



BILAN D'ACTIVITÉS 2022

L'activité des élus, de la direction
générale et des services

BILAN D'ACTIVITÉS 2022

SOMMAIRE

LES ÉLUS ET LA DIRECTION GÉNÉRALE

I. Le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2020 - 2026.....	13
1. Les rencontres de la commission de coordination des employeurs territoriaux	13
2. La mise en œuvre du C.P.O.M.	15
II. Le Conseil d'Administration du CDG 35	28
1. La liste de ses membres	28
2. Les décisions du Conseil d'Administration en 2022	30
3. Le bilan de l'activité de l'exécutif.....	32
III. Les temps forts 2022 et les relations institutionnelles.....	35
1. L'inauguration du bâtiment du VDC3	35
2. L'actualisation des conventions avec les grandes collectivités	35
3. Le Club Interco »	36
4. Le partenariat avec Mégalis Bretagne : cybersécurité et services numériques.....	36
5. Le partenariat avec le SNDGCT	37
6. Les rencontres avec les services préfectoraux	38
IV. Le management des services et les missions transversales	39
1. La Direction Générale des Services	39
2. La Comptabilité Analytique	41
V. La Coopération Régionale des Centres de Gestion bretons	41
1. Les démarches communes.....	41
2. Le pilotage de la coopération.....	42
3. Le partenariat régional avec le CNFPT	42
4. La conduite du projet régional de marque employeur DEN.bzh	43
VI. Les coopérations inter CDG.....	44
1. Les coopérations instituées disposant d'un budget annexe	44
VII. Le niveau national.....	44
1. La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).....	44
2. Le Groupement d'Intérêt Public (GIP) Informatique	46
3. L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)	46

LES SERVICES

STATUTS - RÉMUNÉRATION

La carrière	51
I. Les collectivités affiliées	51
II. Les effectifs concernés	52
1. Les effectifs par catégorie et par filière	52
2. Les mouvements (fonctionnaires stagiaires et titulaires)	53
III. Les évolutions statutaires	54
1. Le reclassement de la catégorie B au 1 ^{er} septembre 2022	54
2. Le code Général de la Fonction Publique	54
IV. L'accompagnement statutaire personnalisé	54
La retraite	54
I. Le régime de retraite	54
II. Le partenariat CDC - CDG 35	55
1. Les aspects quantitatifs	55
2. Le conseil aux collectivités	55
3. Mission facultative	56
III. Le régime général	57
Les élections professionnelles du 8 décembre 2022	58
I. Comité Social Territorial départemental	58
II. Commissions Administratives Paritaires	59
III. Commissions Consultatives Paritaires	60
Les commissions administratives paritaires	61
I. Le fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires	61
II. La composition des Commission Administratives Paritaires	63
1. La composition des CAP au 31 décembre 2022	63
III. La discipline des fonctionnaires	66
1. Le conseil aux collectivités	66
2. Le Conseil de Discipline de « fonctionnaires »	66

La commission consultative paritaire	67
I. Le fonctionnement de la Commission Consultative Paritaire	67
II. La composition de la Commission Consultative Paritaire	68
1. La composition de la CCP au 31 décembre 2022	68
III. La discipline des contractuels	69
1. Le conseil aux collectivités.....	69
2. Le Conseil de Discipline de « contractuels ».....	69
Le comité social territorial	69
I. Les comités sociaux territoriaux locaux.....	69
II. Le comité social territorial départemental	71
1. Sa composition au 31 décembre 2022	72
2. Les dossiers abordés lors des séances	73
Le droit syndical.....	73
I. Les réunions avec les organisations syndicales	73
II. Le local syndical et le contingent de droit syndical.....	74
1. Les participations financières 2022	74
2. Les décharges d'activité de service 2022.....	74
3. Les autorisations d'absence 2022 « 1H pour 1000 h » (pour les collectivités de moins de 50 agents).....	75
Déontologie et médiation	77
I. Déontologie et laïcité	77
II. La médiation.....	78
Enquête administrative et dispositif de signalement	79
I. L'enquête administrative	79
II. Le dispositif de signalement.....	80
La rémunération	81
I. L'évolution chiffrée	81
II. L'évolution de la mission.....	81
III. La mission « Allocation de retour à l'emploi ».....	82
IV. Missions facultatives : régime indemnitaire - transfert de personnel - temps de travail - dossier administratif	83

CONDITIONS DE TRAVAIL

La médecine du travail 87

- I. Le suivi en santé au travail 87**
 - 1. Le suivi en santé au travail..... 87
 - 2. L'évolution de version du logiciel Préventiel de Val Solutions 92
- II. Le conseil à l'employeur 92**
 - 1. L'assistance aux gestionnaires des collectivités 92
 - 2. Les accompagnements de maintien dans l'emploi 92

La prévention des risques professionnels 93

- I. Les réseaux et travaux collaboratifs 93**
 - 1. L'animation du réseau des assistants de prévention et élus référents 93
 - 2. L'animation du réseau des DRH 94
 - 3. L'animation du réseau des secrétaires des CHSCT 95
 - 4. Le réseau des conseillers en prévention des CDG bretons 95
 - 5. Le réseau des conseillers en prévention des CDG Grand-Ouest 95
 - 6. Les interventions à l'occasion des dispositifs de formation du CDG 96
- II. Les instances représentatives du personnel 96**
 - 1. La mise en place des nouvelles instances de dialogue social..... 96
 - 2. La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail départementale 96
 - 3. Le Comité Technique départemental 98
 - 4. La prévention de l'usure professionnelle 98
- III. Les encouragements aux bonnes pratiques de prévention des risques 99**
 - 1. Les ateliers et rencontres thématiques 99
 - 2. La collection des fiches thématiques hygiène et sécurité 99
- IV. L'évaluation des risques professionnels 100**
 - 1. Un accompagnement méthodologique..... 100
 - 2. Les ateliers Document Unique 100
- V. Les actions de conseil 101**
 - 1. Le conseil aux collectivités..... 101
 - 2. Les actions de sensibilisation du personnel 101
 - 3. Les accompagnements à la conception des locaux 101
 - 4. L'analyse des situations de travail 102
- VI. La mission d'inspection dans les Collectivités 103**
 - 1. Les conventionnements 104
 - 2. La mise en œuvre opérationnelle des interventions sur site 104

Les instances consultatives 105

- I. Le Conseil Médical en formation plénière..... 105**
 - 1. La répartition par collectivité 105
 - 2. La typologie des demandes..... 107
 - 3. Les nouvelles compositions..... 109

- II. Le Conseil Médical en formation restreinte 109**
 - 1. La répartition par collectivité 109
 - 2. La nature des demandes..... 111
 - 3. Les demandes d'expertises 112
 - 4. Les recours au conseil médical supérieur 112

- III. Le fonctionnement des instances 113**
 - 1. La recherche de médecins agréés 113
 - 2. Le tri des dossiers archivés..... 113
 - 3. Une nouvelle application de gestion 113
 - 4. Communication auprès des collectivités concernant la mise en place du conseil médical ... 114

Contrat d'assurance des risques statutaires 114

- I. Le contrat 2020-2023 114**
 - 1. Les avenants au contrat - avenants effet 1^{er} janvier 2022 et 1^{er} janvier 2023..... 114
 - 2. Le nombre d'adhésions 116

- II. La gestion quotidienne du contrat..... 118**
 - 1. Le partenariat avec Sofaxis 118
 - 2. Les prestations 119
 - 3. Les services d'aide au management de l'absentéisme 121
 - 4. L'absentéisme en 2022..... 123

La protection sociale complémentaire 126

- I. Un dispositif réglementaire en construction 127**
 - 1. La participation financière des employeurs 127
 - 2. Les garanties minimales en matière de prévoyance 127

- II. De véritables enjeux..... 127**
 - 1. L'emploi des séniors 127
 - 2. Le travail de demain 127
 - 3. L'absentéisme en demi-traitement 128

- III. La convention de participation : une obligation pour les Centres de Gestion ... 128**
 - 1. Réseau des DRH 129
 - 2. Un premier état des lieux 129
 - 3. Lancement de la procédure de consultation pour la prévoyance 129

CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

- 1. Les missions du service 133
- 2. Des intervenants pluridisciplinaires 133

Les missions de conseil..... 134

- I. Volume global d'activité 134
- II. Domaines d'intervention..... 134
- III. Répartition des missions selon le type de collectivité..... 135

L'activité « Conseil en organisation et GRH » 136

- I. Les accompagnements menés en 2022 136
 - 1. Accompagnement des démarches de GPEEC..... 136
 - 2. Le conseil méthodologique en organisation..... 136
 - 3. Études et diagnostic d'organisation..... 136
- II. Le développement de nouvelles formes d'intervention 137

L'activité « Coaching et accompagnement managérial » 137

- I. L'accompagnement managérial 138
 - 1. L'accompagnement des directions 138
- II. Le coaching 138

L'activité « Qualité de vie au travail » 139

- I. Interventions en Qualité de vie au travail (QVT) 139
- II. Mission d'Accompagnement Psycho-Social 140
 - 1. Volume des sollicitations 140
 - 2. Objet des sollicitations et population des demandeurs 140
 - 3. Les relations avec les collectivités dans le cadre de la MAPS 140

L'activité « Administration numérique » 141

- I. Interventions en Administration numérique..... 141
- II. Mise en conformité au Règlement Général à la Protection des Données..... 141

Missions et projets confiés au service 141

- I. Les événements organisés en 2022 142
 - 1. Sensibilisations à l'égalité professionnelle femmes-hommes 142
 - 2. Rencontre Cybersécurité 142
 - 3. Les ateliers du management 142
 - 4. L'enquête télétravail 143
 - 5. La rencontre « Renouer avec la dynamique collective » 143

II. Développement de partenariats via les réseaux professionnels	143
III. Accompagnement de projets internes et actions transversales.....	144
1. Mise en œuvre du dispositif de signalement	144
2. Projet de prévention des inaptitudes	144
3. Participation à la cellule de reclassement et ateliers mobilité	144
4. Réunion de coordination MAPS-Médecins de prévention	145
5. Projet de GPEEC	145
6. Coordination du comité « Points chauds »	145
7. Participation au comité éditorial.....	145

Les perspectives des activités 145

I. Conseil en organisation et GRH	145
1. Mise à disposition d'une solution numérique de GPEEC	145
2. Réaliser des parangonnages (« Benchmark ») sur les pratiques des collectivités	146
3. Des démarches et des outils innovants	146
4. Développement de la mission d'aide au pilotage et au contrôle de gestion	146
5. Dialog'RH	146
II. Coaching et accompagnement managérial	146
1. Accompagnement des managers.....	146
2. Développement du coaching	147
III. Qualité de vie au travail.....	147
1. Mesures préventives et actions pluridisciplinaires	147
2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations	147
IV. Administration numérique.....	147
1. Les ateliers du numérique	148

MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES

I. Assurer la transparence et l'équilibre du marché de l'emploi.....	151
1. Diffuser les offres d'emploi des collectivités	151
2. Connaître l'emploi territorial	154
3. Participer aux actions relatives à la concertation avec les collectivités	155
4. Améliorer l'attractivité des métiers territoriaux en participant à un programme d'actions .	156
II. Proposer aux collectivités des accompagnements en matière de recrutement .	157
1. La mise à disposition de compétences temporaires	158
2. Les interventions de conseil en recrutement	165
3. Expérimentation : l'Accompagnement Individualisé d'aide à la Prise de Poste	166
III. Développer la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale	166
1. Informer sur les métiers de la FPT	166
2. Former et professionnaliser les candidats et agents	170
3. Accompagner les parcours professionnels.....	178
4. Coordonner les dispositifs de reclassement.....	180
5. Projets transversaux pour professionnaliser les accompagnements	184

CONCOURS - EXAMENS

I. Le pilotage de la Coopération Interrégionale Concours Grand-Ouest.....	187
1. Le fonctionnement des instances de la Coopération Concours Grand-Ouest.....	187
2. Le financement de la Coopération Concours Grand-Ouest	187
II. La Coopération Régionale.....	188
1. Les réunions de pilotage de la Coopération Régionale	188
2. Le financement de la Coopération Régionale.....	188
III. L'organisation des opérations dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale	189
IV. Les aspects transversaux d'organisation.....	192
1. Les indicateurs d'activité	192
2. Installation début janvier 2022 du service concours au VDC3.....	192
3. Participation toujours soutenue du CDG 35 à la coopération nationale concours	192
4. Contributions aux chantiers nationaux en collaboration avec la FNCDG et/ou le GIP	193
5. Poursuite de la digitalisation des procédures concours	195

RESSOURCES

Les ressources humaines.....	199
I. L'organisation de l'activité « Ressources Humaines ».....	199
II. L'organisation générale et les effectifs.....	199
III. La mobilité	200
1. Les mouvements de personnel.....	200
IV. Le recrutement	200
V. La formation	201
VI. Entretiens professionnels et gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.....	201
VII. La rémunération et les avantages sociaux	202
1. Paie	202
2. Bilan des prestations CNAS	202
VIII. Les conditions de travail	203
1. Poursuite des actions classiques liées aux conditions de travail.....	203
2. Suivi du Document Unique.....	203
3. Activité de l'Assistante de Prévention.....	204
4. Formations internes	204
5. Handicap	204
6. Suivi médical des agents.....	204
7. Télétravail	204
8. Journée de cohésion et de convivialité.....	205

IX. Les relations sociales	206
L'information - la communication.....	206
I. La communication en interne.....	206
1. La circulation de l'information en interne	206
2. Les événements internes	207
3. Les supports de communication internes.....	208
II. Valoriser les missions et activités du CDG.....	208
1. Magazine « Actions Personnel »	208
2. Les e-lettres et l'envoi du mois	209
3. Les opérations de communication institutionnelles	209
4. Les supports de communication institutionnels	211
5. Le portail internet.....	212
6. L'intranet	214
La documentation	215
L'accueil - la logistique	216
I. L'accueil - le standard.....	216
1. L'accueil physique.....	216
2. L'accueil téléphonique	216
3. Le courrier	217
II. Les fonctions support	218
1. Les écogestes.....	218
III. La logistique	220
1. L'utilisation des salles	220
2. Le suivi des contrats et marchés publics	221
3. Les travaux bâtiment	222
4. Les véhicules	223
5. La reprographie	225
6. Les archives	225
7. La sécurité incendie du CDG 35 et de la copropriété	226
Les systèmes d'information internes du CDG 35	229
I. L'activité IT : Technologie de l'Information	229
1. Évolutions	229
2. La gestion du parc	229
3. L'assistance	231
4. Statistiques	232
II. Les applications du SI	234
1. Urbanisation du SI	234
2. Sécurité	234
3. Applications métier	235

4. Site internet	235
5. Office 365.....	235
6. Gestion de la base GIP 'Contacts'	235
III. Diffusion numérique	236
1. Les évolutions du portail	237
2. La diffusion des ressources documentaires	237
3. Les « référents numériques »	238
IV. Protection des données	238
1. Actions engagées	239
2. Formation et veille	239
3. Réseau breton et groupe de travail dans le cadre du RGPD	239
Les finances - les marchés publics	240
I. Le budget principal.....	240
1. Le compte administratif 2022.....	240
2. Le budget primitif 2023	243
3. L'épargne	245
4. La dette	246
II. Le budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest Intégrée	247
1. Le compte administratif 2022.....	247
2. Le budget primitif 2023	247
III. Le budget annexe Coopération Concours Régionale	248
1. Le compte administratif 2022.....	248
2. Le budget primitif 2023	248
IV. La comptabilité réglementaire	249
V. Les marchés publics.....	250

LES ÉLUS ET LA DIRECTION GÉNÉRALE

I. Le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) 2020 - 2026

1. Les rencontres de la commission de coordination des employeurs territoriaux

► Fougères - 22 mars 2022

Les élus se mobilisent face à la crise du recrutement

La ville de Fougères a accueilli le 22 mars la 1^{ère} réunion de la commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine. Objectif : s'accorder sur des démarches innovantes et solidaires face à la baisse d'attractivité dans la FPT.

