG Bretons avec le Cabinet Alcanéa	CPV	MDB	JPH/LZ	
25/05/21	Comité Technique départemental - groupe de travail "Temps de travail"		ESG	JMP	SG
28/05/21	Rencontre maires-employeurs avec Couesnon Marches de Bretagne Communauté	CPV		JPH/LZ/JMP	

Date	Objet	Présidente	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
02/06/21	Rencontre maires employeurs Vitré Communauté	CPV	MCM	JPH/JMP	EE/SG/SS
03/06/21	Rencontre avec la Préfecture		JPS	JMP	SS
08/06/21	COFIL du plan de déplacement du Village des Collectivités	CPV		JPH	
09/06/21	Rencontre maires employeurs Fougères Agglomération	CPV		JPH/LZ/JMP	
14/06/21	Commissions Administratives Paritaires "Promotion Interne"	CPV	ESG	JMP	SG
15/06/21	Bureau du CDG 35	CPV	MDB/ESG/JPS	JPH/LZ/JMP	
16/06/21	Conseil d'Administration du GIP	CPV			
17/06/21	Réunion sur la Coopération des CDG Bretons avec le Cabinet Alcanéa	CPV	MDB	JPH/LZ	
22/06/21	Rencontre maires employeurs Liffré-Cormier Communauté	CPV		LZ/JMP	
01/07/21	Commission Concours FNCDG	CPV	LLC	JPH	NJ
01/07/21	Conseil d'Administration du CDG	CPV	MDB/ESG/JPS	JPH/LZ/JMP	
02/07/21	Réunion sur la Coopération des CDG Bretons avec le Cabinet Alcanéa	CPV	MDB	JPH/LZ/JMP	
05/07/21	Rencontre avec les parlementaires sur la Santé au Travail	CPV	JPS	JPH/JMP	
05/07/21	Assemblée Générale du GIP	CPV		JPH	
06/07/21	Assemblée Générale du Personnel	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
07/07/21	Rencontre avec le Président de l'Ordre des Médecins	CPV	JPS	JPH/JMP	SS
14/09/21	Bureau du CDG 35	CPV	LLC/MDB/JPS	JPH/LZ/JMP	
16/09/21	2 ^{ème} édition de la journée mobilité du Village des Collectivités	CPV		JPH	
28/09/21	Conseil d'Administration du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	JPH/LZ/JMP	
05/10/21	Séminaire de rentrée des cadres	CPV		JPH/LZ/JMP	Tous les RS
06/10/21	Réunion de rattrapage Bureau (Finances)	CPV	ESG/MCM	JPH/LZ/JMP	
06/10/21	Réunion avec les organisations syndicales	CPV	ESG	JMP	SG
08/10/21	Rencontre « Egalité femmes-hommes » au Pont des Arts à Cesson	CPV		JMP	CR/EE
18/10/21	Instance de suivi et coopération concours Grand-Ouest	CPV	LLC	JPH/LZ	NJ
19 au 21/10/21	Congrès de l'ANDCDG dans le Gers			JPH/LZ	
22/10/21	Assemblée Général de l'Association des Maires d'Ille-et-Vilaine	CPV		JPH	
26/10/21	Bureau du CDG sur les finances (en visioconférence)	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	JPH/LZ/JMP	LL
27/10/21	Point sur les finances	CPV		JPH/LZ/JMP	LL
04/11/21	Table ronde relative à la médecine préventive au sein de la fonction publique territoriale au Sénat	CPV			
09/11/21	Bureau du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	JPH/LZ/JMP	LL
10/11/21	Instance stratégique et d'orientation coopération interrégionale Grand-Ouest	CPV		JPH/LZ	NJ
15/11/21	Auditions marque Employeur		MDB	LZ	
16 au 18/11/21	Salon des Maires	CPV		JPH	
17/11/21	Conseil d'Administration du GIP	CPV			
19/11/21	CAO appel d'offres de la Marque Employeur (visioconférence)		MDB	LZ	
23/11/21	Bureau de la Chaire IEP	CPV		JPH/LZ	
25/11/21	Conseil d'Administration du CDG 35	CPV	MDB/JPS	JPH/LZ/JMP	
30/11/21	Commission Administrative Paritaire		ESG	JMP	SG
03/12/21	Séminaire du GIP à Tours	CPV		JPH	
9 au 10/12/21	Assemblée Générale FNCDG à Lyon	CPV			
17/12/21	Réunion des Présidents et Vice-Présidents de la coopération des CDG bretons	CPV	MDB	JPH/LZ/JMP	

Président	CPV	Chantal PÉTARD-VOISIN
Vice-Présidents	LLC ESG MDB JPS	Louis LE COZ Évelyne SIMON-GLORY Murielle DOUTÉ-BOUTON Jean-Pierre SAVIGNAC
Administratrice déléguée	MCM	Marie-Christine MORICE
Directeurs	JPH LZ JMP	Jean-Paul HUBY Laurent ZAM Jean-Michel PAVIOT
Responsables de service	NJ SS EE CR LL SG	Nathalie JACQUET Sylvie SOYER Élise ENDEWELT Christèle RÉGNAULT Ludivine LAUNAY Séverine GAUBERT
	<i>Concours - Examens</i>	
	<i>Conditions de Travail</i>	
	<i>Conseil et Développement</i>	
	<i>Mobilité - Emploi - Compétences</i>	
	<i>Ressources</i>	
	<i>Statuts - Rémunération</i>	

III. LA COMMISSION DE COORDINATION DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX D'ILLE-ET-VILAINE

1. La création de la commission

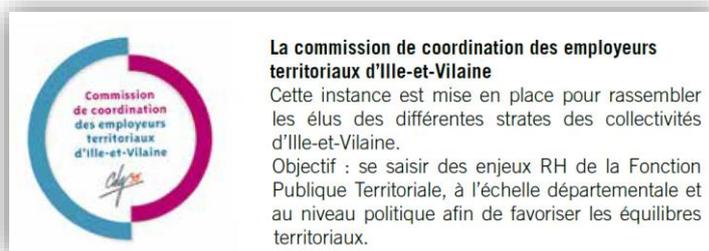
La création d'une « Commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine » au second semestre 2021 est l'une des innovations de ce mandat. Elle s'inscrit comme un élément pivot du CPOM.

Plusieurs facteurs ont renforcé la pertinence de cette nouvelle instance au cours de ces derniers mois :

- La forte fréquentation des élus aux rencontres des Maires-Employeurs.
- Les échanges nourris entre administrateurs sur les difficultés de recrutement, de couverture médicale et les disparités de rémunération.
- 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 a fallu en définir les contours pour optimiser ses chances de réussite.

2. Les 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...*).

3. Les 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.

‣ Sa composition

- Tous les administrateurs, membres de droit, ainsi que les élus du Comité Technique et des Commissions Administratives et Consultatives Paritaires sont invités à chaque séance.

‣ L'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*) :

- À chaque séance = Annoncer un thème principal et des intervenants mobilisateurs
 - Traiter au moins un sujet avec bilan/proposition des services du CDG sur le thème ;
 - Exposé de l'expérience de la collectivité d'accueil par un binôme élu / RRH ;
 - Possibilité de faire intervenir un partenaire ou expert externe du sujet (*Pôle Emploi, APEC, Handicap, MNT...*) pour ne pas s'enfermer uniquement dans la comparaison entre grandes et petites organisations et dans les aspects de fonction publique ;
 - 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 peuvent participer à la réunion aux côtés de leurs élus selon l'ordre du jour.
- 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.

4. La 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 première séance dans la Ville de Fougères mobilisée de longue date sur des outils d'image de marque et se sentant en déficit d'attractivité.

Les membres du Conseil d'Administration 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'Intercommunalités soit associée aux travaux au travers des élus siégeant dans les deux institutions et la Directrice de l'AMF conviée aux réunions.

Une date sera déterminée à Fougères en début d'année 2022. Un premier focus devra être réalisé 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.

IV. INSTITUT D'ÉTUDES POLITIQUES - TABLE RONDE SUR LA « RÉSILIENCE ET LES RESSOURCES HUMAINES TERRITORIALES » : interview de la Présidente du CDG 35

Madame PÉTARD-VOISIN, Présidente du CDG 35, a participé à une table ronde le 17 septembre à l'Institut d'Études Politiques sur la « Résilience et les Ressources Humaines territoriales ». Cela s'inscrit dans le cadre de l'école d'été de la Chaire Territoires Mutations de l'Action Publique. À cette occasion, elle a été interrogée sur les enseignements de la crise sanitaire et, plus largement, sur le contexte actuel des relations au travail.

Crise sanitaire, urgence environnementale, cyber-attaques, défiance des citoyens, déficit des finances publiques (...), les risques et les périls auxquels font face les collectivités locales sont multiples...

Souvent la première attitude est de se tourner vers des ingénieurs pour résoudre techniquement les problèmes et empêcher qu'ils ne se reproduisent. Mais les crises se répètent et changent à chaque fois de nature. Cela bouscule les organisations et interpelle notre relation aux autres.

On se tourne donc de plus en plus vers les Directions de Ressources Humaines pour relever ces nouveaux défis.



1. Quel a été l'impact de la crise sanitaire sur les relations au travail ?

La COVID-19 a imposé le travail à distance pour tous. Le télétravail était peu développé avant cette crise. Il a fallu inventer, adapter le management des équipes, tenir compte de l'isolement des salariés, de la difficulté pour d'autres d'assurer le travail tout en gérant leur famille...

Il a fallu continuer d'animer les équipes, développer l'écoute auprès de chacun, favoriser les échanges, faire confiance dans la capacité d'autonomie de chacun, en fonction des objectifs de travail fixés.

2. Vous avez rencontré de nombreux dirigeants locaux à l'occasion des 18 rencontres maires-employeurs au Printemps 2021. Quels enseignements en tirez-vous ?

Salariés et élus se sont adaptés à des modes de communication dématérialisés, d'autant mieux que les collectivités avaient déjà bien développé leurs outils informatiques. Des communes ont pu témoigner d'expériences très différentes, notamment les petites, certaines ayant très vite travaillé à distance tandis que d'autres ont gardé un fonctionnement proche de la normale.

Les agents des collectivités ont été très volontaires pour se mettre au service de leurs concitoyens : agents des écoles auprès des enfants de soignants, dans les EHPAD, agents communaux pour port de courses auprès des personnes âgées, policiers municipaux pour organiser par exemple les marchés, les agents d'accueil qui sont restés à l'écoute de la population. Ils l'ont souvent vécu comme une chance, celle de se sentir utile en cette période.

3. Quelles ont été les principales difficultés pour la continuité des services ?

Le plus ingrat a sans doute été de ne pas être considéré comme métier « indispensable à la continuité de service ». En cette période de pause, dans notre organisation assez trépidante, le besoin de reconnaissance a été particulièrement sensible. Se sentir utile était une chance.

Le retour au travail n'a pas toujours été facile, certains sont revenus très vite, avec un fort besoin de contacts sociaux, d'autres ont dû être encouragés à revenir, à sortir du cocon domestique où la crise les a emmenés.

On peut observer par exemple des appréhensions à partager un bureau à plusieurs. D'autres ont, au cours de ces mois de confinement, réfléchi au sens de leur activité professionnelle et quelques-uns ont pu dire qu'ils souhaitaient se réorienter.

4. Et maintenant ?

L'arrêt de la possibilité du télétravail au 1^{er} septembre, amène à se poser la question de régler celui-ci, si ce n'est déjà fait. Certains, notamment les cadres, sont favorables à maintenir cette possibilité. Certains autres sont plus réticents, appréhendant une moindre disponibilité des agents, une difficulté à organiser des temps communs. C'est l'occasion d'échanges dans les équipes. Il en ressort la nécessité que chacun soit au clair avec ses objectifs de travail, d'instaurer un management basé sur la confiance...

5. A quoi les personnels sont devenus plus sensibles ?

La crise sanitaire a recentré chacun sur l'essentiel, sur la qualité de vie personnelle, la famille, le sens de ce que l'on fait. Les RH doivent donc, plus que jamais, prendre en compte la QVT en étant attentifs à la vie des agents. La crise a fait entrer le travail à la maison, il faut une vigilance et un cadre pour que celui-ci n'envahisse pas la vie privée.

Il faut des garde-fous : prévoir la déconnexion passé une certaine heure, être vigilant par rapport aux agents vulnérables...

6. La gestion des RH est-elle abordée différemment par les élus locaux ?

Au niveau de l'Ille-et-Vilaine, nous avons senti la prise de conscience par les élus employeurs de l'importance de soigner le bien-être au travail...

La crise du recrutement dans la fonction publique, déjà présente avant l'épidémie, oblige les élus employeurs et l'encadrement, à une attention bienveillante et dynamique avec une mise en valeur des atouts des postes proposés. Ceux-ci répondent à la quête de sens évoquée : utilité et diversité des métiers, avantages associés, avantages sociaux, équipes à taille humaine, qualité des relations de travail, mise en place du télétravail pour les postes administratifs.

Cependant, les tensions professionnelles sont parfois vécues comme du harcèlement.

7. Comment le Centre de Gestion accompagne les collectivités ?

Le CDG s'est mobilisé sur les aspects de santé et de réglementation pendant toute la crise sanitaire avec beaucoup de réponses téléphoniques et une « FAQ » réactualisée régulièrement. Depuis, il est aussi fortement sollicité par les collectivités sur les risques psychosociaux, le besoin de médiation, d'organisation, la déontologie... Plus que jamais, l'encadrement doit poser des consignes claires et les mettre en œuvre avec équité et exemplarité...

Si la qualité de vie au travail n'est pas au rendez-vous dans la collectivité, il y a des risques de départs en série...

8. Quelles nouvelles démarches sont mises en place pour relever les défis du moment ?

La crise sanitaire s'est ajoutée à la crise du recrutement et aux évolutions technologiques rapides. Les Centres de Gestion de Bretagne ont décidé d'investir ensemble dans une marque employeur bretonne au profit des 2 000 collectivités des 4 départements bretons.

Ce projet ambitieux devrait restaurer l'attractivité des services missions temporaires, principal tremplin d'entrée vers le service public local en Bretagne. Il nous faudra aussi adapter les formations de ces agents aux besoins spécifiques des collectivités, aux métiers d'autant plus généralistes que la structure est petite...

Nous devons aussi travailler sur l'harmonisation des conditions d'emplois entre collectivités en sachant que la revalorisation des traitements de base relève de l'Etat. Une commission de coordination des employeurs territoriaux aidera aux échanges de pratiques sur les régimes indemnitaires, mais aussi les avantages sociaux et les conditions de travail. Par exemple, le télétravail a montré l'intérêt de cultiver l'autonomie des agents en fonction des objectifs fixés.

En parallèle, il faudra accompagner la digitalisation pour les agents et les élus. L'après COVID ne sera pas comme l'avant crise, chacun a développé des compétences de collaboration à distance avec ses inconvénients (*perte des temps d'échanges informels, relations interpersonnelles plus difficiles*) et des avantages (*gain de temps, moins de déplacements et de stress liés à ceux-ci*). Au final, la reconnaissance attendue par les agents passera par une combinaison de toutes ces évolutions.

9. Comment faire face à des crises aux formes inconnues ?

En qualité de groupement d'employeurs, le CDG peut jouer le rôle de laboratoire RH pour les collectivités. La fonction recherche et développement et les expertises méritent d'y être mutualisées pour anticiper les enjeux de demain. Pour cela, les CDG doivent être dotés de capacités d'investissements pour expérimenter des dispositifs et formaliser des procédures robustes.

Par définition, nous ne connaissons pas les contours des périls à venir. Nous devons donc être en capacité de nous adapter aux grandes comme aux petites crises. Il est bien sûr nécessaire d'anticiper les risques, d'imaginer la réponse à apporter, de pouvoir s'appuyer sur nos plans de continuité des services.

10. Pour revenir sur l'intitulé de la table ronde, à quelles conditions les ressources Humaines territoriales seraient-elles « résilientes » ?

D'une manière générale, le métier d'agent public doit permettre de s'adapter aux besoins de la population, à des situations exceptionnelles : catastrophes climatiques, cyber-attaques mais aussi incendies, épidémie, panne d'eau, d'électricité, etc.

Il peut arriver qu'un DGS ou qu'un responsable RH devienne, l'espace d'un midi, surveillant de cantine pour permettre la tenue de ce service... Chaque agent sera fier de montrer son utilité, même dans une organisation reconfigurée face à telle ou telle crise.

Pour moi, une collectivité sera d'autant plus résiliente qu'elle est déjà correctement structurée avec des circuits de décisions clairs et connus de tous. Le climat de confiance et le souci du bien-être au travail participent à cet état d'esprit de responsabilité collective.



V. LE MANAGEMENT DES SERVICES ET LES MISSIONS TRANSVERSALES

1. La Direction Générale des Services

‣ La coordination de l'établissement

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

En 2021, l'établissement a dû poursuivre la prise en charge et en compte de la situation sanitaire liée à l'épidémie de COVID.

La Direction Générale, en accord avec la Présidente, a poursuivi la mise à disposition de moyens matériels adaptés (*masques, gel hydroalcoolique, désinfectant...*) et le rappel des gestes barrières a été régulier.

Selon les phases épidémiques et en application des consignes gouvernementales, différentes mesures ont conduit à adapter le fonctionnement des services pour garantir une moindre présence dans les locaux.

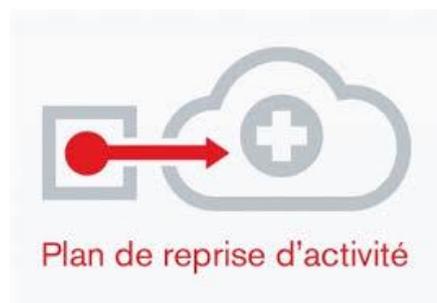
Ainsi, après une période hivernale marquée par du travail à distance / télétravail de niveau élevé (*entre 4 et 5 jours / semaine*), une reprise en présentiel progressive a pu être programmée en mai-juin 2021. La possibilité de télétravailler 2 jours / semaine a été prévue en juillet et août, puis les services ont retrouvé un mode d'organisation antérieur à la crise sanitaire (*avec l'application du télétravail "classique" sur les postes éligibles*).

Cependant, à compter de la reprise épidémique de novembre, le recours à du travail à distance / télétravail s'est à nouveau accéléré pour atteindre 3 à 4 jours / semaine jusqu'au début de l'année 2022.

La Direction a pu, de cette manière, maintenir autant que possible les activités de l'établissement, tout en préservant la santé des agents. Chaque service a été contraint de poursuivre son adaptation à des contraintes sanitaires désormais durables. Les outils informatiques en place ont également permis cette souplesse d'adaptation.

Le CDG 35 a également dû mettre en place le contrôle des passes sanitaires pour les réunions accueillant du public. Par ailleurs, une partie des agents de l'établissement est également soumise à l'obligation vaccinale, dont le suivi a été organisé.

Chaque agent a été soutenu dans ses contraintes personnelles (*notamment concernant la garde d'enfants, les absences pour vaccination...*) et a su faire preuve d'implication dans ce contexte complexe et anxiogène.



‣ La conduite des services du CDG 35

- Les réunions de Comité de Direction, regroupant les responsables de service et la Direction Générale, se sont déroulées :



Médiathèque « L'autre lieu »
Le Rheu

- en présentiel les 15 janvier, 5 juin, 5 octobre (séminaire de rentrée à la médiathèque de Le Rheu) et le 24 novembre.



- en visioconférence sur Teams les 19 mars et 21 avril.

- Les réunions des cadres de l'établissement se sont tenues les 4 février, 21 juin et 7 octobre.

2. La Comptabilité Analytique

L'activité comptabilité analytique a été créée au milieu des années 90 par le CDG 35 pour ses propres besoins de construction budgétaire et de débats sur la politique tarifaire.

Cette application a été intégrée au système d'information reliant plusieurs applications métiers des CDG dans le cadre d'une coopération informatique régionale dénommée « Grand-Ouest + ».

Dans les années 2000, la coopération, qui regroupait uniquement des CDG, a décidé de proposer cette application à des collectivités locales.

En 2018, les applications de la coopération GO + ont été transférées au Groupement d'Intérêt Public Informatique des CDG qui a été créé pour fédérer les applications et créer des synergies.

Pour la comptabilité analytique, une convention d'exploitation a été passée entre le GIP et le CDG 35 afin de pouvoir continuer à utiliser l'application et à la mettre à disposition des collectivités adhérentes.

Le GIP s'engage à maintenir un bon niveau de maintenance et de développement informatique et 2 agents sont chargés de la relation aux adhérents et de l'accompagnement à la mise en place de l'outil au sein des services et à la sortie des coûts de revient.

‣ Les objectifs de l'application

Les objectifs de l'application de comptabilité analytique sont les suivants :

- Faciliter la compréhension des finances publiques pour des élus non spécialistes afin de garantir la démocratie locale et améliorer le contrôle par les élus ;
- Mieux maîtriser les dépenses de fonctionnement en obtenant des coûts de revient par activité et en déterminant des tarifs communaux adaptés ;
- Moderniser la gestion des finances publiques en facilitant le déploiement du contrôle de gestion.

‣ Les adhérents fin 2021

On dénombre 23 adhérents à l'application :

- 5 CDG : 29-35-45-76-CIG petite Couronne dans le cadre du GIP ;
- 18 collectivités adhérentes au CDG 35 :
 - 1 Communauté de communes
 - Le syndicat Mégalis,
 - 16 communes.

‣ Une phase de réflexion en 2021

Le club utilisateurs a permis de relever des priorités de développement pour mieux communiquer sur les données. Par ailleurs, un moteur d'automatisation de certaines tâches chronophages est en phase de test.

VI. LA COOPÉRATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION BRETONS

1. Les démarches communes

La coopération entre les CDG bretons s'est poursuivie en 2021 sur les points forts habituels. Outre les démarches communes en matière de concours, de gestion des FMPE et des outils d'information sur les débouchés de la FPT (*compétences régionalisés sous l'égide du CDG coordonnateur*), il s'agit notamment de :

- La publication de notes harmonisées sur l'actualité statutaire (*très dense suite à la loi de Transformation de la Fonction Publique*) ;
- Les échanges de pratiques entre conseillers en prévention et consultants en organisation ;
- Les mutualisations d'enquêtes sur les effectifs et le bilan social animées par les agents de l'observatoire régional de l'emploi placé auprès du CDG 22 ;
- L'entraide en matière de coaching ;
- La poursuite des travaux du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation ;
- La convention constitutive d'un groupement de commande « Assistance à maîtrise d'ouvrage, mission de diagnostic, d'analyse et de préconisations - sites internet des CDG bretons » ;
- Le lancement de la consultation de la « Marque Employeur ».

2. Les avancées sur le schéma en cohérence avec le CPOM

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 2021 à Quimper, les Présidents des 4 CDG bretons 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 et 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.

* Les orientations stratégiques en lien avec les besoins du territoire

Pour les 4 CDG bretons, 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 (*Recherche & Développement*) ;
 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. Élaborer 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 a ainsi pu 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.

Les travaux se sont poursuivis tout au long de l'année jusqu'à la finalisation et la signature du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation par les quatre CDG de Bretagne le 17 décembre 2021.



Au premier plan : Yves Bleunven, Président du CDG 56, Chantal Pétard-Voisin, Présidente du CDG 35, Yohann Nédélec, Président du CDG 29, Jean-Baptiste Le Verre, Vice-Président du CDG 22 ;
Au second plan : Gaëlle Berthevas, Vice-Présidente du CDG 56, Murielle Douté-Bouton, Vice-Présidente du CDG 35, Françoise Raoult, Vice-Présidente du CDG 29.

3. Le lancement de la consultation de la marque employeur

Les Conseils d'Administration des CDG bretons avaient donné leur accord, début 2021, 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 escomptaient 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 base 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.

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 services de Missions Temporaires 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 recherchaient, 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'offres. La procédure retenue consistait en un appel d'offres 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 répondant 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.

Le 2 juillet, les Présidents réunis à Quimper ont validé le fond et la forme de cette consultation. Chaque CDG a été 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*).

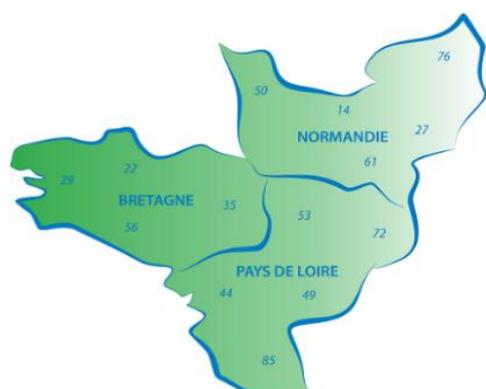
Tout au long de l'année, le projet s'est poursuivi jusqu'au démarrage des travaux en fin d'année avec l'agence retenue PRÉ CONTACT afin de pouvoir ouvrir le portail à l'été 2022.

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



VII. LES COOPÉRATIONS INTER CDG

1. Les coopérations instituées disposant d'un budget annexe



Il existe deux coopérations disposant d'un budget annexe : la coopération Concours Grand-Ouest intégrée et la coopération régionale Concours (*confer rapports du service Concours - Examens*).



VIII. LE NIVEAU NATIONAL

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

‣ Le Conseil d'Administration

Février 2021 a vu le renouvellement des instances de la Fédération Nationale des CDG, à l'issue de l'installation des nouveaux Conseils d'Administration des CDG de novembre 2020 à janvier 2021.

L'Assemblée Générale de la Fédération du 25 février 2021, avec un taux de participation de 88 %, a élu quarante administrateurs formant le nouveau Conseil d'Administration. Celui-ci a procédé à l'élection de son **Président**, renouvelant le mandat de **Michel HIRIART (CDG 64)** à l'unanimité, et des membres du Bureau composé de :



- Vincent LE MEAUX, 1^{er} Vice-Président (CDG 22),
- Philip SQUÉLARD, 2^{ème} Vice-Président (CDG 44),
- Jean-Marc FRIZOT, 3^{ème} Vice-Président (CDG 71),
- Jacques-Alain BÉNISTI, 4^{ème} Vice-Président (CIG Petite Couronne),
- Philippe LOCATELLI, 5^{ème} Vice-Président (CDG 69),
- Éric DURAND, 6^{ème} Vice-Président (CDG 59),
- Sylvain CALS, Trésorier (CDG 81),
- Alain VASSELE, Trésorier Adjoint (CDG 60),
- Antoine DE MENTHON, Secrétaire Général (CDG 74),
- Gilles ADELSON, Secrétaire Général Adjoint (CDG 973).

‣ L'installation des Commissions et des Groupes de travail

Quatre commissions et deux groupes de travail ont été institués pour ce mandat 2020-2026.

Quatre commissions pérennes :

- Évolution institutionnelle, communication, partenariat ;
- Concours, recrutement, emploi public ;
- Santé, sécurité et qualité de vie au travail ;
- Carrière.



Et deux groupes de travail indépendants des Commissions et liés à une thématique d'actualité ont été mis en place :

- Dialogue et politiques sociales ;
- Mutualisation, nouvelles compétences.

Conformément au règlement intérieur de la FNCDG, les commissions et les groupes de travail sont co-présidés par le Président et/ou un Vice-Président et/ou un administrateur de la Fédération, désignés par le Conseil d'Administration. Une soixantaine de représentants de CDG, dont un tiers d'élus, sont inscrits à chacune des commissions et chaque groupe de travail qui, du fait de la crise sanitaire, se sont tenus en visio-conférence en 2021.

► Une participation aux réflexions et réformes relatives à l'évolution de la Fonction Publique

La FNCDG a activement participé aux réflexions et réformes relatives à l'évolution de la Fonction Publique :

- **La mise en œuvre de la Loi de transformation de la FP** : accords négociés, protection sociale complémentaire, ordonnance santé, codification du droit de la fonction publique, lancement de la plateforme concours, rapport social unique (RSU).
- **L'évolution de la FPT** : transfert de la compétence concours de sapeurs-pompiers professionnels (PPL MATRAS), calendrier concours et organisateurs 2022-2023, évolution du métier de secrétaire de mairie, coordination nationale des CDG, contribution à la mission « attractivité de la FPT », audition par la délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur la médecine de prévention.
- **Les instances de concertation de la Fonction Publique Territoriale** : travaux menés au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), travaux menés en coordination des employeurs territoriaux, relations institutionnelles.

Audition par la délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation sur la médecine de prévention

La délégation aux collectivités territoriales et à la décentralisation a auditionné la FNCDG lors d'une table ronde relative à la médecine préventive au sein de la fonction publique territoriale le 4 novembre 2021.

Au cours de cette réunion présidée par Françoise GATEL, Sénatrice d'Ille-et-Vilaine, le Président de la Fédération a rappelé que 82 CDG proposaient un service de médecine professionnelle et préventive, majoritairement composé d'une équipe pluridisciplinaire de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes.

M. HIRIART a souligné que, quels que soient leur zone géographique, leur taille et leur niveau de mutualisation, de plus en plus d'employeurs territoriaux n'arrivaient plus à recruter, et même à conserver, les compétences nécessaires pour remplir leurs obligations en termes de médecine de prévention.

En 2018, plus de 32 000 collectivités et établissements ont eu recours aux services de médecine professionnelle des CDG (moyenne : 398 par département). Le tarif moyen d'une visite médicale était de 74 € pour les collectivités affiliées et de 81,50 € pour les non affiliées.

Le projet de décret relatif aux services de médecine préventive dans la fonction publique territoriale, examiné par le CSFPT le 20 octobre dernier, tend à améliorer l'organisation des services de médecine préventive afin de favoriser le développement d'équipes pluridisciplinaires dans ces services, permettre de libérer du temps médical et mettre en œuvre l'équilibre nécessaire entre visites médicales et activités en milieu professionnel.

En matière d'organisation et de fonctionnement, le projet de décret consacre la pluridisciplinarité au sein des services de médecine préventive tout en rappelant le rôle d'animation et de coordination du médecin du travail. Il pose le principe de la fixation par le médecin du travail des objectifs et des modalités de fonctionnement du service de médecine préventive dans un protocole formalisé. Ce projet de décret complète les compétences du médecin du travail en matière d'évaluation des risques professionnels, de signalement des risques pour la santé des agents et la réalisation ou la prescription d'examens complémentaires. Il ouvre également la possibilité de recourir à la télémédecine.



Il fixe les conditions dans lesquelles se déroulent les visites d'information et de prévention qui se substituent aux actuels examens périodiques. Tout en préservant la périodicité de deux ans, le projet de décret ouvre la possibilité aux infirmiers de réaliser cet examen dans le respect du protocole formalisé. Indépendamment des visites d'information et de prévention, le texte ouvre le droit à tout agent de solliciter une visite avec le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire. Il

introduit également la possibilité pour l'autorité territoriale de demander au médecin du travail de recevoir un agent, ce dernier devant alors être informé de cette démarche.

De manière générale, les orientations prises par le Gouvernement dans ce projet de décret répondaient à certaines des demandes des collectivités territoriales et de la FNCDG :

- Les missions du service de médecine préventive sont désormais assurées par une équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail ; le positionnement du médecin du travail comme coordinateur et organisateur des activités médicales est par ailleurs affirmée.
- L'introduction de la téléconsultation répondait aux demandes.
- Le cadrage des conditions d'exercice du médecin et de son temps de travail dans sa lettre de mission est renforcé.
- Les médecins auront désormais accès à la formation continue par le biais de l'autorité territoriale.
- Le statut, le rôle et la formation des infirmiers de santé au travail sont mieux définis.
- L'augmentation du spectre d'intervention de la médecine préventive (*notamment amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, évaluation des risques professionnels, protection des AT/MP*) répondait à ce que les CDG faisaient déjà en pratique...

M. HIRIART a souligné devant la quinzaine de sénateurs présents que, si le projet de décret présenté le 20 octobre au CSFPT répondait à certaines demandes d'évolution, la proposition d'aligner la périodicité de la visite médicale des agents sur celle en vigueur dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'État (*tous les 5 ans contre 2 dans la FPT*) aurait permis de renforcer la surveillance sur les agents en ayant plus particulièrement besoin et notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents en PPR...

Par ailleurs, les CDG jouent un rôle essentiel en matière de santé et de sécurité au travail. Le rapport LECOCQ de 2019 préconisait la mise en œuvre d'un plan santé au travail dans la Fonction Publique. Il s'agit de garantir à tous un cadre commun en matière de santé et de sécurité au travail.

Les négociations sur la santé au travail dans la Fonction Publique, dont les discussions ont débuté le 4 février 2021, ont porté sur : le dialogue social et le pilotage de la santé et de la sécurité au travail ; le renforcement et l'amélioration du système des acteurs de prévention, et notamment la médecine ; le renforcement de la prévention ; la promotion de la santé au travail ; la qualité de vie au travail et l'accompagnement à la conduite du changement.

Les collectivités territoriales doivent être représentées au sein de ce plan santé et sécurité au travail. L'idée d'éloigner la réflexion quant aux mesures à prendre pour prévenir les risques professionnels de la réalité de terrain et des employeurs locaux apparaît non efficiente, surtout au regard de "l'oubli" des acteurs de la prévention (*CDG, CNFPT, correspondants FIPHFP...*) et des spécificités de la FPT.

Lors de cette audition du 4 novembre, deux élus accompagnaient le Président de la FNCDG :



De gauche à droite :

Eric DURAND, Président du CDG 59 et Vice-Président de la FNCDG, Michel HIRIART, Président de la FNCDG, Françoise GATEL, Sénatrice d'Ille-et-Vilaine et Présidente de la Délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation, Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du CDG 35, Catherine DI FOLCO, Sénatrice du Rhône, Philippe MOUILLER, Sénateur des Deux-Sèvres.

- Éric DURAND, Président du CDG du Nord, Vice-Président et coprésident de la commission SSQVT à la Fédération, qui est intervenu plus précisément sur :
 - la pluridisciplinarité des équipes de prévention,
 - les CDG, services de santé au travail inter-fonctions publiques.
- Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du CDG d'Ille-et-Vilaine, qui a évoqué :
 - l'adaptation des services de santé des CDG à la pénurie de médecins et le rôle dévolu aux infirmiers,
 - les difficultés d'organisation des instances médicales.

➤ L'accompagnement des CDG et des collectivités pendant la crise sanitaire

Les employeurs publics, les agents et les Centres de Gestion ont eu un rôle important à jouer à cet égard. La FNCDG a accompagné les centres et les collectivités pour la gestion des impacts RH de la crise. Cet accompagnement a tout d'abord pris la forme d'un suivi législatif et réglementaire et d'une production de mails d'information et de notes de présentation et d'analyse.

- **Les échanges avec le Gouvernement et le suivi des textes** : adaptation de l'organisation des épreuves de concours, réponse aux questions posées par les collectivités, reconnaissance de la COVID comme maladie professionnelle, réalisation et publication de l'ouvrage « La crise sanitaire et ses impacts sur la GRH », enquête d'observation menée auprès des collectivités territoriales.



➤ La coordination et la mutualisation de l'action des CDG

- **La réalisation de l'enquête globale sur l'activité des centres** : depuis 2004, la Fédération observe, tous les deux/trois ans, le développement des compétences des Centres de Gestion au travers d'une enquête dite globale organisée autour de plusieurs parties :
 - ◆ les relations avec les collectivités,
 - ◆ les moyens humains et financiers des CDG,
 - ◆ les missions obligatoires,
 - ◆ les missions facultatives.

Un état des lieux s'avérait nécessaire pour avoir une photographie de la diversité de chacun des départements et un questionnaire a été adressé aux CDG le 9 juillet 2021. Cette enquête avait pour vocation de dresser un nouveau bilan de l'activité des CDG au 31 décembre 2020 et de mesurer l'évolution des modes de fonctionnement, des coûts, des prestations proposées et des collectivités bénéficiaires. L'analyse de l'enquête sera présentée au premier trimestre 2022.

- **L'adoption des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation et le conventionnement avec le CNFPT** : les modalités de l'organisation régionale ou interrégionale sont désormais inscrites dans un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Un questionnaire a été adressé aux coordonnateurs courant juillet afin de mesurer l'avancée des coordinations. Il ressort de cette enquête qu'au 31 décembre 2021 tous les schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation seront adoptés.
- **La Médiation Préalable Obligatoire** : bilan de la MPO, coordination des formations des médiateurs, évolution de la mission de médiation des CDG.
- **L'assurance statutaire** : le contrat d'assurance groupe est mis en place dans une très large majorité de Centres (90,22 %). Le taux de cotisation est fonction de la masse salariale de la collectivité et de son taux de sinistralité.

À des degrés divers, et selon les assureurs « partenaires », les CDG partagent largement différentes difficultés dans le cadre de la révision des contrats d'assurance groupe, dès lors que l'assureur considère que les résultats sont déséquilibrés (*augmentation unilatérale très conséquente des taux, allongement des franchises, pourcentage d'indemnités journalières revu à la baisse, résiliations du contrat dans un certain nombre de cas*). La FNCDG a accompagné certains CDG dans leurs relations avec les courtiers et assureurs et s'est rapprochée de ces derniers afin de définir des pistes de réflexion visant à limiter l'augmentation des coûts de prise en charge de l'absentéisme.

- **L'apprentissage** : le 16 mars, la Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Élisabeth BORNE, a annoncé la constitution d'un groupe de travail relatif à l'apprentissage avec des représentants des employeurs territoriaux. Pour la FNCDG, M. Vincent LE MEAUX, Président du CDG des Côtes d'Armor et 1^{er} Vice-Président, a représenté la Fédération aux travaux de ce groupe.

La coordination des employeurs territoriaux a adressé à Amélie de MONTCHALIN et Élisabeth BORNE un courrier relatif au financement de l'apprentissage, afin de tenter d'aboutir à un système de financement pérenne de l'apprentissage au sein des collectivités locales.

La coordination a sollicité la réalisation d'une convention annuelle d'objectifs et de moyens qui fixerait le budget annuel global maximal dévolu au financement de la formation des apprentis recrutés par les collectivités. Ce budget inclurait les participations de l'État et de France Compétences, les coûts de formation en lien avec France Compétences et le volume d'apprentis qui serait ainsi pris en charge.

- **La collaboration avec le GIP Informatique des CDG** : en 2021, la FNCDG a collaboré avec le GIP sur quatre projets principaux :
 - ♦ La mise en œuvre de la plateforme unique d'inscription aux concours, cette plateforme impliquant le déploiement d'un système informatique.
 - ♦ Le développement des contenus de la place de l'emploi public.
 - ♦ Le conventionnement avec le CIG de la Grande Couronne concernant le puits de données sociales.
 - ♦ L'organisation des élections des représentants du personnel aux Comités Sociaux Territoriaux (CST), aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) et aux Commissions Consultatives Paritaires (CCP) qui se dérouleront en décembre 2022.
- **Le partenariat avec Défense Mobilité** : Défense Mobilité accompagne les militaires et les militaires blessés dans leur transition professionnelle ainsi que leurs conjoints sur lesquels pèse souvent le poids de la nécessaire mobilité du militaire. Il est également au service des employeurs privés et publics et, notamment, les collectivités territoriales, pour les accompagner dans leurs recrutements en leur présentant des candidats dont le projet professionnel est en adéquation avec les compétences qu'ils recherchent.

La FNCDG et Défense Mobilité ont décidé de s'engager mutuellement à travers un accord de Coopération qui a pour double objet de :

- ♦ Favoriser le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale des candidats accompagnés par Défense Mobilité en faisant mieux connaître auprès des CDG et des recruteurs territoriaux son offre de service gratuite à leur profit, les compétences des candidats accompagnés et les différentes procédures de recrutement.
- ♦ Répondre aux besoins en compétences exprimés par les collectivités territoriales via les CDG.

➤ L'observation de l'emploi public local

- L'enquête sur les conséquences RH des fusions d'EPCI.
- Le 10^{ème} panorama de l'emploi public territorial.
- La 2^{ème} édition de la synthèse relatives aux 10 familles d'indicateurs repères pour le pilotage des RH.
- La 6^{ème} édition du Baromètre HoRHizons.



➤ Communication et information

- Le magazine FédéMag.
- La réédition du magazine « Travailler dans la Fonction Publique Territoriale ».
- La participation aux Salons de l'Emploi (*salon de l'Étudiant, salon Top recrutement, salon des conjoints, salon Nouvelle vie professionnelle*).
- La participation au salon des Maires.
- La participation au salon Préventica.
- La FNCDG dans la presse.

INTERVIEW CENTRES DE GESTION
Michel Hiriart : « La FNCDG accentue la mutualisation des travaux »



Michel Hiriart vient d'être réélu président de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) à l'unanimité du conseil d'administration le 25 février. Entre réforme de la fonction publique territoriale et crise du Covid 19, les chantiers à mener sont encore très nombreux pour ce spécialiste des centres de gestion.



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

‣ Un schéma directeur pour les Centres de Gestion

Face à l'évolution des missions et, corrélativement, des besoins informatiques des Centres de Gestion, le GIP a été créé en 2017, à l'initiative des CDG et de leur Fédération pour permettre la coopération informatique dans un élan de mutualisation.

Aujourd'hui, le GIP c'est 92 CDG et la FNCDG, soit 93 adhérents.

Son schéma directeur a pour objectif de :

- Mutualiser en harmonisant et rationalisant le parc applicatif existant afin d'optimiser les performances des Centres de Gestion ;
- Remédier à l'obsolescence technique d'applications et favoriser la convergence d'outils informatiques afin d'améliorer la qualité de service ;
- Accompagner l'élargissement des missions des CDG en tenant compte des nouvelles tendances technologiques afin de mieux répondre aux besoins exprimés par les collectivités et les agents ;
- Impliquer les CDG pour favoriser une maîtrise des coûts et une forte connexion entre les activités du GIP et les besoins du terrain.

‣ Un catalogue des services à la disposition des CDG

Le GIP met à disposition de ses adhérents un ensemble de produits, sous forme de catalogue de services, couvrant autant des besoins «métiers» que «support».



‣ Composition du Conseil d'Administration du GIP

Prévues initialement en 2021, les élections des membres du Conseil d'Administration du GIP se sont finalement déroulées au cours de l'Assemblée Générale du GIP informatique des CDG le 19 mai 2021. **Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du CDG 35, a été élue en qualité de Vice-Présidente du GIP.**

- **Président** : LEVEL Daniel Grande Couronne de la Région Île-de-France - CIG GC
- **1^{ère} Vice-Présidente, déléguée à la Communication** : PÉTARD-VOISIN Chantal Ille-et-Vilaine - CDG 35
- **2^{ème} Vice-Président, délégué à la Coordination GIP/FNCDG et aux relations institutionnelles** : HIRIART Michel Pyrénées-Atlantiques - CDG 64
- **3^{ème} Vice-Président, délégué au personnel interne, aux mises à disposition et Président CAO** : MATERGIA Daniel Meurthe-et-Moselle - CDG 54
- **4^{ème} Vice-Président, délégué au Développement et à l'innovation** : LORENTZ Michel Bas-Rhin - CDG 67
- **Administratrices et Administrateurs** :
 - ADIVÈZE Marc Aude - CDG 11
 - COMBET Damien Rhône et Métropole de Lyon - CDG 69
 - COSTES Jean-Louis Lot-et-Garonne - CDG 47
 - FÉGNÉ Denis Hautes-Pyrénées - CDG 65
 - FORTOUL Pascal Isère - CDG 38
 - FRIZOT Jean-Marc Saône-et-Loire - CDG 71
 - GUILLON Éliane Drôme - CDG 26
 - GUSTAVE DIT-DUFLO Jean-Michel Guadeloupe - CDG 971
 - PICARD Hubert Calvados - CDG 14
 - RECORDS Roger Gironde - CDG 33
 - REY Bernard Ain - CDG 01
 - SALIOU Bernard Finistère - CDG 29
 - SQUÉLARD Philip Loire-Atlantique - CDG 44
 - THIBAUT Anne Seine-et-Marne - CDG 77
 - VALENTIN Patrice Marne - CDG 51

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



‣ L'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale 2021 de l'ANDCDG a pu se dérouler en présentiel dans le Gers du 20 au 22 octobre 2021.

L'association compte aujourd'hui 178 adhérents, dont 151 actifs et 27 retraités. Ce chiffre augmente d'année en année et les nouveaux directeurs et directeurs adjoints demandent leur adhésion quasiment systématiquement.

Au cours de cette assemblée, seront également organisées les élections d'une partie des membres du conseil d'administration. 8 postes sont à pourvoir et 11 candidatures ont été déposées.

‣ La composition du Conseil d'Administration et du Bureau

Suite aux élections du mois d'octobre, la composition du Conseil d'Administration est la suivante :

Nom et prénom	Fonction	CDG
Membres actifs		
ABINAL Emmanuelle	Directrice générale	CDG de la LOZÈRE
BASTARD Xavier	Directeur général	CIG de la Petite Couronne
CALVIÈRE-JALBY Karine	Directrice générale	CDG du TARN
CORNU Pascale	Directrice générale	CDG du BAS-RHIN
de KILMAINE Benoît	Directeur général	CDG d'INDRE-ET-LOIRE
DUCROCQ Olivier	Directeur général	CDG du RHÔNE
HUBY Jean-Paul	Directeur général	CDG d'ILLE-ET-VILAINE
JOYEUX Pierre-Jean	Directeur général	CDG des CÔTES D'ARMOR
LALONDE Xavier	Directeur général	CDG de l'AISNE
MARSOT Gilles	Directeur général	CDG de la GUYANE
MAZZOCHIN Françoise	Directrice générale	CDG du GERS
PHILIPPON Marc	Directeur général	CDG de la HAUTE-LOIRE
RÉGNIER Caroline	Directrice générale adjointe	CDG du NORD
ROBERT Sylvie	Directrice générale	CDG du LOIRET
SORET-VIROLLE Claude	Directrice générale adjointe	CIG de la Grande Couronne
Collège des retraités		
DEVAUX Marie-Christine		

Le Conseil s'est réuni 7 fois au cours de l'année 2021, dont 4 en visioconférence. Il a tenté de maintenir une activité la plus dynamique possible malgré deux confinements.

Au cours de sa séance du 18 novembre, il a été procédé aux élections des membres du Bureau. Celui-ci, élu à l'unanimité, se compose des membres suivants :

Président	DUCROCQ Olivier
1^{ère} Vice-Présidente	CORNU Pascale
2^{ème} Vice-Président	HUBY Jean-Paul
3^{ème} Vice-Présidente	ABINAL Emmanuelle
Secrétaire	MAZZOCCHIN Françoise
Secrétaire-adjoint	PHILIPPON Marc
Trésorière	CALVIÈRE JALBY Karine
Trésorière-adjoint	ROBERT Sylvie



Les commissions techniques, présidées par des membres élus par le bureau de l'ANDCDG, sont au nombre de huit.

1. « **Santé sécurité et Handicap** » présidée par Pascale CORNU ;
2. « **Concours et examens** » présidée par Jean-Paul HUBY ;
3. « **Management stratégique, innovation et partenariats** » présidée par Emmanuelle ABINAL ;
4. « **Accueil et accompagnement des nouveaux membres** » avec la thématique « **Retraite** » animée par Pierre-Jean JOYEUX ;
5. « **Statut** » présidée par Xavier LALONDE ;
6. « **Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi** » présidée par Claude SORET VIROLLE ;
7. « **Gestion des risques** » présidée par Caroline RÉGNIER ;
8. « **Relations agents - employeurs** » qui regroupera médiation, déontologue, plateforme de signalement, DPD, égalité professionnelle, animée par Benoit de KILMAINE.

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

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

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

Chaque CDG a été occupé prioritairement par la gestion de la crise sanitaire.

LES SERVICES

STATUTS - RÉMUNÉRATION

LA CARRIÈRE

Le service Statuts - Rémunération a en charge le suivi individuel des carrières des fonctionnaires des collectivités affiliées, de leur nomination à leur radiation des cadres, et de leur situation individuelle. Ce suivi est étendu aux agents contractuels de droit public depuis la loi n° 2019-828 de Transformation de la Fonction Publique.

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

I. LES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES

Collectivités affiliées	2021	Observations
- Communes ⁽¹⁾	330	⁽¹⁾ Non comprises les communes adhérentes : Rennes, Fougères, Saint-Malo
- CCAS et ses établissements ⁽²⁾	66	⁽²⁾ Établissements accueillant les personnes âgées : Foyers logements, MAPA, MARPA, maisons de retraite, ÉHPAD, SAAD
- CIAS	3	
- Caisses des Écoles / Cantines municipales	1	
- EPCC	2	⁽³⁾ Non compris l'établissement public adhérent : SDIS
- OPAC/OPH	4	
- Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes	73	
- EPCI (Communautés de communes / Communautés d'agglomération / Métropole)	17	
- Groupement d'Intérêt Public	1	
- Établissement public local (CDG 35) ⁽³⁾	1	
TOTAL	498	



II. LES EFFECTIFS CONCERNÉS

Gestion par le CDG	Carrières gérées			Fonctionnaires gérés ⁽¹⁾			Agents publics		
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fonctionnaires ⁽¹⁾	11 819	11 695	12 173	12 839	12 790	12 840	11 399 ⁽²⁾	11 542	11 645
Contractuels de droit public	-	-	-	-	-	1 953	1 443	1 135	2 047
Variation fonctionnaires par rapport à l'année précédente	+ 316	- 124	+ 478	+ 666	- 49	+ 50	- 1 441	+ 143	+ 103
Variation contractuels de droit public	/	/	/	/	/	/	- 510	- 308	+ 912
Variation des fonctionnaires %	+ 2,74 %	- 1,05 %	+ 4,08 %	+ 5,47 %	- 0,38 %	+ 0,39 %	- 11,2 %	+ 1,25 %	+ 0,89 %

⁽¹⁾ Transfert du logiciel en octobre 2014 : changement de modalités de comptage du fait de l'intégration dans un SIRH - prise en compte des agents gérés et non plus des carrières (cas des agents intercommunaux et polyvalents, détachés pour stage...)

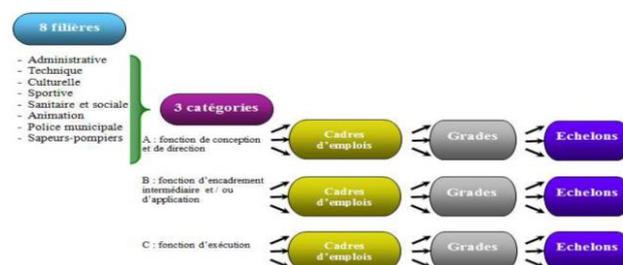
⁽²⁾ Désaffiliation de Rennes Métropole au 31 décembre 2018 (soit - 1 622 fonctionnaires)

Au 31 décembre 2021, le **nombre de fonctionnaires gérés est de 11 645** (stagiaires et titulaires, TC et TNC), soit une augmentation de 0.89 point.

Au 31 décembre 2021, le **nombre de contractuels de droit public gérés est de 2 047**, soit une augmentation de 80 points par rapport au 31 décembre 2020 (une forte augmentation liée aux relances réalisées en vue des élections professionnelles 2022).

1. Les effectifs par catégorie et par filière

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



CATÉGORIE	FILIÈRES							TOTAL	% PAR CATÉGORIE
	Adminis-trative	Techni-que	Médico-Sociale	Culturelle	Sportive	Police	Anima-tion		
A	510	174	269	103	6	0	0	1 062	9.12 %
B	599	348	23	357	107	16	137	1 587	13.63 %
C	1 558	4 604	1 745	276	9	92	712	8 996	77.25 %
TOTAL	2 667	5 126	2 037	736	122	108	849	11 645	100,00 %
% PAR FILIÈRE	22.9 %	44.02 %	17.49 %	6.32 %	1.05 %	0.93 %	7.29 %	100.00 %	-

2. Les mouvements (fonctionnaires stagiaires et titulaires)



		Turn-over 2021
		TOTAL
DÉPARTS	Nombre	571 (hors transfert) / 589
	Effectif	11 645
	% de départs par rapport à l'effectif	4,90 % (hors transfert) / 5.06 %
ARRIVÉES	Nombre	774
	Effectif	11 645
	% d'arrivées par rapport à l'effectif	6,65 %

Évolution du turn-over des départs								
	2014*	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Toutes catégories	2,83 %	2,83 %	7.08 % (hors transfert) / 8.92 %	5.24 % (hors transfert) / 8.85 %	5.38 % (hors transfert) / 5.65 %	4.89 % (hors transfert) / 6.37 %	4.50 % (hors transfert) / 5.05 %	4.90 % (hors transfert) / 5.06 %

* transfert de logiciel : comptabilisation différente

Nature des départs								
	2014 *	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Démission (stagiaire/titulaire)	21	50	49	75	68	68	69	90
Licenciement (inaptitude physique / suppression de poste...)	7	1	11	15	11	9	9	13
Révocation, mise à la retraite d'office, licenciement pour insuffisance professionnelle	2	8	5	1	0	0	1	1
Mutation - radiation - fin détachement / transfert	203	71	259 / 536	247 / 461	154 / 317	142 / 226	100 / 63	186/18
Décès	5	11	13	19	13	19	18	9
Retraite	231	204	272	315	316	262	323	272
TOTAL	469	345	609 + 536 = 1 145	671 + 461 = 1 132	562 + 163 = 725	500 + 226 = 726	520 + 63 = 583	571 + 18 = 589

* transfert de logiciel : comptabilisation différente

	Nature des arrivées 2019	Nature des arrivées 2020	Nature des arrivées 2021
Nomination stagiaire	545	472	534
Nomination titulaire sans stage	6	4	1
Nomination par voie de détachement	102	124	89
Nomination par mutation	94	73	103
Nomination après intégration	42	41	35
Intégration	163	13	12
Nomination par voie de transfert de compétences	2	17	0
TOTAL	954	744	774

Au 31 décembre 2021, le nombre d'arrivées est porté à 774, soit une hausse de 4,03 points.

III. LES ÉVOLUTIONS STATUTAIRES

1. La mise en œuvre des revalorisations indiciaires

‣ Revalorisations indiciaires du 1^{er} janvier 2021 (dernière année de mise en œuvre du protocole PPCR)

Le protocole PPCR du 1^{er} janvier 2021 nécessite l'émission d'un arrêté individuel portant reclassement. Ces arrêtés sont transmis aux collectivités par voie dématérialisée par le service pour l'ensemble des agents stagiaires et titulaires. Un modèle d'avenant est proposé pour les contractuels compte tenu de l'absence d'obligation de reclassement pour ces derniers.

	CATÉGORIE			TOTAL
	A	B	C	
Agents concernés par le reclassement du 1 ^{er} janvier 2021	174	0	9 859	10 033

‣ Revalorisations indiciaires du 1^{er} avril et 1^{er} octobre 2021

Ces mesures permettent de garantir que les rémunérations indiciaires de l'ensemble des fonctionnaires sont supérieures au SMIC. Ces revalorisations nécessitent l'émission d'un arrêté individuel portant revalorisation. Ces arrêtés sont transmis aux collectivités par voie dématérialisée par le service pour l'ensemble des agents stagiaires et titulaires. Un modèle d'avenant est proposé pour les contractuels compte tenu de l'absence d'obligation de reclassement pour ces derniers.

Agents concernés par la revalorisation du 1 ^{er} avril 2021	2 191
Agents concernés par la revalorisation du 1 ^{er} octobre 2021	2 975

Nouvelles grilles
Indiciaires
2021

◆ Préparation des réformes pour 2022

◆ Reclassement et bonification d'ancienneté des agents de catégorie C au 1^{er} janvier 2022

Le décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 a pour objet la modification du nombre d'échelons des grades classés dans les échelles de rémunération C1 et C2 et de la durée de certains de ces échelons, attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle et adaptation des modalités de classement dans un cadre d'emplois de la catégorie B.

Cette réforme nécessite l'émission de deux arrêtés individuels : le premier portant reclassement et le second portant bonification d'ancienneté d'un an. Ces arrêtés sont transmis aux collectivités par voie dématérialisée par le service pour l'ensemble des agents stagiaires et titulaires.

Nombre d'agents concernés par le reclassement au 1^{er} janvier 2022	6 545
Nombre d'agents concernés par la bonification du 1^{er} janvier 2022	8 653

◆ Reclassement des agents de la filière médico-sociale au 1^{er} janvier 2022

Les décrets n° 2021-1879 et n° 2021-1883 du 29 décembre 2021 ont pour objet la revalorisation de certains cadres d'emplois dans le cadre de la mise en œuvre du SEGUR de la santé dans la fonction publique territoriale. Cette revalorisation nécessite l'émission d'un arrêté individuel portant reclassement au 1^{er} janvier 2022. Ces arrêtés sont transmis aux collectivités par voie dématérialisée par le service pour l'ensemble des agents stagiaires et titulaires.

	CATÉGORIE		TOTAL
	A	B	
Agents concernés par le reclassement du 1^{er} janvier 2022	95	19	114

◆ Intégration des auxiliaires de puériculture en catégorie B au 1^{er} janvier 2022

Le décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 a pour objet la création du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux en catégorie B. Les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture en catégorie C sont intégrés dans ce nouveau cadre d'emplois au 1^{er} janvier 2022. Cette intégration nécessite l'émission d'un arrêté individuel portant intégration. Ces arrêtés sont transmis aux collectivités par voie dématérialisée par le service pour l'ensemble des agents stagiaires et titulaires.

Nombre d'agents concernés par l'intégration au 1^{er} janvier 2022	117
---	------------

◆ Intégration des auxiliaires de soins en catégorie B

Le décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 a pour objet la création du cadre d'emplois des aides-soignants territoriaux en catégorie B. Les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des auxiliaires de soins en catégorie C et détenteurs du diplôme d'aide-soignant sont intégrés dans ce nouveau cadre d'emplois au 1^{er} janvier 2022. Cette intégration nécessite l'émission d'un arrêté individuel portant intégration. Ces arrêtés sont transmis aux collectivités par voie dématérialisée par le service pour l'ensemble des agents stagiaires et titulaires.

291 auxiliaires de soins fonctionnaires sont concernés par l'intégration au 1^{er} janvier 2022	101 intégrations (actes transmis au CDG)
--	---

2. La loi de Transformation de la Fonction Publique

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

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

Décrets publiés en 2021	Principaux thèmes
Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics	Dialogue social et instance
Décret n° 2021-376 du 31 mars 2021 pris en application de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale en vue de limiter l'inscription d'un candidat à un concours permettant l'accès à un emploi du même grade organisé simultanément par plusieurs centres de gestion	Concours
2	-

3. Le code Général de la Fonction Publique

La publication de l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique induit une importante mise à jour de l'ensemble des documents mis à disposition sur le site internet du CDG 35 à compter du 1^{er} mars 2022.

IV. L'ACCOMPAGNEMENT STATUTAIRE PERSONNALISÉ

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

Aussi, des accompagnements statutaires sont intervenus en 2021 dans les domaines suivants :

- Les Lignes Directrices de Gestion RH ;
- Les règlements intérieurs ;
- Le temps de travail (*annualisation...*) ;
- La municipalisation (*ou reprise en régie*) d'une activité ;
- La mise à jour des dossiers administratifs ;
- ...



LA RETRAITE

I. LE RÉGIME DE RETRAITE

À ce jour, aucun chiffre n'est publié pour l'année 2021.

Au 31 décembre 2020, la CNRACL comptait **2,19 millions de cotisants** (1,4 million relevant de la fonction publique territoriale) et **1,42 millions de pensionnés** (dont 55 % de territoriaux), pour **43 000 employeurs**.

Le rapport démographique est de 1,54 cotisant pour un retraité, qui n'est toutefois pas le plus bas de tous les régimes de retraite (celui de la Caisse nationale d'assurance vieillesse, la Cnav, s'établit à 1,40). Mais ce ratio tend à se dégrader avec l'augmentation croissante du nombre des départs à la retraite. En 2020, quelques 62.000 affiliés - dont près des deux-tiers étaient des fonctionnaires territoriaux - ont fait valoir leurs droits à la retraite. Le recours croissant à des agents contractuels, qui relèvent à la fois de la Cnav et de l'Ircantec, n'arrange pas les choses, dénonce le président du conseil d'administration de la CNRACL.

L'année 2020 enregistre un résultat négatif de 1,4 M€, qui confirme la tendance déficitaire dans laquelle la CNRACL est engagée depuis l'exercice 2018.

II. LE PARTENARIAT CDC - CDG 35

La convention de partenariat entre la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) et les Centres de Gestion a été mise en œuvre dès janvier 2020 et couvre la période jusqu'à fin 2022.

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

Le CDG 35 assure ainsi une triple mission pour **10 319 fonctionnaires CNRACL** :

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

1. Les aspects quantitatifs

	Adhérents à la CNRACL collectivités affiliées							
	2014 *	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fonctionnaires CNRACL	10 294	10 092	10 298	10 419	10 755	9 337	10 028	10 319
Nombre de dossiers	419	610	821	838	1 799	1 250	1 122	1 200

* transfert de logiciel

Le nombre de dossiers traités a connu une augmentation de + 6,95 points en 2021.

2. Le conseil aux collectivités

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

- messages aux collectivités par l'intermédiaire du site CDG 35,
- assistance téléphonique quotidienne : aide directe à la saisie dématérialisée,
- accompagnement quotidien par courriel,
- réunion collective : 1 en 2021 (75 participants).

▸ Mission de contrôle

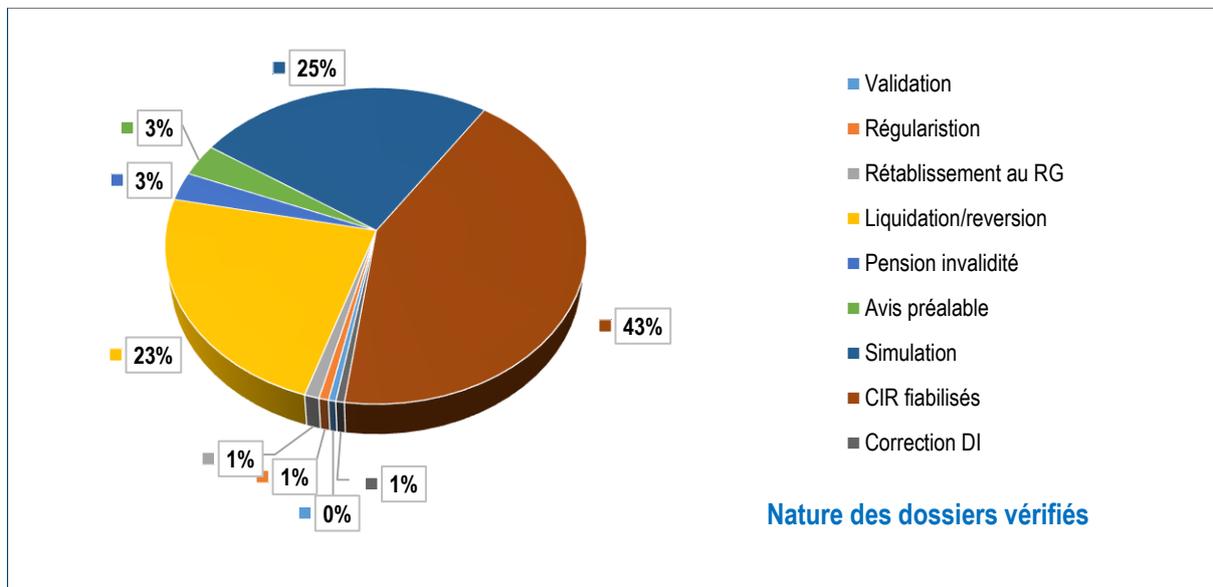
Le CDG assure un rôle d'assistance et de conseil auprès des collectivités affiliées.

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

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

	Les dossiers vérifiés pour la CNRACL							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Dossiers vérifiés	419	610	821	838	1 799	1 250	1 122	1 200
Validation	24.34 %	24.60 %	14.37 %	11.10 %	1.50 %	0,48 %	0,00 %	0,00 %
Régularisation	0.48 %	0.00 %	0.73 %	0.72 %	0.56 %	0,64 %	0,53 %	0,25 %
Rétablissement au Régime général	3.58 %	1.64 %	0.85 %	0.95 %	0.50 %	0,96 %	0,80 %	0,58 %
Liquidation / Réversion	48.21 %	31.15 %	27.28 %	29.48 %	14.95 %	21,92 %	23,17 %	23,30 %
Pension invalidité	5.96 %	3.12 %	3.17 %	2.62 %	1.89 %	2,72 %	2,58 %	2,90 %
Avis préalable	-	-	5.97 %	6.92 %	2.17 %	3,12 %	3,21 %	4,10 %
Simulation de calcul	17.43 %	19.00 %	16.70 %	24.46 %	24.24 %	23,52 %	8,38 %	37,50 %
CIR fiabilisés	-	16.72 %	28.50 %	21.96 %	46.86 %	40,32 %	34,31 %	31,25 %
Corrections anomalies DI	-	3.77 %	2.44 %	1.79 %	7.34 %	0,56 %	0,62 %	0,16 %





En 2020, dans le cadre du droit à l'information et de l'évolution de plateforme de la CNRACL, cette dernière a préconisé de remplacer les simulations par des qualifications de comptes (QCIR) à transmettre directement des collectivités à la Caisse des Dépôts, sans être contrôlée par le CDG et non remboursées dans la convention.



3. Mission facultative

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

▸ Des ateliers collectifs

En petits groupes, il est proposé des ateliers permettant :

- d'acquérir ou renforcer les connaissances en matière de réglementation retraite aux services RH ;
- d'accompagner les services RH dans la saisie des dossiers de Compte Individuel Retraite (CIR) pour les agents concernés par l'envoi d'un Relevé Individuel de Situation (RIS), des dossiers de pré liquidation pour ceux concernés par l'envoi d'une Estimation Indicative Globale (EIG) et des dossiers de liquidation ;
- d'aider à la constitution des dossiers matérialisés de validation de services de non titulaire, suite à la parution du décret et de l'arrêté précisant les délais de transmission des dossiers à la CNRACL.

> Tarif : **65 €**

7 ateliers ont été réalisés en 2021, permettant à 26 gestionnaires RH et secrétaires de mairie de s'initier à l'utilisation de l'espace personnalisé de la CNRACL et ainsi répondre à l'obligation d'information de leurs agents.

▸ Des aides individualisées

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

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

> Tarifs : **65 € (collectivités affiliées) - 160 € (collectivités adhérentes)**

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

> Tarifs : **106 €** (collectivités affiliées) - **210 €** (collectivités adhérentes)

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

23 études avec ou sans entretien ont été réalisées en 2021.

- **Réalisation du dossier retraite.**

> Tarif : à l'heure, **87 €** de l'heure

28 dossiers en 2021

- **Saisie et mise à jour des comptes individuels retraite.**

> Tarif : à l'heure, **86 €** de l'heure

5 dossiers en 2021.

Pour en savoir plus...

Consultez la rubrique
" S'informer sur la retraite " sur le site du CDG 35 :
www.cdg35.fr / Gérer les RH

Toutes les infos sur les prestations, les différents régimes de retraite, le droit à l'information...



	Mission facultative Retraite							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ateliers collectifs	10 collectivités	10 collectivités	14 collectivités	21 collectivités	27 collectivités	22 collectivités	10 collectivités	22 collectivités
	37 gestionnaires RH	12 gestionnaires RH	16 gestionnaires RH	25 gestionnaires RH	28 gestionnaires RH	27 gestionnaires RH	12 gestionnaires RH	26 gestionnaires RH
Aide personnalisée - sans entretien	0	-	1	-	1	7	9	8
Aide personnalisée - avec entretien	5	8	8	6	7	20	17	15

III. LE RÉGIME GÉNÉRAL

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

Du fait de la pandémie, il n'y a pas eu de réunion avec le régime général et le CICAS de Rennes en 2021, mais une ½ journée d'immersion à l'agence CARSAT Nord de Rennes.

	Informations relatives au Régime Général							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de réunions collectives	4 ½ journées	2 ½ journées	2 ½ journées	½ journée	/	½ journée	/	/
Nombre de participants	77	55	52	25	/	107	0	0

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

I. LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

	2014 *	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Fonctionnaires gérés	11 695	12 173	12 839	12 790	12 840	11 399	11 542	11 645
Nombre TOTAL d'avis CAP	6 381	6 585	7 050	3 028	2 372	2 262	1 091	228
dont avis CAP sur :								
- avancements de grade/échelon	5 369	5 658	5 691	1 627 **	1 278	1 172	765	0
- dossiers de promotion interne	153	149	103	168	145	213	249	205
Avis CAP à l'exception des avancements de grade / échelon et dossiers de promotion interne	859	778	1 256	1 233	949	877	78	23

* transfert de logiciel : comptabilisation différée

** suppression des avancements à la durée minimum dans le cadre du PPCR - régularisation des situations 2016

Les Commissions Administratives Paritaires des catégories A, B et C se sont réunies à 5 reprises au cours de cette année 2021, en présentiel et/ou distanciel.

Le nombre global de dossiers poursuit sa baisse du fait d'un changement de réglementation avec une diminution du nombre d'avis en matière d'avancement de grade.

Bien que ne relevant plus du domaine des CAP, il est à noter que les dossiers de promotion interne ont également connu une diminution en 2021 (249 à 205, soit - 17 %).

Statistiques CAP 2021 - toutes catégories confondues

	CAP 16.02.2021			CAP 06.04.2021			CAP 14.06.2021	CAP 16.06.2021	CAP 14.06.2021	CAP 28.09.2021			CAP 30.11.2021			TOTAL			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	Ens.
Rubrique 1 Prorogation de stage																0	0	0	0
Rubrique 2 Refus de titularisation						3		1	3			1		1	1	0	2	8	10
Rubrique 3 Licenciement en cours de stage											1					0	0	1	1
Rubrique 10 Echelons (minimum)																0	0	0	0
Echelons (spécial)																0	0	0	0
Rubrique 11 Grades			1													0	0	1	1
Rubrique 20 Licenciement fonctionnaires IRCANTEC physiquement inaptes						1										0	0	1	1
Rubrique 21 Reclassement échelonné																0	0	0	0
Rubrique 23 Révision de CREP	1		1		1	1						1				1	1	3	5
Rubrique 26 Questions d'ordre individuel / fonctionnaire Transfert de personnel					1			1						2		0	2	2	4
Rubrique 27 Application de l'article 97												1				0	0	1	1
Rubrique 28 Non acceptation démission																0	0	0	0
Total général	1	0	2	0	2	5	0	2	3	0	0	4	0	1	3	1	5	17	23
			3			7			5			4			4				

Instruction des demandes soumises en Commission Administrative Paritaire concernant des fonctionnaires stagiaires

Date de la C.A.P. du
- A nous retourner avant le -

	2020			SOUS TOTAL	2021			SOUS TOTAL	SOUS TOTAL			TOTAL
	A	B	C	A-B-C	A	B	C	A-B-C	A	B	C	A-B-C
<i>Rubrique 1</i> Prorogation de stage	0	2	16	18	0	0	0	0	0	2	16	18
<i>Rubrique 2</i> Refus de titularisation	0	1	7	8	0	2	8	10	0	3	15	18
<i>Rubrique 3</i> Licenciement en cours de stage	0	0	2	2	0	0	1	1	0	0	3	3
<i>Rubrique 4</i> Licenciement stagiaire physiquement inapte	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
<i>Rubrique 6</i> Questions d'ordre individuel / stagiaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Rubrique 10</i> Echelons (minimum)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Echelons (intermédiaire)</i>	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
<i>Rubrique 11</i> Grades	26	121	617	764	0	0	1	1	26	121	618	765
<i>Rubrique 14</i> Mise à disposition	1	1	5	7	0	0	0	0	1	1	5	7
<i>Rubrique 15</i> Disponibilité courte durée	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Convenances pers. ou aut.	1	1	17	19	0	0	0	0	1	1	17	19
Maintien en disponibilité	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
Réintégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Rubrique 16</i> Détachement Départ	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2
Nomination	3	0	1	4	0	0	0	0	3	0	1	4
Intégration	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Rubrique 19</i> Inapt. Phys. Reclasse	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Rubrique 20</i> Licenciement fonctionnaires IRCANTEC physiquement inaptes	0	0	5	5	0	0	1	1	0	0	6	6
<i>Rubrique 22</i> Mutation interne	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Rubrique 23</i> Révision de notation	0	3	0	3	1	1	3	5	1	4	3	8
<i>Rubrique 26</i> Questions d'ordre individuel / fonctionnaire Transfert de personnel	0	1	4	5	0	2	2	4	0	3	6	9
<i>Rubrique 27</i> Application de l'article 97	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	2	2
Total général	31	132	679	842	1	5	17	23	32	137	696	865



II. LA COMPOSITION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

1. La composition des CAP au 31 décembre 2021

CATÉGORIE A

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN, Présidente Adjointe au Maire de Le Rheu	- M ^{me} SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M. LE COZ Adjoint au Maire de Redon	- M. SAVIGNAC Maire de Cesson-Sévigné
- M ^{me} DOUTÉ-BOUTON Maire de Plélan-Le-Grand	- M ^{me} BRIÈRE Adjoint au Maire de Pipriac
- M. GORRÉ Adjoint au Maire de Le Crouais	- M. HARDY Maire de Saint-Sauveur-des-Landes
- M ^{me} MORICE Maire d'Étrelles	- M. SORAIS Maire de Tréméheuc
- M. DUFEU Maire de Vieux-Viel	- M. GAIGNE Maire de Saint-Marc-Le-Blanc
- M ^{me} DE LA VERGNE Adjointe au Maire de Châteaubourg	- M ^{me} BOUCHER Maire de Saint-Georges-de-Reintembault

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. LEMOINE (S.N.D.G.C.T.) Communauté de Communes Bretagne Romantique	- En cours de désignation
- M ^{me} PLÉMERT (S.N.D.G.C.T.) Vallons Haute Bretagne Communauté	- M ^{me} PANNETIER (S.N.D.G.C.T.) Roche aux Fées Communauté
- M ^{me} LENOIR (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Gévezé	- M ^{me} RICARD (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Thorigné-Fouillard
- M. SAULNIER (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Chantepie	- M ^{me} MAROTTE (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Pacé
- M ^{me} RIVARD (C.F.D.T.) Mairie de Saint Aubin d'Aubigné	- M ^{me} LECALVEZ-CORGAS (C.F.D.T.) Eau du Bassin Rennais
- M. CABON (C.F.D.T.) EESAB Rennes	- M. FOUÈRE (C.F.D.T.) Mairie de Saint-Méen-le-Grand
- M. GASPAIS (C.F.D.T.) Mairie de Saint-Méen-le-Grand	- M ^{me} MARECAUX (C.F.D.T.) CIAS du Val d'Ille-Aubigné de Guipel



CATÉGORIE B

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN, Présidente Adjointe au Maire de Le Rheu	- M ^{me} SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M ^{me} BROSELLIER Maire de Mesnil-Roc'h	- M. SAVIGNAC Maire de Cesson-Sévigné
- M ^{me} DOUTÉ-BOUTON Maire de Plélan-le-Grand	- M ^{me} JOULAUD Adjointe au Maire de Chavagne
- M. GORRÉ Adjoint au Maire de Le Crouais	- M. HARDY Maire de Saint-Sauveur-des-Landes
- M ^{me} DE LA VERGNE Adjointe au Maire de Châteaubourg	- M ^{me} BOUCHER Maire de Saint-Georges-de-Reintembault
- M ^{me} OULED-SGHAIER Adjointe au Maire de Liffré	- M. ROUL Adjoint au Maire de Guipry-Messac
- M ^{me} VINCENT Maire de Chevaigné	- M. LE COZ Adjoint au Maire de Redon
- M. RENAULT Maire de Châteaugiron	- M. SORAIS Maire de Trémeheuc

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. HELLEUX (C.F.D.T.) Mairie de Vitré	- M ^{me} LEVEILLE (C.F.D.T.) Mairie de La Chapelle des Fougeretz
- M ^{me} BIENAIME (C.F.D.T.) Bretagne Porte de Loire Communauté	- M ^{me} LAGRANGE (C.F.D.T.) Saint-Malo Agglomération
- M ^{me} PATEZ (SUD) Roche aux Fées Communauté	- M. ARRIBARD (SUD) CdC Couesnon Marches de Bretagne
- M. FREI (F.O.) Vallons Haute Bretagne Communauté	- M ^{me} BEDOUET (F.O.) Vitré Communauté
- M ^{me} BROSSE (C.F.T.C.) Mairie de Mouazé	- M. JOSSET (C.F.T.C.) Vitré Communauté
- M. BEAUVIR (C.F.D.T.) Mairie de Cancale	- M ^{me} BOUESSAY (C.F.D.T.) Mairie de Crevin
- M ^{me} HALLIER (C.F.D.T.) Mairie de Le Rheu	- M. THOMAS (C.F.D.T.) Mairie de Saint Grégoire
- M ^{me} GRUEL (S.U.D.) CdC du Val d'Ille-Aubigné	- M ^{me} BIGOT-CHAPIN (S.U.D.) CdC de Brocéliande

CATÉGORIE C



REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN, Présidente Adjointe au Maire de Le Rheu	- M ^{me} SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M ^{me} BROSELLIER Maire de Mesnil-Roc'h	- M. SAVIGNAC Maire de Cesson-Sévigné
- M. RENAULT Maire de Châteaugiron	- M ^{me} MORICE Maire d'Étrelles
- M. GORRÉ Adjoint au Maire de Le Crouais	- M. HARDY Maire de Saint-Sauveur-des-Landes
- M. DUFEU Maire de Vieux-Viel	- M ^{me} CABANIS Adjointe au Maire de Pacé
- M ^{me} OULED-SGHAIER Adjointe au Maire de Liffré	- M. PIEDVACHE Maire de Boisgervilly
- M ^{me} BAKHOS Conseillère municipale de Servon-sur-Vilaine	- M ^{me} DE LA VERGNE Adjointe au Maire de Châteaubourg
- M ^{me} JOULAUD Adjointe au Maire de Chavagne	- M. MIJOLE Conseiller municipal de Vitré

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. DRÉAN (C.F.D.T.) Mairie de Saint Jacques de la Lande	- M. LACIRE (C.F.D.T.) Mairie de Vitré
- M ^{me} CROCHET (C.F.D.T.) Mairie d'Argentré-du-Plessis	- M ^{me} SAUVÉE (C.F.D.T.) Mairie de Chartres-de-Bretagne
- M ^{me} CALONNEC (C.G.T.) CCAS/EPHAD Bruz	- M. RABIN (C.G.T.) Mairie de Lassy
- M. MARTIN (C.G.T.) Mairie de Redon	- M ^{me} LE DREZEN (C.G.T.) CIAS de Mordelles
- M ^{me} BORODINE (S.U.D.) Liffré Cormier Communauté	- M. HAQUEBERGE (S.U.D.) Mairie de Dol de Bretagne
- M ^{me} DARTOIS (C.F.D.T.) Mairie de Betton	- M ^{me} LEFAUCHEUR (C.F.D.T.) SIGEHPAD Saint Domithual
- M. DEMOLDER (C.G.T.) Mairie de Pont-Péan	- M ^{me} BILLON (C.G.T.) Mairie de Pont-Péan
- M ^{me} SAVARY (F.O.) Mairie de La Richardais	- M ^{me} GODET (F.O.) Mairie de Plélan-le-Grand

III. LA DISCIPLINE DES FONCTIONNAIRES

1. Le conseil aux collectivités

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

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

2. Le Conseil de Discipline de « fonctionnaires »

Nombre de CD de "fonctionnaires"



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

- **Président titulaire (depuis le 04.02.2008) :**
M^{me} Marie TOURET, 1^{ère} conseillère au Tribunal administratif de Rennes
- **Suppléants (à compter du 29.08.2018) :**
M^{me} Fabienne POTTIER, 1^{ère} conseillère au Tribunal administratif de Rennes
M. William DESBOURDES, conseiller au Tribunal administratif de Rennes

AFFAIRE	Grade	Date du CD	Demande de l'autorité territoriale	Avis du conseil de discipline de 1 ^{er} degré	Avis suivi par la collectivité
n° 21-01	Adjoint technique principal 1 ^{ère} classe	08.04.2021	Mise à la retraite d'office	Révocation	Mise à la retraite d'office
n° 21-02	Adjoint technique	23.04.2021	<i>Annulé</i>		
n° 21-03	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	23.06.2021	<i>Annulé</i>		
n° 21-04	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	23.06.2021	Révocation	Mise à la retraite d'office	Mise à la retraite d'office
n° 21-05	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	23.06.2021	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'un an	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours
n° 21-06	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	20.10.2021	Révocation	Révocation	Démission de l'agent
n° 21-07	Technicien principal 1 ^{ère} classe	17.11.2021 Report 02.12.2021	Licenciement pour insuffisance professionnelle	Licenciement pour insuffisance professionnelle	Licenciement pour insuffisance professionnelle
n° 21-08 *	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	20.01.2022	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours

* Cette séance sera comptabilisée au titre de l'année 2022 compte tenu de la date de la séance et non la saisine.

Ces séances du conseil de discipline se sont déroulées au Centre de Gestion en 2021 et janvier 2022.

LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

I. LE FONCTIONNEMENT DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

Au cours de cette année 2021, les instances se sont réunies à trois reprises :

- en catégorie A : à 1 reprise
- en catégorie B : à 1 reprise
- en catégorie C : à 1 reprise

Le nombre de dossiers étudié en séance est réparti comme suit :

Statistiques CCP 2021 - toutes catégories confondues

	Jeudi 18 mars 2021			Jeudi 24 juin 2021			Jeudi 23 septembre 2021			Jeudi 9 décembre 2021			TOTAL			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	Ens.
Licenciement inaptitude phy def. fonctions			1										0	0	1	1
Licenciement insuffisance professionnelle					1		1						1	1	0	2
Licenciement dans l'intérêt du service													0	0	0	0
Licenciement agent investi mandat syndical													0	0	0	0
Révision de CREP													0	0	0	0
Refus demande initiale télétravail													0	0	0	0
Refus renouvellement / interruption télétravail par la collectivité													0	0	0	0
Interruption télétravail à l'initiative collectivité													0	0	0	0
Refus TP / litiges conditions TP													0	0	0	0
Refus formation / CPF													0	0	0	0
MAD OS													0	0	0	0
Non renouvellement contrat agent OS													0	0	0	0
Questions d'ordre individuel / contractuel Transfert de personnel													0	0	0	0
Total général	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	3

II. LA COMPOSITION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

1. La composition des CCP au 31 décembre 2021

CATÉGORIE A

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN, Présidente Adjointe au Maire de Le Rheu	- M ^{me} SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M ^{me} CHEVALIER Marion Adjointe au Maire de Bruz	- M. LE COZ Adjoint au Maire de Redon
- M ^{me} GALIC Sylvie Maire de Le Verger	- M ^{me} DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg
- M ^{me} VINCENT Sandrine Maire de Chevaigné	- M. GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais
- M ^{me} LE FUR Christine Adjointe au Maire de Montauban de Bretagne	- M ^{me} MORICE Marie-Christine Maire d'Étrelles

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} BAUDRY Marine CCAS de Cesson-Sévigné	- M. RAVET Sidoine Saint-Malo Agglomération
- M ^{me} HÉBERT Justine Mairie de Val-Couesnon	- M ^{me} BÉDOUIN Véronique Mairie de Saint-Grégoire
- M ^{me} LHOPITAL Catherine Mairie de Vitré	- M ^{me} BARRÉ Virginie EESAB de Rennes
- M. TESSON Laurent Mégalis Cesson-Sévigné	- M. LARDILLET Sébastien Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine
- M ^{me} SIMON Hélène Mairie de Saint-Lunaire	- M ^{me} OGER Sandrine Rennes - MDPH

CATÉGORIE B

B

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN, Présidente Adjointe au Maire de Le Rheu	- M ^{me} SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M ^{me} CHEVALIER Marion Adjointe au Maire de Bruz	- M. LE COZ Adjoint au Maire de Redon
- M ^{me} GALIC Sylvie Maire de Le Verger	- M ^{me} DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg
- M ^{me} VINCENT Sandrine Maire de Chevaigné	- M. GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais
- M ^{me} LE FUR Christine Adjointe au Maire de Montauban de Bretagne	- M ^{me} MORICE Marie-Christine Maire d'Étrelles

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. BROSSEAU Cédric (F.O.) Syndicat Mixte de musique de la Flûme	- En cours de désignation
- M. LEBAILLY Quentin (F.O.) Vitré Communauté	- M. LHÉRAULT Maxime Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine
- En cours de désignation	- M ^{me} BURLE Émilie Bretagne Porte de Loire Communauté
- M ^{me} BEAUFILS Stéphanie Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine	- M ^{me} DE CASTRO PANIZZA Andréa Communauté de Communes de la Côte d'Émeraude
- M ^{me} AMBROSI-GILLES Solène SYRENOR de Montgermont	- En cours de désignation

**[La Commission
Consultative
Paritaire]**

CATÉGORIE C



REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN Chantal, Présidente Adjointe au Maire de Le Rheu	- M ^{me} SIMON-GLORY Évelyne Maire de Plesder
- M. GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais	- M. LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon
- M ^{me} CHEVALIER Marion Adjointe au Maire de Bruz	- M ^{me} MORICE Marie-Christine Maire d'Étrelles
- M. DUFEU Gérard Maire de Vieux-Viel	- M. SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de Cesson-Sévigné
- M ^{me} GALIC Sylvie Maire de Le Verger	- M ^{me} VINCENT Sandrine Maire de Chevaigné
- M ^{me} CABANIS Florence Adjointe au Maire de Pacé	- M ^{me} DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg
- M ^{me} LERAY-GRIL Corinne Adjointe au Maire de Livré-sur-Changeon	- M. THÉBAULT Philippe Maire de Saint-Gilles
- M ^{me} LE FUR Christine Adjointe au Maire de Montauban de Bretagne	- M. HARDY Jean-Pierre Maire de Saint-Sauveur-des-Landes

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- En cours de désignation	- En cours de désignation
- En cours de désignation	- En cours de désignation
- M ^{me} GUILLEMOT Élodie (F.O.) Mairie de Dinard	- En cours de désignation
- En cours de désignation	- En cours de désignation
- M ^{me} LE NEZET Manika Mairie de Le Rheu	- M. GAUTIER Simon Mairie de Saint-Jacques-de-la-Lande
- M ^{me} PALMER Dolène Mairie de Chevaigné	- M ^{me} DENIEL Marie-Liliane Mairie de Chantepie
- M ^{me} DUVAL Marie Mairie de Noyal-sur-Vilaine	- En cours de désignation
- M. LE MENE Guillaume Mairie de Pacé	- M. TOUCHARD Simon Mairie de Pacé

III. LA DISCIPLINE DES CONTRACTUELS

1. Le conseil aux collectivités

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

Il est à noter un nombre conséquent de sollicitations en matière de recherche de solutions pour mettre fin à des CDD de manière anticipée et dans un délai court. Il est à noter une augmentation de ce conseil de 1^{er} niveau pouvant également conduire à des rappels des obligations, voire des sanctions d'avertissement ou de blâme.

2. Le Conseil de Discipline de « contractuels »

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

o **Président titulaire :**

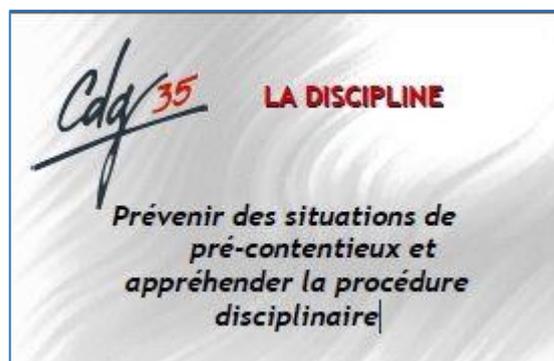
M. Christophe FRABOULET, 1^{er} conseiller au Tribunal administratif de Rennes

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

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

Un conseil de discipline a eu lieu lors de l'année 2021.

AFFAIRE	Grade	Date du CD	Demande de l'autorité territoriale	Avis du conseil de discipline de 1 ^{er} degré	Avis suivi par la collectivité
n° 21-01 - Contractuel	Agent social	08.10.2021 Report 18.11.2021	Licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement	Licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement	Licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement



LE COMITÉ TECHNIQUE

Compétent pour toutes les questions d'organisation générale de travail et d'hygiène et de sécurité des collectivités de moins de 50 agents, le Comité Technique départemental s'est réuni à 6 reprises au cours de cette année.

I. LES COMITÉS TECHNIQUES LOCAUX

1. Collectivités disposant d'un CT local au 31 décembre 2021 **(66 CT locaux)**

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

N°	COLLECTIVITÉS/Sièges	ÉTABLISSEMENTS
18	DINARD	Mairie + CCAS
19	DOL-DE-BRETAGNE	Mairie
20	DOL-DE-BRETAGNE	CCAS + EHPAD
21	DOL-DE-BRETAGNE	Communauté de communes du PAYS DE DOL ET DE LA BAIE DU MONT- SAINT-MICHEL
22	FOUGÈRES La Selle en Luitré	Communauté d'Agglomération FOUGÈRES Agglomération
23	FOUGÈRES SICTOM (+ Smictom Louvigné)	Syndicat O.M.
24	GÉVEZÉ	Mairie
25	GOVEN	Mairie
26	LA GUERCHE-DE-BRETAGNE	Mairie + CCAS
27	GUICHEN	Mairie + CCAS
28	GUICHEN	Communauté de communes VALLONS DE HAUTE-BRETAGNE Communauté
29	GUIPEL	CIAS Val d'Ille
30	GUIPRY-MESSAC	Mairie
31	JANZÉ	Mairie + CCAS
32	LAILLÉ	Mairie
33	LIFFRÉ	Mairie + CCAS
34	LIFFRÉ	CDC + CIAS
35	MAËN ROCH	Communauté de communes COUESNON MARCHES DE BRETAGNE
36	MELESSE	Mairie
37	LA MÉZIÈRE	Mairie
38	MONTFORT-SUR-MEU	Mairie + CCAS + Foyer Logement de Personnes Agées
39	MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	Mairie
40	MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	Communauté de communes de SAINT-MÉEN-MONTAUBAN
41	MONTREUIL-LE-GAST	Communauté de communes VAL D'ILLE AUBIGNÉ
42	MORDELLES	Mairie
43	MORDELLES CIAS	Centre Intercommunal d'Action Sociale
44	NOYAL-CHATILLON-SUR-SEICHE	Mairie

N°	COLLECTIVITÉS/Sièges	ÉTABLISSEMENTS
45	NOYAL-SUR-VILAINE	Mairie
46	PACÉ	Mairie
47	PLEURTUIT	Mairie
48	PLEURTUIT	Communauté de communes de la CÔTE D'ÉMERAUDE
49	REDON	Mairie + CCAS
50	REDON	REDON Agglomération
51	RENNES	Établissement public École Supérieure d'Art de Bretagne
52	RETIERS	Mairie
53	RETIERS	Roche aux Fées Communauté
54	LE RHEU	Mairie
55	SAINT-AUBIN D'AUBIGNÉ	Marie
56	SAINT-DOMINEUC	SIVU/EHPAD Saint-Domithual
57	SAINT-GILLES	Mairie
58	SAINT-GRÉGOIRE	Mairie + CCAS
59	SAINT-JACQUES-DE-LA-LANDE	Mairie + CCAS
60	SAINT-MÉEN-LE-GRAND	Mairie + CCAS
61	TINTÉNIAC	Smictom VALCOBREIZH
62	THORIGNÉ-FOUILLARD	Mairie + CCAS + EHPAD
63	VERN-SUR-SEICHE	Mairie + CCAS
64	VITRÉ	Smictom du Sud-Est
65	VITRÉ	Mairie + CCAS + Résidence des Personnes Agées
66	VITRÉ	Communauté de communes VITRÉ Communauté



II. LE COMITÉ TECHNIQUE DÉPARTEMENTAL

En sus de l'activité d'instruction des saisines à l'occasion des 6 séances, le Comité Technique a pleinement accompagné les collectivités dans la mise en place des Lignes Directrices de Gestion, obligatoires à compter du 1^{er} janvier 2021, ainsi que sur le thème de la mise en application des 1607 H de travail annuel pour les agents publics.

De même, les membres se sont réunis à 2 reprises à l'occasion d'un groupe de travail qui a abouti à la publication d'un Modèle de Règlement sur le temps de travail.

De plus, un conseil quotidien est apporté aux gestionnaires du personnel, aux directions ainsi qu'aux élus dans les domaines d'intervention de compétences du Comité technique. Pour une grande partie des saisines, l'instruction est remplacée par une formation accélérée sur le thème, un exposé des différentes solutions, une aide à la décision, une assistance à la formalisation de la saisine (*rédaction des documents présentés et accompagnement sur le site pour la transmission du dossier par Démarches-Simplifiées*).

Par ailleurs, une assistance auprès des Comités Techniques locaux intervient en ce qui concerne les questions relatives au fonctionnement (*secrétariat...*) mais aussi pour favoriser et/ou tenter de rétablir du dialogue social local.

1. Sa composition au 31 décembre 2021

Le Comité Technique départemental compte 46 membres. Sa composition est la suivante :

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS	
TITULAIRES	SUPLÉANTS
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLES DER	HARDY Jean-Pierre Maire de SAINT-SAUVEUR-DES-LANDES
FOUGLÉ Alain Maire de FEINS	PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY
MORICE Marie-Christine Maire d'Étrelles	LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD
GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS	SORAIS Pierre Maire de TRÉMEHEUC
BROSSELLIER Christelle Maire de MESNIL-ROC'H	FAISANT Isabelle Adjointe au Maire de VIEUX-VIEL
BONNISSEAU Vincent Adjoint au Maire de SAINT-AUBIN-DU-CORMIER	VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNÉ
DAYOT Marie-Odile Adjointe au Maire de LOUVIGNÉ-DE-BAIS	BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE
SOLIER Marie-Élisabeth Maire de MONT-DOL	FORÊT Alain Maire de LA CHAPELLE-JANSON
LE ROSSIGNOL Chantal Adjointe au Maire de TREFFENDEL	<i>En cours de désignation</i>
PICARD Hervé Directeur Général des Services de la Mairie de TINTÉNIAC	VILSAMON Maxime Directeur Général des Services de la Mairie de MAËN ROCH
RETO Vincent Directeur Général des Services de la Mairie de CREVIN	<i>En cours de désignation</i>
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire Général du CDG 35	HUBY Jean-Paul Directeur Général des Services du CDG 35

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLÉANTS
SIMON Ludovic Mairie d'ARGENTRÉ-DU-PLESSIS - CFDT	CHALOPIN Magali CCAS EHPAD de BOURG-DES-COMPTES - CFDT
RIVARD Florence Mairie de SAINT-AUBIN-D'AUBIGNÉ - CFDT	PINGOT-TEXIER Dominique Mairie de LA BOUËXIÈRE - CFDT
RUBIN Patrick Mairie d'ARGENTRÉ-DU-PLESSIS - CFDT	NOUVEL Cécile CCAS EHPAD de GOVEN - CFDT
FLÉHO Élisabeth SMICTOM du pays de Vilaine - PIPRIAC - CFDT	ALLAIN Samuel Mairie de LA BOUËXIÈRE - CFDT
CLÉMENT Arnaud Mairie de BAULON - CFTC	BROSSE Valérie Mairie de MOUAZÉ- CFTC
RABIN Christophe Mairie de LASSY - CGT	BILLON Perrine Mairie de PONT-PÉAN - CGT
DEMOLDER Léo Mairie de PONT-PÉAN - CGT	LORITTE Cédric Mairie de MONTGERMONT - CGT
BOUTARD Élodie Montfort Communauté - CGT	RIBAUT Laurence Mairie de LASSY - CGT
SERRE Yvon Communauté de communes de CHATEAUGIRON - FO	SAVARY Françoise Mairie de LA RICHARDAIS - FO
LEFRANC Hervé Mairie de GUIGNEN - SNDGCT	FAUVEL Sandrine Mairie de SAINT-DOMINEUC - SNDGCT
LEMONNIER Annie Mairie de L'HERMITAGE - SUD	GAUBERT Augustin Mairie de MONTREUIL-LE-GAST - SUD
KUDERA Olivier SMICTOM du pays de Vilaine - PIPRIAC - SUD	BIGOT-CHAPIN Agnès Communauté de Communes de PLÉLAN-LE-GRAND - SUD



**LE COMITE TECHNIQUE
départemental**

2. Les dossiers abordés lors des séances

Le Comité Technique départemental s'est réuni à 6 reprises.

Thèmes	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Suppression de poste	64	83	65	90	72	104	97	146
Organisation de service (DSP - transfert - organigramme)	22	48	49	45	53	34	39	34
Organisation du temps de travail (aménagement, CET...)	36	57	56	69	68	67	66	112
Modification de durée hebdomadaire	204	90	92	92	126	144	108	135
Détermination des ratios «promus-promouvables»	20	41	44	45	20	16	13	38
Divers (RI, Entretien Pro, Apprentissage...)	35	140	127	62	52	29	24	51
Prestations d'action sociale	26	23	24	11	15	18	13	12
Formation	10	8	23	5	7	7	5	9
RIFSEEP	25	27	180	140	123	73	55	69
Intégration non-titulaires	-	4	9	4	-	-	-	-
LDG							78	153
H et S (Document Unique)	55	53	31	47	21	19	5	14
TOTAL	497	574	700	610	557	511	503	773

Le nombre global de dossiers a connu une augmentation exponentielle, en 2021 notamment, compte tenu de la mise en œuvre de réformes issues de la Loi Transformation de la Fonction Publique (+ 53,7 points).

EGALITE PROFESSIONNELLE



II. LE LOCAL SYNDICAL ET LE CONTINGENT DE DROIT SYNDICAL

1. Les participations financières 2021

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

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

Ainsi, après recensement des possibilités de location de locaux et le recueil des avis des organisations syndicales concernées, il a été proposé, par délibération, la répartition suivante :

Les montants cumulés, soit **25 290 €**, ont été répartis comme suit :

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

- l'enveloppe budgétaire totale avec la clause de sauvegarde en compensation dudit local s'élève à 25 290 € ;
- la poursuite de la mise à disposition d'équipements informatiques aux membres titulaires des instances consultatives du collège des organisations syndicales, et ce à titre exceptionnel pour le mandat ;
- la poursuite de la mise à disposition de salles au Village avec accès wifi auprès des membres des instances consultatives pour la préparation des réunions, et ce en fonction des disponibilités du Village, une semaine avant les séances ;
- le maintien de la mise à disposition, sans facturation, d'une salle au Village, à hauteur de deux demi-journées / an.

Il est à noter que la délibération n° 15-68 susvisée a été contestée devant le Tribunal Administratif de Rennes, qui dans son jugement du 8 novembre 2018, a donné raison à la CFDT en l'annulant sur le motif de la représentativité ainsi que sur celui du montant qui ne couvrait pas « l'intégralité des frais annuels de location et d'équipement d'un local ». Dans ce cadre, une médiation à l'initiative du juge a été acceptée et a abouti à la signature d'un protocole transactionnel le 15 avril 2021 par la Présidente.

2. Les décharges d'activité de service 2021

↳ Crédit annuel

- Inscrit au Budget primitif 2021 : **500 000 €** (500 000 € en 2020)
- Montant réalisé : **291 925 €** (304 985 € en 2020)

↳ Crédit maximum

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

↳ Décharges d'activité de service utilisées / an

Syndicat	2016	2017	2018	2019	2020	2021
C.F.D.T.	7 752 h 35	7 488 h 20	7146 h 15	9 055 h 30	8 205 h 30	7 347 h 30
C.F.T.C.	280 h 30	103 h 00	304 h 30	148 h 30	16 h 00	30 h 00
C.G.T.	3 675 h 50	3 350 h 35	3571 h 56	2 255 h 14	2 483 h 10	2 339 h 00
F.O.	1 437 h 30	1 837 h 00	1338 h 15	1 226 h 00	943 h 30	1 159 h 42
U.N.S.A.	0 h 00	0 h 00	863 h 15	419 h 45	312 h 45	369 h 30
S.A.T. 35	0 h 00	-				
S.N.D.G.C.T.	289 h 00	227 h 30	323 h 00	343 h 00	180 h 00	208 h 00
S.U.D.	412 h 15	245 h 45	381 h 15	438 h 15	760 h 30	454 h 00
TOTAL	13 847 h 40	13 252 h 10	13 928 h 26	11 366 h 14	12 901 h 25	11 907 h 42

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

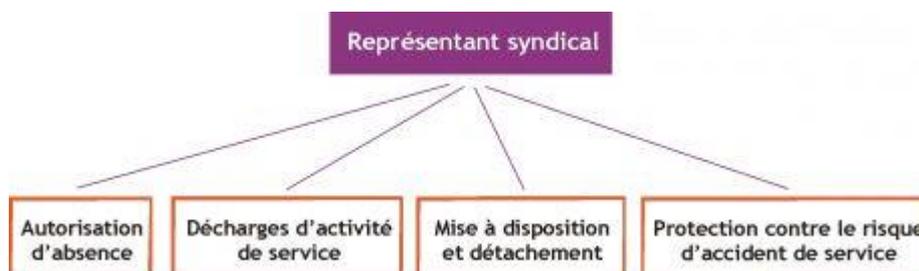
3. Les autorisations d'absence 2021 « 1H pour 1000 h » (pour les collectivités de moins de 50 agents)

‣ Crédit annuel

- Inscrit au Budget Primitif 2021 : **220 000 €** (220 000 € en 2020)
- Montant réalisé : **17 395 €** (18 030 € en 2020)

‣ Crédit maximum

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



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

Syndicat	2016	2017	2018	2019	2020	2021
C.F.D.T.	731 h 55	772 h 35	662 h 20	631 h 38	225 h 30	167 h 02
C.F.T.C.	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00
C.G.T.	229 h 25	366 h 30	383 h 25	619 h 20	428 h 25	476 h 30
F.O.	191 h 20	139 h 30	551 h 00	607 h 00	246 h 30	43 h 00
S.A.T. 35	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00
S.N.D.G.C.T.	3 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00
S.U.D	182 h 45	42 h 00	167 h 00	150 h 00	35 h 00	161 h 00
U.N.S.A.	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00
TOTAL	1 138 h 25	1 139 h 35	1 763 h 45	1 124 h 50	935 h 25	847 h 32

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

➤ **Mutualisation partielle des autorisations d'absence «1H pour 1000H» calculées et remboursées par le CDG** pour les collectivités dont le CT est placé auprès du CDG, et celles calculées directement par les autres collectivités disposant de leur propre CT, et affiliées obligatoires ou volontaires au Centre, et ce à hauteur maximale de 20 %

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

Sont ainsi concernées les organisations représentées au CT départemental (CFDT, CFTC, CGT, FO, SNDGCT, SUD). Le pourcentage de mutualisation est fixé à hauteur de 20 %, soit :

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

Il est à noter que, en 2021, seule la CFDT a mutualisé une partie de ses heures d'autorisations d'absence « 1h pour 1000h » avec des collectivités d'au moins 50 agents. Sur les 167 h 02 remboursées pour le compte de la CFDT, 159 h 32 l'ont été en faveur de ces collectivités hors CT départemental.

I. LA DÉONTOLOGIE

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

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

Sont ainsi concernés les obligations et principes déontologiques tels que :

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

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

Une quarantaine de saisines sont intervenues en 2021 (*une trentaine en 2020*), le plus souvent sur le sujet du cumul d'activités.



DROITS ET OBLIGATIONS
DES FONCTIONNAIRES

II. LA MÉDIATION

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

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

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

Ce dispositif expérimental est applicable aux recours contentieux susceptibles d'être présentés jusqu'au 31 décembre 2021 à l'encontre des décisions litigieuses entre employeurs et agents pour lesquelles le CDG pourra servir d'intermédiaire afin d'éviter les contentieux et trouver une solution en cas de litiges relatifs à leur rémunération, à un refus de détachement ou de mise en disponibilité, à leur réintégration, à leur classement, à la formation professionnelle ou à l'aménagement de leurs conditions de travail.

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

En effet, si la collectivité a délibéré mais qu'elle n'a pas de recours contentieux, et donc pas de médiation, cela lui coûtera 0 €.

Si elle a un recours contentieux et le recours à la médiation, le coût est forfaitaire : 47 € (*médiation 1^{er} RDV sans suite*) ou 500 € (*médiation globale*).

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

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

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



	2018	2019	2020	2021
Médiation préalable obligatoire	1	3	0	4
Médiation à l'initiative du juge	1	1	0	0
Médiation à l'initiative des parties	1	1	0	0

Il est à noter que pour 2 MPO dont nous avons été saisis en 2021, les agents ne faisaient pas partie d'une collectivité ayant adhéree à la MPO avant le 31 décembre 2018. Le CDG 35 n'a pas pu intervenir et a donc renvoyé les demandes devant le juge administratif.

Les 2 autres MPO se sont terminées par la conclusion d'un protocole d'accord.

Cette expérimentation a pris fin le 31 décembre 2021. Aussi, un bilan national est intervenu afin de savoir si elle devait être poursuivie ou non, et dans l'affirmative avec quels contours.

Ainsi, le Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 a été publié et généralise la Médiation Préalable Obligatoire à l'ensemble du territoire à compter du 1^{er} avril 2022.

ENQUÊTE ADMINISTRATIVE ET DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

I. L'ENQUÊTE ADMINISTRATIVE

Dans une situation conflictuelle, l'enquête administrative peut résoudre le problème sereinement, notamment si elle est menée par un tiers extérieur à la collectivité. Aussi, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, après avoir expérimenté cette mission en 2020, a créé une nouvelle mission en 2021.

L'enquête peut ainsi permettre à l'autorité territoriale de faire le point sur le fonctionnement d'un service, sur des tensions entre agents, sur des allégations de harcèlement moral, sur l'existence d'une insuffisance professionnelle... Elle peut également s'avérer judicieuse lorsque l'administration est saisie par l'un de ses agents d'une demande de protection fonctionnelle afin de vérifier les faits dénoncés et si les conditions d'octroi d'une telle protection sont ou non réunies.

Cette mission est transversale et conduite en binôme (*juriste/consultant*) permettant ainsi une vision pluridisciplinaire et croisée. Le recours par l'autorité territoriale au CDG permet de sortir des préjugés et des idées préconçues. L'enquête a, notamment, pour objectif l'établissement de la réalité et la véracité des accusations et allégations portées à la connaissance de la collectivité.

À l'issue des auditions, les enquêteurs rédigent un rapport de synthèse remis à l'autorité territoriale. Il fait le point sur les informations recueillies, leur caractère concordant ou à l'inverse contradictoire et conclut sur le bien-fondé ou non des faits à raison desquels l'enquête a été diligentée. Il comprend ensuite des préconisations au vu de la situation pouvant être organisationnelle, statutaire, disciplinaire ...

	2020	2021
Proposition d'intervention sans enquête	-	1
Enquête administrative	1	1

Initiée en 2020, une formation des 4 CDG bretons en la matière devait intervenir. Cependant, au vu de la crise sanitaire, la formation a été reportée et se déroulera au cours du 1^{er} trimestre 2022 au CDG des Côtes d'Armor.



II. LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

La Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit une nouvelle obligation pour tous les employeurs publics : mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre.

Par ailleurs, le législateur a prévu que les collectivités locales et leurs établissements publics puissent déléguer sa mise en œuvre à leur Centre de Gestion, établissement public identifié comme tiers de confiance extérieur, qui apporte des garanties de neutralité, d'impartialité, et d'indépendance. Le dispositif proposé pour une mise en œuvre au CDG 35 vise à prendre en charge le recueil des signalements pour le compte des collectivités affiliées et adhérentes, conformément aux directives précisées dans le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Pour ce faire, une procédure de recueil des signalements a été mise en œuvre effective au Centre de Gestion à compter de novembre 2021 avec, notamment, la création d'une adresse dédiée à ce dispositif : dispositif-de-signalement@cdg35.fr.

Le signalement peut être transmis via le formulaire imprimé ou via un écrit libre, ou directement envoyé à la personne en ayant fait la demande transmis par voie postale au CDG.

Les deux services assurant le recueil des signalements sont les services Conseil et Développement et Statuts - Rémunération. Le secrétariat est assuré par ce dernier service.

Après cette étape de recueil intervient l'orientation vers les services et professionnels compétents. Une concertation est effectuée au sein d'une cellule pluridisciplinaire composée de :

- spécialistes juridiques et statutaires (*service Statuts - Rémunération*) en mesure d'apprécier la nature des faits et d'orienter la victime vers les instances judiciaires ou les interlocuteurs pertinents en termes de procédures administratives (*protection fonctionnelle par exemple*),
- spécialistes du champ médico-social, en capacité de soutenir puis orienter, en tant que besoin, la victime vers un soutien médico-psychologique ou une aide sociale : psychologues et assistante sociale (*service Conseil et Développement*) et médecins de prévention (*service Conditions de Travail*).

À l'occasion de cet échange avec l'agent et après son accord exprès, une prise de contact avec son autorité territoriale peut intervenir. Au vu des éléments portés à la connaissance de l'équipe pluridisciplinaire du Centre de Gestion, il peut être proposé à l'employeur de diligenter une enquête administrative, qui pourra soit la conduire en interne, soit solliciter le Centre de Gestion ou un autre tiers.

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT	2021
1 ^{er} contact sans saisine	2
Saisines non recevables	4
Saisine recevables	4
TOTAL	10



LA RÉMUNÉRATION

L'activité « Rémunération » comprend plusieurs missions :

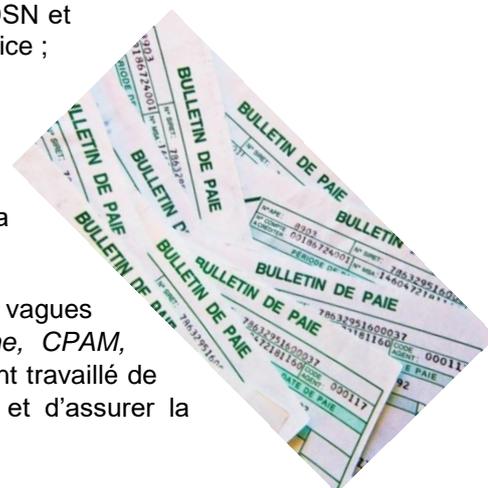
- le conseil quotidien en matière de rémunération auprès de l'ensemble des collectivités (*rémunération des agents, régime indemnitaire, cotisations, indemnités des élus...*) ;
- le conseil et l'accompagnement dans le cadre de la N4DS et de la DSN et la correction des anomalies en lien avec l'activité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

Les collectivités et établissements territoriaux sont « entrés en DSN » en 3 vagues depuis 2020. Dès avril 2019, les organismes sociaux (*URSSAF Bretagne, CPAM, CARSAT*), la DGFIP et les Centres de Gestion bretons se sont mobilisés et ont travaillé de concert afin d'accompagner leurs collectivités et établissements en amont et d'assurer la réussite de leur passage en DSN, au plus tard le 1^{er} janvier 2022.

Au niveau départemental, le Centre de Gestion a organisé avec les partenaires susmentionnés 3 réunions d'informations dématérialisées en mars, juin et septembre 2021.

De plus, dès 2021, une trentaine de collectivités adhérentes à la mission Paie ont expérimenté la DSN.

Enfin, au 1^{er} janvier 2022, 100 % de nos collectivités et établissements adhérents à la mission Paie sont passés en DSN.



I. L'ÉVOLUTION CHIFFRÉE

26 279 bulletins de salaires ont été édités en 2021 (+ 1.28 %), soit une moyenne de 2 190 par mois.

7 collectivités ont adhéré à la mission « Paie » tandis que 4 collectivités (*communes et leurs établissements*), ayant acquis un logiciel de paie ou étant dissoute, la quittaient.

II. L'ÉVOLUTION DE LA MISSION

L'année 2021 est la 7^{ème} année d'utilisation de la nouvelle application SIRH CIRIL intégrant le dossier administratif de l'agent, entraînant une incidence tant sur la carrière de l'agent que sur sa rémunération.

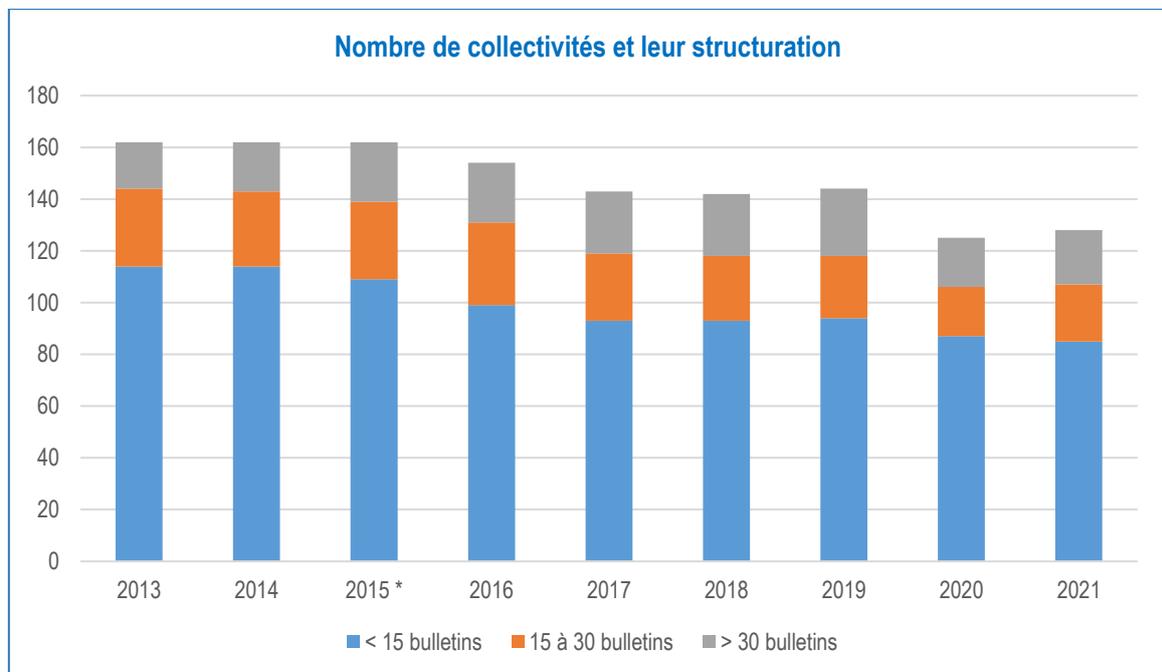
Ainsi, la mission « Paie » poursuit sa démarche d'optimisation de ses procédures tendant, d'une part, à la satisfaction des collectivités adhérentes, d'autre part, à un gain de temps pour une valorisation des postes de gestionnaires vers une amélioration de la mission conseil en rémunération et du logiciel.

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

Cette situation a été renforcée en 2021 par les revalorisations indiciaires en lien avec le SMIC, à savoir un changement de montant de base à 3 reprises (*janvier, avril, octobre*).

	Bulletins de paie réalisés	Collectivités adhérentes	Collectivités - de 15 bulletins de paie mensuels	Collectivités entre 15 et 30 bulletins de paie mensuels	Collectivités + de 30 bulletins de paie mensuels
2013	38 250	162	114	30	18
2014	38 642	162	114	29	19
2015	38 056 *	162	109	30	23
2016	36 966	144	99	32	23
2017	34 625	143	93	26	24
2018	33 727	142	93	25	24
2019	35 859	144	94	24	26
2020	25 943	125	87	19	19
2021	26 279	128	85	22	21

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



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

La mission « Allocation de Retour à l'Emploi » (ARE) a été reprise par le service Statuts - Rémunération dans le courant de l'année 2014. L'année 2021 a donc été la 6^{ème} année complète de gestion de cette mission par le service.

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

En 2021, on constate une augmentation du nombre de dossiers avec 38 dossiers, essentiellement pour les motifs suivants :

- maintien en disponibilité,
- licenciement pour inaptitude physique,
- retraite pour invalidité,
- rupture conventionnelle.
- démission suivie d'une ouverture de droits

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

	Dossiers chômage réalisés
2015	13
2016	13
2017	10
2018	25
2019	30
2020	29
2021	38

Les SOLUTIONS RH
du CDG 35

Calcul de l'Allocation de Retour à l'Emploi



Conseiller et accompagner les collectivités en matière d'indemnisation chômage

La mission "Calcul de l'allocation de retour à l'emploi" du CDG 35 a pour objectif d'accompagner les collectivités et établissements dans les différentes opérations relatives à l'indemnisation chômage de leurs fonctionnaires ou contractuels involontairement privés d'emploi et dont la charge n'incombe pas à Pôle Emploi.

CALCULER LES ALLOCATIONS CHÔMAGE DES AGENTS INVOLONTAIREMENT PRIVÉS D'EMPLOI

Le régime d'assurance chômage est constitué des règles d'indemnisation des travailleurs involontairement privés d'emploi, aptes au travail et à la recherche d'un emploi.

Les collectivités territoriales et établissements publics ont la possibilité d'assurer ce risque pour leurs agents contractuels en adhérant à Pôle Emploi. Pour les agents titulaires et stagiaires, ou lorsque la collectivité ou l'établissement n'a pas adhéré à Pôle Emploi pour les agents contractuels, la charge et le suivi de l'indemnisation du chômage lui revient.

L'allocation de retour à l'emploi (ARE) versée à l'agent titulaire involontairement privé d'emploi est essentiellement due lors de refus de titularisation suite à stage, licenciement pour inaptitude physique, non réintégration après disponibilité, démission pour motif légitime, révocation...

La réglementation applicable est complexe dans ses modalités d'ouverture de droit, de calcul de l'allocation et dans le suivi du versement de l'allocation jusqu'à 36 mois.

DEUX BONNES RAISONS POUR SOLLICITER LE CDG 35

- **L'expertise des agents du CDG**
 - Maîtrise des règles du régime d'assurance chômage.
 - Connaissances pratiques dans la constitution et le suivi des dossiers à l'aide d'un logiciel spécifique.
 - Expertise sur les statuts.
- **L'externalisation**
 - Pas de nécessité de développer les compétences en interne.
 - Traitement rapide des dossiers.
 - Accompagnement sur la durée.

LES MODALITÉS D'INTERVENTION

Au préalable, la collectivité doit avoir signé la convention générale d'utilisation des missions facultatives du CDG 35. De plus, pour chaque mission, l'autorité territoriale signe une proposition d'intervention.



IV. MISSIONS FACULTATIVES : RÉGIME INDEMNITAIRE - TRANSFERT DE PERSONNEL - TEMPS DE TRAVAIL - DOSSIER ADMINISTRATIF

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

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

‣ L'accompagnement du service Statuts - Rémunération en matière de rémunération

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

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

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



Missions d'accompagnement à l'instauration du RIFSEEP						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Accompagnement simple	13	10	1	3	2	1
Accompagnement complet	7	4	2	0	0	1
TOTAL	20	14	3	3	2	2

‣ Statuts - Rémunération en matière d'organisation du temps de travail et expertise statutaire

Dans le cadre de l'accompagnement personnalisé des collectivités, le service a développé des missions variées s'adaptant tant au contexte de réformes réglementaires (*passage aux 1607h, LDG...*) qu'aux besoins des collectivités en matière d'organisation et d'expertises statutaires (*règlement intérieur...*).

Mission d'accompagnement statutaire		
	2020	2021
LDG	10	1
Règlement intérieur	1	1
Temps de travail	-	1
Municipalisation de services / transfert de compétences	1	1
Dossier administratif et reprise de carrière	1	2
Régime indemnitaire	2	2
TOTAL	15	8

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

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

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

De même, le service Statuts - Rémunération apporte son expertise statutaire à la mise en place de différentes formes de mutualisation allant de la simple mise à disposition au passage au service commun, voire à la fusion (*services techniques, SMICTOM...*) ou du transfert de compétences.

De plus, le service apporte son assistance dans les accompagnements liés aux revisites des pratiques de gestion des ressources humaines, leur harmonisation et leur formalisation, notamment en ce qui concerne le temps de travail (*passage des 1607 h, annualisation, visite du protocole ARTT...*), les règlements intérieurs.



« Les données essentielles »

L'année 2021 a été marquée par la poursuite de la mise en œuvre de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, tant en ce qui concerne la suite de la publication des décrets d'application que par l'application des nouvelles dispositions autour du dialogue social et de la revisite des instances consultatives, et de la mise en place de nouveaux dispositifs. De plus, cette année a vu la mise en place d'autres réformes et/ou diverses sollicitations dans de nombreux domaines (carrière, retraite, dialogue social, rémunération et déclarations des données sociales, retraite, allocations chômage, cumul d'activités, emplois fonctionnels, télétravail, temps de travail...).

Dans la suite de l'année de renouvellement électoral des élus et du nombre croissant de collectivités n'ayant plus de secrétaire de mairie ou de gestionnaire de ressources humaines, un accompagnement accru des élus, et notamment des nouveaux, sur toutes les questions RH est intervenu.

Enfin, le service a proposé des rencontres thématiques sur l'actualité statutaire, la DSN et les élections professionnelles, le dispositif de signalement, l'égalité professionnelle femmes-hommes, et a également participé à des rencontres nationales.

De même, de nombreuses publications ont été actualisées très régulièrement en matière de COVID et de l'impact sur la situation statutaire des agents.

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

Par ailleurs, la généralisation de la transmission par voie dématérialisée des documents pour les instances consultatives se poursuit.

► La carrière

- Le service assure le suivi individuel de **11 645 fonctionnaires** (+ 0.89 %), de leur nomination à leur radiation des cadres, gérés pour 499 collectivités et établissements affiliés. À cet effectif, il convient d'ajouter la gestion de **plus de 2 000 contractuels** (*transmission non exhaustive des contrats par les collectivités*).
- La carrière a été marquée par la fin de la mise en œuvre du PPCR mais surtout par les trois revalorisations indiciaires et la préparation des réformes de la catégorie C et de la filière médico-sociale.

► Le partenariat Caisse des Dépôts et Consignations

- L'évolution de la convention de partenariat CDC-CDG 2020-2022 vise, notamment, à tenir compte des changements profonds liés à la dématérialisation des échanges, l'élargissement du droit à l'information des agents en activité et la possibilité pour les affiliés de la CNRACL et de leurs employeurs d'avoir accès aux Comptes Individuels Retraite (CIR) et aux corrections des Déclarations Individuelles (DI). Cette convention met en œuvre un plan d'actions qui sera renouvelé chaque année.

- Le CDG assure ainsi une triple mission pour **10 319 fonctionnaires** (+ 0.11 %) CNRACL d'information, d'accompagnement et d'intervention.
- La poursuite des missions facultatives développées prenant deux formes d'actions :
 - des ateliers collectifs (*7 ateliers en 2021*),
 - des aides personnalisées avec ou sans entretien (*23 en 2021*).

▶ Les Commissions Administratives Paritaires, Conseils de discipline de 1^{er} degré, la Promotion interne (pour les fonctionnaires)

- Suite à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, les missions des CAP sont recentrées progressivement entre 2020 et 2021 sur les décisions défavorables. Aussi, 23 dossiers « sensibles » ont été étudiés sur les 5 séances en 2021, à savoir principalement des refus de titularisation et des révisions de CREP.
- Dans le cadre de la nouvelle procédure de promotion interne, un groupe de travail a été constitué. Pour la promotion interne 2021, 205 dossiers ont été déposés par les collectivités affiliées.
- Les membres des CAP se sont réunis en formation disciplinaire pour **8 saisines**.

▶ Les Commissions Consultatives Paritaires, Conseils de discipline (pour les contractuels)

- **3 dossiers étudiés** sur les 4 séances en 2021 (*une séance en catégorie C sans quorum en décembre 2021*) uniquement en ce qui concernait des licenciements de contractuels de droit public pour insuffisance professionnelle ou inaptitude physique.
- 1 conseil de discipline a eu lieu lors de l'année 2021.

▶ Le Comité Technique Départemental

- Le Comité Technique Départemental a examiné **773 dossiers en 2021** (*503 en 2020, soit + 53.7 %*).
- La poursuite du renforcement du dialogue social en lien avec la crise sanitaire (*PCA...*) mais aussi ses missions plus classiques avec la mise en œuvre d'un groupe de travail issu du Comité Technique départemental sur le temps de travail et le passage à 1607 h et un accompagnement personnalisé des collectivités en la matière.
- L'accompagnement des **66 CT locaux** dans leur fonctionnement « quotidien » mais aussi pour leur mise en place.

► Le droit syndical

- Poursuite de la mise en œuvre du **protocole syndical signée le 4 avril 2019**.
- **Décharges d'activités de service 2021** :
 - Sur les 20 400 heures annuelles de décharges d'activités de service, 11 907 h 42 ont été utilisées (*12 901 h 25 en 2020*) ;
 - Ainsi, sur un budget primitif de 500 000 €, 291 925 € ont été remboursés aux collectivités affiliées (*301 985 € en 2020*).
- **Autorisations d'absence 2021 « 1H pour 1000H » - article 14** (*pour les collectivités de moins de 50 agents*) :
 - Sur les 7 714 heures annuelles d'AA, 847 h 32 ont été utilisées (*935 h 25 en 2020*) ;
 - Ainsi, sur un budget primitif de 220 000 €, 17 395 € ont été remboursés (*18 030 € en 2020*) aux collectivités affiliées de moins de 50 agents ;
 - Il est à noter que, en 2021 comme en 2020, seule la CFDT a mutualisé une partie de ses heures d'autorisations d'absence « 1h pour 1000h » avec des collectivités d'au moins 50 agents. Sur les 167 h 02 remboursées pour le compte de la CFDT, 159 h 32 l'ont été en faveur de ces collectivités hors CT départemental.

► La déontologie et la médiation

- Les 2 référentes déontologues ont été sollicitées pour une quarantaine de saisines (*une trentaine en 2020*).
- 2 médiations préalables obligatoires se sont déroulées en 2021, les 2 ont abouti à un accord.

► L'enquête administrative et le dispositif de signalement

- Après avoir expérimenté une **nouvelle mission « d'enquête administrative »** en 2020, il a été acté sa mise en œuvre pour 2021 et son déploiement progressif sur 2021-2022. En effet, un process de formation était initialement prévu mais a été reporté du fait de la crise sanitaire. Aussi, en 2021, il y a eu **1 proposition d'intervention sans enquête** et **1 enquête réalisée**.
- La Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a introduit une nouvelle obligation pour tous les employeurs publics : mettre en place un **dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter** vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. A la suite de la publication de son décret d'application, une rencontre thématique de présentation du dispositif est intervenue en juillet 2021 pour un déploiement à compter de novembre 2021. Sur **10 saisines en 2021**, une pré-étude de la saisine intervient en amont et a abouti à classer **sans suite 2 contacts**, à déclarer **non recevables 4 saisines** et à traiter **recevables 4 saisines**.

▶ La rémunération

- **26 279 bulletins de salaires et indemnités** ont été édités en 2021 (25 943 en 2020), soit une moyenne de 2 190 par mois pour 128 collectivités et leurs établissements.
- L'activité a mis en œuvre les évolutions réglementaires croissantes (*PPCR, Indemnité compensatrice de CSG, PASRAU, DSN, gestion de la maladie et de la carence - COVID ou non, indemnité inflation, les 3 revalorisations indiciaires*) complexifiant inexorablement le traitement des paies et augmentant le temps passé.
- L'année est marquée par la mise en œuvre progressive de la DSN, en sus des actualisations (*PASRAU, taux...*).
- De plus, la mission « Paie » poursuit sa **démarche d'optimisation de ses procédures** tendant, d'une part, à la satisfaction des collectivités adhérentes, d'autre part, à un gain de temps pour une valorisation des postes de gestionnaires vers une amélioration de la mission conseil en rémunération, notamment en régime indemnitaire, et du logiciel.

▶ La mission « Allocation de Retour à l'Emploi »

- La mission est exercée à l'aide d'un logiciel spécifique de gestion et de calcul de l'ARE : Indeline, développé par la société CEGAPE.
- En 2021, **38 dossiers** (29 en 2020, soit + 31 %) ont été traités, essentiellement pour les motifs suivants :
 - maintien en disponibilité,
 - licenciement pour inaptitude physique,
 - retraite pour invalidité,
 - rupture conventionnelle,
 - démission suivie d'une ouverture de droits.
- En complément de cette mission, un conseil en la matière est apporté en parallèle des procédures engagées par les collectivités, notamment dans le cadre des incidences des abandons de poste, démissions, départs volontaires...

▶ Les missions facultatives : régime indemnitaire - transfert de personnel - temps de travail - dossier administratif

- Depuis 2015, le service Statuts - Rémunération développe des **missions facultatives d'accompagnement** des collectivités et établissements publics. Elles sont :
 - soit menées exclusivement par le service Statuts - Rémunération ;
 - soit réalisées dans le cadre d'une expertise statutaire en collaboration avec le service Conseil et Développement.
- Dans le cadre de l'accompagnement personnalisé des collectivités, le service Statut a déployé son **expertise statutaire** par le biais de missions variées s'adaptant :
 - tant au contexte de réformes réglementaires (*passage aux 1607 h, protocole ARTT, LDG, généralisation du RIFSEEP...*) ;
 - qu'aux besoins des collectivités en matière d'organisation et de conseils statutaires (*régime indemnitaire, règlement intérieur, annualisation, reprise de carrière, reprise en régie de service...*).

CONDITIONS DE TRAVAIL

La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, publiée au journal officiel du 3 août 2021, transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de réformer la santé au travail.

Elle contient des mesures de renforcement de la prévention des risques professionnels et, plus particulièrement, pour répondre à l'enjeu de la prévention primaire (*DUERP, passeport de prévention*). L'évaluation des risques professionnels ne doit plus être perçue comme une contrainte administrative subie. Les employeurs doivent s'emparer de cette évaluation pour répondre à leur obligation de sécurité à l'égard de leurs salariés, obligation qui engage leur responsabilité. Pour que cette démarche d'évaluation des risques se répande dans toutes les collectivités et se traduise par la mise en œuvre effective d'actions de prévention, il est indispensable qu'elle tienne compte de la réalité du fonctionnement de chaque collectivité.

La loi propose des mesures de décloisonnement de la santé publique et la santé au travail pour renforcer la coopération entre la médecine du travail et la médecine de ville. Dans un objectif de prévention et de coordination des parcours, le partage d'informations entre professionnels de santé serait favorisé par un dossier médical partagé (*DMP*), le dossier médical en santé au travail (*DMST*) ou le recours aux consultations à distance.

Pour lutter contre la désinsertion professionnelle et proposer un meilleur accompagnement des personnes vulnérables, le suivi en santé au travail serait complété par une visite de mi-carrière professionnelle à 45 ans et un rendez-vous « de liaison » après une absence prolongée et en vue du retour au travail.

La loi renforce la pluridisciplinarité des équipes par une délégation d'une partie des missions du médecin du travail à d'autres membres, notamment en consacrant le statut d'infirmier en santé au travail et en offrant la possibilité aux médecins de ville de contribuer au suivi médical.

LA MÉDECINE PRÉVENTIVE

Compte-tenu des spécificités de la médecine du travail, les parlementaires ont longuement plaidé pour une véritable mobilisation des pouvoirs publics en faveur du renforcement de l'attractivité de cette spécialité. En effet, donner la possibilité aux médecins généralistes de contribuer au suivi médical ne suffira pas à remplacer les médecins des services de santé au travail, d'autant plus que le problème de la démographie médicale touche ces deux spécialités. Cependant, ce dispositif pourrait susciter des vocations chez les médecins généralistes tentés par un exercice salarié en médecine du travail.

Les infirmiers en santé au travail occuperont une place croissante dans le suivi de la santé grâce à une délégation d'une partie des missions du médecin du travail agissant sous sa responsabilité et par leur montée en compétences cliniques.

I. LE SUIVI EN SANTÉ AU TRAVAIL

1. L'alerte des pouvoirs publics

Les Centres de Gestion rencontrent des difficultés croissantes à assurer le suivi en santé au travail des agents et le fonctionnement des instances médicales.

Le CDG 35 s'est fortement mobilisé en menant plusieurs actions aux niveaux local et national, d'autant plus que le projet de décret, s'il met en avant la pluridisciplinarité des intervenants, n'apporte pas de solutions face à la pénurie des médecins de prévention et médecins agréés. Le projet actuel ne semble pas prévoir l'alignement logique et souhaitable des réglementations applicables dans le secteur privé, la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale.

‣ Le vœu du CDG 35 porté au niveau national

- Rencontres avec trois parlementaires, M^{mes} Méhaignerie et Rouault le 5 juillet 2021 et M^{me} Gatel le 22 octobre 2021.
- Courrier à Madame la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publique, Amélie de Montchalin, le 16 juillet 2021.
- Audition de la Présidente du CDG 35 au sénat le 4 novembre 2021 par la délégation sénatoriale aux collectivités territoriales et à la décentralisation avec deux autres représentants des Centres de Gestion (*Michel Hiriart, Président de la FNCDG, et Éric Durant, Président du CDG du Nord et Vice-Président à la FNCDG*).
- Courriers au CSFPT et à la FNCDG le 16 juillet 2021.
- Question écrite à l'Assemblée Nationale en août 2021.



‣ Des attentes partagées au niveau local

- Rencontre avec le Conseil de l'Ordre des Médecins d'Ille-et-Vilaine le 7 juillet 2021.
- Courriers à l'AMF d'Ille-et-Vilaine le 15 juillet 2021 et à l'Association des Maires Ruraux d'Ille-et-Vilaine le 16 juillet 2021.
- Courrier aux collectivités pour adoption d'un vœu le 16 juillet 2021.
- Courrier à l'ARS Bretagne le 23 juillet 2021.
- Courrier à la FNADEPA d'Ille-et-Vilaine le 23 juillet 2021.
- Thématique abordée lors des rencontres avec les intercommunalités.



2. Le suivi en santé au travail

‣ Les effectifs à suivre

Le service assure le suivi de près de 12 900 agents exerçant dans une des 495 collectivités adhérentes à la médecine préventive. Les entretiens en santé au travail et visites périodiques sont réalisés sur site dans un des 49 centres de visites répartis sur l'ensemble du département.

Compte-tenu des difficultés à assurer le suivi des effectifs dans des délais raisonnables, le Conseil d'Administration a fait le choix de ne pas renouveler la convention avec la DREETS et la DDETS (*échéance au 31 décembre 2021*).

‣ La nature du suivi en santé au travail

Les consultations se répartissent de la manière suivante :

	2020	2021
Entretien en santé au travail	550	897
Visite périodique	255	370
Visite d'embauche	687	595
Visite occasionnelle/surveillance particulière	503	462
Visite de pré-reprise	19	23
Visite de reprise	88	85
TOTAL	2 102	2 432

‣ Les examens complémentaires

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

	2020	2021
Audiogramme	27	18
Audiogramme tonal et vocal		
Bandelette urinaire	91	
Champs visuel	1	
Échographie	1	
EFR : Courbe débit-volume	5	2
Électrocardiogramme d'effort		2
Examen bactériologique des selles (coproculture)	9	6
Examen parasitologique des selles		1
Hépatite B	1	
Lettre au médecin traitant	1	
NFS	4	
Radiographie		
Radio pulmonaire		1
Sérologie Hépatite B	12	21
SGOT/SGPT/GGT/Bilirubines/Phosphatases alcalines		1
Tests visuels standard	674	91
Vaccination contre Hépatite B (1 dose)		
Vaccination contre Hépatite B (3 doses)		
Vaccination tétanos polio		
VGM		
TOTAL	826	143

En 2021, des examens prescrits n'ont pas été réalisés.

	2020	2021
EFR : Courbe débit-volume	5	2
Electrocardiogramme d'effort		1
Examen bactériologique des selles (coproculture)	4	3
Examen parasitologique des selles		1
Hépatite B	1	
Lettre au médecin traitant	1	
NFS	2	
Radiographie		
Radio pulmonaire		
Sérologie Hépatite B	6	14
Tests visuels standard	7	1
TOTAL	26	22

▸ Les conclusions médicales

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

Les infirmières en santé au travail ne peuvent pas émettre de restrictions. Les restrictions émises par le médecin de prévention restent valables jusqu'à la visite suivante réalisée par le médecin de prévention.

L'essentiel des visites médicales et entretiens en santé au travail se conclue par une aptitude sans restriction au poste de travail.



Conclusions médicales	2020	2021
Aptitude sans restriction	920	953
Aptitude avec aménagement de poste	104	125
Aptitude avec restrictions	355	289
Inaptitude au poste - aptitude à un autre poste	2	12
Inaptitude définitive	0	1
Inaptitude temporaire	165	150
Pas d'attestation de suivi délivrée	2	2
Pas de fiche d'aptitude délivrée	4	2
TOTAL	1 552	1 534

La plupart des avis d'inaptitude temporaire concernent des agents en arrêt de travail au moment de la visite médicale.

▸ Les restrictions

Plusieurs restrictions peuvent être indiquées pour un seul agent. Rappelons qu'assortir un avis avec restriction n'équivaut pas à émettre un avis d'inaptitude. Les restrictions répertoriées concernent majoritairement des agents ayant des pathologies articulaires et notamment des troubles musculo-squelettiques. Des pathologies cardiovasculaires, neurologiques peuvent également conduire à émettre des restrictions.

	2020	2021
Aide à la manipulation		
Aménagement de poste à réaliser		
Aménagement du temps de travail		
Aptitude différée dans l'attente d'examens complémentaires	8	2
Avis médical favorable à la dérogation pour l'utilisation des produits, machines ou postes réglementés		2
Consultation Médecin		
Contre-indication à la conduite d'engins	1	7
Contre-indication à la conduite poids lourd	1	2
Contre-indication à la conduite VL	3	3
Contre-indication à la marche prolongée	15	6
Contre-indication à la station debout prolongée (piétinement)	29	12
Contre-indication à tout poste de sécurité	2	
Contre-indication au travail en flexion antérieure, torsion et/ou extension du tronc	22	18
Contre-indication au travail en hauteur	11	7
Contre-indication au travail en horaires de nuit	2	
Contre-indication au travail sous cadence et/ou contrainte de temps	3	2
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des coudes	18	16
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des épaules	38	23
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des mains	6	11
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des poignets	10	9
Contre-indication de travaux en flexion ou extension du cou	7	6
Contre-indication d'exposition aux ambiances froides et humides		2
Contre-indication d'exposition aux efforts de poussées, de tractions et/ou de soulèvements	17	18
Contre-indication d'exposition aux gestes répétitifs	3	2
Contre-indication d'exposition aux produits chimiques	2	5
Contre-indication d'exposition aux vibrations corps entier	3	1
Contre-indication d'utilisation d'outils vibrants	11	8
Efforts intenses contre-indiqués		
Médicalement apte à la conduite	4	11
Médicalement apte à la conduite d'engins	13	
Médicalement apte au travail en hauteur		1
Nécessité de matériel adapté		

Pas de changement de poste sans avis médical	1	2
Pas de conduite		
Pas d'élévation des bras au-dessus du plan des épaules	104	66
Pas d'élévation du bras > 60°	3	1
Pas de marche prolongée		
Pas de matériel dangereux	1	2
Pas de montée et descente répétées d'escalier et/ou d'escabeau	12	7
Pas de port de charges > à 10 kg	23	22
Pas de port de charges > à 10 kg conformément à l'art D4153-39 du code du travail pour les filles de moins de 18 ans		1
Pas de port de charges > à 15 kg	14	9
Pas de port de charges > à 20 kg	1	9
Pas de port de charges > à 20 kg conformément à l'art D4153-39 du code du travail pour les garçons de moins de 18 ans	3	2
Pas de port de charges > à 5 kg	21	9
Pas de port de charges > à 7 kg	8	3
Pas de port de charges lourdes	131	75
Pas de positions à genoux ou accroupies prolongées	45	39
Pas de station accroupie, à genoux prolongée		
Pas de station debout prolongée		
Pas de torsion, ante flexion du tronc		
Pas de travail isolé	8	2
Pas de travaux les bras levés au-dessus du plan des épaules		
Pas de travaux répétitifs		
Ports de protections individuelles		
Poste assis/debout avec siège à disposition	3	2
SMR / SMP	131	114
Sous réserve du maintien sur le poste déjà aménagé	13	5
Sous réserve du respect de la réglementation liée à l'âge		1
Stage gestes et postures conseillé		
Temps partiel thérapeutique	75	73
Travail en binôme		
Travail en hauteur contre-indiqué		
Travail sur poste déjà aménagé		
Varié les positions ou les tâches	91	42
Visite à reprogrammer		
TOTAL	917	660

Les principales restrictions médicales sont : le port de charges lourdes, pas d'élévation des bras au-dessus du plan des épaules, varier les positions ou les tâches, pas de positions à genoux ou accroupies prolongées.

▸ Les orientations

Pour permettre d'adapter les conditions de travail à l'état de santé des agents, des aménagements de poste peuvent être prescrits. Les conseillers en prévention du service se chargent de réaliser les études de poste sur site. Les médecins de prévention et infirmières en santé au travail peuvent orienter vers le dispositif DAAD du Centre de Gestion (*psychologues du travail et assistante sociale*). Les sollicitations sont de plus en plus nombreuses.

Orientations	2020	2021
Assistante sociale	33	25
Psychologue du travail	101	127
Conseiller en prévention	12	17
Autre orientation externe	8	11
Médecin traitant	41	29
Médecin rhumatologue	2	1
Médecin ophtalmologue	4	1
Médecin ORL	1	6
Médecin dermatologue		1
Médecin neurologue		1
Médecin gastroentérologue		1
Dentiste		1
Nutritionniste		2
Médecin de prévention		2
POLE ST HELIER		1
CAP EMPLOI - ANVOL	1	1
Prescription FIPHFP	45	65
MDPH (RQTH)	128	144
TOTAL	376	436

À noter en comparaison avec l'année 2020, une augmentation des prescriptions des médecins de prévention pour permettre aux employeurs d'obtenir des financements du FIPHFP pour, par exemple, des aménagements des postes de travail et ainsi favoriser le maintien dans l'emploi, et également une augmentation des demandes de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé.

▸ Les instances médicales

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

Comité médical départemental			
	2019	2020	2021
Total saisines	500	386	461
Rapports établis par les médecins de prévention	6	1	1
Imputabilité de la pathologie			
Total saisines	102	113	121
Rapports établis par les médecins de prévention	29	46	43
TOTAL	35	47	44

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Intégrer au quotidien la prévention des risques professionnels dans les activités professionnelles, mettre en place un environnement professionnel plus sûr et serein, permet aux collaborateurs d'acquérir les capacités et les compétences pour agir en toute sécurité.

Prévenir les risques professionnels signifie, pour un employeur, mettre en place des moyens méthodologiques, organisationnels et techniques. Au-delà d'une obligation légale, les enjeux sont considérables. Les mesures de prévention contribuent à la préservation de l'état de santé des collaborateurs en améliorant leur bien-être au travail, à la diminution des dysfonctionnements en optimisant l'utilisation des équipements, à la réduction de l'absentéisme en limitant les arrêts de travail et, enfin, à la préservation de la qualité du service public en assurant sa continuité tout au long de l'année sans interruption ni retard.

Les collectivités peuvent s'appuyer sur des méthodes et outils permettant de mettre en œuvre la prévention en sollicitant le service Conditions de Travail.

I. LES RÉSEAUX ET TRAVAUX COLLABORATIFS

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

Les conseillers en prévention animent un réseau d'acteurs de prévention en collectivités constitué principalement des assistants/conseillers en prévention et des élus référents. Cette année, les rencontres ont été délocalisées dans différentes collectivités du département.

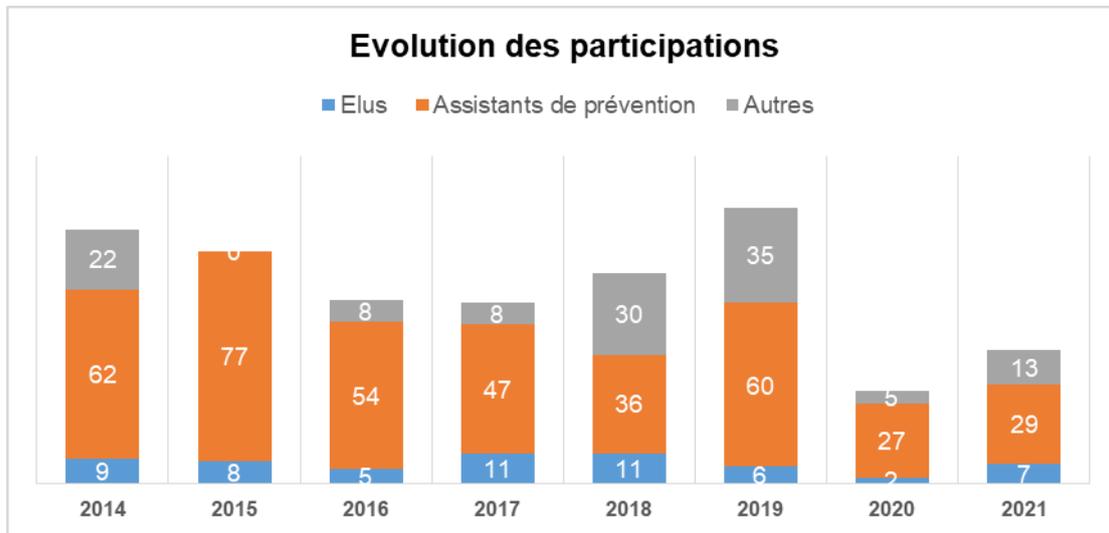
Les thématiques suivantes ont été traitées :

- Radon
- Plan de circulation / organisation des lieux de travail avec une visite des centres techniques des collectivités d'accueil des rencontres

Au total, 49 personnes, représentant 41 collectivités, ont assisté à ces rencontres.



	Présents	Élus	Assistants de prévention	Autres
16/11/2021 Châteaubourg	13	1	10	2
19/11/2021 Chartres de Bretagne	11	3	5	3
23/11/2021 Melesse	10	1	8	1
9/12/2021 Montauban de Bretagne	15	2	6	7
TOTAL	49	7	29	13



Afin d'inciter les collectivités à assurer le suivi de la formation continue obligatoire des assistants et conseillers de prévention, le catalogue de l'offre de formations dédiées du CNFPT a été mis en ligne sur le site Internet du CDG et envoyé par mail aux collectivités et assistants de prévention.

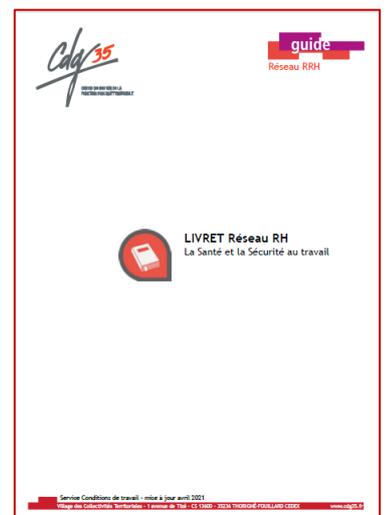
2. L'animation du réseau des DRH

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

3 réunions se sont tenues en 2021 :

- 13 avril 2021,
- 28 septembre 2021 (réunion organisée à la Mairie de Cesson-Sévigné),
- 30 novembre 2021 (réunion organisée en visioconférence).

Après la validation du Livret Réseau RH mis en ligne sur le site Internet du Centre de Gestion, les membres du réseau ont échangé sur le métier d'ATSEM afin d'alimenter le guide métier ATSEM. Une rencontre, organisée à la Mairie de Cesson-Sévigné avec des Responsables RH et des ATSEM de Cesson-Sévigné et de Pacé, a permis de discuter sur l'évolution du métier, les contraintes et les mesures de prévention à mettre en œuvre.



3. L'animation du réseau des secrétaires des CHSCT

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

2 réunions ont été organisées sur les thématiques suivantes :

- Élaboration d'un programme annuel de prévention ;
- Évolution de la réglementation (*création des CST et des formations spécialisées en matière de Santé, Sécurité et Conditions de travail*).

Dates	Nombre de participants	Nombre de collectivités
17 septembre 2021 (en remplacement de la réunion du 23 avril 2021 annulée)	21	17
3 décembre 2021	28	22

4. Le réseau des conseillers en prévention des CDG bretons

Afin de répondre à la volonté de mutualisation des Président(e)s et directions des CDG bretons et pour poursuivre les coopérations existantes dans d'autres domaines (*statut, indisponibilité physique*), les conseillers en prévention des CDG bretons se sont réunis à plusieurs reprises en 2021. Les 5 réunions se sont déroulées en visioconférence les :

- 22 avril 2021,
- 25 juin 2021,
- 13 août 2021,
- 3 septembre 2021,
- 5 novembre 2021.



Au vu de la diversité des documents produits par chaque Centre de Gestion (*fiches prévention, guides, modèles...*), des projets de chaque CDG et de l'évolution de l'actualité réglementaire, les échanges ont essentiellement porté sur l'évolution de la réglementation relative à la création des CST et des formations spécialisées en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail et les conséquences pour les collectivités. En complément des conseillers en prévention, la réunion du 5 novembre a réuni des juristes et les agents chargés de la gestion des comités techniques des Centres de Gestion.

Les travaux collectifs entre les CDG bretons permettront :

- de produire des fiches/guides communs sur la création, l'organisation et le fonctionnement des formations spécialisées en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (*ou à défaut des CST*),
- d'anticiper la mise en œuvre des formations des membres de ces instances (*contenu pédagogique et évaluation des besoins*).

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

Le réseau des conseillers en prévention des CDG du Grand-Ouest s'est réuni le 19 octobre 2021 au CDG 44.

À l'occasion de cette réunion, les thématiques suivantes ont pu être traitées :

- Présentation du groupe référents « Amiante » (*intervention de la CARSAT et de la DREETS Pays de la Loire*) ;
- Présentation du logiciel d'inspection « IOTA » du GIP Informatique ;
- Présentation du benchmark réalisé par le CDG 44 sur les missions d'ergonomie en Centres de Gestion ;
- Présentation du logiciel « PRUDENTIA » pour la gestion des formations des assistants de prévention développé par le CDG 44 ;
- Point sur le décret n° 2021-571 relatif au CST et aux formations spécialisées ;
- Question sur l'intégration du télétravail dans le Document Unique.

II. LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

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



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

▶ La composition

En 2021, plusieurs changements ont eu lieu parmi les membres représentants du personnel ainsi que pour les membres représentants des collectivités. La commission est ainsi composée des membres listés ci-dessous.

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS		REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPLÉANTS	TITULAIRES	SUPLÉANTS
SAVIGNAC Jean-Pierre Vice-Président CDG délégué aux Conditions de travail Maire de Cesson Sévigné	MORICE Marie-Christine Maire d'Étrelles	PINGOT-TEXIER Dominique Mairie de la Bouëxière CFDT	FLEHO Elisabeth SMICTOM Pays de Vilaine CFDT
SIMON-GLORY Évelyne Vice-Présidente du CDG 35 Maire de Plesder		GET COQUAIRE Anne-Sophie CC de Brocéliande CFTC	RIVIÈRE Erwan CC de Brocéliande CFTC
OULED-SGHAIER Anne-Laure Adjointe déléguée aux RH Mairie de Liffré		RABIN Christophe Mairie de Lassay CGT	CGT
BAKHOS Lara Conseillère municipale déléguée aux RH Mairie de Servon-sur-Vilaine		KUDERA Olivier SMICTOM Pays de Vilaine SUD CT35	Augustin GAUBERT SUD CT35
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire général CDG 35		SERRE Yvon CC du Pays de Châteaugiron FO	SAVARY Françoise Mairie de La Richardais FO
		LEFRANC Hervé Mairie de Guignen SNDGCT	FAUVEL Sandrine Mairie de Saint-Domineuc SNDGCT

▸ Les séances

La commission contribue, par ses actions de portée générale, à l'amélioration des conditions de travail dans les collectivités du département d'Ille-et-Vilaine. En 2021, les membres se sont réunis à 4 reprises avec les ordres du jour suivants.

* Séance du 8 janvier 2021

- Présentation de la visite de la déchèterie de Javené (*SMICTOM du Pays de Fougères*) ;
- Retour d'expérience de la gestion de la crise sanitaire liée au COVID-19.

* Séance du 2 avril 2021

- Présentation du Guide métier « Agents de déchèterie » et des modalités de présentation aux structures concernées par la gestion de déchèteries ;
- Préparation de la visite à l'EHPAD Le Chemin vert dans le cadre de l'étude du poste d'ASH ;
- Réflexion sur le programme pluriannuel.

* Séance du 25 juin 2021

- Suivi de l'élaboration du guide métier Agents de déchèteries ;
- Finalisation de la préparation de la visite de l'EHPAD Le Chemin vert ;
- Échange sur le métier d'ATSEM en vue de l'élaboration d'un nouveau guide métier ;
- Formalisation du programme pluriannuel.

* Séance du 10 décembre 2021

- Retour sur la réunion du 21 septembre 2021 de présentation du Guide métier « Agents d'accueil en déchèterie » aux structures gérant des déchèteries ;
- Compte-rendu de la visite de l'EHPAD Le Chemin vert et de la rencontre avec des ASH ;
- Compte-rendu de la réunion entre des Responsables RH et des ATSEM et définition des besoins de visites de postes en vue de l'élaboration du guide métier « ATSEM ».

▸ Les visites de sites

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

Observations sur site	
Année	Thématique
2018	MAIRIE DE PLEUMELEUC Restaurant scolaire et centre technique municipal
2019	MAIRIE DE CORPS-NUDS Pôle Enfance et Service technique
2020	SMICTOM PAYS DE FOUGERES Déchèterie
2021	EHPAD Le Chemin vert HÉDÉ-BAZOUGES

Le 20 septembre, une délégation de la commission santé s'est rendue dans les locaux de l'EHPAD Le Chemin vert à Hédé-Bazouges.



Faute de pouvoir visiter les locaux de l'établissement du fait du contexte sanitaire, la visite a consisté en une rencontre avec des personnels de l'établissement, notamment l'infirmière coordinatrice et 2 ASH. Après une présentation de la structure, les échanges ont porté sur les contraintes du poste d'ASH et les mesures organisationnelles, techniques et humaines mises en œuvre par l'EHPAD.

2. Le Comité Technique départemental

Un bilan des actions a été présenté lors de la séance du 25 octobre 2021.

3. La prévention de l'usure professionnelle

Le recul progressif de l'âge du départ en retraite, l'entrée parfois tardive et parfois partielle sur le marché du travail ainsi que l'évolution des métiers de la Fonction Publique Territoriale se traduisent par un risque accru d'accidents et de maladies professionnelles.

La prévention de l'usure professionnelle représente un enjeu important de réduction de l'absentéisme, de maintien dans l'emploi et de qualité de vie au travail. Celle-ci nécessite une connaissance des nombreux métiers de la Fonction Publique Territoriale et des contraintes liées. Elle permet la mise en œuvre de mesures adaptées dans le but de protéger la santé des agents et d'améliorer la qualité des services rendus aux usagers.

En 2021, le service a poursuivi ses travaux en vue d'élaborer des guides métiers qui ont pour objectifs de :

- connaître au mieux les compétences et savoir-faire des différents métiers,
- inventorier les risques et contraintes du poste de travail afin d'en évaluer les conséquences potentielles sur la santé,
- recommander des mesures de prévention, de protection de la santé pour assurer la sécurité des agents dans l'exercice de leurs missions.

Dans le cadre d'une réunion pluridisciplinaire au sein du service Conditions de Travail, le métier d'ATSEM a fait l'objet d'une réflexion partagée. Ces travaux vont alimenter la réflexion de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail et contribueront à l'élaboration d'un guide métier spécifique.

Outre le guide métier « Agents d'accueil en déchèterie » qui a fait l'objet d'une présentation auprès des structures gérant des déchèteries, deux autres guides sont en cours de rédaction :

- Guide métier « ASH en EHPAD » ;
- Guide métier « ATSEM ».



III. LES ENCOURAGEMENTS AUX BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION DES RISQUES

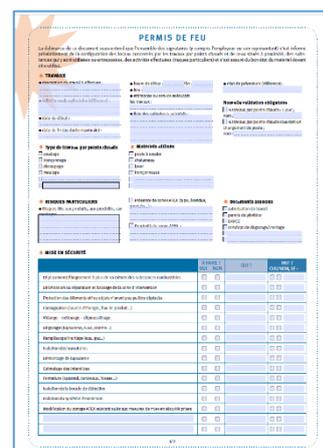
Différents outils pratiques et pédagogiques sont mis à disposition des autorités territoriales, des élus référents en hygiène et sécurité, des assistants de prévention, de l'encadrement et des agents des collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine.

1. Les rencontres thématiques

↳ Interventions des entreprises extérieures

Le 11 juin 2021, une rencontre relative aux interventions des entreprises extérieures a été organisée en visioconférence à destination des élus référents, des assistants de prévention et des responsables de services techniques des collectivités. 15 personnes représentant 12 collectivités ont assisté à cette présentation.

Après un rappel des obligations réglementaires et une présentation de modèles de plan de prévention, la Ville de Châteaubourg et l'EHPAD de Chartres-de-Bretagne ont présenté leurs bonnes pratiques en matière de gestion des entreprises extérieures.



‣ Agent d'accueil en déchèterie

Une réunion de présentation du guide métier « Agent d'accueil en déchèterie » s'est déroulée le mardi 21 septembre 2021 et a réuni 7 personnes représentant 4 structures gérant des déchèteries (SMICTOM, Communautés de communes ou d'agglomération).

Cette réunion a également été l'occasion d'échanger sur les pratiques en matière de conception et de gestion des déchèteries. Le SMICTOM Sud-Est 35 a présenté la démarche mise en œuvre pour la conception de nouvelles déchèteries prenant en compte les aspects financiers, l'amélioration du tri, la gestion des accès et la santé et la sécurité des agents.



‣ Conception des locaux

Le 5 novembre 2021, une rencontre thématique sur la conception de locaux a réuni 15 participants de 13 collectivités différentes. L'objectif était d'inciter les collectivités à intégrer la prévention des risques professionnels le plus en amont possible dans les projets de construction ou de réhabilitation de locaux en prenant en compte les besoins des utilisateurs et les usages du bâtiment.

2. La collection des fiches thématiques hygiène et sécurité

‣ Documentation prévention du CDG

La documentation mise à disposition des collectivités se compose de :

- **Fiches Prévention** (environ 110) réparties dans 9 secteurs professionnels ;
- **Fiches à destination des Maîtres d'Ouvrages** (collection créée par la CARSAT Bretagne) ;
- **Modèles de documents** (lettre de cadrage, plan de prévention, registre SST, registre de danger grave et imminent...) ;
- **Livret RH.**

En 2021, plusieurs documents ont été créés ou mis à jour par les Conseillers en prévention du CDG :

- *Fiche Prévention* - Les formations en Santé et sécurité au travail
- *Fiche Prévention* - Les documents en Santé Sécurité au travail
- *Fiche Prévention* - Les Atmosphères explosives (ATEX)
- *Fiche Prévention* - Le Radon
- *Fiche Prévention* - L'élingage
- *Fiche Prévention* - Les locaux d'archivage
- *Fiche Prévention* - Les vérifications et contrôles obligatoires
- *Fiche Prévention* - La signalisation des véhicules de chantier mobile
- *Fiche Prévention* - Police municipale
- *Modèle* de registre Danger Grave et Imminent
- *Modèle* de Plan de prévention (*entreprises extérieures*) et Guide Plan de prévention
- *Livret RH* - La Santé et la Sécurité au travail



En complément, une nouvelle fiche à destination des Maîtres d'Ouvrages a été mise en ligne :

- *Maîtres d'Ouvrage* : prévenir les risques d'éboulement de talus et de ruines d'ouvrages.

▶ Actualisation Fiches prévention COVID-19

Dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la COVID-19, une collaboration entre les équipes pluridisciplinaires des médecins de prévention et conseillers en prévention des 4 CDG bretons a permis de rédiger des fiches de prévention spécifiques qui ont été mises en ligne sur des pages dédiées du site Internet du CDG 35 : « Maintenir le service public face à la crise Covid-19 ».

En 2021, les fiches n'ont pas été mises à jour. Le protocole national santé et sécurité en entreprise ayant été modifié à 9 reprises au cours de l'année 2021, un lien sur le site Internet du CDG ainsi qu'une information dans la lettre RH du CDG 35 ont été réalisés.

3. L'outil PRORISQ

Le Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL met gratuitement à disposition des collectivités l'outil PRORISQ afin :

- de collecter les données accidents du travail et maladies professionnelles pour alimenter la banque nationale de données (BND) recensant les données relatives à l'accidentologie en collectivités,
- de gérer et suivre les accidents du travail/service et les maladies professionnelles,
- d'établir des données statistiques propres à une collectivité ou au niveau des collectivités du Département.



Les demandes de participation financière des collectivités auprès du FNP pour mettre en œuvre des démarches de prévention sont conditionnées à l'utilisation de l'application PRORISQ.

Une réunion d'information générale a été organisée le 21 septembre 2021 à l'intention de l'ensemble des collectivités. Elle a réuni 30 participants de 29 collectivités.

IV. L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Obligation réglementaire pour tout employeur, le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) constitue un inventaire des risques liés aux activités des agents, aux matériels utilisés et aux locaux de travail. Cette première étape doit permettre de hiérarchiser les risques et définir un plan d'actions d'amélioration.

L'évaluation des risques professionnels s'inscrit dans une démarche d'amélioration nécessitant une mise à jour du document unique au moins une fois par an.

1. Une prestation « clé en main »

Jusqu'au 31 décembre 2019, le Centre de Gestion proposait une prestation « clé en main ». Les conseillers intervenaient dans les collectivités pour animer les réunions des comités de pilotage, rencontrer les agents pour connaître et évaluer les risques en situations réelles de travail, rédiger le document et élaborer une proposition de plan d'actions d'amélioration.

Toutefois, il a été constaté que, suite à ces réalisations complètes, les collectivités rencontrent des difficultés pour assurer le suivi et la mise à jour de leur document unique. Les causes avancées sont principalement le manque de temps et de moyens, l'absence de personne désignée au sein de la collectivité pour assurer ce suivi, le manque de maîtrise des critères d'évaluation.



Au vu de ces éléments et après avoir répondu aux demandes en cours, la prestation « clé en main » a été arrêtée et une nouvelle prestation d'accompagnement a été élaborée et proposée aux collectivités à compter du 1^{er} janvier 2021.

2. Un accompagnement méthodologique



Au vu du constat ci-dessus et face aux demandes de certaines collectivités pour la réalisation du document ou pour la mise à jour, le service Conditions de Travail propose un accompagnement méthodologique.

La méthodologie implique la désignation, par l'autorité territoriale, d'un ou plusieurs référents au sein de la collectivité chargés du document unique. Ce ou ces référents sont formés et accompagnés pour la réalisation et la rédaction de l'évaluation des risques pour une unité de travail. Dans le cas d'une mise en place initiale, l'accompagnement comprend également la relecture du résultat de l'évaluation des risques et du plan d'actions de toutes les unités de travail.

La prestation inclut la fourniture :

- d'un guide d'élaboration, de suivi et de mise à jour du document unique,
- des fiches pratiques d'aide à l'analyse sur le terrain,
- d'un outil Excel de rédaction du document unique et du plan d'actions.

Accompagnement à la réalisation / mise à jour du Document unique	
Année	2021
Nombre de collectivités	5
Nombre d'heures facturées	88,5

3. Les ateliers Document Unique

En complément, des ateliers Document Unique ont été proposés aux collectivités afin de rappeler les fondamentaux nécessaires pour la réussite d'une démarche d'évaluation des risques et de suivi du Document Unique.

Au total, 11 personnes, représentant 10 collectivités différentes, ont assisté à ces ateliers. Le public était principalement constitué d'agents chargés des ressources humaines dans leur collectivité.

Au vu nombre d'inscrit (1), l'atelier du 17 décembre a été annulé et la personne inscrite intégrée à un autre atelier.



	Présents	Élus	Assistants de prévention	Autres
7 décembre 2021	8	0	3	5
14 décembre 2021	3	0	0	3
17 décembre 2021	0	0	0	0
TOTAL	11	0	3	8

V. LES ACTIONS DE CONSEIL

1. Le conseil aux collectivités

Les collectivités peuvent solliciter les conseillers en prévention par téléphone ou par mail sur différentes questions réglementaires ou techniques en matière de santé et de sécurité au travail. En 2021, les principales thématiques ont concerné :

- les assistants de prévention (*modalités de désignation, formation...*),
- l'organisation en matière d'hygiène et de sécurité (*règlement intérieur, accueil sécurité, affichage obligatoire...*),
- les CHSCT (*création, formation des membres, fonctionnement...*),
- la conduite des engins (*autorisations de conduite et permis de conduire*),
- les obligations de formation en matière de santé et de sécurité au travail,
- les équipements de protection individuelle et les tenues de travail (*port de shorts par des agents techniques, par exemple*),
- les équipements de travail (*conformité, références de fournisseurs...*),
- l'aménagement des locaux de travail et des locaux vestiaires/sanitaires,
- la sécurité incendie et l'organisation des premiers secours,
- l'amiante,
- le radon,
- les dérogations aux travaux dangereux pour les jeunes travailleurs en situation de formation professionnelle,
- une procédure en cas d'agression.

2. Les actions de sensibilisation du personnel

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

Actions de sensibilisation du personnel			
Année	2019	2020	2021
Nombre de participants	47	55	29
Nombre de collectivités	6	5	4
Nombre d'heures facturées	31,5	51,5	28

Les actions de sensibilisation réalisées en 2021 concernent uniquement celles relatives à la prévention des risques liés au travail sur écran.

3. Les accompagnements à la conception des locaux

L'ergonomie de conception consiste à prendre en compte les besoins des utilisateurs dès la phase de conception des locaux et postes de travail. Il s'agit de penser les espaces de travail en fonction de l'activité réelle des agents.

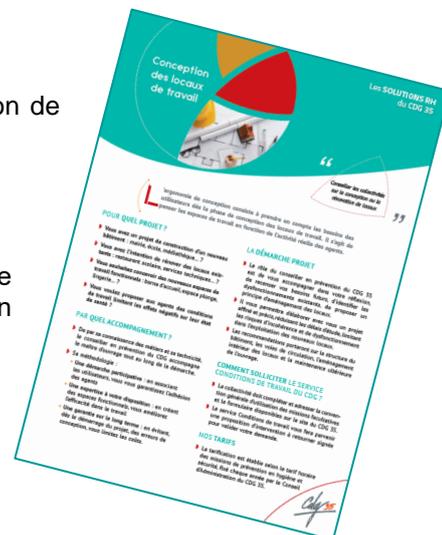
Aides à la conception de locaux			
Année	2019	2020	2021
Nombre de collectivités	4	1	9
Nombre d'heures d'intervention	53	12,5	134,75

Les accompagnements réalisés en 2021 concernent :

- des projets de construction de bâtiments neufs ou de réhabilitation de locaux existants,
- des réaménagements de locaux et postes de travail.

Parmi les 9 prestations, 2 accompagnements ont démarré en 2021 et se poursuivront en 2022. Il s'agit de projets de conception de locaux avec prise en compte des questions de santé et de sécurité des agents en amont de l'élaboration du projet et jusqu'à la présentation de l'avant-projet définitif.

En 2021, comme pour les années précédentes, aucune mesure d'ambiance n'a été sollicitée par les collectivités.



Mesures d'ambiance			
Année	2019	2020	2021
Nombre de collectivités	0	0	0
Nombre d'heures d'intervention	0	0	0

4. L'analyse des situations de travail

Les conseillers en prévention du CDG proposent la réalisation d'analyses de l'activité professionnelle à travers des études de poste.

‣ Les études de poste collectives

En 2021, aucune étude de poste collective n'a été réalisée.

Etudes de poste collectives			
Année	2019	2020	2021
Nombre de collectivités	3	1	0
Nombre d'heures d'intervention	69	20	0

‣ Les études de poste individuelles

Pour apporter une réponse adaptée à chaque situation, le service Conditions de Travail a réalisé des études de poste sur site et préconisé des actions d'ordre organisationnel, technique ou humain. Les études de poste individuelles sont demandées par les médecins de prévention ou par les collectivités.

◆ Les demandes d'interventions

Au 31 décembre 2021, **45 demandes d'interventions** ont été sollicitées par les collectivités.

Sur ces 45 demandes :

- **22 propositions ont été acceptées donnant lieu à la réalisation d'une étude de poste** par les conseillers en prévention du Centre de Gestion.
- **3 accompagnements** ont permis, en collaboration avec les médecins, de :
 - ◆ solliciter des partenaires extérieurs (*ANVOL via une Prestations d'Appuis Spécifiques pour un handicap auditif et un accompagnement d'un agent par le Pôle Saint-Héliér*),
 - ◆ obtenir un rendez-vous avec la collectivité afin d'évaluer la situation de l'agent et la nécessité d'une étude de poste.
- **17 propositions n'ont pas donné lieu à une intervention** sur le terrain pour les raisons suivantes :
 - ◆ aménagements (*techniques, organisationnels*) réalisés en interne et/ou avec un fournisseur : 4
 - ◆ changement de poste ou étude du changement de poste/activités : 4
 - ◆ départ de l'agent (*étude retraite, mutation*) : 2
 - ◆ attente de l'avis d'aptitude de l'agent : 1
 - ◆ prévision de soins : 1
 - ◆ aucune réponse de la collectivité malgré les relances : 2
- **3 études sont en attente de réponse** (*1 en attente d'acquisition de matériel par la collectivité avant d'envisager une intervention, 1 suite à la réévaluation de la proposition avec les tarifs 2022, 1 demande de fin décembre 2021 à établir*).