Cette nouvelle instance, émanation du Conseil d'Administration du CDG 35, rassemble les élus des différentes strates des collectivités d'Ille-et-Vilaine afin de favoriser les équilibres territoriaux. Le but est d'avoir une meilleure connaissance des contraintes et difficultés RH de chacun, en croisant débats, rapports d'experts et échanges de pratiques. La démarche est pragmatique : il s'agit de s'entendre sur des actions communes, portées par le CDG 35, les collectivités et les partenaires.

À l'ordre du jour de cette première réunion, qui s'est tenue à Fougères, la crise du recrutement, que traversent toutes les collectivités depuis 2019. Quelques chiffres posent le diagnostic : en 3 ans les candidatures ont diminué, tandis que deux fois plus d'offres sont publiées et les mutations (mobilité d'une collectivité à une autre) ont triplé. Dans toutes les strates de collectivités, les difficultés à pourvoir les emplois entraînent une surcharge de travail sur les autres postes, susceptibles d'accélérer des départs... Face à une situation aussi problématique, il faut faire preuve d'innovation et de solidarité entre élus dans leur posture d'employeurs publics.



La notion d'attractivité de la fonction publique territoriale a été au centre des débats. Les méthodes habituelles de prospection ne suffisent plus. Comment revaloriser le service public local ? Comment attirer et garder les jeunes talents ? Une des pistes d'actions présentée est la démarche de marque employeur fédérant les emplois territoriaux de Bretagne en s'appuyant sur la bonne image de l'action des collectivités pour le cadre de vie.

Petites et grandes collectivités témoignent sur leurs difficultés à recruter. Un consensus se dégage en faveur d'un outil collectif porté par les CDG.

Le projet est de créer un portail de promotion des " métiers du bien vivre ici " où le public pourra s'informer et candidater à des dispositifs de découverte des emplois de proximité, utiles et épanouissants. En effet, avec l'aide des collectivités, les CDG bretons pourront accompagner les candidats vers des stages d'observation, des formations mettant le pied à l'étrier et des missions permettant à de nouveaux profils de candidats de tester différents environnements de travail. Dans une logique de groupements d'employeurs, les pépinières départementales de remplacements et les viviers de recrutements mutualisés pourront être ainsi dynamisés.

Les participants ont validé cette orientation stratégique en soulignant que chaque collectivité devra être à la hauteur d'une telle " promesse " de missions enrichissantes pour les candidats. De prochaines réunions permettront de s'informer sur les suites du projet et sur les actions en faveur des conditions de travail dans nos collectivités.

Retiers - 18 octobre 2022

Sur l'invitation de son Président Luc GALLARD, « Roche aux Fées Communauté », sise à Retiers, a accueilli le 18 octobre la 2^{ème} réunion de la commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine. Avec une vingtaine de participants dont 15 élus, l'animation a privilégié l'expression de terrain et le travail en ateliers.

À l'occasion de cette séance, les collectivités ont pu faire un **premier bilan sur l'évolution du contexte RH** depuis la rencontre de Fougères en mars 2022. Quelques données démontrent une situation peu rassurante : le nombre de réponses à une offre d'emploi a fortement diminué, si bien que des postes restent non-pourvus. Dans toutes les strates de collectivités, les difficultés à pourvoir les emplois entraînent une surcharge de travail pour les agents restants, ce qui peut générer un environnement professionnel compliqué pouvant occasionner de nombreux départs...

Tour de table :

Quelle météo des RH et du Recrutement dans votre collectivité ?

Depuis le 22 mars : Éclaircie ou dégradation ?



La notion d'attractivité de la fonction publique territoriale est toujours au centre des débats. Les collectivités doivent déjà se préparer aux futurs départs en retraite qui vont accroître le manque actuel d'effectifs. Pour combler cela, il ne faut pas hésiter à recruter des candidats ayant un parcours extérieur à la FPT, voire à la fonction publique. La nouvelle plateforme DEN.bzh permettra de centraliser toutes les offres (emplois, intérim, alternances). Cependant, les offres d'emplois publiées nécessitent d'être bien définies pour éviter les « malentendus » avec les candidats (prestations salariales, manque d'informations concrètes, etc.). Bien accompagner le nouvel agent est une notion fondamentale à une bonne prise de poste, que ce soit par le biais de journées de formation mais aussi avec l'aide des agents expérimentés.



Roche aux Fées Communauté - 18 octobre 2022
Commission de Coordination
des Employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine



3. Ateliers d'échanges de pratiques

À partir de ces 3 exemples, expression sur post-it :

- Les atouts de vos pratiques RH ? (points forts)
- Les ratés dans vos recrutements ? (points faibles)
- Vos idées sur la fidélisation ? (perspectives)
- **DÉBAT EN PLÉNIER**



Placer l'agent au cœur de nos réflexions ! Les collectivités doivent absolument promouvoir le télétravail et aménager des alternatives pour les postes qui ne le permettent pas... mais aussi encourager les agents présents à passer des formations qualifiantes pour une plus grande polyvalence. Il est également important d'inciter le personnel à exprimer ses idées pouvant améliorer les conditions de travail de la collectivité. Instaurer des moments conviviaux est essentiel pour une bonne cohésion d'équipe.

La Présidente propose d'approfondir ces pistes de réflexion lors de la prochaine rencontre au cours du 1^{er} semestre 2023.

Des mobilisations collectives =

Des « Portes ouvertes » simultanées

- Diversité de sites et d'animation
- Un impact très supérieur aux actions ponctuelles
- Une coordination à amplifier
- Un bilan à mener avant réédition



2. 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 2022 est présenté ci-après.

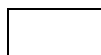


Tableau synoptique de mise en œuvre du CPOM 2020 - 2026 Le partage de solutions RH : 4 axes, 20 objectifs

Avancement au 31 décembre 2022 : non engagé / **amorcé** / en cours / réalisé / **en panne**

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

Actions reconduites dans les mêmes conditions



Actions poursuivies avec inflexions ou approfondissements



Nouvelles actions, initiatives de l'année



Axe A. Attractivité			
A.1 - Dynamiser les capacités de recrutement des collectivités	Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
Se doter d'une identité attractive à travers la marque employeur régionale face à un marché de l'emploi très concurrentiel		<ul style="list-style-type: none"> - Définir le contenu de la marque employeurs avec l'agence Pré-contact et le groupe de maires-employeurs - Concevoir le portail, créer les contenus et lancer le portail 	<ul style="list-style-type: none"> - Finalisation de la stratégie en 2022 - Dévoilement de la marque den.bzh le 14 octobre lors des Territoriales - Lancement de la campagne de communication en janvier 2023 - Appropriation en interne
Valoriser le rôle de porte d'entrée des CDG dans l'emploi territorial compte tenu de la multiplicité des recruteurs	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - 3 490 offres publiées sur le SET - 1 200 candidatures déposées sur GIP 	<ul style="list-style-type: none"> - Valorisation des outils départementaux dans l'attente d'une démarche régionale - Déploiement d'une solution ergonomique pour les candidats et les gestionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombreuses présences sur le terrain - Portes ouvertes du 10 au 21 octobre - Paramétrage et test en cours de l'application Between + connecteurs
Fédérer les acteurs institutionnels pour une image positive des emplois du service public local	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - 5 rencontres entre les acteurs institutionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - Définir les formes d'un dialogue institutionnel entre petites, moyennes et grandes collectivités - Organiser la CREF initialement prévue à Saint-Brieuc en décembre 2021 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation de la CREF le 24 juin à St Brieuc - Contacts renouvelés avec la PFRH et la Préfecture pour les actions concernant les 3 versants de la FP
Attirer et intégrer de nouveaux candidats y compris les publics éloignés du travail (handicap, situation sociale)	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - 61 interventions - 1 124 participants 	<ul style="list-style-type: none"> - Orienter les participations aux actions adaptées aux besoins - Développer interventions auprès des partenaires spécialisés pour les publics éloignés - Compléter et moderniser l'offre d'information (synchrone / asynchrone...) - Intensifier présence sur les réseaux sociaux 	<ul style="list-style-type: none"> - Sollicitations en hausse avec des organisations plus qualitatives - Organisation de Portes Ouvertes en Collectivités en octobre - Développement des contacts avec les prescripteurs pour le recrutement de personnes éloignées de l'emploi - Augmentation du nombre d'abonnés, de vues et des posts

A.2 - Diversifier les dispositifs de préparation aux métiers territoriaux		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Renforcer la fonction pépinière de talents des missions temporaires	Nombre de : - 90 tuteurs	- Remplir les dispositifs existants - Adapter les dispositifs en fonction de l'offre et de la demande - Expérimenter de nouvelles méthodes pédagogiques - Encourager le tutorat et la transmission	- Dispositif de formation incomplet surtout SM - Proposition de nouveaux modules Prémicol (RGPD) et formation à la carte (retraite) - Collaboration avec le CNFPT sur le montage d'un parcours à distance SM - Partenariat avec SCOT et lycée Le Taillandier dans le cadre d'une formation « instructeur urbanisme » sur Fougères
	Rendre plus lisible l'offre de formation avant recrutement des CDG	Nombre de : - 4 vidéos sur l'attractivité - 24 réunions d'information collective (présentiel et visio)	- Création de supports vidéo (récolter et diffuser des témoignages) - Revoir les processus de recrutement	- Réalisation de témoignages Prémicol (écrits et vidéos) - Travail en cours sur l'adaptation des méthodes à la ME et à Beetween
	Multiplier les partenariats pour davantage de métiers et de formats	Nombre de : - 5 formations en partenariat - 69 stagiaires dont 4 apprentis - 15 places inoccupées sur les dispositifs de formation	- Sécuriser les partenariats existants et les faire évoluer - Poursuivre la feuille de route régionale - Rechercher des modes de financement complémentaires - Développer l'information sur les avantages de l'apprentissage	- Maintien de la qualité des parcours malgré partenariats compliqués - En attente nouvelle convention avec PE - Ouverture LP en apprentissage (3 étudiants) + 1 CMTF - Partenariat avec SCOT de Fougères et lycée Le Taillandier dans le cadre d'une formation « instructeur urbanisme » sur Fougères - Échanges en cours avec Buroscope pour colorisation d'une formation Assistant RH

A.3 - Assister les collectivités en amont et en aval des recrutements		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Aider les employeurs à anticiper les besoins et la manière de les pourvoir (GPEC)	Nombre de : - 2 collectivités abonnées à Neeva dont le CDG - 0 agent géré avec Neeva : pas encore déployé	- Déploiement de Neeva en collectivités - Recherche et mise en œuvre de connexions entre Neeva et Ciril pour constituer la base d'emploi	- Déploiement différé de Neeva du fait du retard de certains développements
	Aider les collectivités à réussir les recrutements par des approches diversifiées	Nombre de : - 35 conseils en recrutement réalisés dont ceux de manière innovante	- Promouvoir les outils d'aide à la décision - Rendre les offres plus attractives	- Procédures plus longues et complexes compte tenu de la pénurie de candidats - Proposition de visuel et de publication sur LinkedIn - Webinaire du CDG 56 CV Collectivité ouvert à toutes les collectivités
	Proposer des modules et/ou du tutorat pour les personnes recrutées avec une partie des prérequis	Nombre de : - 7 agents en poste ayant suivi modules formations ou ateliers du CDG - 7 accompagnements AI2P	- Développer des missions d'aide à la 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-rémunération, coaching...	- Lancement de l'accompagnement à la prise de poste (AI2P) - Sollicitations toujours importantes des collectivités sur des modules Prémicol ou sur des parcours complets pour des agents en poste ou en PPR - C'est cette expression de besoins au CNFPT qui a permis le montage d'un parcours modulaire accompagné
	Assurer la continuité du service public en répondant aux besoins en personnel temporaire des collectivités	- montant des facturations : 4 763 048 € (-17 %) - 206 587 heures travaillées (-20 %) Nombre de : - réponses favorables aux sollicitations des collectivités = 618 missions - demandes non satisfaites : entre 30 et 50 % selon périodes	- Répondre aux demandes en proposant des solutions diversifiées - Inciter au portage de contrat	- Activité en baisse. = - 20 % - Pénurie de candidats - Tension avec les collectivités besoin très nombreux des collectivités - Une centaine de demandes en cours - entre 30 et 40 % des demandes non satisfaites

A.4 - Conforter les concours comme voie d'accès aux carrières territoriales		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Maintenir une offre soutenue et régulière d'opérations de concours en valorisant leur accessibilité et leurs débouchés	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 25 opérations - 7 621 candidats inscrits - 469 postes ouverts (concours) - 1 068 lauréats / admis - 428 intervenants - 513 paies - 342 frais déplacement - 682 candidats inscrits pour le CDG 35 - 415 lauréats 1^{ère} année, 28 2^{ème} année, 67 3^{ème} année, 38 4^{ème} année - 134 prolongations d'inscription liste aptitude - 77 lauréats hors périmètre géographique facturés (127 500 €) - 81 sur 373 lauréats hors périmètre géographique facturés opérations transférées (208 198 € sur 519 054 €) 	- Communication sur la professionnalisation des concours	<p>Année 2022 très chargée : 25 opérations pour le service</p> <p>25 opérations : 6 nationales, 7 GO, 2 régionales, 1 Bretagne et Pays-de-la-Loire, 1 départementale, 2 de 2021 terminées en 2022, 6 ouvertures pour 2023</p> <p>Sur les 17 opérations 2022, 11 sont des examens professionnels avec des effectifs moins importants que ceux des concours : 6 164 candidats inscrits aux 6 concours contre 1 457 pour les 11 EP</p>
	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	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 participations aux réunions groupe de travail « archive » du GIP - 9 opérations en qualité de participant actif et 6 en qualité de concepteur de sujets (cellule pédagogique ANDCDG) 	- Numérisation des copies, utilisation de l'espace intervenant du logiciel concours- GIP	CDG 35 précurseur au niveau national de l'archivage électronique (protocole d'accord pour l'élimination anticipée de documents concours après numérisation soumis aux Archives départementales).
	Diversifier les partenariats (<i>filière pompiers, autres fonctions publiques ?</i>) pour optimiser ces outils		- Loi Matras du 25 novembre 2021 : transfert de compétences obtenu sur la filière pompiers en lien avec la FNCDG (CDG 35 pilote d'un groupe de travail national) - Poursuite des discussions avec la DGSCGC	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation au niveau national des opérations suivantes par le CDG 35 : - 2022= EP lieutenant hors classe (catégorie B) - 2023= concours de capitaine de SPP (catégorie A) - Pilote au niveau national d'un GT sur le concours de caporal en collaboration avec les SDIS
	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	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 réunions 	- Proposition d'amendements parlementaires - Participation à des groupes de travail et à des expérimentations	- Participation du CDG 35, aux côtés du CIG PC, CIG GC et CDG 69 au GT Concours de la DGCL réactivé en janvier 2022 pour la réforme des concours

A.5 - S'assurer que le CDG dispose des profils nécessaires à ses missions		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Entretenir les capacités à attirer et fidéliser des profils spécialisés	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprentis et stagiaires : 4 apprentis / 2 stages longs alternés <p>Activité Intérim :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 313 agents dont 5 titulaires - 159 agents en moyenne par mois (RR) + 25 (PP) - 123 recrutements (RR) 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Recrutement de 4 apprentis pour sept.- octobre 2022 - Accueil régulier de stagiaires : 2 stages longs depuis sept 2022 (1 interrompu en déc.) + 1 stage court - Révision du RIFSEEP pour janvier 2023 / négociation salariales ponctuelles lors des recrutements - Communication régulière et variée sur LinkedIn - Organisation d'un apprentissage dating et d'un job dating - Suivi des arrivées avec un processus d'accueil normé et apprécié

	Cultiver en permanence le renforcement des compétences individuelles et collectives	<i>Nombre de :</i> - 2 203 heures de formation - agents en formation : 99 - stagiaires accueillis : 2 longs - apprentis accueillis : 4 - agents en immersion en interne : 0	- Mieux communiquer sur le plan de formation et accompagner les agents dans leur parcours de formation - Se doter d'une école interne - Faciliter de nouvelles formes d'immersion pour favoriser les évolutions de parcours en interne	- Mise en œuvre et adaptation du plan de formation aux besoins (RV individuels proposés) - Prise en main du module Formation du logiciel NEEVA (suivi et exploitation de données facilités) : tests en cours pour mars 2023 - Amorce d'une réflexion partagée sur l'école de formation - Nombreuses actions récurrentes de formation continue
--	---	--	--	--