◆ Les interventions sur site

En 2021, la répartition par filière des 22 études de poste réalisées est la suivante :

- **Administrative** : 9
- **Médico-sociale** : 6 (*dont 2 ATSEM, 1 infirmière, 2 agents Petite Enfance/crèche*)
- **Technique** : 7

Suite à ces études de postes, des préconisations ont été proposées et concernent l'organisation des activités (*modification de la fiche de poste, adaptation des horaires...*), l'aménagement du poste de travail (*achat d'équipements complémentaires, de sièges et de chariots adaptés, réaménagement du poste de travail...*) ainsi que des formations.



Études de poste individuelles réalisées							
Année	2018		2019		2020		2021
Nombre de propositions d'intervention					44		45
Nombre d'études de poste réalisées	22		21		20		22
Initiative de l'intervention			Médecin prévention	Coll.	Médecin prévention	Coll.	Médecin prévention
			17	4	12	8	17
Nombre d'heures d'intervention			238,5		253		272

Jusqu'au 31 décembre 2018, les interventions étaient réalisées dans le cadre du partenariat avec le FIPHFP (*fin du partenariat*). À compter du 1^{er} janvier 2019, les études de poste ont été facturées par le CDG aux collectivités et donnent lieu, sur sollicitation des collectivités, à un financement du FIPHFP.

♦ Le catalogue des interventions du FIPHFP

Les employeurs ont la possibilité de bénéficier des aides financières du FIPHFP, notamment pour financer une étude de poste et participer à l'acquisition du matériel suite aux préconisations d'actions des conseillers en prévention du Centre de Gestion.

Le service Conditions de Travail a été sollicité à plusieurs reprises pour des questions relatives aux catalogues des aides (*prothèses auditives, étude de poste, aménagement de l'environnement de travail...*). Au moins 25 demandes téléphoniques ont été reçues par le service sur les points suivants :



- nature des aides pouvant être sollicitées,
- nature des justificatifs,
- aide à la saisie (*problème de saisie, réclamation de justificatifs...*),
- délai de réponse du FIPHFP,
- refus ou demande de justificatifs complémentaires,
- explication du calcul du surcoût lié à la compensation du handicap.

Au vu des demandes récurrentes des collectivités et de la modification des modalités de saisie des aides sur la plateforme PEP'S en avril 2021, des actions de communication ont été réalisées :

- rédaction d'un article dans « Actions Personnel » de février 2021,
- mise en ligne du catalogue des interventions du FIPHFP,
- rédaction et mise en ligne de tutoriels d'aide à la saisie (*retirés en mai 2021 du fait de la modification des modalités de saisie et remplacés par les tutoriels du FIPHFP*).

VI. LA MISSION D'INSPECTION DANS LES COLLECTIVITES

La réglementation prévoit que chaque collectivité désigne un ACFI (*Agent Chargé de la Fonction d'Inspection*) ou passe convention avec le CDG pour assurer cette mission. Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine propose d'assumer cette mission pour les collectivités qui le sollicitent. La mission consiste à contrôler les conditions d'application des règles définies par le code du travail en matière de santé et de sécurité au travail et à proposer à l'autorité territoriale des mesures d'amélioration.

1. Les conventionnements

Au 31 décembre 2021, **201 collectivités affiliées et 3 collectivités** adhérentes ont conventionné avec le Centre de Gestion pour assurer la mission d'inspection de leurs locaux de travail.

Au cours de l'année 2021 :

- 4 nouvelles conventions ont été signées avec Montfort Communauté et les communes de Louvigné-de-Bais, Sens-de-Bretagne et Dinard,
- 2 collectivités ont souhaité résilier la convention (*communes de Longaulnay et de Noyal-sous-Bazouges*).



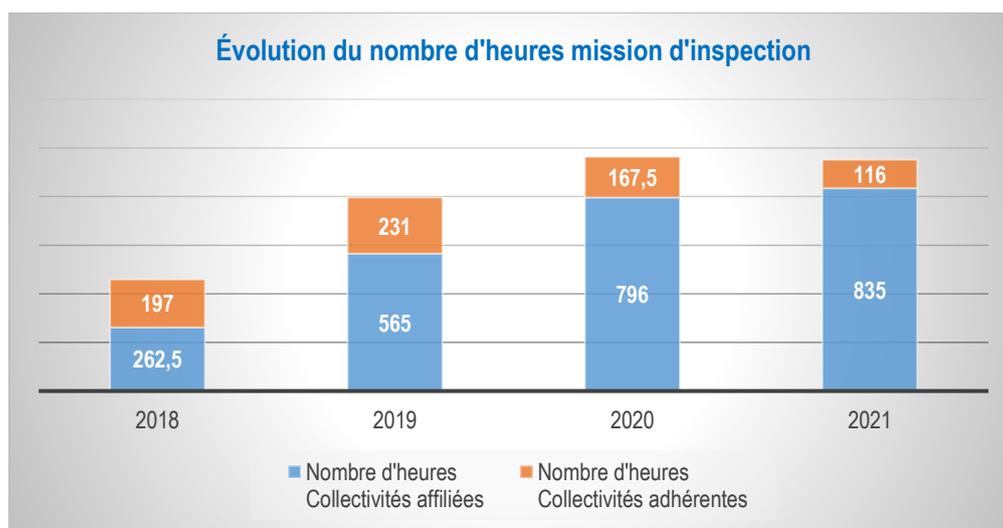
2. La mise en œuvre opérationnelle des interventions sur site

‣ Le nombre d'interventions

Nombre d'interventions						
	2019		2020		2021	
	Collectivités affiliées	Collectivités adhérentes	Collectivités affiliées	Collectivités adhérentes	Collectivités affiliées	Collectivités adhérentes
Nombre de collectivités	46	1	58	2	77	3
Total nombre collectivités	47		60		80	
Nombre d'heures d'intervention	565	231	796	167,5	835	116
Total nombre heures interventions	796		963,5		951	

‣ Les interventions en CHSCT locaux

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



‣ Les éléments marquants

Les constats les plus fréquents portent sur la nécessité :

- d'assurer la formation continue des assistants de prévention,
- d'améliorer l'accueil sécurité à l'arrivée des agents en poste,
- de mettre à jour et de suivre les documents uniques,
- d'évaluer le risque radon,
- de mettre en place des plans de prévention lors d'interventions d'entreprises extérieures,
- de mettre en place des consignes incendie et des exercices périodiques (*hormis dans les écoles où les consignes et exercices sont organisés*),
- d'améliorer les conditions de stockage des produits d'entretien (*ventilation des locaux, rétention...*),
- d'améliorer la prévention de l'exposition des agents aux fumées de soudure et aux poussières de bois en assurant une aspiration adaptée.

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

- le suivi des registres obligatoires, notamment les registres des vérifications et contrôles périodiques des installations et équipements,
- le suivi des formations (*autorisations de conduite d'engins, habilitations électriques, sécurité incendie, premiers secours...*) malgré des retards dus à l'organisation de formation depuis 2020.

7 collectivités ont reçu un courrier de signalement suite à la constatation de situations de travail présentant un danger majeur observées lors des visites d'inspection. Ces situations concernent :

- la sécurité des travaux en hauteur (*toitures*) en installant des garde-corps ou en assurant la vérification des lignes de vie et des harnais de sécurité,
- la conformité d'équipements de travail (*nacelles, machines à bois...*),
- l'état de conservation des sols de locaux d'archives avec un risque de surcharge,
- l'état de conservation de la structure de bâtiments, notamment de conservation de matériaux pouvant contenir de l'amiante,
- l'encombrement des locaux de services techniques présentant des risques de chutes.

► L'outil d'inspection

À l'issue des visites d'inspection, les rapports sont rédigés à partir de fichiers Excel permettant de réaliser des synthèses des non-conformités observées et des actions d'amélioration proposées. Cet outil a fait l'objet d'une actualisation tant sur la forme que sur le fond pour intégrer les évolutions réglementaires ainsi que de nouveaux points d'observation. Ont, par exemple, été ajoutés :

- l'accueil de jeunes travailleurs en situation de formation professionnelle,
- le risque radon.

Les SOLUTIONS RH du CDG 35

Inspection en santé et sécurité du travail

“ Contrôler la conformité des locaux et matériels des agents ”

Chaque autorité territoriale doit désigner un ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection), en référence aux dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985. Le CDG propose d'assumer cette mission pour les collectivités qui le sollicitent.

POUR QUELS OBJECTIFS ?

- S'inscrire dans une démarche d'amélioration des conditions de travail des agents.
- Se mettre en conformité avec la réglementation.
- Limiter son niveau de responsabilité en cas d'incident.

EN QUOI CONSISTE CETTE MISSION ?

- Un contrôle des conditions d'application des règles définies par le code du travail en matière de santé et de sécurité.
- Des propositions à l'autorité territoriale de mesures d'amélioration.
- Un avis sur les documents élaborés en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

COMMENT SOLLICITER LE SERVICE CONDITIONS DE TRAVAIL DU CDG ?

- La collectivité doit compléter et adresser la convention générale d'utilisation des missions facultatives et le formulaire disponibles sur le site du CDG 35.
- Le service Conditions de travail vous retournera la convention d'inspection à signer prévoyant les modalités d'intervention du CDG 35.

NOS TARIFS

- La tarification est établie selon le tarif horaire des missions de prévention en hygiène et sécurité, fixé chaque année par le Conseil d'Administration du CDG 35.
- Le détail des tarifs est en ligne sur notre site (Rubrique Connaitre le CDG 35 / Les services aux collectivités).

cdg 35

LES INSTANCES CONSULTATIVES

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

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 « Santé et famille », publiée au journal officiel du 26 novembre 2020, prise en application de la loi du 6 août 2019 « Transformation de la Fonction Publique (TFP) », fait état d'une réforme des instances médicales notamment par la fusion des deux instances (*commission de réforme et comité médical*) en une instance unique « le conseil médical ». La réforme prendrait effet au 1^{er} février 2022.

I. LES COMMISSIONS DE RÉFORME

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

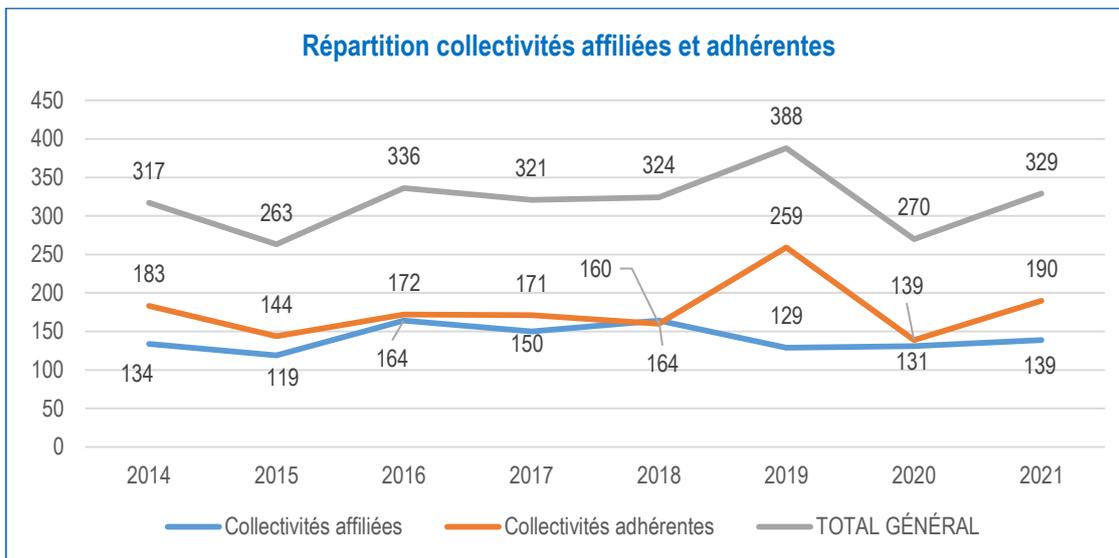
1. La répartition par collectivité



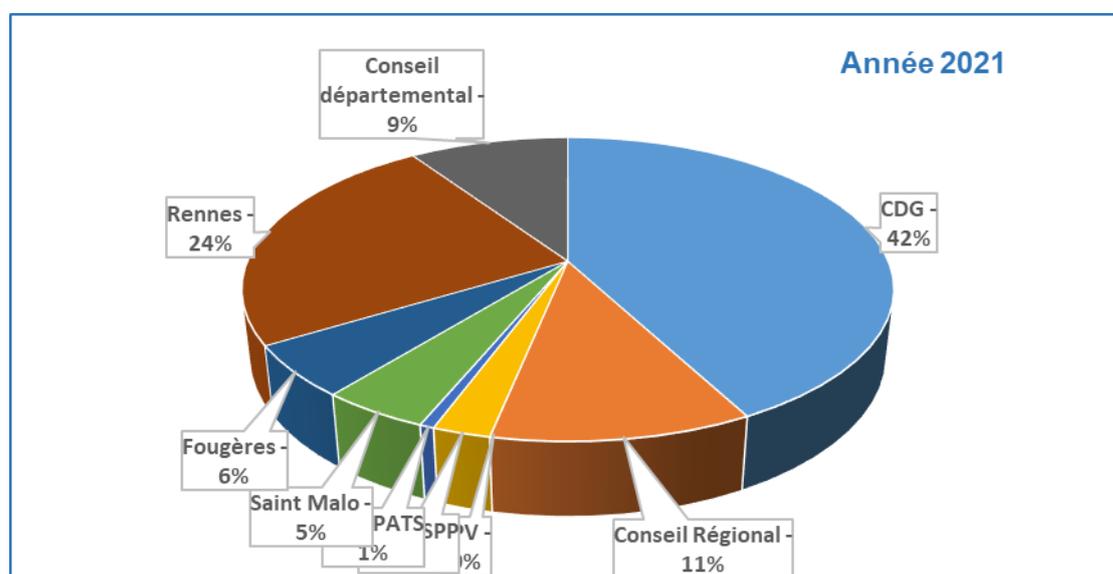
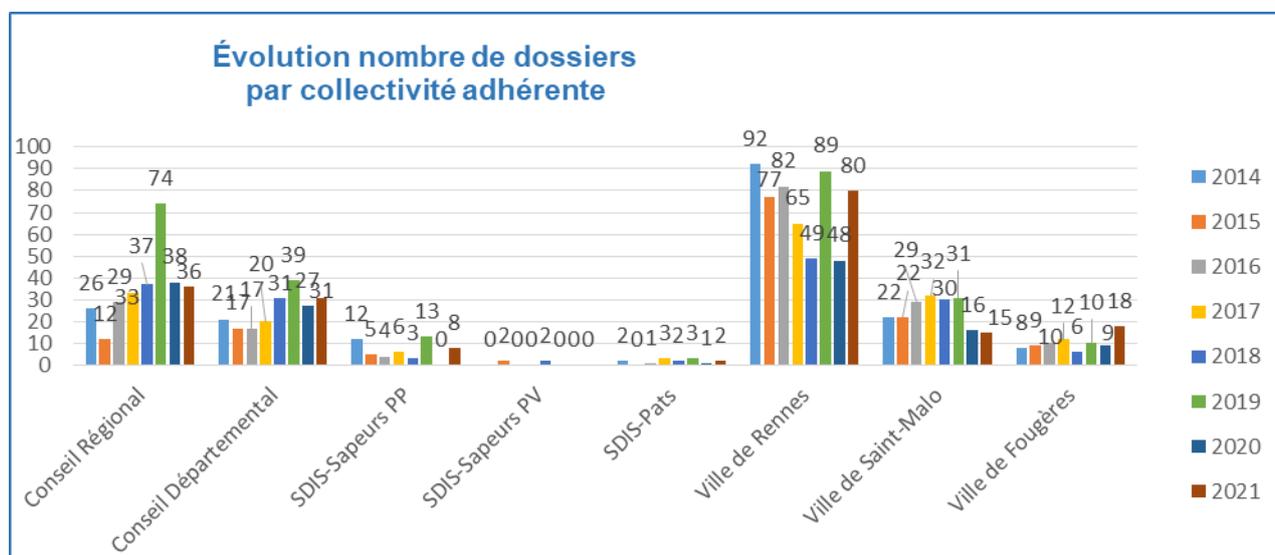
En 2021, 10 séances ont été organisées selon le principe d'une alternance mensuelle entre les dossiers soumis par les collectivités adhérentes et ceux des collectivités affiliées au CDG (*pas de séance en août*). La séance de fin septembre n'a pas pu se tenir en raison de la démission du médecin coordonnateur référent de la DREETS.

Nombre de dossiers présentés en commission de réforme par collectivité

	2019	2020	2021
TOTAL GÉNÉRAL	388	270	329
Total Collectivités affiliées	129	131	139
Total Collectivités adhérentes dont :	259	139	190
<i>Conseil Régional</i>	74	38	36
<i>Conseil Départemental</i>	39	27	31
<i>SDIS-Sapeurs-Pompiers Professionnels</i>	13	0	8
<i>SDIS-Sapeurs-Pompiers Volontaires</i>	0	0	0
<i>SDIS-Pats</i>	3	1	2
<i>Ville de Rennes</i>	89	48	80
<i>Ville de Saint-Malo</i>	31	16	15
<i>Ville de Fougères</i>	10	9	18



La diminution du nombre de saisines en 2020 est liée à la crise sanitaire (*pas d'expertise médicale réalisée par les médecins agréés sur la période de mars à avril 2020, services des collectivités en télétravail*). Les chiffres de 2021 marquent un retour à la moyenne du nombre de saisines par an sachant qu'une séance n'a pas pu se tenir.

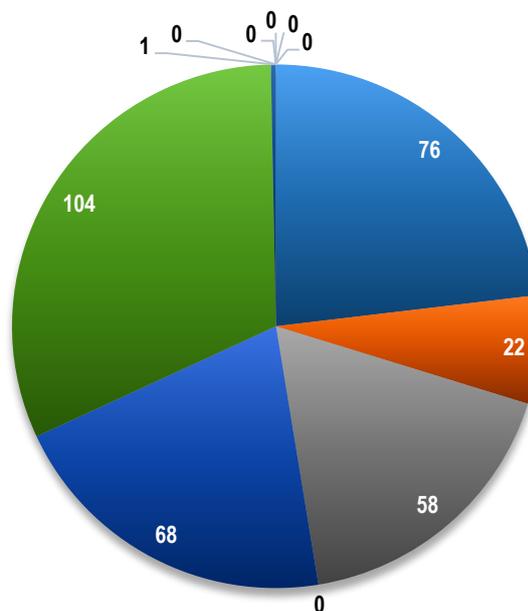


Les collectivités adhérentes au CDG représentent 58 % des dossiers examinés (*contre 51 % en 2020*).

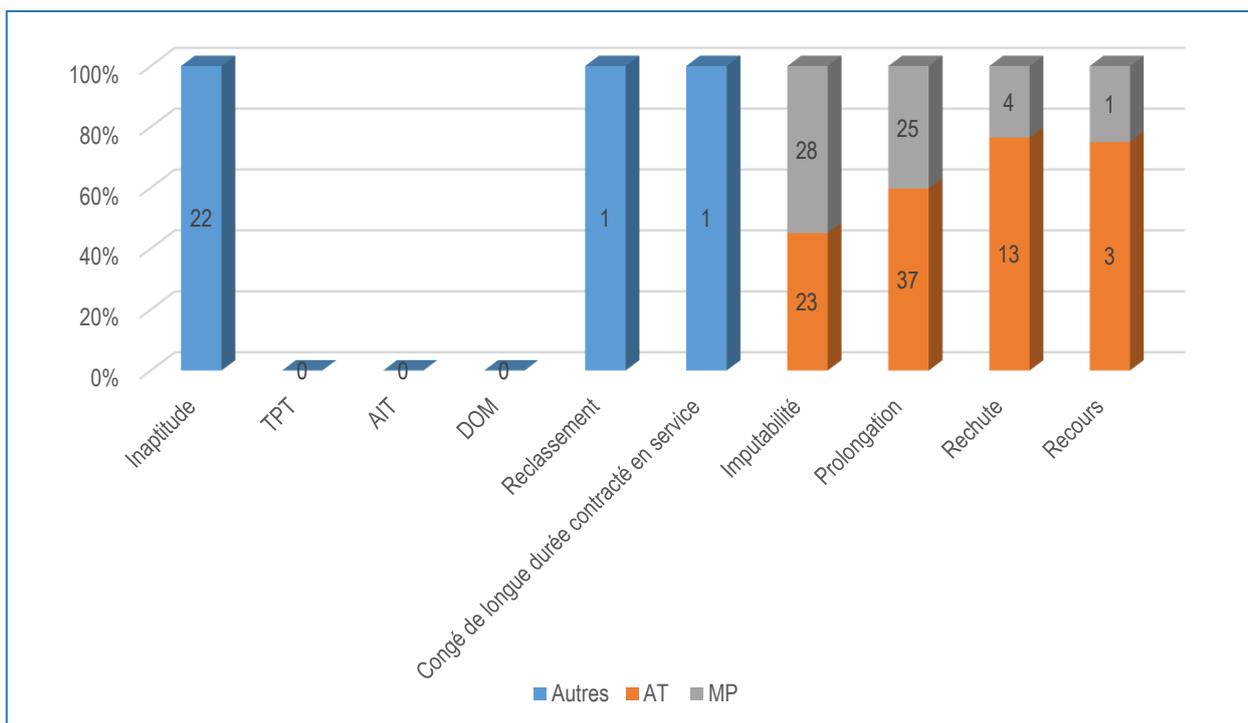
2. La typologie des demandes

◆ Par nature

- AT -
- MP -
- ATI -
- Reclassement -
- TPT -
- Rente d'invalidité
- Inaptitude
- DOM -
- Retraite -
- AIT
- RISP -
- Congé de longue



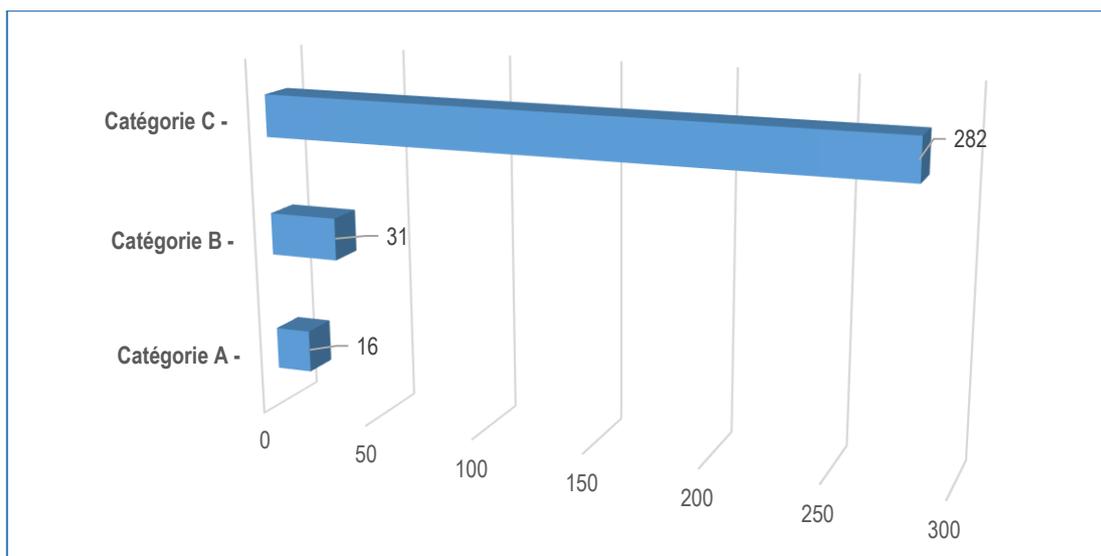
◆ Par objet de saisine



L'accident du travail occupe une part prépondérante des questions relatives à la reconnaissance de l'imputabilité, contrairement à l'année 2020 au cours de laquelle les questions relatives à la maladie professionnelle étaient prépondérantes.

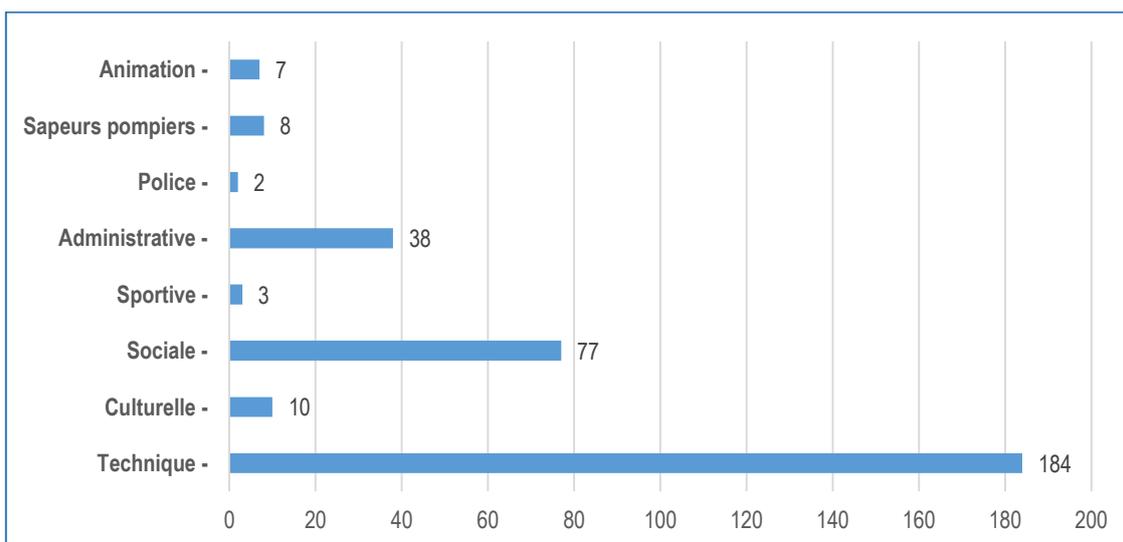
Les demandes de reconnaissance des rechutes concernent davantage l'accident de service.

◆ Par catégorie hiérarchique



La catégorie C est la plus représentée soit 86 % (contre 81 % en 2020).

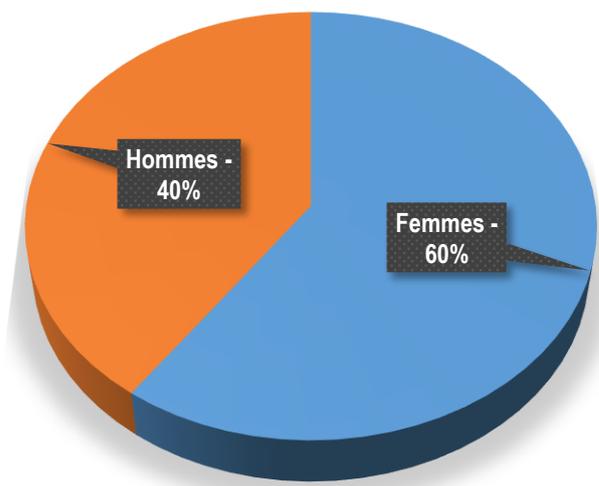
◆ Par filière



Les demandes concernent essentiellement la filière technique à hauteur de 56 % (contre 62 % en 2020).

◆ Par sexe

Les avis concernent davantage les femmes à raison de 60 % (contre 62 % en 2020).



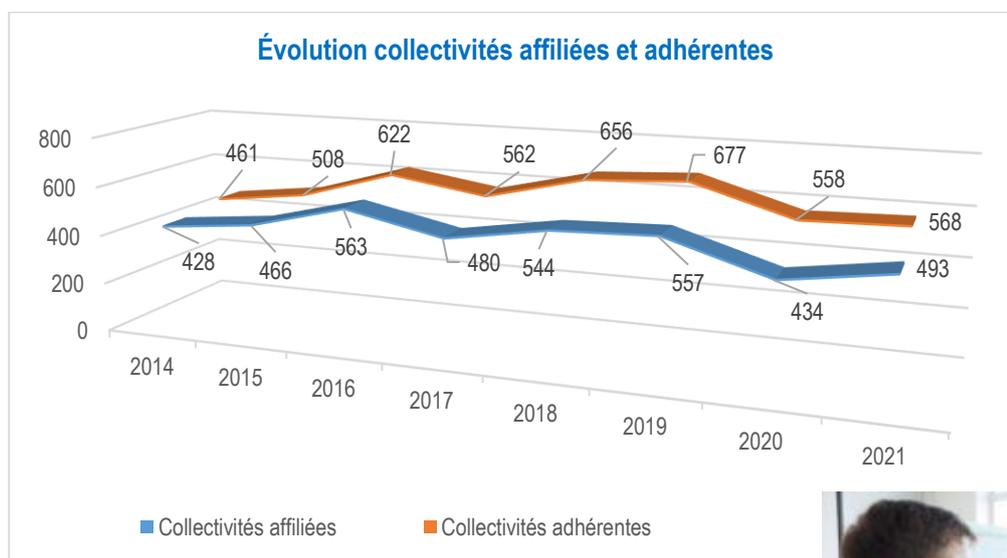
II. LE COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL

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

1. La répartition par collectivité

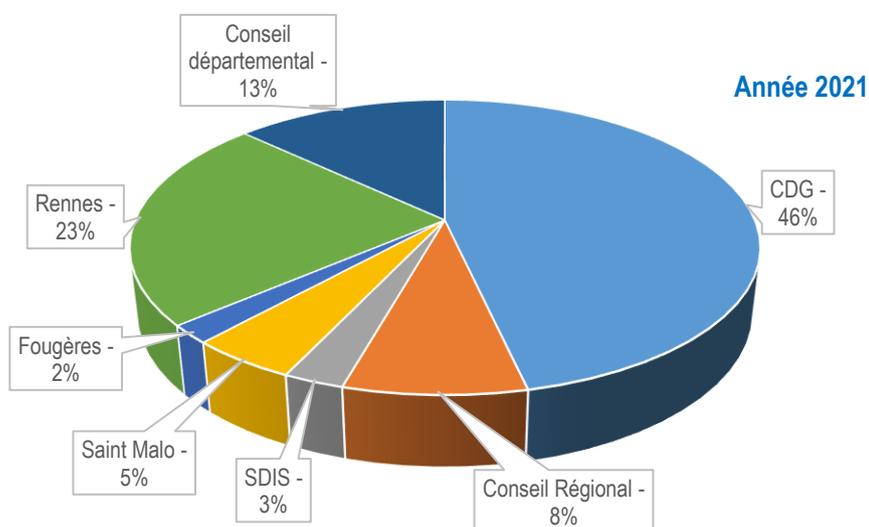
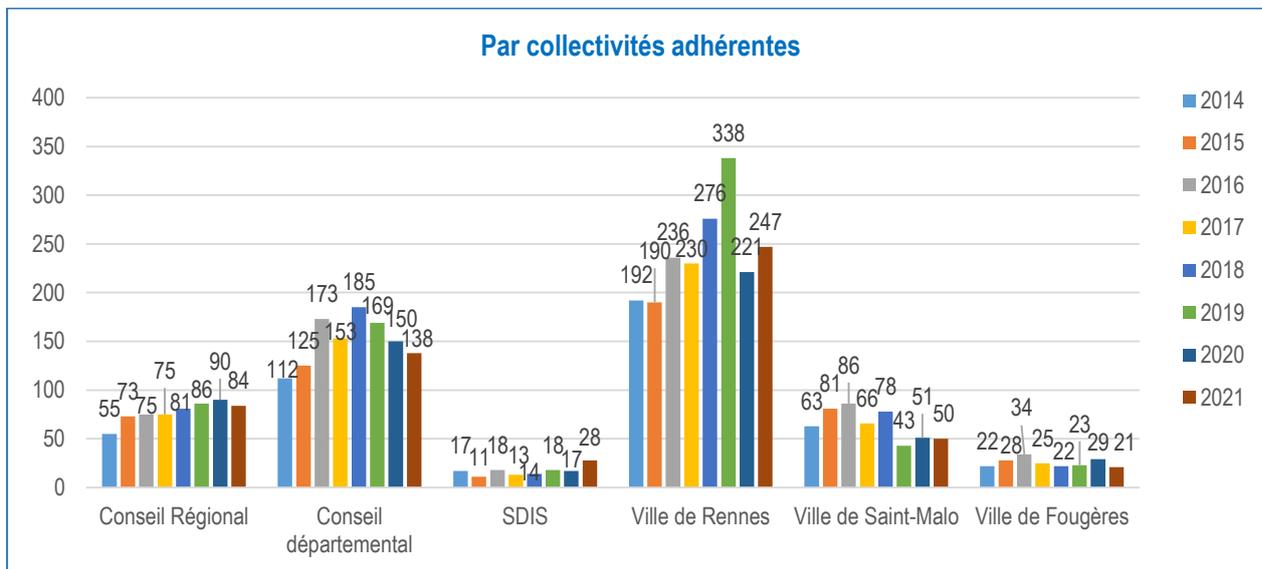
12 séances ont été organisées en 2021.

Nombre de dossiers présentés au comité médical par collectivité			
	2019	2020	2021
TOTAL GÉNÉRAL	1 234	992	1 061
Total Collectivités affiliées	577	434	493
Total Collectivités adhérentes dont :	677	558	568
<i>Conseil Régional</i>	86	90	84
<i>Conseil départemental</i>	169	150	138
<i>SDIS</i>	18	17	28
<i>Ville de Rennes</i>	338	221	247
<i>Ville de Saint-Malo</i>	43	51	50
<i>Ville de Fougères</i>	23	29	21



Le comité médical départemental



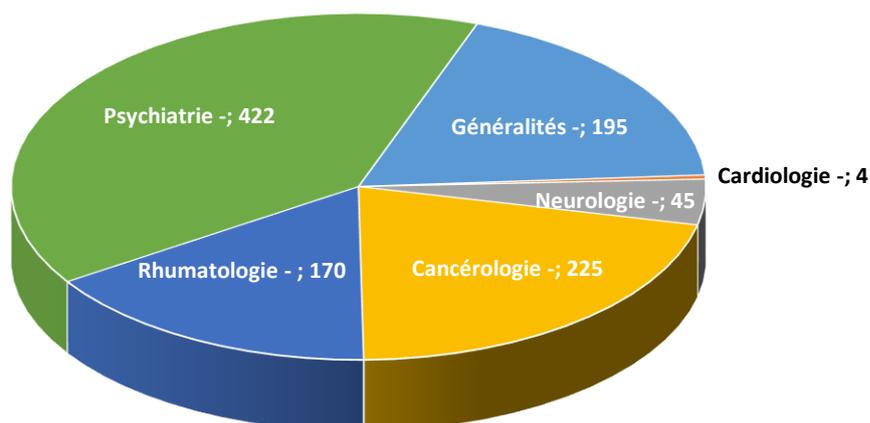


Les collectivités adhérentes au CDG représentent 54 % des dossiers examinés (56 % en 2020).

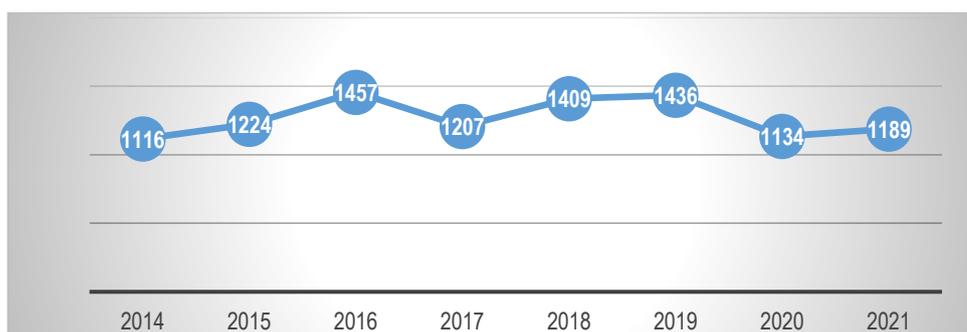
2. La nature des demandes

‣ Nombre de dossiers par pathologie

La psychiatrie représente, à elle seule, 40 % des dossiers soumis au comité médical (contre 43 % en 2020, 40 % en 2019, 41 % en 2018, 38 % en 2017, 34 % en 2016 et 33 % en 2015).

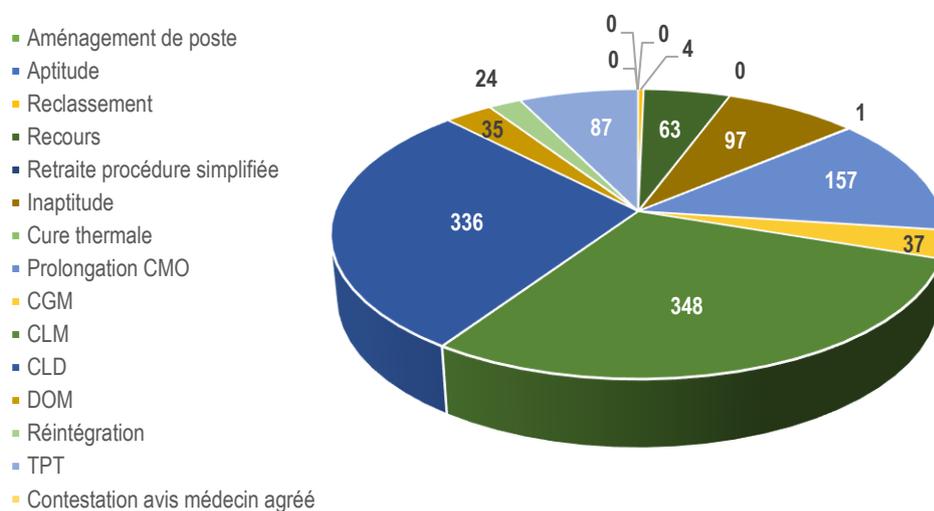


↳ Évolution du nombre de saisines



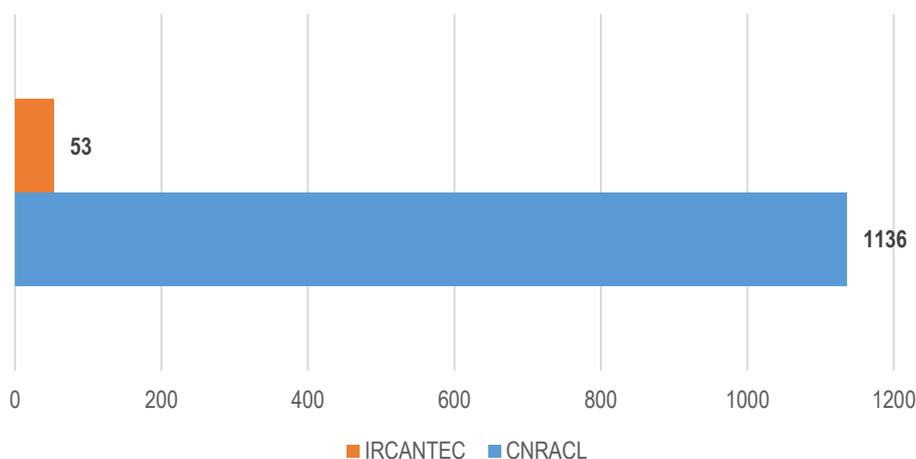
En 2017 : plus de saisine du comité médical pour les prolongations de temps partiel thérapeutique.

↳ Par objet de saisine



Le CLM et CLD représentent 57 % des objets de saisine (*idem* année 2020).

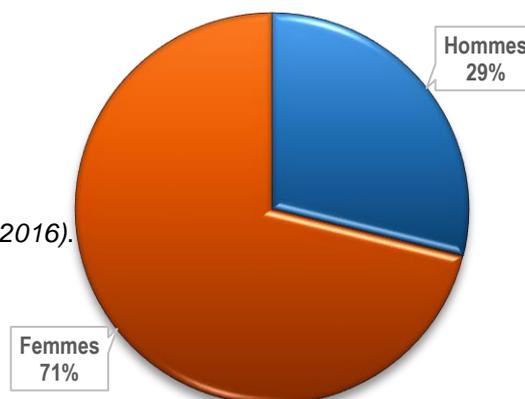
↳ Par statut



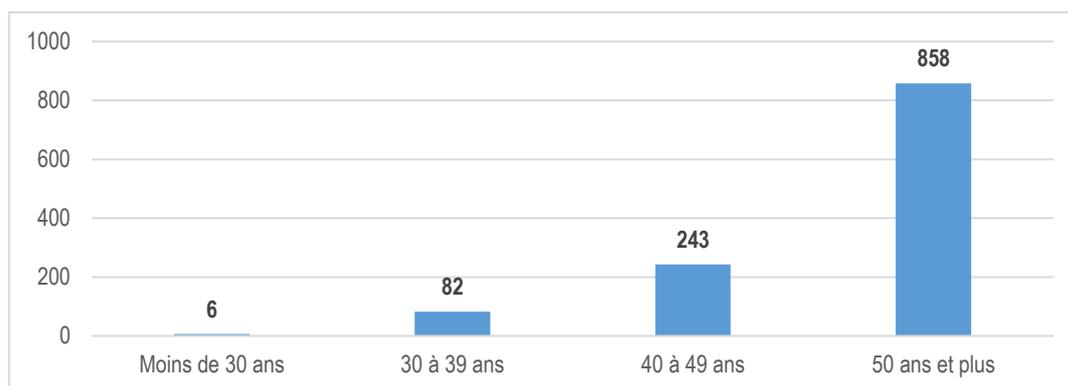
96 % des avis concernent les agents CNRACL (96 % en 2020, 95 % en 2019, 93 % en 2018, 92 % en 2017 et 2016).

▸ Par sexe

Les avis concernent davantage les femmes : 71 %
(71 % en 2020, 70 % en 2019 et 2018, 71 % en 2017 et 68 % en 2016).



▸ Par tranche d'âge



72 % des avis émis concernent les agents de 50 ans et plus (69 % en 2020, 65 % en 2019, 63 % en 2018 et 2017 et 62 % en 2016).

3. Les demandes d'expertises

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

	2019	2020	2021
Demandes d'expertises transmises	112	97	78

4. Les recours au comité médical supérieur

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

	2019	2020	2021
Dossiers transmis au comité médical supérieur	6	5	2

Sur les 2 dossiers transmis, 1 dossier a fait l'objet d'un avis différent de celui du comité médical départemental (*reprise à temps partiel thérapeutique et pas d'inaptitude définitive*) et 1 dossier est en attente du passage en séance de janvier 2022 du comité médical supérieur.

III. LE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES

1. Les difficultés de fonctionnement des instances médicales

Après la démission du médecin coordonnateur référent de la DREETS, présent à chaque séance de commission de réforme au CDG, le calendrier des séances de commission de réforme a dû être modifié (septembre à décembre 2021).

Le service est toujours confronté à l'insuffisance de médecins membres des instances à vouloir siéger en commission de réforme sachant que l'actuelle réglementation impose la présence de deux praticiens généralistes.

Le CDG a multiplié les actions :

- Rencontres avec les services préfectoraux le 7 mai 2021 ;
- Rencontre avec la DDETS 35 le 3 juin 2021 et le nouveau médecin coordonnateur ;
- Rencontre avec le Conseil de l'Ordre des Médecins d'Ille-et-Vilaine le 7 juillet 2021 : proposition de courrier « appel à candidature médecin agréé ».

2. L'externalisation des dossiers archivés

Les dossiers les plus anciens, à l'époque où les instances étaient gérées par la direction de la cohésion sociale, ont été rapatriés au CDG. Après accord des archives départementales, les dossiers agents soumis aux instances peuvent être stockés et archivés dans des locaux différents de ceux du CDG.

Après avoir effectué le tri dans les dossiers soumis au comité médical (*décédés, déclarés inaptes à toutes fonctions, agents de plus de 62 ans potentiellement retraités*) et les dossiers soumis en commission de réforme (*date d'évènement survenu jusqu'au 31 décembre 2000 - conservation 20 ans au CDG*), ceux-ci sont désormais archivés auprès d'une société spécialisée dans la gestion d'archivage des dossiers médicaux.

Le CDG conserve dans ses locaux un échantillonnage (*dossiers « B et T »*).

3. Une nouvelle application de gestion

Pour assurer l'instruction des dossiers et l'organisation des séances, le service utilise une application de gestion Instances Paritaires développée par l'ancienne coopération informatique basée au CDG 35 (GO +). Le GIP informatique des CDG a décidé de labelliser l'application Agirhe instances médicales et de mettre un terme à l'application Instances Paritaires qui n'est utilisée que par 2 CDG dont le CDG 35.

Par délibération n° 21-51 en date du 1^{er} juillet 2021, le Conseil d'Administration a décidé d'adhérer, à partir du 1^{er} janvier 2022, à l'application Agirhe instances médicales pour avoir un outil de gestion des commissions de réforme et comités médicaux.

Conçu spécifiquement par et pour les CDG, Agirhe CM/CR permet de dématérialiser l'organisation des commissions de réforme et des comités médicaux, de la saisine des collectivités à l'organisation, au déroulement des séances, jusqu'à la génération des procès-verbaux et notification des avis.

Pour découvrir les fonctionnalités de cette nouvelle application, le service s'est rapproché :

- d'une part, du GIP pour une démonstration le 25 février 2021,
- d'autre part, d'un CDG utilisateur, le CDG 29, le 19 avril 2021.

La formation initiale de 2 jours a été réservée aux deux référentes des instances médicales les 23 et 24 septembre 2021.

Les travaux de paramétrage ont ensuite débuté pour personnaliser les documents utilisés.

CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

Le réseau Anact-Aract définit l'absentéisme de la manière suivante : « l'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendus au sens large (*les ambiances physiques, l'organisation du travail, etc.*) ». Les causes sont multiples mais, lorsqu'elles sont identifiées, l'employeur dispose de moyens pour réduire cet absentéisme.

Pour l'accompagner dans la gestion de son absentéisme, la collectivité peut solliciter les services du contrat d'assurance des risques statutaires.

I. LE CONTRAT 2020-2023

Le service Conditions de Travail assure la gestion d'un contrat d'assurance groupe négocié en 2019.

1. Le contrat - avenant au 1^{er} janvier 2022

Le contrat d'assurance groupe garantit les collectivités contre les risques financiers statutaires liés à l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents. Géré en capitalisation, il a pris effet au 1^{er} janvier 2020 pour une durée de 4 ans (*assureur : CNP / courtier : SOFAXIS*).

Compte-tenu de l'augmentation de la sinistralité et pour rééquilibrer économiquement le contrat, la CNP a adressé au CDG un courrier de résiliation du contrat à titre conservatoire le 1^{er} juillet 2021 avec effet au 1^{er} janvier 2022. L'assureur s'était engagé à maintenir les taux pendant les deux premières années du contrat. Toutefois, le contrat prévoyait une clause de revoyure en fonction des résultats constatés.

Le 22 juillet 2021, le CDG a rencontré SOFAXIS, le courtier, pour mener la négociation et maîtriser les augmentations de taux sollicitées.

Pour les collectivités de moins de 20 agents, le taux passera de 5.20 % à 5.72 %. Pour mémoire, le taux était de 5.75 % dans le contrat précédent (2019). Pour les EHPAD de moins de 20 agents, les chiffres étant fortement dégradés, le taux sera augmenté à 8.79 % (7.99 % en 2020 et 8.05 % dans le contrat précédent).

Les 50 collectivités de plus de 20 agents concernées par des augmentations de taux (15 % pour 23 collectivités et 10 % pour 17 collectivités) ont pu opter, soit pour une augmentation de taux et maintien des garanties, soit pour un maintien de taux mais avec une diminution de certaines garanties (*exemple : application d'une franchise*).

Des visioconférences ont été organisées afin que chaque collectivité puisse s'inscrire sur l'une des 3 dates proposées. Les explications ont été données sur l'évolution de l'absentéisme et les conséquences sur les contrats au niveau national et départemental. Les gestionnaires RH ont pu poser des questions sur les évolutions à venir et la réflexion sur la prise en charge de nouvelles évolutions réglementaires comme le capital décès.



Dates	Nombre de participants	Nombre de collectivités représentées
5 octobre 2021	85	78
11 octobre 2021	79	75
19 octobre 2021	50	45

Des rendez-vous individuels ont été proposés aux collectivités de plus de 20 agents. 24 collectivités ont souhaité échanger sur leur absentéisme lors d'échanges individualisés avec Sofaxis en novembre 2021.

Les dont-acte pour les collectivités de moins de 20 agents CNRACL et les avenants pour les collectivités de plus de 20 agents CNRACL ont été adressés en octobre et novembre 2021. Toutes les collectivités étaient invitées à délibérer pour acter l'évolution du contrat.

Toutes les collectivités ont fait le choix de rester au contrat groupe proposé par le CDG.

2. Le nombre d'adhésions

Les 374 collectivités adhérentes peuvent souscrire un ou deux contrats (627 contrats - 12 183 agents couverts).

En 2021, 14 nouvelles collectivités ont rejoint le contrat d'assurance des risques statutaires représentant 21 contrats.

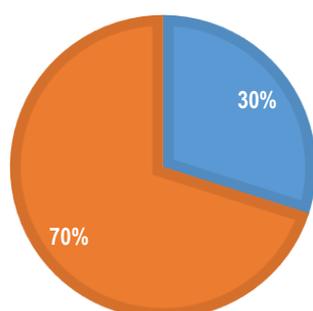
	2019		2020		2021	
	Nombre contrats	Nombre agents	Nombre contrats	Nombre agents	Nombre contrats	Nombre agents
CONTRAT CNRACL						
Petit marché (moins de 20 agents CNRACL)	264	2 140	255	1 738	262	1 798
Grand marché (supérieur au seuil)	81	4 822	107	6 728	112	7 177
Nombre total	345	6 962	362	8 466	374	8 975
CONTRAT IRCANTEC						
Nombre de contrat	241	2 894	250	2 972	253	3 208
TOTAL GÉNÉRAL	586	9 856	612	11 438	627	12 183

Zoom sur le contrat CNRACL

**31 % des collectivités ont plus de 20 agents CNRACL.
Elles emploient 81 % des agents assurés.**

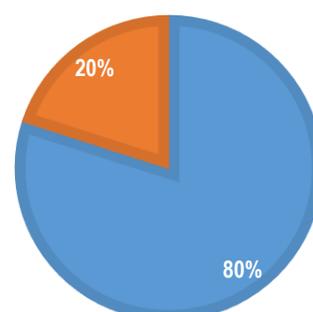
COLLECTIVITÉS EN 2021

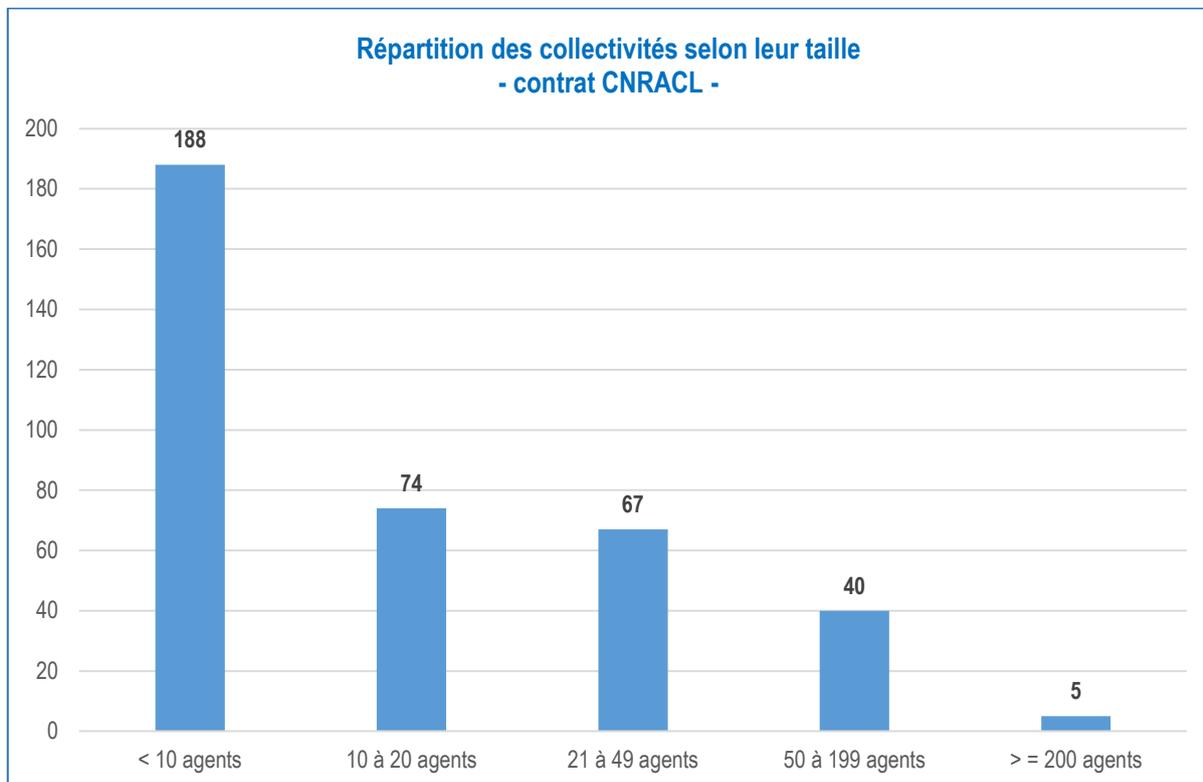
■ Contrat personnalisé ■ Collectivités inférieures au seuil



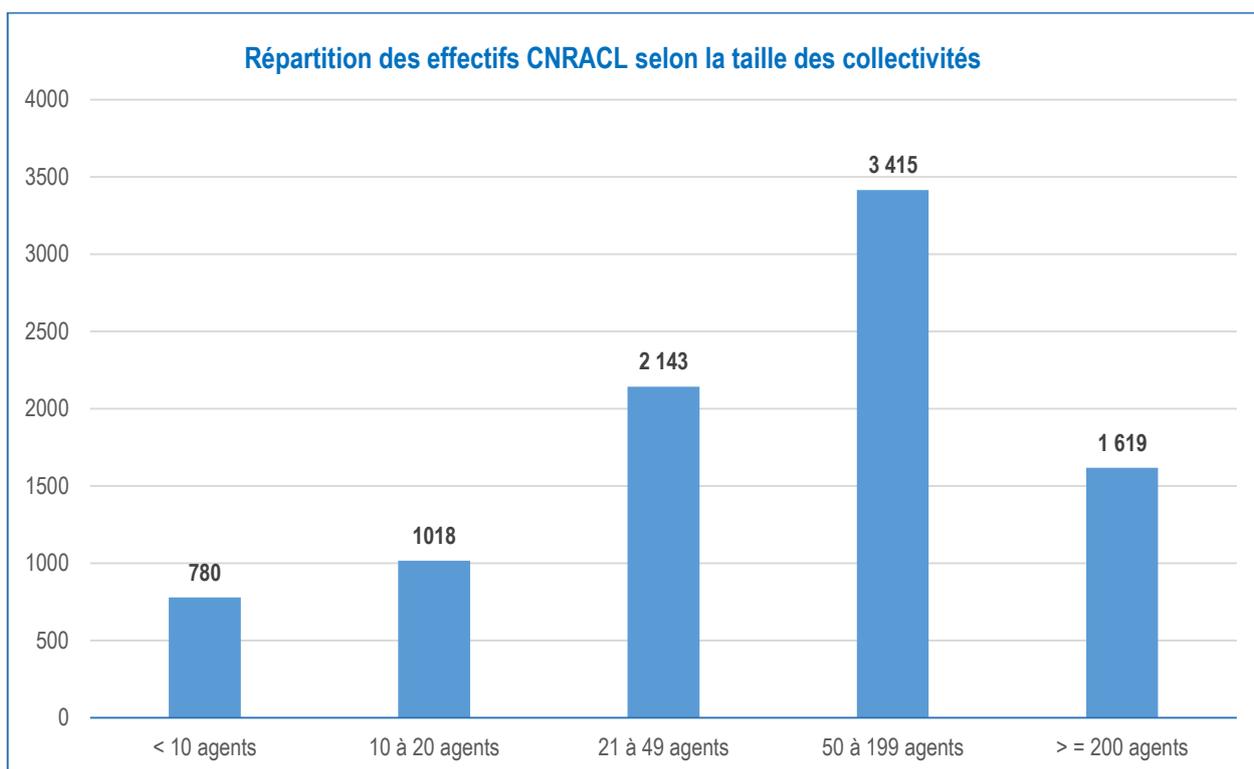
EFFECTIFS CNRACL 2021

■ Contrat personnalisé ■ Collectivités inférieures au seuil



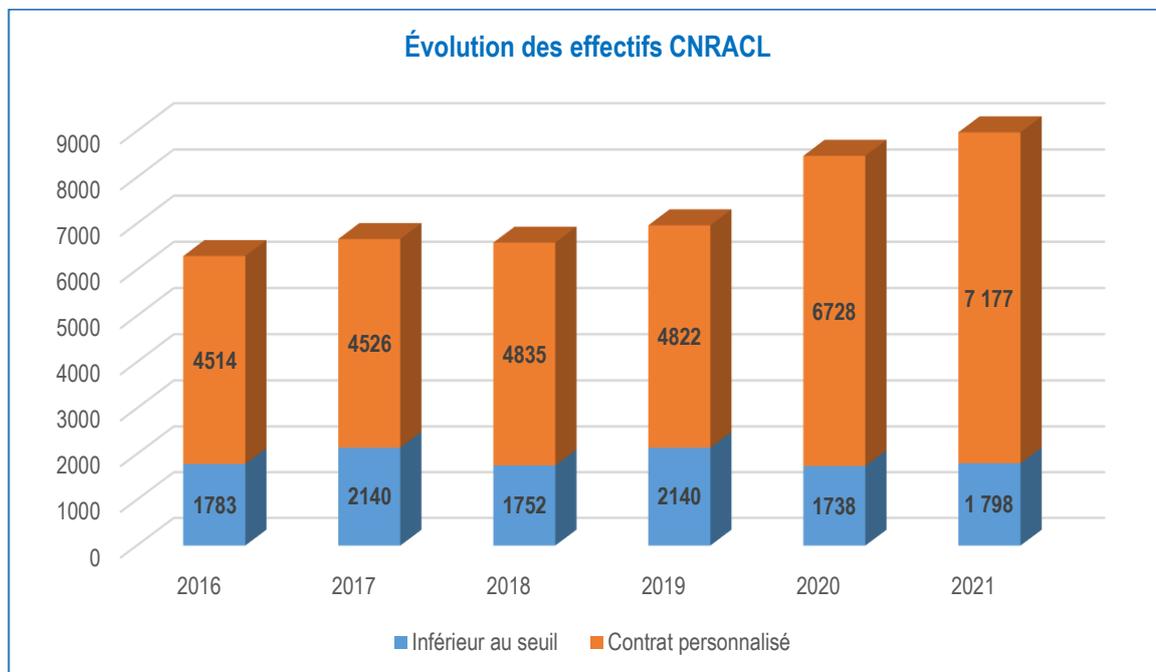
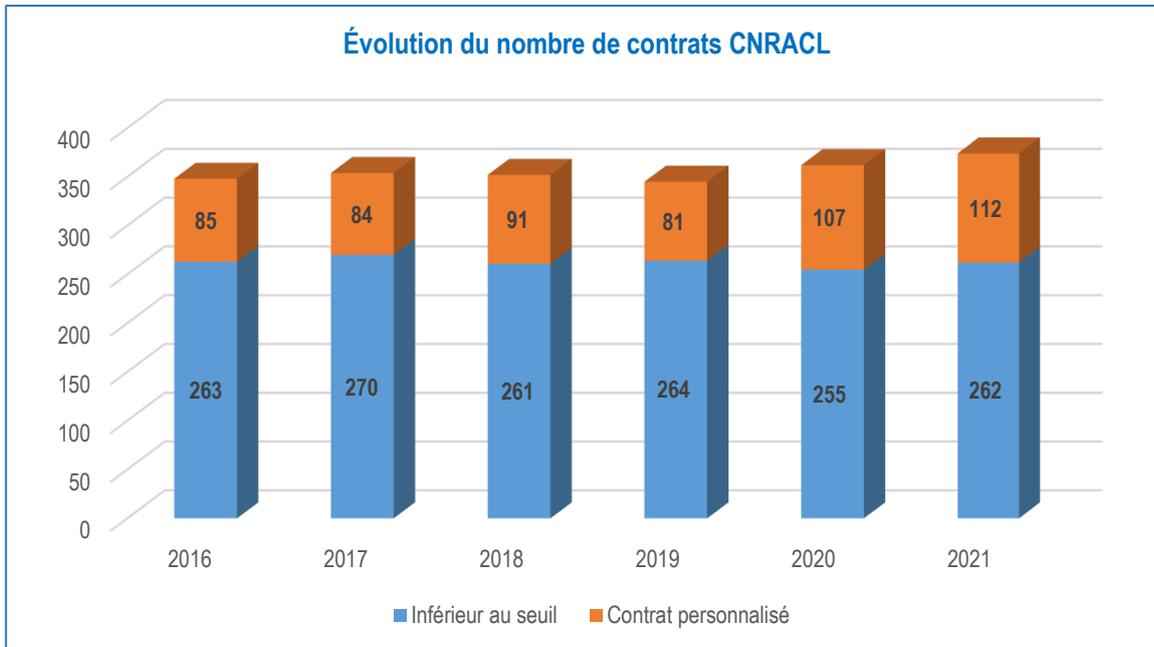


374 collectivités ont souscrit un contrat CNRACL.



Total des effectifs CNRACL : 8 975 agents.





II. LA GESTION QUOTIDIENNE DU CONTRAT

1. Le partenariat avec Sofaxis

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

▸ Les réunions de direction

Des réunions de COPIL se sont déroulées les 23 mars 2021 et 21 mai 2021.

Le 23 mars 2021, les thèmes abordés ont été les suivants :

- Rétrospective statistiques nationales mandat 2014 à 2020 ;
- Tendances absentéisme contrat CDG 35 année 2020 ;
- Bilan des services annexes ;
- Eléments de suivi de gestion ;
- Fonctionnalités de l'application de gestion.

Le 21 mai 2021, l'objet de la rencontre portait sur le refus de l'assureur d'indemniser à hauteur des nouvelles obligations statutaires pour le capital décès.

Le décret n° 2021-176 du 17 février 2021 modifiait temporairement les modalités de calcul du capital décès servi aux ayants-droits de l'agent public décédé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021. Ce décret prévoyait que le montant du capital décès ne soit plus forfaitaire mais déterminé par la rémunération annuelle d'activité perçue par l'agent avant son décès (*traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, indemnités*). Le traitement à prendre en considération est celui afférent à l'indice détenu au jour du décès. L'assureur a maintenu sa position. Pour indemniser à hauteur des nouvelles obligations statutaires, l'assureur proposait d'appliquer à l'ensemble des collectivités un complément de cotisation, dans un premier temps à hauteur de 0.15 % ramené après négociation à 0.08 %. Seule une collectivité était concernée en 2021.

▸ La rencontre annuelle des CDG Gérants

Cette rencontre, organisée à Dinard, s'est déroulée les 7 et 8 octobre 2021. Les 3 ateliers portaient sur :

- L'identification des priorités pour la réécriture des parcours clients ;
- Les actualités juridiques ;
- Le lien entre détection et services.

2. Les prestations

▸ Les appels de prime d'assurance - Les frais de gestion

L'opération d'appels de prime d'assurance s'est échelonnée de janvier à mai 2021. Elle a nécessité de nombreuses relances auprès des collectivités, celle des frais de gestion perçus par le Centre de Gestion de mai à juin 2021.

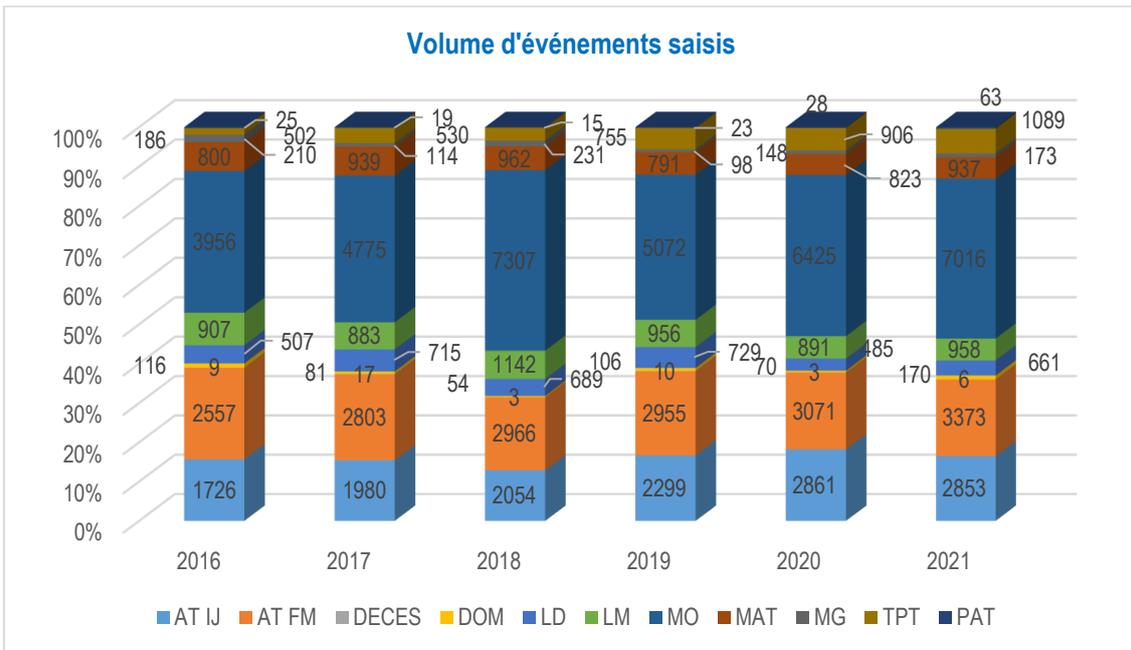
▸ Les indemnisations

◆ Le volume d'activités

Les chiffres indiqués correspondent aux saisies arrêtées au début du mois de janvier 2021. Il convient cependant de signaler que l'exercice n'est pas clos.

Pour diverses raisons, certaines collectivités n'ont pas respecté les délais contractuels de transmission des demandes d'indemnisation.

Demandes de recours dossiers hors délais			
	2019	2020	2021
Nombre de collectivités	26	20	22
Nombre de dossiers	33	29	34
Nombre d'accords	24 collectivités 31 dossiers	20 collectivités 29 dossiers	16 collectivités 23 dossiers
Nombre de refus	2 collectivités 2 dossiers	0	10 collectivités 10 refus



Le nombre d'événements traités est de 17 299 (contre 15 711 en 2020).



Le service a réalisé 44 287 actes de gestion sur les dossiers (contre 41 248 en 2020).

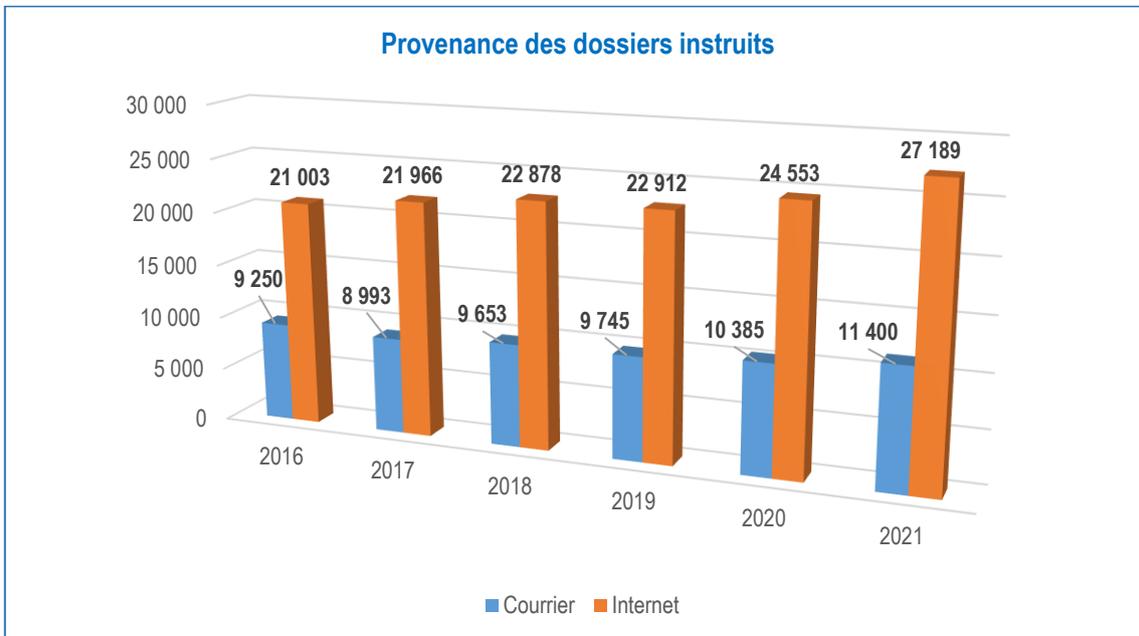
Le service a traité 38 589 documents (contre 34 939 en 2020).

◆ Les outils de gestion

Dans un souci d'apporter un service de qualité, le courtier en assurance SOFAXIS, fait régulièrement évoluer les outils de gestion pour simplifier et faciliter la gestion quotidienne des absences pour raison de santé. Des messages sont régulièrement adressés aux collectivités via le bandeau d'information sur l'espace client de la collectivité.

Les gestionnaires du service ont été formées, les 12 ou 13 janvier 2021, à la lecture des bulletins de salaire transmis par les collectivités. Les audits réguliers du courtier ont contribué au renforcement des bonnes pratiques professionnelles pour répondre aux attentes, d'une part, du courtier et, d'autre part, de l'assureur. Des fiches de bonnes pratiques sont également mises à disposition pour faciliter le travail de gestion. En septembre 2021, un atelier de co-construction d'une procédure d'instruction d'une demande d'indemnisation du CITIS a été organisé avec le courtier.

70 % des documents sont communiqués par voie dématérialisée, les 30 % restant proviennent des praticiens en version papier (contre 30 % en 2019).



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

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

▸ Les outils de pilotage de l'absentéisme

Les outils de pilotage de l'absentéisme et les services de maintien dans l'emploi proposés par le courtier en assurance ont été présentés dans la revue « Actions personnel » d'octobre 2020. Il s'agit des services permettant de faciliter l'organisation de la reprise (*contre-visite, expertise médicale*) et des programmes de soutien psychologique pour favoriser le retour et l'équilibre au travail des agents.

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

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



	2019	2020	2021
Contre-visites médicales	16	14	19
dont : - arrêts jugés justifiés	16	10	16
<i>dont arrêt avec prolongation à prévoir</i>			
- refus de contrôle	0	0	0
- arrêt avec aptitude au jour du contrôle	0	0	0
- impossibilité de statuer	0	0	0
- contrôle non réalisé (<i>absence au domicile, fausse adresse, non présentation au RDV</i>)	0	4	2
- contre-visite transformée en expertise	0	0	0
- annulation du contrôle par la collectivité	0	0	1
Nombre d'agents contrôlés	15	14	16
Nombre de collectivités concernées	10	10	12
Expertises			
- nombre d'expertises demandées	112	152	166
- nombre de collectivités demandeuses	55	83	80
- nombre d'agents concernés	101	136	145
- objet :			
.maladie	7	11	4
.accident	105	141	162
Recours contre des tiers responsables de l'accident de l'agent			
- nombre de collectivités	28	30	24
- nombre d'agents concernés	35	34	32
- nombre de dossiers en cours	15	13	6
- assureur partie adverse mis en cause			5
- nombre de dossiers sans suite	9	8	7
- nombre de dossiers en attente (<i>partie adverse non identifiée</i>)	10	11	14
Programme Atlas	0	0	0
Programme Repère	8	6	12
- nouveaux dossiers sur l'année	1	1	12
- nombre de dossiers en cours	7	4	9
- nombre dossiers clos ou classés sans suite	0	1	3
Programme Réaction	1	0	1
- nouveaux dossiers sur l'année	1	0	0
- nombre de dossiers en cours	0	0	0
- nombre dossiers clos ou classés sans suite	1	0	1
Soutien psychologique collectif - débriefing	0	0	1
- nouveaux dossiers sur l'année	0	0	1
- nombre de dossiers en cours	0	0	0
- nombre dossiers clos ou classés sans suite	0	0	0

‣ L'absentéisme par collectivité

Élaboré sur la base des absences pour raison de santé déclarées, 176 collectivités ont été destinataires d'un dossier statistiques. Ce dossier constitue, pour les collectivités, une occasion d'analyser la nature des absences pour raison de santé et de définir une politique de prévention des risques professionnels. Ces statistiques permettent de se situer en comparaison avec les statistiques nationales et celles des autres collectivités. La collectivité peut ainsi suivre l'évolution des absences et les décliner selon l'âge, le genre, le métier et le service. Les statistiques constituent un point de départ indispensable pour dégager des actions correctrices et préventives adéquates. D'autres indicateurs sont à disposition sur la plateforme de déclaration de l'absentéisme.

	2019	2020	2021
Nombre de collectivités concernées par un dossier statistique	168	158	176
Nombre de collectivités rencontrées	0	0	4
Nombre de participants	0	0	11

4. L'absentéisme en 2021

‣ L'évolution du taux d'absentéisme

◆ Au niveau national

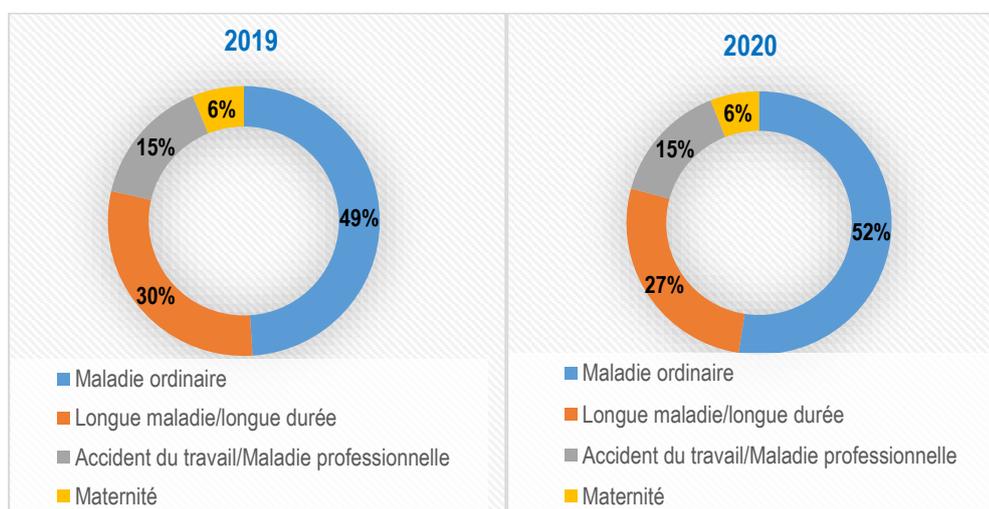
En 2020, le taux d'absentéisme s'établit à 9,5 % (10 % *maternité incluse*) contre 9,2 % en 2019 (9,8 % *maternité incluse*).

Dans les collectivités territoriales, les arrêts pour raison de santé représentent l'équivalent d'un agent absent tout au long de l'année pour dix employés.

Variable selon les différentes natures d'absences, la gravité des arrêts poursuit son évolution à la hausse. Elle atteint 49 jours en moyenne en 2020 (vs 47 jours en 2019) et s'affiche au plus haut niveau constaté.

La fréquence (*nombre d'arrêts*) et l'exposition (*nombre d'agents absents*) restent stables en 2020 par rapport à 2019 pour atteindre en 2020, 59 arrêts pour 100 agents employés.

Les arrêts de travail pour raison de santé équivalent à une personne absente toute l'année pour dix employés et représentent un coût direct de 2 221 € par agent titulaire selon le Panorama Sofaxis "qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités". En tant qu'employeurs publics, les élus locaux peuvent contribuer à préserver la santé de leurs personnels et limiter leurs absences qui perturbent le service public.

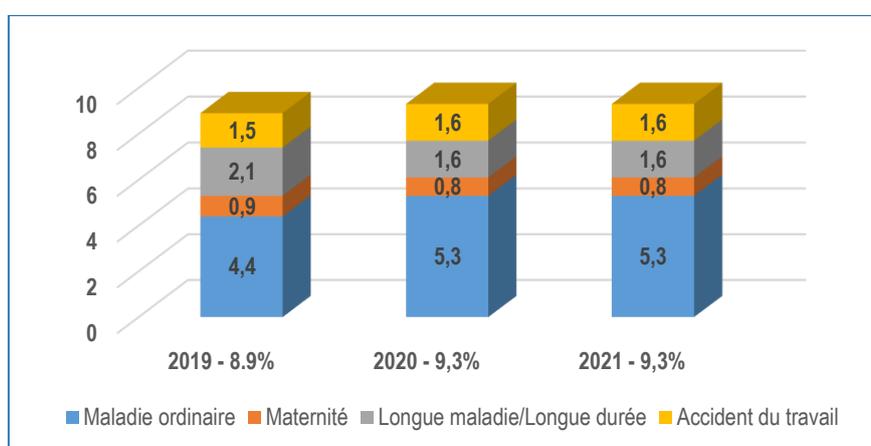


La maladie ordinaire repart à la hausse en 2020 sous l'effet de la pandémie COVID-19. Plus d'agents ont été absents en maladie ordinaire. Même si lors du premier confinement, la fréquence des arrêts a fortement chuté. Dans le même temps, les durées d'absences sont également plus importantes et progressent significativement sur la période d'étude. Plus d'absences, plus d'agents absents et des durées d'arrêt plus longues impactent défavorablement le taux d'absentéisme qui tend ainsi à augmenter en 2020.

Pour l'accident du travail la tendance est différente : elle est marquée par une baisse particulièrement significative de la survenance d'événements. Les différentes périodes de confinement et de restriction d'activité ont largement contribué à la forte diminution de la survenance des accidents. Les agents ont naturellement été moins exposés au risque d'accident. Pendant la période du premier confinement en France, la baisse du nombre d'accidents survenus par mois est très significative et atteint - 81 % en avril 2020 (par rapport à avril 2019).

◆ Au niveau départemental

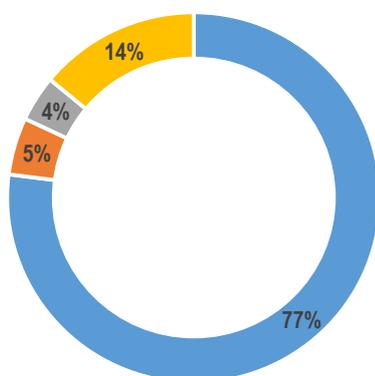
Le taux d'absentéisme global est de 9.3 %.



☒ Stabilisation de l'absentéisme

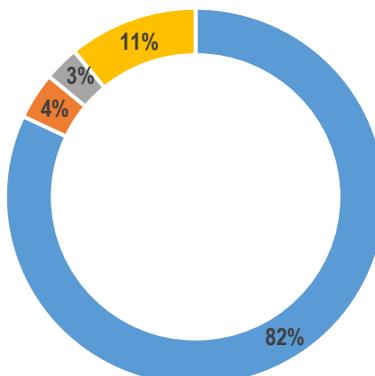
↳ La répartition de l'absentéisme en 2021

Nbre Agents absents = exposition



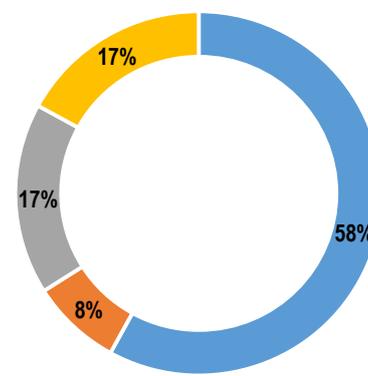
- Maladie ordinaire
- Maternité
- Longue maladie/Longue durée
- Accident du travail

Nbre Arrêts = fréquence



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

Nbre jours d'arrêt = gravité



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

◆ La maladie ordinaire

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

La part des arrêts établis au titre de la maladie ordinaire augmente, comparativement à 2020, en nombre de jours d'arrêts.

21 % des arrêts ont duré moins de 4 jours et 9 % des arrêts ont duré plus de 3 mois.

Les collectivités à plus fort absentéisme en maladie ordinaire sont des établissements d'accueil de personnes âgées ou des services d'aide à domicile.

La gravité en maladie ordinaire est toujours à un niveau élevé.

La durée moyenne d'arrêt augmente :

31.1 jours en 2021 (contre 30.1 jours en 2020, 25 jours en 2019, 22.6 jours en 2018, 20.5 jours en 2017 et 19.2 jours en 2016)

◆ Les accidents de service

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

19 % des arrêts ont duré moins de 7 jours et 16 % des arrêts ont duré plus de 3 mois.

Les collectivités à plus fort absentéisme sont des SMICTOM et des mairies.

Augmentation des trois critères : exposition, fréquence et gravité.

La durée moyenne d'arrêt augmente :

67.8 jours en 2021 (contre 55.2 en 2020, 54.6 en 2019, 52.5 en 2018, 41.5 jours en 2017 et 36.1 jours en 2016)

Les collectivités de 30 à 49 agents sont les plus touchées.

En 2021, l'activité la plus accidentogène est le nettoyage des locaux (2020 et 2019 : aide et soin à la personne, 2018 : nettoyage des locaux).

Les premières natures des lésions en nombre de jours d'arrêts sont les entorses, luxations et troubles musculo-squelettiques. En nombre d'agents accidents et d'arrêts, ce sont des lésions cutanées et musculaires puis des entorses et luxations.

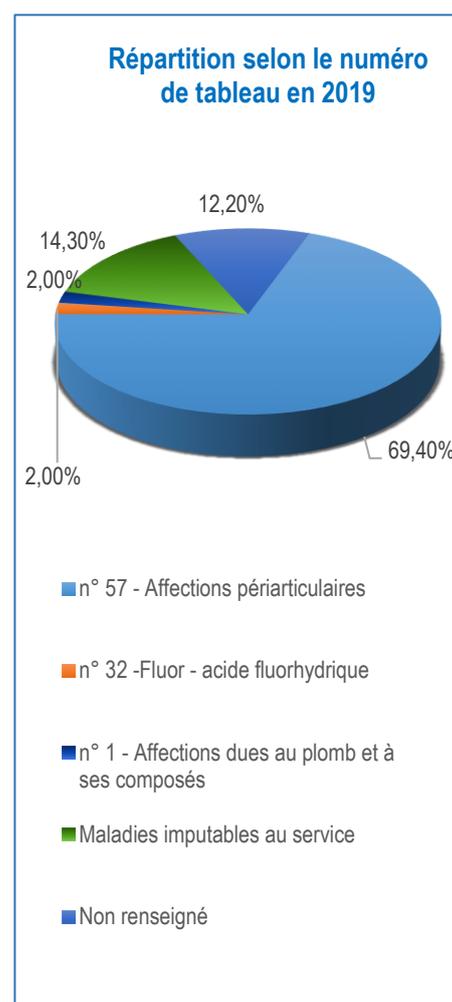
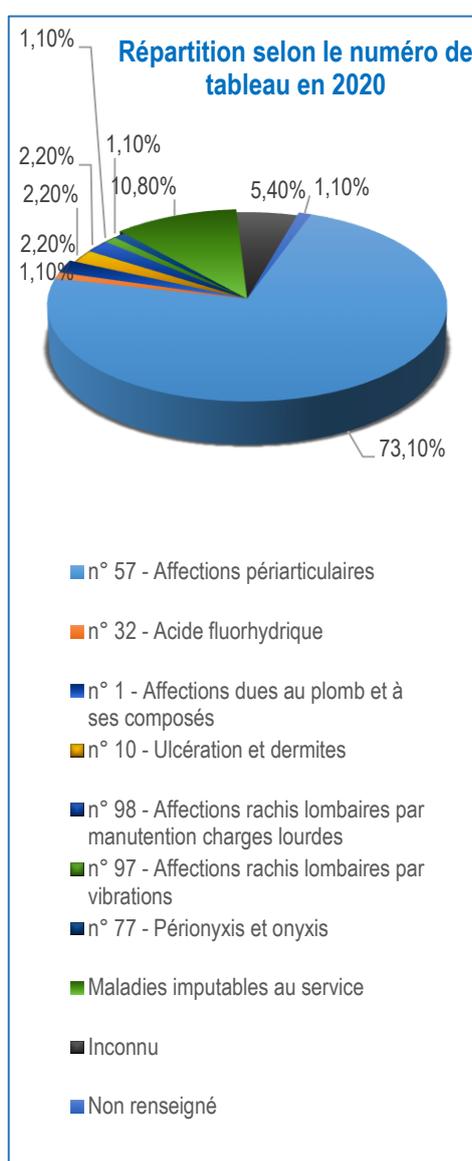
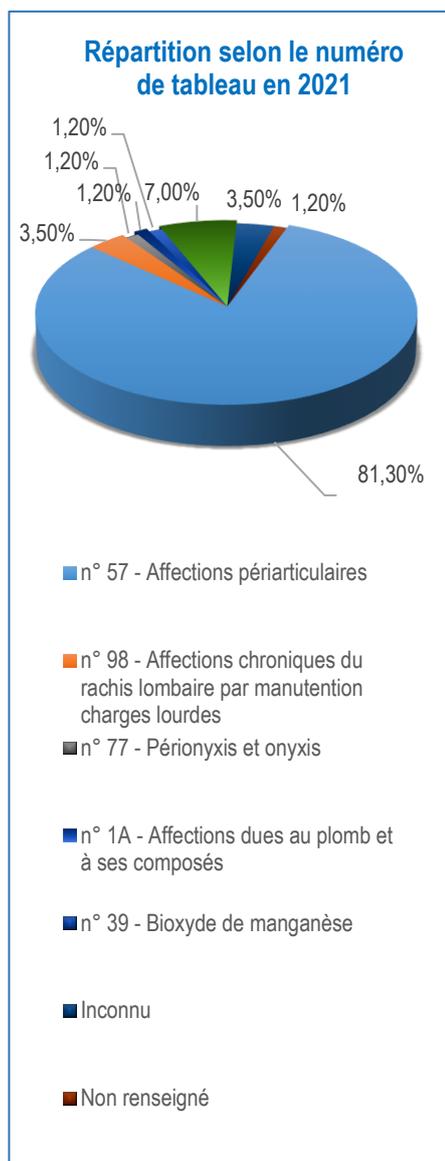
Les principales causes d'accidents sont les chutes ou glissades de plain-pied (en jours d'arrêts) et les efforts de soulèvement (en nombre d'agents et d'arrêts).