Axe B. Dialogue social

B.1 - Assurer des concertations pour une GRH harmonisée et équitable en Ille- et- Vilaine	<i>Indicateurs (nombre ou montant)</i>	Actions Principales	Commentaires
Assurer le suivi des instances consultatives, renforcer la dématérialisation des saisines et contribuer à l'exercice du droit syndical	<i>Nombre de :</i> - saisines de dossiers par voie dématérialisée : 20 CAP, 2 CCP, 647 CST et 293 PI - droit syndical : 12 873 h/an DAS et 321 655 € remboursés, 1 201 h/an AA et 25 600 € remboursés - conseils de discipline : 9	- Secrétariat des instances dans un cadre réglementaire nouveau - Saisines dématérialisées des instances et créer un lien avec la GED - Étudier la possibilité de réunions en visioconférence - Conseils disciplinaires et secrétariat des conseils de discipline	- Préparation et animation des CAP, CCP et CT avec un nombre de dossiers croissants - Généralisation des saisines dématérialisées CAP et CT - Visioconférence uniquement en CCP à ce jour (interrogation sur la pertinence pour CAP et CT) - Consommation conséquente des droits syndicaux - Nombre croissant de conseils en matière disciplinaire et précontentieux - Nombre de conseils de discipline stable avec un changement de présidence (juge administratif) et ses incidences à mesurer
Faire vivre le dialogue social dans nos instances et dans les collectivités y compris en matière d'hygiène et sécurité	<i>Nombre de :</i> - 89 RDV - une 20 ^{ème} de réunions avec OS pour élections pro 2022 - 1 réunion du réseau CHSCT avec 16 participants - 5 réunions de travail avec le CNFPT Bretagne	- 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	- Réalisation de guides métiers dans le cadre de la commission santé - Actions de médiation dans des situations complexes - Préparation du partenariat avec le CNFPT pour la formation en Hygiène-sécurité - 1 réunion du réseau CHSCT 16 participants
Contribuer à l'évolution des organisations de services des collectivités en associant les parties prenantes	<i>Nombre de :</i> - 1 conseil méthodologique non facturé - 32 missions facturées - 45 inscrits aux ateliers « organisation et Qualité de vie au travail	- Apporter aux collectivités un appui méthodologique et l'expertise en matière d'organisation des services	- 1 conseil méthodologique non facturé - 32 missions facturées en 2022 - Volume de demandes soutenu - 45 inscrits aux ateliers « organisation et Qualité de vie au travail » de la rencontre du 21 octobre
Animer une commission d'échanges de bonnes pratiques associant des élus de toutes tailles de collectivités	<i>Nombre de :</i> - 2 réunions - 40 participants - thèmes RH partagés	- Lancer la commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille- et- Vilaine	- 1 ^{ère} réunion à Fougères le 22 mars, 2 ^{ème} réunion à la Roche aux Fées le 18 octobre Les questions d'attractivité au cœur des échanges
Participer à la vie des réseaux professionnels dans le domaine des RH (réseau des SM, R2H, intercos, organisations syndicales...)	<i>Nombre de :</i> - 5 réunions	- Participer aux réunions des réseaux - Organiser des webinaires d'échanges « spontanés »	- Participation club R2H - Organisation club interco le 10 mai - Réunion de secrétaires de mairie avec l'ASMIV le 23 juin - Accueil des responsables com du 35 le 29 septembre - Rencontre des 5 SMICTOM du 35 prévue le 9 décembre

B.2 - Améliorer l'accessibilité des outils de références à l'ensemble des acteurs publics locaux		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Simplifier et varier les modes de consultations des services (saisine et suivi des instances, échanges de fichiers)		<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre progressive de la GED - Réflexion et mise en place d'un SAE - Numérisation du DAA 	<ul style="list-style-type: none"> - GED SSR : déploiement effectif ; attente des connecteurs CIRIL et DS - GED autres services : déploiement reporté - SAE : convention signée CDG 59 - Numérisation DAA : en cours de reprise progressive
	Faciliter l'accès à la documentation en ligne dont les résultats d'enquêtes sur les conditions d'emploi		<ul style="list-style-type: none"> - Actualisation des fiches de la collection indisponibilité physique dans le cadre de la coopération régionale - Identification des publications mutualisées sur une page commune dédiée - Accroissement des publications de vulgarisation et à l'inverse des guides - Consolidation les publications par le renforcement des réseaux (bretons et autres CDG, FNCDG, ANDCDG...) par la participation aux groupes de travail, aux guides... 	<ul style="list-style-type: none"> - Actualisation très modérée du fait de la disponibilité et des divergences de points de vue entre les CDG bretons - Accueil du réseau des préventeurs du Grand-Ouest le 26 avril - Actions modérées des commissions nationales
	Réaliser des enquêtes sur les données RH dans une logique d'observatoire et de comparatifs et les partager		<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser des recueils de données comparatives (benchmarks) sur des sujets RH ou métier à destination des collectivités (RIFSEEP, emploi, organisation des services selon la strate, volumétries d'activité, outils informatiques...) - Réalisation de benchmarks - RIFSEEP - Outils RH - Effectifs par service - Mutualisation et compétences EPCI - Outils SI - Diffusion des résultats, organisation d'actions en conséquence - Fournir des outils, des analyses issues du RSU 	<ul style="list-style-type: none"> - Enquête RSU réalisée de sept 2022 à fév. 2023 / taux de RSU validés : 77,14 % et taux de retour effectifs : 96,1 % - Données fournies pour les réunions départementales des employeurs publics
	Diversifier les modes de communication selon les sujets et l'actualité	<i>Nombre de :</i> - 5 supports mis en ligne	<ul style="list-style-type: none"> - 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... 	<ul style="list-style-type: none"> - rencontres (visio) : DSN - rencontres (présentiel) : élections professionnelles, retraite - documentation, actualisation de nombreux guides en application du CGFP - ateliers élections professionnelles et retraite
	Refondre le site du CDG 35 en lien avec un portail régional	<i>Volume de :</i> - consultations du site du CDG 35 : 60 788 visiteurs uniques par mois en moyenne	<ul style="list-style-type: none"> - Préparation d'un cahier des charges commun pour une AMO - Dans l'attente, actualisation du site internet - Déploiement d'un outil adapté aux besoins de chaque département 	<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre d'un groupement de commande régional : choix d'une AMO réalisé (pilotage CDG 29) - calendrier d'audition et de livrables en attente

B.3 - Proposer des solutions pratiques permettant aux collectivités de se concentrer sur les « Relations Humaines »		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Faciliter l'externalisation des tâches RH récurrentes et techniques auprès du CDG (ex: paie, retraite)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 135 collectivités suivies en paie - 2 420 bulletins réalisés - 800 dossiers retraites suivis en conseil - 42 suivis retraite facturés 	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de la paie (du bulletin à la DSN) - Médecine préventive - Missions temporaires / remplacement 	<ul style="list-style-type: none"> - Accueil de petites et moyennes collectivités en juin et novembre pour la paie « en situation d'urgence » - Échange avec une grande collectivité sur la réalisation des paies - Pas de nouvelles collectivités accueillies en médecine du fait du manque de créneaux disponibles
	Proposer une gestion partielle ou ponctuelle de certaines tâches spécialisées et complexes (ex : retraite, carrière, remplacement) au lieu et place de la collectivité	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 mise en œuvre des réformes statutaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion des carrières - Gestion des dossiers retraite - Réalisation de modèle d'actes carrière personnalisés 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombreuses mises en œuvre de réformes statutaires : catégorie C puis B, revalorisation des indices et du point - Dossiers retraite : nombreuses sollicitations - Reprise de dossiers agents au lieu et place de collectivités
	Accompagner les évolutions RH des collectivités par des conseils « à la carte » (temps de travail, règlement intérieur, règlement formation, LDG, dossier administratif, RIFSEEP...)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - conseils statutaires et temps global passé : 1,99 ETP / jour 	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de conseils statutaires - Animation d'ateliers, rencontres, webinaires - Réalisation de productions « clés en main » 	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil statutaire quotidien et réalisation de productions « clés en mains » en substitution à la carence/absence de référents RH (voire SM) dans beaucoup de collectivités - Intervention dans des réseaux professionnels : EHPAD, secrétaires de mairies - Accompagnement de projets RH (temps de travail, LDG, RIFSEEP) : 3 missions en 2022
	Proposer des outils SIRH automatisant certaines tâches administratives (gestion des entretiens professionnels, formation, recrutements, fiches de postes)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0 collectivité facturée en 2022 sur le SIRH - 38 jours passés sur projet Neeva (environ 75 j depuis mars 2021) 	<ul style="list-style-type: none"> - Déploiement du SIRH - GPEEC - Conseil aux collectivités souhaitant s'équiper 	<ul style="list-style-type: none"> - Logiciel NEEVA : tests en cours et mise en production adaptée pour l'interne (module Formation début 2023 - entretiens professionnels sept 2023) - proposition aux collectivités intéressées en 2023

B.4 - Contribuer à des mobilités équitables pour tous à toutes les étapes de la carrière		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Encourager la réciprocité des mutations entre toutes tailles de collectivités	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 7 agents ont suivi des modules 	<ul style="list-style-type: none"> - Développer l'accès des agents des collectivités aux modules Prémicol - Travailler aux réductions d'écarts sur les conditions d'emploi entre les collectivités 	<ul style="list-style-type: none"> - Modules suivis par des agents en reconversion ou évolution pro - Études qualitatives pour la Convention de Coordination des Employeurs
	Soutenir les collectivités dans l'accompagnement des agents sur les droits à la formation	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 53 sollicitations de collectivités - 4 agents bénéficiaires d'un CFP - montant des aides à la formation : 10 984,62 € 	<ul style="list-style-type: none"> - Informer agents et collectivités des droits et dispositifs de formations - Participer au financement aux congés de formations des petites collectivités 	<ul style="list-style-type: none"> - Augmentation des sollicitations de collectivités sur des dossiers et situations toujours compliquées - Évolution des modalités de prise en charge à l'étude - Nouveau décret « formation et accompagnement » à étudier et mettre en œuvre

	Favoriser la diffusion de conseils aux agents sur leurs parcours	<i>Nombre de :</i> - 59 agents conseillés - 9 ateliers et information collective organisés - 4 entretiens individuels avec compte-rendu	- Structurer une offre de CEP (conseil en évolution professionnelle) - Proposer des ateliers collectifs	- Structuration de l'activité CEP du CDG 35 et démarrage au printemps 22 : - réunions d'info coll - ateliers thématiques - permanences tel - boîte cep@ - entretiens individuels avec compte-rendu - Nouveau décret « formation et accompagnement » à étudier et mettre en œuvre-
	Proposer une offre adaptée d'accompagnement des parcours professionnels	<i>Nombre de :</i> - 17 agents suivis en PPR - 29 agents suivis en cellule reclassement - 15 bilans de compétences - 13 bilan professionnels - 2 conseils en mobilité - 15 coachings (5 VV - 10 ACB)	- Informer les DRH des types d'accompagnements existants	- Organisation de rencontres autour du jeu Dialog'RH pour présenter les accompagnements - Nouveau décret « formation et accompagnement » à étudier et mettre en œuvre

B.5 - Faire du CDG 35 un « labo RH » par des expérimentations et des innovations généralisables		<i>Indicateurs (nombre ou montant)</i>	Actions Principales	Commentaires
	Expérimenter au siège des pratiques RH en matière de temps de travail, télétravail et déplacements	<i>Nombre de :</i> - 15 agents bénéficiaires d'aides au déplacement durable - agents bénéficiant du télétravail : 91 % des postes sont éligibles	- Poursuivre actions initiées (PDE, TT...) - Proposer un plan d'insertion des RPS dans le DU (surcharge de travail, relations interprofessionnelles, GPEEC - gestion mobilité et bilan mi- carrière, formation managériale)	- Généralisation du télétravail pour les postes éligibles et recours au forfait (8 j / mois) - Communication sur le co-voiturage, soutien à la réparation/entretien des vélos... - RPS et parcours pro : suivi des situations individuelles - formalisation attendue dans le cadre du nouveau décret relatif à l'accompagnement des agents
	Consolider les savoir-faire collectifs par des formalisations, des temps d'appropriation et des retours d'expériences	<i>Nombre de :</i> - réunion interservices : colloque Renouer avec les dynamiques collectives - journées PRÉMICOL suivies par des agents du siège : 10 journées - parenthèses : 6 (2 sur le protocole temps de travail / 2 sur le nouveau CPOM avec la Direction / 2 sur le RIFSEEP) - réunions d'accueil des nouveaux : 1 (octobre 2022)	- Outils de l'intelligence collective - Coproduction de colloques - Encourager les spécialistes RH à être formateurs en interne (siège et SMT) - Parenthèses - Bilan des enquêtes menées auprès des nouveaux agents	- Colloque du 21/10 en cours de préparation ; coproduction des ateliers - Accompagnements individuels ; expérimentation d'une cellule de prévention des inaptitudes... - Participation d'agents du siège aux formations PRÉMICOL - Réunion des nouveaux agents mi-juin et début octobre (appui sur les questionnaires) = processus d'unboarding apprécié et rodé

Axe C. Bien- être au travail

C.1 - Mobiliser les acteurs publics sur les enjeux de prévention et de qualité de vie au travail		Indicateurs (nombre ou montant)	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	Nombre de : - 2 réunions avec préfecture - 3 actions de communication	- Alerter lors de rencontres - Faire des propositions par courriers aux instances locales et nationales	- Réunion avec la Préfecture les 6 et 13 septembre - Travail collaboratif avec la collègue de la DREETS et le nouveau médecin président du Conseil médical - Recherche médecins agréés : Flyer, publication bulletin conseil de l'ordre des médecins, rencontre thématique le 16 septembre (13 participants)
	Sensibiliser les élus à leurs responsabilités sur les conditions de travail	Nombre de : - 1 rencontre - 3 collectivités - 3 participants	- Organiser des rencontres thématiques, ateliers, rendez- vous individuels permettant de sensibiliser les élus et les agents aux enjeux de la santé au travail	- Quelques élus présents à la rencontre des agents de prévention (3 élus) - Conseils aux élus lors de sollicitations autour de situations à risque (conflits, accusations de harcèlement, souffrance au travail...)
	Développer des approches GPEEC pour identifier les risques santé et engager des campagnes de prévention et sensibilisation (liées aux métiers par exemple)	Nombre de : - 2 guides en cours d'élaboration		- Poursuite rédaction guides métiers : ASH en Ehpad, ATSEM - Présentation guide Agent d'accueil en déchetterie aux structures concernées
	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	Nombre de : - 3 séances de commission	- Préparer et animer les séances de la commission Santé et sécurité du CDG 35 - Mettre en œuvre les orientations définies par la commission	- 3 réunions - 2 rencontres avec ATSEM Mesnil-Roch et Pont-Péan

C.2 - Optimiser le suivi de santé des agents territoriaux selon le contexte médical		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Configurer le service départemental de santé au travail en fonction des ressources mobilisables et des effectifs à suivre	Nombre de : - 2 628 suivis en santé au travail - constats et préconisations issus des données générales tracées sur le logiciel : 719 restrictions médicales, 528 orientations, augmentation des avis avec restrictions	- 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	- Recrutement d'un nouvel infirmier - Recrutement d'un nouveau médecin collaborateur - Recrutement d'un ergonome - Hiérarchisation de l'octroi des créneaux de visites médicales - Nouvelle version de Préventiel en octobre - Engagement de la réflexion sur les nouvelles visites d'information et de prévention
	Proposer un accompagnement des agents exposés aux risques d'usure professionnelle	Nombre de : - 20 interventions sur site pour le maintien dans l'emploi (11 collectivités - 262.5 heures) et coût de revient (cf. finances) - 7 dossiers étudiés en séance par l'EPME - 3 contractualisations	- Proposer des actions de maintien dans l'emploi notamment à travers des études de poste sur site - Construire et expérimenter une nouvelle commission de prévention des inaptitudes	- Lancement de l'EPME (équipe pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi) le 4 octobre - Au 31/12 : 20 études de postes réalisés ou en cours et 4 accompagnements avec partenaires extérieurs.