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

◆ Les maladies professionnelles

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

Les maladies des affections périarticulaires représentent la part la plus importante des maladies professionnelles. Elles sont en constante augmentation.



LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Les employeurs de la Fonction Publique Territoriale seront prochainement dans l'obligation de participer financièrement à la Protection Sociale Complémentaire (PSC). Actuellement, la participation des employeurs est facultative. Certains agents territoriaux n'ont pas encore, à ce jour, de complémentaire santé et beaucoup d'agents n'ont pas de contrat de prévoyance. Au-delà de trois mois d'arrêt de travail, les agents territoriaux voient leur rémunération diminuée de moitié, les plongeant parfois dans une grande précarité financière.

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 parue au Journal Officiel du 18 février 2021 rend obligatoire la participation financière des collectivités. En santé, la réforme s'appliquera au 1^{er} janvier 2026 et la participation minimale de l'employeur sera de 50 % d'un montant de référence restant à préciser (*attente d'un décret*). En prévoyance, la réforme prendra effet au 1^{er} janvier 2025 et l'employeur devra verser au minimum 20 % d'un montant de référence à définir (*attente d'un décret*).

L'ordonnance est applicable au 1^{er} janvier 2022 mais des décrets d'application sont attendus pour définir le plafond de cotisation pour la santé et le montant de référence pour la prévoyance.

Un débat doit avoir lieu au sein de chaque organe délibérant avant le 18 février 2022. Les collectivités auront la possibilité de mettre en place des conventions de participation (*sans adhésion obligatoire des agents*) ou des contrats collectifs à adhésion obligatoire après négociation collective avec les partenaires sociaux. Les employeurs peuvent souscrire auprès d'opérateurs une convention de participation à l'issue d'une procédure de consultation conduite par la collectivité elle-même ou être confiée au Centre de Gestion agissant de manière groupée pour toutes les collectivités intéressées. Les employeurs pourront aussi permettre à leurs agents d'opter pour la solution de leur choix parmi un ensemble de contrats labellisés.



Service Conditions de Travail

« Les données essentielles »

▶ La médecine préventive

- 495 collectivités adhérentes ;
- 12 900 agents à suivre ;
- 2 432 visites médicales et entretiens en santé au travail ;
- **Les restrictions les plus fréquemment rencontrées** : le port de charges lourdes, pas d'élévation des bras au-dessus du plan des épaules, varier les positions ou les tâches, pas de positions à genoux ou accroupies prolongées ;
- 436 orientations ;
- **Alerte des pouvoirs publics** sur les difficultés à assurer le suivi en santé au travail.

▶ La prévention des risques professionnels

- 4 rencontres délocalisées avec les acteurs de prévention des collectivités (49 participants) ;
- Animation du réseau des DRH (3 réunions) et du réseau des secrétaires des CHSCT (2 réunions) ;
- Animation de la commission santé sécurité et conditions de travail départementale (4 séances), 1 visite sur site ;
- Rencontres thématiques « Entreprises extérieures » (15 participants), « Conception de locaux » (15 participants), « Prorisq » (30 participants) ;
- Ateliers pratiques « Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels » (11 participants) ;
- 80 visites d'inspection réalisées ;
- 5 accompagnements à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- 4 actions de sensibilisation pour le personnel des collectivités, 9 accompagnements à la conception de locaux, 22 études de poste individuelles ;
- Réflexion métiers prévention de l'usure professionnelle (ASH en Ehpad - ATSEM) ; présentation du guide métier agent d'accueil en déchetterie aux structures spécialisées (7 participants) ;
- Élaboration ou actualisation de fiches pédagogiques.

▶ Les instances médicales

- **329 dossiers soumis aux commissions de réforme** (58 % pour les collectivités adhérentes) ;
- **Nouvelle représentation élus des commissions de réforme** ;
- **1 061 dossiers examinés au comité médical départemental** (54 % pour les collectivités adhérentes) ;
- **Difficultés de fonctionnement des instances médicales** ;
- **Externalisation des dossiers archivés** ;
- **Sourcing nouvelle application de gestion.**

▶ Le contrat d'assurance des risques statutaires

- **Négociation avenant au contrat avec effet au 1^{er} janvier 2022** ;
- **627 contrats pour 8 975 agents assurés** ;
- **Volume d'activités** : 17 299 évènements traités - 44 827 actes de gestion - 38 589 documents traités ;
- **Accompagnement à la maîtrise de l'absentéisme** : 176 dossiers statistiques transmis, contre-visites et expertises médicales (185), programmes de soutien psychologique (14) ;
- **Stabilisation de l'absentéisme** (9.3 %).

▶ La protection sociale complémentaire

- **Parution de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021.**

MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES

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

Le service Mobilité - Emploi - Compétences propose aux collectivités des accompagnements adaptés à leur besoin de personnel : la mise à disposition de compétences temporaires et le conseil en recrutement sur les postes permanents.

Pour alimenter ses viviers de recrutement, le service assure la promotion de la Fonction Publique Territoriale en tenant une mission d'information et d'orientation sur l'accès aux métiers des collectivités locales auprès du grand public. Dans ce cadre, il prépare des candidats aux missions des collectivités.

Pour répondre aux évolutions des organisations et encourager les parcours professionnels, le service Mobilité - Emploi - Compétences propose aux collectivités et agents des dispositifs d'accompagnement à la mobilité et au reclassement.

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

1. Diffuser les offres d'emploi des collectivités

▶ La procédure de déclaration de poste

Le principe de déclaration de création ou de vacance d'emploi stipule que les collectivités et établissements, affiliés ou non, sont tenus de transmettre au CDG de leur département une déclaration de création ou de vacance d'emploi en cas de création d'un nouveau poste, de transformation ou de libération d'un poste existant. Ces déclarations sont ensuite transmises à la Préfecture via un arrêté de la Présidente du CDG 35.

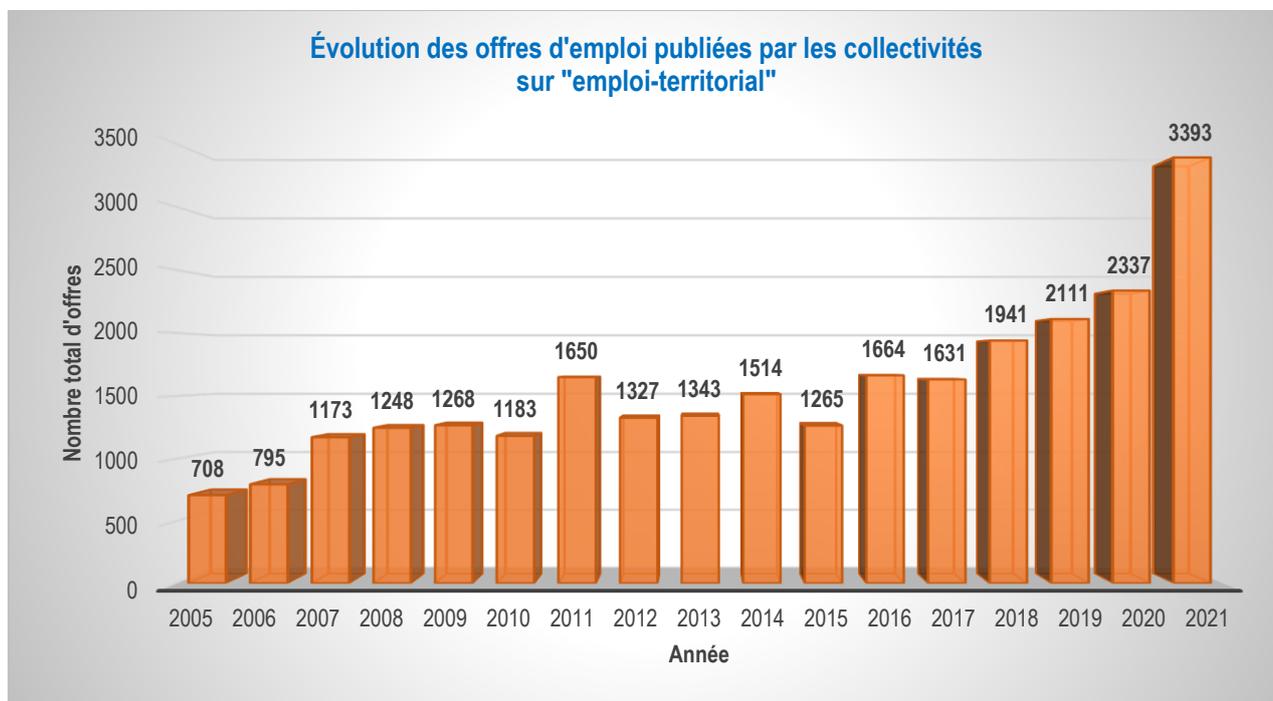
La procédure est entièrement dématérialisée, les collectivités enregistrent les déclarations de vacances et les créations de postes ainsi que les offres sur le portail de l'emploi territorial. Après validation, la publicité des offres d'emploi du département est assurée via le site internet « emploi-territorial.fr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

Pour parfaire son rôle de diffuseur des déclarations de vacances et d'offres d'emploi des collectivités, ainsi que de sources de données statistiques sur l'emploi, le site emploi-territorial.fr connaît régulièrement des évolutions. En 2021, on peut noter particulièrement : l'ajout d'un fondement juridique de recrutement des contractuels et de blocs d'information paramétrables, une nouvelle charte graphique du portail, des modèles d'arrêtés personnalisables, la possibilité de rattacher des collectivités entre elles, une nouvelle gestion des contacts et des notifications des collectivités, les candidatures en ligne et le déploiement d'un nouveau tableau de bord et d'une page de détail d'une opération de recrutement.



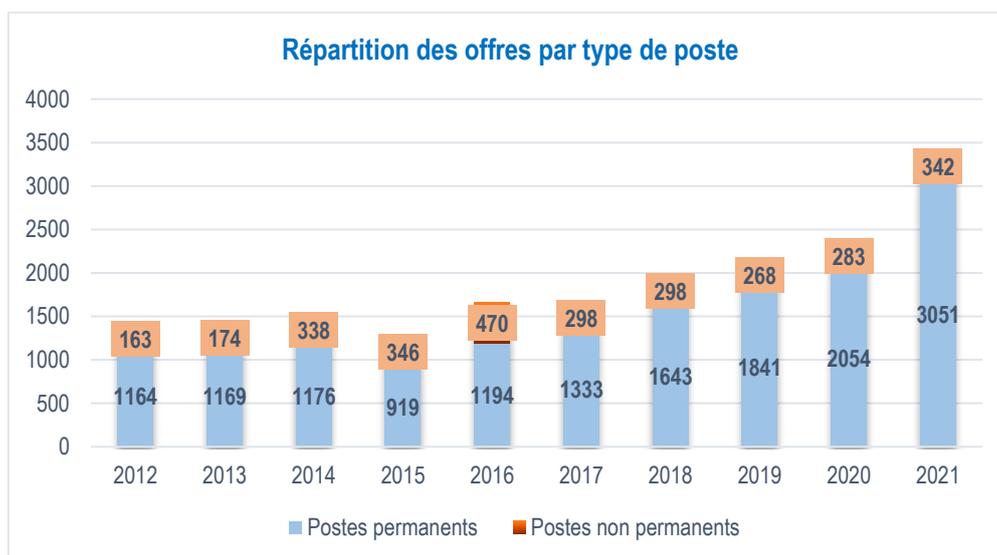
▸ Le marché de l'emploi en 2021

Depuis 2018, on constate une évolution constante du nombre d'offres publiées :



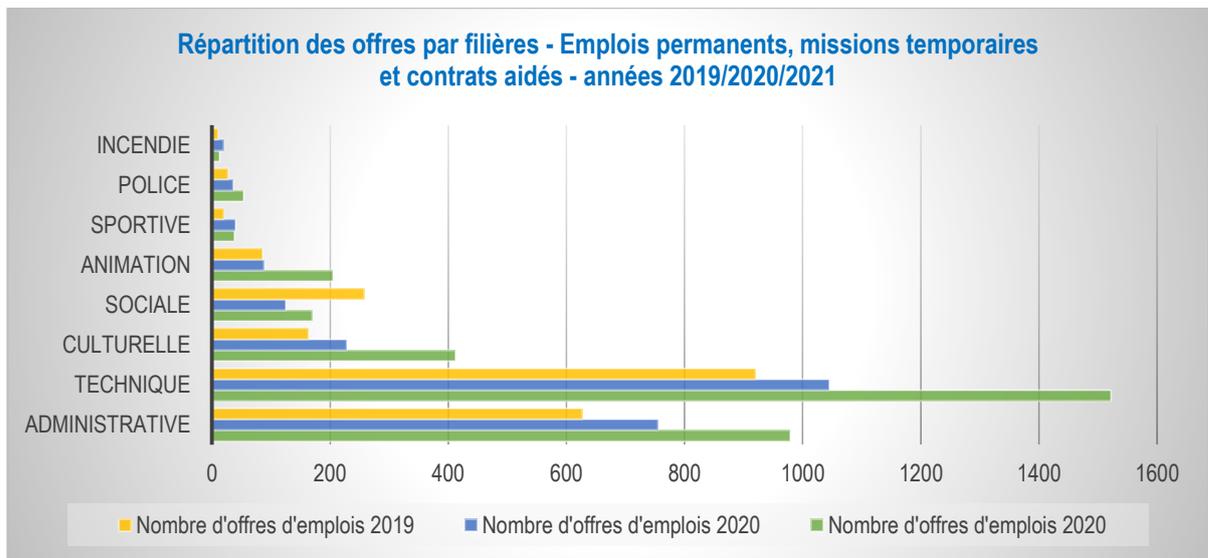
Avec 3 393 offres publiées, on constate une augmentation de 45 % par rapport à 2020 et de près de 75 % en 4 ans.

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



On remarque une hausse très significative du nombre d'offres sur emplois permanents et l'année 2021 constitue même, de ce point de vue, un record : 3051 offres, soit une augmentation de 48 % par rapport à 2020. Le nombre d'offres temporaires augmente significativement avec 59 offres facturées de plus qu'en 2020.

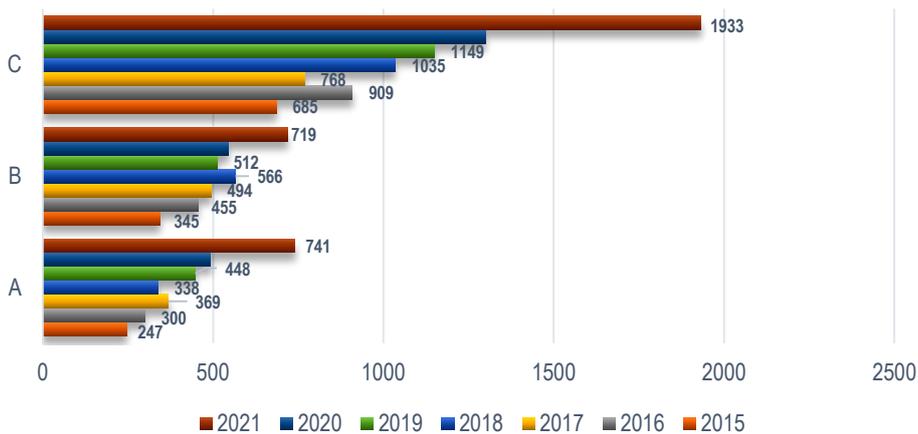
Quand on observe la répartition par filière, on se rend compte que l'augmentation des offres est principalement due aux filières technique (477 offres supplémentaires) et administrative (224 offres supplémentaires).



Depuis 2019, la filière culturelle est, elle aussi, en augmentation avec près de 61 % d'offres supplémentaires. Pour la filière animation, c'est une augmentation importante d'offres de 58 % en 2021 par rapport à 2020. On constate que les chiffres pour les autres filières se maintiennent.

Observons maintenant le nombre d'offres par catégorie :

Nombre d'offres par catégorie depuis 2015



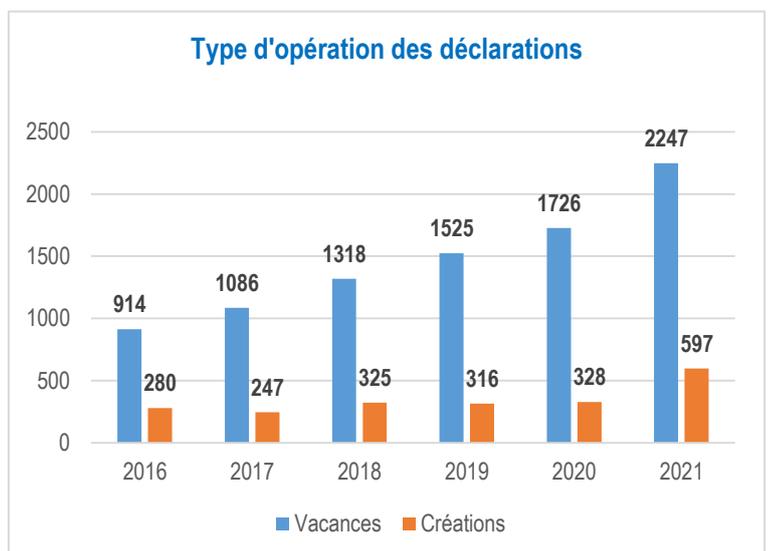
L'augmentation des offres en **2021** s'observe principalement sur les postes de catégorie C avec une hausse de 41 % pour cette catégorie.

Les catégories A et B connaissent, quant à elles, une augmentation importante (34 % pour les A et 25 % pour les B).

Un dernier élément d'analyse repose sur le nombre de créations et de vacances de postes.

Comme cela a déjà été signalé, l'année 2021 est marquée par une augmentation des offres sur emploi permanent sur le site emploi-territorial.fr. Elle sera une année record pour le nombre de vacances de poste (+ 23 %), ce qui atteste d'une augmentation de la mobilité, quelle qu'en soit le motif.

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



2. Connaître l'emploi territorial

‣ Le Rapport Social Unique 2020

La campagne de collecte de données 2020 du Rapport social Unique s'est déroulée du 25 mai 2021 au 14 janvier 2022, date de clôture de la campagne. Au-delà de répondre à une obligation légale, le fait de remplir ces données constitue une véritable opportunité de mettre en avant des éléments essentiels de la situation des ressources humaines des collectivités : effectifs, catégories, répartition fonctionnaires / contractuels, pyramide des âges, formation, handicap, égalité professionnelle, absentéisme, rémunération...

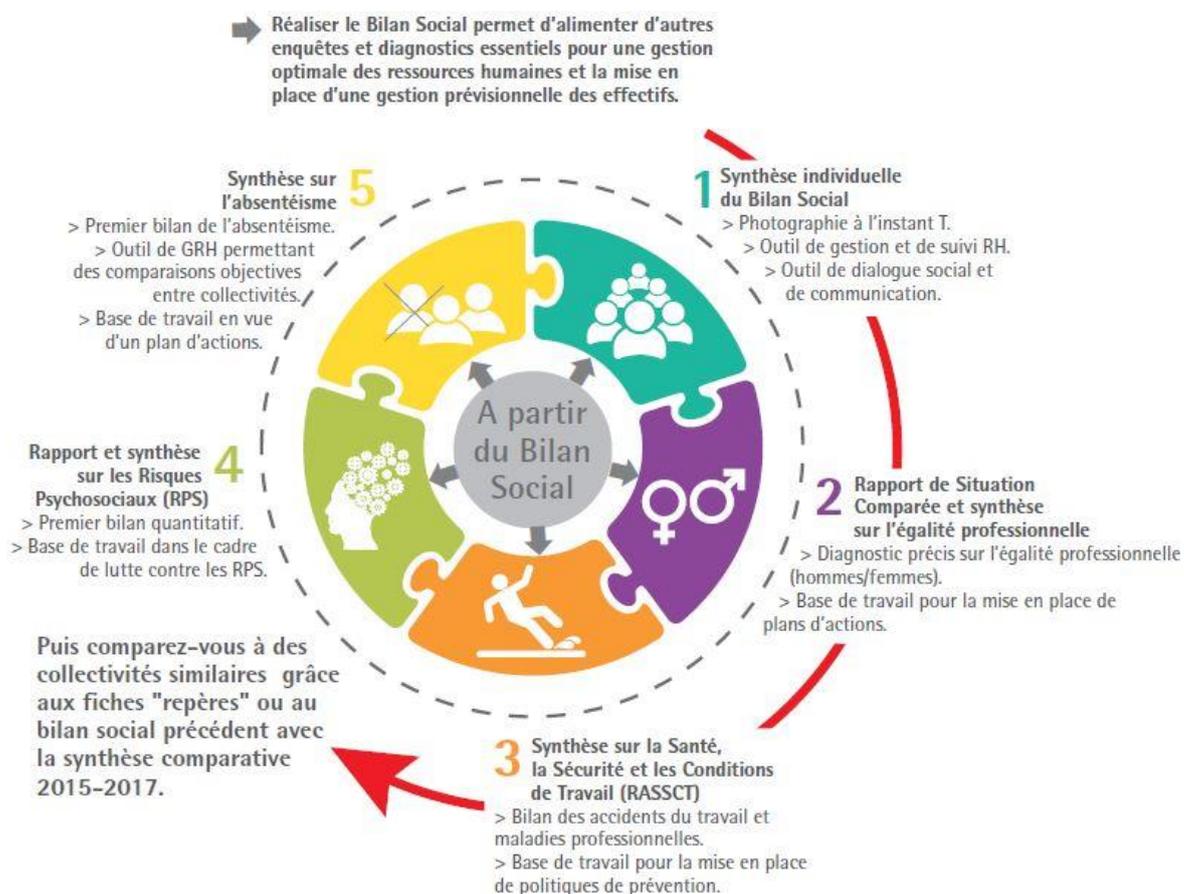
Chargé de collecter l'ensemble de ces données, le CDG 35 met à disposition des collectivités une application dédiée nommée « Données Sociales ». Compte tenu du contexte sanitaire, le CDG 35 a organisé 9 ateliers virtuels sur le mois de juin 2021 pour lancer l'enquête.

Grâce à l'application « Données Sociales » et lorsque les collectivités ont transmis leurs données, elles peuvent générer elles-mêmes une synthèse de ce bilan reprenant les principaux indicateurs : effectifs, absentéisme, temps de travail, rémunérations, etc.

D'autres synthèses sont proposées aux collectivités. Réalisées par le Centre de Gestion, elles portent sur les thématiques suivantes : absentéisme, Rapport de Situation Comparée femmes/hommes (RSC), Rapport Annuel Santé, Sécurité et Conditions de Travail (RASSCT), et Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Ces synthèses chiffrées et graphiques constituent de réels outils de gestion interne, de communication et de dialogue social à destination des élus, des membres de la direction et, bien entendu, également des agents. Elles résument, en quelques pages, les données importantes qui peuvent, selon leur nature, devenir des points d'alerte nécessitant la mise en place de plans d'actions et peuvent constituer une base pour la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

‣ Des synthèses personnalisées pour valoriser les données RH



L'objectif quantitatif de la campagne Rapport Social Unique 2020 a été quasiment atteint puisque le taux de retour sur les effectifs est de 75 % et le taux de retour des bilans sociaux « validés » est de 84 %. En 2021, les collectivités y ont vu un intérêt particulier dans la perspective, notamment, de l'élaboration des lignes directrices de gestion.

La synthèse des RSU de l'ensemble des collectivités du département a été présentée lors du Comité Technique départemental du 21 février 2022.



On retrouve ci-dessous les « chiffres-clés » présentés en séance :

Chiffres clés des collectivités d'Ille-et-Vilaine

- 77 % d'agents titulaires ou stagiaires / 11 % d'agents non titulaires / 12 % d'agents sur des emplois non permanents, en chiffres : 22 550 agents recensés au 31 décembre 2021, dont 17 420 fonctionnaires, 2 470 contractuels permanents et 2 660 contractuels non permanents ;
- 17 % d'agents en catégorie A,
14 % en catégorie B,
69 % en catégorie C ;
- 48 % des effectifs permanents dans la filière technique,
24 % dans la filière administrative,
15 % dans les filières sociale et médico-sociale,
4 % dans la filière animation,
4 % dans la filière culturelle ;
- 63 % des agents sont des femmes ;
- L'âge moyen des agents titulaires est de 47,53 ans et celui des non titulaires est de 39,50 ans ;
- 86 % des fonctionnaires sont à temps complet, contre 64 % des contractuels ;
- 13 % des fonctionnaires exercent leurs fonctions à temps partiel, 18 % des femmes sont à temps partiel contre 3 % des hommes ;
- 38,6 % des agents permanents sont partis au moins un jour en formation ;
- 22,9 jours d'absence par agent pour les fonctionnaires, 7,1 jours pour les contractuels ;
- 5,7 accidents de travail déclarés pour 100 agents.

Focus sur l'emploi en Bretagne (au premier semestre 2021)

L'observatoire régional de l'Emploi a publié un document qui reprend les données essentielles des bourses de l'emploi des 4 CDG bretons :

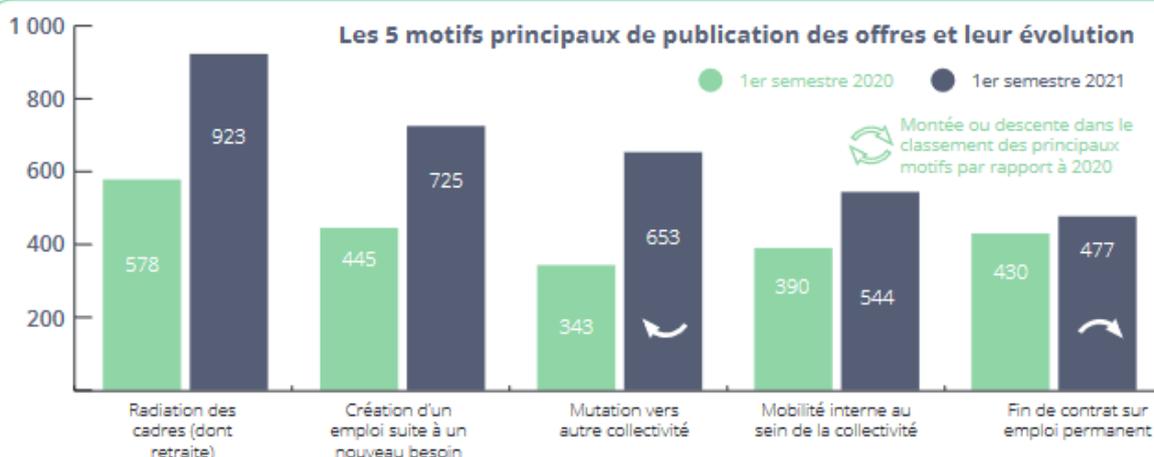
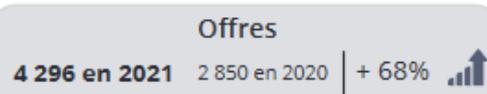
LES DERNIERES TENDANCES



Focus sur l'emploi en Bretagne au premier semestre 2021

Précisions méthodologiques : Les données de cette publication sont issues du site Emploi Territorial.

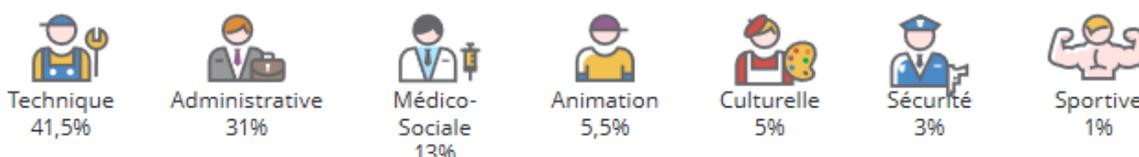
Nombre de déclarations et d'offres : évolution par rapport au 1er semestre 2020



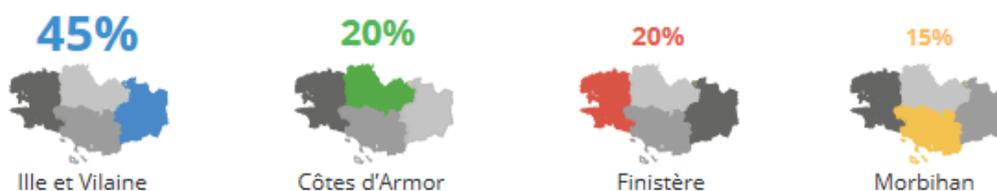
Ces fortes augmentations peuvent s'expliquer par :

- Un effet Covid :
 - » Rattrapage d'offres non publiées en 2020
 - » Besoin de changement engendré par la période de crise sanitaire (ex : + 90 % de mutations vers d'autres collectivités)
 - » Démarrage de mandat décalé, avec des lancements de projets plus tardifs (ex : + 63% de créations d'emplois)
- Un pic de départs à la retraite des babyboomers (ex : + 60% de radiations de cadres)
- Une publication plus systématique des offres par les collectivités (notamment des offres de catégorie C) du fait des difficultés de recrutement

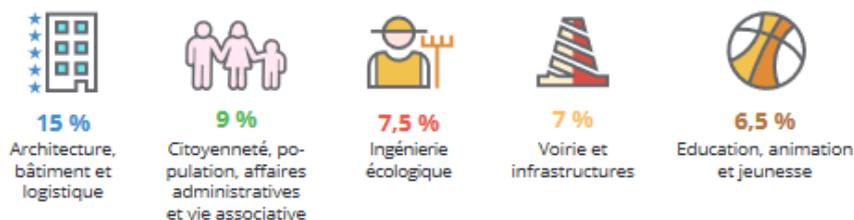
Répartition des offres d'emploi par filières en Bretagne au premier semestre 2021



Répartition des offres d'emplois par département au 1er semestre 2021



Top 5 des familles de métiers* concentrant le plus d'offres d'emploi en Bretagne au premier semestre 2021



Près d'une 1 offre sur 7 concerne les métiers de l'architecture, du bâtiment et de la logistique.

Viennent tout de suite après ce top 5 les familles de métiers « culture », « restauration collective » et « santé publique ».

*Le répertoire des métiers du CNFPT ayant modifié les intitulés des familles de métiers en 2020, cela ne permet pas d'effectuer des comparaisons par rapport aux années précédentes.

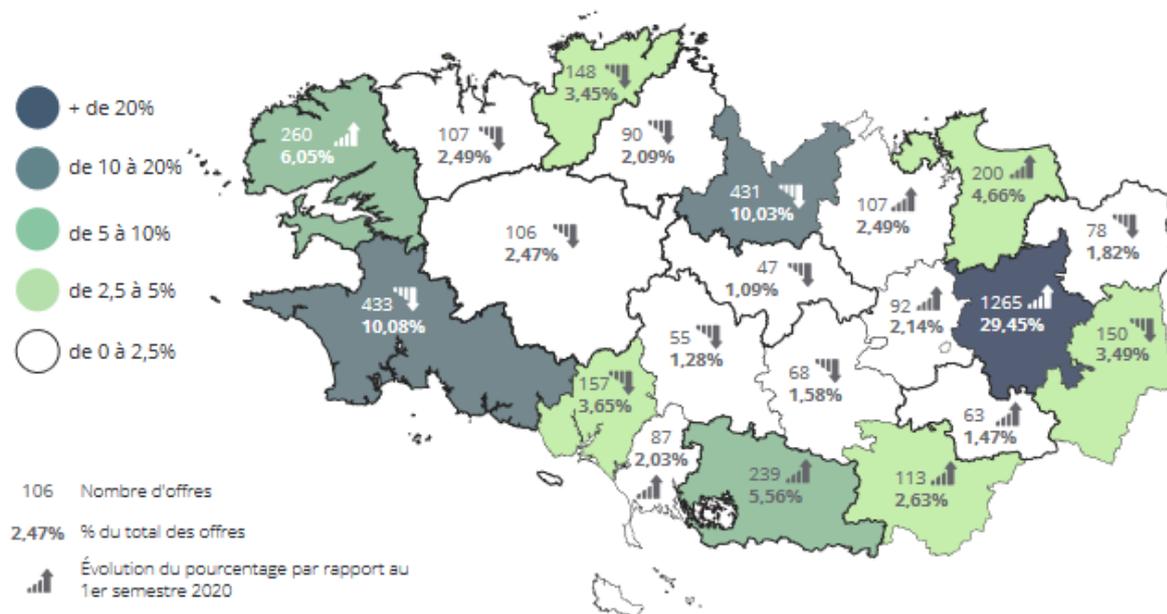
Les 5 métiers les plus recherchés dans les offres publiées au 1er semestre 2021



Comparativement au 1er semestre 2020, on constate :

- Un accroissement très important du nombre d'offres pour les métiers de chargé.e de propreté des locaux et agent de restauration (2 fois plus d'offres qu'au 1er semestre 2020).
- Pas de présence de métier de la filière médico-sociale cette année.

Répartition par pays des offres d'emplois publiées au 1er semestre 2021



Le Pays de Rennes concentre plus d'une offre sur 4. Suivent ensuite les principales agglomérations de la Région.

Publication réalisée par l'observatoire régional de l'emploi public territorial et des RH
 02.96.58.63.76 / observatoire.emploi.bretagne@cdg22.fr

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Service Communication CDG 22 - VM - Octobre 2021

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

‣ L'observatoire régional de l'emploi territorial

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

Il permet de :

- Disposer de données régionales en matière d'emploi public territorial pour connaître l'état de l'effectif et ses évolutions.
- Réaliser des études thématiques en lien avec les problématiques RH rencontrées dans les collectivités, construire et proposer des outils communs de gestion des RH et alimenter et promouvoir les travaux du Réseau RH régional.

Les travaux réalisés par l'Observatoire en 2021 ont été :

◆ Des études statistiques :

- Synthèse régionale des BS 2019 ;
- Édition de fiches repères pour permettre aux collectivités de même strate de se comparer ;
- Panorama de l'emploi régional 2019 / Dernières tendances de l'emploi 2021 (*voir ci-dessus*) ;
- Co-pilotage et participation à la rédaction du 10^{ème} panorama de l'emploi territorial national et du zoom métier.

◆ Des études thématiques :

- Étude sur le bilan des mutualisations des services RH en Bretagne : recueil des données en 2021, rédaction en 2022.

◆ Des reportages RH :

- Le développement de dispositifs en lien avec la QVT au sein de la commune de Quessoy (*commune des Côtes d'Armor de 3 800 habitants*).

◆ Participation et animation de groupes de travail :

- Nationaux : Qlik, module GPEEC, visio SET, commissions nationales...
- Régionaux : groupe de travail harmonisation des pratiques, groupe de travail des services intérim bretons...

L'observatoire régional constitue, en outre, une ressource pour la préparation des CREF (*annulée en 2021 compte tenu du contexte sanitaire*).

4. Améliorer l'attractivité des métiers territoriaux en participant à un programme d'actions

‣ Le groupe de travail régional sur l'attractivité

Comme évoqué dans la première partie « Les élus et la direction générale » (VI. La coopération régionale des CDG BZH - 3. Le lancement de la consultation de la marque employeur), les centres de gestion bretons préparent depuis 2020 un projet commun sur l'attractivité. Les directions et services emploi - missions temporaires ont collaboré sur le montage d'une consultation pour le lancement d'une marque employeur. Cette démarche a pour objectif de doter les emplois du service public local d'un nom générique, d'un portail commun et d'un outil de candidatures.

En amont de cette démarche, les services emploi ont réalisé, avec l'observatoire régional, une analyse de l'activité des missions temporaires dans chaque département. Ce travail a permis de mettre en avant une baisse des effectifs, un nombre important de demandes de remplacements non satisfaites et des dispositifs de formation incomplets.

Le service mobilité emploi compétences sera mobilisé sur ce projet d'attractivité en 2022 : définition des contenus de la marque employeur, conception du portail, création des contenus, valorisation des outils et dispositifs, définition du parcours candidat.

‣ Feuille de route Région Bretagne

Ce travail a démarré fin 2019 et a pu se poursuivre plus ou moins efficacement en 2020 et 2021. Pour rappel, les thèmes retenus au niveau régional sont les suivants :

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

Une réunion a pu se tenir en octobre 2021 avec les services de la Région, les CDG bretons, le CNFPT et Pôle Emploi. Il y a été notamment question de mettre en place des actions pour répondre aux objectifs suivants :

- Sensibiliser les professionnels de l'orientation et du conseil en évolution professionnelle aux opportunités de l'emploi public ;
- Construire des outils d'information et de communication du grand public ;
- Favoriser la découverte de ce secteur et de ses métiers pour les jeunes, scolaires, étudiants et apprentis.



Le travail va se poursuivre en 2022 en intégrant le projet de marque employeur régionale.

II. PROPOSER AUX COLLECTIVITÉS DES ACCOMPAGNEMENTS EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT

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

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



1. La mise à disposition de compétences temporaires

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

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

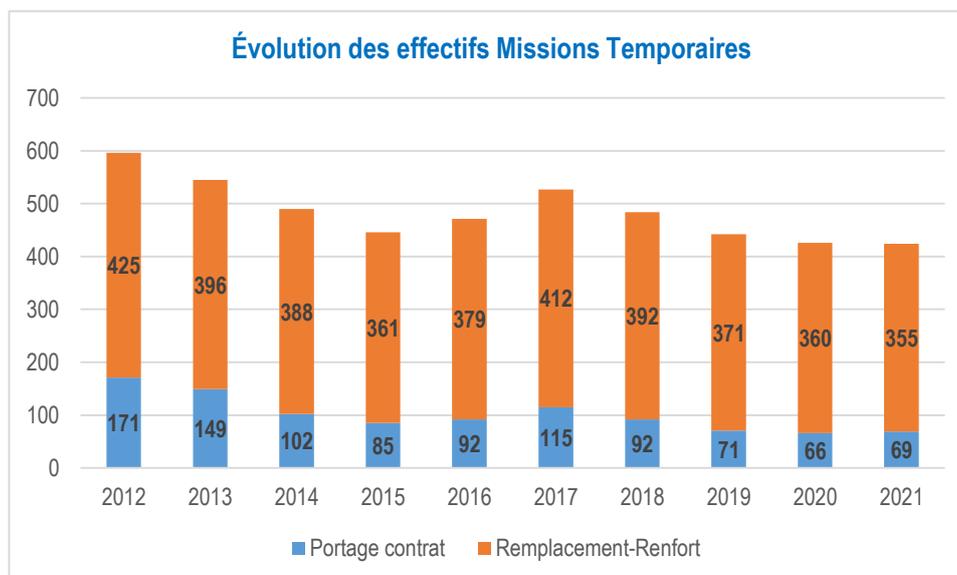
Les interventions sont facturées en fonction des heures de présence des agents et du niveau de complexité de la mission. Des aménagements tarifaires existent pour les missions d'une durée de plus de 12 mois et pour les collectivités qui ont accueilli un stagiaire dans le cadre des dispositifs de préparation aux métiers territoriaux du CDG 35 et de ses partenaires éventuels.

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

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

- **La mise à disposition d'agent en Période de Préparation au Reclassement (PPR)** : le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Pendant cette période, le fonctionnaire peut être mis à disposition du CDG pour exercer des missions temporaires. En 2021, le CDG a délibéré pour mettre en œuvre ce dispositif. Le service est facturé de la mise à disposition de la collectivité d'origine et perçoit en retour le montant facturé à la collectivité d'accueil (*salaire et forfait de gestion mensuel équivalent à celui du portage de contrat*). 2 agents ont bénéficié de cette mise à disposition cette année.
- **Les agents à temps partagés** par la mise à disposition de titulaires en Service Intercommunalités Territoriales (SIT) permettant aux petites collectivités de se regrouper et de maintenir des emplois intercommunaux avec un employeur unique ou de contractuels en tant que spécialistes pour accompagner les collectivités de toute taille.

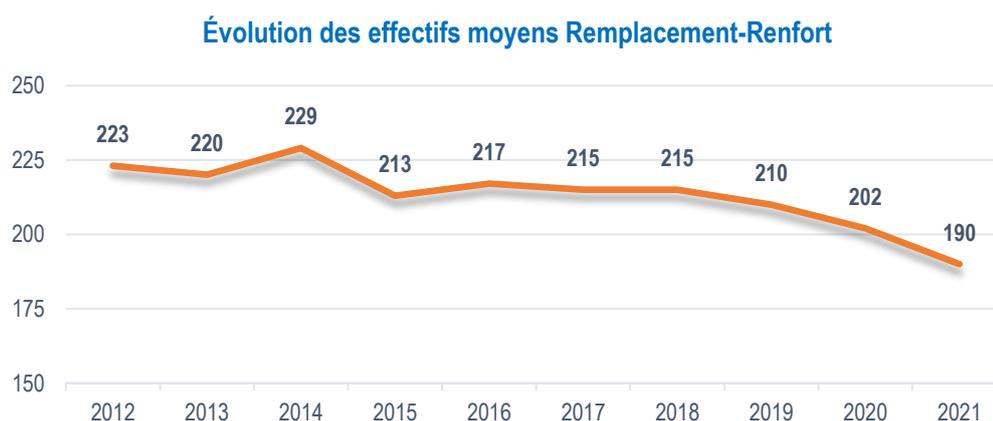
▸ L'évolution des effectifs des agents en missions temporaires



▸ La mission Remplacement-Renfort

◆ Les effectifs et le suivi des agents

Sur l'ensemble de l'année 2021, 355 agents (*appelés aussi « itinérants »*) ont effectué au moins une mission, soit un nombre équivalent à 2020 (360). Cette stabilité ne reflète toutefois pas l'activité en missions temporaires en raison de la poursuite de la pénurie de personnel et de la crise sanitaire qui a débuté en 2020. Les effectifs annuels 2021 représentent 160.11 ETP, agents permanents compris. En moyenne par mois, 190 agents sont employés par le service (*contre 202 en 2020 et 210 en 2019*), démontrant davantage la baisse d'effectifs en comparaison avec le volume annuel.



Au cours de l'année 2021, parmi l'ensemble de ces agents :

- 6 occupent un emploi permanent du SMEC en tant que titulaires ou contractuels (*4 au 31 décembre 2021 après la mutation ou recrutement de 2 d'entre eux*),
- 10 agents sont lauréats d'un concours,
- 12 sont en disponibilité de leur collectivité d'origine,
- 68.45 % des agents représentent des femmes et 31.55 % des hommes.

L'accompagnement des agents s'est réalisé par le suivi téléphonique quotidien habituel et renforcé en période de pandémie mais aussi lors des 66 **entretiens professionnels individuels** réalisés tout au long de l'année en physique, en visio ou par téléphone selon les conditions sanitaires.

Pour favoriser le **dialogue social**, des rencontres ont été organisées avec les agents (*proposition néanmoins limitée en raison des conditions sanitaires*) :

- le Comité Consultatif des Itinérants (CCI) a eu lieu au CDG 35 le 23.09.21 : 13 itinérants y ont participé. Cette instance a pour vocation de réunir les agents avec une représentation souhaitée de tous les métiers et en groupe restreint pour favoriser les échanges. Cette année, la thématique principale a porté sur la communication. Après la présentation des résultats sur le questionnaire de satisfaction sur les relations entre les agents itinérants et l'équipe du siège envoyé en début d'année, un travail en sous-groupes a permis de dégager les attentes principales des itinérants. Les informations ou échanges sur la formation ressortent comme prioritaires de la part des agents.
- Des ateliers en visio ont également été organisés : un sur la valorisation des métiers de l'enfance, de la jeunesse et de la restauration collective le 20.04 (*9 participants*) et un autre sur la présentation de l'association de l'Amicale du CDG 35 le 19.05 (*5 participants*).

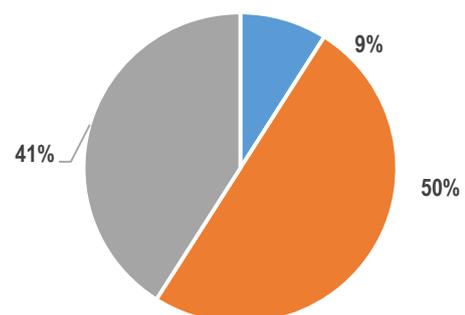
L'accompagnement des agents s'est aussi concrétisé par différentes **actions individuelles ou collectives de prévention** :

- soutien aux agents en difficultés par les psychologues du travail (*4 mises en relation à l'initiative du SMEC en accord avec les agents*),
- actions de prévention Covid-19 et distribution de plus de 1 000 masques et 268 gels,
- mise à disposition de matériel ergonomique, étude d'aménagement de poste (5),
- suivi du protocole sanitaire transmis aux agents et collectivités / établissements (*vaccination et passe sanitaire notamment début septembre*) à 3 reprises,
- renouvellement du marché des équipements de protection individuelle (EPI).

◆ Les nouveaux agents

En 2021, 153 **nouveaux agents ont été recrutés** (*contre 159 en 2020 et 185 en 2019*).

Modes de recrutement des nouveaux agents



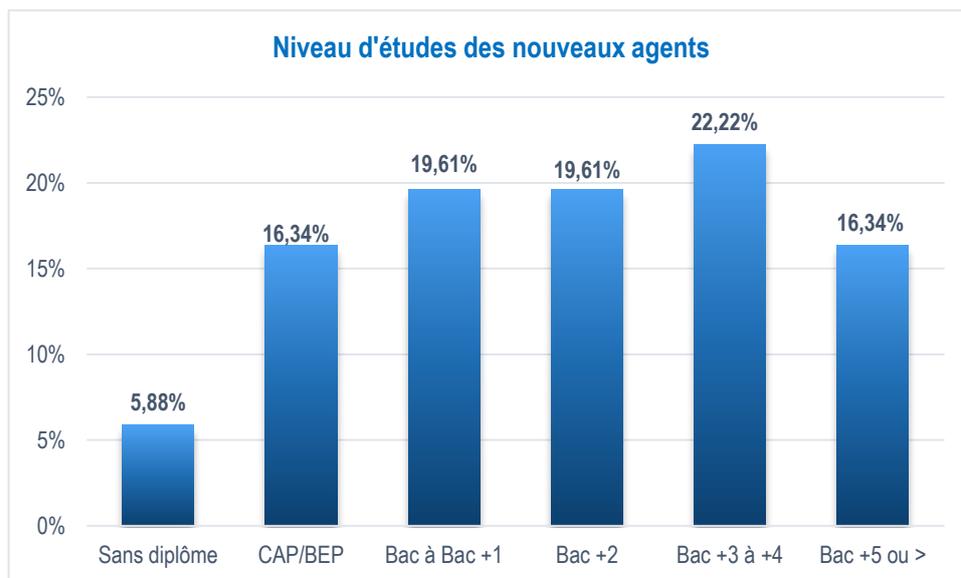
- Suite à une expérience territoriale
- Suite préparation aux métiers des collectivités (Prémicol, Chargés de maintenance, licences professionnelles)
- Sans expérience en collectivités mais avec des compétences transférables

Comparée à 2020, la répartition de ces recrutements suite à une préparation aux métiers territoriaux est en augmentation (+ 6 points) au détriment des recrutements par voie spontanée (- 10 points). Parmi ces derniers recrutements, la répartition entre candidats avec et sans expérience territoriale s'est largement inversée par rapport à l'an dernier (*18.5 % de recrutement de candidats avec expérience et 81.5 % sans expérience, contre respectivement 55.5 et 45.5 % en 2020*). Ce constat est un marqueur des tensions du marché de l'emploi territorial.

Afin d'étoffer et de fidéliser le vivier d'agents expérimentés, le service poursuit ses procédures de recrutement sur **postes permanents avec la publication d'une offre de recrutement de 3 cadres administratifs** en fin d'année. Sur 33 candidatures reçues, 5 entretiens ont été réalisés et 1 secrétaire de mairie a été retenue (*recrutement en mai 2022 après le délai de préavis*).

Les recrutements sur postes permanents de la filière technique n'ont pas été relancés en raison de l'état du marché de l'emploi.

Concernant le **niveau d'études** des 153 nouveaux agents, 42 % des nouveaux agents ont un bac ou un niveau inférieur et 58 % ont un niveau supérieur. Le niveau d'études a légèrement baissé par rapport à 2021 (*58 % ont un niveau supérieur au Bac + 1 en 2021, contre 64 % en 2020*).



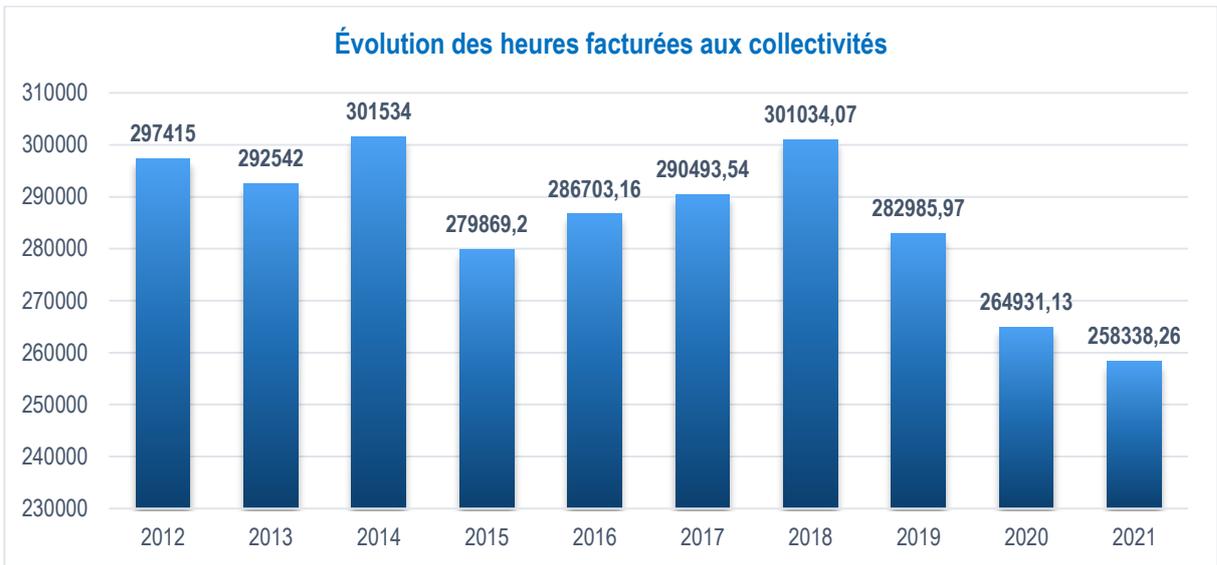
◆ Les demandes des collectivités

En 2021, 770 demandes ont été honorées (= *nombre de missions*), représentant près de 259 000 heures de présence des agents. **Le nombre de missions a diminué** par rapport à 2020 (- 3.99 %) tout comme le volume d'heures total (- 2.39 %), lequel est le plus représentatif de l'activité.

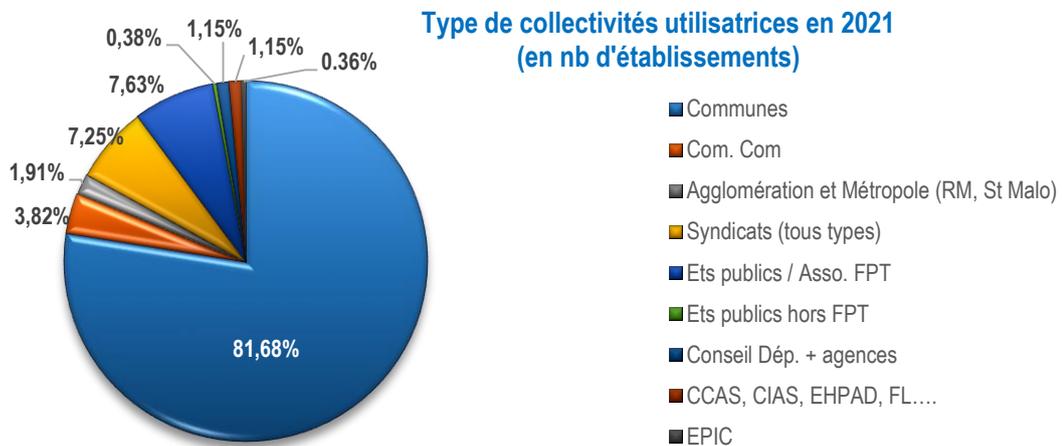
Comme déjà évoqué supra, ce volume de missions aurait pu être bien supérieur sans la crise du recrutement. En effet, sur l'ensemble de l'année, 26 % du nombre total des demandes n'ont pu être satisfaites du fait, notamment, du manque de candidat ou agent du vivier à proposer aux collectivités. Les métiers en tension restent les mêmes qu'en 2020 (*secrétaire de mairie, en gestion des finances, RH, urbanisme, marchés publics, interventions techniques tous niveaux, restauration collective...*).

L'activité a, pour la deuxième année, été marquée par la **crise sanitaire** avec une période de fermeture des établissements scolaires au printemps. Le service a été contraint de prendre en charge les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) du personnel exerçant sur ces lieux ou pour permettre la garde d'enfant(s) des agents concernés personnellement. L'impact sur l'activité s'est également révélé par l'annulation ou la suspension des demandes sur cette même période (*1 500 heures non facturées en 2021 : pour mémoire 25 000 en 2020, année qui a connu plusieurs confinements*).

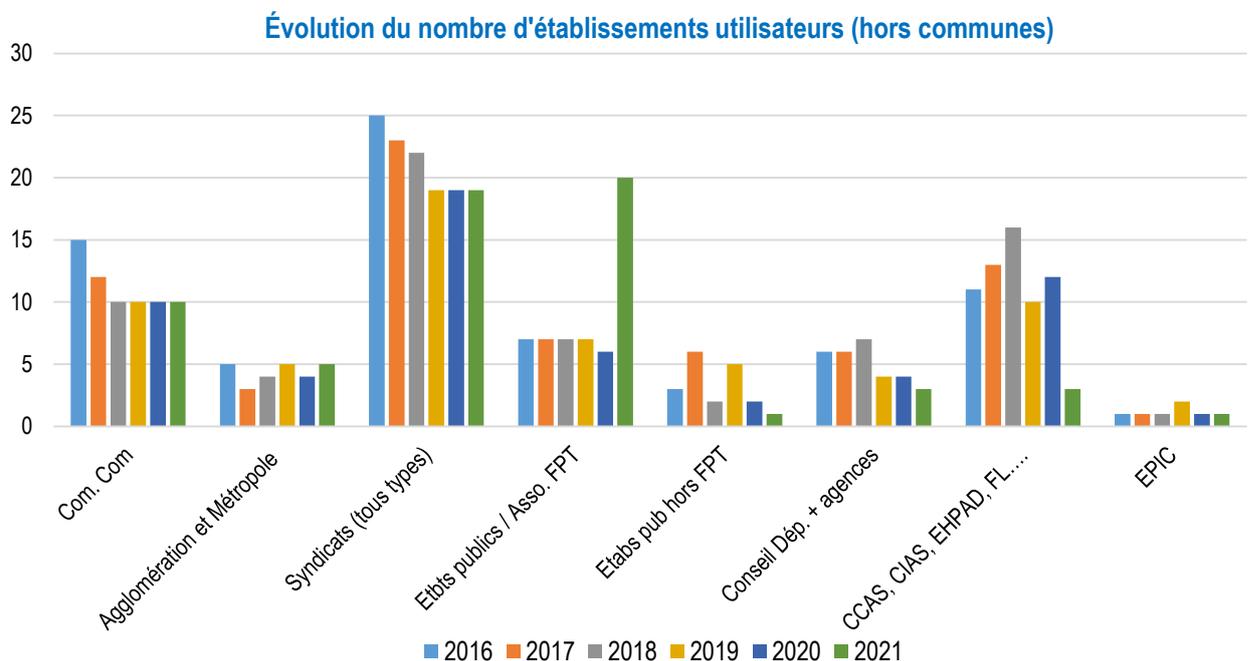




262 collectivités du département ont fait appel cette année à un ou plusieurs itinérant(s) (276 en 2020). Les **mairies restent largement les plus utilisatrices** avec près de 82 % de l'ensemble (+ 3.5 points).



Concernant les **structures hors communes**, les natures d'établissements utilisateurs sont globalement similaires à celles de 2020. On note toutefois une hausse du nombre d'établissements publics et une moindre diversité des établissements sociaux et médico-sociaux.

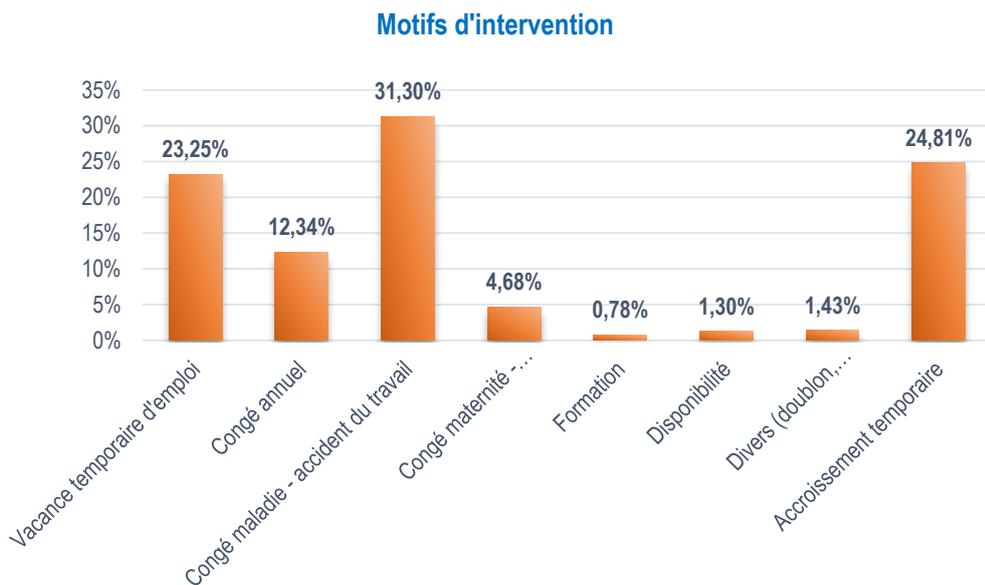


En nombre d'heures, Rennes Métropole conserve sa première position suivie par une commune de près de 6 000 habitants avec 8 161 heures facturées en 2021 (*les missions ne sont pas si nombreuses mais pèsent du fait de leur longue durée et du temps qui est complet*).

En nombre de demandes, 2 communes de 5 000 et 8 000 habitants ont fait le plus appel aux missions temporaires.

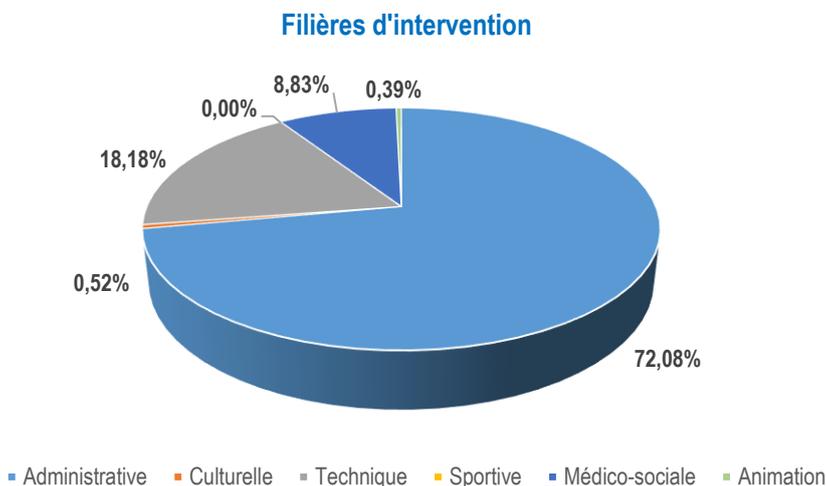
Les heures facturées aux **collectivités adhérentes** représentent, en 2021, 11.20 % du nombre total (- 4.5 points par rapport à 2020).

Les **motifs de recours d'intervention** les plus courants aux missions restent les remplacements pour pallier les absences liées aux congés pour raison de santé (*plus de 30 %, + 2 points par rapport à 2020*). Ensuite, on retrouve les besoins en renfort (24.81 %) et dans l'attente d'un recrutement (23.38 %, *soit + 5 points en 3 ans*).



Les répartitions en catégories varient peu : 75.84 % en catégorie C (+ 0.54 points), 18.96 % en catégorie B (+ 0.38) et 5.19 % (+ 2.07) en catégorie A.

Les métiers pour lesquels les agents itinérants sont sollicités restent toujours aussi variés. Représentant un peu plus de 72 % des demandes, la filière administrative demeure majoritaire (*stable par rapport à 2020*). La part des missions relevant de la filière technique (18.18 %) est toujours en baisse (- 1.41 point). Sa représentativité serait meilleure sans les tensions du marché. La troisième filière sanitaire et sociale (8.70 %) est en hausse (+ 1.84 point), s'expliquant notamment par les besoins moins nombreux en enfance jeunesse avec la fermeture des écoles pendant le confinement.



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

- Assistant de Service à la Population -ASP- (39.75 % des missions, + 7 points),
- Assistant, secrétaire (6.47 %, - 4 points),
- Secrétaire de mairie, de syndicat, DGS, responsable d'établissement (18.71 %, stable),
- Comptable, chargé des finances (13.49 %, - 5 points),
- Gestionnaire urbanisme, marchés publics (8.81 %, stable),
- Gestionnaire RH (9.17 %, stable),
- Chargé de communication, affaires scolaires, action sociale et autres (3.60 %, stable).

Les missions concernant les **métiers techniques** sont toujours en baisse en 2021 (- 10.83 % contre -7.10 % en 2020). La proportion des postes en agent d'entretien des espaces verts et celle des agents d'entretien polyvalent restent stables. Forte baisse concernant les parts des postes en restauration. En revanche, les postes de chargé de maintenance polyvalent (+ 5 points) et responsable ou technicien sont en augmentation (+ 15 points) :

- Services techniques : agent d'entretien des espaces verts, agent polyvalent, technicien bâtiment, voirie, responsable de service... (54.29 % des missions techniques - stable),
- Restauration collective : agent de restauration, cuisinier, responsable... (17.86 % - 17 points),
- Informaticien et autres (7 %, - 3 points).

En **sanitaire et social**, le nombre de missions est en hausse (+ 21.82 %). Les interventions concernent toujours principalement les domaines de la petite enfance et de l'animation (ATSEM, agent de service ou périscolaire des écoles...), représentant 89.55 % (+ 4 points) des effectifs de cette filière. Les autres missions (10.45 %) concernent les métiers d'éducation de jeunes enfants ou d'aide à domicile.

Les métiers sollicités dans le domaine **culturel** ont concerné des assistants de bibliothèque et des documentalistes ou responsable culturel (stable).

En **animation**, il s'agit de demandes d'animateur, responsable ALSH ou coordonnateur enfance jeunesse : 3 agents seulement en 2021.

À noter que cette répartition des métiers serait certainement modifiée si les demandes non satisfaites étaient comptabilisées.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, des aides en faveur des collectivités ont été créées en leur proposant des aménagements tarifaires. Ainsi, les tarifs réduits après une mission de plus de 12 mois représentent 67.82 % du montant des avantages financiers accordés (73.4 % en 2020). Les aides accordées suite à l'accueil d'un stagiaire représentent, quant à elles, 32.18 % (26.6 % en 2020) des aménagements tarifaires.

◆ L'insertion des agents en collectivité

Départs et recrutements en collectivités
(en nb d'agents)

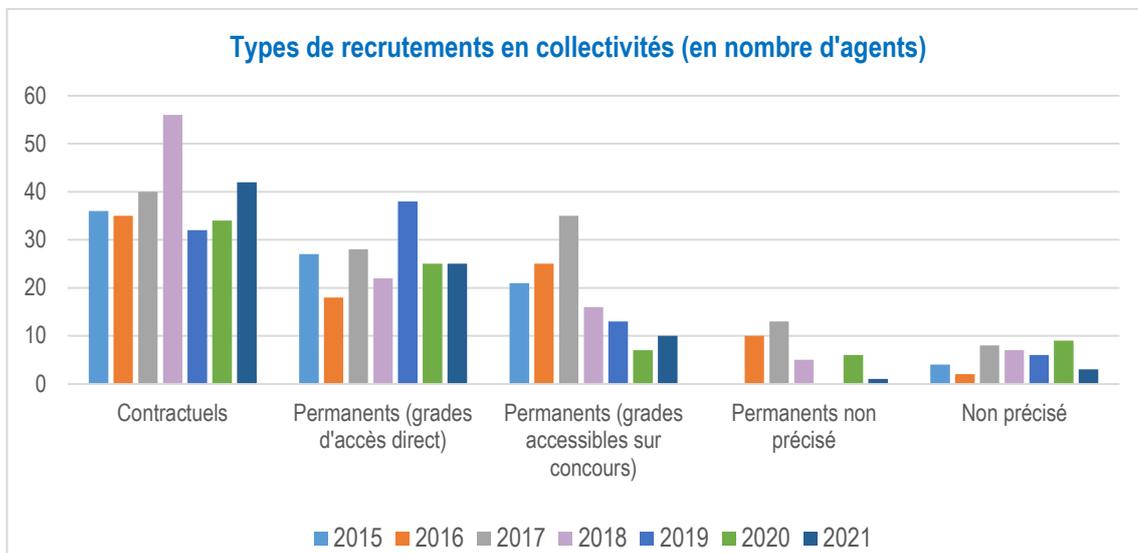


Le service poursuit son rôle de tremplin pour les agents et de creuset de recrutement pour les collectivités.

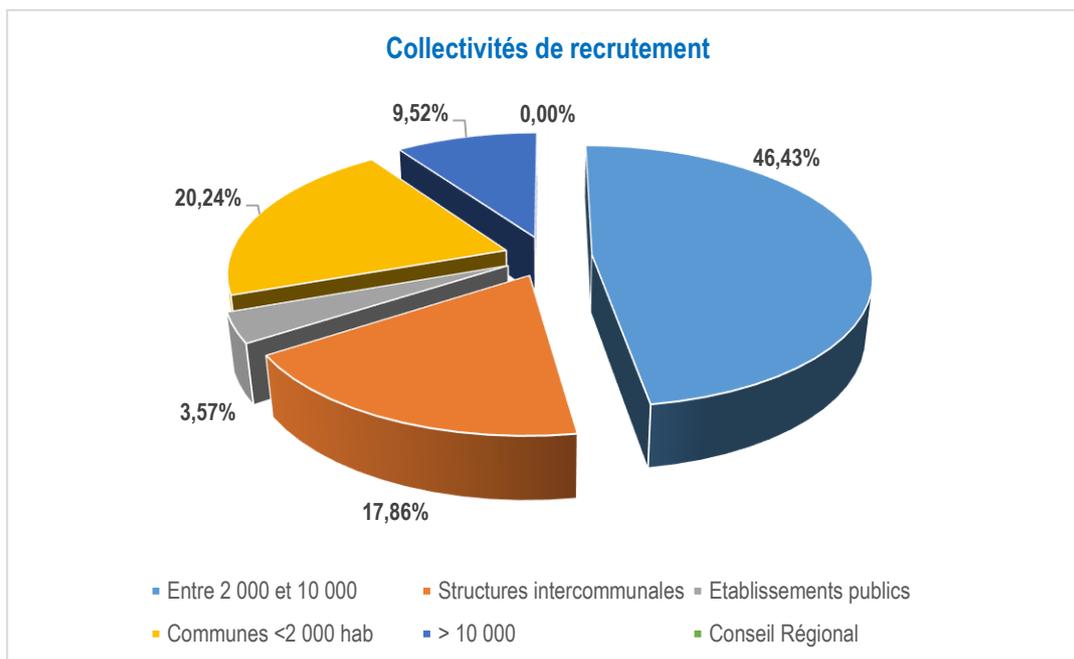
En 2021, sur les 146 départs recensés, 101 agents (soit près de 70 %) ont été recrutés dans une collectivité, alors qu'en 2019 et 2020, la part des recrutements en collectivité était de 55 %.

Parmi ces 101 recrutements, 40 concernent une **embauche sur emploi permanent**, ce qui est en hausse par rapport à 2020. Plusieurs recrutements ne précisent pas le grade mais pour ceux renseignés, les premiers grades d'accès directs représentent les 2/3 de ces recrutements. Seuls 10 agents ont validé un concours de catégorie A, B ou C.

Les autres recrutements par la voie du contrat (42) ont augmenté.



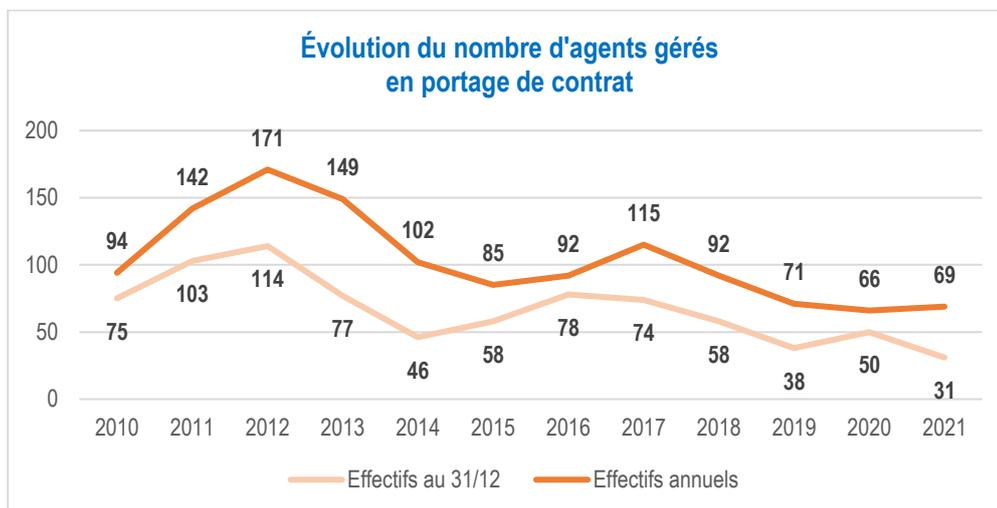
Les communes représentent toujours les collectivités qui ont le plus recruté. La part de ces recrutements est stable, hormis pour les structures intercommunales (*en baisse de 4.5 points*).



Les agents partis en 2021 disposaient d'une ancienneté moyenne de 19 mois et 2 jours (*contre 16 mois et 3 jours en 2020*).

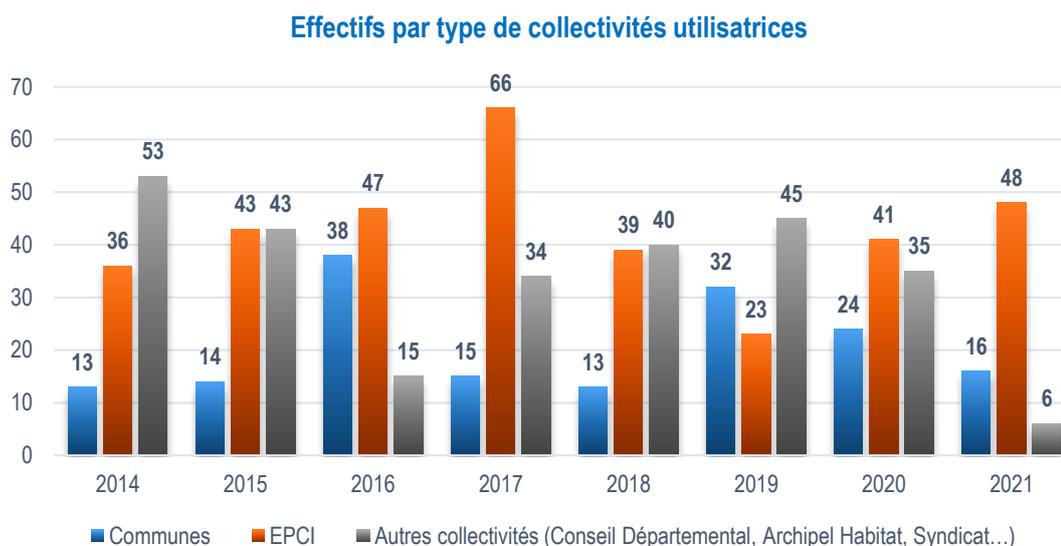
▸ **La mission portage de contrat**

Sur l'année 2021, 69 agents (*contre 66 en 2020 pour 25 collectivités*) ont été gérés pour le compte de 23 collectivités du département. Cette activité est en forte baisse au regard des effectifs au 31.12 (*31 agents en 2021 contre 69 en 2020*). Les difficultés de recrutements et l'accès aux contractuels facilité par la loi TFP de 2019 expliquent en partie ces résultats.

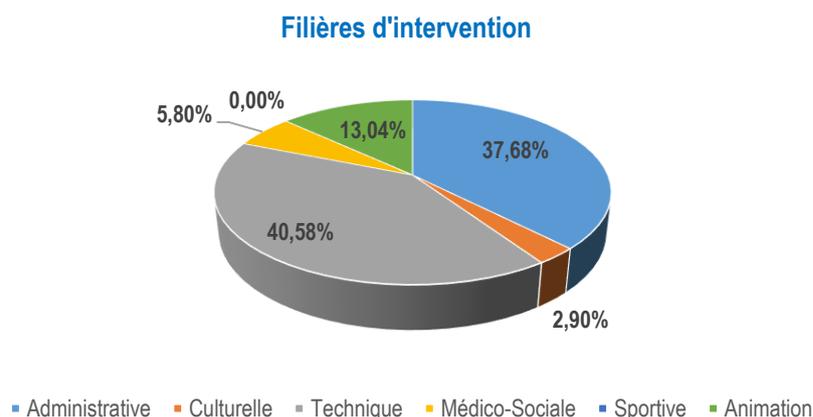


En 2021, les collectivités utilisatrices sont près de 23 % des communes (*en baisse par rapport à 2020*), 68,57 % des EPCI (*forte hausse + 27,57 points*) et 8,57 % des syndicats, établissements publics et autres EPCI (*en baisse*). Les trois principaux utilisateurs de cette activité sont :

- **Couesnon Marches de Bretagne** : 19 % de l'effectif total des agents (*14 % en 2020*) ;
- **Redon Agglomération** : 13 % de l'effectif total des agents (*14 % en 2019*) ;
- **Direction Interdépartemental des Routes Ouest** : 13 % de l'effectif total des agents (*8 % en 2020*).



Ces contrats concernent principalement les filières technique (40 %) et administrative (37 %). Les filières médico-sociale (5 %), animation (13 %), culturelle (3 %) sont également représentées.



Sur l'ensemble, les métiers les plus représentés sont :

- Assistant administratif : 10 %,
- Animateur de loisirs : 7.25 %,
- Agent de développement territorial : 4.35 %,
- Agent de nettoyage des locaux : 4.35 %,
- Technicien bâtiment : 4.35 %.

En 2021, 43 % des agents en portage relèvent de la catégorie C, 36 % de la catégorie B et 20 % de la catégorie A. Cela représente 39 ETP sur l'année 2021.

▸ Les agents à temps partagé

Au 31 décembre 2021, le Service Intercollectivité Territorial (S.I.T.) ne compte toujours qu'un seul agent titulaire (*secrétaire de mairie au sein de 2 communes*).

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

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



LE TEMPS PARTAGÉ
MODE D'EMPLOI



2. Les interventions de conseil en recrutement

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

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

Cependant, des collectivités commencent à solliciter la prestation uniquement pour le passage de tests de personnalité ou pour mesurer les aptitudes managériales.



L'année 2021 s'est achevée sur **35 accompagnements**, confirmant la hausse très nette des sollicitations des collectivités ressentie déjà l'année dernière. Cependant, une emprise encore plus importante de cette activité sur l'équipe « Emploi » compte tenu des difficultés rencontrées pour trouver les bons candidats ou des candidats qui acceptent finalement la proposition. En effet, 30 % des procédures n'ont pas abouti à l'issue du premier appel à candidatures et certaines d'entre elles ont duré près d'un an.

Les difficultés se rencontrent quasiment sur tous les métiers mais celui de secrétaire de mairie de commune rurale est particulièrement sensible. Son appellation attire des candidatures très éloignées des réels besoins. Ses niveaux d'exigence, de polyvalence, d'implication, de disponibilité sont très importants et peu de candidats sont aujourd'hui prêts à prendre autant de responsabilités pour une reconnaissance « matérielle » aussi faible.

Face à ces difficultés, on peut noter de manière de plus en plus marquée les efforts que sont prêts à faire les élus en termes de rémunération, notamment pour reconnaître le niveau de responsabilités ainsi que le mérite des agents. Dans ce contexte de raréfaction des ressources, on constate également de manière évidente la réalité de la concurrence entre collectivités ainsi qu'avec le secteur privé. Les collectivités doivent prendre conscience qu'aujourd'hui c'est le candidat qui choisit son employeur, d'où l'importance de se démarquer et de valoriser d'autres aspects du poste : horaires, conditions de travail et matérielles, accueil, télétravail, avantages sociaux...

Les accompagnements les plus fréquents ont porté sur les fonctions de Secrétaire de Mairie, Secrétaire Général ou DGS (à 15 reprises).

Les filières administrative et technique ont représenté respectivement 23 et 7 accompagnements.

En termes de catégorie, on remarque un véritable équilibre avec 12 accompagnements en catégorie C et 11 en catégories A et B.

3. Un nouvel accompagnement : l'Accompagnement Individualisé d'aide à la Prise de Poste

Le CDG 35 est largement sollicité par les collectivités sur les problématiques de recrutement et d'adaptation à l'emploi. En complément des accompagnements et formations qui existent et se poursuivent, il convient d'*ajouter* d'autres types d'actions, des modalités d'apprentissage plus individualisées, adaptées aux contextes et aux temporalités différentes.

Il est ainsi proposé un nouveau type d'accompagnement qui a été intitulé «Accompagnement individualisé à la prise de poste (AI2P) ».

Le principe consiste à accompagner une personne nouvellement recrutée sur un poste, pour lequel elle ne dispose pas de toutes les compétences, en mobilisant différents types de ressources (*fiches procédures, tutoriels, MOOC...*) et d'actions personnalisées (*modules PRÉMICOL, Actions de Formation en Situation de Travail, groupes d'échanges, RDV experts...*). Cette démarche s'adapte au contexte de l'emploi et sécurise les deux parties : l'autorité territoriale et le.la candidat.e qui seront rassurés de pouvoir bénéficier d'un accompagnement adapté.

Différents acteurs interviennent dans cet accompagnement : un apprenant (*la personne recrutée*) ; un coordonnateur (*agent du SMEC*) garant de la procédure ; un accompagnateur externe (*agent missions temporaires, une personne ressource reconnue pour son expertise ou son métier...*) ; un tuteur (*interne à la collectivité*). Il serait également opportun que l'autorité territoriale et l'agent à remplacer participent à cet accompagnement.

Cet accompagnement d'un nouveau type a été présenté à un groupe de secrétaires de mairie le 17 novembre 2021 pour en valider l'esprit et le contenu. Il fera ensuite l'objet d'une expérimentation sur quelques cas concrets en collectivité avant de le valider définitivement et d'en préciser la durée. Des prérequis seront indispensables pour les premiers accompagnements :

- les agents recrutés en priorité dans le cadre de l'accompagnement conseil en recrutement sur le poste de secrétaire de mairie,
- une période de tuitage avec le.la secrétaire de mairie en partance.

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

1. Informier sur les métiers de la FPT

‣ Les actions de promotion de la FPT

En raison du contexte sanitaire, certaines actions de promotion ont été annulées ou configurées différemment (*job dating visio, salon virtuel...*). Pour mémoire, ces temps de rencontres s'adressent à tous types de public (*lauréats de concours, fonctionnaires en mobilité, demandeurs d'emploi, travailleurs handicapés, adultes en reconversion, emplois-aidés mais aussi les professionnels de l'insertion*).

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

D'autre part, pour compenser ces très nombreuses annulations, certains partenaires ont utilisé des outils digitaux pour pouvoir maintenir quelques événements. Globalement, ils n'ont pas attiré « spontanément » un nombre important de personnes (*problème de logiciel ? des employeurs ? des usagers ? manque de communication ?*). Lors du stade de l'emploi en version digitale, le CDG 35 ne s'est pas contenté d'être présent, il a organisé une conférence et surtout est allé « chercher » les inscrits en leur proposant des rendez-vous individuels. C'est notamment ce qui a permis une fréquentation quantitative « correcte ».

Le CDG 35 a quant à lui poursuivi l'organisation de 2 « Jeudi de l'Emploi » par mois : 1 en présentiel et 1 en visioconférence.

Grâce à ces adaptations, nous avons réussi à informer en 2021 près de 700 personnes.

Année	Nombre d'interventions	Nombre de personnes renseignées	dont personnes en situation de handicap
2021	55	649	70
2020	38	1 044	60
2019	60	1 777	116
2018	60	1 789	166
2017	50	1 912	267
2016	55	2 126	334
2015	70	2 040	321
2014	60	2 000	300

Quelques éléments de répartition des événements

Types	Nombre d'événements	Nombre de personnes renseignées
Job dating-café conseils	8	51
Salons-forums	8	188
Jeudis de l'emploi	21	257
Actions ciblées (<i>métiers, publics</i>)	9	56
Présentation générale	3	23
Interventions situations de handicap	8	64

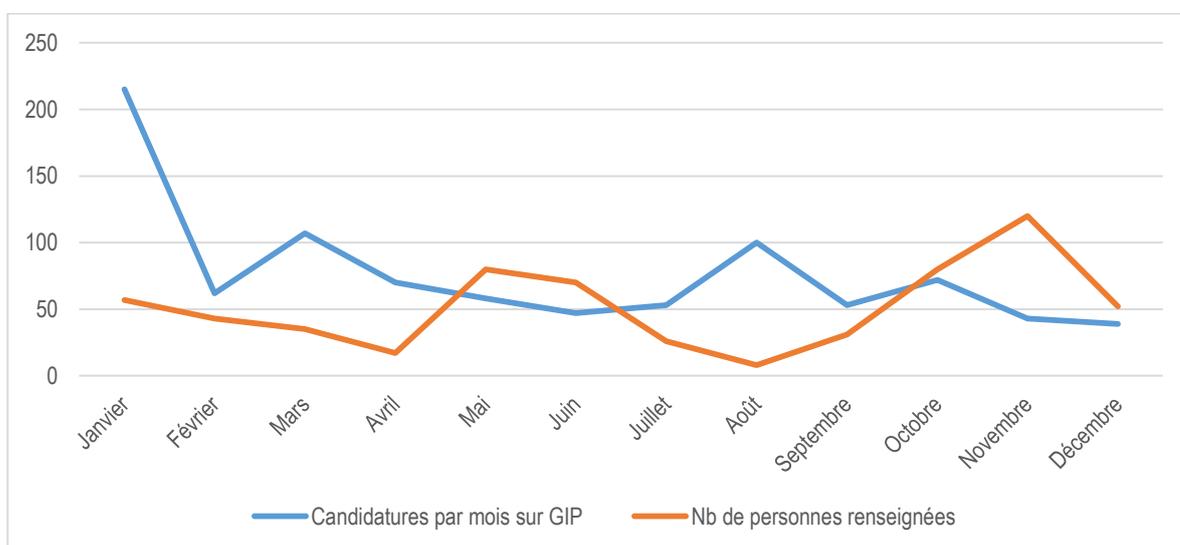
◆ Privilégier les publics accompagnés dans des parcours vers l'emploi

Au-delà des renseignements apportés et de notre présence sur tout le territoire, ces actions de promotion n'ont pas forcément de retombées immédiates. Néanmoins, il s'avère que nombreux sont les candidats aux dispositifs de formation qui disent avoir été conseillés grâce aux rencontres faites sur des forums. Le graphique ci-après montre qu'il faut compter environ 6 mois pour mûrir le projet, faire des enquêtes professionnelles, des stages... Ont été privilégiés en 2021, les événements attirant des publics « post-bac », demandeurs d'emploi ou en reconversion ainsi que certains lycées pour leurs élèves en 2^{ème} année de filières BTS appropriées à la licence professionnelle.



Face aux retombées jugées insuffisantes des actions de promotion, le service a entamé une réorientation de ses priorités en privilégiant les publics déjà accompagnés dans des parcours de construction de projet. Des contacts ont été pris avec des organismes labellisés Région Bretagne de la gamme PRÉPA : prépa projet, prépa compétences et QUALIF dont la mission est d'accompagner vers la formation et vers l'emploi des demandeurs d'emploi.

◆ Les retombées des actions de promotion



Après une année 2020 très inhabituelle, cette courbe 2021 semble reprendre une physionomie plus classique avec un niveau néanmoins beaucoup moins important. Au-delà des renseignements apportés et de notre présence sur tout le territoire, ces actions de promotion n'ont pas forcément de retombées immédiates. Néanmoins, il s'avère que nombreux sont les candidats aux dispositifs de formation qui disent avoir été conseillés grâce aux rencontres faites sur des forums. Le graphique ci-avant montre qu'il faut compter environ 6 mois pour mûrir le projet, faire des enquêtes professionnelles, des stages

2. Repérer les candidats et les aider dans leur démarche

▶ Gestion et optimisation des viviers de candidatures

Pour faciliter le rapprochement de l'offre et de la demande et la recherche de candidats, les demandeurs sont invités à déposer leur candidature sur le **module « candidature »** de l'application proposée par le GIP. Cet outil permet aujourd'hui d'optimiser le suivi et le repérage des candidats et centralise les candidatures potentielles. En 2021, 919 candidatures ont été enregistrées sur l'application. La baisse continue constatée est liée à plusieurs facteurs : reprise économique avant 2020, crise sanitaire 2020, déficit d'attractivité, méconnaissance des besoins réels des collectivités et module d'inscription complexe qui l'est encore plus au regard des autres outils utilisés aujourd'hui. D'autre part, les candidatures provenant de LinkedIn et Indeed ne sont que rarement suivies par une inscription sur cet espace.

D'autre part, le portail de l'emploi territorial permet aux fonctionnaires en recherche de mutation et aux demandeurs d'emploi de déposer leur candidature (1 680 en 2021).

Ce portail de l'emploi offre ainsi aux candidats la possibilité :

- de consulter les offres d'emploi ;
- d'accéder à des informations relatives aux évolutions de la Fonction Publique Territoriale, de ses métiers et du marché de l'emploi ;
- de s'inscrire, de déposer son profil, sa demande d'emploi et de recevoir les offres correspondant à sa demande.

Ces 2 plateformes de candidatures sont complémentaires mais insuffisantes, voire inadaptées (*modalités d'inscriptions lourdes, incompatibilité avec les réseaux sociaux...*) à la situation de pénurie. Pour répondre au fort besoin d'attractivité, la réflexion sur la création d'une marque employeur est accompagnée d'un projet de nouvelle plateforme de gestion des candidatures.

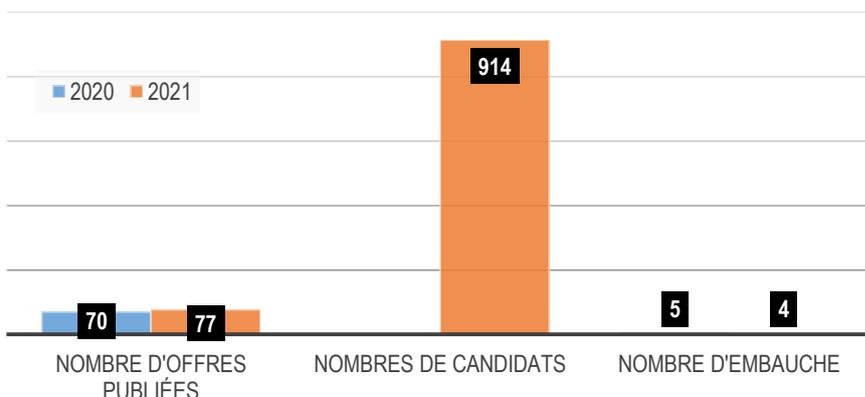
➤ Développement des réseaux sociaux pour élargir les actions

En plus des canaux « traditionnels » (*annonces Pôle Emploi, salons, forums, site internet...*), une diversification a été recherchée pour développer la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale, vers notamment les réseaux sociaux professionnels, devenus incontournables dans le sourcing moderne. En effet, le CDG 35 a décidé de créer une page professionnelle EMPLOI sur le site **LinkedIn** en avril 2018. Les résultats satisfaisants ont amené à la poursuite de l'utilisation du réseau social sur la partie "emploi" avec un renouvellement de l'abonnement.



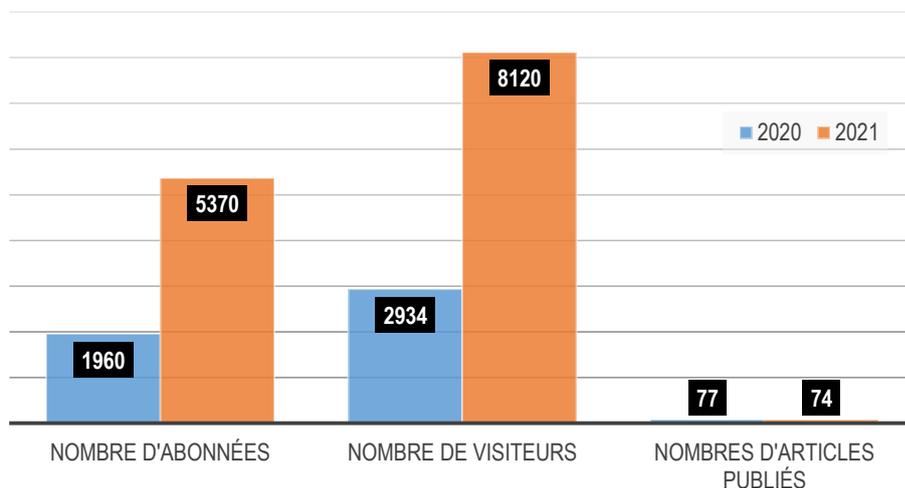
77 offres d'emploi ont été publiées et ont obtenu + de 35 000 vues (*contre 31 721 en 2020*) avec un taux de candidatures de 5 %.

Comparatif Offre d'emploi LINKEDIN 2020-2021



LinkedIn est un bon vecteur pour diffuser des informations : les profils et compétences recherchés pour les missions temporaires et pour le siège, les recrutements pour les dispositifs de préparation à l'emploi (*licences professionnelles, prémicol, chargés de maintenance*), les présences sur des salons et forums...

Comparatif Page emploi CDG 35 LINKEDIN 2020-2021



Afin de développer l'intérêt des lecteurs et d'augmenter le nombre d'abonnés, l'équipe dédiée à l'alimentation de LinkedIn a innové :

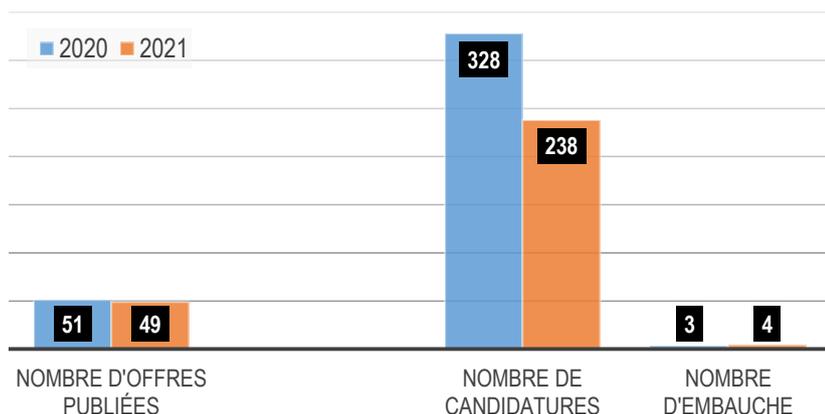
- En créant des sondages. Ils permettent de faire passer des informations et rendent « actifs » les internautes. Voici les 3 sondages qui ont récolté le plus de vues :
 - Top 1, 6 185 vues : D'après vous dans quelles filières les agents territoriaux sont-ils les plus nombreux ?
 - Top 2, 4 521 vues : Combien il y a-t-il d'agents territoriaux en Ille-et-Vilaine ?
 - Top 3, 3 967 vues : Dites-nous pourquoi vous consultez notre page emploi ?
- En ayant une démarche plus « offensive » et plus « active » vers les non abonnés : c'est ainsi que nous avons entrepris des démarches pour développer le nombre d'abonnés (5 000 abonnés en novembre 2021).
- En étant toujours **plus créatif** sur les visuels publiés :

Sélection des posts les plus vus en 2021 :



Dans le même esprit, dans le cadre de la formation « gestionnaire urbanisme », une campagne de « sponsoring » d'annonces a été testée. Il s'agit de « pousser » l'offre d'emploi en ciblant des usagers inscrits sur LinkedIn sur des critères de formation et/ou métiers.

Comparatif Offre d'emploi INDEED 2020-2021



Elle n'a rien donné pour cette offre mais peut se révéler pertinente.

Pour élargir le périmètre de sourcing, notamment sur les profils techniques, une sponsoring sur le portail Indeed de 5 annonces par mois pendant 3 mois a été lancée en 2019. L'opération a été renouvelée en 2021 sur la même période. En 2021, 49 offres ont été publiées dont 9 sponsorisées ayant généré + de 72 000 vues.

À noter : la moitié des « clics » se fait sur ordinateur et l'autre moitié sur téléphone.

LinkedIn et Indeed sont 2 outils complémentaires qui permettent de toucher des cibles différentes mais également d'aller au-delà du recrutement direct. LinkedIn permet de tisser un réseau et de communiquer, Indeed permet de constituer un vivier de candidats. Il serait important maintenant de travailler à accroître les partages, les « j'aime », les commentaires.

‣ **L'aide aux lauréats inscrits sur listes d'aptitude**

Les lauréats inscrits sur une liste d'aptitude suite à un concours organisé par le CDG peuvent être accompagnés dans leur recherche de poste. Afin de faciliter leur insertion sur le marché de l'emploi et de les familiariser avec les modes de recrutement dans les collectivités territoriales, les lauréats sont invités à la réunion d'information collective des « Jeudis de l'emploi ». Généralement, le service Mobilité - Emploi - Compétences, en collaboration avec le service Concours, organise des ateliers pour les lauréats de concours afin de les aider dans leur démarche de recherche d'emploi. Les lauréats encore inscrits sur les listes d'aptitude peuvent également bénéficier d'un entretien individualisé. Ces éléments sont transmis au service Concours pour suivi des démarches.

En 2021, il n'y a pas eu d'atelier pour les lauréats de concours en raison de la pandémie.

‣ **Les démarches pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés**

Afin de suivre au mieux cette thématique présente dans les activités du SMEC, des indicateurs TH ont été définis pour cette année 2021. S'ils s'avèrent pertinents, ils feront l'objet de comparaison avec la ou les année(s) précédente(s), entre autres, lors des prochains bilans d'activités.

◆ **Les personnes en situation de handicap recrutées sur postes permanents**

D'après les saisies de nomination renseignées sur emploi territorial en 2021 (*48 % des offres*), 29 recrutements de personnes ayant déclaré être en situation de handicap ont été effectués selon les filières et catégories suivantes :

- | | |
|-----------------------------------|---------------------|
| ○ 19 sur la filière technique | ○ 22 en catégorie C |
| ○ 1 sur la filière culturelle | ○ 5 en catégorie B |
| ○ 9 sur la filière administrative | ○ 2 en catégorie A |

◆ **Les demandeurs d'emplois informés lors des actions de promotion**

Ces temps d'actions de promotion et d'informations sur la fonction publique territoriale s'adressent à tous types de public (*lauréats de concours, fonctionnaires en mobilité, demandeurs d'emploi, travailleurs handicapés, adultes en reconversion, emplois-aidés mais aussi les professionnels de l'insertion*).

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

En 2021, 669 personnes ont été renseignées sur la FPT dont 145 ayant déclaré être en situation de handicap. 22 personnes en situation de handicap et 8 collectivités ont été renseignées (*tel, mail, RDV tel, RDV physique*) suite à une prise de contact directe avec la conseillère handicap du CDG 35. 4 RDV « entretien d'employabilité » ont été réalisés par la conseillère reclassement et handicap du CDG 35 sur demande du Cap Emploi 35 pour avoir un avis sur la cohérence d'un projet dans la fonction publique territoriale.

◆ **Les agents en situation de handicap employés par le service missions temporaires**

Sur l'ensemble de l'année 2021, 355 agents ont effectué au moins une mission au sein des missions temporaires dont 30 agents ayant déclaré être en situation de handicap. 153 nouveaux agents ont été recrutés au sein du service des missions temporaires dont 11 ayant déclaré être en situation de handicap. 84 agents des missions temporaires ont été recrutés en collectivités dont 8 ayant déclaré être en situation de handicap.

◆ Les demandeurs d'emploi en situation de handicap formés par le SMEC

▪ Licences Professionnelles :

Les CDG bretons sont partenaires de l'Université de Rennes 2 pour les Licences professionnelles « Métiers de l'administration territoriale » et « Métiers techniques des collectivités ». En 2021, sur un effectif de 17 stagiaires (13 stagiaires en licence professionnelle Métiers de l'administration territoriale + 4 stagiaires en licence professionnelle Métiers techniques des collectivités territoriales), 1 stagiaire a déclaré être en situation de handicap. Celui-ci bénéficie d'aménagements spécifiques dont, notamment, l'étalement des enseignements sur 2 ans. Un suivi particulier du stage est assuré conjointement avec la conseillère handicap et la conseillère formation du CDG 35.

▪ Formation Chargé de maintenance Technique Polyvalent :

La formation Chargé de maintenance technique polyvalent a accueilli, pour l'année 2021, un effectif de 17 stagiaires dont 4 ont déclaré être en situation de handicap.

▪ Formation PRÉMICOL :

Cette préparation a lieu deux fois par an. Elle vise à faire le lien entre les compétences des stagiaires, acquises par les études ou expériences, et les spécificités des métiers de la territoriale.

Les futurs agents du service effectuent un stage en collectivité de 8 à 17 semaines, organisé et suivi par le CDG, en alternance avec des formations très variées (*comptabilité, marchés publics, urbanisme, état civil, action sociale...*).

Sur un effectif de 44 stagiaires au total sur l'année 2021, 5 stagiaires ont déclaré être en situation de handicap.



◆ Les agents en situation de handicap accompagnés par le SMEC

Nous constatons un nombre peu important de personnes ayant déclaré être en situation de handicap dans le cadre des accompagnements individuels. Cependant, notamment pour les bilans professionnels, les agents et les collectivités sollicitent les accompagnements individuels lorsque des problèmes de santé ne permettent plus ou risquent de ne plus permettre à l'agent d'occuper son poste.

Année 2021	Nombre d'accompagnements	Nombre d'accompagnements où les personnes ont déclaré une situation de handicap
Bilan de compétences	13	0
Bilan professionnel	11	3
CEP	Pas de données	Pas de données
Conseil en mobilité	2	0
Coaching	14	1
Accompagnement FMPE	2	0

Une rencontre thématique à destination des collectivités a eu lieu le 22/01/2021 sur la prévention de l'usure professionnelle et des inaptitudes. Les collectivités sont de plus en plus conscientes de l'intérêt de prévenir ces situations et se questionnent sur les moyens d'actions.

Pour répondre à ces besoins, ont été validés, en septembre 2021, les axes de préventions dans le cadre du CPOM. Un groupe de travail est donc désormais constitué pour expérimenter, dès 2022, le fonctionnement d'une instance de prévention des situations d'usures et d'inaptitudes professionnelles nommée EPME= Équipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi.

3. Former et professionnaliser les candidats et agents

En 2021, les préparations à l'emploi ont pu se poursuivre tout en s'adaptant et en respectant les mesures préconisées par le contexte sanitaire. Les besoins des collectivités en termes de renfort et de remplacement n'ont pas fléchi. Ainsi :

- les licences professionnelles ont été maintenues avec si besoin une adaptation (*visio pour certains cours à l'université et mix entre téléstage et stage en présentiel*) ;
- la formation CMTF a pu se poursuivre avec quelques ajustements ;
- les deux sessions Prémicol ont été maintenues en présentiel avec respect des distances.

▸ L'acquisition de prérequis

◆ La préparation aux missions des collectivités territoriales

Cette préparation a lieu deux fois par an. Elle vise à faire le lien entre les compétences des stagiaires, acquises par les études ou expériences, et les spécificités des métiers de la territoriale. Les futurs agents du service effectuent un stage en collectivité de 8 à 17 semaines, organisé et suivi par le CDG, en alternance avec des formations très variées (*comptabilité, marchés publics, urbanisme, état civil, action sociale...*).

Les préparations de l'année 2021 ont concerné quatre types de métiers, autour de cours théoriques adaptés :

- Service direct à la population (*durée de 2 mois*) ;
- Secrétaire de mairie (*durée de 3 mois*) ;
- Gestionnaire ressources humaines comptable (*durée de 2 mois ½*).



Stagiaires de la session printemps

Une session de préparation spéciale gestionnaires urbanisme a eu lieu mi-septembre 2021 pour pallier les demandes dans ces domaines, en partenariat avec le CNFPT. Trois semaines de théorie ont été suivies de 2 mois de stage pour le 5 stagiaires.

Formations Prémicol alternance	Nombre de stagiaires
<i>Assistant service à la population</i>	22
<i>Secrétaire de mairie</i>	10
<i>Gestionnaire RH-finances-comptabilité</i>	6
<i>Gestionnaire urbanisme</i>	1
TOTAL	39
Formations Prémicol (<i>version courte</i>)	Nombre de stagiaires
<i>Urbanisme (septembre-décembre)</i>	5
<i>RH-Compta</i>	0
TOTAL	5
TOTAL GÉNÉRAL PRÉMICOL	44

En 2021, 44 nouveaux agents ont été préparés à exercer des missions temporaires lors des deux sessions en alternance. Parmi elles, quelques personnes ont suivi des sessions « à la carte » en fonction de leur parcours antérieur.

◆ Les licences professionnelles

Les CDG bretons sont partenaires de l'Université de Rennes 2 pour la Licence professionnelle « *Métiers des administrations et des collectivités territoriales* ». Le parcours « *Métiers de l'administration territoriale* » existe depuis 17 ans et le parcours « *Métiers techniques des collectivités* » depuis 12 ans.

Cette licence constitue un vivier potentiel de nouveaux agents. Ce cursus d'une année et de niveau bac + 3 est ouvert à des étudiants en formation initiale (*poursuite d'études*) et également en formation continue (*reprise d'étude dans le cadre d'une reconversion*). La formation apporte des compétences théoriques poussées et une expérience professionnelle majeure grâce à 17 semaines de stage en collectivité.

Les CDG assurent la recherche des lieux de stage. Cette tâche, toujours chronophage, l'a été encore davantage en raison du contexte sanitaire.

▪ Promotion 2020-2021 : quelques chiffres

Sur les 16 étudiants en **MAT** :

- tous ont été diplômés,
- 15 ont intégré les missions temporaires,
- 1 a été recruté sur emploi permanent sur son lieu de stage (*moyennant la participation financière de la commune*),
- tous ceux qui ont intégré le CDG se sont vus proposer des missions dès la fin juin.

Sur les 3 étudiants en **TECH** :

- tous ont été diplômés,
- 1 a été intégré aux MTP sur son lieu de stage,
- 2 ont poursuivi leurs études en mastère : ils sont se vus proposer des missions pour l'été mais ne les ont pas acceptées.

▪ Parcours Métiers de l'administration territoriale 2021-2022

13 étudiants composent la promotion d'Ille-et-Vilaine. Une étudiante en situation de handicap bénéficie d'un étalement de la formation sur 2 ans.



Quatre spécialités sont ouvertes aux étudiants : urbanisme - affaires foncières, finances - marchés publics, ressources humaines et action sociale. Pour l'Ille-et-Vilaine, la répartition des étudiants de la 18^{ème} promotion par option est la suivante :

Spécialités	Nombre d'étudiants	dont : formation initiale	dont : formation continue
Urbanisme - affaires foncières	2	1	1
Finances - Marchés publics	2	1	1
Action sociale	4	4	0
Ressources humaines	5	2	3
TOTAL	13	8	5

Au niveau régional, la promotion est composée de 32 étudiants.

▪ **Parcours Métiers techniques des collectivités promotion 2021-2022**

La licence professionnelle parcours « *Métiers techniques des collectivités territoriales* » est aussi assise sur le principe de l'alternance entre les cours, dispensés au campus Mazier de Saint-Brieuc (*dépendant de l'Université de Rennes 2*) et un stage long en collectivité. Malgré la situation sanitaire et contrairement au parcours administratif, les cours ont été maintenus en physique sur le site de l'université. La 13^{ème} promotion accueille cette année 4 étudiants résidant en Ille-et-Vilaine (*1 en formation initiale et 3 en continue*). Les besoins en recrutement se révèlent toujours aussi importants, tant dans les collectivités que dans les dispositifs de formation.

Au niveau régional, le nombre d'étudiants est de 14.

♦ **La formation « Chargé de maintenance technique polyvalent »**

Mise en place depuis 2014, cette formation a connu en 2020 une évolution importante avec l'ouverture aux apprentis de ce parcours visant l'obtention d'un diplôme de niveau BAC enregistré au Répertoire National de Certification Professionnelle.

▪ **Promotion 2021 / 2022**

Pour la 8^{ème} promotion 2021 / 2022, on retiendra 3 faits majeurs :

- Un effectif remarquable avec 17 stagiaires dont 4 apprentis malgré les difficultés de recrutement en période de pandémie ;
- La modification du planning de formation pour mieux répondre aux besoins des collectivités en plaçant les périodes de stage hors des périodes de vacances de scolaire ;
- Un nouveau partenariat avec les lycées de la Région qui accueillent en stage deux apprenants.

Synthèse des promotions formation Chargé de maintenance technique polyvalent						
Promotion	Nombre de stagiaires	RQTH	Publics prioritaires	Âge moyen	Niveau de formation	
1	2014-2015	15	2	73 %	38	De IV à II
2	2015-2016	15	4	55 %	41	De V à III
3	2016-2017	15	6	80 %	43	De V à III
4	2017-2018	16	3	69 %	43	De V bis à III
5	2018-2019	13	5	92 %	43	De V bis à III
6	2019-2020	13	3	80 %	40	De V bis à III
7	2020-2021 (hors apprenti)	12	2	100 %	41	De III à VI
8	2021-2022 (hors apprenti)	13	4	100 %	39	De III à VI



Ouverture de la promotion 2021-2022 en présence des stagiaires, des apprentis, des maîtres de stage, des maîtres d'apprentissage, des formateurs et du CDG 35 - Le lundi 13 septembre 2021 à la MFR de Rennes Saint-Grégoire

À travers cette formation technique polyvalente, le service Mobilité - Emploi - Compétences vise à répondre aux objectifs suivants :

- développer le vivier d'agents de l'activité Missions Temporaires afin de pallier les besoins de remplacements en collectivités dans les services techniques,
- répondre aux besoins en recrutement des collectivités d'Ille-et-Vilaine sur des postes permanents,
- permettre une insertion des personnes en situation de handicap.

Cette action de formation permet effectivement d'alimenter le vivier des missions temporaires et de répondre aux besoins en recrutement permanents des collectivités. Sa pertinence est aujourd'hui reconnue par tous.

Sur 86 stagiaires formés depuis 2014, 85 % travaillent sur le métier visé :

- 81 travaillent dans la Fonction Publique (*tous dans les métiers visés par la formation*).

Les communes et intercommunalités restent fortement majoritaires dans les recrutements, puis viennent les établissements d'enseignement (*collèges et lycées*) et diverses autres structures (*organisme de logement social, camping, association...*).

◆ Ouverture PRÉMICOL aux agents des collectivités territoriales

Par délibération n° 17.90 en date du 30/11/2017, le Conseil d'Administration a souhaité que le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine réserve sur chaque session Prémicol quelques places pour des agents titulaires en collectivités dans le cadre d'une reconversion ou d'un retour à l'emploi. Le tarif est basé sur le tarif des ateliers : 65 € la demi-journée.

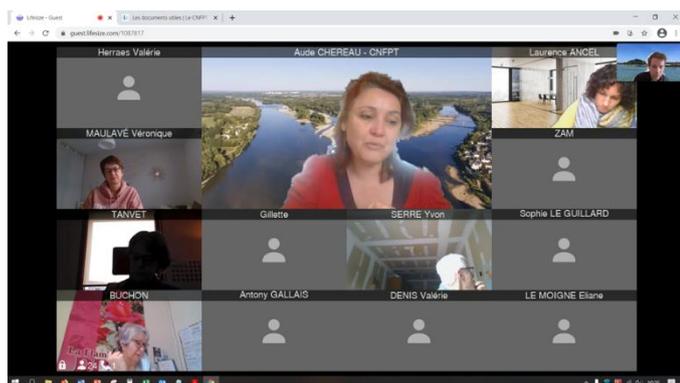
Alors qu'en 2020, 4 collectivités s'étaient emparées de cette opportunité, en 2021, 14 collectivités ont demandé à former leurs agents (15) :

- 4 agents ont suivi les parcours ASP ;
 - 2 agents ont suivi les parcours SM ;
 - 1 agent a suivi le parcours gestionnaire RH-compta ;
 - 1 agent a suivi le parcours gestionnaire urbanisme (*court*) ;
 - 7 agents ont suivi divers modules des parcours.
-
- 8 personnes étaient en prise de poste ;
 - 4 personnes étaient en mobilité subie ;
 - 3 personnes étaient en mobilité choisie.

◆ Le contrat d'apprentissage

Depuis 2012, le service Mobilité - Emploi - Compétences du CDG 35 participe au développement du contrat d'apprentissage au sein des collectivités d'Ille-et-Vilaine. La loi DUSSOPT et la loi Choisir son avenir professionnel ont renforcé le contrat d'apprentissage avec, par exemple, le financement des frais de formation par le CNFPT depuis le 01/01/2020. Début 2022, le CNFPT s'est vu conforté son rôle de financeur des coûts de formation des apprentis.

Notre boîte mail dédiée à l'apprentissage (apprentissage@cdg35.fr), créée en mai 2020, a été sollicitée près de 130 fois durant l'année 2021. Cela confirme l'intérêt des collectivités pour ce service d'information et d'aide à la décision.



Matinée d'information sur l'apprentissage en ligne du 12/02/21

En 2021, nous avons maintenus notre proposition de matinées d'information en ligne destinées aux services Ressources Humaines des collectivités. Ces temps d'échanges permettent de présenter le cadre de ce contrat de travail spécifique, ses dernières évolutions et de répondre aux interrogations liées à chaque situation. Elles tournent essentiellement autour du financement et des aides diverses en cours.

Les deux éditions réalisées en 2021 ont regroupé 43 inscriptions. La prochaine édition est prévue en avril 2022.

Outre les conseils, les procédures et les outils proposés sur son site, le CDG 35 mettra à disposition des employeurs un guide pas à pas pour le recrutement d'un apprenti, accessible en ligne dès le printemps 2022. Il s'agit d'un outil d'information à destination des employeurs réalisé en coopération avec tous les CDG bretons durant l'année 2021.

► Le partenariat et l'implication des collectivités

Le réseau partenarial autour du CDG 35 est, en effet, un des éléments clefs de la réussite de ces projets. En matière de missions temporaires, ce réseau permet de mener à bien les actions de professionnalisation des nouveaux ou futurs agents itinérants.

Pôle Emploi qui participait financièrement au dispositif de préparation aux missions des collectivités a cessé l'octroi des AFPR (*incompatibilité juridique*). Nos demandes de contacts sont restées vaines.

Deux de nos formations font partie du Programme **QUALIF EMPLOI** (ex-PBF) de la Région Bretagne :

- les deux parcours de la licence professionnelle « Métiers des administrations et des collectivités territoriales » organisées par l'Université de Rennes 2, en partenariat avec les quatre CDG bretons et le CNFPT ;
- le titre de Chargé de maintenance technique polyvalent, organisé en partenariat avec la MFR de Rennes-St Grégoire (*la MFU assure le portage de ce lot avec le CAP MBC*).

VOS REMPLAÇANTS 2021... NOUS LES FORMONS MAINTENANT

Nous avons besoin de vous, vous aurez besoin d'eux !

99 structures de toutes tailles ont, à nouveau, été volontaires en 2021-2022 pour apporter leur savoir-faire ainsi que 4 lieux d'apprentissage. Pour promouvoir l'accueil de stagiaires, le CDG accorde, depuis 2014, un avantage aux collectivités sur l'activité Missions Temporaires et prend en charge les gratifications obligatoires des étudiants de licences professionnelles en formation initiale.

Les collectivités suivantes ont encadré un stage pratique en 2021 (*préparation aux missions, licences professionnelles, chargé de maintenance technique polyvalent*)



◆ **Licence Professionnelle « Métiers de l'administration territoriale » - promotion 2021-2022**



Lieu de stage généraliste	Lieu de stage de spécialité
Mairie de Luitré-Dompierre	Saint-Malo Agglomération
CCAS de Saint-Lunaire	CCAS de Saint-Lunaire
Mairie de Saint-Jouan-des-Guérets	Mairie de Saint-Jouan-des-Guérets
Mairie de Baulon	Communauté de communes de Brocéliande
Mairie de Olivet (53)	EHPAD Martigné-Ferchaud
Mairie de Le Rheu	Mairie de Le Rheu
Rennes Métropole	Pas concerné pas stage de SPE
Mairie de Mellé	Mairie de Fougères
Mairie de Montgermont	CCAS de Guipel
Pays de Châteaugiron Communauté	Pays de Châteaugiron Communauté
Mairie de Sens-de-Bretagne	Mairie de Redon
Mairie de La Guerche-de-Bretagne	Mairie de Nouvoitou
Mairie de La Selle-en-Luitré	CCAS de Combourg

◆ **Licence Professionnelle « Métiers techniques des collectivités territoriales » - promotion 2021-2022**

Mairie de Goven
Mairie de La Richardais
Mairie de Baulon
Communauté de communes du Val d'Ille-Aubigné

◆ **Préparation aux missions des collectivités du printemps 2021**

Mairie de Cancale	Mairie de La Fresnais
Mairie de Coësmes	Mairie de La Selle-en-Luitré
Mairie de Crevin	Mairie de La Ville-ès-Nonais
Mairie de Domalain	Mairie de Montfort-sur-Meu
Mairie de Étrelles	Liffré-Cormier Communauté
Mairie de Hédé-Bazouges	Mairie de Mordelles
Mairie de Janzé	Mairie de Pleumeleuc
Mairie de La Dominelais	Mairie de Saint-Armel
Mairie de Saint-Briac-sur-Mer	Mairie de Tinténiac
Mairie de Saint-Georges-de-Reintembault	Mairie de Vieux-Vy-sur-Couesnon
Mairie de Saint-Malon-sur-Mel	Fougères Agglomération
Mairie de Saint-Péran	

◆ Préparation aux missions des collectivités de l'automne 2021

Mairie de Betton	Mairie de Le Crouais
Mairie de Brie	Mairie de Le Minihic-sur-Rance
Mairie de Bruc-sur-Aff	Mairie de Pleine-Fougères
Mairie de Lohéac	Mairie de Saint-Brieuc-des-Iffs
Commune nouvelle de Maen-Roch	Mairie de Saint-Senoux
Mairie de Marcillé-Robert	Mairie de Saint-Sulpice-des-Landes
Mairie de Montfort-sur-Meu	Mairie Saint-Symphorien
Mairie de Muel	Mairie de Trans-la-Forêt
Mairie de Mont-Dol	Mairie de Val-Couesnon
Mairie de la Boussac	Sigehpad Saint-Domithual
Mairie de La Chapelle-aux-Filtzméens	CDC Liffré-Cormier communauté

◆ Préparation aux missions des collectivités Urbanisme septembre 2021

CDC Liffré-Cormier
CD Montfort Communauté
CDC Pays de Brocéliande
Scot Pays Fougères
Scot Pays des Vallons de Vilaine
Rennes Métropole

◆ La formation « Chargé de maintenance technique polyvalent »

Pour la huitième promotion qui a débuté en septembre 2021, 13 collectivités accueillent en stage individuel les 13 stagiaires. Nouveauté de l'année 2021, en partenariat avec la Région Bretagne, des stagiaires sont accueillis au sein de services techniques de lycée. Les stages se sont déroulés dans les mairies suivantes :

Montfort-sur-Meu	Sainte-Anne-sur-Vilaine
La Chapelle-Bouëxic	Drouges
Marcillé-Robert	Saint-M'Hervé
Miniac-Morvan	Sens-de-Bretagne
Mouazé	Baguer-Morvan
Feins	
Lycée Jean Guéhenno à Vannes	Lycée Bréquigny à Rennes

Pour la seconde année, la formation est ouverte aux apprentis. La promotion 2021/2022 accueille trois apprentis en contrat dans les communes de :

- Saint-Vincent-sur-Oust,
- Châteaubourg,
- Bazouge-du-Désert.

Un apprenti est aussi accueilli dans un établissement de santé privé à but non lucratif (*Établissement de Santé Privé d'Intérêt Collectif - ESPIC*), la clinique Saint-Yves à Rennes.



4. Accompagner les parcours professionnels

Le service Mobilité - Emploi - Compétences, propose depuis 2013 aux collectivités de les soutenir dans les accompagnements de leurs agents, en mettant à leur disposition des dispositifs d'aide à l'évolution et à la mobilité professionnelle. En effet les collectivités n'ont pas toujours en interne les ressources pour conseiller leurs agents dans leur parcours professionnel et peuvent ainsi solliciter le CDG 35.

▸ Les différents accompagnements des parcours

Ainsi, le **conseil en mobilité**, le **bilan professionnel** et le **bilan de compétences** sont les prestations proposées aux collectivités qui souhaitent accompagner leurs agents afin de leur permettre d'évoluer, ou de changer de poste ou de métier. Les agents sont conseillés durant toutes les étapes nécessaires pour élaborer un projet professionnel.



Un autre type d'accompagnement a été proposé à partir de fin 2019 : le **coaching**. Deux coachs certifiés, du service Mobilité - Emploi - Compétences et du service Conseil et Développement, accompagnent les agents. Le coaching professionnel a pour but de faciliter un processus de changement, en partant d'une difficulté rencontrée ou d'un projet à venir. C'est un accompagnement qui permet d'aider la personne à trouver les moyens de changer et de se développer par elle-même. Un coaching est une démarche qui vise à atteindre un ou des objectifs. Les objectifs sont directement dépendants de la personne accompagnée et alignés avec ses valeurs et son environnement.

Le coaching :

- est une aide à la prise de recul, à l'analyse des éléments en jeu dans une situation professionnelle donnée et à la mise en œuvre, par la personne accompagnée, de ses propres solutions ;
- sert à mieux se connaître et mieux comprendre les autres, à aider à changer un comportement non satisfaisant ;
- répond à la question « comment » : comment changer, comment développer son potentiel, comment retrouver de la motivation...

Cette prestation s'adresse à toute personne volontaire, qui souhaite améliorer ses performances professionnelles, développer ses capacités managériales, améliorer sa communication, savoir déléguer, reprendre confiance, améliorer ses relations avec ses collègues ou la hiérarchie.

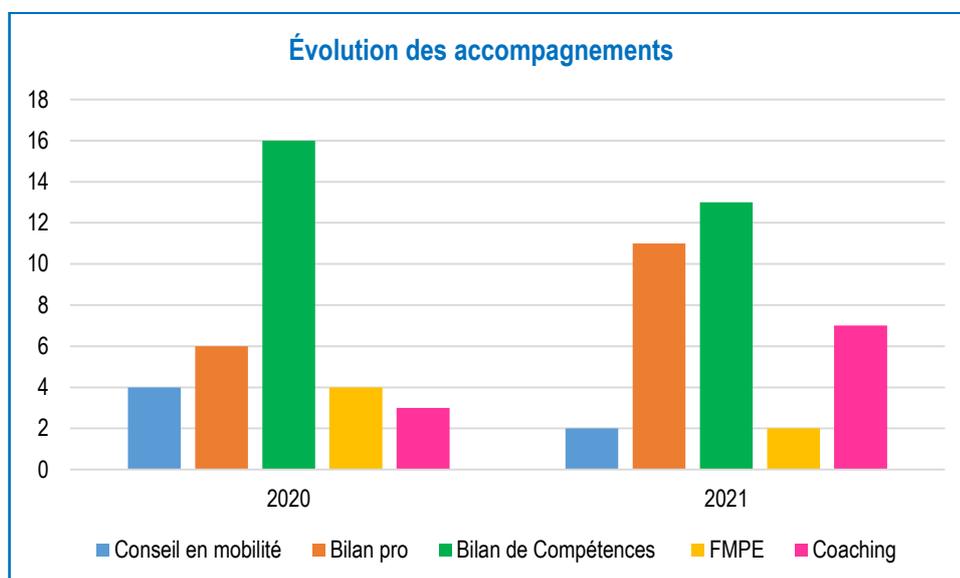


Pour les **fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)**, le service accompagne les agents à l'issue de leur année de surnombre. Dans le cadre d'un projet personnalisé, plusieurs leviers, tels que la formation et les missions, sont proposés à l'agent afin de faciliter son employabilité et lui permettre de retrouver un poste en collectivité. En 2021, le Centre de Gestion a assuré le suivi de 2 agents : un de catégorie A et un de catégorie C. Ces agents ont été mis à disposition de collectivités pour des missions de remplacement. Un agent a choisi le congé spécial et l'autre est toujours pris en charge par le CDG 35.



‣ L'activité en 2021

Malgré le contexte sanitaire, les accompagnements de 2021 ont pu se poursuivre en présentiel (*dans le respect des règles sanitaires*) permettant ainsi de maintenir la qualité de service des accompagnements.



On note sur l'année 2021 une activité stable des accompagnements, avec un total de 35 agents accompagnés dans les différents dispositifs (*33 agents en 2020 et 32 en 2019*). À signaler depuis cette année, une augmentation des annulations tardives de rendez-vous (*liées principalement à des arrêts maladie*). Cette situation implique un allongement de la durée d'un accompagnement et entraîne l'impossibilité de commencer un nouveau bilan.

Les **bilans professionnels** ont quasiment doublé entre 2020 et 2021, ce qui indique une volonté des collectivités d'accompagner plus spécifiquement les agents en inaptitude ou en risque d'inaptitude vers une reconversion professionnelle. Cette tendance s'est amplifiée depuis 2018, ce qui laisse penser que les collectivités s'engagent beaucoup plus aujourd'hui dans la prévention des inaptitudes.

Les **coachings**, ont plus que doublé depuis 2020, ce qui démontre que ce type d'accompagnement était attendu par les collectivités et répond aux attentes des agents.

‣ Les issues suite aux accompagnements

Tous les dispositifs sont à destination des agents de toutes catégories et dans tous les domaines d'activité. À l'issue des trois accompagnements (*conseil en mobilité, bilan de compétences, bilan professionnel*), on observe trois principales sorties : la mutation sur le même poste ou poste approchant, l'entrée en formation pour une reconversion professionnelle et le maintien sur le poste actuel. De manière générale les agents mettent en œuvre leur projet dans l'année qui suit le bilan, c'est pour cette raison que nous n'avons pas connaissance systématiquement de l'issue concrète de ces accompagnements dans l'année en cours.

Ainsi, dans le cadre du conseil en mobilité, une éducatrice sportive a pris une disponibilité pour convenances personnelles pour exercer des fonctions de chargée de développement dans une association sportive. Une éducatrice de jeunes enfants a pris une disponibilité pour travailler sur un poste d'évaluatrice d'agrément d'assistantes maternelles.

Dans le cadre des bilans de compétences : des agents ont muté sur le même type de poste dans une autre collectivité, d'autres ont choisi de rester sur leur poste actuel après avoir fait le point sur leurs motivations et leurs priorités, d'autres ont le projet d'entrer en formation.

Dans le cadre des bilans professionnels : des agents restent sur leur poste après une adaptation du poste suivant leurs freins physiques, d'autres font une mobilité interne sur un autre poste, d'autres entrent en formation afin de réaliser une reconversion professionnelle.

Poste occupé par l'agent au début du bilan	À l'issue de l'accompagnement
Éducatrice sportive	Recrutée comme chargée de développement dans une association
Éducatrice jeunes enfants	Recrutée sur le poste d'évaluatrice d'agrément
Agent de restauration	Formation Prémicol
DGS	Mutation
Gestionnaire administratif	Recrutée sur un poste de gestionnaire administratif dans la FPE
Responsable espaces verts	Mutation
Chargée de gestion administrative, financière et RH	En recherche de poste gestionnaire RH
Assistante administrative	Reste sur son poste
Responsable du pôle économie emploi	Recruté sur un poste de responsable sport et jeunesse

Nous constatons également que des collectivités sollicitent régulièrement le CDG 35 comme prestataire pour les accompagnements de ses agents, démontrant une certaine « fidélité » aux prestations du SMEC et une reconnaissance de la qualité du service. Ainsi, par exemple, une communauté d'agglomération a depuis 2018, chargé le SMEC de réaliser les accompagnements de 6 de ses agents.

Par ailleurs, le SMEC réalise des bilans professionnels dans le cadre d'un marché des CDG bretons pour la Région Bretagne, 4 agents ont été suivis dans ce cadre depuis 2018.

5. Coordonner les dispositifs de reclassement

Pour les agents reconnus inaptes à leur fonction, une **cellule de reclassement** propose aux collectivités d'aider les agents dans leur reconversion professionnelle. Depuis 2013, ce dispositif, qui dure 9 mois, a pour objectif d'accompagner individuellement l'agent en situation de handicap dans son reclassement en identifiant un nouveau cadre de travail adapté à ses capacités ou en élaborant un nouveau projet avec l'accord de l'employeur, l'agent et le médecin de prévention. L'accompagnement démarre, le plus souvent, par un bilan professionnel ou bilan de compétences afin de dégager de nouveaux projets professionnels. L'agent est aidé à vérifier si son projet est compatible avec le marché de l'emploi et son état de santé en l'incitant à réaliser des stages d'immersion. En parallèle, un plan de formation est établi et présenté à la collectivité. Certaines actions peuvent être prises en charge par le FIPHFP.

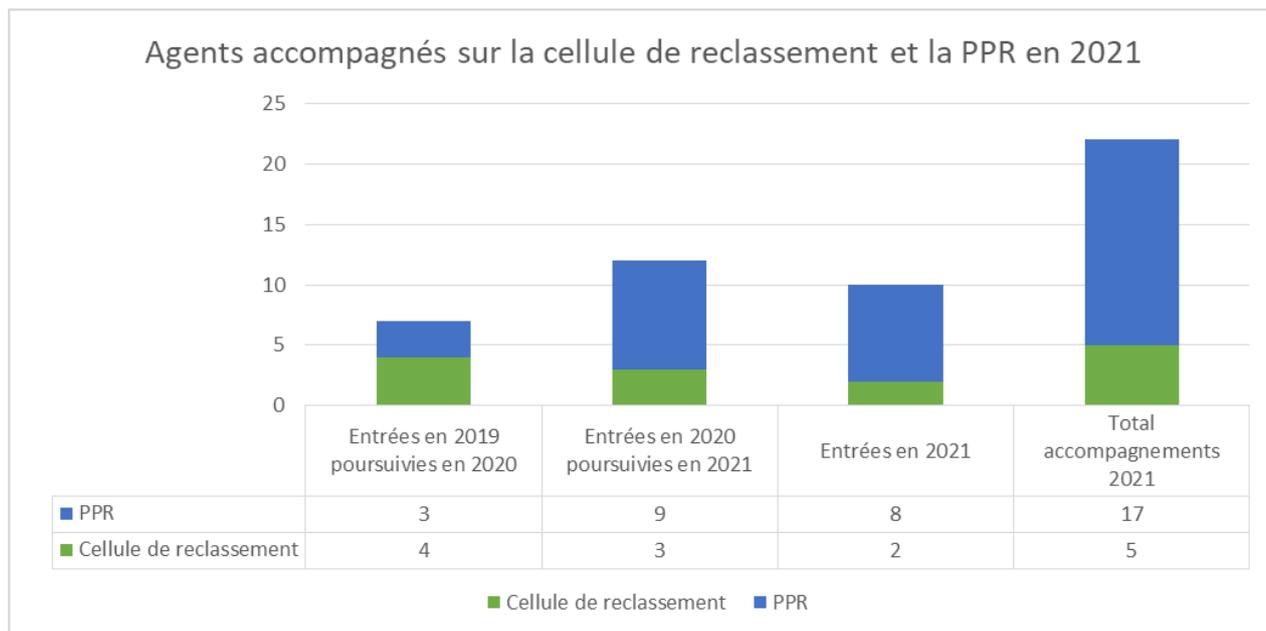
D'autre part, le décret du 5 mars 2019 a institué une **période de préparation au reclassement (PPR)** au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à toutes les fonctions de leur cadre d'emplois qui se voient alors proposer d'intégrer cette position avec maintien de leur rémunération. D'une durée maximale d'un an, elle permet de construire un dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle des agents se trouvant dans cette situation. Ce nouveau droit vise à associer, le plus en amont possible, l'agent dans son projet de reclassement et de le rendre acteur de sa reconversion. Le rôle du CDG est d'accompagner la collectivité et l'agent dans cette mise en œuvre.

Pour faciliter la prise de connaissance de ce dispositif PPR par les collectivités et leur expliquer les démarches à suivre, le SMEC envoie désormais aux collectivités, suite aux avis des instances médicales, une note d'informations indiquant les procédures à suivre et comprenant des modèles de courriers ou documents pouvant leur être nécessaires. Les coordonnées de chaque service du CDG 35, susceptible d'être mobilisé dans le cadre de la PPR, sont aussi jointes à cet envoi.

Les dossiers « cellule » et « PPR » font l'objet d'une réunion interservices une fois par mois avec les services Statut-Rémunération-Retraites, Conditions de Travail, Conseil et Développement et Mobilité - Emploi - Compétences. Une chaîne de discussion, comprenant l'ensemble des acteurs de la réunion interservices, a été mise en place, en 2021, afin d'échanger le plus rapidement possible sur les situations sans attendre la prochaine réunion mensuelle. Ces échanges permettent également d'harmoniser les réponses faites aux collectivités et/ou aux agents en reclassement.

Dans le but de prioriser l'inscription des agents en reclassement sur les formations CNFPT, nous avons identifié un interlocuteur privilégié au sein du CNFPT et convenu avec lui d'une démarche à suivre afin que les agents puissent être formés durant leur délai de reclassement. Cette nouvelle collaboration a déjà montré une réelle efficacité.

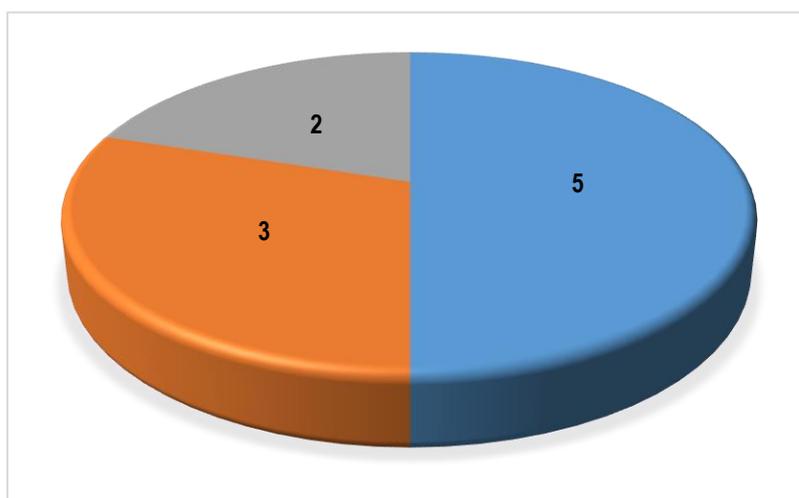
➤ Les dossiers pris en charge en 2021



En 2021, sur 16 personnes déclarées inaptes à tous les emplois de leur grade, 8 sont entrées en PPR et, sur 8 personnes déclarées inaptes à leurs fonctions uniquement, 2 ont sollicité la cellule de reclassement du CDG 35 :

Collectivité	Cellule de reclassement	PPR	Poste
Établissements d'accompagnement pour Personnes Agées Dépendantes (EHPAD, MAPA, CIAS)	0	2	2 auxiliaires de soins
Communes et Communauté de Communes	2	4	2 Adjoints d'animation
			1 agent de maîtrise
			2 ATSEM
			1 adjoint technique
Département	0	2	1 assistant socioéducatif
			1 adjoint technique
Total	2	8	10 agents entrés en reclassement en 2021

Répartition des agents entrés en reclassement, en 2021, par filières :



‣ **Une mise à disposition spécifique pour les agents en PPR**

L'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020, prise en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique, apporte de **nouveaux éléments sur les modalités de mise en œuvre de la PPR**. Elle prévoit en effet dans son article 85-1 que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a le droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Pendant cette période, **le fonctionnaire peut être mis à disposition du CDG pour exercer des missions**. Pour autant, l'ordonnance 2020-1447 ne prévoit pas de modalités de mise en œuvre de cette mise à disposition.

Pour pouvoir appliquer cette nouvelle modalité du texte et permettre aux agents en PPR de conforter leurs compétences et favoriser leur reclassement en réalisant des missions temporaires via le CDG 35, une convention de mise à disposition « spécifique agent en PPR » entre la collectivité d'origine de l'agent et le service des missions temporaires du CDG 35 a été élaborée. Le projet de convention d'affectation en missions temporaires du CDG des agents en période de préparation au reclassement a été validé par les membres du Conseil d'Administration le 25/11/2021.

Deux agents en PPR ont pu bénéficier, en 2021, de cette mise à disposition spécifique. L'un de ces agents est toujours en PPR et l'autre agent a été reclassé au sein de la collectivité pour laquelle il était en mission.

‣ **Des sorties positives d'agents en PPR**

Les agents en PPR étant en position d'activité, il leur est tout à fait possible de suivre une formation avec l'accord de leur autorité territoriale. En 2021, 5 agents en PPR ont suivi la formation PRÉMICOL avec un financement de leur collectivité. Sur ces 5 agents :

- 2 ont été reclassés en 2021,
- 1 a été reclassé en début d'année 2022,
- 1 a effectué une mise à disposition classique suite à sa PPR,
- 1 est toujours en cours de mise à disposition spécifique agent en PPR au sein d'une collectivité.

‣ **Des conventions spécifiques pour les grandes collectivités**

En début d'année 2021, le service MAIH (*Mission Mobilité Accompagnement Individuel et Handicap*) du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine a sollicité le SMEC pour prendre en charge leurs accompagnements d'agents en PPR. Une nouvelle convention PPR a donc été élaborée, par le SMEC puis par l'ensemble des acteurs de la cellule de reclassement, pour ces agents du Conseil Départemental. L'accompagnement PPR est plus léger que celui proposé aux collectivités affiliées et concerne, pour 2021, 2 agents du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine.

En fin d'année 2021, les chargées d'accompagnement individuel et de la mobilité de la Région Bretagne ont sollicité les 4 CDG bretons pour mettre en place une convention d'accompagnement de leurs agents en PPR. La rédaction commune de cette nouvelle convention PPR pour les agents de la Région est en cours d'élaboration et devrait être finalisée en début d'année 2022.

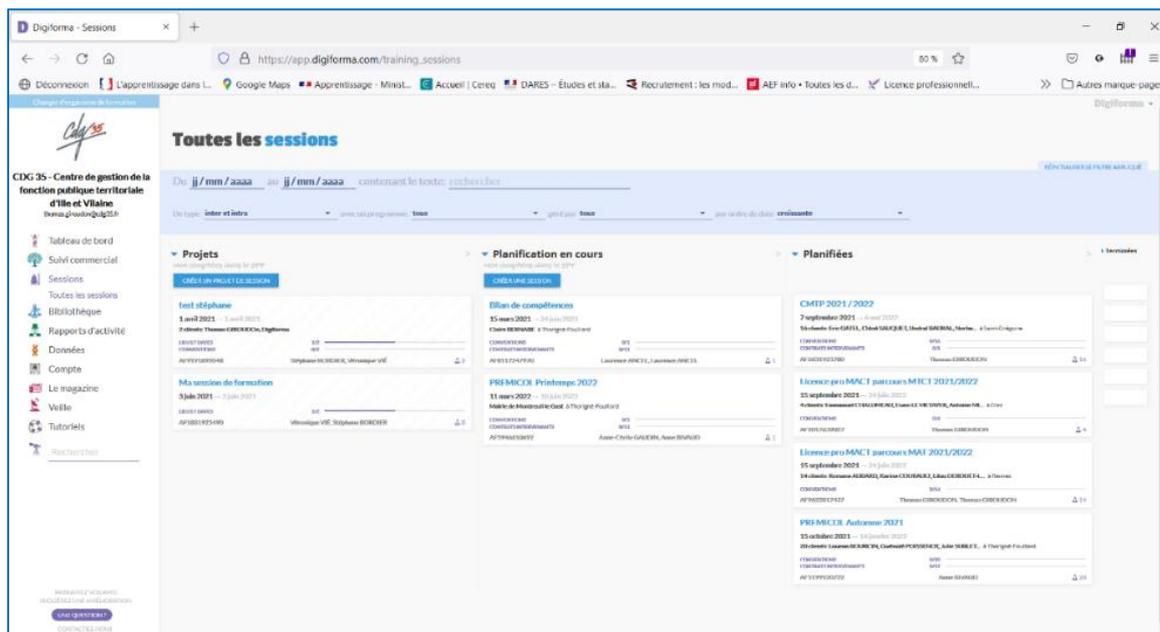
6. Projets transversaux pour professionnaliser les accompagnements

‣ **Digitalisation de la formation**

DIGIFORMA, logiciel en ligne d'administration des formations est utilisé pour la gestion des formations Prémicol. Il a été expérimenté en 2021 sur les différentes sessions de formation. Comme le logiciel est adapté à nos besoins nous avons choisi de reconduire notre abonnement pour l'année 2022.

En plus de l'administration des actions de formation, Digiforma est aussi une solution permettant la digitalisation des formations avec un espace d'e-learning et un espace numérique individuel disponible pour chaque participant. Ces fonctions seront à découvrir et à expérimenter au cours de l'année 2022 à venir.

La prochaine étape sera aussi de conduire l'administration des différentes activités du service à l'aide de l'outil. Ainsi nous pourrons facilement administrer l'Accompagnement Individuel à la Prise de Poste, les bilans de compétences, les bilans professionnels,...



➔ Certification Qualiopi

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2022, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit, dans son article 6, une obligation de certification, par un organisme tiers, des organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences sur la base d'un référentiel national unique, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés.



Cette obligation a pour objectif d'attester la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions de formation, de bilans de compétences, d'actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ou d'actions de formation par apprentissage.

Le CDG 35 est concerné par cette obligation à deux titres :

- en tant qu'organisme de formation porteur de PRÉMICOL (les licences professionnelles étant portées par l'Université de Rennes 2 et CMTP par la MFU) ;
- en tant que centre de bilans de compétences.

Cette démarche de certification « Qualiopi » a amené le CDG 35 à :

- travailler en interne pour parfaire les procédures, clarifier les documents utilisés au regard des différents critères « Qualiopi »,
- recueillir tous les éléments de preuves permettant de répondre aux 32 indicateurs.

Un pré-audit a été réalisé par l'AFNOR en juin 2021 pour permettre au CDG un premier positionnement sur les différents critères. L'audit d'évaluation s'est déroulé en octobre 2021 et le CDG 35 a obtenu la certification Qualiopi le 11/11/2021 pour une durée de 3 ans.

Cette réussite partagée a été possible grâce à la mobilisation d'un groupe de travail pilote interne qui s'est réuni à plusieurs reprises. Deux séminaires collectifs regroupant l'ensemble des agents des activités concernées ont été organisés les 16 et 17 février ainsi que les 23 et 24 avril 2021, pour partager et mettre en œuvre les évolutions nécessaires et attendues pour la certification.

Cependant, un audit de surveillance doit avoir lieu 18 mois après la certification initiale ; ce qui oblige le CDG 35 à :

- faire « évoluer, vivre », les procédures, les documents internes du CDG
- améliorer en permanence le niveau de compétences des intervenants sur les dispositifs Prémicol et bilans de compétences
- rester en veille informative sur la réglementation, les méthodes pédagogiques utilisées...

Le CDG 35 devra être en mesure de fournir les éléments de preuves au cours de cet audit de surveillance pour montrer que cette démarche qualité s'inscrit bien dans le temps.

Suite à l'obtention de la certification différentes communications ont été mis en œuvre : un post sur LinkedIn, un article sur le site du CDG 35, un article dans Actions Personnel, l'intégration du logo dans les signatures.

Post LinkedIn de novembre 2021



Certificat de validation de Qualiopi



Service Mobilité - Emploi - Compétences

« Les données essentielles »

► Le marché de l'emploi

- **Marché de l'emploi de plus en plus dynamique en Ile-et-Vilaine** : hausse de 45 % des offres d'emploi entre 2020 et 2021, même si on peut considérer que la crise sanitaire a dû jouer un effet « ralentisseur » en 2020. **Maintien de la prédominance des recrutements** sur la filière technique en catégorie C.
- **Mobilité encore plus prononcée en 2021** : les démissions et les disponibilités de plus de 6 mois constituent aujourd'hui des motifs de départs significatifs, tandis que le nombre de départs à la retraite ne faiblit pas (*plus de 20 % des départs*).

► L'observatoire de l'emploi

- **L'observatoire régional** : il réalise des études statistiques, c'est un laboratoire de pratiques RH et il assure un rôle de soutien, d'animation de réseau et d'harmonisation des pratiques des CDG sur le volet de l'emploi.
- **Campagne RSU 2020** : avec un taux de retour satisfaisant, une application de plus en plus performante ainsi qu'une collaboration régionale effective. Ces éléments contribuent à la bonne image des CDG et les confortent dans leur rôle de soutien et de conseil dans l'élaboration des politiques RH des collectivités à l'heure des Lignes Directrices de Gestion. L'édition des synthèses graphiques constitue une valeur ajoutée qu'il conviendra de développer encore à l'avenir.

► La mise à disposition de compétences territoriales

- **Remplacement - Renfort**
 - Année à nouveau marquée par une forte **pénurie de candidats** sur plusieurs métiers, accentuée par la crise sanitaire ;
 - **Activité en baisse pour la 2^{ème} année consécutive** : 259 000 heures de travail (- 2,4 % par rapport à 2020), perte de 1 500 heures estimée en raison du confinement au printemps. Diminution du nombre de missions (770, soit - 4 %) ;
 - **262 collectivités** utilisatrices des missions temporaires en 2021, dont **82 % de communes** (+ 3 points) ;
 - Viviers d'agents itinérants : **baisse importante des effectifs** avec 153 nouveaux agents recrutés, 190 agents en moyenne par mois, 355 agents à l'année, dont 6 titulaires, soit 160 ETP ;
 - **Fidélisation et relations avec les itinérants** limitées en raison de la crise sanitaire : Comité Consultatif des Itinérants en septembre ; suivi de proximité au quotidien avec les agents, 66 entretiens professionnels, enquête de satisfaction sur les attentes en matière de communication, 2 ateliers thématiques, un recrutement de cadre administratif, des actions de prévention Covid-19 et distribution de 1 000 masques et 268 gels ;
 - **Poursuite du rôle de tremplin des missions temporaires** : 146 départs sur l'année dont 101 recrutements en collectivités (*40 % d'entre eux sur postes permanents*).

- **Portage de contrat**
 - **Forte baisse des sollicitations en fin d'année** : 69 agents sur l'année gérés dans le cadre du portage **31 agents au 31/12** (50 au 31/12/20) ;
 - **23 collectivités** ont fait appel à ce service (25 en 2020).
- **Conseils en recrutement aux collectivités**
 - **38 interventions**, dont 14 pour des postes de secrétaire de mairie, secrétaire général ou DGS, avec un équilibre entre les catégories ;
 - **Confirmation d'un niveau élevé de sollicitations**, avec des procédures de plus en plus longues et une carence de candidats encore plus marquée.
 - **Création d'un accompagnement à la prise de poste.**

▶ Le développement de la pépinière des candidats

- **Information sur les métiers de la FPT**
 - Activité en forte baisse en raison du contexte sanitaire : **36 interventions** lors de salons, forums de l'emploi et réunions auprès des partenaires de l'emploi et de la formation + 21 JDE ;
 - Mise en place de réunions à distance, d'outils digitaux (ex : JDE, stade de l'emploi) ;
 - Près de 700 personnes informées sur les métiers et l'accès à la FPT, dont 70 personnes en situation de handicap.
- **Actions pour optimiser les viviers de candidatures**
 - Renouvellement d'une page CDG Emploi sur le réseau LinkedIn : 77 offres publiées, 5 370 abonnés, 8 120 visiteurs (+ 170 %), diversification des contenus ;
 - Poursuite de la sponsorship d'annonces Indeed.
- **Préparations et formations des candidats**
 - **80 demandeurs d'emploi ou étudiants formés sur les dispositifs CDG** : Licence Pro, Prémicol (SM, accueil, urbanisme, RH comptabilité), chargés de maintenance ;
 - **15 agents de collectivité ont suivi un ou plusieurs modules de Prémicol** dans le cadre de reconversion ou de prise de poste (4 collectivités concernées) ;
 - **Apprentissage** : recrutement de 4 apprentis chargé de maintenance, 49 collectivités présentes aux 2 réunions d'information, mise à jour du guide régional et du site internet.
- **Partenariats et implication des collectivités**
 - **Soutien des collectivités indispensable** : 99 collectivités investies dans la formation préalable à l'emploi (dont 4 sur l'apprentissage) ;
 - **Poursuite des partenariats** : Région (qualif emploi), désengagement financier de Pôle Emploi, organismes de formation, CNFPT (formation en urbanisme).
- **Accompagnement mobilité - reclassement**
 - **Conseil en évolution professionnelle** : sollicitations en hausse (183), 4 ateliers collectifs mobilité, étude sur la structuration d'une offre de services en CEP en cours ;
 - **33 agents** suivis dans le cadre d'un conseil en mobilité, bilan de compétences, bilan professionnel, coaching ;
 - **Cellule de reclassement / PPR** : accompagnements en hausse (22 agents concernés) : davantage de sorties positives après avoir suivi la formation Prémicol (5 agents) ;
 - **FMPE** : 2 agents suivis sur 2021.

CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

Les missions du service

Le service Conseil et Développement accompagne les collectivités à travers quatre activités :

- ♦ **L'activité « Conseil en organisation et GRH »**
 - ✓ Études et diagnostics d'organisation
 - ✓ Accompagnement des reconfigurations territoriales
 - ✓ Accompagnements GPEEC
 - ✓ Aide au pilotage RH
 - ✓ Aide au pilotage et au contrôle de gestion
- ♦ **L'activité « Coaching et accompagnement managérial »**
 - ✓ Coaching
 - ✓ Accompagnement managérial individuel ou collectif
- ♦ **L'activité « Qualité de vie au travail »**
 - ✓ Médiation - Conciliation
 - ✓ Accompagnement collectif des situations de conflit
 - ✓ Prévention des RPS - Amélioration de la Qualité de vie au travail
 - ✓ Dispositif d'aide aux agents en difficulté (DAAD)
- ♦ **L'activité « Administration numérique »**
 - ✓ Modernisation des administrations - Diagnostics et conseil
 - ✓ Délégué à la protection des données mutualisé

Des intervenants pluridisciplinaires

Les champs d'intervention variés du service nécessitent les expertises spécialisées de différents métiers :

- ✓ Psychologues du travail,
- ✓ Assistante sociale du travail,
- ✓ Consultants en organisation,
- ✓ Coach,
- ✓ Chargés de mission protection des données.

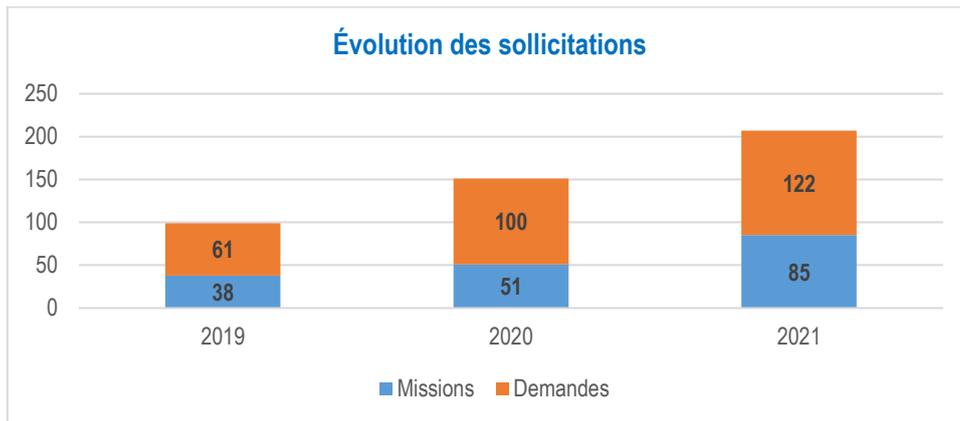


Ces spécialistes sont mobilisés de manière transversale afin d'intervenir conjointement sur des missions demandant des expertises pluridisciplinaires. Ainsi, selon les besoins des collectivités, des équipes d'intervention sont constituées ad hoc en faisant appel aux ressources des différentes activités du service.

I. LES MISSIONS DE CONSEIL

▸ Volume global d'activité

Le niveau de sollicitation des collectivités a fortement augmenté en 2021. Ce volume était déjà en augmentation en 2020, car même avant les élections municipales, certaines collectivités avaient engagé des chantiers de diagnostic et de réorganisation. En 2021, le service a perçu une forme de reprise d'activité après la période de crise sanitaire et de confinements successifs. Certaines missions engagées sur l'année 2021 et interrompues et se sont décalées sur l'année 2022.



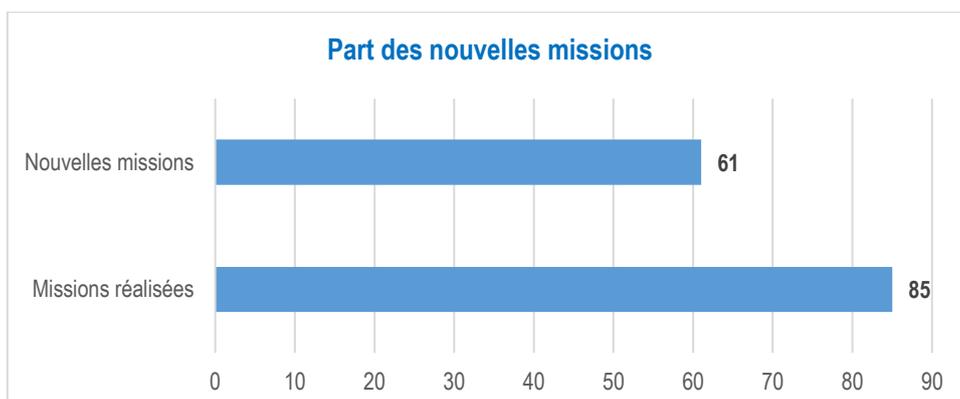
En 2021, 122 demandes ont été traitées et 85 missions de conseil réalisées, toutes activités confondues.



Sur ces 122 sollicitations :

- 61 donnent lieu à la création d'une mission,
- 11 sont traitées directement lors d'un rendez-vous,
- 50 sont traitées par des réponses directes lors d'un échange téléphonique ou par mail.

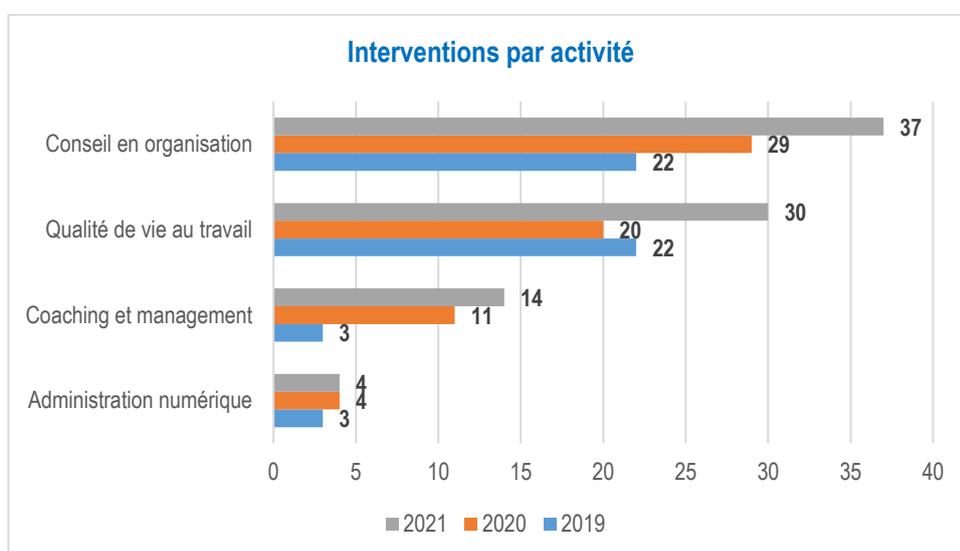
Enfin, si 61 nouvelles missions sont déclenchées, 85 missions au total sont menées, en incluant 24 missions en cours fin 2020 qui se poursuivent en 2021.



▸ Domaines d'intervention

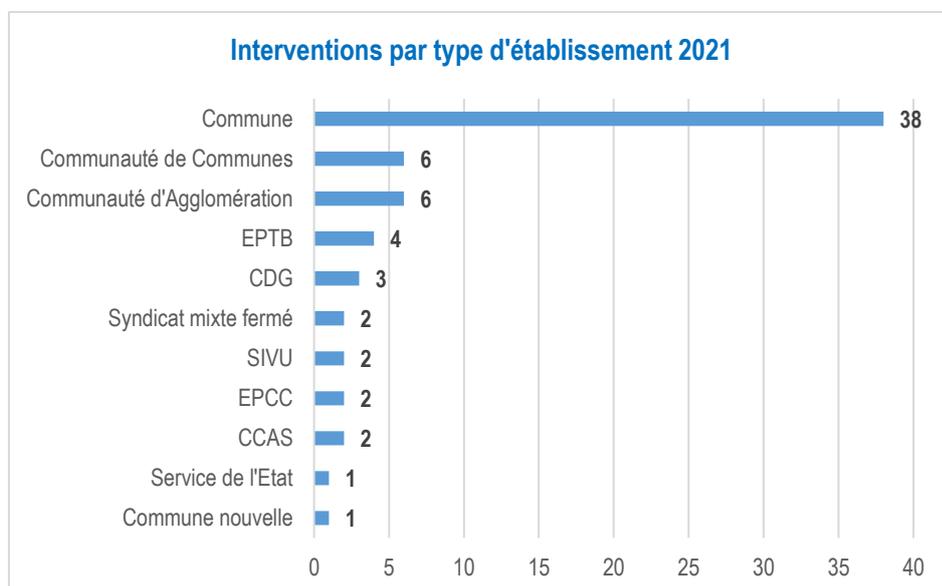
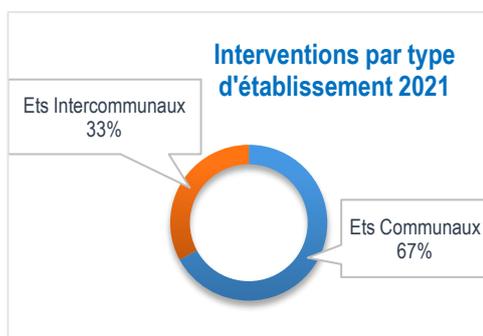
Les deux domaines d'intervention représentant le plus grand nombre de sollicitations sont **le conseil en organisation et la qualité de vie au travail**.

- Pour le conseil en organisation, le nombre de missions repart à la hausse avec 37 missions réalisées en 2021.
- Le nombre d'interventions s'est développé en 2021 pour l'activité « Qualité de vie au travail » avec 30 missions menées. Cette évolution est marquée par les accompagnements de situations critiques rencontrées en collectivité (*8 situations critiques accompagnées*).
- La nouvelle activité dédiée au coaching et à l'accompagnement managérial, créée en 2019, est en développement en 2021 avec 14 missions déclenchées.
- Les interventions de l'activité « Administration numérique », pour la partie "conseil" (*hors RGPD*), sont relativement stables avec 4 missions en 2021.



▸ Répartition des missions selon le type de collectivité

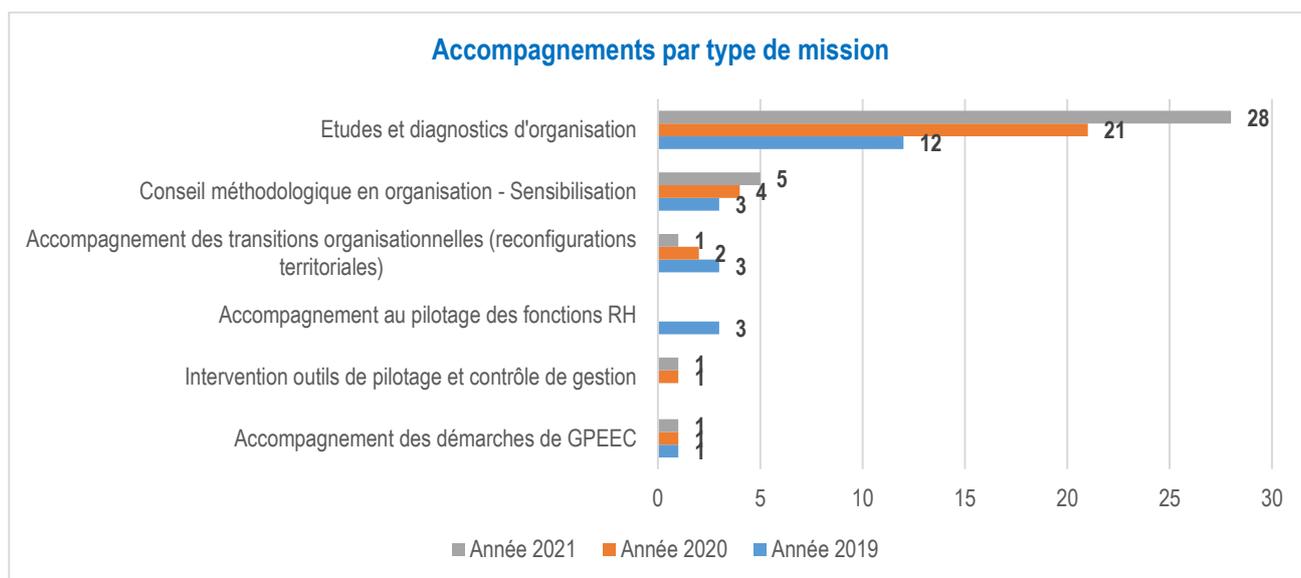
Les communes représentent le demandeur majeur pour le service avec 67 % des demandes. La part des sollicitations concernant des intercommunalités est de 33 %.



II. L'ACTIVITÉ « CONSEIL EN ORGANISATION ET GRH »

L'équipe est composée d'une responsable d'activité, de 5 consultant.e.s en organisation et d'une conseillère en organisation et ressources humaines.

1. Les accompagnements menés en 2021



▸ Études et diagnostic d'organisation

En 2021, les missions d'études et diagnostic d'organisation représentent la majorité des interventions. Elles sont variées, tant sur le secteur d'intervention (*étude globale, administratif, services techniques, bassins versants*) que sur la typologie des collectivités (*communes de 2 000 à 18 000 habitants et diverses intercommunalités : syndicats, communautés de communes, communautés d'agglomération...*).

Malgré un contexte sanitaire compliqué, le nombre de sollicitations a fortement augmenté (33 %) : 35 % des missions correspondent à des missions pour des petites communes de moins de 4 000 habitants et 1/4 des missions a été réalisé pour des EPCI et autres établissements (*notamment CDG 973, SMICTOM et établissement public territorial de bassin versant*).

▸ Le conseil méthodologique en organisation

Le conseil méthodologique permet aux collectivités de bénéficier d'un conseil ponctuel et non facturé, à hauteur d'une demi-journée. Il peut s'agir d'un conseil à l'élaboration de fiches de postes ou encore de conseils en matière d'organisation des services techniques. Depuis 3 ans, la demande est stable mais peu volumineuse car, généralement, les demandes portent sur des accompagnements plus importants.

▸ Accompagnement des transitions organisationnelles

Les évolutions territoriales ont des effets notables sur les ressources humaines : transfert de personnel, refonte des organigrammes, harmonisation des réglementations RH et des régimes indemnitaires, construction d'une culture commune... Le domaine de la gestion de l'eau et des bassins versants a été un secteur demandeur en 2021, dans une démarche de réorganisation de la gestion des bassins versants à une échelle cohérente.

▶ Accompagnement des démarches de GPEEC

Une intercommunalité a souhaité faire appel à l'expertise du CDG 35 pour les accompagner dans une gestion stratégique des ressources humaines pour faciliter la mise en œuvre d'une politique de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences. Elle s'est portée volontaire pour être une des collectivités pilotes de l'outil de gestion dynamique GPEEC Neeva avec pour priorité la mise en place de la dématérialisation des entretiens professionnels.

▶ Outils de pilotage et contrôle de gestion

Le service a été sollicité pour accompagner une collectivité de 2 500 habitants (*surclassée 10 000 habitants*) dans l'optimisation de la fonctionnalité de comptabilité analytique. Cette mission a été menée en collaboration avec la cellule « comptabilité analytique » et a permis de redéfinir les objectifs de la comptabilité analytique et en partager une vision commune entre élus et services. Enfin, la mission a permis de définir un plan d'action d'évolution des pratiques en matière de pilotage et de contrôle de gestion.

D'autre part, le service a continué sa collaboration débutée en 2020 avec une collectivité d'Outre-Mer. Celle-ci a fait appel au service pour un appui métrologique et la construction d'outils de pilotage et de contrôle de gestion d'un de ses pôles, structurer et fiabiliser les processus de travail et évaluer la qualité et les effets des services rendus aux usagers bénéficiaires. Cette mission est réalisée en partenariat avec le CDG de ce département d'Outre-Mer.



▶ Accompagnement au projet d'administration

En 2021, des actions de sensibilisation autour du projet d'administration ont été menées : 1 atelier rassemblant plusieurs communes et un atelier « intra » pour une intercommunalité.

L'accompagnement déjà engagé en 2020 d'une collectivité dans l'élaboration de son projet d'administration a été poursuivi, parallèlement à des temps spécifiques au projet politique des nouveaux élus.

Ce type d'accompagnement vise à sécuriser la mise en œuvre des projets (*assurer la faisabilité des projets, garantir la cohérence et prioriser les actions*), fédérer les équipes en partageant des valeurs communes et optimiser le fonctionnement des services en évaluant les ressources nécessaires.

2. Le développement de nouvelles formes d'intervention

De nouvelles formes d'accompagnement innovantes sont mises en place auprès des collectivités :

- **Les démarches appréciatives** sont proposées comme une nouvelle forme d'accompagnement au changement. Il s'agit d'un accompagnement collectif, structuré et participatif, basé sur la psychologie positive. Cette démarche s'appuie sur les forces et les réussites, individuelles et collectives, afin de construire un futur souhaitable.
- **Les rencontres inspirantes** (*visite de site, découverte d'organisations de tailles similaires*) sont davantage proposées dans les accompagnements. Ce sont des journées créatives qui visent à impliquer les acteurs : élus, responsables de service, agents, pour construire des solutions innovantes aux défis organisationnels de la collectivité.

III. L'ACTIVITÉ « COACHING ET ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL »

L'équipe est composée d'une consultante-coach et de consultant(e)s et psychologues mobilisés ponctuellement selon les missions. L'activité, créée en 2019, s'est développée en 2021 malgré le contexte sanitaire contraignant.

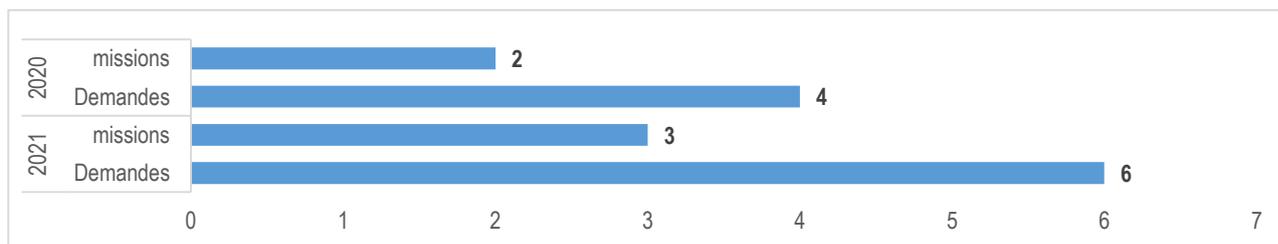
14 missions au total ont été engagées en 2021, réparties sur deux types de prestations : **le coaching et l'accompagnement managérial, collectif ou individuel.**

1. L'accompagnement managérial

L'activité d'accompagnement managérial s'est développée en 2021 en s'appuyant sur **de nouvelles demandes de collectivités** et une **nouvelle proposition d'ateliers du management sur 2021-2022** auprès des collectivités du département en groupes inter-collectivités. Les missions menées en 2021 se sont réparties en trois domaines d'action :

▶ L'accompagnement des directions

3 missions ont été réalisées en 2021.



L'accompagnement des directions s'est développé et diversifié au cours de l'année 2021. Ainsi, deux formats sont proposés aux équipes de cadres pour travailler collectivement à l'amélioration de leur fonctionnement (*développement de la transversalité, cohésion, mode projet, bonnes pratiques de délégation, compréhension des rôles de chacun, relation élus/responsables de services...*) :

- ✚ **Les séminaires d'encadrement (sur une journée ou une demi-journée)**
- ✚ **L'accompagnement des collectifs d'encadrement**

En 2021, les 3 accompagnements réalisés ont concerné :

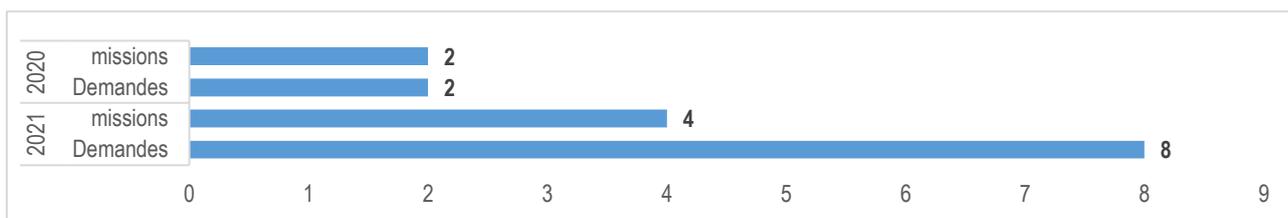
- L'accompagnement du collectif de cadres lors d'une réorganisation
- L'accompagnement des cadres à la mise en place des entretiens professionnels

▶ L'accompagnement managérial individuel

Le service a intégré en 2020 de nouveaux outils d'analyse des positionnements professionnels sous forme de questionnaires (*outils PerformanSe*). Ces outils permettent d'analyser le rapport au travail, à l'équipe, à la hiérarchie, ainsi que l'aisance dans les différentes sphères managériales.

Utiliser ces questionnaires et analyses dans un accompagnement individuel permet à la personne de **prendre conscience de certains fonctionnements personnels et facilite les changements de pratiques ou de comportements.**

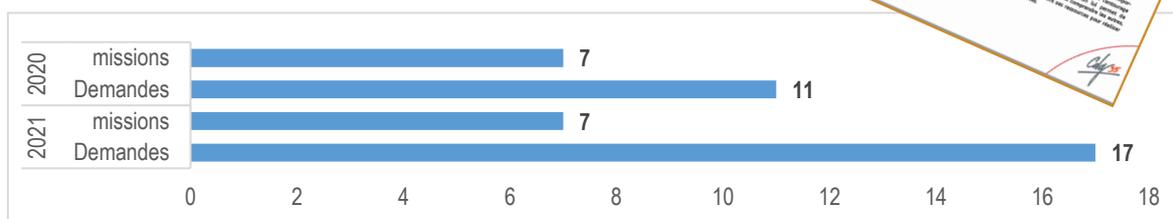
4 missions ont été réalisées. Une de ces missions concernait un collectif de cadres et d'agents, ce sont ainsi 26 agents qui ont pu bénéficier de cet accompagnement.