	Accompagner les agents en inaptitude à leur fonction	<p><i>Nombre de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 29 agents accompagnés - 3 agents formés Prémicol - 4 agents reclassés - 2 ateliers 	<ul style="list-style-type: none"> - Réaliser les missions de la Cellule de reclassement et PPR (préparation à la période de reclassement) - Consolider les expériences initiées favorisant les sorties positives 	<ul style="list-style-type: none"> - Plusieurs agents ont suivi Prémicol puis missions MTP et/ou collectivités - Ateliers FIPH les 2 et 21.06.22 : 15 participants
	Garantir le fonctionnement des instances médicales malgré la complexité du contexte	<p><i>Nombre de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 279 dossiers examinés en CMFP (séances mensuelles en alternance collectivités affiliées et adhérentes) - 931 dossiers examinés en CMFR (séances mensuelles) - rencontres thématiques ou ateliers : 1 visioconférence <p><i>Nombre dossiers archivés :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - archivage courant réalisé 	<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 - Assister les nouvelles commissions de réforme suite au renouvellement des élus - Mettre en œuvre une nouvelle application de gestion des instances qui sera progressivement ouverte aux collectivités pour le suivi 	<ul style="list-style-type: none"> - Continuité en l'état des instances au premier trimestre - Préparation et mise en œuvre du nouveau conseil médical à partir de juillet 22 - Visioconférence de présentation du conseil médical le 30.09.22 : 157 participants - Paramétrage du logiciel de gestion et réflexion sur l'adaptation des procédures - Évolution représentation employeurs en CMFP - Impact élections professionnelles du 08.12.22 sur la représentation du personnel en 2023
	Accompagner les collectivités dans la gestion de leurs absences pour raison de santé	<p><i>Nombre de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 387 collectivités adhérentes - 620 contrats - 17 061 évènements traités - 47 094 actes de gestion - 39 341 documents traités - 202 contrôles médicaux et expertises - 44 recours contre tiers - 25 soutiens psychologiques - RDV particuliers pour lutter contre l'absentéisme : une 50^{aine} de collectivités dans le cadre du déploiement des révisions tarifaires - 6 visioconférences - dossiers suivis dans le cadre de la cellule interdisciplinaire médico-sociale : rencontres mensuelles 	<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) - Professionnaliser les gestionnaires RH des collectivités en proposant des ateliers pratiques - 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) - 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"> - Gestion continue du contrat d'assurance statutaire, campagnes appel prime et frais de gestion - Négociations et informations sur un premier avenant dédié aux prises en charge des évolutions statutaires (capital décès, TPT) - Négociation d'un 2^{ème} avenant pour la prise en charge du déficit du contrat - Recrutement d'un chargé de mission assurances statutaires et PSC le 3 octobre - Lancement officiel de la consultation du contrat d'AMO pour le renouvellement du contrat groupe d'assurances statutaires - 6 visioconférences : 209 participants représentant 201 collectivités

C.3 - Contribuer à des conditions de travail sécurisées et épanouissantes dans les collectivités d'Ille- et- Vilaine		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Accroître la culture de prévention des collectivités	<p><i>Nombre de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 réunions - 15 productions 	<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"> - Réseau AP 11/10 : 65 présents - Réseau RRH 12 (5 collectivités) + 1 annulée - Réseau CHSCT : 1 réunion - Rencontres thématiques : Atmosphères explosives le 24.11.22 : 8 participants - Ateliers DU le 21.06.22 : 11 participants

	Proposer des interventions en hygiène et sécurité en collectivités	<p><i>Nombre de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 54 collectivités inspectées (712.5 heures) - 4 actions de sensibilisation du personnel (42.5 heures) - 6 collectivités accompagnées à la conception des locaux (113.5 heures) - 5 collectivités accompagnées au DU (88 heures) 	<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"> - 3 nouvelles conventions inspectées - Interventions missions d'inspection, DU, conception de locaux, actions de sensibilisation
	Prévenir les risques psychosociaux et certaines situations de mal-être au travail	<p><i>Nombre de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 130 accompagnements réalisés 	<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"> - 8 accompagnements de situations critiques - 6 missions Qualité de Vie au Travail - 45 inscrits aux ateliers « organisation et Qualité de vie au travail » de la rencontre du 21 octobre - Création du jeu sérieux « Dialog'RH » - Rencontres et ateliers « Accompagnements individuels : ouvrir le dialogue » 70 inscrits
	Outiller les encadrants pour un management respectueux, susceptible d'éviter les RPS	<p><i>Nombre de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 missions de coaching - 9 missions d'accompagnement managérial - 5 thématiques atelier management (4 session par thématique) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ateliers, coaching, accompagnement managérial et publications 	<ul style="list-style-type: none"> - 4 missions d'accompagnement managérial collectif - 1 conseil simple - 2 ateliers du management en intra - Ateliers du Management 2022 : 156 inscriptions sur un programme de 5 ateliers (dupliqués) - 60 inscrits aux ateliers « Soutenir les managers » de la rencontre du 21 octobre - 7 coachings (SCD et SMEC)

C.4 - Soutenir les agents, les cadres et les élus confrontés à des tensions au travail		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Gérer avec efficacité et discrétion les dispositifs de signalement et de traitement des alertes	<p><i>Nombre de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 585 dossiers MAPS suivis dont 287 nouvelles demandes - 20 saisines en déontologie - 23 saisines en signalement 	<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"> - Déploiement du dispositif de signalement - Poursuite de la MAPS (mission d'accompagnement psychosocial) : 726 dossiers actifs en 2022 dont 285 nouveaux dossiers - Augmentation sur des saisines relatives à la déontologie
	Accompagner les collectivités confrontées à des situations conflictuelles	<p><i>Nombre de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 enquêtes administratives - 0 MPO et médiation juridique 	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer des accompagnements permettant de traiter les situations dégradées (médiations, accompagnement de collectifs en tension) 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des médiateurs des CDG bretons - Développement des enquêtes administratives (5 en 2022) et question sur les moyens - Généralisation de la MPO
	Assurer un accompagnement adapté à des événements critiques : agressions, accidents ou décès	<p><i>Nombre de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 cellules de crises 	<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"> - 8 cellules de crise organisées - Intervention en interne et renvoi vers les partenaires extérieurs

C.5 - Veiller à un climat de travail favorable au sein du CDG 35		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Garantir les bonnes conditions d'exercice au siège	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - actions menées prévues dans le DU / aménagements de poste : 57 analyses de poste - agents bénéficiaires des aides pour la PSC : 61 	<ul style="list-style-type: none"> - Poursuivre déploiement des outils de prévention des risques - Faire évoluer moyens informatiques en recherchant une cohérence et en améliorant la gestion de projet - Exploiter le VDC 3 / faire évoluer le VDC 1 et suivre l'impact sur le fonctionnement de l'établissement - Évolution la protection sociale complémentaire 	<ul style="list-style-type: none"> - 57 analyses de postes menées / 6 en cours - 30 analyses de postes menées / 13 en cours (+ des demandes en attente) - Suivi des impacts des déménagements sur les usages, habitudes et adaptation des outils numériques (2 groupes de travail internes, sur les outils communs - véhicules de service et les tickets LOG/ réservation des salles-) - Accompagnement des services sur les projets numériques (vote électronique, évolution de Préventiel, déploiement de NEEVA, archivage numérique avec GIP et CDG 59...) - Suivi des évolutions réglementaires de la PSC
	Développer une culture de travail conviviale et décloisonnée		<ul style="list-style-type: none"> - Retrouver autant que possible des temps conviviaux et d'interconnaissance - 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 	<ul style="list-style-type: none"> - Journée conviviale le 13/09 et départ de M. Huby le 5/07, inauguration du VDC3 le 14/06 - Communication interne : visites du VDC3 ; interviews d'agents et d'élus (à venir) ; reportages sur des actions nouvelles ou spécifiques (registres de délibération...), jeu de l'été - Soutien à l'Amicale et échanges avec IDP - Réflexion sur la pratique sportive et la sédentarité (2023)
	Favoriser l'intégration et la fidélisation des agents missions temporaires	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 rencontres avec les itinérants - 128 agents bénéficiant du RI 	<ul style="list-style-type: none"> - Avantages sociaux - Rémunération - Initiatives conviviales (rencontres, ateliers...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Plusieurs rencontres : CCI, atelier management, CV mode d'emploi petites enfance - Mise en place du forfait Télétravail - Travail sur une proposition de revalorisation du RIFSEEP et des avantages sociaux. Proposition acceptée par les élus

Axe D. Transitions sociétales et numériques

D.1 - Aider les employeurs publics locaux à s'adapter aux évolutions sociétales		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Intégrer les attentes sociétales dans les accompagnements RH		<ul style="list-style-type: none"> - Enjeux de participation - Équilibre de vie - Sens du travail 	<ul style="list-style-type: none"> - De nombreuses missions de conseil intégrant ces préoccupations (en qualité de vie au travail, organisation et GRH)
	Mobiliser les acteurs territoriaux sur l'égalité Femme/Homme	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 rencontres - 7 actions de communication 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontres, informations - Intégration dans les LDG 	<ul style="list-style-type: none"> - Subvention attribuée par le ministère - Actions de sensibilisation du personnel le 19 septembre - Communication ponctuelle vers les collectivités
	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 	<ul style="list-style-type: none"> - Mission autour du projet d'administration intégrant les questions environnementales

D.2 - Soutenir les démarches en faveur d'administrations numériques structurées et sécurisées		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Contribuer à réduire la fracture numérique dans la sphère territoriale		<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"> - Actions de terrain des Délégués à la protection des Données auprès d'un public peu à l'aise avec les outils
	Accompagner les collectivités dans la structuration et la modernisation de leurs outils numériques	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - 0 atelier numérique - 2 missions cybersécurité - 1 rencontre cybersécurité 	<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"> - 2 missions de conseil 1 en préparation - Lancement des missions d'assistance à maîtrise d'ouvrage en cours - 2 rencontres du réseau des informaticiens d'Ille-et-Vilaine <p>CR ?</p>
	Soutenir la mise en conformité au RGPD	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - 35 collectivités accompagnées 	<ul style="list-style-type: none"> - Désignation de DPD mutualisés - Démarche de mise en conformité 	<ul style="list-style-type: none"> - 353 collectivités accompagnées dans leur mise en conformité au RGPD
	Aider les collectivités à sécuriser leurs systèmes d'information pour remédier aux failles et les faire évoluer	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - 1 rencontre - 2 missions 	<ul style="list-style-type: none"> - Missions de diagnostics et orientation vers des spécialistes - Information sur les possibilités d'assurance cyber-risques 	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontre « cybersécurité » du 10 juin 2022, 101 inscrits, présence de l'ANSSI et de la Brigade Numérique de la Gendarmerie - Lancement des missions « cybersécurité » en cours - Partenariat avec Mégalis Bretagne signé le 14 septembre 2022

D.3 - Proposer aux collectivités divers outils pour dynamiser leur GRH		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Proposer une application pour le suivi qualitatif des RH (GPEEC = postes, évaluations, compétences)	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - 1 collectivité pilote accompagnée - 0 agent de collectivités dans la base 	<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"> - Logiciel NEEVA : tests en cours et mise en production adaptée pour l'interne (module Formation début 2023 - entretiens professionnels sept 2023) - proposition aux collectivités intéressées en 2023 - 1 collectivité pilote accompagnée en 2022, élargissement prévu en 2023 - 5 collectivités demandeuses
	Encourager des approches nouvelles des Ressources Humaines intégrant davantage la participation, le sens du travail et l'éthique	<i>Nombre de :</i> <ul style="list-style-type: none"> - 1 rencontres sur la thématique « renouer avec la dynamique collective » - 22 questionnaires individuels réalisés dans le cadre d'accompagnements QVT / Organisation / management 	<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"> - Formats pédagogiques intégrés dans les missions - Rencontre du 21 octobre sur la thématique « Renouer avec la dynamique collective », intégrant de nombreux formats participatifs - 22 questionnaires individuels réalisés dans le cadre d'accompagnements QVT / Organisation / management

D.4 - Aider les services publics locaux à s'adapter aux enjeux d'évaluation		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Encourager l'efficacité des collectivités par le dialogue de gestion (<i>Compta analytique</i>)	Nombre de : - 10 collectivités adhérentes ayant toutes renouvelé leur partenariat	- Maintenir le niveau d'adhésion - Développer de nouvelles fonctionnalités avec le GIP	- Maintien du nombre d'adhérents - Nouvelles fonctionnalités différées du fait de difficultés du GIP
	Aider à la formalisation des projets d'administration	Nombre de : - 1 mission d'accompagnement - 1 atelier avec 42 inscrits		- 1 mission en 2022 - 1 atelier proposé lors de la rencontre « Renouer avec la dynamique collective » (42 inscrits)
	Promouvoir les outils et pratiques de pilotage par objectifs et indicateurs	Nombre de : - 1 mission d'accompagnement		- 1 mission en 2022
D.5 - Veiller à la soutenabilité des actions du CDG		Indicateurs (nombre ou montant)	Actions Principales	Commentaires
	Sécuriser les procédures du CDG à l'égard des collectivités et partenaires		- 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)	- Révision des conventions si nécessaire (ex. MTP) - RDV avec les collectivités adhérentes basées sur l'exploitation de données chiffrées - Réflexion sur l'usage de la GRC à mener : échanges avec MS et Maséo - Formations à l'emploi labellisées par Qualiopi
	Assurer une veille sur les coûts de revient pour ajuster les moyens internes	Nombre de : - réunions sur les coûts de revient : chaque RS (6)	- Continuer la réflexion sur l'évolution des tarifs, des cotisations - Exploiter les éléments analytiques et les réviser si besoin	- Réflexion continue sur le calcul des coûts de revient avec l'affectation des charges transversales - Réflexion sur les coûts de revient de l'activité compta analytique : vote de tarifs restructurés en novembre
	S'efforcer de réduire l'impact des actions du CDG sur l'environnement		- Encourager le développement d'une alimentation locale et durable, notamment via des menus végétariens et issus de productions locales (restaurant) - Poursuivre les sensibilisations à ces usages - Aboutir à un plan de déplacement si possible labellisé - Développer l'usage numérique (sollicitations, dossiers numériques, traçabilité, réunions...) - Tendre vers une sobriété numérique (ex. diminution des volumes de sauvegarde, archivage...)	- Attribution du MP de restauration collective avec des objectifs de DD - Communication sur éco-gestes en 2023 - Décision de lancement d'un audit par les copropriétaires sur la sobriété énergétique en lien avec le « décret tertiaire » pour 2023 - Relance plan de déplacement en attente des évolutions par Rennes Métropole - Déploiement programmé et progressif de MS 365 (messagerie, téléphonie, dossiers partagés, réservation des ressources...) - Lancement d'une réflexion sur la sobriété numérique (1 ^{ère} étape en 2023)
	Améliorer les process de gestion interne par la dématérialisation (siège et missions temporaires)		- GED interne, SAE, signatures électroniques... - Dématérialisation des entretiens professionnels et de la gestion des formations (NEEVA)	- Poursuite de l'exploitation de la GED par le SSR ; conventionnement avec le CDG 59 pour utilisation du SAE - Lancement d'un COPIL sur l'archivage numérique ; acquisition et déploiement d'un nouvel outil de gestion du temps (MEP sept. 2023) - Logiciel NEEVA : tests en cours et mise en production adaptée pour l'interne (module formation avril 2023 - entretiens pros sept 2023)
	Développer les outils de pilotage du CPOM et des projets de mandat			- Différé à 2023

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 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 PLESDER	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	
CORNÉE Christelle Maire déléguée de RIVES-DU-COUËSNON	<i>membre titulaire en décembre 2022 suite à une démission</i>		
MERVIN Marie-Claire Adjointe au Maire de DINARD	Membre du Bureau	GUICHARD Pascal Conseiller Municipal de DINARD	
BERTON Jean-Éric Maire de LA DOMINELAIS	<i>membre titulaire en juin 2022 suite à un décès</i>		
PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY		PASSILLY Karine Maire de SAINT-UNIAC	
FORÊT Alain Maire de LA CHAPELLE JANSON		BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBault	
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG		MIJOULE 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 CROUAI	
PRÉVERT Rose-Line Maire de LIEURON		BRIÈRE Christèle Adjointe au Maire de PIPRIAC	
COCHAUD Yannick Maire d'ORGÈRES		CHEVALIER Marion Adjointe au maire de BRUZ	
GAGNE Olivier Maire de SAINT-MARC-LE-BLANC		PERRIN Paule Adjointe au Maire de 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)			
CORNILLAUD Dominique Vice-Président de La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZÉ		GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COËSMES	
OULED-SGHAÏER Anne-Laure Vice-Présidente de Liffré-Cormier Communauté Adjointe au Maire de LIFFRÉ		FRAUD Emmanuel Vice-Président de Liffré-Cormier Communauté Maire de LIVRÉ-SUR-CHANGEON	
BEAUDOIN Jean-Luc Vice-Président Saint-Malo Agglomération Maire de PLERGUER	<i>membre titulaire en juin 2022 suite à une démission</i>		

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 d' 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 2022

Au cours de l'année 2022, le Conseil d'Administration s'est réuni à 6 reprises sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, maire de Le Rheu.