2. Le coaching

Le CDG 35 propose, depuis septembre 2019, des accompagnements en coaching professionnel. Le coaching individuel permet à une personne de mobiliser ses ressources pour résoudre une problématique et/ou mener à bien un projet en produisant ses propres solutions. Chaque accompagnement se déroule sur 5 à 8 séances (*durée de 4 à 6 mois*).

En 2021, sur un volume de 17 demandes, le service Conseil et développement a accompagné 7 coachings (*5 autres demandes ont été accompagnées par le Service Mobilité - Emploi - Compétences*) :



- 2 accompagnements ont fait suite à des situations de **reprise d'activité** après de longs arrêts. Ils ont permis de faciliter l'identification de sa place au sein du service, la reprise de relations constructives au sein de l'équipe, le développement de la confiance en soi dans les activités à mener.
- 5 accompagnements concernent le positionnement des personnes dans leurs **fonctions managériales** : prise de poste dans le cadre d'une réorganisation, développement des capacités de communication bienveillante et efficace, de gestion du stress et de la charge de travail.

IV. L'ACTIVITÉ « QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL »

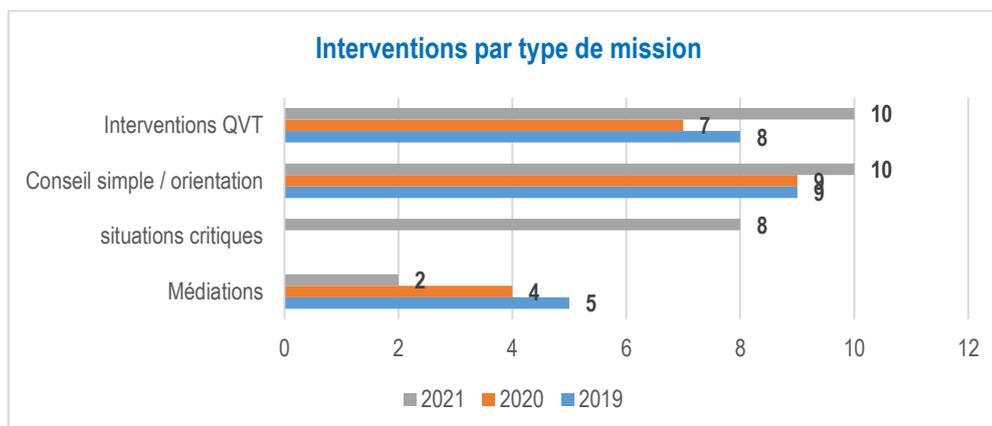
L'équipe se compose de 2 psychologues et d'une assistante sociale du travail.

1. Interventions en Qualité de Vie au Travail (QVT)

Les missions de l'activité « Qualité de vie au travail » concernent des interventions collectives en cas de tensions dans des équipes, des démarches permettant d'identifier des facteurs de « RPS » ou des mesures visant une amélioration de la qualité des relations de travail.



Les accompagnements, notamment en conseil simple ont été plus nombreux par rapport aux années précédentes. Une orientation vers des intervenants externes a été à plusieurs reprises la réponse à des demandes de médiation (*pour des questions de charge de travail ou de posture lorsque les agents concernés sont par ailleurs accompagnés via le DAAD*).



‣ Gestion des conflits, médiation

En 2021, 2 médiations ont été menées auprès de collectivités. Pour 4 demandes de médiation une orientation de la collectivité vers d'autres intervenants a été proposée.

‣ Accompagnement QVT

Sur l'année 2021, 10 interventions concernant des projets d'amélioration de la qualité de vie au travail et accompagnement des équipes ont été menées, dont 2 ayant débuté en 2020.

‣ Missions de conseil simple

Au-delà de ces interventions ou propositions, 18 interventions ont été réalisées sous la forme d'un conseil simple (*conseil méthodologique*), sans facturation. Ces interventions simples ont donné lieu à un compte rendu, des préconisations ou orientations.

8 de ces situations en « conseil simple » concernent des **situations critiques** remontées en 2021 (*tentative ou risque de suicide, agression ou décès*). Dans ce cas les psychologues du travail interviennent en appui auprès de la collectivité, soit directement, soit via l'assurance de la collectivité.

Des transmissions de contacts de spécialistes ou des accompagnements DAAD ont aussi été mis en place.

Deux de ces situations sont en lien avec la crise sanitaire, impacts du COVID-19.

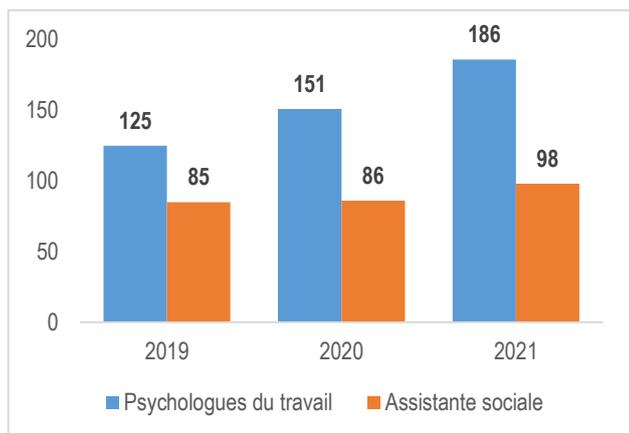
2. Dispositif d'Aide aux Agents en Difficultés



Un accompagnement individuel est proposé grâce au dispositif DAAD qui accompagne les agents dans le cadre de difficultés professionnelles portant sur les relations, la communication, l'environnement professionnel ou le contenu du travail, l'organisation, les perspectives professionnelles.

► Volume des sollicitations

Le nombre de sollicitations en 2021 est de 284 nouvelles demandes, avec un accroissement constant depuis la création du dispositif.



Certains accompagnements peuvent être suspendus pendant de longues périodes mais être réactivés à la demande des agents. En revanche, certains suivis perdurent sur plusieurs années et ne sont pas comptabilisés comme de nouvelles sollicitations. Ainsi, à titre indicatif, 598 agents sont accompagnés dans l'année (*dossiers actifs*).

Des « pics » d'activité sont observés en mars et en fin d'année, depuis plusieurs années.

Le nombre grandissant des nouvelles sollicitations a prolongé occasionnellement, lors de ces périodes de forte charge, les temps de réponse (*rendez-vous généralement proposé sous 15 à 20 jours*).

► Objet des sollicitations et population des demandeurs

93 % des demandes concernent à la fois des questions de **santé et de travail**. Près de **32 %** des personnes ayant sollicité un accompagnement en 2021 sont en **risque de situation d'inaptitude**, voire sont déjà reconnues inaptes pour leur travail.

Le projet interservices de prévention des inaptitudes a été engagé depuis 2020 pour tenter d'agir sur cette situation :

- mieux accompagner ces situations,
- apporter des réponses préventives et agir en amont de ces types de sollicitations.

46 % des agents (132 personnes) sont soit en **arrêt de travail** au moins pendant le début de l'accompagnement ou à temps partiel thérapeutique. Pour l'assistante sociale, dans la plupart des cas, une information sur les droits (*invalidité, maladie, mobilité, formation...*) est nécessaire. Le travail en transversalité avec les différents services du CDG est donc indispensable.

Près de **23 %** des agents sollicitant le dispositif sont en **position d'encadrement (60 personnes)**.

► Les relations avec les collectivités dans le cadre du DAAD

Le dispositif a pour particularité le cadre de confidentialité et le secret professionnel imposés par les codes de déontologie de l'assistante sociale et de la psychologue du travail. La majorité des agents demande la confidentialité de leur démarche vis-à-vis de leur employeur aussi bien pour l'assistante sociale que les psychologues du travail.

Néanmoins, un accompagnement à la reprise du travail après arrêt long peut amener les intervenants spécialisés à rencontrer et échanger avec la collectivité employeuse. Les échanges tripartites avec les collectivités et les agents peuvent se réaliser, avec accord des agents concernés, pour alerter sur des situations, favoriser le dialogue et explorer des pistes de solution pour des situations difficiles ou conflictuelles.

Le service mène des actions de communication pour aider à faire connaître cette modalité d'accompagnement, que ce soit à la demande des agents ou des employeurs.

SE FAIRE ACCOMPAGNER EN CAS DE BESOIN

Contactez le dispositif d'aide aux agents en difficulté :
Tél. 02 99 79 79 93 ou par mail : daad@cdg35.fr
Destinataire de tous les agents territoriaux qui peuvent solliciter le dispositif directement.

Les ateliers école du travail et les psychologues du travail du CDG 35 sont à votre écoute en cas de besoin (retretiens individuels, groupe d'échanges) : les rendez-vous sont généralement organisés par téléphone ou vidéoconférence, ils sont non facturés et confidentiels. Répondez ici la proposition de ce dispositif : www.cdg35.fr

Pour le personnel soignant :

- Numéro vert du gouvernement : 0800 130 020 (numéro d'appel gratuit fixe en France, 24h/24 et 7j/7)
- www.cdg35.fr : plateforme de prise de rendez-vous (réservez votre rendez-vous)
- www.cdg35.fr : plateforme de prise de rendez-vous (réservez votre rendez-vous)
- www.cdg35.fr : liste de psychologues territoriaux
- www.cdg35.fr : liste de psychologues territoriaux

Pour le public :

- En cas de détresse Importance Calcul d'urgence (SOS) : 0 800 130 020
- Centre psychologique territorial des personnes en situation de handicap
- Centre de conseil et d'accompagnement par la ville de Rennes et CDG (Rennes Métropole) : 02 99 83 83 88 (psychologues, psychologues en situation de handicap, médiateur, médiateur du public, du lundi au vendredi, de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h)
- www.cdg35.fr : 09 99 28 80 00 (service d'accueil et de conseil)
- Site internet : www.cdg35.fr (plateforme de prise de rendez-vous)
- Site internet : www.cdg35.fr (plateforme de prise de rendez-vous)
- Service de conseil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap
- Service de conseil et d'accompagnement et de parler : SOS Assés (02 99 28 80 00) (des associations territoriales : 15 C2)

Victimes de violences physiques, psychologiques, conjugales :

- Numéro vert d'aide aux victimes : 08 00 20 00 00
- Numéro vert d'aide aux victimes de violence de leur entourage : 08 00 20 00 00
- Site internet : www.cdg35.fr
- Site de l'urgence, localisé à 17
- Plateforme de signalement des violences

No pas rester seul face à des questionnements ou de mal-être

Service Conseil et développement - mai 2020
Village de Colbèze Territoriale - 1 avenue de l'Ind - CS 1340 - 55214 THORIGNÉ-FRILLARD (530) www.cdg35.fr

V. L'ACTIVITÉ « ADMINISTRATION NUMÉRIQUE »

L'équipe se compose d'un responsable d'activité et de 3 chargé(e)s de missions.

1. Interventions en administration numérique

En 2021, l'activité « Administration numérique » a été très peu sollicitée et s'est concentrée sur l'organisation des ateliers du Numérique.

Par ailleurs, l'activité fournit toujours des conseils réguliers sur sollicitation directe. Pour cela, le travail de benchmark de prestataires potentiels et d'éditeurs de logiciels (*plus d'une dizaine d'éditeurs rencontrés*) a été poursuivi.

Dans un contexte de forte augmentation des attaques informatiques, une vaste étude sur l'assurance cyber-risques a également été conduite entre juin et septembre 2021. Elle a démontré que pour les collectivités et notamment celles de petite taille, le recours à une assurance cyber-risques pouvait être envisagée à condition de mener en amont un travail d'amélioration de l'existant. Cette action permettrait de se conformer aux prérequis nécessaires pour bénéficier d'une couverture de risques suffisante.

Enfin, une autre consultation des collectivités a été menée au travers d'un sondage sur leurs besoins en ressources numériques. Ce sondage a mis en exergue un besoin d'accompagnement sur trois principaux aspects :

- autour des fonctions supports (*support technique sur l'infrastructure informatique : PC, réseau, sécurité, imprimantes...*),
- sur l'assistance aux utilisateurs,
- en matière d'aide à la décision pour achat ou sous-traitance.

2. Mise en conformité au Règlement Général à la Protection des Données (RGPD)

L'activité a été marquée par les premiers renouvellements de conventions et les évolutions de tarifs afférentes. En 2021, toutes les collectivités concernées ont décidé de poursuivre leur première adhésion par un renouvellement.

342 conventions étaient signées fin 2021.

Sur les 18 intercommunalités du département, 13 ont conventionné avec le CDG (*dont 11 portant une démarche par territoire*).

Toutes dispositions financières confondues, 260 communes sont accompagnées (*soit 78 % des communes*) et 70 établissements (*CIAS/CCAS/Syndicat*).

Le déploiement de la solution numérique MyDPO, intuitive et accessible au plus grand nombre en mode web, est terminé. Une montée de version sera effectuée en 2022.

Enfin, pour maintenir son niveau d'expertise et toujours bénéficier de retours d'expérience, le service a maintenu plusieurs partenariats et a investi de nouveaux domaines :

- Adhésion à l'association AFCDP (*Association Française des Correspondants à la protection des Données à caractère Personnel*) ;
- Participation aux temps d'information organisés par la CNIL ;
- Participation à de nombreux webinaires ;
- Suivi du MOOC de l'ANSSI afin de développer son expertise en cybersécurité.



► Atelier « Lutter contre les discriminations »

Cinq ateliers pour sensibiliser à la lutte contre les discriminations ont été programmés en avril et mai 2021. Cependant, peu d'inscriptions et un contexte sanitaire difficile n'ont pas permis leur mise en place. Finalement, un atelier a pu être organisé en format numérique en mai 2021 avec une dizaine de participants.

► Rencontre « Égalité professionnelle femmes-hommes »

La rencontre du 8 octobre sur la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes s'est déroulée dans la salle du Ponts des Arts à Cesson-Sévigné. Elle a suscité un réel intérêt en réunissant une quarantaine de personnes représentant une trentaine de collectivités de notre département.

Cette thématique a été abordée à travers différentes facettes : chiffres clés, statutaires, managériales, QVT... et illustrée par des témoignages vidéos et une table ronde.



► Webinaire dispositif de signalement

Un webinaire a été proposé en juillet 2021 en collaboration avec le service Statuts - Rémunération pour présenter le dispositif de signalement aux collectivités. Une affiche ainsi qu'une plaquette d'information ont été diffusées dans le cadre d'une campagne d'information sur le sujet.

► Les ateliers du management (2021-2022)

Après une première session en 2019 très appréciée des participants, une nouvelle « saison » des Ateliers du Management démarre en novembre 2021.

5 ateliers sont proposés, de novembre 2021 à mai 2022, à des petits groupes de 11 personnes maximum. 4 séances sont prévues pour chaque atelier, permettant d'accueillir un effectif total de 220 participants.

Les 5 ateliers proposés sont les suivants :

- **Atelier 1** : L'entretien professionnel, un pas de côté pour prendre de l'élan.
- **Atelier 2** : Entre sa hiérarchie et son équipe, les rôles du cadre.
- **Atelier 3** : Délégation et confiance : un duo gagnant.
- **Atelier 4** : L'équipe et soi : nous décrypter pour mieux nous comprendre.
- **Atelier 5** : L'équipe : la construire, la faire vivre et grandir.

En 2021, 27 personnes ont pu participer à l'atelier sur l'entretien professionnel.



▸ Webinaires coachings

Le coaching professionnel peut être mobilisé dans une variété de contextes et d'objectifs :

- bien aborder une prise de poste,
- retrouver sa place après un long arrêt,
- ajuster sa posture managériale,
- développer ses compétences comportementales...

Il constitue donc un outil très adapté pour faciliter un processus de changement, surmonter une difficulté, développer un nouveau projet professionnel, prendre du recul sur ses pratiques et sa place dans la collectivité.



À cette fin, **2 webinaires ont été proposés les 9 et 18 novembre derniers touchant une vingtaine de personnes**. Enregistrés, ils seront **prochainement mis en ligne** pour faciliter l'accès à d'autres personnes indisponibles au moment du webinaire.

2. Développement de partenariats via les réseaux professionnels

Le service contribue à différents réseaux inter-CDG favorisant le partage de pratiques et la mobilisation commune sur certains événements :

▸ Réseau ANDCDG : participation au groupe de pilotage du réseau des conseillers en organisation

Le groupe projet a travaillé sur 5 chantiers en 2021 :

- La charte du réseau,
- L'animation de la journée ANDCDG,
- Le guide métier de conseillers en organisation avec une publication en 2022,
- La plateforme collaborative Interstis,
- Création des ateliers visio « 45 minutes pour » pour 2022.

▸ Rencontre au CDG 22 « Les outils au service de l'intelligence collective »

- Animation de la rencontre des **25 et 26 novembre 2021** au CDG 22 sur la thématique « Les outils au service de l'intelligence collective » en présence de Madame Emmanuelle ABINAL, DGS du CDG 48 et présidente de la commission « innovation publique » au sein de l'ANDCDG.



▸ Réseau des psychologues du travail

- Pas de participation aux rencontres organisées en 2021, mais des échanges réguliers, téléphoniques ou par mails, ont permis de garder contact avec les homologues.

3. Accompagnement de projets internes et actions transversales

‣ Projet de GPEEC

Le service a activement participé en 2021 à la mise en œuvre d'une solution numérique de GPEEC avec notamment des formations sur l'outil au premier semestre et des tests de la solution sur tout le second semestre. En fin d'année 2021, le service a accompagné une intercommunalité de 101 agents sur le déploiement du module entretien professionnel - L'accompagnement se poursuivra toute l'année 2022.

Suite à l'accompagnement de cette collectivité, une nouvelle offre d'accompagnement des collectivités est désormais lancée afin d'utiliser l'application Neeva en bénéficiant de l'assistance des consultants RH du CDG 35.

La solution a été présentée lors d'un des ateliers du numérique, le 18 juin 2021. 40 personnes étaient présentes et plusieurs collectivités intéressées ont souhaité être rencontrées suite à cet atelier.

‣ Mise en œuvre du dispositif de signalement

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit une nouvelle obligation pour tous les employeurs publics : mettre en place un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agents victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 en précise les modalités de mise en œuvre, le dispositif étant en principe en vigueur depuis le 1^{er} mai 2020.

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

Après avoir mené une étude approfondie en 2020, le CDG 35 a mis en place le dispositif le 1^{er} juillet 2021.

Une campagne de communication a été déployée afin d'informer les collectivités et leur permettre de relayer cette information auprès des agents.

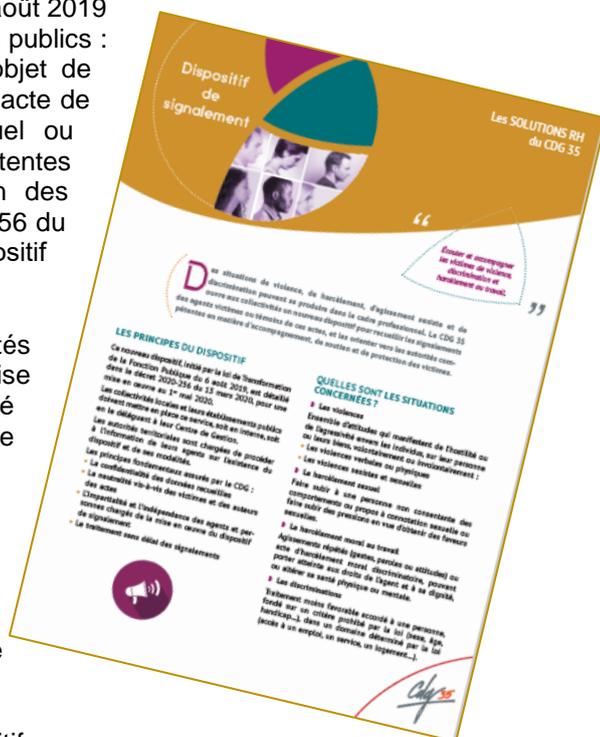
En 2021, 10 signalements ont été reçus par le dispositif.

‣ Projet de prévention des inaptitudes

En 2021, la réflexion et les actions se poursuivent sur la prévention des inaptitudes et ce, conformément aux axes du CPOM du CDG 35.

Des axes prioritaires ont été définis et donneront lieu à des expérimentations en 2022 :

- Mise en place d'une instance d'analyse et de suivi des situations par l'EPME (*Équipe Pluridisciplinaire de Maintien dans l'Emploi*) ;
- Élaboration d'un parcours d'accompagnement des agents, facilitant la compréhension de la collectivité employeuse et l'engagement des démarches (*le « pack prévention »*).



‣ Participation à la cellule de reclassement et ateliers mobilité



L'assistante sociale et la psychologue du travail travaillent de façon régulière avec les agents intégrés dans la cellule de reclassement. Ainsi, leur participation aux réunions de la cellule de reclassement ajoute un nouveau regard psychosocial sur les situations vécues par les agents et assure une pluridisciplinarité dans l'élaboration des plans d'accompagnement. Ces réunions ont lieu tous les mois (12 en 2020).

Par ailleurs, une psychologue co-anime des ateliers mobilité avec la conseillère en évolution professionnelle du service Mobilité - Emploi - Compétences. En 2021, il y a eu trois demi-journées « mobilité ».

‣ Réunion de coordination DAAD-Médecins de prévention

Des réunions de coordination sont organisées tous les deux mois afin d'échanger sur les dossiers individuels d'agents en lien avec le DAAD et les médecins de prévention. L'objectif de ces réunions est d'apporter un éclairage pluridisciplinaire sur la gestion des dossiers et de trouver des pistes d'accompagnement conjointes afin d'optimiser le suivi des agents.

‣ Coordination du comité « Points chauds »

Afin de coordonner les modes de réponse aux collectivités rencontrant des difficultés autour de sujets complexes et pluridisciplinaires et d'échanger sur certaines situations, des réunions sont organisées (5 en 2021), associant les quatre responsables de service en relation avec les collectivités et la direction. Le service coordonne ces réunions.

‣ Participation au comité éditorial

Le service participe mensuellement aux réunions du comité éditorial, notamment pour son action sur les champs de la communication institutionnelle du CDG via le magazine « Actions Personnel » et des évolutions des outils de publication web (10 en 2020).

VII. LES PERSPECTIVES DES ACTIVITÉS

1. Conseil en organisation et GRH

‣ Mise à disposition d'une solution numérique de GPEEC

Le service Conseil et Développement va proposer la solution Neeva aux collectivités en 2022. Cette solution permet de gérer les processus RH de manière dématérialisée au sein d'un SIRH orienté vers la gestion des compétences : formations, entretiens professionnels, recrutements.



‣ Réaliser des parangonnages (« Benchmark ») sur les pratiques des collectivités

Il s'agira de consolider et développer les bases chiffrées référentielles, à l'occasion des missions ou des opérations de benchmark. L'objectif est de s'enrichir mutuellement par la réalisation de parangonnages de comparatifs inter-collectivités, ce qui permettra des échanges de pratique entre collectivités autour de communautés métier et bénéficier de retours d'expérience collectifs autour de temps d'échange de pratiques conviviaux.

‣ Des démarches et des outils innovants

Les services demandeurs souhaitent bénéficier d'outils d'animation et de facilitation innovants et participatifs pour soutenir leurs projets de transformation. Le service propose des démarches et outils d'accompagnement comme les démarches appréciantives, le design de service, les outils d'intelligence collective, en réponse à cette attente mais aussi pour diffuser ces pratiques innovantes auprès des collectivités.



‣ Développement de la mission d'aide au pilotage et au contrôle de gestion

Le développement d'outils de pilotage RH (*dont la masse salariale*) et d'outils de contrôle de gestion est attendu par les collectivités. Les équipes municipales souhaitent, via ces outils, mieux maîtriser leur action et en mesurer les résultats.

2. Coaching et accompagnement managérial

‣ Accompagnement des managers

Les collectivités reconnaissent de plus en plus la valeur ajoutée d'un management de qualité. Les encadrants eux-mêmes prennent également plus conscience de leurs besoins d'évolution.

Aussi, au-delà des accompagnements collectifs proposés, le service développe de nouvelles offres :

- **Le déploiement d'une offre pérenne d'Ateliers du management** : possibilité de s'inscrire à des sessions d'ateliers en continu, sur des thématiques suggérées par les participants : animation de réunion, relation élus/agents, gestion des émotions...
- **« Managers, prenez du recul ! »** : les encadrants sont demandeurs de temps dédiés leur permettant de prendre du recul sur leur situation, leurs pratiques, leur fonctionnement. Des accompagnements individuels leur sont proposés, s'appuyant sur la passation d'un questionnaire en ligne et la restitution d'un rapport sur leurs fonctionnements personnels et les ressources mobilisables pour évoluer.
- **Une lettre d'information dédiée aux managers** : sous forme de mailing, diffusion périodique d'une sélection d'informations et d'outils pratiques relatifs au management.



‣ Développement du coaching

Il s'agira, en 2022, de poursuivre le développement de l'activité de coaching, qu'il s'agisse de l'accompagnement des managers ou des coachings de reprise, en lien avec les services du CDG 35 qui travaillent sur les situations d'inaptitude ou le retour à l'emploi des agents. Pour consolider l'activité de coaching, les actions menées en 2022 seront :

- Des actions de **communication sur le coaching professionnel** de manière à faire connaître ce nouvel accompagnement : via une capsule vidéo de 1 à 2 minutes facilement partageable sur le site internet et sur les réseaux sociaux.
- Une rencontre **pluridisciplinaire à destination des responsables RH des collectivités** : face à des situations problématiques (*conflits, arrêts de travail, difficultés de positionnement...*) les collectivités peuvent avoir des difficultés à identifier les modalités d'accompagnement adaptées ou savoir comment engager un dialogue constructif. Cette rencontre, proposée au CDG et sur les territoires, permettra d'enrichir la capacité d'analyse des agents RH et de découvrir la variété des accompagnements individuels proposés (*mobilité, bilan de compétences et bilan professionnel, coaching, DAAD*) ou collectifs.
- La poursuite de la **professionnalisation de la fonction** : développement d'un réseau de coaches inter-CDG, formation, enrichissement des pratiques par de nouvelles méthodes, supervision des intervenantes.

3. Qualité de vie au travail

‣ Mesures préventives et actions pluridisciplinaires

L'activité, en lien avec les acteurs de la prévention et de l'accompagnement des parcours professionnels, contribue à diverses actions préventives qui visent à éviter les situations de difficultés en agissant en amont :

- Temps d'information proposés aux collectivités pour faciliter les retours après arrêts ;
- Coaching de reprise ;
- Formation des membres de CHSCT ;
- Diagnostics de l'absentéisme ;
- Soutien au management ;
- Démarches « AQVT » (*Amélioration de la Qualité de Vie au Travail*).

Ces actions sont, notamment, abordées dans le cadre du projet interservices « Prévention des inaptitudes » qui se poursuit en 2022.

‣ Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations

En 2022, l'engagement du CDG 35 se poursuit pour favoriser l'égalité professionnelle hommes-femmes. Une réponse à un appel à projets a été réalisée en février 2022 auprès du FEP (*Fond Égalité Professionnelle*). Au-delà d'actions de sensibilisations, le CDG propose la mise en place d'accompagnements sous réserve d'aboutissement du projet déposé.

4. Administration numérique

Le service Conseil et Développement engage deux nouvelles missions auprès des collectivités en matière de numérique, suite à la décision du CA du 25 novembre 2021 :

- L'assistance à maîtrise d'ouvrage « Projets numériques » ;
- L'accompagnement cyber-sécurité.

Pour ces deux nouvelles missions, des démarches pilotes sont en cours de préparation, ainsi que des supports de communication qui seront diffusés en avril.

Dans ce cadre, le service est engagé dans le renouvellement du partenariat avec Mégalis Bretagne.

Par ailleurs, une rencontre est organisée le 10 juin au CDG 35 sur la sécurité informatique, où seront présents plusieurs partenaires.

Le service est à la disposition des collectivités pour engager les premiers accompagnements dans des conditions spécifiques et avantageuses pour les missions « pilotes ».

Concernant les missions de DPD mutualisés, les perspectives en 2022 portent sur :

- La poursuite des accompagnements de mise en conformité au RGPD sur la dernière année pleine de la convention triennale.
- La pérennisation de la solution numérique « MyDPO » auprès des collectivités accompagnées.
- La poursuite des renouvellements des conventions arrivant à échéance.



Service Conseil et Développement

« Les données essentielles »

Le service mobilise une équipe de **17 personnes en 2021**, autour de **4 activités** :

- **Conseil en organisation et GRH ;**
 - **Coaching et accompagnement managérial ;**
 - **Qualité de vie au travail ;**
 - **Administration Numérique.**
- **De nouvelles formes d'accompagnement ont été développées en 2021 :**
 - Mise à disposition d'une solution SIRH de GPEEC
 - Accompagnement individuel des managers
 - Appui aux collectivités lors de situations critiques (agression, décès...)
 - Dispositif de signalement
 - **De nouvelles thématiques ont été investies :**
 - Égalité professionnelle femmes-hommes
 - Prévention des inaptitudes

▶ Les missions de conseil et d'accompagnement

- **61 nouvelles missions, 85 missions menées au total.**
- **Les 2 principaux domaines d'intervention sollicités :**
 1. Les études et diagnostics d'organisation,
 2. Les accompagnements de démarches Qualité de vie au travail.

▶ Les missions de Coaching

- Un format proposé sur 5 à 8 séances sur une période de 4 à 6 mois.
- **7 missions** engagées en 2021.

▶ Le dispositif d'aide aux agents en difficulté

- **598 dossiers suivis** en 2021 (*284 nouvelles demandes*).

▶ La mission de DPD mutualisé

- **342 conventions actives** en 2021.
13 EPCI adhérents sur 18.
78 % des communes accompagnées.

CONCOURS - EXAMENS

I. LE PILOTAGE DE LA COOPÉRATION INTERRÉGIONALE CONCOURS GRAND-UEST

1. Le fonctionnement des instances de la Coopération Concours Grand-Ouest

Les instances de la Coopération Concours Grand-Ouest se sont réunies pour suivre les aspects administratifs et financiers du plan d'actions de l'année 2021 et préparer celui de 2022.

Ainsi, l'instance de suivi et de développement (sorte de bureau de la coopération) s'est réunie les 25 mai et 18 octobre 2021 en visioconférence afin de suivre l'organisation des opérations interrégionales et de travailler sur le plan d'actions 2022 et le budget annexe s'y rapportant à soumettre aux 14 Présidents.



Parallèlement, la commission technique de planification (regroupant les 14 Directeurs et responsables concours des CDG du Grand-Ouest) s'est réunie en visioconférence le 28 juin 2021 (sur invitation du CDG 61) afin d'élaborer la proposition de calendrier 2022-2023 à soumettre aux 14 Présidents du Grand-Ouest.

Enfin, l'instance stratégique d'orientation (conseil d'administration de la coopération), composée des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest, s'est réunie en présentiel à Saint Lô le 10 novembre 2021 (sur l'invitation du Président du CDG 50) afin de faire le point sur l'exécution des opérations 2021, de valider le plan d'actions 2022 et le budget annexe s'y rapportant.

2. Le financement de la Coopération Concours Grand-Ouest

Conformément aux dispositions de la convention cadre, l'ensemble des opérations interrégionales fait l'objet d'un budget unique au sein de la Coopération Concours Grand-Ouest. Pour des raisons comptables, ce budget unique est annexé au budget principal du Centre de Gestion Organisateur Grand-Ouest (CDG 35).

Le compte administratif du budget annexe 2021 fait apparaître un montant total des dépenses de 1 194 952.67 €, dégageant ainsi un excédent de l'exercice de 542 048.07 € nécessaire au fonds de roulement pour le fonctionnement du SIC sur les premiers mois de l'année 2022. A noter que l'excédent estimé jusqu'au 31 décembre 2020 était de 280 577.72 €. Cette différence de 261 470.35 € en plus s'explique notamment par le fait que les remboursements d'opérations ont été inférieurs aux estimations.

Les dépenses réalisées en 2021 sont en légère hausse (+ 51 846.71 € par rapport à 2020 : 1 143 105.96 € en 2020 contre 1 194 952.67 € en 2021). Les dépenses réalisées comprennent les dépenses externes (locations de salles et matériels, rémunérations des jurys, correcteurs et intervenants, facturation des sujets...) directement liées à des opérations de concours organisées par le Service Interrégional des Concours, les dépenses liées au remboursement d'opérations organisées par d'autres CDG du Grand-Ouest ou hors interrégion, le personnel du Service Interrégional des Concours ainsi que les charges de structures.

Les recettes de 2021 comprennent l'excédent de l'exercice 2020 d'un montant de 673 598.72 € (38.78 % des recettes), le transfert financier du CNFPT versé par les 4 CDG Coordonnateurs du Grand-Ouest d'un montant de 800 000.00 € (46.06 % des recettes) et les recettes de coûts lauréats facturés dans le cadre de la convention de mutualisation des coûts d'un montant de 263 402.02 € (15.16 % des recettes).

Les recettes du CNFPT ont fait l'objet d'un seul versement de la part des 4 CDG coordonnateurs du Grand-Ouest. Ce versement a été sollicité au 1^{er} semestre 2021 pour un montant de 800 000 € (22.80 % de la dotation 2020). Par conséquent, 22.80 % de la dotation 2021 a été nécessaire pour financer les opérations interrégionales. Les 77.20 % restant de la dotation, répartis entre les 3 CDG coordonnateurs Grand-Ouest, ont financé les opérations régionales, soit un montant de 860 781.00 € pour la région Bretagne.

contacts

BRETAGNE

- 3 rue Pierre et Marie Curie
BP 427 - 35104 Plouzané cedex
Directeur: Pierre Jean Trépo
Responsable concours: Bertrand Jeanneret
Tél. 02 96 58 04 00
- Village des Collectivités Territoriales
1 Avenue du 1^{er} - CS 13400
35235 Thorigné-Frault cedex
Directeur: Jean-Paul Bely
Responsable concours: Nathalie Jacquet
Tél. 02 99 23 31 00
- 7 Boulevard de l'Industrie
29136 Quimper cedex
Directeur: Michel Larnie
Responsable concours: Nathalie Lebosson
Tél. 02 98 64 13 30
- 4 bis rue Olivier de Clisson
CS 81161
35005 Rennes cedex
Directeur: Nathalie Carrault Carter
Responsable concours: Eira Le Berriquet
Tél. 02 97 56 16 00

PAYS DE LOIRE

- 8 rue du Pui Diable 8
CS 16213
44162 Nantes cedex 2
Directeur: Wiliane Guillot
Responsable concours: Fabrice Meraig
Tél. 02 40 26 00 71
- 9 rue de Com
49100 Angers
Directeur: Didier Druart
Responsable concours: Céline Héloise
Tél. 02 41 24 18 80
- Maison des Collectivités
Pav. Terrance Caye - Bâtiment F
21 rue François Buisson
53810 Changé
Directeur: Mathieu André Lemaître
Responsable concours: Caroline Durand
Tél. 02 43 54 09 09
- 3 rue Paul Bertant
72114 Le Mans cedex 2
Directeur: Etienne Cheneau
Responsable concours: Céline Jéral
Tél. 02 43 24 22 74

NORMANDIE

- 2 Impasse Héralde - CS 30052
14103 Hérouville Saint-Cler cedex
Directeur: Maxime Paturel
Responsable concours: Stéphanie Casparis
Tél. 02 31 13 59 30
- 10 Rue de la Docteur Baudouin
88 216 - 27002 Evreux cedex
Directeur: Cécile Inest
Responsable concours: Dominique Espère
Tél. 02 33 39 23 09
- 139 rue Guillaume Fouace
CS 12304 - 50019 Sarzeville cedex
Directeur: Hervé de Conin
Responsable concours: Guillaume Hélie
Tél. 02 33 77 89 00
- 2 rue François Arago
61120 Valbretton
Directeur: Sandrine Gaultier
Responsable concours: Anne Desbrières
Tél. 02 33 80 48 00
- 1440 route de Neuchâtel
CS 50072
76215 Sotteville-la-Rivière cedex
Directeur: Anne-Alexandre
Responsable concours: Nathalie Bricard
Tél. 02 35 59 71 11

COOPÉRATION CONCOURS GRAND OUEST

Trombinoscope des présidents des 14 CDG

L'esquisse du budget annexe 2022 d'un montant total ajusté de 2 695 110.86 €, validée dans son principe lors de la réunion du 10 novembre 2021 par l'instance stratégique et d'orientation des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest, a été élaborée en septembre 2021, à partir d'une estimation analytique du coût des principales dépenses par opération programmée en 2022 et sur la base de 60.52 % du montant total du reversement du CNFPT 2022, soit 2 123 062.79 €. Elle tient compte du report de crédits de l'année 2021 (ajusté après la clôture de l'exercice 2021) d'un montant de 542 048.07 € ainsi que des recettes correspondant aux remboursements de coûts lauréats d'un montant estimé de 30 000.00 €.

Par conséquent, près de 39.48 % de la dotation 2022, soit un montant de 1 385 074.21 €, serviront à financer les opérations de portée régionale. La part revenant à la région Bretagne est de 440 311.65 €.

II. LA COOPÉRATION RÉGIONALE

1. Les réunions de pilotage de la Coopération Régionale

Le fonctionnement de la Coopération Régionale repose toujours sur un pilotage collégial tournant et sur la répartition des opérations entre les 4 Centres de Gestion bretons. En 2021, le pilotage a été assuré par le CDG 29. Deux réunions techniques de coordination avec la participation des élus chargés des concours ont été organisées, l'une en visioconférence et l'autre en présentiel.

Au cours de la première réunion, le 14 juin 2021, les membres de la coopération ont étudié le bilan du recensement des besoins pour les opérations du 2^{ème} semestre 2021 et validé l'ajustement du budget annexe régional 2021 voté par le Conseil d'Administration à la suite du solde clôturé de 2020.

La seconde rencontre du 3 décembre 2021 a été l'occasion d'étudier les résultats du recensement des besoins pour les opérations du 1^{er} semestre 2022 et de dresser le bilan des opérations régionales de l'année 2021. Les élus chargés des concours ont validé la proposition de budget annexe régional 2022.

2. Le financement de la Coopération Régionale

Conformément aux dispositions de la convention cadre de la région Bretagne, **l'ensemble des opérations régionales fait l'objet d'un budget spécifique** au sein de la Coopération Concours Régionale. Pour des raisons comptables, ce budget spécifique est annexé au budget principal du Centre de Gestion Organisateur Grand-Ouest (CDG 35).

Le **compte administratif du budget annexe 2021** fait apparaître un montant total des dépenses de 828 901.42 €, un montant total des recettes de 1 680 438.30 €, dégageant ainsi un excédent de l'exercice de **851 536.88 € à reporter sur l'année 2022**.

Les dépenses réalisées en 2021 sont en hausse par rapport à 2020 avec un montant de 828 901.42 €. Cette augmentation de 233 357.25 € s'explique par le fait que **8 opérations planifiées en 2020** ont fait l'objet de reports d'épreuves sur le 2^{ème} semestre 2020 et le 1^{er} semestre 2021 du fait de la crise sanitaire (*les dépenses pour ces opérations ont donc été reportées sur le budget 2021*).

Les dépenses de 2021 comprennent les **dépenses liées au remboursement d'opérations organisées par les CDG bretons** (812 422.90 €, soit 98.00 % des dépenses), le **remboursement des coûts lauréats dans le cadre de la convention de mutualisation des coûts** (9 858.52 €, soit 1.20 % des dépenses) ainsi que les **frais de rémunération** (20 % d'un emploi de catégorie C, soit 6 620.00 €, soit 0.80 % des dépenses).

Les recettes de 2021 comprennent le **solde reporté de l'année 2020** d'un montant de 717 106.94 € (**42.67 % des recettes**), le **remboursement des coûts lauréats** d'un montant de 102 550.36 € (**6.10 % des recettes**), le **transfert financier du CNFPT** (part régionale après financement des opérations Grand-Ouest) d'un montant de 860 781.00 € (**51.22 % des recettes**). En raison du report conséquent de l'année 2020 sur 2021 et du fort pourcentage de la dotation du CNFPT, la **participation des CDG Bretons n'a pas été nécessaire en 2021** pour équilibrer le budget annexe régional.

L'esquisse du budget spécifique 2022 d'un montant total de **1 583 838.68 €**, validée dans son principe le 3 décembre 2021 au CDG 29, a été élaborée en octobre 2021 à partir d'une estimation analytique du coût des principales dépenses par opération programmée en 2022. S'agissant des recettes, le projet de budget 2022 tient compte :

- du **report de crédits de l'année 2021** d'un montant de 851 536.88 € (= **53.77 % des recettes**),
- des **remboursements de coûts lauréats** d'un montant estimé à 100 000.00 € (= **6.31 % des recettes**),
- de la **part régionale de la dotation de transfert du CNFPT 2022**, soit pour le CDG 35 : 164 726.65 € (= **10.40 % des recettes**),
- de la **participation des 4 CDG de Bretagne** pour un montant de 467 575.15 € (= **29.52 % des recettes**).



III. L'ORGANISATION DES OPÉRATIONS DANS LE CADRE DE LA PROGRAMMATION RÉGIONALE OU INTER-RÉGIONALE

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

Dans le cadre des Coopérations Concours Régionale et Grand-Ouest, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine a pris en charge l'organisation de plusieurs concours et examens professionnels (*réalisation du calendrier 2021-2022*).

1 - Concours de rédacteur principal de 2^{ème} classe 2021

- ◆ *Zone géographique d'organisation* : Régionale
- ◆ *Nombre de postes* : 70 postes (35 externes - 21 internes - 14 pour le 3^{ème} concours)
- ◆ *Nombre d'inscrits* : 1 049 inscrits et 875 admis à concourir
- ◆ *Épreuve écrite* : le 14 octobre 2021, au Parc Chorus à Vannes (56) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 354 présents soit un taux d'absentéisme de 59.54 %
- ◆ *Jury d'admissibilité* : le 14 décembre 2021 - 102 admissibles
- ◆ *Épreuves orales d'admission* : les 12, 13, 18 et 19 janvier 2022
- ◆ *Jury d'admission* : le 19 janvier 2022 - 70 admis (36 externes - 26 internes - 8 au 3^{ème} concours)
- ◆ *Liste d'aptitude* : 1^{er} février 2022
- ◆ *Bilan financier* : en cours
- ◆ *Coût du candidat admis (70 admis)* : en cours

2 - Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe (avancement de grade) 2021

- ◆ *Zone géographique d'organisation* : Régionale
- ◆ *Nombre d'inscrits* : 290 inscrits et 281 admis à concourir
- ◆ *Épreuve écrite* : le 18 mars 2021, à l'Espace Aumaillerie à La Selle-en-Luitré (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 222 présents soit un taux d'absentéisme de 20.99 %
- ◆ *Décision jury d'information* : 217 admis à se présenter à l'épreuve orale d'admission
- ◆ *Épreuves orales d'admission* : les 26 et 27 mai 2021 et 1^{er}, 2 et 3 juin 2021 - 211 présents soit un taux d'absentéisme de 2.77 %
- ◆ *Jury d'admission* : dans la foulée des entretiens, soit le 3 juin 2021 - 171 admis
- ◆ *Liste d'admission* : 4 juin 2021
- ◆ *Bilan financier* : 52 542.79 €
- ◆ *Coût du candidat admis (171 admis)* : 307.27 €

3 - Concours d'animateur principal de 2^{ème} classe 2021

- ◆ *Zone géographique d'organisation* : Grand-Ouest
- ◆ *Nombre de postes* : 40 postes (20 externes, 12 internes et 8 pour le 3^{ème} concours)
- ◆ *Nombre d'inscrits* : 325 inscrits et 295 admis à concourir
- ◆ *Épreuves d'admissibilité* : le 16 septembre 2021 à la salle Le Triptik à Acigné (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 166 présents soit un taux d'absentéisme de 44 %
- ◆ *Jury d'admissibilité* : le 9 novembre 2021 - 68 admissibles
- ◆ *Épreuves d'admission* : les 30 novembre, 1^{er}, 2, 7 et 8 décembre 2021

- ♦ *Jury d'admission* : le 8 décembre 2021 - 33 admis
- ♦ *Liste d'aptitude* : 1^{er} janvier 2022
- ♦ *Bilan financier* : 65 568.76 €
- ♦ *Coût du lauréat (33 admis)* : 1 986.93 €.

4 - Concours de technicien 2020

- ♦ *Zone géographique d'organisation* : Régionale
- ♦ *Nombre de postes* : 87 postes (31 externes, 43 internes, 13 3^{ème} concours)
- ♦ *Nombre d'inscrits* : 1 015 inscrits et 870 admis à concourir
- ♦ *Épreuve écrite* : le 15 avril 2021 (*initialement prévue le 16 avril 2020*) à l'Espace Aumaillerie à La Selle-en-Luitré (35), à la salle Le Triptik à Acigné (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 476 présents soit un taux d'absentéisme de 45.29 %
- ♦ *Jury d'admissibilité* : le 6 juillet 2021 - 181 admissibles
- ♦ *Épreuves orales d'admission* : du 28 septembre au 1^{er} octobre 2021
- ♦ *Jury d'admission* : le 1^{er} octobre 2021 - 71 admis
- ♦ *Liste d'aptitude* : 5 octobre 2021
- ♦ *Bilan financier* : en cours
- ♦ *Coût du lauréat (71 admis)* : en cours

5 - Concours d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2^{ème} classe 2021

- ♦ *Zone géographique d'organisation* : Régionale
- ♦ *Nombre de postes* : 60 postes (54 externes et 6 pour le 3^{ème} concours)
- ♦ *Nombre d'inscrits* : 1 245 inscrits et 1 050 admis à concourir
- ♦ *Épreuve écrite d'admissibilité (externe et 3^{ème} concours)* : le mercredi 6 octobre 2021, au Parc des expositions Le Chorus à Vannes (56) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 855 présents, soit un taux d'absentéisme de 18.65 %
- ♦ *Jury d'admissibilité (externe et 3^{ème} concours)* : le 4 novembre 2021 - 147 admissibles (135 externe - 12 au 3^{ème} concours)
- ♦ *Épreuve orale d'admission* : du 22 au 26 novembre 2021 au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- ♦ *Jury d'admission* : le 26 novembre 2021 - 60 admis (54 externes - 6 au 3^{ème} concours)
- ♦ *Liste d'aptitude* : 1^{er} janvier 2022
- ♦ *Bilan financier* : en cours
- ♦ *Coût du candidat admis (60 admis)* : en cours

6 - Concours d'auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe 2021

- ♦ *Zone géographique d'organisation* : Régionale
- ♦ *Nombre d'inscrits* : 251 inscrits et 247 admis à concourir
- ♦ *Nombre de postes* : 30 postes
- ♦ *Épreuve orale d'admission* : les 1^{er}, 2, 3 et 4 mars 2021 au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 118 présents soit un taux d'absentéisme de 49.79 %
- ♦ *Jury d'admission* : le 11 mars 2021 - 30 admis
- ♦ *Liste d'aptitude* : 1^{er} mai 2021
- ♦ *Bilan financier* : 37 741.92 €
- ♦ *Coût du candidat admis (30 admis)* : 1 258.06 €

7 - Concours de gardien brigadier de police municipale 2020

- ♦ *Zone géographique d'organisation* : Régionale
- ♦ *Nombre de postes* : 20 postes (11 externe - 5 1^{er} concours interne - 4 2nd concours interne)
- ♦ *Nombre d'inscrits* : 422 inscrits et 414 admis à concourir
- ♦ *Épreuve écrite* : le 5 janvier 2021 (*initialement prévue le 5 mai 2020*), au Parc de l'Aumaillerie à la Selle-en-Luitré (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 167 présents, soit un taux d'absentéisme de 59.67 %

- ♦ *Jury d'admissibilité* : le 16 mars 2021 - 46 admissibles
- ♦ *Tests psychotechniques* : le 20 avril 2021 à l'Espace Écochanvre à Noyal-sur-Vilaine (35)
- ♦ *Épreuves sportives* : le 25 juin 2021 au complexe sportif de Bréquigny à Rennes (35)
- ♦ *Épreuves orales d'admission* : les 29, 30 juin et 1^{er} juillet 2021 au Centre de Gestion 35
- ♦ *Jury d'admission* : le 1^{er} juillet 2021 - 20 admis (11 externe - 5 1^{er} concours interne - 4 2nd concours interne)
- ♦ *Liste d'aptitude* : 2 juillet 2021
- ♦ *Bilan financier* : en cours
- ♦ *Coût du candidat admis (20 admis)* : en cours

8 - Concours de gardien brigadier de police municipale 2021

- ♦ *Zone géographique d'organisation* : Régionale
- ♦ *Nombre de postes* : 80 postes (50 externe - 20 1^{er} concours interne - 10 2nd concours interne)
- ♦ *Nombre d'inscrits* : 700 inscrits et 605 admis à concourir
- ♦ *Épreuve écrite* : le 7 septembre 2021, au Parc de l'Aumallerie à la Selle-en-Luitré (35), à la salle Le Triptik à Acigné (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 313 présents, soit un taux d'absentéisme de 48.26 %
- ♦ *Jury d'admissibilité* : le 12 octobre 2021 - 171 admissibles
- ♦ *Tests psychotechniques* : le 9 novembre 2021 à la salle Le Triptik à Acigné (35)
- ♦ *Épreuves sportives* : le 5 novembre 2021 au stade municipal de Cesson-Sévigné (35)
- ♦ *Épreuves orales d'admission* : les 2, 7, 8, 9, 13, 15 et 16 décembre 2021
- ♦ *Jury d'admission* : le 10 janvier 2022 - 80 admis (55 externe - 20 1^{er} concours interne - 5 2nd concours interne)
- ♦ *Liste d'aptitude* : 20 janvier 2022
- ♦ *Bilan financier* : en cours
- ♦ *Coût du candidat admis (80 admis)* : en cours

9 - Concours d'éducateur des activités physiques et sportives 2020

- ♦ *Zone géographique d'organisation* : Régionale
- ♦ *Nombre de postes* : 30 postes (12 externes, 12 internes et 6 3^{ème} concours)
- ♦ *Nombre d'inscrits* : 265 inscrits et 261 admis à concourir
- ♦ *Épreuves écrites d'admissibilité* : le 21 janvier 2020, au Campus de Beaulieu - Université de Rennes 1 à Rennes (35) - 133 présents, soit un taux d'absentéisme de 49.05 %
- ♦ *Jury d'admissibilité* : le 10 mars 2020 - 41 admissibles (18 externes, 16 internes et 7 3^{ème} concours)
- ♦ *Épreuves physiques d'admission* : prévues le 28 avril 2020 mais reportées en octobre 2020 puis en avril 2021 et à nouveau reportées sur le 1^{er} semestre 2021 en raison de la fermeture au public des équipements sportifs : reportées le 25 juin 2021 au complexe sportif de Bréquigny à Rennes
- ♦ *Épreuves pédagogiques d'admission* : prévues en juin 2020 mais reportées en octobre 2020 puis en avril 2021 : reportées les 1^{er} et 2 juillet 2021 au complexe sportif de Bréquigny à Rennes
- ♦ *Jury d'admission* : 2 juillet 2021 - 27 admis (10 externes - 12 internes - 5 3^{ème} concours)
- ♦ *Liste d'aptitude* : 8 juillet 2021
- ♦ *Bilan financier* : 95 964.04 €
- ♦ *Coût du candidat admis (27 admis)* : 3 544.20 €

10 - Concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe 2020

- ♦ *Zone géographique d'organisation* : Bretagne et Pays de Loire
- ♦ *Nombre de postes* : 20 postes (14 externes, 6 internes)
- ♦ *Nombre d'inscrits* : 78 inscrits et 70 admis à concourir
- ♦ *Épreuves écrites d'admissibilité* : le 21 janvier 2020, au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 38 présents, soit un taux d'absentéisme de 45.72 %
- ♦ *Jury d'admissibilité* : le 10 mars 2020 - 27 admissibles (11 externes, 16 internes)

- ♦ *Épreuves physiques d'admission* : prévues le 28 avril 2020 mais reportées en octobre 2020 puis en avril 2021 et à nouveau reportées sur le 1^{er} semestre 2021 en raison de la fermeture au public des équipements sportifs reportées le 25 juin 2021 au complexe sportif de Bréquigny à Rennes
- ♦ *Épreuves pédagogiques d'admission* : prévues en juin 2020 mais reportées en octobre 2020 puis en avril 2021 : reportées les 1^{er} et 2 juillet 2021 au complexe sportif de Bréquigny à Rennes
- ♦ *Jury d'admission* : 2 juillet 2021 - 9 admis (8 externes - 1 interne)
- ♦ *Liste d'aptitude* : 8 juillet 2021
- ♦ *Bilan financier* : 64 191.98 €
- ♦ *Coût du candidat admis (9 admis)* : 7 132.44 €

11 - Examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe (avancement de grade) 2020

- ♦ *Zone géographique d'organisation* : Départementale
- ♦ *Nombre d'inscrits* : 232 inscrits et 227 admis à concourir
- ♦ *Épreuve écrite d'admission* : le 16 janvier 2020 à la salle Le Triptik à Acigné (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 211 présents soit un taux d'absentéisme de 7.05 %
- ♦ *Jury d'information* : le 12 mars 2020 - 181 candidats autorisés à se présenter à l'épreuve pratique d'admission
- ♦ *Épreuves pratiques d'admission* : second semestre 2020 et 1^{er} trimestre 2021 (*initialement prévues sur le 1^{er} semestre 2020*) : entre le 2 juillet 2020 et le 22 juin 2021
- ♦ *Jury d'admission* : 24 juin 2021 (*initialement prévu le 30 juin 2020*) - 144 admis
- ♦ *Liste d'admission* : 25 juin 2021
- ♦ *Bilan financier* : en cours
- ♦ *Coût du candidat admis (144 admis)* : en cours

12 - Concours externe de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels 2020

- ♦ *Zone géographique d'organisation* : Nationale (*ouvert par la DGSCGC du Ministère de l'intérieur et organisé par le CDG 35*)
- ♦ *Nombre de postes* : 143
- ♦ *Nombre d'inscrits* : 910 inscrits et 891 admis à concourir
- ♦ *Épreuve écrite d'admissibilité* : le jeudi 1^{er} octobre 2020 en Corse, Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Rennes et Réunion - 501 présents soit un taux d'absentéisme de 43.77 %
- ♦ *Jury d'admissibilité* : le 17 novembre 2020 (*en visioconférence*) - 301 admissibles
- ♦ *Épreuves orales d'admission (entretien et langue vivante étrangère)* : 5 jours entre le 19 et le 28 janvier 2021 - 293 présents soit un taux d'absentéisme de 2.65 %
- ♦ *Épreuves d'admission de sport* : reportées aux 27 et 28 mai 2021 au Complexe Glaz Arena à Cesson-Sévigné pour les candidats de Métropole (*entre le 17 et 27 mai pour les autres candidats*)
- ♦ *Jury d'admission* : 8 juin 2021 - 143 admis
- ♦ *Bilan financier (commun au concours interne)* : 362 964.73 € (*remboursé par la DGSCGC*)

13 - Concours interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels 2020

- ♦ *Zone géographique d'organisation* : Nationale (*ouvert par la DGSCGC du Ministère de l'intérieur et organisé par le CDG 35*)
- ♦ *Nombre de postes* : 95
- ♦ *Nombre d'inscrits* : 825 inscrits et 810 admis à concourir
- ♦ *Épreuve écrite d'admissibilité* : le jeudi 1^{er} octobre 2020 en Corse, Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, Nantes, Nouvelle Calédonie et Réunion - 635 présents soit un taux d'absentéisme de 21.6 %
- ♦ *Jury d'admissibilité* : le 17 novembre 2020 (*en visioconférence*) - 193 admissibles
- ♦ *Épreuves orales d'admission (entretien et langue vivante étrangère)* : les 9, 10 et 11 février 2021 - 192 présents (*dont 7 en visioconférence*), soit un taux d'absentéisme de 0.51 %
- ♦ *Jury d'admission* : le 15 février 2021 - 95 admis
- ♦ *Bilan financier (commun au concours externe)* : 362 964.73 € (*remboursé par la DGSCGC*)

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

Dans le cadre de la coopération concours Grand-Ouest, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, service interrégional des concours, a pris en charge l'organisation d'une majorité des concours et examens professionnels transférés.

1 - Concours de Bibliothécaire 2020

- ◆ *Zone géographique d'organisation* : Grand-Ouest
- ◆ *Nombre de postes* : 20 postes (13 externes, 7 internes)
- ◆ *Nombre d'inscrits* : 401 inscrits et 360 admis à concourir
- ◆ *Épreuve d'admissibilité* : 27 janvier 2021 (*initialement prévue le 19/05/20*) à l'Espace Aumaillerie à La Selle-en-Luitré (35) et au siège du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine - 141 présents soit un taux d'absentéisme de 60.84 %
- ◆ *Jury d'admissibilité* : 9 avril 2021 - 52 admissibles (32 externes, 20 internes)
- ◆ *Épreuves orales d'admission* : du 7 au 11 juin 2021
- ◆ *Jury d'admission* : 11 juin 2021 - 20 admis (13 externes, 7 internes)
- ◆ *Liste d'aptitude* : 15 juin 2021
- ◆ *Bilan financier* : en cours
- ◆ *Coût du candidat (20 admis)* : en cours

2 - Concours d'attaché 2020

- ◆ *Zone géographique d'organisation* : Grand-Ouest
- ◆ *Nombre de postes* : 288 postes (157 externes, 81 internes, 50 3^{ème} concours)
- ◆ *Nombre d'inscrits* : 4 461 admis à concourir sous réserve
- ◆ *Épreuve d'admissibilité* : 22 juin 2021 (*initialement prévue le 19/11/20*) à Lanester (56), Nantes (44) et Rouen (76). Les candidats avec aménagement d'épreuve ont été accueillis dans un des 3 sites dédiés (CDG 35, CDG 76 et salle spécifique au Parc exposition de NANTES) - 2 365 présents soit un taux d'absentéisme de 47 %
- ◆ *Jury d'admissibilité* : 30 septembre 2021 - 637 admissibles
- ◆ *Épreuves orales d'admission* : du 8 au 15 novembre 2021
- ◆ *Jury d'admission* : 25 novembre 2021 - 287 admis (154 externes, 85 internes, 48 3^{ème} concours)
- ◆ *Liste d'aptitude* : 1^{er} décembre 2021
- ◆ *Bilan financier* : en cours
- ◆ *Coût du candidat (287 admis)* : en cours

3 - Examen professionnel d'attaché principal (avancement de grade) 2021

- ◆ *Zone géographique d'organisation* : Grand-Ouest
- ◆ *Nombre d'inscrits* : 630 inscrits et 624 admis à concourir
- ◆ *Épreuves écrites* : le 8 avril 2021 au Parc des expositions à Bruz (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35) - 472 présents, soit un taux d'absentéisme de 24 %
- ◆ *Jury d'admissibilité* : le 25 mai 2021 - 255 admissibles
- ◆ *Épreuves orales d'admission* : du 14 au 17 juin 2021 au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- ◆ *Jury d'admission* : 17 juin 2021 - 164 admis
- ◆ *Liste d'admission* : 18 juin 2021
- ◆ *Bilan financier* : 100 194.67 €
- ◆ *Coût du candidat (164 admis)* : 611 €

4 - Concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2021

- ◆ *Zone géographique d'organisation* : Grand-Ouest
- ◆ *Nombre de postes* : 51 postes au total
 - Musée : 8 postes (4 externes, 4 internes)
 - Bibliothèque : 35 postes (11 externes, 17 internes et 7 pour le 3^{ème} concours)
 - Archives : 8 postes (4 externes, 4 internes)

- ◆ *Nombre d'inscrits* : 1 338 inscrits et 1 232 admis à concourir
- ◆ *Épreuves écrites* : le 27 mai 2021 au Parc des Expositions de Rennes-Aéroport à Bruz (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine (35) - 601 présents soit un taux d'absentéisme de 51 %
- ◆ *Jury d'admissibilité* : le 8 juillet 2021 - 143 admissibles
- ◆ *Épreuves orales d'admission* : du 20 au 23 septembre 2021
- ◆ *Jury d'admission* : le 23 septembre 2021 - 51 admis (21 externes, 23 internes et 7 pour le 3^{ème} concours)
- ◆ *Liste d'aptitude* : le 1^{er} octobre 2021
- ◆ *Bilan financier* : en cours
- ◆ *Coût du candidat admis (51 admis)* : en cours

5 - Concours d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe 2021

- ◆ *Zone géographique d'organisation* : Grand-Ouest
- ◆ *Nombre de postes* : 26 postes au total
 - Musée : 3 postes (2 externes, 1 interne)
 - Bibliothèque : 16 postes (9 externes, 4 internes et 3 pour le 3^{ème} concours)
 - Archives : 7 postes (5 externes, 2 internes)
- ◆ *Nombre d'inscrits* : 539 inscrits et 497 admis à concourir
- ◆ *Épreuves écrites* : le 27 mai 2021 au Parc des Expositions de Rennes-Aéroport à Bruz (35) et au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine (35) - 222 présents soit un taux d'absentéisme de 55.33 %
- ◆ *Jury d'admissibilité* : le 8 juillet 2021 - 70 admissibles
- ◆ *Épreuves orales d'admission* : du 21 au 23 septembre 2021
- ◆ *Jury d'admission* : le 23 septembre 2021 - 26 admis
- ◆ *Liste d'aptitude* : le 1^{er} octobre 2021
- ◆ *Bilan financier* : en cours
- ◆ *Coût du candidat admis (26 admis)* : en cours

6 - Examen professionnel d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe (avancement de grade) 2021

- ◆ *Zone géographique d'organisation* : Grand-Ouest
- ◆ *Nombre d'inscrits* : 104 inscrits et 104 admis à concourir
- ◆ *Épreuve écrite d'admission* : le 14 janvier 2021 à la salle Le Triptik à Acigné (35) - 88 présents soit un taux d'absentéisme de 15.38 %
- ◆ 73 admis à se présenter à l'épreuve orale d'admission
- ◆ *Épreuves orales d'admission* : les 16, 17 et 18 mars 2021 au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- ◆ *Jury d'admission* : 18 mars 2021 - 48 admis
- ◆ *Liste d'admission* : 19 mars 2021
- ◆ *Bilan financier* : 23 742.48 €
- ◆ *Coût du candidat admis (48 admis)* : 494.64 €

7 - Examen professionnel d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 1^{ère} classe (avancement de grade) 2021

- ◆ *Zone géographique d'organisation* : Grand-Ouest
- ◆ *Nombre d'inscrits* : 84 inscrits et 82 admis à concourir
- ◆ *Épreuve écrite d'admission* : le 14 janvier 2021 à la salle Le Triptik à Acigné (35) - 71 présents soit un taux d'absentéisme de 13.41 %
- ◆ 62 admis à se présenter à l'épreuve orale d'admission
- ◆ *Épreuves orales d'admission* : les 16, 17 et 18 mars 2021 au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine à Thorigné-Fouillard (35)
- ◆ *Jury d'admission* : 18 mars 2021 - 46 admis
- ◆ *Liste d'admission* : 19 mars 2021
- ◆ *Bilan financier* : 21 122.21 €
- ◆ *Coût du candidat admis (46 admis)* : 459.18 €

IV. LES ASPECTS TRANSVERSAUX D'ORGANISATION

1. Les indicateurs d'activité

L'activité générale du service Concours du CDG 35 a été **encore impactée par la crise sanitaire en 2021** et a engendré des reports d'opérations 2020 sur 2021. L'activité peut se traduire par les indicateurs suivants :

	Chiffres 2021			Rappel 2020			Rappel 2019		
	SIC	CDG35	TOTAL	SIC	CDG35	TOTAL	SIC	CDG35	TOTAL
Nombre d'opérations	7	13	20	4	8	12	7	7	14
Nombre de postes ouverts	385	1 222	1 607	309	481	790	191	742	933
Nombre d'inscrits	3 096	7 607	15 164	6 054	3 958	10 012	3 970	6 879	10 849
Nombre d'intervenants sollicités	320	523	843	16	154	170	241	197	438
Nombre de réunions de jurys	12	25	37	3	8	11	12	13	25
Nombre de jours d'épreuves écrites	5	11	16	0	6	6	7	6	13
Nombre de jours d'épreuves d'admission	28	72	100	9	46	55	29	38	67
Nombre de lauréats ou d'admis	642	953	1 595	94	603	697	365	306	671

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

‣ Présidence de la Commission « recrutement concours » de l'ANDCDG

187 membres composent la Commission « Recrutement/Concours » et s'investissent dans les différents groupes de travail constitués au sein de celle-ci.



L'année 2021 est encore marquée par la crise sanitaire due au Covid-19 qui a impacté l'activité concours et examens professionnels.

Durant cette période, la commission, et plus particulièrement ses référents (*CIG PG, CIG GC, CDG 35 et CDG 69*), a poursuivi son travail d'harmonisation des pratiques, des procédures et des outils mis à la disposition de l'ensemble des Centres de Gestion, tout en s'adaptant à ce contexte sanitaire.

Ainsi, la Commission « recrutement-concours » s'est réunie à 4 reprises en 2021 en visioconférence : le 8 mars séance de travail spécifique sur la mise en œuvre de la plateforme d'inscription unique « concours-territorial.fr », le 22 mars, le 18 juin et le 13 décembre 2021.

Les travaux de la commission se sont organisés à distance autour de 3 axes principaux :

- ♦ **l'élaboration et la mise à jour d'un calendrier prévisionnel trisannuel** permettant, notamment, via la cellule pédagogique nationale pilotée par le CDG du Rhône, le processus d'élaboration des sujets pour l'ensemble des épreuves écrites des concours et examens professionnels de catégories A et B transférés,
- ♦ **l'harmonisation des pratiques et la mutualisation des moyens,**
- ♦ **la veille juridique.**

‣ **Participation active à la cellule pédagogique nationale de conception des sujets**

Dans le cadre de l'organisation des différentes opérations de concours et d'examens professionnels dont il a la charge tant au niveau régional, interrégional et national, **le CDG 35 contribue depuis 2010**, d'une part **en qualité de « participant actif » à l'élaboration de certains sujets nationaux** et d'autre part, fait appel systématiquement à la cellule pédagogique pour la fourniture des sujets des opérations transférées de compétence exclusive des CDG. A noter que **le CDG « participant actif » participe aux 2 réunions techniques** et peut être **accompagné d'experts** afin de contribuer à la pertinence des sujets. Il prend également part à la relecture des sujets avant livraison aux CDG organisateurs.

En 2021, **le CDG 35 a également piloté l'élaboration de plusieurs sujets des opérations suivantes** : les concours d'ETAPS et d'ETAPS principal de 2^{ème} classe 2022, le concours de gardien-brigadier de police municipale 2022 et les 2 examens professionnels d'animateur principal de 2^{ème} classe 2022 (*avancement de grade et promotion interne*). **Il a été participant actif** pour les concours de technicien, technicien principal de 2^{ème} classe 2022, le concours d'attaché de conservation du patrimoine 2022, l'examen professionnel de chef de service de police municipale de 1^{ère} et 2^{ème} classe 2022, l'examen de directeur de police municipale, le concours d'attaché 2020 reporté 2021, l'examen de commandant de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) 2022 et les concours de lieutenant de 1^{ère} classe de SPP 2022.

3. Contributions aux chantiers nationaux en collaboration avec la FNCDG et le GIP

En 2021, il convient de souligner la participation active des référents de la commission (*CIG PC, CIG GC, CDG 35 et CDG 69*) qui ont été sollicités par la FNCDG afin :

- ♦ de réfléchir aux adaptations nécessaires à l'activité concours et examens à proposer à la DGCL pour les opérations ouvertes jusqu'au 31 octobre 2021 ;
- ♦ d'accompagner la mise en œuvre de la plateforme nationale d'inscription unique « concours-territorial.fr » en collaboration étroite avec le GIP ;
- ♦ d'anticiper et préparer le transfert en 2022 vers les CDG des concours et examens professionnels de catégories A et B de la filière SPP organisés jusqu'à lors par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (*DGSCGC*).

‣ **Propositions d'adaptation des épreuves jusqu'au 31 octobre 2021**

Afin de tenir compte de la crise sanitaire, plusieurs textes réglementaires portant modification à titre temporaire des règles d'organisation générale des concours et examens professionnels ont permis aux CDG d'assurer la continuité des recrutements. Les membres référents de la Commission recrutement-concours ANCDG ont collaboré activement avec la FNCDG concernant la formulation de propositions d'adaptations des épreuves de certaines opérations en raison du Covid-19.

Suite à ces travaux, deux textes ont été publiés :

- ♦ **Décret n° 2021-572 du 10 mai 2021 portant adaptation temporaire d'épreuves de certains concours de la fonction publique territoriale en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.** Ce décret a pour objet de supprimer ou d'adapter, dans le respect du principe d'égalité de traitement des candidats, des épreuves obligatoires ou facultatives d'admission à certains concours en cours ou ouverts au plus tard le 31 octobre 2021 pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19. Les épreuves supprimées **concernent principalement des épreuves facultatives de langues ou d'informatique** d'accès aux cadres d'emplois suivants :
 - bibliothécaire,
 - assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques,
 - assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe,
 - ingénieur territorial,
 - adjoint territorial du patrimoine,
 - directeur d'établissement d'enseignement artistique,
 - conseiller territorial socio-éducatif,
 - gardien brigadier de police municipale,
 - adjoint administratif territorial principal de 2^{ème} classe,
 - attaché territorial de conservation du patrimoine,
 - et conseiller territorial des activités physiques et sportives.

- ♦ **Arrêté du 10 mai 2021 portant adaptation temporaire de l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale en application du décret n° 2021-572 du 10 mai 2021 précité.** Cette adaptation consiste en la suspension simple de l'épreuve physique optionnelle choisie par le candidat (*saut en hauteur, saut en longueur, lancer de poids ou natation*). L'épreuve de course à pied sur 100m est remplacée par une course à pied de 60m ; son barème prévu par l'annexe de l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves des concours pour le recrutement des agents de police municipale est ainsi adapté pour compenser la suspension de la seconde épreuve sportive.

➤ **Collaboration avec la FNCDG et le GIP à la mise en œuvre de la plateforme unique d'inscription « concours-territorial.fr »**

La loi de transformation de la fonction publique (*TFP*) du 6 août 2019 et plus particulièrement son article 89, modifiant l'article 36 de la loi de 84 ne permet plus l'inscription d'un candidat à un même concours organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, quelles que soient les modalités d'accès (*externe, interne ou 3^{ème} concours*). L'objectif de cette restriction est de limiter l'absentéisme lors des épreuves de concours et de faciliter la mise en relation des candidats avec les autorités organisatrices.

Le décret n° 2021-376 du 31 mars 2021, paru au Journal Officiel du 2 avril 2021, est venu préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif visant à limiter l'inscription d'un candidat à un même concours organisé simultanément par plusieurs centres de gestion, quelles que soient les modalités d'accès (*externe, interne ou 3^{ème} concours*).

Pour garantir l'effectivité de cette nouvelle disposition, une plateforme unique d'inscription au niveau national a été développée par le groupement d'intérêt public (*GIP*) informatique des centres de gestion.

Un travail collaboratif a ainsi débuté entre le GIP, la FNCDG et les membres référents de l'ANDCDG.

Dorénavant, toutes les opérations de concours et examens professionnels de la fonction publique *territoriale*, quelles que soient les autorités organisatrices (*CDG ou CNFPT*), apparaissent sur la nouvelle plateforme.

Afin que les candidats s'approprient ce nouvel outil, une mise en œuvre progressive de la plateforme a été actée. Les premières opérations concernées par le portail «concours-territorial.fr» ont été celles de la session 2022 dont les périodes d'inscriptions ont débuté à partir du 25 mai 2021.

Au regard du premier bilan de la mise en œuvre de la plateforme effectué par le GIP, les candidats respectent en général l'inscription unique. En effet, sur 4 532 inscriptions à un concours en juin 2021, on dénombre 396 inscriptions multiples « légitimes » (*inscriptions d'un même candidat auprès d'un même CDG sur un même concours mais sur des voies différentes*). In fine, seuls 4 cas d'inscription ont été déclarés suspects.

Pour conclure sur ce point, il convient de souligner qu'**un groupe de travail permanent, dédié au suivi de la plateforme en collaboration avec le GIP, a été créé au sein de l'ANDCDG**. Il est composé de 19 CDG volontaires et il est piloté par le CDG 35. La réunion de lancement de ce groupe de travail s'est déroulée le 21 octobre 2021. Le GIP a pu préciser ses attentes en matière de suivi du portail concours qui devront évidemment être compatibles avec la charge d'activité des services concours et de définir ensemble les modalités de fonctionnement.

► **Préparation du transfert des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels en collaboration avec la FNCDG**

Dans une logique de retour au droit commun de la Fonction Publique Territoriale en matière d'organisation des concours et des examens professionnels d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels, l'année 2021 est une année de transition avant le transfert en 2022 de la compétence aux Centres de Gestion (CDG).

Il s'agit ainsi de transférer aux CDG la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B dont la responsabilité relève actuellement de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).

Une modification de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale était nécessaire afin d'ajouter la filière sapeurs-pompiers dans le champ de compétence des CDG.

Dans cette perspective, la DGSCGC a invité un **groupe de travail, réuni le 5 février 2021** à l'initiative de la FNCDG, afin de définir les étapes jalonnant l'année 2021 et mener à bien ce chantier. Lors de cet échange, la DGSCGC a communiqué la priorisation des opérations sur les années 2022 et 2023.

Six réunions à distance ont été organisées d'avril à septembre 2021 afin de préparer ce transfert :

La loi n° 2021-1520 « dite MATAS » du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels dans son article 27,III mentionne le transfert des opérations de catégories A et B des sapeurs-pompiers professionnels à compter du 1^{er} janvier 2022.

La catégorie A+ est confiée au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et les catégories A et B aux Centres de Gestion (CDG), y compris les services de santé. La catégorie C relève toujours de la compétence des SDIS.



Ce nouveau transfert de compétence aux CDG a un impact non négligeable sur l'activité des services concours puisqu'il compte 13 nouvelles opérations : 8 de catégorie A et 5 de catégorie B.

Au total, cela représente 9 concours (6 de catégorie A et 3 de catégorie B) et 4 examens professionnels (2 de catégorie A et 2 de catégorie B) :

OPÉRATIONS	
Cat A	Examen professionnel commandant
	Concours interne capitaine
	Concours externe capitaine
Cat B	Examen professionnel lieutenant hors classe
	Examen professionnel lieutenant 1 ^{ère} classe
	Concours externe lieutenant 1 ^{ère} classe
	Concours interne lieutenant 1 ^{ère} classe
	Concours interne lieutenant 2 ^{ème} classe
Service de santé et de secours médical (Cat A)	Examen professionnel de cadre supérieur de santé
	Concours externe de cadre de santé
	Concours interne de cadre de santé
	Concours sur titres de médecins et de pharmaciens de SPP
	Concours sur titres d'infirmiers de SPP

À noter qu'au regard des effectifs des candidats de ces opérations, un seul CDG au niveau national a été désigné pour la plupart des opérations transférées, à l'exception des concours externe et interne de lieutenant de 1^{ère} classe et du concours interne de lieutenant de 2^{ème} classe où 2 CDG se partagent l'organisation.

Le CDG 35 sera organisateur au niveau national de l'examen professionnel de lieutenant hors classe de SPP en 2022 et des concours externe et interne de Capitaine de SPP en 2023.

4. Report de plusieurs opérations 2020 sur l'année 2021

Dans le contexte de l'épidémie de la Covid-19, les Centres de Gestion ont été amenés à reporter plusieurs opérations 2020 sur l'année 2021, venant ainsi alourdir la charge de travail des équipes concours, qui ont par ailleurs dû mettre en place des protocoles sanitaires contraignants.

En ce qui concerne le CDG 35, les mesures ont été les suivantes :

- 1. Report du concours de gardien brigadier de police municipale** : les épreuves écrites, initialement prévues le 5 mai 2020, ont été reportées au 5 janvier 2021 (*date nationale*).
- 2. Report du concours de bibliothécaire territorial** : les épreuves écrites, initialement prévues le 19 mai 2020, ont été reportées au 27 janvier 2021 (*date nationale*).
- 3. Report du concours de technicien territorial** : les épreuves écrites, prévues initialement le 16 avril 2020, ont été reportées au 15 avril 2021 (*date nationale*).
- 4. Report du concours d'attaché territorial** : les épreuves écrites, prévues initialement le 19 novembre 2020, ont été reportées au 22 juin 2021 (*date nationale*).

5. Digitalisation accrue des procédures concours

Depuis la crise sanitaire, le service concours s'est beaucoup investi, grâce à l'évolution du logiciel concours du GIP, dans la digitalisation des procédures concours :

- ♦ **Dématérialisation des dossiers d'inscription** avec désormais un formulaire en ligne à compléter directement par les candidats, sans envoi de dossier papier. Les pièces justificatives sont directement déposées sur l'espace sécurisé du candidat qui peut suivre ainsi l'état d'avancement de sa candidature. Il dispose par ailleurs de tous les courriers liés à sa participation à l'opération : relance de pièces, convocation, décision du jury d'admissibilité et d'admission, relevé de notes et sur demande, une copie de son épreuve écrite.
- ♦ **Correction dématérialisée des copies par les correcteurs**, via un espace intervenant sécurisé. Les deux correcteurs procèdent chacun sur leur espace sécurisé à la correction du lot de copies scannées qui leur a été attribué. Chaque correcteur mentionne dans l'espace prévu à cet effet la note provisoire qu'il attribue. Au moment de la phase d'harmonisation, les correcteurs s'entendent pour inscrire, là encore dans l'espace prévu à cet effet, la note finale à proposer au jury.
- ♦ **Dématérialisation des bordereaux de notation des examinateurs pour les épreuves orales**. Chaque sous-jury dispose d'un ordinateur avec des bordereaux sur Word sur lequel il mentionne pour chaque candidat la note proposée pour le jury final (*éviter la manipulation de papiers dans le cadre des consignes sanitaires*).

« Les données essentielles »

► Pilotage de la coopération interrégionale concours Grand-Ouest

- **Fonctionnement des instances de la coopération : 4 réunions organisées en 2021 :**
 - **Instance de suivi et de développement** (*sorte de bureau de la coopération*) : réunions organisées par le CDG 35 les 25 mai et 18 octobre 2021.
 - **Commission technique de planification** (*regroupant les 14 Directeurs et responsables concours des CDG du Grand-Ouest*) : réunion organisée par le CDG 61 le 28 juin 2021.
 - **Instance stratégique d'orientation** (*conseil d'administration de la coopération*) composée des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest : réunion le 10 novembre 2021 sur l'invitation du Président du CDG de la Manche.
- **Financement de la coopération concours Grand-Ouest :**
 - **Compte administratif budget annexe 2021** : montant total de dépenses de 1 194 952.67 €, un montant total des recettes de 1 737 000.74 €, dégageant ainsi un excédent d'exercice de 542 048.07 € nécessaire au fonds de roulement pour le fonctionnement du SIC pour les premiers mois de l'année 2022.
 - **Esquisse du budget annexe 2022** : montant total ajusté de 2 695 110.86 €.

► La coopération régionale

- **Fonctionnement de la coopération régionale** : il repose sur un pilotage collégial tournant et sur la répartition des opérations entre les 4 Centres de Gestion bretons.
 - En 2021, le pilotage a été assuré par le CDG 29.
 - Deux réunions techniques de coordination avec la participation des élus chargés des concours ont été organisées par le CDG 29 l'une en visioconférence le 14 juin et l'autre en présentiel le 3 décembre 2021.
- **Financement de la coopération concours régionale :**
 - **Compte administratif budget annexe 2020** : montant total de dépenses de 828 901.42 € avec un montant total des recettes de 1 680 438.30 € dégageant ainsi un excédent d'exercice de 851 536.88 € à reporter sur l'exercice 2022.
 - **Esquisse du budget annexe 2022** : montant total de 1 583 838.68 € avec une participation des 4 CDG bretons à hauteur de 29.52 % des recettes.

▶ Participation toujours accrue du CDG 35 à la coopération nationale concours

- **Présidence de la Commission « recrutement concours » de l'ANDCDG.**

M. Jean-Paul HUBY, DGS du CDG 35, membre du bureau de l'association, a **présidé cette commission nationale**, qui s'est réunie 4 fois en 2021 en visioconférence les 8 mars, 22 mars, 18 juin et 13 décembre.

Cette commission compte **187 membres** et a pour mission essentielle de mutualiser et d'harmoniser les pratiques des CDG, de mieux répartir l'organisation des épreuves entre les CDG, de partager, construire des outils et des procédures communes. En 2021, la crise sanitaire a encore fortement impacté l'activité concours avec les différents reports de 2020.

- **Participation active à la cellule pédagogique nationale de conception des sujets :**

Le CDG 35 contribue, **en qualité de « pilote »** à la conception de sujets de 5 opérations et en qualité de **« participant actif »**, à l'élaboration de certains sujets nationaux de 4 autres opérations.

▶ Contribution aux chantiers nationaux en collaboration avec la FNCDG et le GIP

- Propositions d'adaptation des épreuves jusqu'au 31 octobre 2021
- Collaboration avec la FNCDG et le GIP à la mise en œuvre de la plateforme unique d'inscription « concours-territorial.fr »
- Préparation du transfert des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompier professionnels en collaboration avec la FNCDG

▶ Report de plusieurs opérations 2020 sur l'année 2021

▶ Digitalisation accrue des procédures concours

- Dématérialisation des dossiers d'inscription
- Correction dématérialisée des copies par les correcteurs via un espace sécurisé
- Dématérialisation des bordereaux de notation des examinateurs pour les épreuves orales

▶ Principaux indicateurs 2021

- | | |
|--|--------|
| • Nombre de postes ouverts : | 1 607 |
| • Nombre de candidats inscrits : | 15 164 |
| • Nombre d'intervenants sollicités : | 843 |
| • Nombre de réunions de jurys : | 37 |
| • Nombre de jours d'épreuves écrites : | 16 |
| • Nombre de jours d'épreuves d'admission : | 100 |
| • Nombre de lauréats : | 1 595 |

RESSOURCES

Le service Ressources, qui regroupe les fonctions de soutien à l'activité des services, exerce une mission de gestion des ressources humaines, financières, logistiques et informatiques du CDG, mais également de communication (*promotion et circulation de l'information*) concernant les activités et missions du CDG.

Les activités du service Ressources sont donc structurées autour de 5 thématiques.

L'année 2021 a été de nouveau marquée par la crise sanitaire liée à la COVID-19. Les périodes de semi-confinement nécessitant de privilégier le télétravail et travail à distance ont impacté fortement le fonctionnement des activités du service Ressources.

LES RESSOURCES HUMAINES

I. LES RESSOURCES HUMAINES

1. L'organisation de l'activité « Ressources Humaines »

L'année 2021 a été marquée par des mouvements importants au sein de l'activité Ressources Humaines liés :

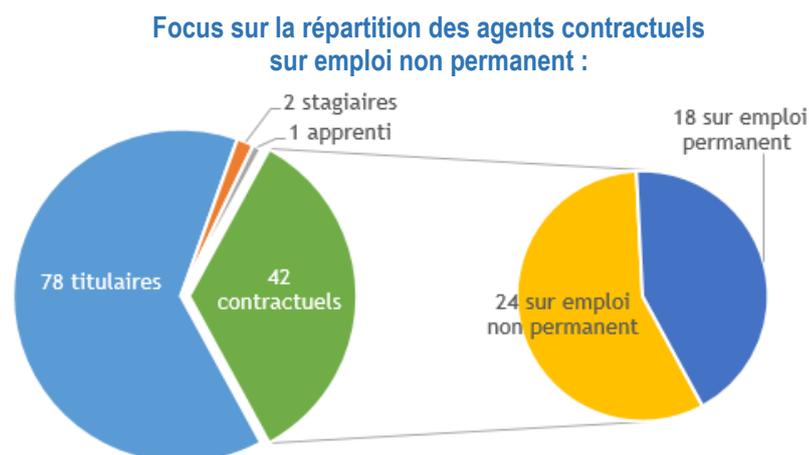
- à la publication d'un poste permanent de chargé des Ressources Humaines suite à un départ en retraite pour invalidité, non pourvu pendant plusieurs mois jusqu'à l'arrivée d'une chargée des ressources humaines titulaire courant avril 2021 ;
- au départ en congé maternité de la responsable des Ressources Humaines et à son remplacement.

Ces mouvements ont eu un impact sur la mise en place de la nouvelle répartition des missions au sein de l'équipe qui a dû s'adapter à ces changements.

De plus, le contexte sanitaire a impacté le personnel de l'activité RH sur 2021 qui a dû faire face aux changements réglementaires et aux modalités de gestion des agents dans un contexte de travail à distance.

2. L'organisation générale et les effectifs

L'organisation générale du CDG 35 n'a pas connu d'évolution au cours de l'année. Au 31 décembre 2021, le CDG employait 123 agents (121 au 31/12/2020 et 31/12/2019), répartis comme suit :



Conditions de Travail	Conseil et Développement	Mobilité - Emploi - Compétences	Concours - Examens	Statuts - Rémunération	Direction générale / GIP	Ressources
1	6	5	2	5	1	4

Au 31 décembre 2021, 18 agents exerçaient à temps partiel et 4 agents à temps non complet.

Il faut ajouter à l'effectif des 123 agents, 6 personnes en disponibilité et 2 personnes en détachement.

3. La mobilité

‣ Les mouvements de personnel

L'année 2021 a été marquée par d'importants mouvements de personnel :

✚ Sur les postes permanents :

- 1 recrutement en contrat (*hors renouvellement*) : 1 ingénieur informatique GIP
- 2 nominations stagiaires : 1 gestionnaire statuts - rémunération et 1 gestionnaire concours ;
- 4 départs en mutation : 1 assistante Missions temporaires, 1 assistante parcours professionnels et 2 ingénieurs informatiques GIP ;
- 2 départs en disponibilité : 1 gestionnaire Missions Temporaires et 1 assistante concours ;
- 3 départs en retraite : 1 assistante concours, 1 assistante RH et 1 coordonnateur GIP.

✚ Pour des besoins non permanents :

Parmi les 24 agents contractuels occupant des emplois non permanents, 13 sont arrivés en 2021 pour des remplacements, des accroissements temporaires ou des missions ponctuelles :

- **Conseil et Développement** : 2 consultants en organisation et 1 psychologue ;
- **Mobilité - Emploi - Compétences** : 1 assistante missions temporaires et 1 assistante emploi-recrutement ;
- **Concours - Examens** : 1 assistant concours ;
- **Statuts - Rémunération** : 5 gestionnaires Statuts - Rémunération ;
- **Ressources** : 1 responsable RH et 1 assistant communication-logistique.

4. Le recrutement

En 2021, le siège a assuré la gestion de 25 procédures de recrutement (*contre 36 réalisées sur l'année 2020- 3 procédures étant encore en cours au 31/12/2021*). Ces procédures concernent 8 postes permanents et 17 postes non permanents.

Le CDG 35 publie ses offres d'emploi sur les réseaux sociaux professionnels (*LinkedIn et Indeed*). Cette pratique génère un nombre important de candidatures sur les offres d'emploi publiées.

5. La formation

Le plan de formation est composé de l'ensemble des demandes de formation formulées par les agents lors de leur entretien professionnel ainsi que celles initiées par les responsables de service. Il peut être actualisé suite à la parution de nouveaux textes juridiques ou en cas de besoin de formations statutaires ou de professionnalisation pour les nouveaux arrivants.

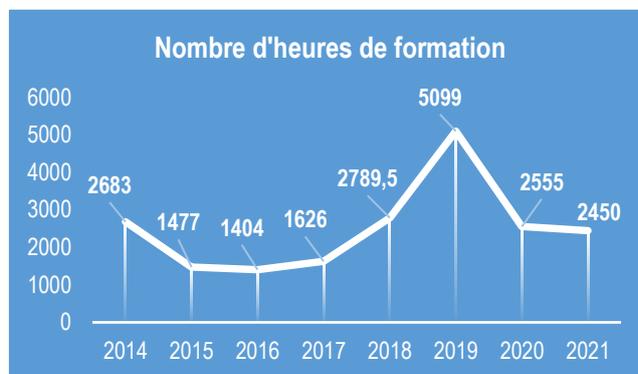
Chaque année, en dehors des préparations aux concours et des formations obligatoires (*intégration, sécurité/prévention/santé*), on distingue différents thèmes de formation : essentiellement les formations statutaires et juridiques, le management, les finances publiques, l'informatique.

Dans la continuité de 2020 et au vu du contexte sanitaire, 63 formations sur 220 se sont tenues à distance.

Huit formations « intra » (*contre 7 en 2020*) ont été organisées en 2021 sur les thèmes de la prévention-sécurité-santé, l'actualité statutaire, le management et l'acquisition de nouveaux logiciels.

2 450 heures de formation ont ainsi été réalisées en 2021 pour 94 agents (*contre 1 555 heures de formation en 2020*), représentant 350 jours de formation et un taux d'accessibilité à la formation de 0,76. Le nombre moyen annuel d'heures de formation par agent en 2021 est de 19,91 heures.

Sont comprises également : les formations d'intégration des agents (*3 de catégorie B et 2 de catégorie C*), les préparations aux concours accordées (*1 de catégorie A, 6 de catégorie B*), les formations professionnelles au premier emploi (*pour 1 agent : 18 heures soit 3 jours*).



L'investissement en formation par salarié est de 583,54 € et représente un coût moyen de 29,29 € par heure de formation.

Comme pour l'année 2020, on constate une diminution du nombre de formation en 2021, expliquée par le contexte sanitaire particulier et de nombreuses annulations et reports de formations.

6. Entretiens professionnels et gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences



Les entretiens professionnels se sont déroulés entre septembre et décembre 2021. Chaque agent est reçu par son responsable de service afin d'échanger sur la réalisation des objectifs de l'année, les éléments d'apprentissage (*nouveaux dossiers, formations...*) et l'organisation de son activité. Les objectifs de l'année à venir sont également définis et validés.

Les demandes des agents sont remises à la Présidente qui peut ainsi prendre connaissance des demandes d'évolution professionnelle, aussi bien en termes de déroulement de carrière que de formation professionnelle. Une réponse individuelle est ensuite apportée aux demandes des agents.

L'acquisition du logiciel NEEVA, solution complète de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (*GPEEC*), devrait permettre la dématérialisation du processus d'entretiens professionnels pour la campagne 2022.

À terme, l'objectif est de faciliter la gestion des compétences et capitaliser les talents des agents par :

- Une connaissance précise des ressources en interne et des besoins métiers afin de pouvoir procéder aux justes arbitrages entre recrutement externe ou formation ;
- Une réaction plus rapide face aux évolutions de l'environnement ;
- Une meilleure anticipation pour accompagner les parcours (*évolutions, reconversions, fins de carrières...*).

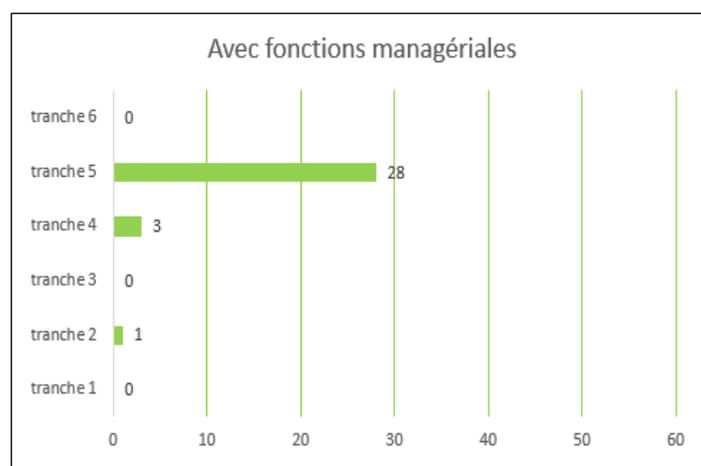
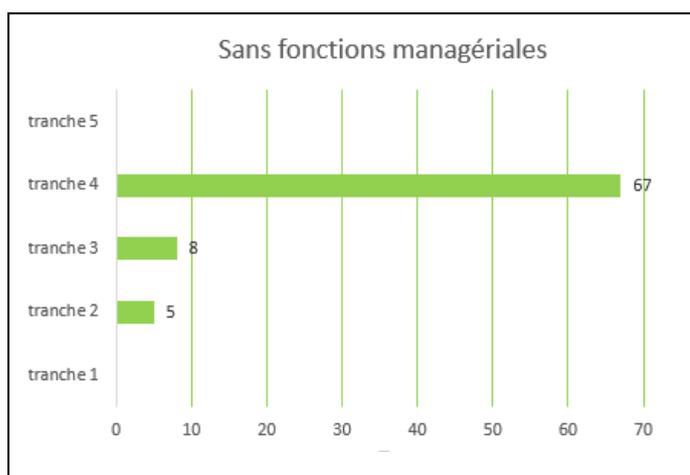
7. La rémunération et les avantages sociaux

L'activité Ressources Humaines intervient en matière de préparation budgétaire pour l'élaboration de la masse salariale du siège. Elle assure également la préparation de la paie pour les agents, les élus, les intervenants extérieurs et les surveillants des concours et examens. Le mandatement est effectué par l'activité Finances pour l'ensemble des services émetteurs.

Un nombre moyen mensuel de 160 paies a été traité par l'activité Ressources Humaines en 2021 (+15 paies par rapport à 2020).

‣ Complément indemnitaire

Les agents du siège du CDG 35 ayant plus de 9 mois de présence au CDG perçoivent un complément indemnitaire annuel versé chaque année en mars. Ce complément indemnitaire se compose d'une part « assiduité » (40 %) et d'une part engagement professionnel (60 %). L'engagement professionnel est évalué par les responsables de service en fonction d'un barème de points conduisant à une répartition des agents dans des tranches. Ces tranches correspondent à l'attribution d'un pourcentage du montant cible déterminé au regard des fonctions exercées par l'agent (*avec ou sans management*). Pour l'année 2021, la répartition par tranche de la part engagement a été la suivante :



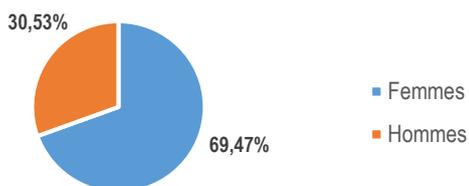
‣ Bilan des prestations CNAS

Depuis 2015, les agents du CDG ayant une ancienneté minimale de 6 mois peuvent bénéficier des prestations proposées par le CNAS.

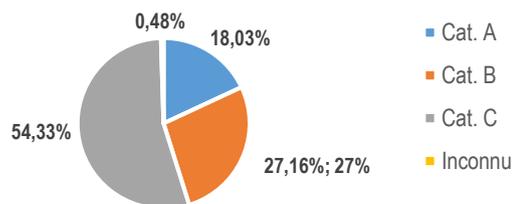
En 2021, 416 agents étaient adhérents (372 en 2020). 219 agents ont bénéficié d'au moins une prestation, soit 53 % des utilisateurs. Les agents des missions temporaires peuvent accéder au CNAS sous conditions.

961 demandes d'allocations, d'aides ou d'avantages ont été effectuées. Le montant total des prestations versées directement aux agents est de 56 304,00 € et celui des avantages dont les agents ont bénéficié s'élève 4 678,00 €. Le montant indirect reçu par agent (*Billetterie, CESU, coupons sport...*) est de 1 679,00 €.

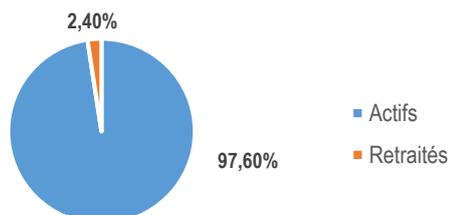
Répartition des bénéficiaires CNAS par genre



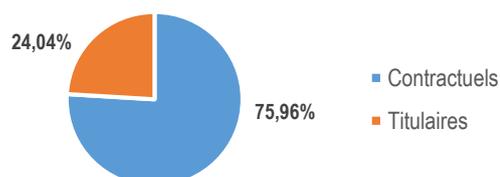
Répartition des bénéficiaires CNAS par catégorie



Répartition des bénéficiaires CNAS par type



Répartition des bénéficiaires CNAS par statut



8. Les conditions de travail

➤ Poursuite des actions classiques liées aux conditions de travail

Plusieurs actions sont menées régulièrement ou plus ponctuellement, telles que :

- Les actions en sécurité incendie en conformité avec la réglementation. Les premières formations internes "équipier de première intervention et manipulation des extincteurs" se sont déroulées. 47 agents ont été formés et sensibilisés à la prévention incendie. Un investissement a été réalisé pour l'achat de matériel pédagogique (*extincteurs, appareil à fumée...*) pour un montant de 3 466,80 euros. Parallèlement, des actions régulières (*exercices, réunion guide-file et serre-file, réunion des copropriétaires*) sont mises en œuvre.
- Les analyses de poste : 49 analyses de poste ont été menées en interne auprès des agents.
- L'acquisition de matériel préventif (*souris ergonomiques, fauteuils, lampe, support de document...*) est réalisé comme chaque année ce qui permet aujourd'hui de disposer d'un petit stock de réserve afin de répondre plus efficacement aux besoins immédiats.
- Le financement des modes de prévention contre la grippe et les états grippaux (*traitement homéopathiques et vaccins*).

➤ Suivi du Document Unique

Le Document Unique a reçu un avis favorable du Comité Technique Départemental le 19 avril 2021 (3^{ème} passage).

Les actions mises en place depuis 2019 sur le risque majeur lié à la circulation routière se sont terminées en 2021 (*formation des derniers agents*). Une sensibilisation à ce risque se poursuivra néanmoins en interne.

Les actions de prévention engagées au titre de l'année 2021 sont nombreuses. Elles portent sur des risques divers (*ambiance thermique, ambiance lumineuse, risque toxique, risque routier, risque de chute...*). Le document unique offre un panorama détaillé des actions réalisées sur l'ensemble des risques (*risques communs et risques propres à chaque service*).

‣ Activité de l'Assistante de Prévention

Différentes actions ont été menées dans le cadre des missions de l'Assistante de prévention en parallèle du suivi du Document Unique :

- **Risque bâtiment/chute hauteur - EPI (*ligne de vie*)** : alerte du syndicat de copropriété pour mettre en place une vérification des lignes fixées sur le bâtiment (*poursuite du dossier en 2021*).
- **Risque bâtiment/chute et heurt (*personne en situation de handicap*)** : mise en place de bandes de guidage destinées aux personnes malvoyantes au niveau de l'accès nord du bâtiment.
- **Risque routier** : achat de 15 trousse de secours de première urgence certifiées pour dépôt dans les véhicules de service et publication d'une actualité interne prévention et sécurité routière.
- **Troubles musculo-squelettiques (TMS)** : publication d'une actualité en lien avec la responsable RH sur les résultats d'un questionnaire (*61 % de participation soit 78 personnes toutes tranches d'âge et toutes catégories*) visant à faire un état des lieux des T.M.S. au CDG 35, lancé par l'activité R.H. en septembre 2019. La lutte contre les T.M.S. se poursuit avec la mise en œuvre d'un plan d'actions visant à prévenir l'apparition de ces troubles et à en limiter les effets.
- **Sécurité** : achat d'équipement de protection individuelle pour les agents et mise en place d'une procédure suite à l'acquisition d'un nouveau système d'alerte installé à l'accueil, afin de répondre aux risques d'agressions en 2019.
- **Risque lié aux équipements de travail** : déménagement de la salle des serveurs et retrait d'une climatisation défectueuse.

49 analyses de postes ont été réalisées auprès des agents (contre 52 en 2021) et ont donné lieu à l'acquisition de différents matériels ergonomiques : supports de documents, fauteuils préventifs ergonomiques avec accoudoirs et repose-tête, souris ergonomiques, repose-pieds, lampes de bureau, repose-poignet, claviers d'ordinateur avec pavé numérique déporté, supports d'ordinateur portable, repose-jambe.

À noter qu'un investissement a été réalisé également pour l'achat de bureaux électriques. Le CDG dispose actuellement de 7 bureaux électriques affectés à des agents ayant des problématiques de santé identifiées comme importantes.

Les dépenses liées à ces acquisitions représentent 12 597 € pour l'année 2021.

Chaque analyse de poste suppose un test de matériel ergonomique, une présentation des gestes et postures ainsi qu'une réorganisation de l'espace bureautique de l'agent.

Diverses actions de prévention et de communication ont pu être réalisées : mise à jour du trombinoscope SST (*sauveteur secouriste du travail*), journée Duoday, information sur des questions de prévention par le biais de fiches repères ou de parenthèses RH...

‣ Handicap

Les agents souhaitant effectuer une démarche de reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé (*RQTH*) sont accompagnés par les médecins de prévention. Au 31 décembre 2021, 9 agents ont indiqué posséder cette reconnaissance au siège.



La participation à l'opération nationale Duoday a eu lieu le 18 novembre 2021. Le principe est d'accueillir en milieu professionnel une personne en situation de handicap pendant une journée afin de lui proposer une immersion dans le quotidien de l'agent.

À cette occasion, 6 duos ont pu être constitués dans 3 services du CDG.



▶ Télétravail

L'année 2021 est marquée par une progression significative du télétravail en lien avec la poursuite de l'état d'urgence sanitaire.



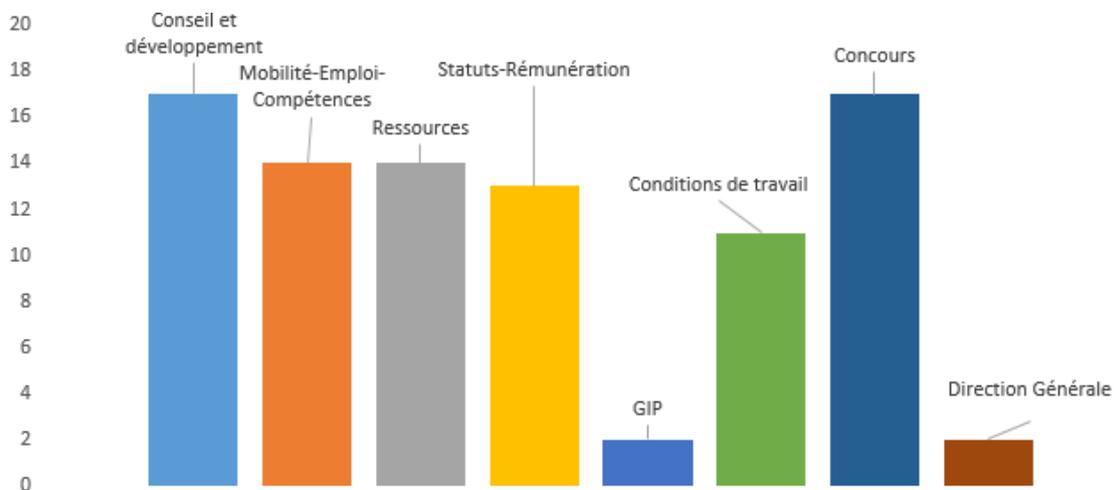
Plus de 90 % des agents ont exercé tout ou partie de leur temps de travail en télétravail/travail à distance.

En dehors du recours au télétravail en situation de crise sanitaire et suite aux demandes d'évolution du télétravail au CDG 35, le Conseil d'Administration a adopté en novembre 2021 une nouvelle charte intégrant un forfait télétravail mensuel de 8 jours pour les postes fléchés.

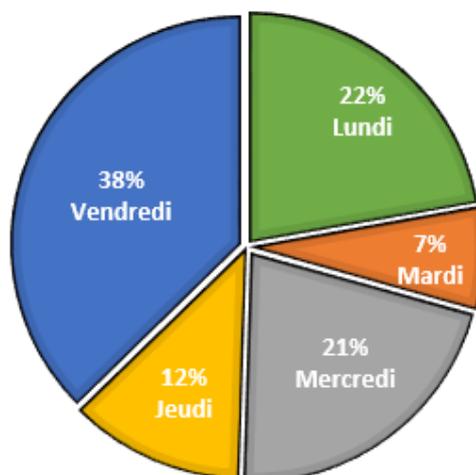
Au 31 décembre 2021, 90 agents exerçaient leurs fonctions en télétravail au moins 1 fois par semaine (soit 73 % contre 52 % en 2020).

Près de la moitié des agents exerçant leurs fonctions en télétravail appartiennent à la catégorie A (48 %). Les agents en catégorie B et C représentent respectivement 26 % des agents recourant au télétravail.

FOCUS SUR LA RÉPARTITION PAR SERVICE



FOCUS SUR LES JOURS TÉLÉTRAVAIL



‣ Formations internes

La tenue des formations et des rencontres internes a été perturbée par le contexte sanitaire (*annulation et reports successifs de formations*).

Les formations « sauveteur secouriste du travail » n'ont pu se tenir en raison du contexte sanitaire en 2021. L'intégralité des SST devront être reformés sur 2022.

45 agents ont pu être sensibilisés aux « Gestes qui sauvent » en 2021.



‣ Suivi médical des agents



En 2021, 29 visites médicales ont été effectuées par les agents du siège :

- Visite d'embauche : 16 (13 en 2020) ;
- Visite d'aptitude aux fonctions : 4 (10 en 2020) ;
- Visite de reprises : 4 ;
- Visite de surveillance particulière : 1.

Les agents souhaitant être reçus par le médecin de prévention, peuvent en faire la demande auprès de l'activité Ressources Humaines.

9. Les relations sociales

L'année 2021 a été marquée par la poursuite du dialogue social interne. Cinq rencontres ont été organisées entre les Ressources Humaines et les représentants du personnel de l'Instance du personnel ainsi que deux séances plénières afin d'échanger sur des sujets R.H. divers (*prévention, temps de travail, mobilité interne...*).

Deux dossiers d'envergure ont pu aboutir suite à ces échanges :

- La révision des lignes directrices de gestion visant notamment à préciser le fléchage des postes au sein du CDG 35.
- La mise en place d'un protocole de gestion du temps de travail regroupant les règles internes existantes ayant fait l'objet d'un avis favorable du Comité technique départemental en octobre 2021.



L'INFORMATION - LA COMMUNICATION

Deux axes de communication sont détaillés ci-dessous : interne et externe. Une instance transversale se réunit mensuellement afin d'apporter un regard collégial sur les questions d'information et de communication, le **Comité Éditorial**. Lors de ces réunions, les objectifs et stratégies de communication sont évoqués ainsi que l'évolution des outils numériques. Ce dernier aspect sera abordé dans la rubrique « Systèmes d'Informations internes ».

I. LA COMMUNICATION EN INTERNE

1. La circulation de l'information en interne

‣ Le comité d'information

Cette instance réunit toutes les six semaines un représentant de chaque service du CDG 35 et permet ainsi d'échanger et de communiquer sur les actions menées au sein du CDG 35.

Un compte rendu est établi à partir des fiches fournies par les services et mis en ligne sur l'intranet. Au-delà des échanges directs entre collègues sur les actions et dossiers majeurs en cours, ces informations donnent matière à la rédaction d'articles dans les différents supports de communication (*internet, intranet, magazine « Actions Personnel »*).

2. Les événements internes

‣ Vœux au personnel

En raison du contexte sanitaire, la cérémonie des vœux 2021 a été annulée.

‣ Jeu de l'été : 5 mots dans votre valise !

Le principe du jeu était de faire appel à la créativité des agents pour illustrer 5 termes : « bien-être », « lunettes », « papillon », « cercle », « vert ». 9 collègues s'y sont essayés en proposant une création originale et personnelle : poème, nouvelle, maquette, vidéo, enregistrement sonore, composition graphique.



Les vainqueurs du jeu de l'été 2021



Le premier prix
(remporté par Nathalie Gautier)

‣ Cadeau de fin d'année

Un coffret garni de différentes spécialités françaises du prestataire « Harmonie des saveurs » a été offert au personnel comme cadeau de fin d'année.



‣ L'Arbre de Noël

Les enfants du personnel ont pu bénéficier d'une avant-première au cinéma Gaumont le dimanche 12 décembre 2021. Une vingtaine de familles se sont retrouvées pour découvrir le film d'animation « Tous en scène 2 » qui a ravi petits et grands ! Grâce notamment à l'Amicale du personnel, des cadeaux et petites gourmandises ont pu être distribués à l'issue de cette séance privée.

3. Les supports de communication internes

‣ Pour le service Ressources

- Infographie et diaporama animé sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG) ;
- Trombinoscope des contributeurs des sites internet et intranet ;
- Trombinoscope 2021 des SST (*Sauveteurs Secouristes du Travail*) ;
- Livret sur la sécurité incendie ;
- Carte pour le cadeau au personnel.



De gauche à droite et de haut en bas : Christine Cordon, Isabelle Landré-Mercier, Amandine Chevalier-Lotsaire, Thomas Blanchard, Laury Langre, Barbara Morin, Ludvine Lounay, Benoit Kohn, Régine Duguen, Pascale Laruel, Sandrine Gerault-Bouly, Carole Bastide, Thomas Aubré, Catherine Villard, Nathalie Gaudier, Anna Brouard, Jackie Bibeau, Jade Méhét, Stéphanie Denis, Valérie Hélioulin, Cony Lemaire, Thomas Giroux, Erwan De Gault, Nicolas Roubaud, Sandra Roullan.



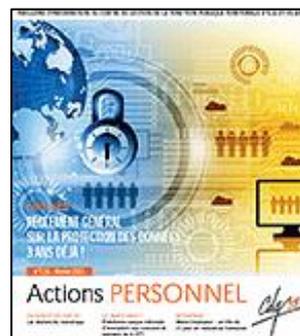
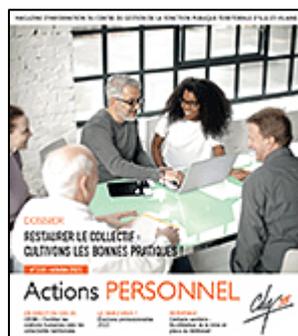
II. VALORISER LES MISSIONS ET ACTIVITÉS DU CDG

1. Magazine « Actions Personnel »

Trois numéros sont parus en 2021, le sommaire étant établi en concertation avec le Comité éditorial. La coordination est assurée par l'activité Communication. Selon les sujets, les services collaborent à la rédaction des articles.

▸ Le sommaire des numéros 2021

	ÉDITO	DOSSIER	EN DIRECT DU CDG 35	LE SAVEZ-VOUS ?	REPORTAGE
N° 116 Février	Le rapport au travail se modifie rapidement Chantal PÉTARD-VOISIN	Le règlement européen sur la protection des données : 3 ans déjà !	Les ateliers du numérique / Le maintien dans l'emploi grâce à l'ergonomie des postes de travail	Une plateforme unique nationale d'inscription aux concours et examens de la FPT	Maire-employeur : un rôle de 1 ^{er} plan en ressources humaines
N° 117 Juin	Une mobilisation exceptionnelle pour permettre aux candidats de se présenter aux concours malgré la pandémie Louis LE COZ	Dispositif de signalement : le CDG 35 vous accompagne	Rencontres des maires-employeurs dans chaque intercommunalité / Rapport social unique : le CDG 35 à vos côtés	2021 : année de régularisation de la gestion du temps de travail et de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) pour le bloc communal et intercommunal	Égalité femmes-hommes : un enjeu pour les RH
N° 118 Octobre	L'égalité Femmes/Hommes, un puissant levier de dynamisation des RH pour chaque collectivité Murielle DOUTÉ-BOUTON	Restaurer le collectif : cultivons les bonnes pratiques !	CPOM - Faciliter les relations humaines dans les collectivités territoriales / PRORISQ	2021 : Élections professionnelles 2022 - Novembre 2021 : lancement des opérations électorales	Contexte sanitaire : accélérateur de la mise en place du télétravail



2. Les e-lettres et l'envoi du mois

Deux e-lettres (*RH et Emploi*) sont envoyées périodiquement aux abonnés. Elles recensent les dernières actualités publiées sur le site internet.

- **e-lettre RH** : 1 564 abonnés en 2021 ; augmentation de 6 % par rapport à 2020 (1 474)
- **e-lettre Emploi** : 1 270 abonnés en 2021 ; augmentation de 5 % par rapport à 2020 (1 207)

De la même manière, une **e-lettre intranet** permet aux collègues de recevoir chaque mois par mail les dernières actualités parues sur le site.

Par ailleurs, un autre envoi numérique, « **l'envoi du mois** », est diffusé chaque mois aux collectivités et syndicats. Il présente une sélection d'actualités et de documents parus sur le site durant le mois.

3. Les opérations de communication institutionnelles

‣ Les rencontres Maires-employeurs

Lors du premier semestre 2021, les élus et la direction du CDG 35 sont allés à la rencontre des Maires employeurs, et de leurs adjoints en charge des ressources humaines. L'objectif : présenter les missions du CDG et recueillir les attentes des élus locaux, après quelques mois de mandat dans un contexte de crise sanitaire. Au total, 174 élus et 72 fonctionnaires ont participé à ces rencontres sur les enjeux de gestion RH. En raison des précautions sanitaires, seulement cinq rencontres ont pu se dérouler physiquement dans les locaux de l'intercommunalité, les autres se sont tenues en visioconférence.



Les thèmes abordés ont porté sur l'attractivité de la fonction publique, les questions statutaires et le management. Mais on peut noter aussi la place du télétravail, les difficultés à accompagner des parcours complexes liés à des problématiques de santé, ainsi que les évolutions organisationnelles des services. Les inquiétudes sur la capacité à proposer des agents en missions temporaires et sur celles de tenir les instances médicales et d'assurer un service de santé au travail ont été particulièrement soulignées par les collectivités. Partout, l'importance des relations humaines au travail a été mise en avant.

‣ Le CPOM 2020-2026

Les représentants du CDG 35 se sont nourris des échanges issus des rencontres Maires-employeurs pour construire leur projet de mandat et les actions à mener au niveau local. Ils se sont également appuyés sur une contribution des services du CDG et sur les consultations des partenaires de l'établissement.



C'est ainsi qu'ils ont défini les axes stratégiques de l'établissement autour de 4 thèmes mobilisateurs : l'attractivité, le dialogue social, le bien-être au travail et les transitions sociétales et numériques.

Faciliter les relations humaines dans les collectivités territoriales pour mutualiser les leviers d'action RH, telle est la priorité des élus du CDG 35 dans le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens (*CPOM*) pour le mandat 2020-2026. Ce dernier a été signé le 28 septembre 2021 par la Présidente, Chantal Pétard-Voisin, et le Directeur Général des Services, Jean-Paul Huby.

Le CPOM s'inscrit dans une logique de Responsabilité Sociale des Organisations (*RSO*), fidèle aux valeurs du CDG 35 et répondant aux défis collectifs actuels.

▸ La Journée de la Mobilité



Dans le cadre de la semaine européenne de la mobilité et dans la lignée de la démarche "Plan de déplacement" dans laquelle se sont engagés les copropriétaires du Village des collectivités, une journée dédiée à la mobilité a été organisée sur le site jeudi 16 septembre 2021.

À cette occasion, les agents du Village ont eu l'opportunité de participer à des animations et de s'informer en se rendant sur les stands des partenaires : l'association de covoiturage Ehop, le réseau STAR, le Syndicat Départemental d'Énergie et le Département.

Une affiche et un flyer ont été conçus par l'activité Communication du CDG 35 et diffusés à l'ensemble des structures du Village des Collectivités pour annoncer l'événement et la programmation.

▸ Les rencontres thématiques

Comme chaque année, des rencontres et ateliers à l'attention des collectivités ont été proposés par les services du CDG 35 autour de différentes thématiques. En 2021, en raison du contexte sanitaire, plusieurs rencontres et ateliers se sont tenus en visioconférence.



Thèmes	Date	Nombre de participants
Rencontre Open data	11 janvier	6
Prévention des inaptitudes et usure professionnelle	22 janvier	41
Atelier du numérique : Le risque cyber	5 février	7
Mobilité mode d'emploi : Atelier Compétences et motivation	10 février	4
Atelier du numérique : Les outils numériques collaboratifs	12 mars	25
Atelier du numérique : Les outils de gestion de la Relation Citoyens	2 avril	19
Atelier du numérique : Plan de classement, archivage, GED, courrier	16 avril	17
Ateliers Retraite	20 et 22 avril	23
Atelier Lutter contre les discriminations	28 mai	6
Atelier du numérique : Moderniser le système d'information et anticiper les évolutions	20 mai	15
Mobilité mode d'emploi : Atelier CV et lettre de motivation	21 mai 2021	7
Atelier du numérique : Solutions libres et alternatives aux GAFAM	4 juin	11
Intervention des entreprises extérieures et plan de prévention	11 juin	15
Atelier du numérique : Dématérialiser vos process RH	18 juin	33
Dispositif de signalement	1 ^{er} juillet	8
Réseau des secrétaires des CHSCT locaux	17 septembre 3 décembre	21 28
Prorisq (<i>logiciel de gestion du risque professionnel</i>)	21 septembre	30
Déclaration Sociale Nominative (DSN) "Expert"	30 septembre	120
L'égalité professionnelle femmes-hommes	8 octobre	32

Thèmes	Date	Nombre de participants
Rencontres des assistants de prévention et élus référents	16 - 19 - 23 novembre 9 décembre	49
L'apprentissage	15 octobre	35
Ateliers du management : L'entretien professionnel, un pas de côté pour prendre de l'élan	26 novembre 10 décembre	9 16
La conception des locaux	5 novembre	15
Le coaching professionnel	9 et 18 novembre	21
Atelier : Mobilité mode d'emploi	19 novembre	20
Élections professionnelles 2022	26 novembre	25

4. Les supports de communication institutionnels

▸ Le CPOM

Une plaquette et une brochure ont été éditées pour présenter le nouveau Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2020-2026 aux collectivités.

▸ Les missions du CDG 35

Un diaporama animé a été conçu pour présenter de façon synthétique et dynamique les missions de l'établissement lors des rencontres Maires employeurs.

▸ La carte de vœux numérique



Le message de la carte de vœux a porté sur le nouveau CPOM, une déclinaison du visuel symbolisant les 4 axes stratégiques.

Contrairement aux années précédentes où cette prestation était assurée par un prestataire, en 2021 cette dernière a été réalisée en interne. Une version papier a également été proposée.

▸ Plaquette sur le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG bretons

Les présidents des Centres de Gestion bretons ont signé, le 17 décembre 2021, un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation, qui vient approfondir la coopération régionale des 4 établissements.

Une plaquette réalisée par le CDG 35 en présente les 5 axes stratégiques de ce schéma, ainsi que l'histoire et les valeurs de la coopération.



➤ Les autres supports de communication

Différents documents ont été conçus pour communiquer sur les activités et missions du CDG 35 :

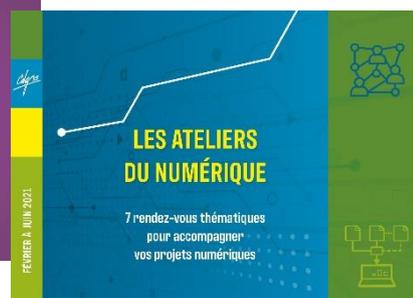
◆ Pour le service Mobilité - Emploi - Compétences

- Des affiches et flyers sur les deux dispositifs Prémicor
- Un flyer sur les ateliers de la mobilité



◆ Pour le service Conseil et Développement

- Affiche et plaquette sur le dispositif de signalement
- Plaquette sur les ateliers du numérique
- Plaquette sur les ateliers du management
- Vidéos de témoignages pour la rencontre « Prévention des inaptitudes physiques et usure professionnelle » et la rencontre « L'égalité professionnelle femmes-hommes »



◆ Pour le service conditions de travail

- Vidéos de témoignages pour la rencontre sur l'intervention des entreprises extérieures dans les collectivités
- Guide sur le métier de gardien de déchetterie.

5. Le portail internet

Structuré autour de 6 rubriques, le portail internet offre aux différents publics une information ciblée et actualisée. Il est régulièrement mis à jour pour répondre aux évolutions réglementaires et législatives.

La page d'accueil du site est consacrée aux actualités du CDG 35 et de la Fonction Publique Territoriale, vers les candidats et demandeurs d'emploi comme vers les élus et collectivités. De nombreux documents et modèles sont mis à la disposition des collectivités afin de les accompagner dans la gestion de leur personnel. Des « focus » mettent quant à eux en avant certains sujets d'actualité.

Un réseau de contributeurs propre à chaque service est chargé de diffuser les informations concernant leurs activités sur le site internet. L'activité Communication vérifie a posteriori la bonne publication des actualités et rédige les focus, selon les décisions du comité éditorial.

Fréquentation du site internet de janvier à décembre 2021 (en nombre de visites par mois)



On observe une baisse très nette en début d'année des consultations du site internet du CDG 35, suivie d'une forte reprise, avec 82 266 visiteurs au mois d'avril.

La moyenne mensuelle de fréquentation du site en 2021 (52 734 visiteurs uniques) est 8 % plus faible que celle de l'année 2020 (57 164).

► La liste des focus internet de 2021

25 focus permettant de zoomer sur différents sujets d'actualité ont été publiés sur le site en 2021 :

Date de publication	Sujets
5 janvier	Ateliers du numérique
6 janvier	Portrait de Chantal Pétard-Voisin (<i>interview vidéo</i>)
2 février	Panorama de l'emploi territorial 2018
5 février	Promotion interne 2021 (<i>dématérialisation dossiers</i>)
19 février	La Déclaration Sociale Nominative (DSN)
24 février	Rencontre sur la prévention de l'usure professionnelle : les suites
12 mars	Agir contre les discriminations : tous concernés (<i>Ateliers sur la lutte contre les discriminations</i>)
19 mars	Associer les collectivités dans l'élaboration du projet de mandat du CDG 35
14 avril	Une plateforme nationale d'inscription à tous les concours et examens de la FPT
6 mai	Repères sur l'emploi territorial
10 mai	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 (<i>1^{er} retour</i>)
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
10 septembre	Recherche lieux de stage pour les étudiants en licence professionnelle Métiers des administrations et des collectivités territoriales
24 septembre	Résilience et ressources humaines territoriales (<i>interview Présidente lors d'une table ronde à l'IEP de Rennes</i>)
1 ^{er} octobre	CPOM 2020/2026 : 4 priorités connectées aux enjeux sociétaux !
15 octobre	Ateliers du management : " Susciter, développer, recréer la confiance "
3 novembre	Élections professionnelles 2022 : c'est parti...
10 novembre	Rencontre sur l'égalité professionnelle femmes-hommes : les suites...
24 novembre	Médecine du travail : Le débat porté au niveau national ! (<i>audition de la présidente au Sénat</i>)
15 décembre	Emploi territorial : les dernières tendances
17 décembre	Meilleurs vœux 2022

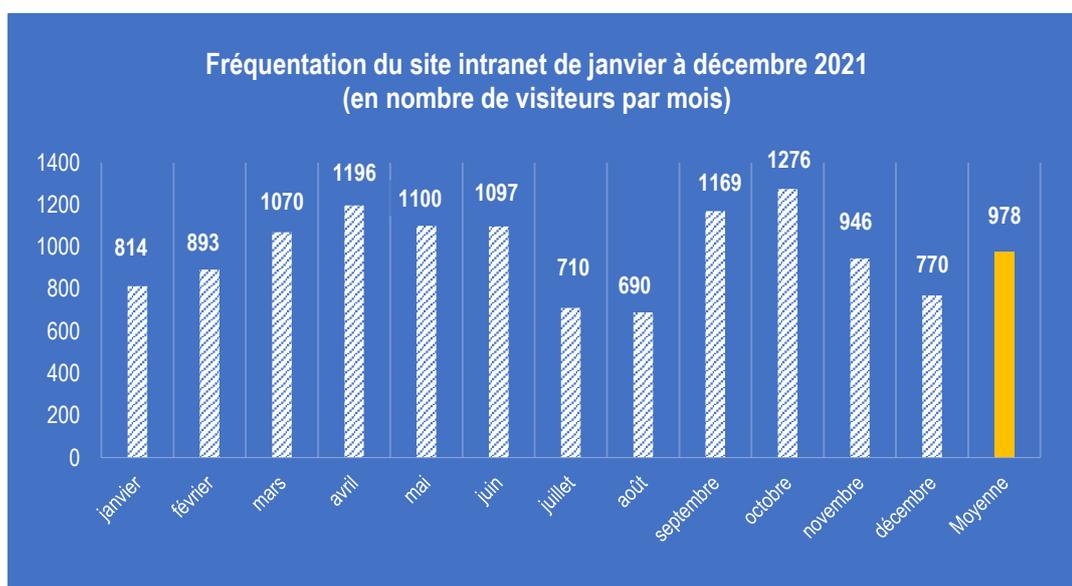
6. L'intranet

Structuré autour de cinq thématiques, l'intranet s'adresse aussi bien aux agents du siège qu'aux agents des missions temporaires (*itinérants et en portage de contrat*). Il fédère donc les membres du personnel tout en leur délivrant une information ciblée.

L'intranet permet la mise en valeur d'actualités ou d'événements à travers des « focus » spécifiques, mais également la diffusion d'actualités professionnelles ou festives liées à la vie des services ou à celle des agents. On y trouve également une revue de presse quotidienne (*issue de « Ouest-France »*).

L'arborescence et le contenu des rubriques évoluent en fonction de l'actualisation de l'organisation des missions du CDG 35, des actualités statutaires et de l'évènementiel.

En 2021, on enregistre une hausse de 53 % de la fréquentation du site intranet, puisqu'il a été en moyenne visité 978 fois par mois par les agents du CDG 35, contre 640 en 2020.



‣ La liste des focus intranet de 2021

15 focus ont été diffusés sur l'intranet en 2021.

Date de publication	Sujets
23 février	COVID : Des mesures de prévention adaptées
8 mars	CPOM 2020-2026 : En route pour de nouvelles aventures !
12 mars	VDC 3 : ça avance bien
27 avril	Les LDG du CDG 35
10 juin	CPOM 2020-2026
17 juin	Venez découvrir le VDC 3 en vidéo !
23 juin	Jeu de l'été 2021 : 5 mots dans votre valise !
2 juillet	Projet NEEVA : La solution GPEEC du CDG
7 juillet	Nouvelle validation du Document Unique du CDG 35
27 juillet	Amicale : découvrez le nouveau bureau en vidéo
29 juillet	CPOM 2020-2026 (<i>adoption du nouveau CPOM par le CA</i>)
1 ^{er} octobre	Jeu de l'été 2021 : votez pour vos créations préférées
5 octobre	CPOM 2020/2026 : 4 priorités connectées aux enjeux sociétaux !
11 octobre	Le trombinoscope SST est en ligne !
14 octobre	Jeu de l'été du CDG 35 : le palmarès
9 décembre	VDC 3 : déménagement imminent

La Documentation Interne

L'activité Documentation, assurée par les agents d'accueil, gère le fonds documentaire interne.

En 2021, le CDG 35 était abonné à 21 supports (*journaux, revues techniques*) contre 27 en 2020. L'objectif est de répondre aux besoins des services tout en maîtrisant le budget alloué aux abonnements (*maximum 20 000 €/an*) : 8 en version papier, 5 en version numérique, 8 dans les 2 versions.

6 ouvrages ont été acquis en 2021 (*contre 15 en 2020*), principalement pour les services Conseil et Développement et Statuts - Rémunération.



L'ACCUEIL - LA LOGISTIQUE

Le contexte sanitaire (*COVID-19*) en 2021 a eu un impact fort sur les sollicitations à l'accueil, notamment physique. On observe ainsi une évolution à la baisse des flux, les réservations de salles de réunion connaissant également la même tendance.

I. L'ACCUEIL - LE STANDARD

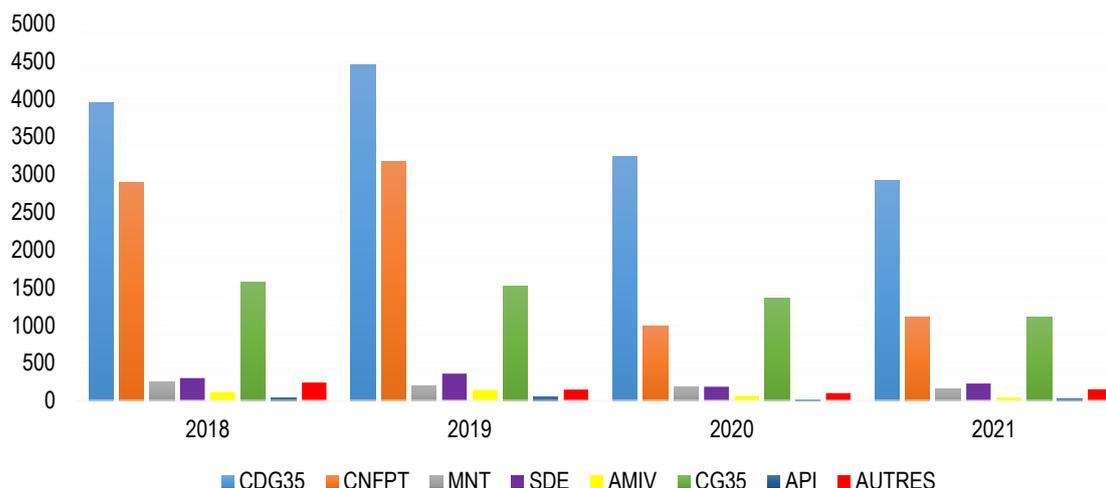
1. L'accueil physique

Cet indicateur concerne les sollicitations à l'accueil et non le nombre de visiteurs, lequel est ainsi plus élevé. L'année 2021 a été marquée par la réouverture de l'accueil général durant la période sanitaire COVID-19.

	CDG 35	CNFPT	MNT	SDE	AMIV	CG 35	API	AUTRES	TOTAL
2021	2 917	1 104	158	228	44	1 109	30	152	5 742
	51 %	19 %	3 %	4 %	1 %	19 %	1 %	3 %	100 %
2020	3 236	991	189	187	64	1 366	15	104	6 152
	53 %	16 %	3 %	3 %	1 %	22 %	0 %	2 %	100 %
2019	4 456	3 167	192	360	147	1 526	51	149	10 048
	44,35 %	31,52 %	1,91 %	3,58 %	1,46 %	15,19 %	0,51 %	1,48 %	100 %

En 2021, on constate une baisse du nombre de sollicitations pour l'ensemble du Village (- 7 % *par rapport à 2020*) dont - 10 % pour le CDG 35. Plus de la moitié des sollicitations ont concerné le CDG et 20 % le Département et le CNFPT.

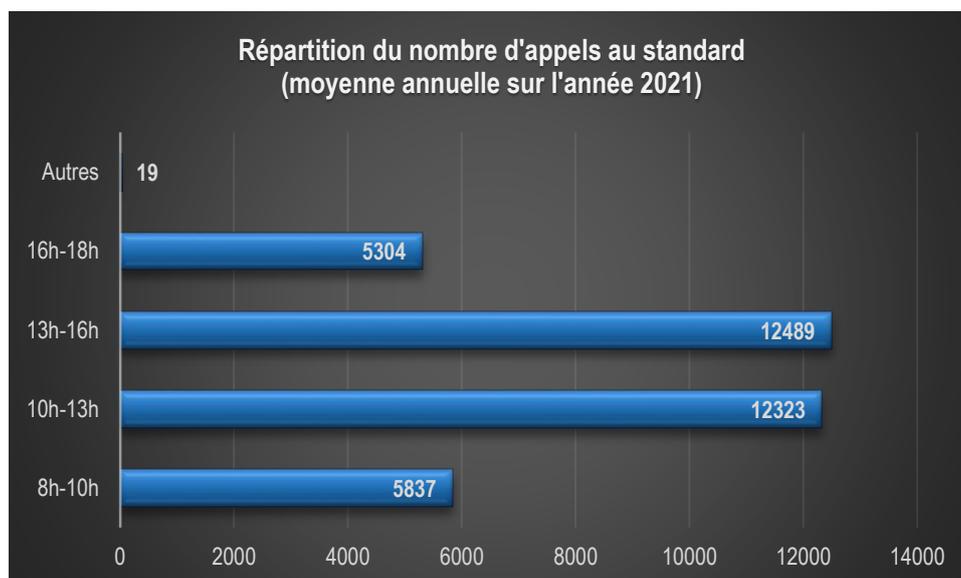
Sollicitations à l'accueil du Village par établissement (2018-2021)



2. L'accueil téléphonique

Le standard téléphonique du CDG 35 a traité 35 972 appels venant de l'extérieur, soit une augmentation de 29 % par rapport à 2020 (27 860 appels).

L'examen des appels entrants au standard montre la répartition suivante (moyenne sur l'année), les pics d'appels se situant entre 10 et 16 heures.

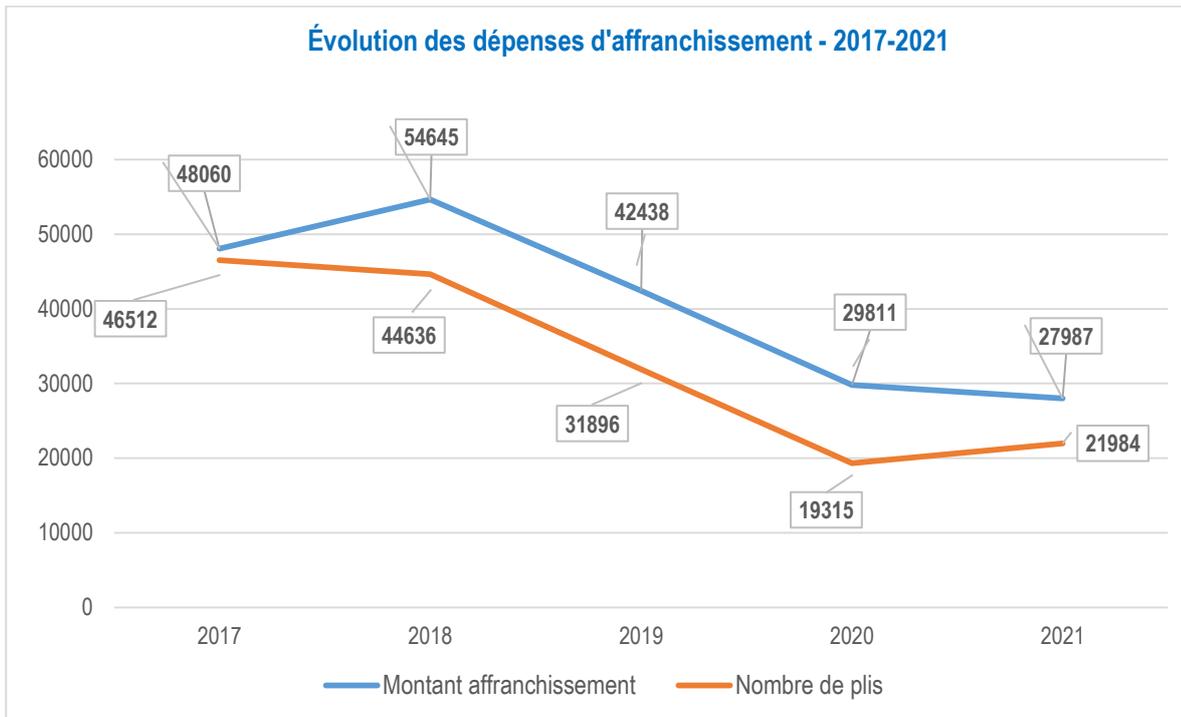


3. Le courrier

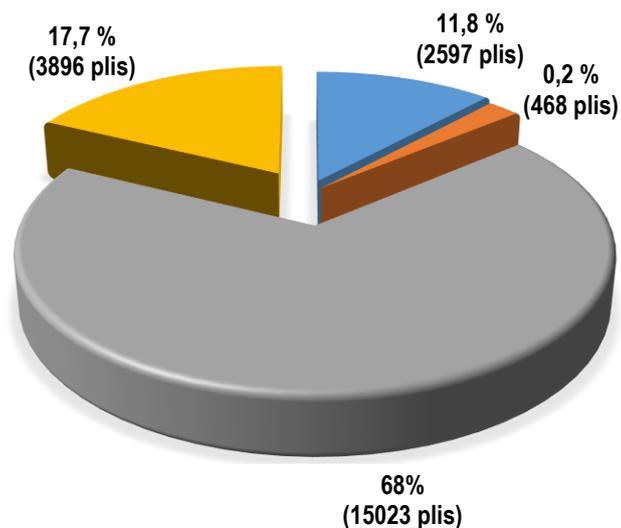
Le coût de l'affranchissement pour l'année 2021 s'élève à 27 987 € contre 29 811 € en 2020. On note ainsi une diminution des dépenses de l'ordre de 7 % (- 1 824 €), cette baisse s'expliquant par la dématérialisation de certains documents qui se poursuit, mais également par la crise sanitaire ayant entraîné un prolongement du fonctionnement à distance s'appuyant sur le télétravail et l'utilisation du tarif lettre verte en remplacement de celui de la lettre prioritaire.

Il est toutefois à noter une légère augmentation du nombre de plis du fait de la reprise d'activité par rapport à l'année antérieure.

Évolution des dépenses d'affranchissement - 2017-2021

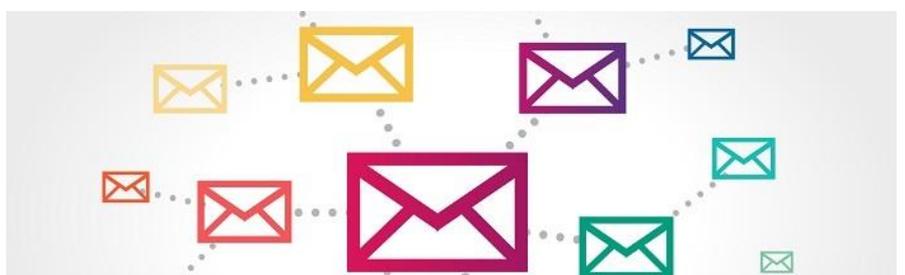


Répartition des plis



Trois activités sont à l'origine de 53 % des dépenses d'affranchissement.

- Les Missions Temporaires (5 310 plis) ;
- Le Comité Médical (4 700 plis)
- La Communication (1 516 plis)



II. LES FONCTIONS SUPPORT

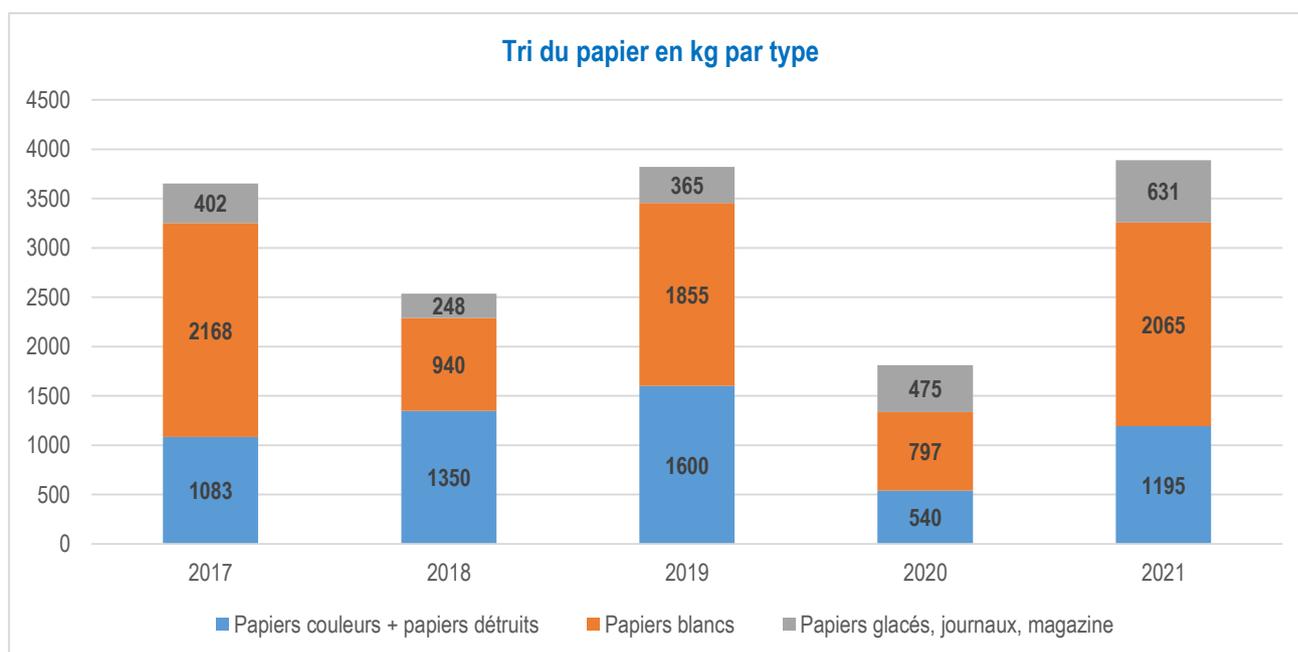


1. Les écogestes

↳ Le recyclage du papier

◆ Le tri du papier par nature

	Papiers couleurs + papiers détruits (kg)	Papiers blancs (kg)	Papiers glacés, journaux, magazine (kg)	Total en kg	Dépenses (frais d'enlèvement du papier) en €	Recettes (rachat du papier) en €
2021	1 195	2 065	631	3 891	2 034 €	189 €
2020	540	797	475	1 812	1 447 €	110 €
2019	1 600	1 855	365	3 820	2 424 €	293 €
2018	1 350	940	248	2 538	1 787 €	147 €
2017	1 083	2 168	402	3 741	1 977 €	271 €



En 2021, le CDG 35 a recyclé 3,8 tonnes de papier, soit une hausse de 111 % par rapport à 2020 (1,8 tonne). Cette augmentation conséquente résulte du tri des dossiers effectué par les agents du service Concours avant leur déménagement dans leurs nouveaux locaux (*Village des Collectivités 3*).

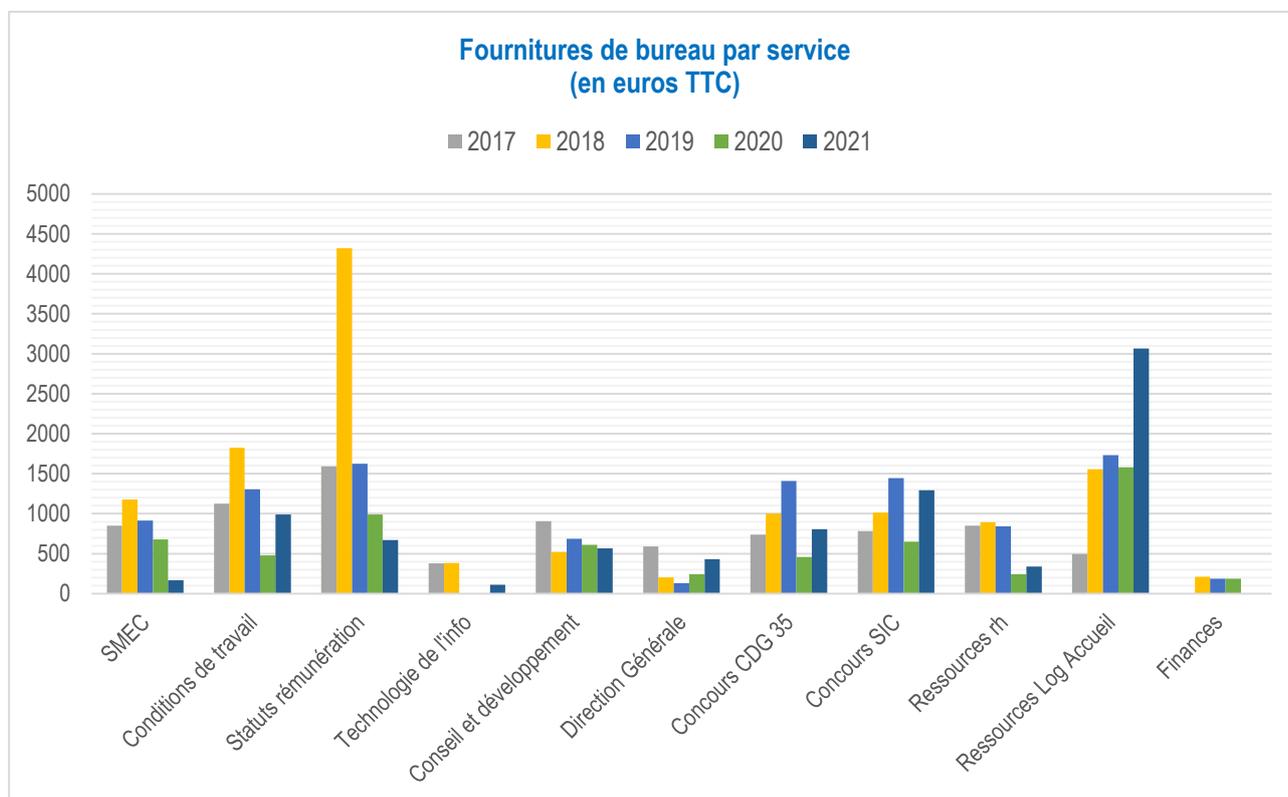
Les 3 postes de tri (*papier blanc, couleur et journaux-magazines*) ont également augmenté.

Il est également à souligner que 30 Kg de piles ont été recyclés.

▸ Les fournitures de bureau

Le montant des dépenses de fournitures de bureau pour l'année 2021 s'élève à 8 439 € (contre 6 124 € en 2020) soit une hausse d'environ 36 % sur un an. La reprise de l'activité en présentiel pour les agents explique cette augmentation. Il est cependant à souligner que le nombre de commandes a quant à lui diminué de 12 %, le nombre d'articles par commande étant cependant plus élevé.

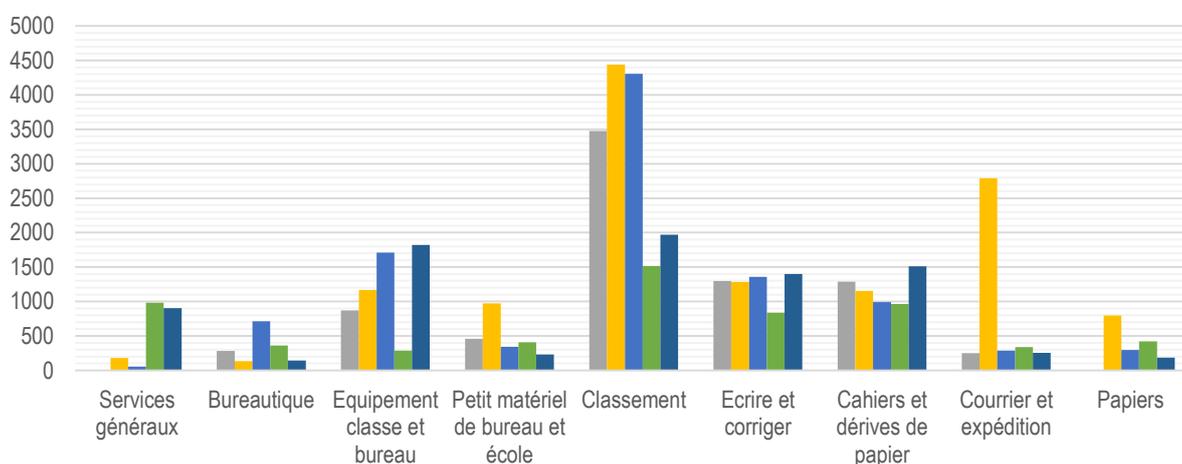
Pour rappel, les tarifs des articles courants sont négociés auprès du prestataire Delta Bureau.



Les services commandent en fonction de leurs besoins, la souplesse du mode d'organisation de la plateforme Delta Bureau répondant à leurs besoins.

Répartition des articles par rubriques (en euros TTC)

■ 2017 ■ 2018 ■ 2019 ■ 2020 ■ 2021



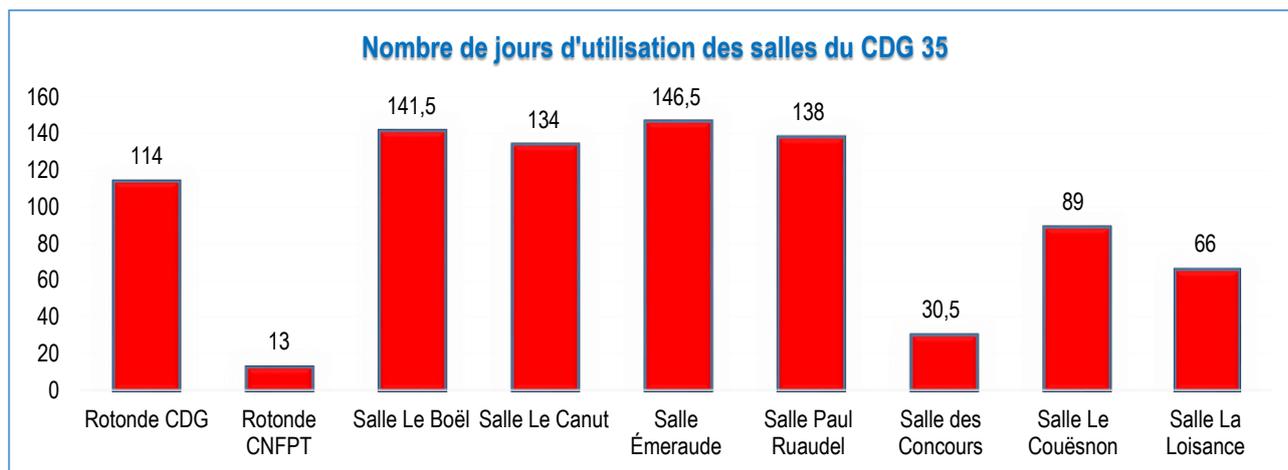
Le marché public avec Delta Bureau a été reconduit du 12 août 2018 au 11 août 2022.

III. LA LOGISTIQUE

1. L'utilisation des salles

En 2021, il y a eu 872.5 jours d'utilisation des salles soit une hausse de 253 jours par rapport à 2020 (619.5 jours). Cette augmentation s'explique par une reprise en présentiel des agents et la réorganisation de réunions, ateliers sur site.

↳ Le VDC1



▪ **Pour les événements en interne :**

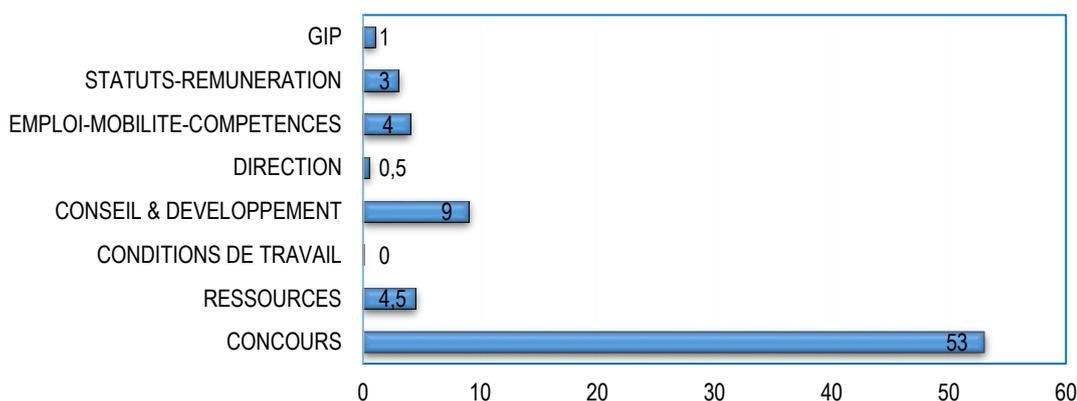
- 2 648 cafés ont été servis soit une hausse de 15 % par rapport à 2020.
- La demande pour les traiteurs (*sandwichs, plateaux repas, cocktails...*) a chuté de 47 %, elle est passée de 540 en 2020 à 257 en 2021. Le contexte COVID a limité les possibilités de déjeuner en groupe au sein des locaux du CDG 35.

▪ **Pour les événements extérieurs :**

- Les demandes de cafés ont connu une hausse de 85 % par rapport à 2020 : 765 contre 90.
- De même pour les demandes de traiteurs qui enregistrent une hausse de 100 % (305 contre 0 en 2020).

↳ Le VDC2

Nombre de jours d'utilisation du VDC 2



▪ Le VDC 2 a été occupé en 2021 durant 75 jours.

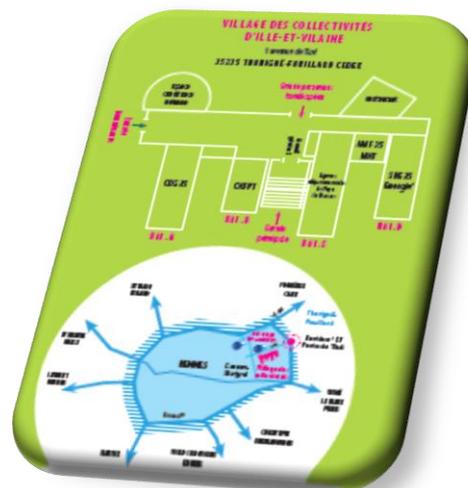
▪ Le service le plus utilisateur est le service Concours avec 53 jours, suivi du service Conseil et Développement avec 9 jours.

▸ Location de salles

Les recettes des locations de salles à des organismes extérieurs au CDG 35 ont connu une légère baisse à hauteur de 2 % en 2021, le contexte sanitaire (*annulation, report de réunions, ateliers...*) étant dans ce cadre à peu près similaire à celui de l'année antérieure.



	Recettes
2021	650 €
2020	1 270 €
2019	3 950 €
2018	2 270 €
2017	3 360 €



◆ Répartition par tiers

	MNT	Conseil Départemental	AMF 35	SDE	Extérieurs
2021	260 €	-	390 €	-	-
2020	125 €	-	510 €	-	635 €
2019	500 €	260 €	1 300 €	-	1 890 €
2018	1 500 €	130 €	260 €	-	380 €
2017	2 050 €	125 €	1 000 €	185 €	-

2. Le suivi des contrats et marchés publics

Les contrats pour le magazine « Actions Personnel » qui devaient s'achever le 31 décembre 2020 ont été reconduits pour une année supplémentaire (les élections des nouveaux membres du Conseil d'Administration n'ayant eu lieu que le 18 novembre 2020).

Tableau récapitulatif de l'année 2021

En 2021, il n'a pas eu de remise en concurrence de contrat pour le service Ressources.

Les contrats en cours sont les suivants :

Sociétés	Durée	Début	Fin
<u>ACTIONS PERSONNEL</u> ✓ Le Colibri Imprimeur (<i>impression</i>) ✓ Enola Bis (<i>mise en page</i>)		01/01/2017	30/06/2022
<u>DALTYS</u> ✓ Distributeur de boissons	1 an renouvelable 3x	01/07/2020	30/06/2024
<u>STISADIS</u> ✓ Fontaines à eau	1 an renouvelable 2x	18/05/2019	17/05/2022
<u>IRON MOUNTAIN</u> ✓ Archives		01/03/2019	Pas de date de fin
<u>LA FEUILLE D'ÉRABLE</u> ✓ Enlèvement papier	1 an renouvelable 3x	01/07/2020	30/06/2024
<u>QUADIAN (FCS-2017-2022)</u> ✓ Machine à affranchir	1 an renouvelable 3x	26/01/2018	25/01/2022
<u>NET PLUS (FCS-2018-04)</u> ✓ Entretien des locaux	1 an renouvelable 3x	01/11/2018	31/10/2022
<u>NET +</u> ✓ Entretien du VDC 2		26/11/2017	Pas de date de fin
<u>VDC2</u> ✓ Location de bureaux	3-6-9 ans	12/10/2017	11/10/2023
<u>PITNEY BOWES (FCS-2013-07)</u> ✓ Mise sous pli	1 an	17/07/2017	Pas de date de fin
<u>LA POSTE</u> ✓ Collecte et remise Avenants ○ Collecte partagée (n° : 1-204270061) ○ Collecte standard (n° : 1-3541868493) ✓ Affranchigo-Liberté annuel Avenant (n° : 1-1031388321) ✓ DESTINÉO Esprit libre annuel (n° : 1-195304391) ✓ Enveloppes PAP 50 GR (n° : 1-4889673931)	Durée indéterminée Durée indéterminée Durée indéterminée À la demande	01/01/2015 01/01/2015 23/03/2011 25/05/2016 /	31/12/2015 (tacite reconduction) 31/12/2015 (tacite reconduction) / 31/12/2016 (tacite reconduction)
<u>DELTA BUREAU (FCS-2018-03)</u> ✓ Fournitures de bureau	1 an renouvelable 3x	12/08/2018	11/08/2022
<u>SYNDIC</u>		01/01/2018	01/09/2022
<u>EDENRED</u> ✓ Carburants	1 an renouvelable 3x	30/12/2019	29/12/2023
<u>ALD PARTNER</u> ✓ Location Toyota (<i>Présidente</i>)	3 ans	02/04/2021	01/04/2024
<u>DIAC</u> ✓ Location Zoé	4 ans	23/06/2021	22/06/2025
<u>DIAC</u> ✓ Location e-208	4 ans	20/09/2021	19/09/2025

3. Les travaux bâtiment

Différents projets ou réalisations de travaux ont été engagés en 2021 :

- L'isolation phonique de deux centrales de chauffage du CNFPT, réalisé en 2019 sur le toit du bâtiment B suite à la constatation de nuisances sonores dans les bureaux, situés au-dessous de ces machines, s'est avérée inefficace. Un nouveau système a été installé en 2021 par la Société IGÉO.
- La salle des serveurs, vidée de son contenu, a été rénovée en début d'année 2021 pour devenir une salle de réunion, nommée salle La Loisanse.
- Remise des clés du VDC3 le 30 novembre 2021 suivi de l'emménagement du service Concours dans les nouveaux locaux de ce bâtiment. Plusieurs points restent à traiter en lien avec le constructeur, une partie des levées des réserves étant cependant réglées.
- Une réflexion sur la nouvelle affectation des bureaux et espaces partagés du 2^{ème} étage des bâtiments A et B a été lancée, une finalisation des plans étant prévue en mars 2022, le déménagement du mobilier interviendra en avril 2022.
- Dans le cadre de la prévention du risque « Intrusion », une porte avec oculus et badge d'accès devait être installée en décembre 2021 dans le couloir d'accès au service Conditions de Travail. Son installation a dû être repoussée en 2022 du fait d'une pénurie de matière première pour l'entreprise de menuiserie devant gérer les travaux.



4. Les véhicules

↳ Le parc automobile

Le parc automobile du CDG 35 comprend **17 véhicules**.



Son entretien est régulier, le parc reste cependant vieillissant. L'objectif des nouvelles acquisitions est de maîtriser les coûts d'entretien et de diminuer les émissions de gaz à effet de serre.

En 2021, deux locations de véhicules sont arrivées à échéance (*ZOÉ et NIRO*). Ces voitures ont été remplacées par deux autres véhicules 100 % électriques en location (*ZOÉ et E-208*). Un véhicule hybride en location (*TOYOTA*) a été alloué à la présidente du CDG 35, une Citroën C3 essence venant, quant à elle, également augmenter le parc automobile mis à disposition pour les agents dans le cadre de leurs missions professionnelles.



Tableau de la flotte de véhicules du CDG 35

Immatriculation du véhicule	Marque et type du véhicule	Date 1 ^{ère} mise en circulation	Puissance fiscale	Nombre de places	Motorisation
DIRECTION					
BL 880 XB	RENAULT SCÉNIC	12/04/2011	6	7	Diesel
FJ 550 QL	FORD MONDÉO (DGS)	23/08/2019	7	5	Hybride
FX 780 ZZ	TOYOTA COROLLA	22/03/2021	5	5	Hybride
MÉDECINS					
DL 104 RW	CITROËN NÉMO	13/11/2014	4	5	Diesel
EM 322 WP	DACIA DUSTER	30/05/2017	7	5	Essence
INFIRMIÈRES					
DM 533 FW	RENAULT CLIO ESTATE	03/12/2014	5	5	Essence
DN 792 ED	RENAULT CLIO ESTATE	12/01/2015	6	5	Essence
COLLABORATEURS					
3462 ZL 35	CITROËN SAXO	14/05/2001	5	5	Essence
410 ACJ 35	CITROËN C3	29/04/2003	5	5	Essence
909 AHT 35	CITROËN XSARA	20/09/2004	7	5	Essence
89 BEA 35	PEUGEOT 308	19/03/2009	6	5	Diesel
*EB 917 TV	RENAULT CLIO ESTATE	28/04/2016	5	5	Essence
CZ 570 LN	TOYOTA YARIS	11/10/2013	3	5	Hybride
FM 618 NG	FORD FOCUS	23/12/2019	5	5	Essence
GA 261 AS	RENAULT ZOÉ	13/06/2021	4	5	Électrique
GB 058 MD	PEUGEOT E-208	30/08/2021	4	5	Électrique
GC 994 CN	CITROËN C3	29/09/2021	4	5	Essence

* À noter qu'un des véhicules alloué à un médecin est actuellement mis à disposition des collaborateurs en attendant un recrutement.

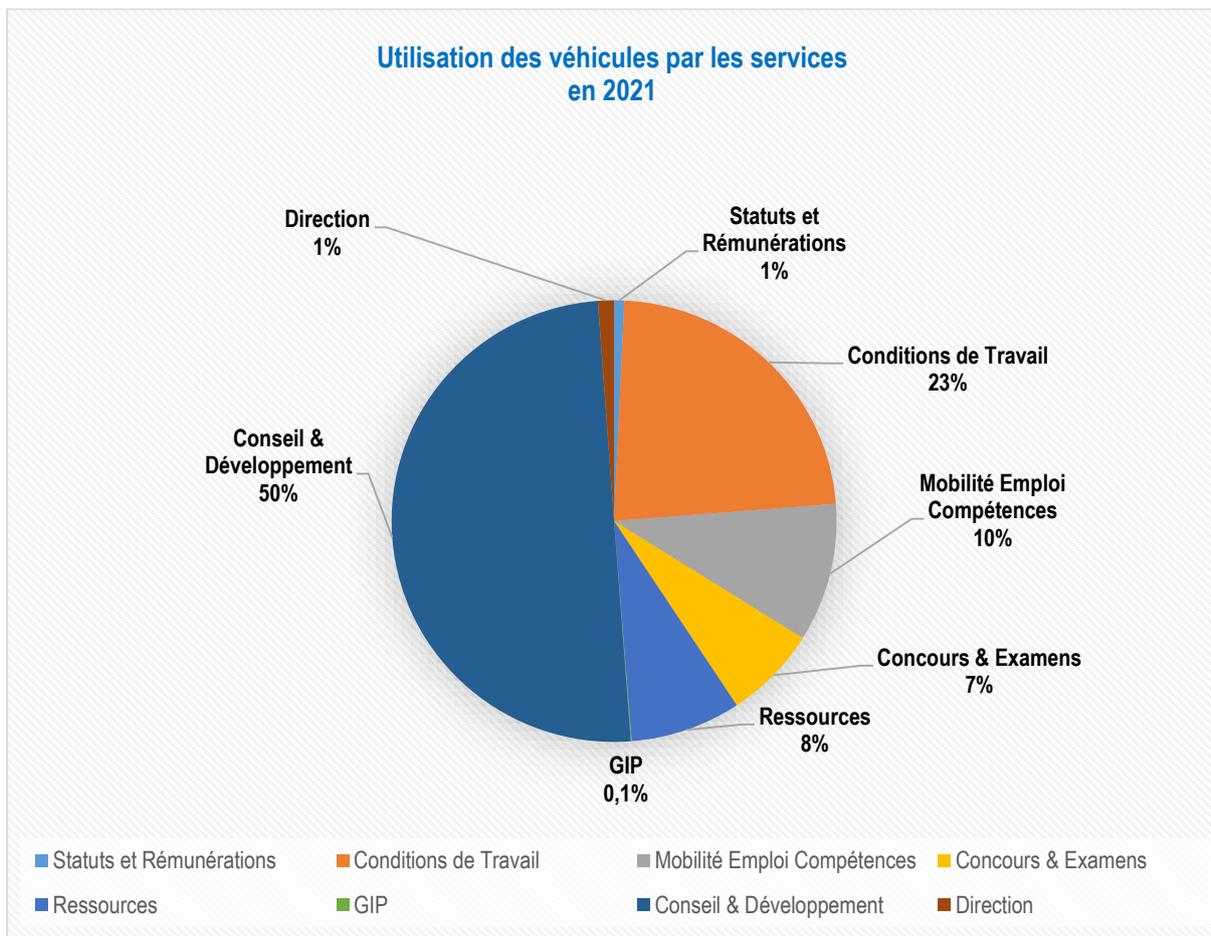
▸ L'utilisation des véhicules

En 2021, il y a eu 814,5 jours d'utilisation des véhicules contre 598 jours en 2020, soit une hausse de 261,5 jours (+ 36 %).

Les deux principaux services utilisateurs sont :

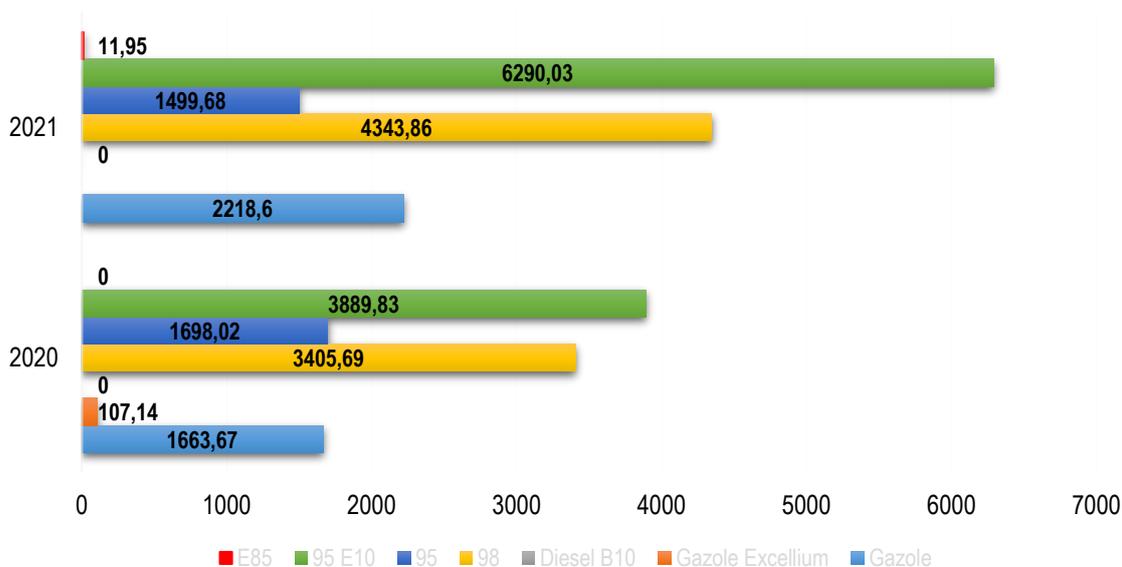
- **Conseil et Développement** : 407,5 jours d'utilisation représentant 51 % du total des utilisations du CDG 35.
- **Conditions de Travail** : l'activité Hygiène et Sécurité comptabilise 169,5 jours d'utilisation soit 21 % sur les 23 % du service.

Services	Nombre de jours d'utilisation des véhicules
Statuts - Rémunération	6
Conditions de Travail	187.5
Mobilité - Emploi - Compétences	82.5
Concours - Examens	55.5
Ressources	65.5
GIP	0.5
Conseil et Développement	407.5
Direction	9.5



En 2021, 178 007 km ont été parcourus avec les 17 véhicules, soit près de 19 % de plus par rapport à 2020 (149 408 km). Cette augmentation s'explique du fait d'une reprise des déplacements professionnels.

Dépenses de carburants 2020 et 2021



La consommation 2021 de carburants s'élève à 14 955,33 €, ce qui représente une hausse de 38 % par rapport à 2020 (10 764,35 €). Cette augmentation s'explique du fait d'une reprise des déplacements professionnels et de la hausse du prix des carburants.

5. La reprographie

En termes de consommables, 2021 a vu un fléchissement de la consommation de papier et d'enveloppes dû à la dématérialisation des activités du CDG 35 et aux périodes de confinement.

- 1 000 ramettes format A4 ont été commandées : - 5 % par rapport à 2020.
- 144 ramettes format A3 ont été commandées : + 30 % (*mais seulement 55 % ont été consommés en 2021 ce qui permet d'avoir un stock pour l'année suivante*).
- 49 000 enveloppes de tout type ont été commandées : + 36 %, les stocks étant presque épuisés fin 2019.
- 15 000 papiers à entêtes : - 17 % par rapport à 2019.



6. Les archives

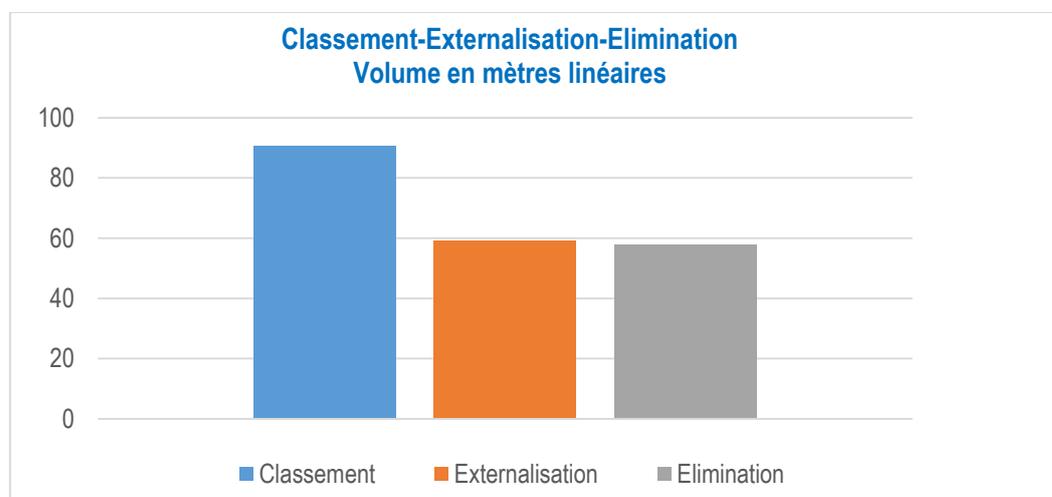
Chaque service a été destinataire de son tableau de gestion et de son répertoire après le départ de l'archiviste vacataire, Adélie Urbani, en 2017.