Les administrateurs ont adopté, au cours de cette année, 96 délibérations.

Lors de sa séance du jeudi 29 mars 2022, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 22-01	♦ Budget principal : compte administratif 2021
N° 22-02	♦ Budget annexe « coopération concours grand-ouest intégrée » : compte administratif 2021
N° 22-03	♦ Budget annexe « coopération concours régionale » : compte administratif 2021
N° 22-04	♦ Budget principal : compte de gestion du receveur 2021
N° 22-05	♦ Budget principal : affectation du résultat 2021
N° 22-06	♦ Budget principal : budget primitif 2022
N° 22-07	♦ Subventions et cotisations 2022
N° 22-08	♦ Adhésion à l'association des archivistes français
N° 22-09	♦ Budget annexe « Coopération concours grand-ouest intégrée » : compte de gestion du receveur 2021
N° 22-10	♦ Budget annexe « Coopération concours grand-ouest intégrée » : budget primitif 2022
N° 22-11	♦ Budget annexe « Coopération concours régionale » : compte de gestion du receveur 2021
N° 22-12	♦ Budget annexe « Coopération concours régionale » : budget primitif 2022
N° 22-13	♦ Régie d'avances : suppression
N° 22-14	♦ Tableau des effectifs 2022 : personnel du siège du CDG 35
N° 22-15	♦ Tableau des effectifs 2022 : activités « portage de contrat » et « remplacement-renfort »
N° 22-16	♦ Élections professionnelles 2022 : recours au vote électronique de manière exclusive
N° 22-17	♦ Licence professionnelle « Métiers des administrations et des collectivités territoriales » : possibilité d'ouverture en apprentissage à la rentrée 2022-2023
N° 22-18	♦ Convention régionale de partenariat entre le CNFPT et les CDG
N° 22-19	♦ Révision du régime indemnitaire des agents en missions temporaires (indemnités hors RIFSEEP)
N° 22-20	♦ Contrat groupe d'assurances statutaires : prise en charge des évolutions réglementaires
N° 22-21	♦ Système d'archivage électronique : mise en place
N° 22-22	♦ ÉHPAD Les Rondines : participation au congé de formation professionnelle
N° 22-23	♦ Groupement de commandes pour les prestations d'entretien ménager
N° 22-24	♦ Concours d'attaché territorial 2020 : bilan financier et détermination du candidat admis
N° 22-25	♦ Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2021 : bilan financier et détermination du candidat admis
N° 22-26	♦ Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2 ^{ème} classe 2021 : bilan financier et détermination du candidat admis
N° 22-27	♦ Concours d'animateur principal de 2 ^{ème} classe 2021 : bilan financier et détermination du candidat admis
N° 22-28	♦ Concours d'attaché externe spécialité « Gestion du secteur sanitaire et social » 2018 : autorisation d'ester en justice
N° 22-29	♦ Concours de gardien-brigadier de police municipale 2021 : autorisation d'ester en justice
Lors de sa séance du jeudi 19 mai 2022, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 22-30	♦ Bilan d'activités 2021
N° 22-31	♦ Marché public de fournitures d'outils psychométriques
N° 22-32	♦ Conditions particulières d'utilisation des activités remplacement - renfort et portage de contrat
N° 22-33	♦ Ajout d'un motif de facturation des offres sur le site « emploi-territorial.fr »
N° 22-34	♦ Période de préparation au reclassement : convention d'accompagnement du CDG pour les agents de la Région
N° 22-35	♦ Attribution de la prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction
N° 22-36	♦ Pérennisation et généralisation de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO) à compter du 1 ^{er} avril

N° 22-37	♦ Mission « Traitement des salaires et indemnités » : tarifs complémentaires
N° 22-38	♦ Comité Social Territorial : fixation du nombre de représentants
N° 22-39	♦ Renouvellement de la convention de la chaire « Territoires et mutations de l'action publique » de Sciences Po
N° 22-40	♦ Élections professionnelles 2022 : autorisation à ester en justice
N° 22-41	♦ Compte épargne-temps : prise en charge
N° 22-42	♦ Congé de formation professionnelle : demande de prise en charge
N° 22-43	♦ Modalités de remboursement des badges, patches et clefs magnétiques
N° 22-44	♦ Bâtiment du VDC3 : cession de 8 places de parking
N° 22-45	♦ Concours de bibliothécaire 2020 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 22-46	♦ Concours de technicien territorial 2020 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 22-47	♦ Concours de gardien brigadier de police municipale 2020 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 22-48	♦ Concours d'agent territorial spécialisé de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles session 2021 externe et 3 ^{ème} concours : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 22-49	♦ Examen professionnel d'adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe 2020 : bilan financier et détermination du candidat admis
Lors de sa séance du mardi 5 juillet 2022, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 22-50	♦ Marché sur l'entretien ménager
N° 22-51	♦ Création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au niveau du CDG 35
N° 22-52	♦ Renouvellement du partenariat entre le CDG 35 et Mégalis Bretagne
N° 22-53	♦ Nouveau conseil médical : désignation des membres des représentants des collectivités affiliées pour la formation plénière
N° 22-54	♦ Conventionnement avec le CDG 22 : déport des signalements potentiels des agents du CDG 35
N° 22-55	♦ Avenants aux conventions d'adhésion des grandes collectivités : taux de cotisation 2023
N° 22-56	♦ Évolution de l'organigramme du service concours-examens : évolution des lignes directrices de gestion
N° 22-57	♦ Document unique du CDG 35 : mise à jour
N° 22-58	♦ Adhésion au réseau DÉCLIC
N° 22-59	♦ Crédit Social des Fonctionnaires : réactualisation de la convention de partenariat
N° 22-60	♦ Équipe pluridisciplinaire de maintien en emploi (EPME) : convention d'accompagnement des agents en usure professionnelle et/ou risque d'inaptitude
N° 22-61	♦ Partenariat hors convention générale missions facultatives : commune de Dinan-Léhon
N° 22-62	♦ Souscription de contrats d'apprentissage
N° 22-63	♦ IFSE : augmentation exceptionnelle pour les agents du siège
N° 22-64	♦ Plan de formation 2022 pour les agents du siège
N° 22-65	♦ Convention de partenariat local avec le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Locales
N° 22-66	♦ Autorisation de mise à disposition de véhicules de fonctions
Lors de sa séance du jeudi 13 octobre 2022, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 22-67	♦ Examen professionnel d'adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe session 2022 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 22-68	♦ Examen professionnel d'avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1 ^{ère} classe session 2022 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 22-69	♦ Examen professionnel d'avancement au grade d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe session 2022 : bilan financier et détermination du coût du candidat admis
N° 22-70	♦ Examen professionnel d'accès au grade d'attaché principal 2022 : autorisation d'ester en justice
N° 22-71	♦ Marché Public titres restaurant
N° 22-72	♦ Marchés Publics : décision prise au titre de la délégation à la Présidente
N° 22-73	♦ Orientations budgétaires 2022
N° 22-74	♦ Tarifs 2022 des missions facultatives

N° 22-75	♦ Autorisation d'engagement, de liquidation et de mandatement 2022
N° 22-76	♦ Délégation de pouvoir à la Présidente en matière d'emprunt
N° 22-77	♦ Schéma de coopération régionale des CDG bretons : adoption
N° 22-78	♦ Groupement de Commande inter-CDG Bretons relatif à l'organisation matérielle et technique des élections professionnelles 2022 par vote électronique
N° 22-79	♦ Nouvelles prestations en cyber sécurité et assistance aux projets numériques des collectivités
Lors de sa séance du jeudi 25 novembre 2022, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 22-80	♦ Orientations stratégiques et financières 2023
N° 22-81	♦ Remboursement des frais de nomination des lauréats
N° 22-82	♦ Calendrier des Concours et Examens 2023/2024
N° 22-83	♦ Finances : autorisation d'engagement, liquidation et mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du BP 2023
N° 22-84	♦ Conseil Médical : indemnités des médecins
N° 22-85	♦ Contrat des risques statutaires : taux marchés des collectivités pour 2023
N° 22-86	♦ Contrat des risques statutaires : évolution du contrat du CDG 35 pour 2023
N° 22-87	♦ Marque employeur : répartition des coûts liés à la propriété de la marque
N° 22-88	♦ Médiation préalable obligatoire : conventionnement avec le TA de Rennes
N° 22-89	♦ Commission Administrative Paritaire de Catégorie A : composition
N° 22-90	♦ Commission Administrative Paritaire de Catégorie B : composition
N° 22-91	♦ Commission Administrative Paritaire de Catégorie C : composition
N° 22-92	♦ Commission Consultative Paritaire : composition
N° 22-93	♦ Comité Social Territorial formations plénière et spécialisée : composition
N° 22-94	♦ Accueil de stagiaires : conditions générales (conventions de stage et de partenariat)
Lors de sa séance du jeudi 8 décembre 2022, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 22-95	♦ RIFSEEP : abrogation de la délibération n° 20-36 du 10 juin 2020 et nouvelle délibération de mise en place
N° 22-96	♦ Conseil et Développement : évolution de l'organisation du service

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 2022 sont retracées ci-après :

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
11/01/2022	Vœux du Personnel	CPV	LLC/MDB/JPS/ESG/MCM	JPH/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR
21/01/2022	Conseil de Discipline	CPV			SG
31/01/2022	Comité de pilotage de lancement opérationnel de la marque Employeur		MDB/MCM excusées	LZ	CR
01/02/2022	Commission Administrative Paritaire	CPV	JPS		SG
03/02/2022	Bureau du CDG 35	CPV	LLC/MDB/JPS	JPH/LZ/JMP	LL
03/02/2022	Élections des membres de l'Instance du Personnel	CPV		JPH/LZ/JMP	LL
15/02/2022	Conseil d'Administration du GIP	CPV		JPH	
17/02/2022	Réunion des CDG coordonnateurs - FNCDG	CPV		JPH	
21/02/2022	Comité Technique Départemental		ESG	JMP	
08/03/2022	Conseil de Discipline	CPV	ESG		SG
10/03/2022	Assemblée Générale du GIP	CPV		JPH	
10/03/2022	Commissions Consultatives Paritaires		ESG		SG
15/03/2022	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS/MCM	LZ/JMP	LL

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
15/03/2022	Commission emploi-concours FNCDG	CPV		JPH	
22/03/2022	Commission de coordination des employeurs territoriaux à Fougères	CPV	MDB/MCM	JPH/LZ/JMP	
29/03/2022	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS	JPH/LZ/JMP	LL
30/03/2022	Conseil de Discipline	CPV	JPS		SG
05/04/2022	Commission Administrative Paritaire	CPV	ESG		SG
05/04/2022	Instance du Personnel	CPV		JPH	LL
11/04/2022	Comité Technique Départemental		ESG	JMP	
13/04/2022	Réunion sur le projet de santé	CPV		JPH/JMP	
26/04/2022	Réunion de consultation avec les organisations syndicales	CPV		JMP	SG
29/04/2022	COPIL coopération régionale des CDG		MDB	JPH/LZ	
05/05/2022	Bureau du CDG 35	CPV	JPS	JPH/LZ/JMP	
05/05/2022	Conseil d'Administration du GIP	CPV		JPH	
06/05/2022	Réunion des Présidents de la coopération des CDG bretons	CPV	MDB	JPH/LZ	
15/05/2022	Conseil d'Administration du GIP	CPV		JPH	
17/05/2022	Réunion sur la convention d'adhésion avec la ville de Fougères	CPV		JPH/LZ	
19/05/2022	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS/ESG/MCM	JPH/LZ/JMP	EE/SG/NJ/LL/CR
24/05/2022	Instance de suivi de coopération concours	CPV	LLC	LZ	NJ
31/05/2022	Conseil de discipline	CPV		JMP	SG
10/06/2022	Colloque cybersécurité	CPV	MDB	JPH/LZ/JMP	EE
13/06/2022	Commission Administrative Paritaire A	CPV		JMP	SG
10/06/2022	Colloque cybersécurité	CPV	MDB	JPH/LZ/JMP	EE
14/06/2022	Inauguration du VDC3	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	JPH/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR
15/06/2022	Conseil d'Administration du GIP	CPV		JPH	
17/06/2022	Réunion des nouveaux arrivants	CPV		JPH/LZ	LL
21/06/2022	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	JPH/LZ/JMP	
24/06/2022	Conférence Régionale de l'Emploi	CPV		JPH/LZ/JMP	CR
28/06/2022	Réunion des Présidents de la coopération des CDG bretons	CPV	MDB	JPH/LZ	
29/06/2022	Assemblée Générale FNCDG	CPV		JPH	
29/06/2022	Assemblée Générale du GIP	CPV		JPH	
05/07/2022	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS	JPH/LZ/JMP	
05/07/2022	Pot de départ de M. Jean-Paul HUBY, Directeur Général des Services	CPV	LLC/MDB/JPS	JPH/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR
08/07/2022	Réunion des Vice-Présidents de la coopération des CDG bretons	CPV	MDB	JPH/LZ	
02/09/2022	Réunion de préparation de la visite ministérielle	CPV			
02/09/2022	Conseil de discipline	CPV	ESG		SG
06/09/2022	Assemblée Générale de la copropriété du VDC1	CPV		SA	LL
07-08-09/09/22	Congrès FNCDG à Marseille	CPV		SA	
12/09/2022	Comité Social Technique			JMP	SG
13/09/2022	Rencontre avec le Secrétaire Général de la Préfecture	CPV	JPS	SA/LZ	
14/09/2022	Signature de la convention avec Mégalis	CPV	MDB	SA	EE
16/09/2022	Séminaire de rentrée	CPV		SA/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR
19/09/2022	Portes fermées du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	SA/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR
20/09/2022	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
22/09/2022	Commission Consultative Paritaire A	CPV	ESG	SA/LZ	

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
23/09/2022	Réunion des Vice-Présidents de la coopération des CDG bretons	CPV	MDB	SA/LZ	
27/09/2022	Commissions Administratives Paritaires	CPV	ESG	SA/LZ	
03/10/2022	Réunion des nouveaux arrivants	CPV		SA/LZ/JMP	
06/10/2022	Élections professionnelles : formation avec Alphavote	CPV	ESG	JMP	
07/11/2022	Coopération BZH COPIL VP		MDB	SA/LZ	
12, 13/10/2022	Conseil Médical Formation Restreinte		JPS		
13/10/2022	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS	SA/LZ/JMP	
13 au 14/10/22	Séminaire du GIP au domaine du VAUGOUARD (45)	CPV		SA	
14/10/2022	Les rencontres Territoriales à Saint Briec		MDB	LZ/JMP	LL/CR
17/10/2022	Instance de suivi de coopération des concours Grand-Ouest	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
18/10/2022	Commission des employeurs territoriaux à Retiers	CPV	LLC/MCM	SA/LZ/JMP	
19/10/2022	Séance Plénière de l'Instance du Personnel	CPV	ESG/JPS	SA	LL
21/10/2022	Colloque "Renouer avec la dynamique collective"	CPV	ESG	SA/LZ/JMP	EE/LL/CR
24/10/2022	Comité technique départemental		ESG	JMP	SG
08/11/2022	Préparation orientations budgétaires 2023	CPV		SA/LZ/JMP	LL
09/11/2022	Instance Stratégique des Présidents Coopération Concours Grand-Ouest	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
15/11/2022	Bureau du CDG	CPV	MDB/ESG/MCM	SA/LZ/JMP	LL
15/11/2022	Élections professionnelles : formation avec Alphavote	CPV	ESG	SA/JMP	SG
29/11/2022	Commissions Administratives Paritaires B et C	CPV	ESG	JMP	SG
30/11/2022	Conseil d'Administration du CDG	CPV	ESG/JPS	SA/LZ/JMP	LL
01/12/2022	Préparation comité technique départemental		ESG	JMP	SG
01/12/2022	Élections Professionnelles : ouverture du scrutin vote électronique	CPV	ESG	SA/JMP	SG
02/12/2022	Commission santé, sécurité et conditions de travail		ESG/JPS	JMP	
05/12/2022	Comité Technique Départemental		ESG	JMP	SG
06/12/2022	Réunion coopération régionale au CDG 22		LLC		NJ
07/12/2022	Conseil de discipline	CPV	ESG/JPS		SG
08/12/2023	Conseil d'Administration du CDG	CPV	ESG/JPS	SA/JMP/LZ	
08/12/2022	Élections Professionnelles : clôture et dépouillement vote électronique	CPV	ESG	SA/JMP	SG
15/12/2022	Conseil médical - Formation Plénière - Collectivités affiliées au CDG		JPS	JMP	
15/12/2022	Conseil médical - Formation Plénière - Collectivités adhérentes au CDG		JPS	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 SA LZ JMP	Jean-Paul HUBY Sébastien ANDRÉ Laurent ZAM Jean-Michel PAVIOT
Responsables de service	<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>	NJ SS EE CR LL SG Nathalie JACQUET Sylvie SOYER Élise ENDEWELT Christèle RÉGNAULT Ludivine LAUNAY Séverine GAUBERT

III. Les temps forts 2022 et les relations institutionnelles

1. L'inauguration du bâtiment du VDC3

Une importante extension des locaux a été inaugurée le 14 juin, en partenariat avec le Département. Elle marque la mise en service de la troisième tranche du Village des Collectivités à Thorigné-Fouillard qui renforce ainsi sa vocation de "lieu-ressources" incontournable au service des collectivités locales du département et du grand public.

Le CDG 35 a décidé d'étendre ses locaux le 19 mars 2014 par l'acquisition de deux plateaux dans le premier bâtiment du Village des Collectivités 3, afin d'attribuer des espaces fonctionnels au service Concours.

Le projet ayant été ajourné à plusieurs reprises, ce n'est qu'en 2020 que l'agence immobilière Kermarrec a démarré les travaux. Les 18 agents du service ont emménagé fin 2021 dans leurs nouveaux locaux d'une surface totale de 1 223 m². La dynamique des concours transférés du CNFPT en 2010 vers le CDG, assumés par une coopération entre les 14 CDG du Grand-Ouest, sollicitait non seulement de grandes salles pour les écrits, mais aussi de très fréquents besoins de bureaux pour les oraux. Ce nouveau bâtiment deviendra rapidement le point de rendez-vous des candidats et des examinateurs pour les étapes charnières des parcours professionnels dans les collectivités.



Lors de son discours, la Présidente du CDG 35 a tenu à rendre hommage à Robert BARRÉ, Vice-Président de l'établissement entre 1989 et 2001 puis Président jusqu'en 2008, en soulignant le rôle déterminant qu'il a joué dans la création du Village des collectivités territoriales par le rapprochement avec le CNFPT et les autres partenaires. En sa mémoire, une salle portant son nom lui a été dédiée.



Près de 80 personnes étaient présentes à cette inauguration, conjointe avec celles de 2 structures départementales installées dans le bâtiment voisin de celui du service Concours - Examens :

- Terre et Toit / SPL Construction Publique d'Ille-et-Vilaine, qui accompagne les collectivités dans la mise en œuvre de leurs projets d'aménagement ou de construction ;
- L'Agence de développement touristique d'Ille-et-Vilaine, qui contribue au développement et au dynamisme du tourisme en Ille-et-Vilaine.

2. L'actualisation des conventions avec les grandes collectivités

En complément des 18 rencontres menées en 2021 avec les communes d'Ille-et-Vilaine dans le périmètre des intercommunalités en vue de préparer le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens, la Présidente a souhaité échanger en 2022 avec les autorités territoriales des 6 grandes collectivités breilliennes.

Date	Collectivité	Représentée par
13 avril	Département d'Ille-et-Vilaine	Laurence ROUX, Vice-Présidente RH
13 juin	Région Bretagne	Stéphane PERRIN, Vice-Président Ressources
17 mai	Ville de Fougères	Louis FEUVRIER, Maire
6 juillet	Ville et métropole de Rennes	Emmanuelle ROUSSET, Vice-Présidente RH
13 octobre	Ville de St Malo	Jean-Virgile CRANCE, Maire-Adjoint aux RH
12 décembre	Service Départemental d'Incendie et de Secours d'Ille-et-Vilaine	Jean-Luc CHENUT, Président

Ces 6 rendez-vous s'inscrivaient également dans le cadre du renouvellement de leur convention d'adhésion au CDG 35.

Les discussions permirent d'actualiser les partenariats et de mieux s'imprégner des préoccupations spécifiques de chaque type de collectivités.

3. Le Club Interco »

Le « Club Interco » 35, qui est composé des 18 directions des Communautés et de la Métropole, s'est réuni le 10 mai 2022 au Village des Collectivités. Chaque DGS a pu s'exprimer sur ses problématiques RH du moment. Les expressions ont rejoint la présentation par le CDG des enjeux de l'attractivité de la fonction publique territoriale. Les difficultés de recrutement se généralisent sur tout le territoire et font écho à l'incapacité du CDG à pourvoir à toutes les demandes de missions temporaires faute de candidats.

Cette rencontre a également permis de présenter les ateliers du CDG qui sont organisés au plus proche du terrain pour présenter les accompagnements collectifs et individuels dans le domaine RH.

Enfin, il a été rappelé l'enjeu des élections professionnelles à venir.



4. Le partenariat avec Mégalis Bretagne : cybersécurité et services numériques

Le 14 septembre 2022, les deux structures ont signé une convention renforçant leur collaboration afin d'offrir aux collectivités un accompagnement sur la cybersécurité.

Le CDG 35 et le syndicat mixte Mégalis Bretagne sont engagés depuis 2014 dans un partenariat visant le développement de l'administration numérique dans les collectivités bretonnes : dématérialisation, archivage numérique, sensibilisation à la protection des données et mise en conformité avec le RGPD.

Dans un contexte de forte augmentation des attaques informatiques, celles-ci sont confrontées à la nécessité de remettre à niveau leurs systèmes d'information et leurs procédures internes en matière de sécurité informatique. Face au risque cyber, " *La question n'est pas de savoir si les collectivités devront faire face à une attaque mais bien de savoir quand elles seront touchées* " déclare Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du CDG 35.

Au regard des offres de service " cybersécurité " conçues par chacun des établissements, il a semblé opportun de réaliser une concertation sur ce champ d'actions en particulier.



En photo de gauche à droite : Murielle Douté-Bouton, 2^{ème} vice-présidente du CDG 35, Chantal Pétard-Voisin, présidente du CDG 35, Stéphane Perrin, vice-président de Mégalis, vice-président de la Région et Vincent Alleno, vice-président de Mégalis, vice-président du conseil départemental des Côtes-d'Armor

L'objectif est double :

- présenter une offre d'accompagnement cohérente et coordonnée, lisible pour tous les adhérents,
- mutualiser les moyens et l'ingénierie déployés sur ces nouvelles prestations, pour offrir aux collectivités un service optimisé et pouvant être déployé à plus grande échelle.

Les deux structures partagent la même volonté : sensibiliser les collectivités, les aider à développer leur gestion des risques et leur niveau de maturité. Comme le souligne Mathieu JACOVELLA, responsable de l'activité Administration numérique au CDG 35, " *notre mission est avant tout un rôle de vulgarisation, de sensibilisation pour faire prendre conscience aux collectivités de la nécessité de sécuriser leur système d'information* ". Murielle DOUTÉ-BOUTON, 2^{ème} vice-présidente du CDG, chargée notamment des nouvelles technologies, précise : " *aujourd'hui, dans les petites communes, la sécurité informatique n'est pas une priorité. La sensibilisation est nécessaire avec une montée en puissance de l'accompagnement : audit, aide à l'écriture d'un cahier des charges, plan d'actions* ".

La présidente du CDG 35, Chantal PÉTARD-VOISIN, fait remarquer : " *en cas de cyberattaque, au-delà de la perte de données, il y a l'arrêt de la continuité du service public, avec parfois des conséquences sur la santé psychologique des agents, qui se retrouvent privés de travail* ".

Les actions de sensibilisation seront menées aussi bien par Mégalis que par le CDG 35 en fonction de leur capacité d'intervention et pourront être complétées par un audit du système d'information, l'élaboration d'un plan d'action ou des exercices de gestion de crise.

5. Le partenariat avec le SNDGCT

Le SNDGCT et le CDG 35 se rejoignent autour de valeurs communes fortes qui animent le service public.

Ces deux organisations veillent chacune dans leur domaine d'intervention à l'intérêt du service public, des usagers, mais aussi des élus et agents en charge de la mise en œuvre de ces missions.

Le Président départemental du SNDGCT, Gilles SAULNIER, et la Présidente du CDG 35, Chantal PÉTARD-VOISIN, ont donc décidé de renforcer et légitimer les relations entretenues en signant une convention de partenariat, le 7 juillet 2022.

Celle-ci a pour objet de conforter et de déployer au niveau local des partenariats départementaux solides déjà observés au niveau national prônant tout particulièrement les valeurs suivantes :

- La reconnaissance du rôle, des missions et de la complémentarité de chaque acteur
- Le respect réciproque et la confidentialité
- La transparence et l'esprit du dialogue

La coopération pourra également porter sur :

- des actions de sensibilisation ou de formations conjointes, la mutualisation le partage de formateurs ou d'intervenants,
- des actions d'accompagnement d'un élu envers un nouveau DGS (de collectivités différentes) ou inversement,
- la mise à disposition de certains moyens, notamment matériels,
- une consultation de l'autre partie sur tout sujet pouvant le concerner,
- le soutien des services du CDG pour l'aide à la mobilité professionnelle.



6. Les rencontres avec les services préfectoraux

Il avait été envisagé d'accueillir au CDG 35 un nouveau ministre à la rentrée 2022. L'actualité et la présence de nombreux ministres en Bretagne en septembre et octobre sur d'autres événements ont amené à décaler cette rencontre.

Afin de la préparer, des échanges ont eu lieu le 6 septembre avec le Secrétaire Général de la Préfecture et ses collaborateurs dans les locaux de Beauregard.

La délégation du CDG a surtout abordé les thèmes d'actualité de la FPT que sont l'attractivité de la fonction publique et de la médecine préventive. Par ailleurs les questions de locaux ont été évoqués au vu de l'imminence du déménagement des services de l'État dans un nouveau bâtiment situé sur le Boulevard d'Armorique à Rennes.



Ludovic GUILLAUME
de septembre 2019 à septembre 2022

Secrétaires généraux de la
Préfecture d'Ille-et-Vilaine



Paul-Marie CLAUDON
à compter du 9 septembre 2022

Le 13 septembre, le Secrétaire Général et ses adjoints ont découvert le village des collectivités et, notamment, le nouveau bâtiment dédié aux concours. Ce sujet a été présenté ainsi que celui des élections professionnelles notamment.

Le Secrétaire Général a assuré de la continuité de ces échanges et il s'est engagé à faire le relais avec son successeur.

Anciens et nouveaux locaux des services départementaux de l'Etat



IV. Le management des services et les missions transversales

1. La Direction Générale des Services

▶ Le départ de Jean-Paul HUBY, Directeur Général des services

C'est devant un public nombreux composé de représentants des collectivités, de partenaires institutionnels et de l'ensemble du personnel que s'est déroulée la cérémonie de départ en retraite de Jean-Paul HUBY, le 5 juillet 2022, après 11 années de direction des services.

La Présidente du CDG 35, Chantal PÉTARD-VOISIN, a ouvert ce moment de convivialité en brossant le parcours de Jean-Paul HUBY. Natif des Côtes d'Armor, il aura accompli la majeure partie de sa carrière professionnelle dans son département de naissance. Il débute en 1980 comme secrétaire général à la mairie d'Étables sur Mer, puis poursuit au syndicat d'équipement du canton de cette même commune, de 1983 à 1996.

En 1996, il mute à Plérin, puis intègre en 2003 la communauté d'agglomération de Saint-Brieuc dont il dirige les services jusqu'en 2011.

Il rejoint ensuite le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine en tant que directeur général des services, sous la présidence de Jean-Claude HAIGRON, de Jean-Jacques BERNARD puis de Chantal PÉTARD-VOISIN pour le mandat actuel.



De gauche à droite :
Murielle Douté-Bouton, 2^e
Vice-Présidente, Chantal
Pétard-Voisin, Présidente,
Louis Le Coz, 1^{er} Vice-
Président, Jean-Paul Huby,
Jean-Pierre Savignac, 4^e
Vice-Président, Jean-
Jacques Bernard et Jean-
Claude Haigron, anciens
présidents du CDG 35

Depuis 11 ans, Jean-Paul HUBY n'aura eu de cesse de faire évoluer l'établissement dans ses différentes missions au service des collectivités, dans un contexte d'accroissement continu de l'activité. C'est au CDG qu'il a pris pleinement conscience de l'importance de la dimension RH comme valeur structurante des projets.

Ce n'est pas sans émotion qu'il quitte le CDG et la fonction publique territoriale, à laquelle il aura voué toute sa vie professionnelle : " 44 ans de territoriale ! La FPT représente pour moi des valeurs, des engagements que m'ont puissamment transmis mes parents ". Lors de son discours, il a rendu hommage à l'ensemble des élus qu'il a servis tout au long de sa carrière, mais a tenu aussi à remercier sincèrement les équipes, responsables de service et directeurs adjoints du CDG.

Au cours de cette cérémonie, il passe le témoin, à partir du 1^{er} septembre, à Sébastien ANDRÉ, actuel Directeur Général des Services de la Ville de Saint-Malo et de Saint-Malo Agglomération.



► L'arrivée du nouveau Directeur Général des services : Sébastien ANDRÉ

À partir du 1^{er} septembre 2022, Sébastien ANDRÉ succède à Jean-Paul HUBY à la tête du CDG 35. Ancien gendarme, le futur directeur général des services cite Napoléon et prône l'écoute des agents.

Un visage doux, un regard apaisé, une gestuelle calme et posée... ce qui émane de Sébastien ANDRÉ ne permet pas de deviner que le nouveau directeur du CDG 35 est un ancien commandant de gendarmerie. L'homme a effectivement réalisé la majeure partie de sa carrière dans l'armée.



Dès l'obtention de sa maîtrise en Droit en 2002, il s'est engagé comme officier volontaire afin de se " sentir utile " et de préparer dans le même temps le concours d'entrée à l'École des Officiers de la Gendarmerie. Il a intégré cette école en 2004 et en sortira diplômé en 2006 avec en poche un master de Droit décroché en parallèle à la prestigieuse université parisienne Panthéon-Assas.

Sébastien ANDRÉ a donc porté l'uniforme. Pendant 15 ans, il a occupé des postes stratégiques ou orientés sur des fonctions ressources, et est devenu commandant de l'arrondissement de gendarmerie de Saint-Malo de 2014 à 2017. Il garde de nombreux souvenirs de cette période de sa vie : " J'ai vécu des moments très intenses tantôt joyeux tantôt douloureux, liés aux missions quotidiennes de la Gendarmerie, mais bien souvent avec de belles rencontres humaines ".

L'humain, voilà le terme qui revient régulièrement dans les propos de Sébastien ANDRÉ. C'est peut-être ce qui l'a amené en 2017 à s'engager dans une démarche de transition professionnelle avec la volonté de rejoindre un poste consacré à ce qu'il nomme la " gestion des Richesses Humaines ". D'abord directeur des RH de la collectivité de Saint-Malo, il est nommé en 2020 Directeur général des services mutualisé pour la ville et l'agglomération (1 500 agents). Et quand on lui demande quel est le projet professionnel qui l'a le plus marqué lors de son passage par l'administration de la cité corsaire, Sébastien ANDRÉ évoque là encore les aspects humains : " Nous avons dû accompagner, avec l'ensemble de mon équipe RH, la fermeture de la piscine municipale. Nous avons 16 agents à reclasser de diverses filières, grades et cadres d'emploi. (...) Et le plus beau cadeau aujourd'hui est de croiser ces agents avec un large sourire quand je leur demande comment se passe leur nouveau job... ".