Afin de répondre aux exigences réglementaires en matière d'archivage et de désencombrer les locaux du CDG 35, une nouvelle mission d'archivage a été programmée à compter du 12 octobre 2020 avec l'intervention de Hélène Wypych, archiviste, dont le poste a été pérennisé.

17 référents archives répartis dans les différents services du CDG 35, ont en charge le pré archivage et, en fonction du tableau de gestion, externalisent ou stockent les boîtes dans les locaux. En 2021, 16 d'entre eux ont bénéficié d'une formation assurée par l'archiviste.

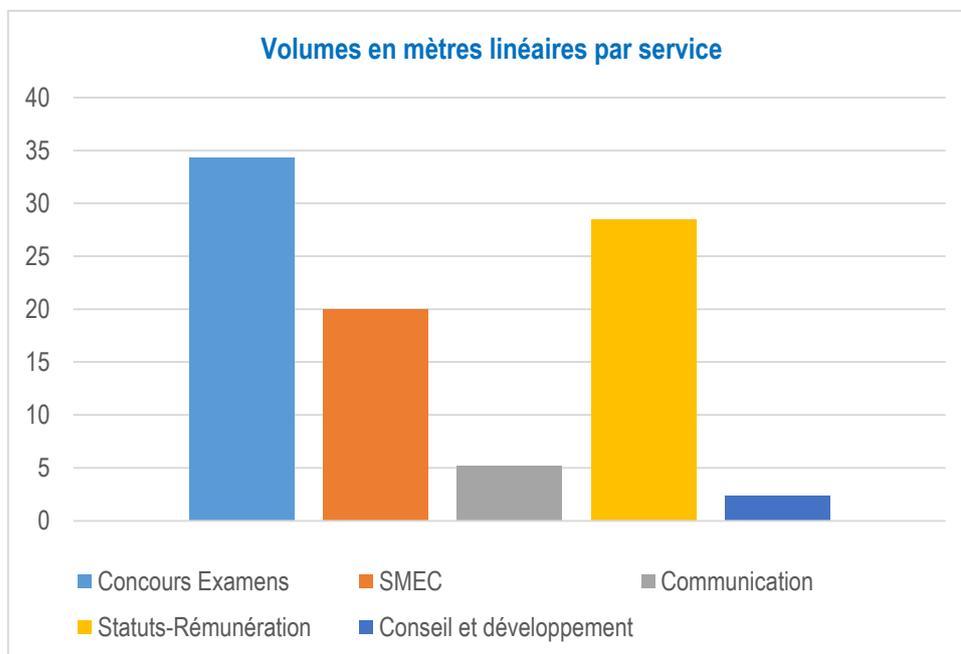
Ce sont ainsi 207,25 mètres linéaires d'archives qui ont été traités en 2021, dont :

- 90,4 mètres linéaires d'archives classées ;
- 89,5 mètres linéaires d'archives externalisées ;
- 57,85 mètres linéaires d'archives éliminées.



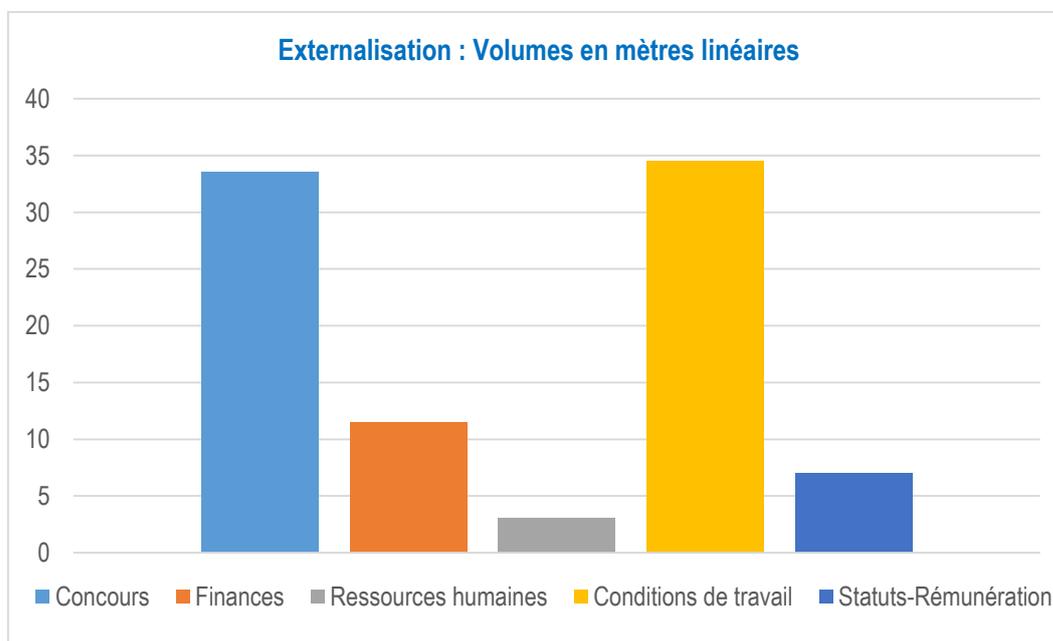
Trois services ont vu leur volume en mètres linéaires traité de manière importante :

- **Service Concours - Examens** : 34,3 mètres linéaires.
- **Service Statuts - Rémunération** : 28,5 mètres linéaires.
- **Service Mobilité - Emploi - Compétences** : 20 mètres linéaires.
- **Service Ressources** « *Activité Communication* » : 5,2 mètres linéaires.
- **Service Conseil et Développement** : 2,4 mètres linéaires.



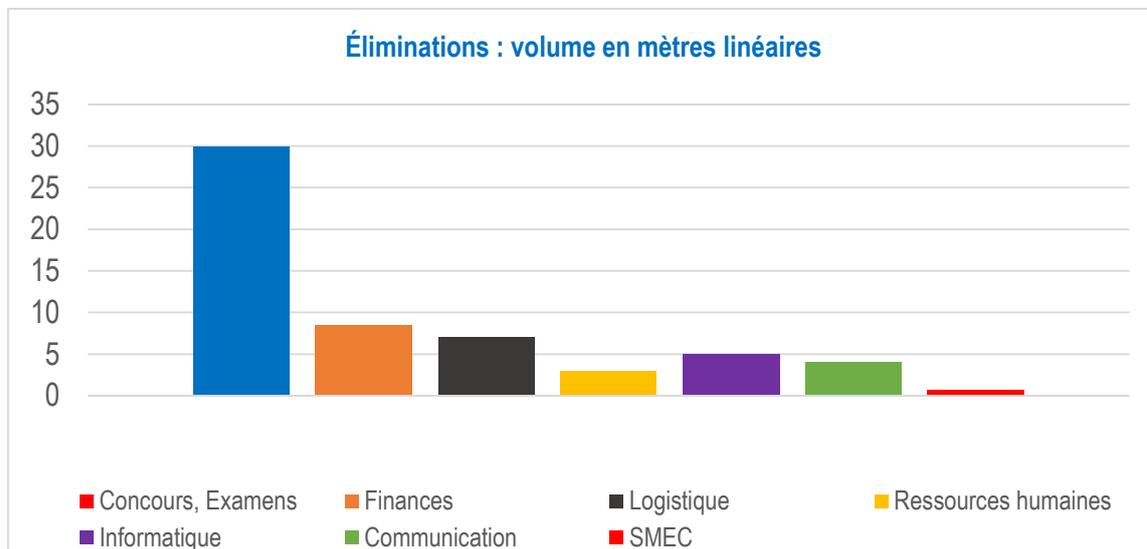
Les externalisations représentent 88,5 mètres linéaires décomposées comme ci-après :

- **Service Concours - Examens** : 33,5 mètres linéaires.
- **Service Ressources** : 14,5 mètres linéaires :
 - « *Activité Finances* » : 11,5 mètres linéaires,
 - « *Activité Ressources Humaines* » : 3 mètres linéaires.
- **Service Statuts - Rémunération** : 3 mètres linéaires.
- **Service Conditions de Travail** : 37,5 mètres linéaires.



Les éliminations représentent 57,85 mètres linéaires :

- **Service Concours - Examens** : 29,85 mètres linéaires.
- **Service Ressources : 27,4 mètres linéaires** :
 - *Activité Finances* : 8,4 mètres linéaires,
 - *Activité Logistique* : 7 mètres linéaires,
 - *Activité Ressources humaines* : 3 mètres linéaires,
 - *Activité Informatique* : 5 mètres linéaires,
 - *Activité Communication* : 4 mètres linéaires.
- **Service Mobilité - Emploi - Compétences** : 0,6 mètre linéaire.



7. La sécurité incendie du CDG 35 et de la copropriété

Les actions menées en 2021 s'inscrivent dans la continuité des années précédentes. La difficulté étant de s'adapter au contexte sanitaire pour la deuxième année consécutive.



La communication au sujet de la sécurité incendie fait partie intégrante des missions à assurer par le CDG 35 pour ses agents et usagers. Ainsi des temps d'information, l'affichage de consignes, la diffusion d'articles sur le site intranet sont réalisés tout au long de l'année. En 2021, l'activité Communication du CDG 35 a également conçu un livret « incendie et prévention » désormais remis à chaque nouveaux agents lors de la visite de sécurité du bâtiment.

↳ Actions liées à la sécurité incendie pour le CDG 35

◆ MGO

Le suivi des MGO du CDG 35 et des copropriétaires a été réalisé, ainsi que l'intégration des documents dans le registre de sécurité. L'ensemble des documents est à jour pour l'année 2021.

◆ Exercice d'évacuation

Exercice annuel :

Sous la direction du secrétaire général du CDG 35, l'exercice annuel de sécurité incendie a été organisé le 5 juillet 2021 à 14h23. Le contexte sanitaire a contraint à mettre en place une gestion et une organisation plus spécifique de l'exercice afin que « le temps de regroupement à l'extérieur » soit ramené au minimum. L'exercice s'est parfaitement déroulé en présence de l'ensemble des copropriétaires. La société R2s était également présente. Les consignes sont connues et maîtrisées par le personnel. Chaque copropriétaire a effectué un retour en interne auprès de ses agents. Le prochain exercice aura lieu en 2022.

◆ Exercice de confinement

Le deuxième exercice de confinement avait été réalisé le 9 janvier 2020 (*en lien avec les copropriétaires*). La durée était approximativement de 1h00. Le scénario retenu était « avis de tempête avec passage de vents violents ». À l'exception du CNFPT, l'ensemble des copropriétaires était acteur de l'exercice. Les points testés lors de l'exercice étaient les suivants : la connaissance de la procédure et la fonctionnalité du système de transmission de l'information entre la cellule de crise et les GF & SF ainsi que les copropriétaires.

Parallèlement à cela, une information sur les règles de confinement devait être réalisée auprès du personnel par chaque copropriétaire en 2021 conformément à la position du responsable unique sécurité incendie.

En 2021, aucun exercice de confinement n'a été réalisé compte tenu des charges de travail et du contexte sanitaire. Les règles de confinement ont cependant été présentées à chaque nouvel arrivant lors de la visite « incendie et prévention » par la référente santé et sécurité et également lors des formations « équipier de première intervention ». Le 3^{ème} exercice de confinement sera mis en place à l'échelle du Village et aura lieu en 2022 si les conditions sanitaires le permettent et conformément à la réglementation en matière de sécurité incendie.



◆ Exercice attentat

En 2019, le DGS du CDG 35 a confirmé, suite à l'exercice de confinement, sa volonté de ne pas aller vers un nouvel exercice de type « attentat ». La procédure « d'alerte de l'accueil » doit par contre être testée (*repoussé en raison du contexte sanitaire*). Un test sera réalisé en 2022 si les conditions le permettent.

◆ Réunion annuelle guide-files et serre-files (GF et SF)

La réunion s'est déroulée le 13 septembre 2021 et a permis de remettre aux guide-files et serre-files une couverture anti-feu offerte dans le cadre de la prévention incendie. L'ensemble des participants souhaite poursuivre son rôle dans ce groupe incendie.

L'ordre du jour était : exercice de sécurité incendie, MGO incendie du CDG 35 (*rappels*), affichage des consignes de sécurité (*obligation réglementaire*), exercice de confinement, commission de sécurité, mise en place d'un livret incendie et prévention et premières formations en interne « équipier de première intervention »

◆ Réunion annuelle avec les copropriétaires

La réunion avec les copropriétaires a eu lieu également le 13 septembre 2021. L'ordre du jour portait sur l'exercice de sécurité incendie, MGO incendie exercice de confinement, commission de sécurité, formations extincteurs.

En raison de l'absence de la référente santé et sécurité lors de la réunion, seule la localisation du SSI a été précisé aux participants, une présentation du système de sécurité incendie étant ainsi reportée à 2022.

◆ Registre de sécurité

L'intégration des documents dans le nouveau registre de sécurité a été réalisée suite à leur mise à jour pour l'année 2021.



◆ Les Formations

Manipulation des extincteurs :

Le projet de recourir à une formatrice interne avait été reporté en 2021 en raison du contexte sanitaire. Une formation de « formateur incendie » a été réalisée en 2021 (référénte santé et sécurité - 5,5 jours de formation auprès du CNFPT).



Suite à cette formation, différentes actions ont été menées :

- Écriture de l'ensemble des scénarios pédagogiques et supports de cours ;
- Achat du matériel de formation auprès de la société Nettrade. Le montant des achats représente : 3 466,80 € (2 extincteurs électroniques + liquide fumée + caisse de transport) ;
- Mise en place des premières formations en interne :
 - 30 août 2021 : 10 participants,
 - 31 août 2021 : 10 participants,
 - 8 septembre 2021 : 10 participants,
 - 28 octobre : 7 participants.

En parallèle, 47 agents ont pris part à la formation équipier de première intervention en 2021 avec une manipulation des extincteurs et une sensibilisation à la prévention incendie appliquée au CDG 35. Les prochaines formations seront mises en place en 2022.

Habilitation électrique :

Les formations n'ont pas été réalisées en 2021. Les agents formés à l'habilitation électrique (logistique et informatique) seront recyclés en 2022 auprès de la société APAVE.

◆ Visite des nouveaux arrivants

Sept visites incendie et prévention ont été réalisées en 2021 : 12 agents ont été sensibilisés au risque incendie et aux procédures mises en place en interne au sein du CDG.

◆ Actions liées à la sécurité incendie pour le Village des Collectivités

Un suivi des tâches de sécurité incendie en lien avec le bâtiment ou le Village des Collectivités est réalisé tout au long de l'année en collaboration avec le cabinet Sévigné Immobilier, syndic de la copropriété. À ce titre, il exerce les fonctions d'exploitant.

Le suivi technique des parties communes (*extincteurs et blocs de secours*) est quant à lui pris en charge par la société R2S.

◆ Contrôle des installations en lien avec l'incendie



- **Ascenseurs** : contrôle et entretien annuel par la société Thyssen toutes les 6 semaines (29/01, 04/02, 19/03, 28/04, 15/06, 23/08, 15/10, 02/11/2021).
- **Extincteurs** : contrôle par la société R2S le 02/04/2021. Pas de remarque particulière.
- **Installations gaz et électricité** : contrôle par l'entreprise IGÉO. Les chaudières (*entretien, ramonage et brûleur*) ont été contrôlées les 17/02 et 13/07/2021.
- **Ensemble du SSI** : contrôle réglementaire et annuel par R2S le 02/11/2021.
- **Dalles en bois recouvrant les patios** : nettoyage par la société NET+ fin août 2021.

LES SYSTÈMES D'INFORMATION INTERNES DU CDG 35

L'activité Systèmes d'Information internes a pour missions principales au sein du CDG 35 :

- ♦ la maintenance en condition opérationnelle des outils informatiques et de communication,
- ♦ la définition des grandes évolutions du système d'information, en lien avec les orientations stratégiques de l'établissement et en collaboration avec les services,
- ♦ la conformité juridique, réglementaire et technique du SI.



I. L'ACTIVITÉ IT : TECHNOLOGIE DE L'INFORMATION



L'activité IT gère l'ensemble du parc informatique (*infrastructure, serveurs, ordinateurs, tablettes, périphériques, photocopieurs, imprimantes, visioconférences, gestion de stock, remplacement des cartouches d'encre*). Elle a également en charge le parc téléphonique (*infrastructure télécom, central téléphonique, téléphones, gestion des abonnements*).

L'activité met annuellement à niveau les outils (*achats, contrats de maintenance, suivi de facturation, lien avec les prestataires externes, rédaction de procédures*) et veille au bon fonctionnement et à la disponibilité de l'ensemble du système.

Les interventions et réalisations effectuées en 2021 sont décrites ci-après.

1. Évolutions

♦ Accès internet

- La bande passante de l'accès fibre a été passée de 200 Mégabits à 400 Mégabits ;

♦ Déploiement du Wifi

Les systèmes wifi des deux bâtiments (*nouveau wifi du VDC1 et wifi du VDC3*) ont été commandés mais aucune date de livraison n'a été communiquée.

Ces retards sont dus aux problèmes d'approvisionnement de composants.

‣ **Téléphonie**

- Le déploiement de la téléphonie TEAMS a débuté avec les agents du service Concours et Examens, l'objectif étant de valider le bon fonctionnement avant généralisation aux autres services.

‣ **Infrastructure**

▪ **Serveurs**

Les serveurs ont été remplacés par une solution plus rapide pour répondre aux besoins d'applications telles que CIRIL. La capacité de stockage a été dimensionnée pour répondre aux besoins en augmentation avec le développement de la dématérialisation.

▪ **Sauvegarde**

Les équipements de sauvegarde ont été remplacés, permettant ainsi un nombre de sauvegardes plus important et un gain de temps conséquent sur la durée des sauvegardes quotidiennes.

‣ **Sécurité**

▪ **Vade Secure**

La solution antispam Vade Secure a été installée afin de sécuriser la messagerie du CDG 35 vis-à-vis des mails frauduleux.

De manière globale, un travail particulièrement important a été nécessaire en 2021 pour suivre la préparation de la livraison du nouveau bâtiment du VDC3 et finaliser les commandes des matériels (*local VDI, matériel de projection et de visioconférence...*), ainsi que le lien informatique entre les deux bâtiments.

2. La gestion du parc

‣ **Les matériels utilisateurs**

- Acquisition de 20 ordinateurs portables ;
- Acquisition de 3 ordinateurs ultra-portables ;
- Acquisition de 25 stations d'accueil pour ordinateurs portables ;
- Acquisition de 6 écrans 24 pouces ;
- Acquisition de 6 écrans 27 pouces ;
- Acquisition de 10 souris ergonomiques ;
- Acquisition de 2 claviers ergonomiques.

‣ **Périphériques**

- Acquisition de 7 photocopieurs ;
- Acquisition de matériels multimédia pour le VDC3 ;
- Acquisition de 25 webcams ;
- Acquisition de 35 casques Bluetooth ;
- Acquisition de 30 clés USB ;
- Acquisition de 2 vidéoprojecteurs ;
- Acquisition de 2 scanners pour logiciel GED ;
- Acquisition d'1 scannette pour logiciel d'inventaire.

‣ Les logiciels utilisateurs

- Acquisition de 4 licences du logiciel de reconnaissance vocale Dragon ;
- Acquisition de 135 licences du logiciel Microsoft Office 365 ;

‣ Serveurs

- Maintenance des serveurs (*extinction de services obsolètes, création de nouveaux services, mise à jour de systèmes d'exploitation et de logiciels*) ;
- Remplacement de la plateforme virtuelle de serveurs.

‣ Réseau

- Prévion d'acquisition de switchs d'extrémité et de câbles réseau ;
- Mise en service de VLAN.



‣ Administration et sécurité

- Gestion des sauvegardes : vérification des sauvegardes, restaurations à la demande des services, gestion de la rotation des bandes ;
- Surveillance serveurs et infrastructure : vérification et résolution des problèmes (*réseaux, liens télécoms*) ;
- Optimisation serveurs : amélioration des réglages serveurs ;
- Déploiement MDT : mise à jour des logiciels, pilotes, BIOS pour le déploiement des ordinateurs en Windows 10 ;
- Rédaction de procédures techniques et mises à jour ;
- Mises à jour antivirus.

‣ Téléphonie

- Acquisition de 3 téléphones sans fil ;
- Acquisition de 5 smartphones.

‣ Relations avec les fournisseurs

- Gestion des contrats de maintenance : contrats initiaux et gestion des renouvellements de contrats ;
- Gestion de la facturation : gestion des pièces comptables et saisie des factures pour la comptabilité analytique ;
- Sollicitation et accueil de prestataires externes : contacts techniques et commerciaux pour informations et prospection.
- Dépannages matériels : gestion des demandes de dépannages en lien avec les prestataires externes (*photocopieurs, vidéoprojecteurs, audio-vidéo, bâtiment...*).

3. L'assistance

L'assistance représente une part importante de l'activité informatique. Elle est destinée à faciliter l'usage de l'informatique et à optimiser les ressources mises à disposition.

L'année 2021 a été marquée par une forte mobilisation de l'équipe IT pour épauler les agents, notamment lors de la mise en place du télétravail et du travail à distance au moment des confinements, que ce soit pour le déploiement du matériel et son accès par VPN ou pour la mise en place des outils collaboratifs de type Teams.

‣ Installations de postes

- Dépannages utilisateurs : dépannages courants des utilisateurs (*problèmes logiciels, matériels, réseaux, téléphonie fixe et mobile, tablettes...*) ;
- Installation informatique pour les nouveaux arrivants : préparation des comptes et droits, installations ordinateurs, téléphones, smartphones, brassages réseaux, réaménagement de bureaux ;
- Prêt de matériels informatiques : ordinateurs libre-service, vidéoprojecteurs, télécommandes Powerpoint, prêts longue durée ;
- Renouvellement du parc informatique et téléphonique : remplacement des anciens ordinateurs et téléphones ;
- Commande de dépannages et de modifications de l'infrastructure du bâtiment (*prises électriques, prises informatiques et téléphoniques, goulottes, climatiseurs, badges*) ;
- Maintenance de la flotte mobile (*60 smartphones*) ;
- Réalisation d'entrées/sorties des matériels informatiques disponibles à la réservation ;
- Installation de nouveaux ordinateurs (*renouvellement du parc informatique et pour les nouveaux arrivants*) ;
- Réinstallation d'ordinateurs (*ordinateurs de formation, ordinateurs d'épreuve de concours, ordinateurs pour nouveaux arrivants et ordinateurs de remplacement suite à des problèmes techniques*) ;
- Déménagements de bureaux en fonction des réorganisations des services.

‣ Assistance photocopieurs

- Commande et suivi de dépannages des photocopieurs avec le prestataire ;
- Gestion des consommables photocopieurs/imprimantes : commande de cartouches et d'agrafes, stockage, remplacement des cartouches (*avec le soutien de l'activité Logistique sur une partie de l'année*).



‣ Installation de salles informatiques

Installation d'ordinateurs dans des salles de formation et mise en réseau :

- Montage/démontage de salles informatiques pour des sessions de formation ;
- Montage/démontage de salles informatiques pour des épreuves de concours.

‣ Visioconférence

Gestion des demandes de mise en place de sessions de visioconférence.

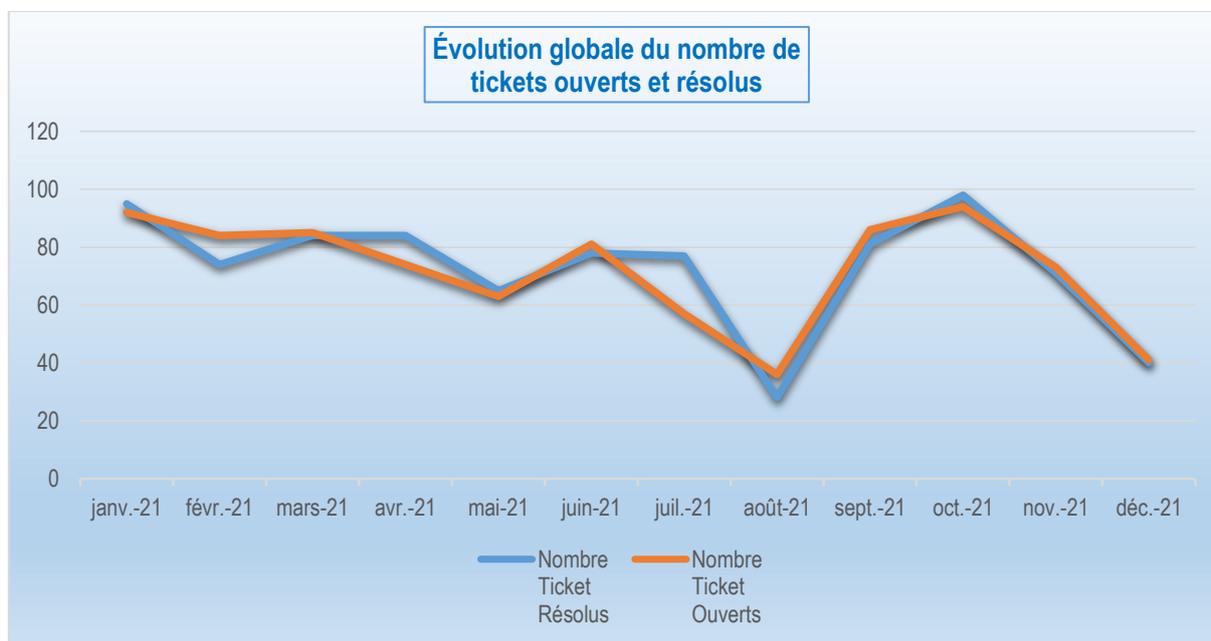
‣ Mises à jour de logiciels

- Flashplayer, Java, Firefox ESR ;
- CIRIL (*Carrière/Paie*) ;
- E-Magnus (*Comptabilité réglementaire*).

4. Statistiques

Le logiciel de gestion des tickets (*GLPI*) permet de réaliser des rapports mensuels et un rapport global annuel :

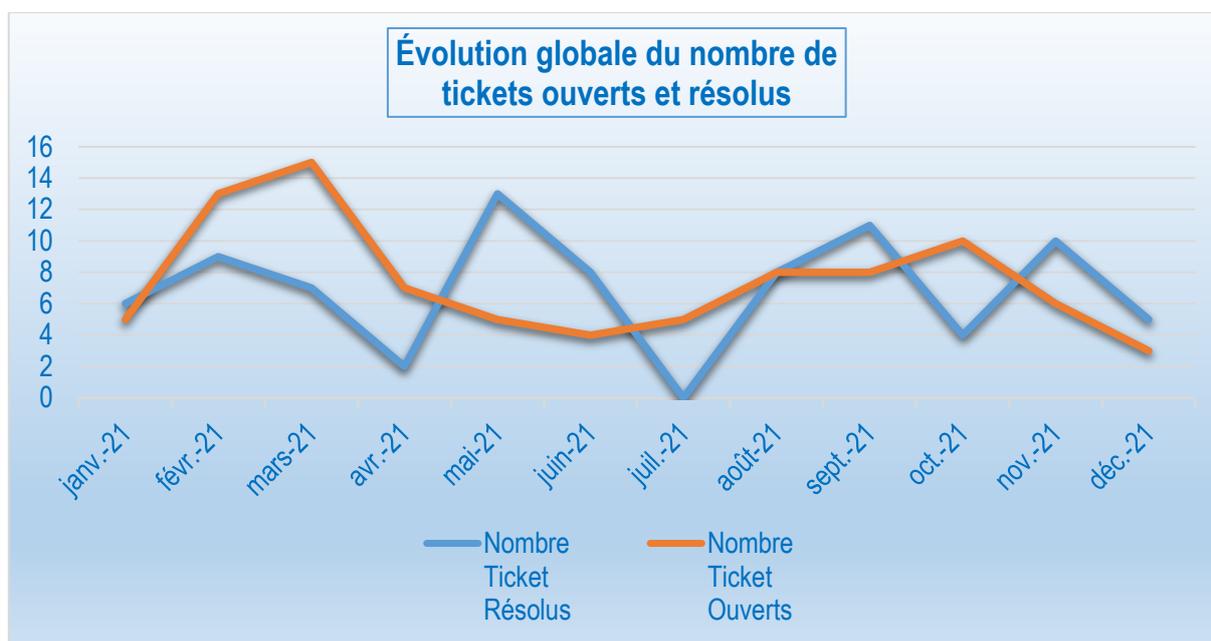
Évolution du nombre de tickets « informatique » ouverts et résolus en 2021



	Total 2021	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21
Nombre Ticket Résolus	875	95	74	84	84	65	78	77	28	81	98	71	40
Nombre Ticket Ouverts	866	92	84	85	74	63	81	57	36	86	94	73	41

Top 10 catégorie de ticket informatique	Nombre de tickets ouverts	Nombre de tickets résolus
Informatique > Autres	146	146
Informatique > Ajout/Modification droits d'accès	83	79
Informatique > Matériels divers	74	75
Informatique > Changement Toner/Agrafes Imprimantes / Photocopieurs	49	49
Informatique > Matériel > Imprimantes - Photocopieurs	48	51
Informatique > Installation Logiciels	37	34
Informatique > Envoi fichier volumineux	33	33
Informatique > Visioconférence	33	33
Informatique > Télétravail	31	28
Informatique > Installation autre matériel	30	31

**Évolution du nombre de tickets « diffusion numérique / GRC »
ouverts et résolus en 2021**



	Total 2021	janv-21	févr-21	mars-21	avr-21	mai-21	juin-21	juil-21	août-21	sept-21	oct-21	nov-21	déc-21
Nombre Ticket Résolus	83	6	9	7	2	13	8	0	8	11	4	10	5
Nombre Ticket Ouverts	89	5	13	15	7	5	4	5	8	8	10	6	3

Top 5 catégorie de ticket diffusion numérique	Nombre de tickets ouverts	Nombre de tickets résolus
Diffusion Numérique > PFE/SESF (Plateforme d'échanges de documents)	45	47
Diffusion Numérique > Site intranet du CDG35	22	25
Diffusion Numérique > Site internet du CDG35	19	20
GRC	9	10
GRC > Mise à jour des données	7	9

Les tickets « ouverts » non résolus nécessitent des échanges avec les prestataires concernés, voire une analyse approfondie.

II. LES APPLICATIONS DU SI

Dans le cadre de projets informatiques et en lien avec la stratégie du CDG 35, le rôle de l'équipe est le suivant :



- Proposer des solutions fonctionnelles et techniques en adéquation avec l'architecture SI du CDG 35 ;
- Épauler les services dans la définition des projets ;
- Participer à l'écriture des cahiers des charges et prendre part aux procédures d'achat des outils ;
- Assurer l'intégration, la mise en production ainsi que le suivi fonctionnel et technique des outils informatiques et de télécommunications.

1. Urbanisation du SI

- Des travaux sont menés avec le GIP sur l'urbanisation des logiciels du GIP et leur intégration dans les SI des CDG.
- Les deux projets principaux en cours d'étude sont une base de référence des tiers (*Collectivités et Agents*) ainsi qu'une brique logicielle permettant l'authentification unique d'un utilisateur dans le SI ainsi que la gestion de ses droits d'accès.

2. Office 365

- La trajectoire de déploiement se poursuit.
- Les éléments actuellement déployés ou en cours de déploiement sont :
 - Teams (*messagerie instantanée + visio conférence*),
 - Téléphonie Teams (*remplacement des téléphones physiques*),
 - Planner (*planification de tâches*),
 - Forms (*outils de création de formulaires et de questionnaires*),
 - Visio (*dessin vectoriel*).
- Les prochains éléments prévus sont :
 - La réservation de ressources (*salles, véhicules...*),
 - La messagerie en remplacement de Zimbra avec généralisation d'Outlook,
 - Sharepoint (*partage de documents en interne et en externe*),
 - Onedrive (*espace de stockage individuel*).

3. Gestion de la base GIP Contacts

- Cette base de données est composée de deux entités principales : des individus et des établissements.
- Les individus représentent les élus et les agents des collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine et accessoirement des autres territoires français.
- Les établissements représentent les collectivités et les entreprises des domaines public et privé en relation avec les services du CDG 35.
- Au cours de l'année 2021, les saisies effectuées ont permis d'alimenter "Contacts", l'outil GIP du CDG 35, mais cette base reste la référence pour satisfaire, entre autres, les transferts des demandes des services, effectuer l'import paie et valider les « tiers comptables ».

- Elle est constituée de 11 annuaires :
 - 1 Annuaire de référence (*source des transferts*) ;
 - 10 Annuaires spécifiques, dont :
 - 4 Annuaires « *applicatif* » :
 - Annuaire Comptabilité Analytique,
 - Annuaire Déplacement,
 - Annuaire Missions Temporaires,
 - Annuaire Rémunération,
 - 6 Annuaires « *correspondance* » :
 - Bilan Social,
 - Cdg35 : Bureau,
 - Envoi Dématérialisé,
 - Médecine Pro,
 - Cdg35 : Agents permanents,
 - Cdg35 : Conseil Administration.

Au cours de l'année écoulée, 2 967 saisies ont été effectuées

SERVICES	SAISIES	PARTICULARITÉS/OBSERVATIONS
CONCOURS	375	Intervenants & Surveillants
MÉDECINE PRO	2078	Visites médicales & MAJ situation des Agents & Référénts
TIERS, COMPTABILITÉ	95	Validations Éts Public - Privé & Associations Individus
SMEC	159	MAJ situation des agents en mission
RESSOURCES HUMAINES	35	
MISSIONS TEMPORAIRES	194	Itinérants / Portages de contrat
IPS	13	Associations Individus
DÉPLACEMENT	4	Demandes ponctuelles
ÉTABLISSEMENTS	3	Demandes ponctuelles
DIRECTION GÉNÉRALE	5	Demandes ponctuelles
CTP	1	Demandes ponctuelles
COMITÉ MÉDICAL	4	Demandes ponctuelles
COMMISSION DE RÉFORME	1	Demandes ponctuelles
TOTAL GÉNÉRAL	2 967	

III. DIFFUSION NUMÉRIQUE

Depuis la mise en place de l'activité SI internes, la proximité entre les dossiers liés à la diffusion numérique et le système d'information est très forte. Elle implique une réflexion commune, une attention aux infrastructures et outils, ainsi que des relations avec les mêmes prestataires. Les actions menées sont les suivantes :

- Coordination des évolutions de la plateforme d'échanges de documents sécurisée et du prestataire (*définitions des besoins avec les métiers, tests, paramétrages*).
- Paramétrage et mise à jour du portail, de la plateforme d'échanges de documents sécurisée, de SESF, de la GED ;
- Le soutien aux collègues utilisateurs des applications, aux agents des collectivités et aux agents itinérants prend également une place importante dans l'activité et l'organisation du portail internet.

1. Les évolutions du portail

En 2021, « l'espace collectivités » a été stable, chaque établissement d'Ille-et-Vilaine a un compte individuel qui est mis à jour. L'application "plateforme d'échanges de documents sécurisés" du CDG 35 représente 650 comptes établissements, 250 comptes itinérants, stagiaires ou agents en formation et des comptes individuels pour les gestionnaires internes.

L'interface de la plateforme d'échanges de documents (*PFE*) permet de récupérer automatiquement des fichiers générés par des applications métiers sources qui sont déposés sur les comptes des collectivités. L'utilisation de cet outil permet d'échanger de façon sécurisée les états de paies des collectivités. Ils représentent entre 2 000 et 5 600 fichiers déposés tous les mois, pour un volume de plus de 500 Mo par mois.

Les échanges sur la plateforme sont généralisés avec les agents itinérants afin d'optimiser l'organisation administrative et comptable (*et afin de ne pas saturer les messageries individuelles*). Des comptes sont aussi ouverts aux stagiaires en formation pour leur donner accès aux supports en ligne.

Volume des échanges de documents sur l'année 2021 par grandes thématiques

2021	Itinérants/stagiaires	États de paie
Janvier	350	2 623
Février	360	2 581
Mars	230	3 800
Avril	220	2 740
Mai	210	2 788
Juin	400	3 820
Juillet	300	2 850
Août	330	2 611
Septembre	400	3 482
Octobre	350	2 500
Novembre	350	2 701
Décembre	350	4 621
TOTAL	3 850	40 967



2. La diffusion des ressources documentaires

Le service Ressources, via le site internet et les envois dématérialisés, assure la diffusion de la documentation produite par les services du CDG. Il s'agit des notes d'information et des fiches relevant de différentes thématiques RH (*statut, prévention, indisponibilité physique et santé*).

L'année 2021 se place dans la continuité du projet de mutualisation des ressources documentaires. La mise en commun de la documentation entre les 4 CDG bretons se poursuit. Les 4 CDG utilisent 4 types de documents : la fiche, le modèle, le diaporama et le guide.

‣ Les fiches mutualisées en 2021

La mutualisation des ressources documentaires entre les CDG bretons se traduit par la publication de nouveaux documents.

La procédure de mutualisation vise à responsabiliser les référents pilotes au sein de chaque CDG et à élargir les thématiques. Il leur revient de prendre en main leur thématique pour amorcer des discussions entre référents. En 2021, la production de documents mutualisés s'élève à 47 documents (*24 en 2020, 42 en 2019, 20 en 2018, 30 en 2017, 40 en 2016, 20 en 2015*).

Tableau récapitulatif des mises à jour et créations de documents mutualisés en 2021, les fiches, les guides et les modèles

Rémunération	Les congés bonifiés	Le congé de solidarité familiale	Le congé proche aidant	Les compétences des CAP	Indisponibilité physique
13	1	1	1	1	30

‣ Les documents des collections du CDG

Tableau récapitulatif des créations et mises à jour de documents des collections du CDG 35

Fiche			Note d'info (FAQ Covid-19)	Guide	Diaporama	Mémento	Arrêté	Documentation Concours
Statut	Prévention	Indisponibilité physique						
11	12	2	3 + 5 FAQ Covid-19	3	7	4	21	100

3. Les « référents numériques »

La politique mise en place est de donner toute latitude aux référents numériques pour créer, diffuser de l'information et communiquer sur leurs activités. Les référents sont libres de leurs messages et responsables de leurs publications. Ils font leur propre communication, s'adaptent à la cible, aux lecteurs. La modération de la diffusion du contenu se fait a posteriori.

Les référents numériques communiquent auprès des différents publics, mettent en ligne des documents et des actualités, transmettent des demandes et alertent en cas d'anomalie.

Cette méthode permet d'accélérer le traitement de l'information, de sécuriser et tracer l'information, de partager l'information plus facilement sur des supports différents et de renforcer le travail collaboratif.

IV. PROTECTION DES DONNÉES

Le délégué à la protection des données a été désigné en avril 2018 avec une date d'effet le 25 mai 2018 conformément à l'article 37 du Règlement Général sur la Protection des Données. Il peut être contacté à l'adresse suivante : dpo@cdg35.fr.

Les attributions du délégué à la protection des données portent sur les traitements du CDG 35. Les principales missions de la fonction de délégué sont :

- Informer et conseiller le responsable de traitement et le personnel du siège.
- Informer le responsable de traitement des manquements constatés, des mesures à prendre pour y remédier, soumettre des arbitrages.
- Veiller à la mise en œuvre de mesures appropriées pour démontrer à la CNIL la conformité de nos traitements (*documentation de la conformité*).
- Veiller à la mise en œuvre des principes de « privacy by design » et « privacy by default » ou respect de la vie privée dès la conception (*c'est offrir le plus haut niveau possible de protection des données à ses utilisateurs, ses clients, pour améliorer leur confiance et la réputation de l'établissement*).
- Assurer la bonne gestion des demandes d'exercice de droits, de réclamations et de requêtes formulées par les personnes concernées par nos traitements en apportant aux services le conseil et la procédure de demande de droit d'accès.
- Mettre l'établissement en position de notifier les violations des données auprès de l'autorité de contrôle concernant les éventuelles communications aux personnes concernées et les mesures à apporter.
- Tenir l'inventaire et documenter les traitements de données à caractère personnel en tenant compte du risque associé à chacun d'eux compte tenu de sa nature, de sa portée, du contexte et de sa finalité.

1. Actions engagées

Des actions variées engagées sur l'année 2021 :

- Mise à jour du registre des violations de sécurité ou failles de sécurité.
- Ajouts d'une grille (*checklist de la conformité pour les sous-traitants*) et modifications des mentions légales sur la protection des données dans les marchés publics, les nouveaux contrats ou des contrats existants.
- Recensement des nouveaux traitements et des traitements mis à jour au cours de l'année 2021 dans le registre des traitements.
- Réponses apportées aux collègues à la demande concernant la protection des données, par téléphone ou par e-mail, via l'adresse dpo@cdg35.fr.
- Mise à jour de l'outil de statistiques du site www.cdg35.fr, retrait définitif de l'outil Google Analytics.
- Analyse de la nouvelle application pour le comité médical et la commission de réforme, dont l'infrastructure d'hébergement est agréée pour les données de santé (*HDS*).
- Réponses apportées aux demandes de droits d'accès, demandes de suppression, demandes de rectification, demandes de droit d'effacement ou d'opposition, pour les agents interne, les agents dont on collecte des données personnelles, les candidats aux Concours, les candidats du service Missions temporaires.
- Un bilan annuel 2021 détaillé sur la mise en conformité des traitements du CDG 35 (*conseils et bonnes pratiques*).

2. Formation et veille

Des outils sont à la disposition du DPD pour lui permettre de réaliser une veille, tel que le forum de l'Agora pour effectuer des recherches, partager des sujets, des questionnements ainsi que les sites de la CNIL et de l'ANSSI. Un logiciel de PIA (*d'analyse d'impact sur la protection des données*) est disponible sur le site de la CNIL.

Une formation en ligne ouverte à tous, intitulée « L'atelier RGPD » de la CNIL propose aux professionnels de découvrir le RGPD. Cette formation permet d'initier la mise en conformité de l'organisme et d'aider à sensibiliser les collègues.

3. Réseau breton et groupe de travail dans le cadre du RGPD

Un nouveau réseau de DPD du service public de Bretagne a été créé en fin d'année 2020 à l'initiative du CDG 29. Ce groupe, composé d'une trentaine d'établissements (*dont les Conseils Départementaux 35, 22, 29, des métropoles et agglomérations*), mène des réflexions sur la mise en conformité RGPD au sein des établissements publics, cherche des solutions pour mutualiser les pratiques pour avoir de l'influence sur les sous-traitants, partenaires, directions...

Des sujets ont été traités et validés par le groupe en 2021, tels que : la "checklist conformité" que doivent respecter les sous-traitants. Ce document est mis à disposition des services en charge des marchés publics. Il peut être utilisé en amont d'un marché et servir de base à l'élaboration de la notation de conformité au RGPD ou tout simplement pour accompagner le DPD. Les prestataires disposent ainsi d'un document unique qui servira à leur évaluation y compris pour les avenants.

Les 4 CDG bretons poursuivent leur travail afin d'harmoniser leurs pratiques. En 2020, une coopération importante a eu lieu entre le CDG 22 et le CDG 35 sur le vote électronique pour l'élection des Conseils d'Administration respectifs. Fin 2021, les 4 CDG bretons s'associent pour sélectionner un prestataire commun pour le vote électronique des élections professionnelles du personnel de décembre 2022.



LES FINANCES - LES MARCHÉS PUBLICS

L'activité du service Finances - Marchés publics a repris son fonctionnement habituel, après une année rythmée par la crise sanitaire. De plus, l'équipe participe à l'amélioration des pratiques au sein de l'établissement : gestion de l'inventaire, suivi approfondi des cotisations...

La comptabilité analytique a constitué un des principaux enjeux de l'année 2021. À travers l'analyse des coûts de revient, les élus ont acté des décisions majeures telles que l'augmentation des taux de cotisations et la revalorisation de tarifs.

S'agissant des marchés publics, 3 marchés ont été attribués en 2021, à savoir l'acquisition d'un logiciel de gestion et d'archivage électronique documentaire, la fourniture d'équipement de protection individuelle et la fourniture de titres restaurant papier et dématérialisés pour le personnel du CDG 35. En parallèle, de nombreux contrats ont été signés pour des prestations de maintenance, d'abonnement, de location ou de droit d'usage.

I. LE BUDGET PRINCIPAL

1. Le compte administratif 2021

Il est important de rappeler que l'année 2020 a été fortement marquée par la crise sanitaire de la COVID-19 avec notamment, une période de confinement absolu d'environ 3 mois puis une reprise modérée pour les mois suivants.

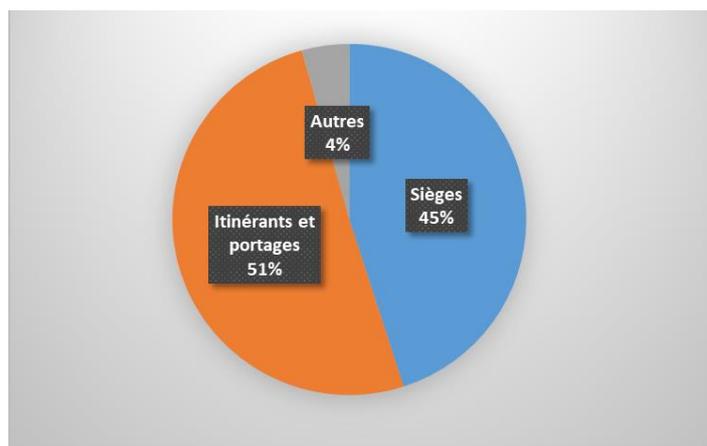
Sur l'exercice 2021, l'enjeu était donc de retrouver une activité régulière, tout en supportant, pour certains services, le report des activités non réalisées en 2020.

↳ Vue d'ensemble

	CA 2020	CA 2021	Écart CA 2020/CA 2021
DÉPENSES réelles de fonctionnement			
011-Charges à caractère général	1 837 935,14	2 026 159,04	188 223,90
012-Charges de personnel et frais assimilés	12 984 161,94	12 628 028,93	-356 133,01
014-Atténuation de produits	1 429,30	187,78	-1 241,52
65-Autres charges de gestion courante	603 768,34	580 477,76	-23 290,58
66-Charges financières (intérêts)	68 609,59	59 476,64	-9 132,95
67-Charges exceptionnelles	273 968,25	1 526,47	-272 441,78
Total	15 769 872,56	15 295 856,62	-474 015,94
RECETTES réelles de fonctionnement			
013-Atténuations de charges	159 967,02	165 967,84	6 000,82
70-Produits des activités	14 297 402,51	14 708 106,00	410 703,49
74-Dotations, subventions et participations	170 053,07	211 687,00	41 633,93
75-Autres produits de gestion courante	450 337,30	485 046,87	34 709,57
76-Produits financiers			0,00
77-Produits exceptionnels	220 669,45	1 110,38	-219 559,07
Total	15 298 429,35	15 571 918,09	273 488,74
ÉPARGNE BRUTE	-471 443,21	276 061,47	747 504,68

▸ Le fonctionnement

1 - La masse salariale

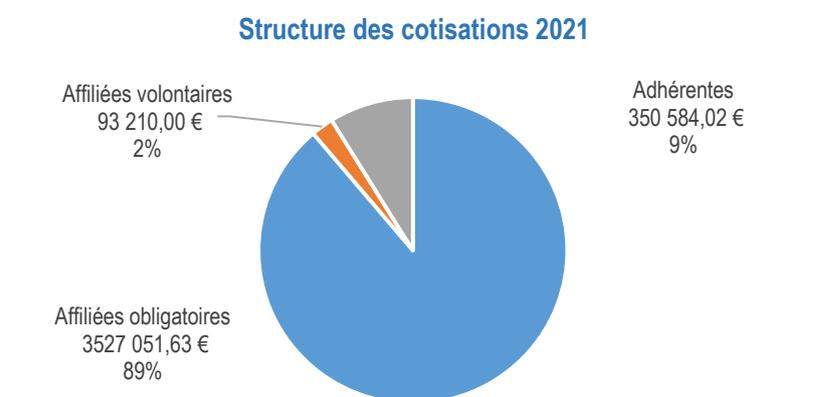


En 2021, la masse salariale du CDG 35 est de 12 395 459.73 €.

La masse salariale « Autres » recouvre la rémunération des intervenants extérieurs (*intervenants de concours, surveillants, magistrats, les médecins des instances médicales, les intervenants Prémicol et AMEEP...*) du personnel SIT et des FMPE pris en charge.

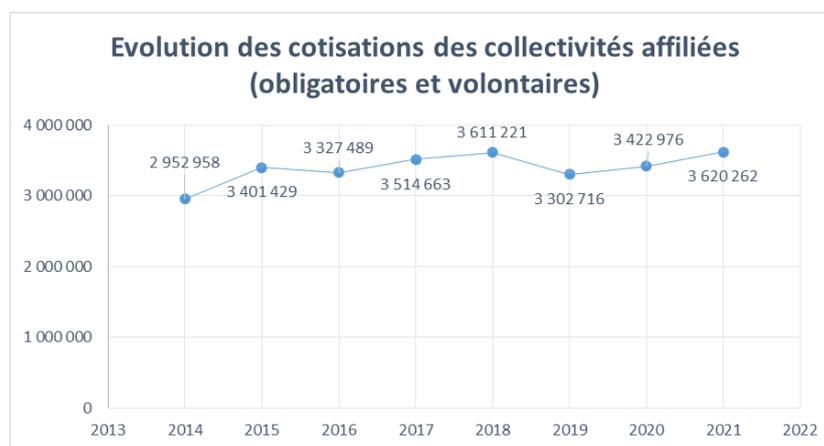
2 - Les cotisations

Le montant total des cotisations perçues en 2021, basées sur la masse salariale des collectivités, est de 3 970 845.65 €, soit une augmentation de 5.37 % par rapport à 2020.



Dinard est, en 2021, la seule collectivité affiliée volontaire.

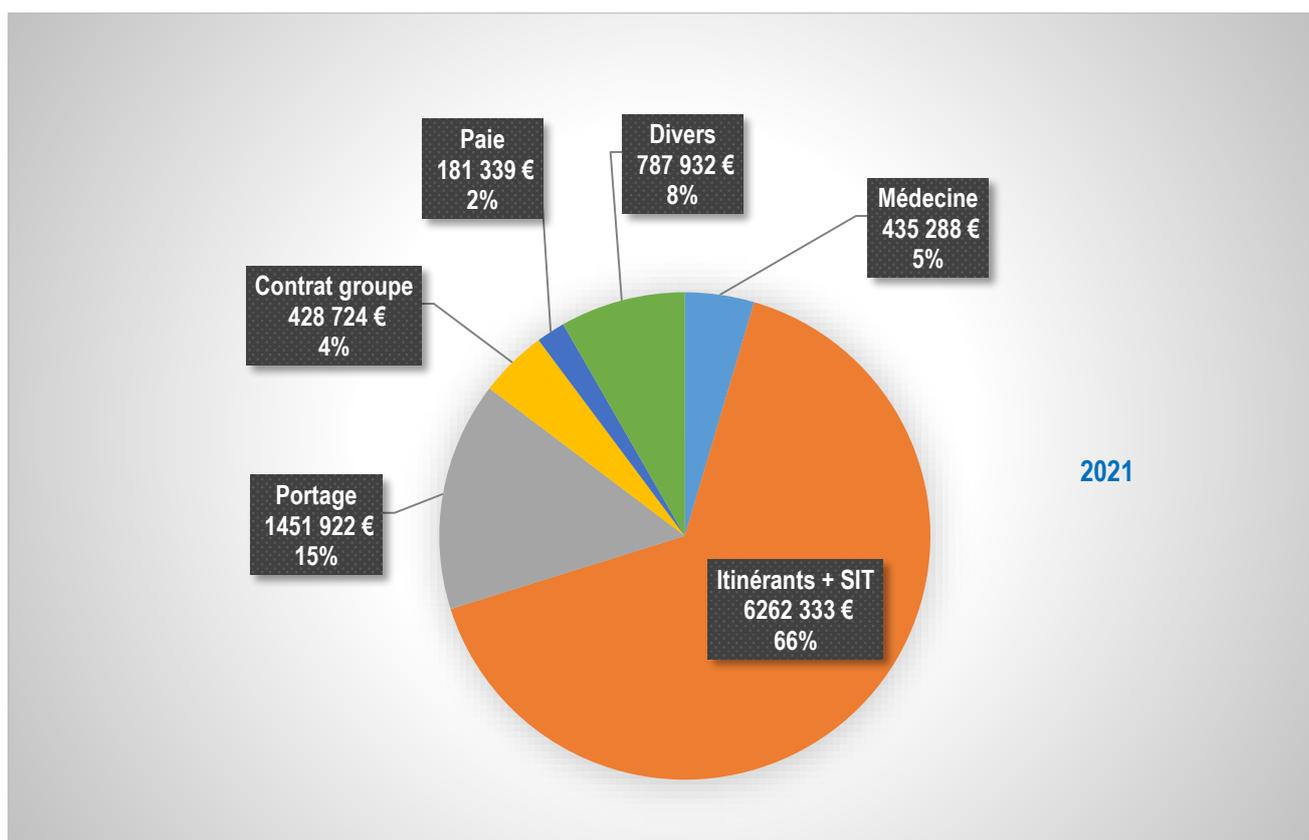
Concernant les collectivités affiliées obligatoires, les cotisations obligatoires et additionnelles ont représenté 89 % du produit des cotisations versées en 2021, soit 3 527 051.63 €.



Depuis 2014 et dans le cadre de la loi du 12 mars 2012, les collectivités adhérentes s'acquittent d'une cotisation auprès du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine. En 2021, ce produit s'élève à 350 584 € et se répartit comme suit :

Collectivité	Montant	En %
Rennes	95 721.28 €	27 %
Saint-Malo	31 591.68 €	10 %
Fougères	11 180.69 €	3 %
SDIS 35	32 073.16 €	9 %
CR Bretagne	46 256.00 €	13 %
Conseil Départemental 35	87 266.60 €	25 %
Rennes métropole	46 494.61 €	13 %
TOTAL	350 584.02 €	100 %

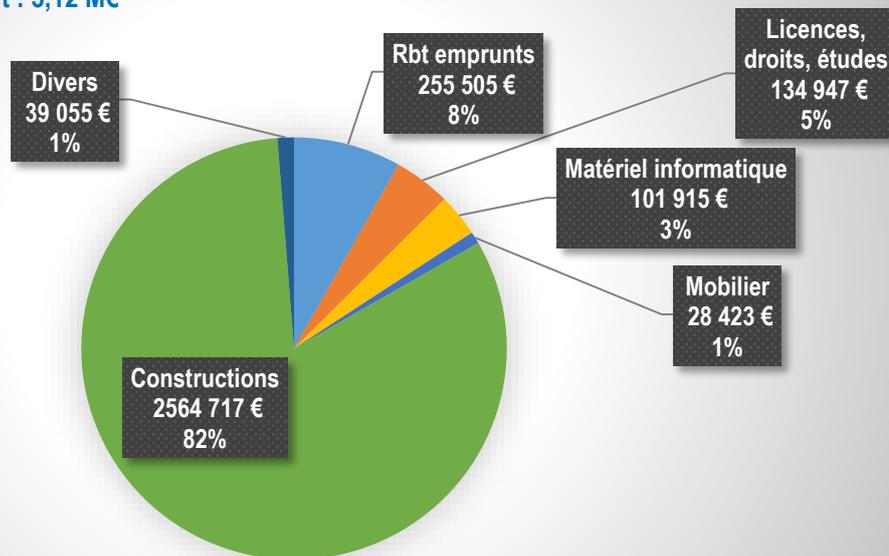
3 - Les missions facultatives facturées



La partie intitulée « divers » regroupe les missions RGDP, conseil en organisation, conseil en recrutement, missions d'inspections, compta analytique...

‣ L'investissement

2021 - Dépenses réelles d'inv : 3,12 M€



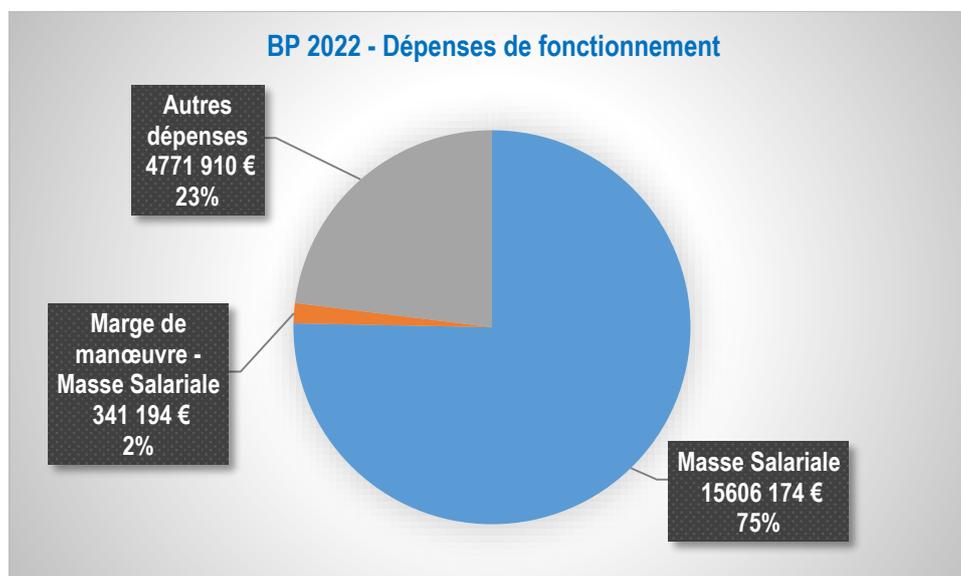
Les travaux du VDC3 constituent une part importante des dépenses d'investissement 2021. S'y ajoute, pour les besoins des services, des achats de matériels informatiques, de véhicules, de mobilier et autres matériels divers.

En matière de recettes d'investissement, le CDG 35 a perçu 41 234 € de FCTVA en 2021 (77 430 € en 2020).

2. Le budget primitif 2022

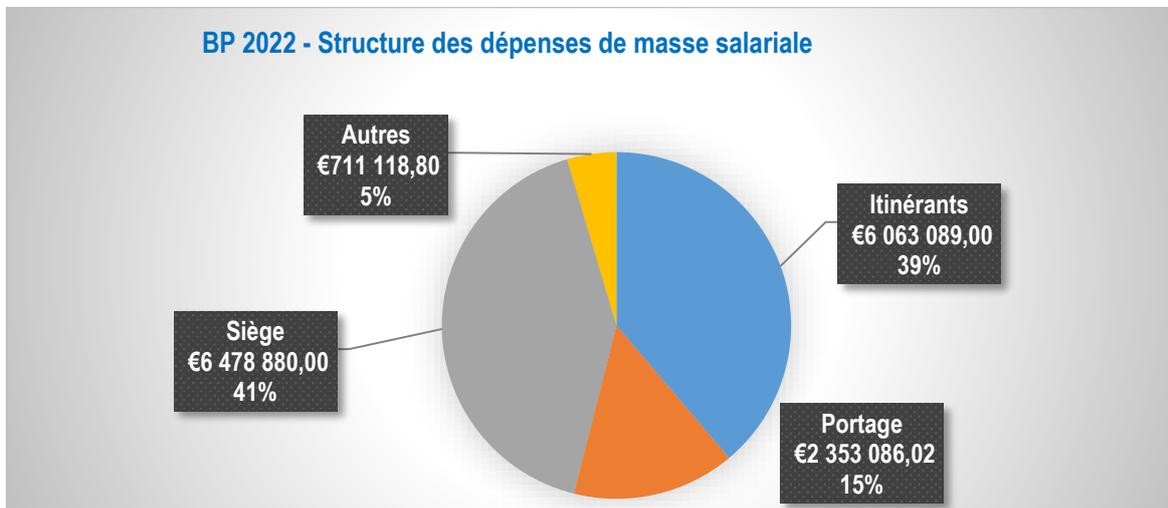
‣ Le fonctionnement

1 - Les dépenses de fonctionnement



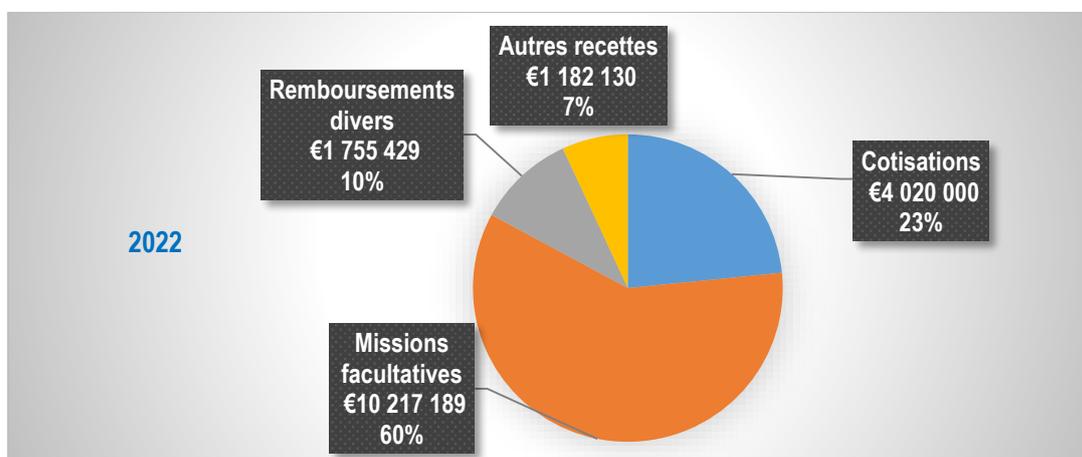
Une enveloppe, dédiée à un éventuel surplus de masse salariale est ouverte à hauteur de 341 194 € au BP 2022. En effet, l'activité du SMEC peut connaître des variations d'activité qui influent directement sur ces dépenses.

La structuration des dépenses de masse salariale est la suivante :



L'essentiel de la masse salariale du CDG 35 donne lieu à une facturation. La masse salariale des agents du siège représente 41 % de la masse salariale totale.

2 - Les recettes de fonctionnement

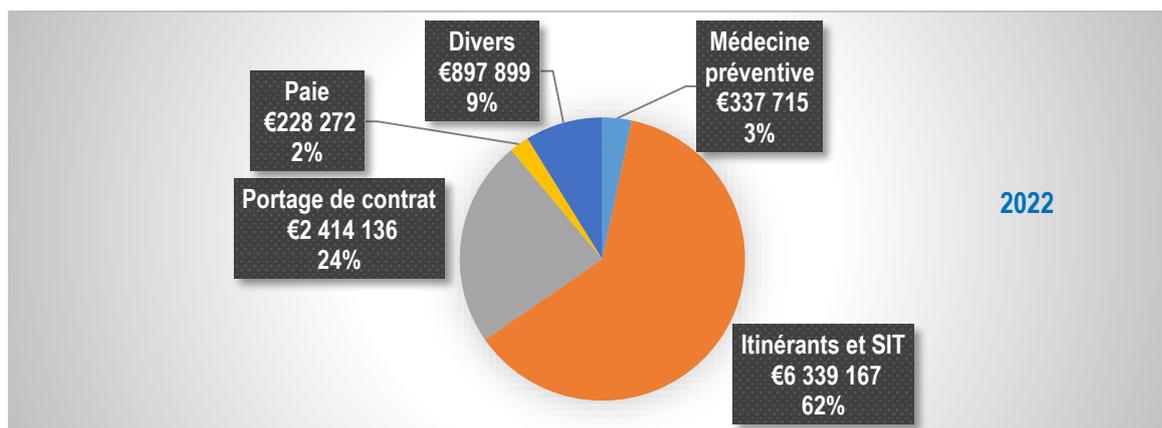


La structure des recettes réelles de fonctionnement est à l'image des années précédentes.

Les recettes sont issues à :

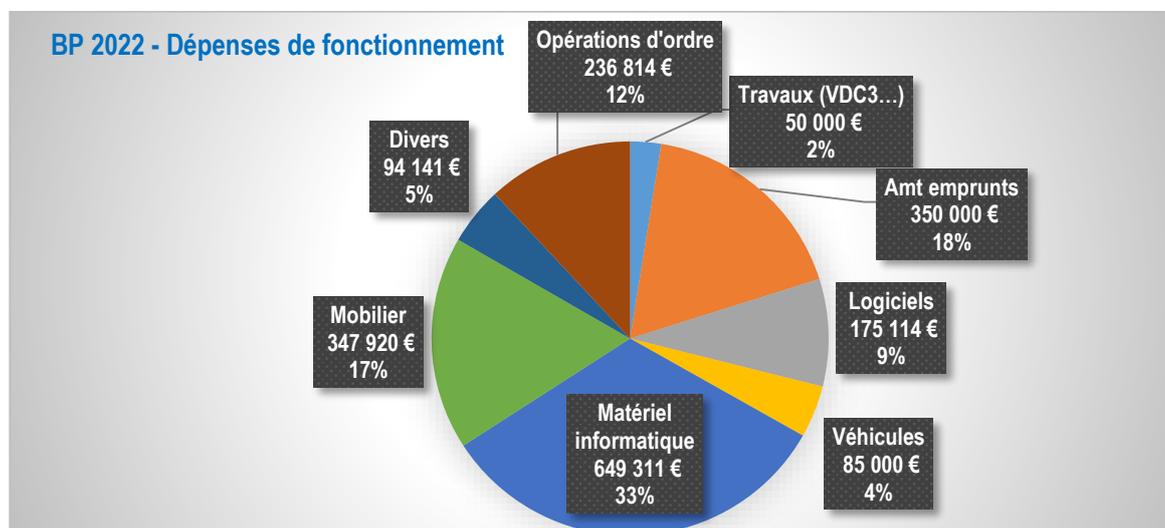
- 60 % de la facturation des missions facultatives
- 23 % du produit des cotisations
- 10 % de remboursements divers (*masse salariale des budgets annexes et paiement de charges de structure notamment*)
- 7 % d'autres recettes (*essentiellement issues des conventionnements*).

La structuration des missions facultatives est la suivante :

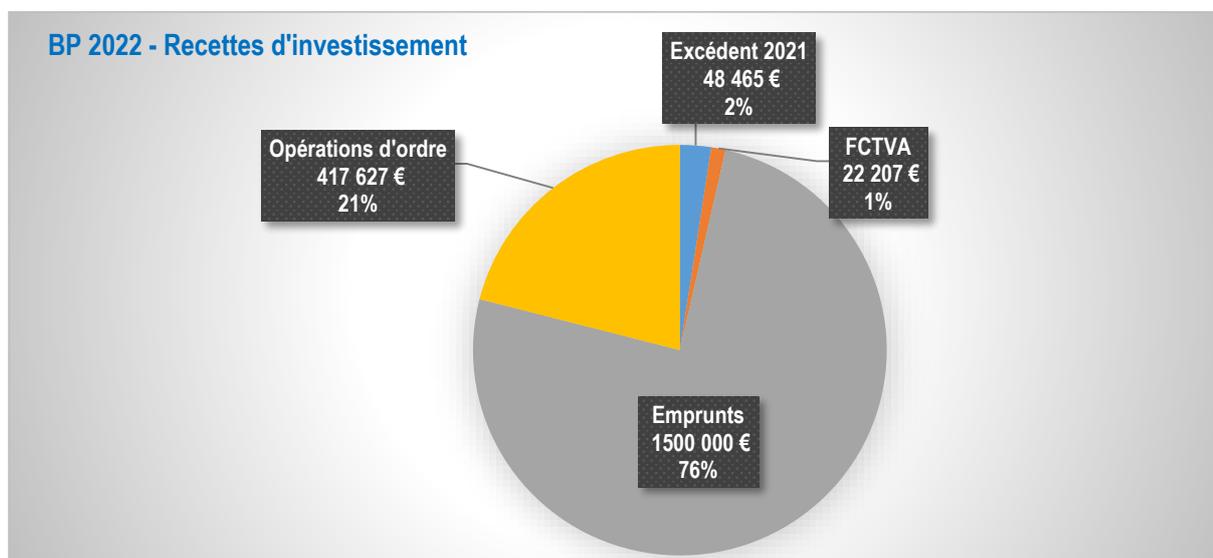


▸ L'investissement

Au BP 2022, la section d'investissement s'équilibre à hauteur de 1 988 300 €.

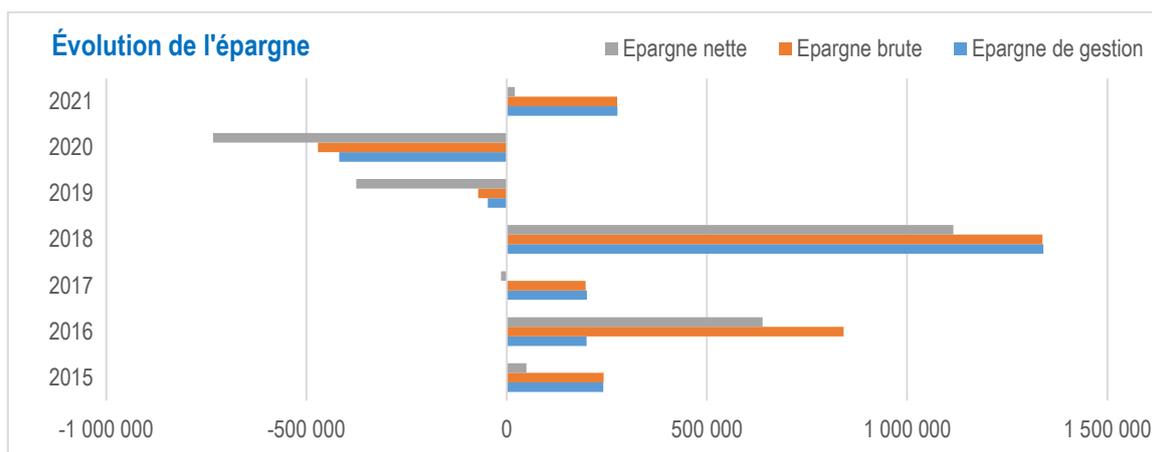


Les dépenses d'investissement sont inscrites pour couvrir les besoins des services tels que les achats de matériels informatiques, véhicule, mobilier et pour financer divers travaux.



Au BP 2022, le résultat reporté des années antérieures sera repris pour un montant de 48 465 €. De plus, l'emprunt d'un montant de 1 500 000 €, contracté pour l'acquisition du VDC3 sera réalisé sur cet exercice.

3. L'épargne



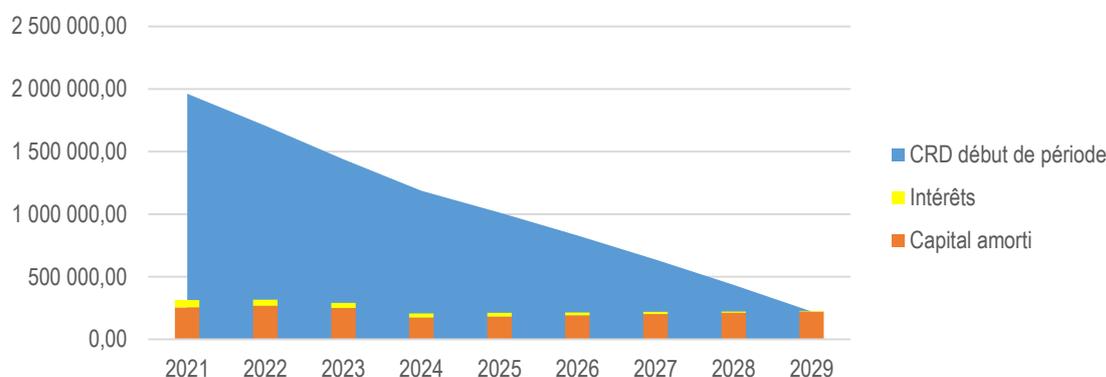
L'épargne de gestion correspond au solde des recettes et dépenses réelles courantes de fonctionnement (c'est-à-dire le solde des recettes et dépenses réelles de fonctionnement retranchées des recettes et charges exceptionnelles).

L'épargne brute correspond au solde des recettes et dépenses réelles de fonctionnement (charges et recettes exceptionnelles comprises). Cela correspond aux moyens disponibles pour financer les dépenses de la section d'investissement.

L'épargne nette correspond à l'épargne brute retranchée du remboursement du capital des emprunts. Cela correspond aux moyens disponibles pour investir.

4. La dette

Profil d'extinction de la dette du CDG 35 au 31/12/2021



Pour mémoire, le portefeuille d'emprunts du CDG est composé de la manière suivante :

ÉTAT DE LA DETTE AU 31/12/2021

BUDGET	ORGANISME PRÊTEUR	OBJET DE L'EMPRUNT	CAPITAL EMPRUNTÉ	DURÉE	CAPITAL RESTANT DÙ AU 31/12/2021	TAUX D'INTÉRÊT	DATE DE LA DERNIÈRE ÉCHÉANCE
CDG 35	CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du bâtiment A - VDC 1	2 900 000,00 €	20 ans	1 510 314.28 €	FIXE 2,95 %	01/10/2029
CDG 35	CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du 2 nd niveau du bâtiment B - VDC 1	1 285 000,00 €	15 ans	195 924.55 €	FIXE 4,32 %	01/07/2023
TOTAL			4 185 000,00 €		1 706 238.83 €		

II. LE BUDGET ANNEXE COOPÉRATION CONCOURS GRAND-UEST INTÉGRÉE

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

1. Le compte administratif 2021

Pour 2021, le compte administratif du budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

	Prévu	Ordonné	Écart
DÉPENSES			
011-Charges à caractère général	1 613 880.42 €	816 366.45 €	- 797 513.97 €
012-Charges de personnel et frais assimilés	546 900.00 €	377 645.02 €	- 169 254.98 €
65-Autres charges de gestion courante	121 000.00 €	941.20 €	- 120 058.80 €
TOTAL	2 281 780.42 €	1 194 952.67 €	- 1 086 827.75
RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement 2020	673 598.72 €		- 673 598.72 €
70-Produits des activités	1 608 181.70 €	1 063 402.02 €	- 544 779.68 €
TOTAL	2 281 780.42 €	1 063 402.02 €	- 1 218 378.40 €
Résultat de fonctionnement de l'exercice		- 131 550.65 €	
Résultat de fonctionnement 2020 reporté		673 598.72 €	
Résultat de fonctionnement cumulé		542 048.07 €	



La section de fonctionnement de l'exercice 2021 du Budget annexe dégage un résultat global de clôture de 542 048.07 €.

2. Le budget primitif 2022

Pour 2022, le budget primitif du budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

DÉPENSES		RECETTES	
Charges diverses de gestion courante (Annulation d'épreuves + financement d'autres concours) (658)	100 000,00 €	Excédent 2021	542 048.07 €
Masse Salariale	456 545.00 €	Dotation CNFPT	2 123 062.79 €
Remboursements versés aux autres CDG (hors conv nat mut)	1 000.00 €	Remboursement de coûts-lauréats	30 000.00 €
Fournitures diverses	1 100,00 €		
Remboursements versés aux CDG du Grand-Ouest	1 003 495.03 €		
Location de salles	74 850.00 €		
Location de matériel	45 700.00 €		
Remboursement de coûts lauréats dans le cadre de la convention nationale de mutualisation des coûts	690 156.67 €		
Frais de déplacement et d'hébergement	44 100.00 €		
Frais de restauration	11 200.00 €		
Remboursement des charges de structure et des dépenses de reprographie au CDG 35	171 264.16 €		
Prestations de services	43 400.00 €		
Frais d'avocat	45 000.00 €		
Divers	7 300.00 €		
TOTAL	2 695 110.86 €	TOTAL	2 695 110.86 €

III. LE BUDGET ANNEXE COOPÉRATION CONCOURS RÉGIONALE

Le Budget de la coopération Concours Régionale comprend une seule section, la section de fonctionnement.



1. Le compte administratif 2021

Pour 2021, le compte administratif du budget annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

	Prévu	Ordonné	Écart
DÉPENSES			
011-Charges à caractère général	1 348 453.80 €	822 281.42 €	- 526 172.38 €
012-Charges de personnel	6 620.00 €	6 620.00 €	0.00 €
65-Autres charges de gestion courante - Dépenses imprévues	40 000.00 €	0.00 €	- 40 000.00 €
TOTAL	1 395 073.80 €	828 901.42 €	- 566 172.38 €
RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement 2020	717 106.94 €		- 717 106.94 €
70-Produits des activités	677 966.86 €	963 331.36 €	285 364.50 €
74-Dotations, subventions et participations	0.00 €	0.00 €	0.00 €
TOTAL	1 395 073.80 €	963 331.36 €	- 431 742.44 €

Résultat de fonctionnement de l'exercice	134 429.94 €
Résultat de fonctionnement 2020 reporté	717 106.94 €
Résultat de fonctionnement cumulé	851 536.88 €

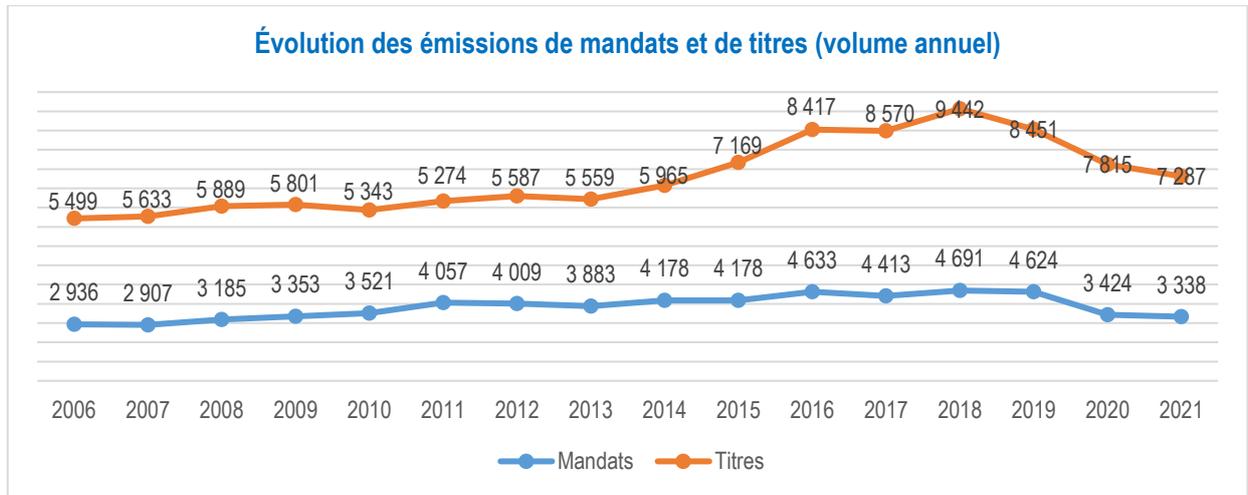
2. Le budget primitif 2022

Pour 2022, le budget primitif du budget annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

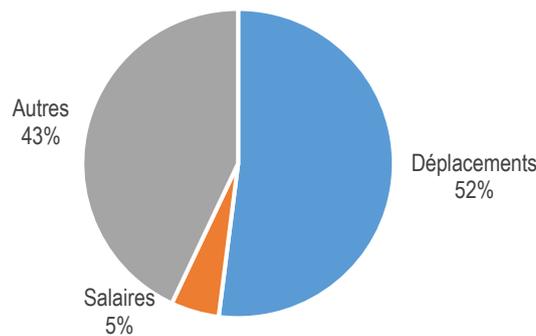
DÉPENSES		RECETTES	
Dépenses imprévues	40 000,00 €	Excédent 2021	851 536.88 €
Masse Salariale	6 620,00 €	Dotation CNFPT	164 726.65 €
Remboursements d'opérations organisées par les CDG bretons	1 379 173.70 €	Remboursement de coûts-lauréats	100 000.00 €
Remboursement de coûts lauréats	158 044.98 €	Participations des CDG bretons	467 575.15 €
TOTAL	1 583 838.68 €	TOTAL	1 583 838.68 €

IV. LA COMPTABILITÉ RÉGLEMENTAIRE

Cette évolution tient compte des 3 budgets du CDG 35 : le budget principal et les 2 budgets annexes.

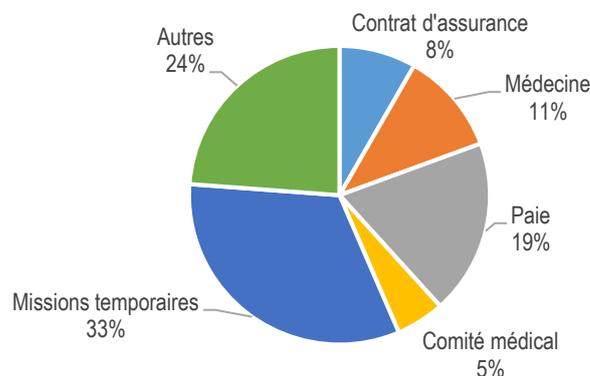


La composition des mandats émis en 2021



La rubrique intitulée « autres » concerne les mandats liés au fonctionnement et frais généraux de l'établissement (*honoraires, fournisseurs, restauration...*).

La composition des titres émis en 2021



La majorité des titres est établie dans le cadre des différentes missions facturées, assurées par le CDG 35. Pour les autres, ils concernent les cotisations des collectivités, les indemnités journalières et les remboursements divers.

V. LES MARCHÉS PUBLICS

La liste des différents marchés attribués en 2021 est la suivante :

Marchés de Fournitures						
Tranche de prix	N° du marché	Objet	Date de notification	Date d'effet du marché	Nom de l'attributaire	Code postal
25 000 € HT à 89 999,99 € HT	2021-55	Fourniture d'équipement de protection individuelle	23/12/2021	01/01/2022	GROUPE RG	35000
90 000 € HT à 213 999.99 € HT						
214 000 € H.T et plus	2021-52	Fourniture de titres restaurant papier et dématérialisés pour le personnel du CDG 35 et prestations associées	15/11/2021	01/01/2022	UP LE CHÈQUE DÉJEUNER	92230

Marchés de Services						
Tranche de prix	N° du marché	Objet	Date de notification	Date d'effet du marché	Nom de l'attributaire	Code postal
25 000 € HT à 89 999,99 € HT	Néant					
90 000 € HT à 213 999.99 € HT	Néant					
214 000 € HT et plus	Néant					

Marchés de Techniques de l'Information et de la Communication						
Tranche de prix	N° du marché	Objet	Date de notification	Date d'effet du marché	Nom de l'attributaire	Code postal
25 000 € HT à 89 999,99 € HT	2021-01	Acquisition d'un logiciel de gestion et d'archivage électronique documentaire	20/05/2021	20/05/2021	EFALIA	69007
90 000 € HT à 213 999.99 € HT	Néant					
214 000 € H.T et plus	Néant					



« Les données essentielles »

► Ressources Humaines

- **Adaptation au contexte sanitaire et aux mouvements de personnel ;**
- **Adoption d'un nouveau règlement du temps de travail** applicable au 1^{er} janvier 2022 et **d'une nouvelle charte de télétravail** (*forfait*) ;
- **Révision des lignes directrices de gestion et fléchage des postes ;**
- **Paramétrage et tests du module Compétences de l'application GPEEC.**

► Communication

- **Soutien des activités des services** dans un contexte évolutif marqué par la **crise sanitaire** et les adaptations nécessaires concernant **l'organisation des événements** ;
- **Communication autour de la préparation du CPOM et après son adoption ;**
- **Communication interne adaptée aux modalités de travail et à la crise sanitaire.**

► Accueil - Logistique

- **Suivi de la construction du VDC3 et préparation de sa livraison** (*acquisition mobilier, préparation du déménagement...*) ;
- **Adaptation aux évolutions induites par des modalités de travail variées** (*présentiel, distanciel...*) et **poursuite de la prise en charge des mesures de prévention sanitaires** ;
- **Préparation de l'acquisition d'un système numérique d'inventaire du mobilier.**

► Systèmes d'information internes

- **Support technique et fonctionnel aux agents** avec une forte adaptation aux différentes modalités de travail ;
- **Poursuite des travaux liés à l'infrastructure technique**, notamment pour prévoir la livraison du VDC3 et renforcer les mesures de sécurité informatique ;
- **Accompagnement des services en termes d'applicatifs et de RGPD.**

► Finances - Marchés Publics

- **Apport analytique et appui à la prise de décision des élus concernant les recettes du CDG** (*taux de cotisation, tarifs, emprunt*) ;
- **Gestion du budget principal et de deux budgets annexes** avec une forte croissance de certaines activités ;
- **Suivi des procédures d'achats en contrats ou marchés publics.**