À l'écouter s'exprimer, l'auditeur remarque que l'usage du " nous " revient également fréquemment dans la bouche de Sébastien ANDRÉ. Le nouveau DGS du CDG 35 a vraisemblablement l'esprit d'équipe. Loin de se voir uniquement comme un décideur, il se définit plutôt comme un coordonnateur : " La fonction de DGS est comparable à celle d'un chef d'orchestre. Il est avant tout là pour accorder les différents pupitres en vue de présenter la meilleure réalisation d'une œuvre musicale ". Celui qui aime se décrire comme un ambassadeur du projet qu'il porte aux côtés des élus insiste effectivement sur la notion d'œuvre collective, sans oublier que le bon fonctionnement d'une institution passe par une communication dans les deux sens : " Un DGS est nécessairement un facilitateur du quotidien, à l'écoute des agents et toujours en quête d'amélioration ".

Ce nouveau chef d'équipe accorde d'ailleurs une place importante au collectif au sens large : les collectivités et le service public. Pour exprimer sa vision, il n'hésite d'ailleurs pas à citer un autre ancien militaire, Napoléon, qui déclarait à propos de la fonction publique : " Je veux surtout une corporation qui n'ait d'autre ambition que celle d'être utile et d'autre intérêt que l'intérêt public ". Heureusement beaucoup plus paisible que l'ancien chef de guerre, les prochaines conquêtes de Sébastien ANDRÉ sont sur le terrain de l'humain et de l'action publique, et son arme est le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens pour la période 2020/2026. " Nous avons une très belle partition avec le CPOM, et nous allons tous ensemble la mettre en musique ".

Ses dates clés :

- 2002 : obtient une maîtrise de droit et s'engage dans la gendarmerie en tant que volontaire officier
- 2004 : décroche le concours de l'École des Officiers de la Gendarmerie Nationale
- 2006 : obtient un Master Droit et stratégie de la sécurité à l'université Panthéon-Assas
- 2006 : obtient le diplôme de l'École des officiers de la Gendarmerie Nationale
- 2017 : devient Directeur Général en charge des ressources humaines de la ville de Saint-Malo
- 2020 : devient Directeur Général des Services mutualisé pour la ville et l'agglomération de Saint-Malo

La coordination de l'établissement

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

La conduite des services du CDG 35

- Les réunions de Comité de Direction, regroupant les responsables de service et la Direction Générale, se sont déroulées les 19 janvier, 23 mars, 11 mai, 29 juin, 16 septembre (*séminaire de rentrée au Pays de Saint-Malo*) et le 2 décembre 2022.
- Les réunions des cadres de l'établissement se sont tenues les 3 juin et 19 octobre 2022.



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.

Dans les années 2000, cette application a été proposée à des collectivités locales.

En 2018, un Groupement d'Intérêt Public informatique des CDG a rassemblé les applications les plus utilisées et notamment celle sur la comptabilité analytique.

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.

Il a ainsi été décidé, en 2022, de se lancer sur un projet d'automatisation de certaines saisies via un robot en cours de développement. Par ailleurs, une étude est engagée pour améliorer les éditions issues des résultats analytiques grâce à un requêteur. Elle est menée en collaboration étroite avec le CIG de la Petite Couronne et le « club utilisateurs » des collectivités d'Ille-et-Vilaine.

Fin 2022, 21 collectivités et 7 CDG étaient adhérents.

V. La Coopération Régionale des Centres de Gestion bretons

1. Les démarches communes

La coopération entre les CDG bretons s'est poursuivie en 2022 sur les points forts habituels. Outre les démarches communes en matière de concours et de gestion des FMPE (compétences régionalisées sous l'égide du CDG coordonnateur), les services des 4 CDG sont en contacts fructueux sur :

- La publication de notes statutaires harmonisées ;
- Les échanges de pratiques entre conseillers en prévention et consultants en organisation ;
- Les mutualisations d'enquêtes sur les effectifs et le rapport social unique ;
- Les échanges de pratiques entre consultants et l'entraide en matière de coaching ;
- La préparation de la « Marque Employeur » a débouché pour la 1^{ère} fois sur la réalisation d'une carte de vœux commune (réalisée par PréContact) annonçant l'ouverture de DEN.bzh.



2. Le pilotage de la coopération

En application du nouveau schéma de coopération régional, l'année 2022 a été scandée par 7 réunions d'élus et 2 événements régionaux : Un nombre record de rendez-vous pour faire avancer les dossiers !

Les temps forts de la Coopération des CDG bretons 2022		
Date et lieu	Type réunion	Sujets principaux
31 janvier au CDG 35	Comité de pilotage (VP)	- Découverte de l'équipe projet de Précontact - Cadrage de la méthode et du planning
29 avril au CDG 56	Comité de pilotage (VP)	- Partage des travaux sur plateforme de marque - Ajustements et projection / dépenses DEN.bzh - CST : formations spécialisées et formations
6 mai au CDG 29	Conférence des Présidents	- Débat sur attractivité avec M. Icard DGS CDG 59 - Point financier et validation de la plateforme de marque en présence de Précontact
24 juin à Saint-Brieuc	Conférence régionale de l'Emploi	- Thématique "Emploi public, innover pour attirer" Constats et retours d'expériences innovantes + vidéo / projet de marque employeur régionale
8 juillet au CDG 22	Comité de pilotage (VP)	- Validation / ajustements des visuels et logo - Stratégie / nom de domaine - Prépa Semaine de Portes ouvertes en octobre
23 septembre au CDG 56	Conférence des Présidents	- Validation du plan de déploiement DEN.bzh - Groupement de commande sites internet - Intervention Loïc Cauret / Stratégie CDG
14 octobre à Saint-Brieuc	Colloque « Les territoriales »	- Thématique "Au quotidien face aux crises, des clés pour décider" = regards croisés d'un neurologue, d'élus locaux et d'un serious game sur les enjeux des prises de décisions
7 novembre au CDG 35	Comité de pilotage (VP)	- Démo site DEN.bzh + prépa séminaire janvier - Directives / carte de vœux commune - Finalisation règlement de coopération des 4 CDG (complément opérationnel de la charte régionale)
19 décembre en visio	Comité de pilotage (VP)	- Calage Dispositif de lancement DEN.bzh - Questions informatiques du portail - Bilan de l'opé « Les collectivités se dévoilent »

3. Le partenariat régional avec le CNFPT

Le 6 mai, la délégation Bretagne du CNFPT a signé avec les 4 CDG bretons une convention de coopération régionale pour renforcer l'articulation et la lisibilité des actions respectives des 5 structures au bénéfice des collectivités bretonnes et de leurs agents. Cette convention porte sur 4 axes de coopération :

- L'organisation et la préparation des concours et examens ;
- Le développement, la promotion et l'observation de l'emploi territorial et des métiers de la FPT ;
- L'apprentissage ;
- L'appui aux collectivités et aux agents en matière d'évolution professionnelle et de reclassement.

Sont également prévues des actions de rapprochement dans des domaines d'intervention en commun : dispositifs de professionnalisation, santé et sécurité au travail...

Cette convention est une déclinaison de l'accord-cadre national signé en 2019 entre Michel HIRIART, Président de la Fédération Nationale des Centres De Gestion (FNCDG), et François DELUGA, Président du CNFPT.



En photo (de gauche à droite) : Bernard Saliou, vice-président du CDG 29, Chantal Pétard-Voisin, présidente du CDG 35, Aude Borde-Courtivron, directrice de la délégation Bretagne au CNFPT, Yohann Nédélec, délégué régional du CNFPT Bretagne, président du CDG 29, Yves Bleunven, président du CDG 56, Yvon Le Moigne, vice-président du CDG 22

4. La conduite du projet régional de marque employeur DEN.bzh

En 2022, le projet phare de la coopération bretonne fut la création de la marque employeur. Ce projet dont le copilotage a été confié aux DGA des CDG 22 et 35 a été coordonné depuis Thorigné-Fouillard à partir de la prise de fonction de la chargée de mission Delphine MORIN le 1^{er} mars.

Après un diagnostic régional livré en 2020 par un cabinet spécialisé sur l'emploi public territorial en Bretagne et préconisations pour améliorer l'image des métiers territoriaux, l'année 2022 a été consacrée à la mise en œuvre opérationnelle de marque employeur régionale DEN.bzh.

L'objectif : déployer pour début 2023 un portail de l'emploi régional pour promouvoir les débouchés des collectivités et favoriser les recrutements, associé à un dispositif de communication.

► Construction du récit de la marque employeur et éléments clés

Accompagnés par l'agence de communication Précontact spécialisée en marque employeur, les CDG bretons ont d'abord mené une réflexion sur les atouts de la fonction publique territoriale en Bretagne, avec un focus sur les avantages, pour le candidat ou agent, à exercer des missions temporaires / intérim.

Ces travaux ont conduit à construire le récit de la marque employeur : définition de la promesse employeur que l'on résume par « *mieux-vivre ici et ensemble, au cœur d'un territoire de caractère et d'avenir* » et des trois piliers sur lesquels repose cette promesse : **la liberté, la proximité et le mouvement**.

Cette étape essentielle pour embarquer les cibles internes et favoriser leur adhésion à la marque a défini un brief structuré aux créatifs de l'agence de com pour la création graphique.



La 1^{ère} vidéo de présentation de la marque (sans révéler le nom DEN.bzh) a été présentée à la CREF le 24 juin par les 4 DGA

► Un volet informatique et technique conséquent

La configuration des comptes des gestionnaires intérim et formation sur le nouvel outil de gestion de candidature doté d'intelligence artificielle, Beetween, a également fait partie des travaux phares menés en 2022, avec une amorce d'harmonisation de certaines procédures de recrutement pour appuyer la dimension régionale du projet. Sans oublier les travaux de développement de « connecteurs » informatiques, en lien avec les équipes informatiques, pour optimiser la transmission de données entre l'outil de gestion des candidatures Beetween et les outils métiers actuels des CDG de suivi de dossier administratif.

En parallèle, les équipes ont travaillé sur le cahier des charges du portail internet, son arborescence, la structure de l'information, les cibles à toucher et la rédaction des contenus des pages.

► Place à la déclinaison graphique et préparation de la campagne de lancement

Après des phases préparatoires théoriques et techniques, place à une dimension plus concrète au cours du 2^{ème} semestre 2022 avec un travail sur l'identité visuelle de la marque : validation du logo DEN.bzh, de son univers graphique et des visuels de la campagne de communication de lancement. Un parti-pris volontairement audacieux et original, avec le choix d'un ton décalé et humoristique pour « casser les idées reçues » sur l'emploi public au sein des collectivités territoriales.

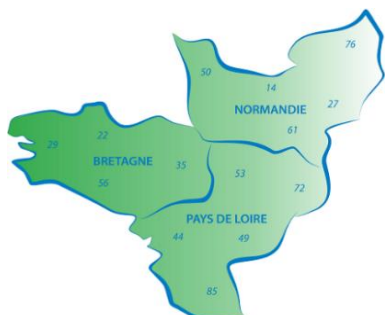
La fin d'année a surtout été consacrée à la validation du dispositif de déploiement auprès des cibles internes (communication interne CDG, communication interne collectivités) et externes (prescripteurs de l'emploi, grand public...) pour lancer officiellement la marque en janvier 2023. Une vaste campagne de communication a été planifiée sur la presse quotidienne régionale, la radio, l'affichage dans les gares, métro rennais ou encore panneaux d'affichage péri-urbains.



Les noms et logo DEN.bzh ont été dévoilés par les 4 vice-présidents aux Territoriales le 14 octobre

VI. 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).



La réunion annuelle des 14 Présidents du Grand-Ouest a eu lieu pour la première fois au CDG 35 le 9 novembre, après s'être tenue dans chacun des 13 autres départements.

Après l'examen des dossiers et budgets de la coopération, l'instance fut l'occasion de présenter le nouveau bâtiment pas encore investi par le service Concours. L'après-midi, une petite excursion en centre-ville fut l'occasion de tester la ligne B du métro, nouvellement mis en service, avec les commentaires de Jean-Jacques Bernard, ancien Président du CDG et ancien VP à la mobilité de Rennes métropole.

VII. Le niveau national

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

▸ Les instances

Différentes réunions des instances de la FNCDG se sont déroulées en 2022 :

- **Bureau** : les 27 janvier et 17 février ;
- **Conseil d'Administration** : les 10 mars, 12 mai, 25 août, 29 septembre et 23 novembre ;
- **Assemblée Générale** : les 29 juin, 9 septembre et 1^{er} décembre ;
- **Congrès** : du 7 au 9 septembre 2022 au Palais du Pharo à Marseille.

De plus, les 4 commissions et 2 groupes de travail se sont rencontrés à plusieurs reprises.



Le congrès à Marseille s'est déroulé sur 3 jours de travaux avec 4 séances plénières (trois tables-rondes et une assemblée générale de la FNCDG où ont été présentées et votées deux motions) et deux ateliers.

Cette manifestation a réuni 80 CDG et 508 participants. Le Président du Sénat, Monsieur Gérard LARCHER, le Ministre de la Transformation et de la fonction publique, Monsieur Stanislas GUÉRINI, et la Ministre en charge des collectivités territoriales, Madame Caroline CAYEUX, en dépit de leur absence, ont tenu à diffuser un message vidéo aux congressistes. Plusieurs personnalités politiques étaient également présentes.

▸ 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 poursuite de la mise en œuvre de la Loi de transformation de la Fonction Publique ;
- L'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique ;
- La réforme de la PSC ;

- La réforme de la négociation collective ;
- La sensibilisation des pouvoirs publics sur la thématique de l'attractivité de la Fonction Publique ;
- La participation aux travaux menés au sein du CCFP, du CSFPT et de la Conférence des employeurs territoriaux ;
- Les audits et participations aux missions du Gouvernement ;
- Les travaux en collaboration avec la DGCL et la DGAFP.



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

La FNCDG a poursuivi la coordination et la mutualisation de l'action des CDG :

- La réalisation de l'enquête globale sur l'activité des centres ;
- L'adoption des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation ;
- Le transfert de l'organisation des concours de sapeurs-pompiers ;
- La Médiation Préalable Obligatoire.

► La promotion de l'action des CDG auprès des pouvoirs publics et des partenaires

La FNCDG a réalisé la promotion de l'action des CDG :

- L'organisation d'une conférence sur les référents déontologiques en lien avec l'AMF, Départements de France et la FHF ;
- L'étude RH de l'INET ;
- Les partenariats avec la CNRACL, avec le FNP et avec le FIPHFP ;
- La signature de conventions avec l'APVF et avec le CNED ;
- L'intervention conjointe avec le CNFPT auprès des étudiants de Sciences Po ;
- La participation au congrès ADF et à Territorialis ;
- La charte ESPER.

► L'observation de l'emploi public local

- La 11^{ème} édition du panorama de l'emploi public territorial ;
- La 7^{ème} édition du Baromètre HoRHizons.



► Communication et information

- La participation aux salons de l'emploi et du travail ;
- La participation au salon des Maires ;
- La campagne de promotion de la FPT et de ses métiers ;
- La participation aux ETS ;
- La participation aux 1^{ères} rencontres nationales des managers de la FPT.
- La FNCDG dans la presse.

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



Le GIP informatique des CDG est composé du Président, de 4 vice-présidents ainsi que de 15 administrateurs. Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du CDG 35, est 1^{ère} Vice-Présidente du GIP.

► 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 a une couverture nationale quasiment totale. Il comprend 97 CDG et la FNCDG, soit 98 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».

Le CDG 35 participe activement à la vie du GIP en mettant à disposition des experts informaticiens et métiers de plus en plus difficiles à recruter.

Par ailleurs, le CDG 35 utilise un certain nombre d'applications, désormais gérées et développées par le GIP indispensables à son fonctionnement, comme Emploi Territorial, Missions Temporaires, Concours, Conseil médical et comptabilité analytique. Le GIP joue un rôle de mutualisation et d'harmonisation très important pour l'avenir des CDG.

En 2022, France Relance a accepté de financer un projet, preuve de la reconnaissance nationale de cette structure encore en cours de stabilisation.

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

L'association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) rassemble près de la totalité des cadres dirigeants des centres de gestion de la fonction publique territoriale dont le principal objet est de valoriser l'institution « centre de gestion », à travers des rapports techniques et stratégiques, appui complémentaire et souvent préalable aux actions de la FNCDG.

Elle a notamment pour but de coordonner la réflexion de ses membres sur les problématiques relatives à la fonction publique territoriale et de produire des travaux mis à disposition des élus, notamment les Présidents des centres de gestion.

L'ANDCDG, c'est :

- Une association de plus de 160 membres ;
- Des rencontres ;
- Un congrès annuel ;
- Un conseil d'administration ;
- Des commissions regroupant plus de 700 participants ;
- Un site internet rénové et des guides pratiques.



▸ Le Conseil d'Administration

Composé de 16 membres et renouvelé par moitié tous les 2 ans, représentant les territoires et les strates de CDG, le Conseil d'Administration définit les orientations des actions et priorités de l'association, dans une dynamique de prospective et un esprit technique et neutre. Il s'est déroulé à 9 reprises en 2022.

En sa qualité de vice-président Jean-Paul HUBY a participé au Bureau et au Conseil d'Administration durant les 8 premiers mois de l'année, avant son départ en retraite. Il a également assuré la présidence de la Commission « Recrutement - Concours ».

▸ L'Assemblée Générale



Chaque année, l'ensemble des membres de l'ANDCDG se réunissent pour débattre et échanger ensemble. Cette année, l'Assemblée Générale 2022 s'est tenue du mercredi 5 au vendredi 7 octobre 2022.

Pour cette édition, l'ancien Président, Jean-Laurent NGUYEN-KHAC et le CIG de la Grande Couronne ont accueilli les 110 participants, accompagnés des 28 entreprises partenaires, au Port-Marly, dans les Yvelines.

Cet événement était l'occasion d'échanger autour des conditions de performance et d'utilité sociale des centres de gestion. Il aura aussi permis à Jean-Paul HUBY et Laurent ZAM d'introduire Sébastien ANDRÉ dans son nouveau réseau professionnel.

Les moments de convivialité permirent aussi l'étonnante rencontre de 3 directeurs généraux du CDG 35, car Michel DELAMAIRE, DGS de notre établissement de 1982 à 1990 est aujourd'hui vice-président du CIG de Grande Couronne, hôte du Congrès 2022 de l'ANDCDG.

Pour clôturer les trois jours de rencontre, une table ronde, plus prospective, a permis aux participants de s'interroger sur le thème : **quelle fonction publique pour quelle société ?**



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 et rémunération pour les questions intéressant l'ensemble de leurs agents quel que soit leur statut.

I. Les collectivités affiliées

Collectivités affiliées	2022	Observations
- Communes ⁽¹⁾	330	 <p>(1) Non comprises les communes adhérentes : Rennes, Fougères, Saint-Malo</p> <p>(2) Établissements accueillant les personnes âgées : Foyers logements, MAPA, MARPA, maisons de retraite, ÉHPAD, SAAD</p> <p>(3) Non compris l'établissement public adhérent : SDIS</p> <p>Source cartographique : Antiqua</p>
- CCAS et ses établissements ⁽²⁾	65	
- CIAS	3	
- Caisses des Écoles / Cantines municipales	1	
- EPCC	2	
- OPAC/OPH	4	
- Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes	65	
- EPCI (Communautés de communes / Communautés d'agglomération / Métropole)	17	
- Groupement d'Intérêt Public	1	
- Établissement public local (CDG 35) ⁽³⁾	1	
- Régie d'une collectivité locale	1	
TOTAL	490	

II. Les effectifs concernés

Gestion par le CDG	Agents publics		
	2020	2021	2022
Fonctionnaires	11 542	11 645	11 821
Contractuels de droit public	1 135	2 047	3 009
TOTAL agents gérés par le CDG	12 677	13 692	14 830
Variation fonctionnaires par rapport à l'année précédente	+ 143	+ 103	+ 176
Variation contractuels de droit public	- 308	+ 912	+ 962
Variation des fonctionnaires %	+ 1.25 %	+ 0.89 %	+ 1.51 %

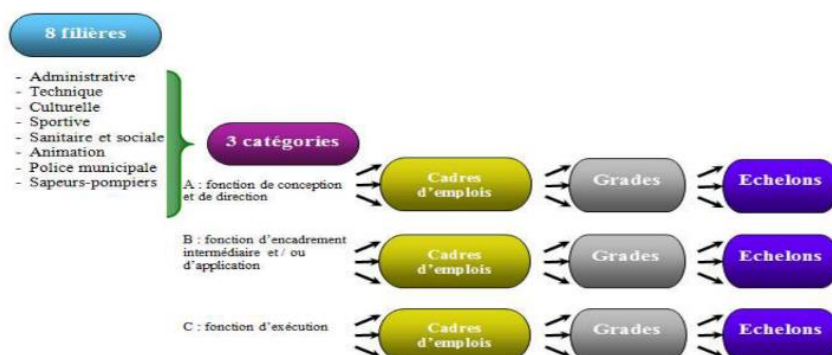
Au 31 décembre 2022, le nombre de fonctionnaires gérés est de 11 821 (stagiaires et titulaires, TC et TNC), soit une augmentation de 1.51 point.

Au 31 décembre 2022, le nombre de contractuels de droit public gérés est de 3 009, soit une augmentation de 48 points par rapport au 31 décembre 2022 (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
	Administrative	Technique	Médico-Sociale	Culturelle	Sportive	Police	Animation		
A	511	190	277	93	8	0	0	11 440	9.64 %
B	620	341	400	352	103	12	158	1 986	16.80 %
C	1 604	4 560	1 347	281	9	107	787	8 695	73.56 %
TOTAL	2 735	5 091	2 024	726	120	119	945	11 821	100,00 %
% par filière	23.14 %	43.07 %	17.12 %	6.14 %	1.02 %	1.01 %	7.99 %	100.00 %	-



2. Les mouvements (fonctionnaires stagiaires et titulaires)



		Turn-over 2022
		TOTAL
DÉPARTS	Nombre	667 (hors transfert) / 669
	Effectif	11 821
	% de départs par rapport à l'effectif	5.64 % (hors transfert) / 5.65 %
ARRIVÉES	Nombre	974
	Effectif	11 821
	% d'arrivées par rapport à l'effectif	8,24 %

Évolution du turn-over des départs			
Année	2020	2021	2022
Toutes catégories	4.50 % (hors transfert) / 5.05 %	4.90 % (hors transfert) / 5.06 %	5.64 % (hors transfert) / 5.65 %

Nature des départs			
Année	2020	2021	2022
Démission (stagiaire/titulaire)	69	90	99
Licenciement (inaptitude physique / suppression de poste...)	9	13	6
Révocation, mise à la retraite d'office, licenciement pour insuffisance professionnelle	1	1	3
Mutation - radiation - fin détachement / transfert	100 / 63	186 / 18	211 / 2
Décès	18	9	11
Retraite	323	272	337
TOTAL	520 + 63 = 583	571 + 18 = 589	667 + 2 = 669

Nature des arrivées			
Année	2020	2021	2022
Nomination stagiaire	472	534	598
Nomination titulaire sans stage	4	1	2
Nomination par voie de détachement	124	89	154
Nomination par mutation	73	103	164
Nomination après intégration	41	35	51
Intégration	13	12	5
Nomination par voie de transfert de compétences	17	0	0
TOTAL	744	774	974

Au 31 décembre 2022, le nombre d'arrivées est porté à 974, soit une hausse de 25,84 points.

III. Les évolutions statutaires

1. Le reclassement de la catégorie B au 1^{er} septembre 2022

Les décrets n° 2022-1200 et 2022-1201 du 31 août 2022 ont eu pour objet la revalorisation de la carrière et de la rémunération des agents de catégorie B de la fonction publique territoriale afin d'apporter une cohérence entre les carrières et la rémunération des catégories B et C.

Les premiers échelons de la catégorie B sont revalorisés. Ce reclassement 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.

Nombre d'agents concernés par le reclassement au 1^{er} septembre 2022 : 799.

2. 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 (des centaines) mis à disposition sur le site internet du CDG 35 à compter du 1^{er} mars 2022.

Cette codification permet également d'actualiser sur le fond les publications, et ce au fil de l'eau.

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 2022 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 ;
- Les reprises de services antérieurs...



La retraite

I. Le régime de retraite

À ce jour, aucun chiffre n'est publié pour l'année 2022. Seul le bilan 2021 est accessible.

Au 31 décembre 2021, la CNRACL comptait **2,189 millions de cotisants** ; 1,4 millions de pensionnés ; 21,2 milliards d'€ en prestations versées et 86 500 bénéficiaires de l'action sociale. Le rapport démographique est de 1,49 cotisant pour un retraité.

En 2021, en Ile-et-Vilaine, 40 602 cotisants CNRACL dont 27 841 territoriaux. Au total, 2 189 791 cotisants en 2021 contre 2 199 214 en 2020. La baisse de cotisants s'explique par le recours croissant à des agents contractuels qui relèvent à la fois de la Cnav et de l'Ircantec.

En 2021, 80 397 nouveaux retraités dont 68 642 au titre des pensions de droit direct et 11 755 au titre des pensions de droit dérivé.

L'année 2021 a un résultat déficitaire de 1,2 M d'€ : celui-ci s'explique notamment par le montant des cotisations inférieur à celui des prestations.

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. Un avenant pour couvrir 2023 a été signé en janvier 2023.

Une réunion d'échanges entre le Président du conseil d'administration de la CNRACL, M. TOURISSEAU, et les CDG du Grand-Ouest a eu lieu le 10 mars 2023 au Centre de Gestion 35. Cette réunion avait pour but de faire le bilan sur la convention actuelle mais également de collecter les attentes des CDG pour la future convention.

Le CDG 35 assure ainsi une triple mission pour **10 300 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			
Année	2020	2021	2022
Fonctionnaires CNRACL	10 028	10 319	10 300
Nombre de dossiers	1 122	1 200	800

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,
- Ateliers d'aide à la saisie sur la plateforme Pep's.

▸ Mission de contrôle

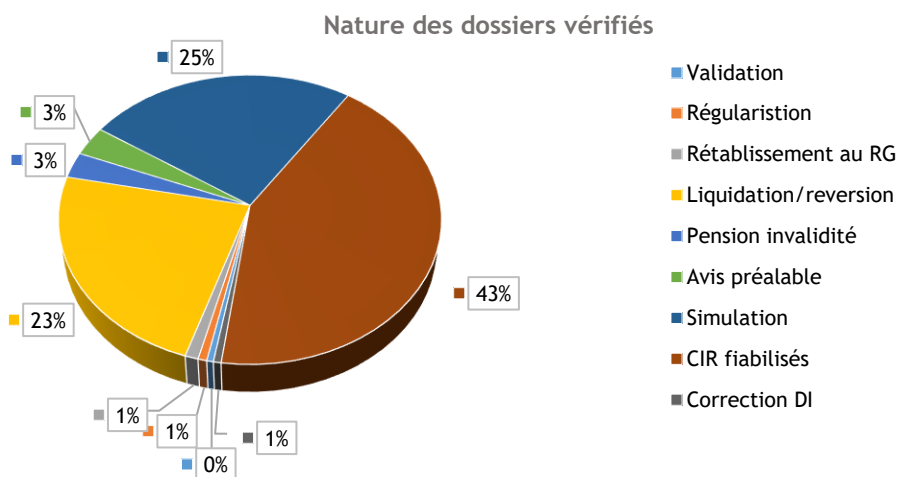
Le CDG assure un rôle d'assistance et de conseil auprès des collectivités affiliées.

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.

En ce qui concerne les contrôles de dossiers, désormais seuls les liquidations et actes matérialisés sont rémunérés par la CNRACL. Il est à noter un décalage concernant la rétribution de cette mission entre sa réalisation et sa mise en paiement qui n'a lieu que lorsque le dossier est traité par la CNRACL soit quelques mois voire années après.

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			
Année	2020	2021	2022
Dossiers vérifiés	1 122	1 200	800
Validation	0,00 %	0,00 %	0,62 %
Régularisation	0,53 %	0,25 %	0,62 %
Rétablissement au Régime général	0,80 %	0,58 %	1,37 %
Liquidation / Réversion	23,17 %	23,30 %	34,12 %
Pension invalidité	2,58 %	2,90 %	2,87 %
Avis préalable	3,21 %	4,10 %	6,50 %
Simulation de calcul	8,38 %	37,50 %	33,12 %
CIR fiabilisés	34,31 %	31,25 %	20,62 %
Corrections anomalies DI	0,62 %	0,16 %	0,16 %



Depuis 2020, la CNRACL a remplacé 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 : 110 €

5 ateliers ont été réalisés en 2022, permettant à 24 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.**
- **Aide personnalisée pour l'étude du départ à la retraite des agents CNRACL + entretien individuel avec l'agent.**

> Tarifs : 119 € (collectivités affiliées) - 231 € (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.

20 études avec ou sans entretien ont été réalisées en 2022. Les études et entretiens ont été ralentis en fin d'année du fait de la réforme des retraites.

- **Réalisation du dossier retraite**
 - > Tarif : 95 € de l'heure.
 - 19 dossiers en 2022.
- **Saisie et mise à jour des comptes individuels retraite**
 - > Tarif : 95 € de l'heure.
 - 3 dossiers en 2022.

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			
Année	2020	2021	2022
Ateliers collectifs	10 collectivités	22 collectivités	21 collectivités
	12 gestionnaires RH	26 gestionnaires RH	24 gestionnaires RH
Aide personnalisée - sans entretien	9	8	4
Aide personnalisée - avec entretien	17	15	16

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.

Dans l'attente de la Réforme, il n'y a pas eu de réunion avec le régime général et le CICAS de Rennes en 2022, mais plusieurs réunions pour mettre en place un partenariat ont eu lieu. Une réunion avec France Services est prévue pour présenter la réglementation CNRACL.

Informations relatives au Régime Général			
Année	2020	2021	2022
Nombre de réunions collectives	/	/	/
Nombre de participants	0	0	0

Les élections professionnelles du 8 décembre 2022

Pour l'organisation des élections professionnelles intervenues le 8 décembre 2022, a été retenu le principe du vote électronique, à l'instar des trois autres CDG bretons. Aussi, un groupement de commande breton a été signé avec la société Kercia Solutions pour une utilisation de l'application Alphavote.

En parallèle, une démarche de sensibilisation des organisations syndicales et des collectivités affiliées a été initiée dès octobre 2021. Puis, a été réalisé le recensement des effectifs au 1^{er} janvier 2022 permettant ainsi de déterminer le nombre de sièges à pourvoir pour les 5 scrutins (CAP A/B/C ; CCP ; CST départemental).

Les organisations syndicales ont été rencontrées le 2 mars et le 26 avril 2022 dans le cadre de la préparation des élections. Puis, des conseils et rendez-vous avec ces dernières se sont déroulés tout au long de l'année.

En parallèle, un dispositif de communication a été déployé à destination des collectivités pour les scrutins placés auprès du CDG 35 et les leurs :

- une page internet dédiée à ce thème avec l'ensemble de la documentation,
- des courriels personnalisés et notes d'information,
- des réunions d'information : 26 novembre 2021 - 17 mai 2022 - 20 et 21 septembre 2022.

Par ailleurs, le service a participé activement au groupe de travail national « élections professionnelles » de l'ANDCDG, issu de la commission Statuts, et en lien avec la DGCL.

I. Comité Social Territorial départemental

La séance d'installation a eu lieu le jeudi 26 janvier 2023.

◆ Résultats des élections 2022

Comité Social Territorial départemental	
Inscrits	4 679
Votants	1 074
Suffrages valablement exprimés	1 032

Organisation syndicale	Nombre de voix	Nombre de sièges CST (titulaires)
CGT	241	3
FO	136	1
SUD	175	2
CFDT	353	5
SNDGCT	127	1
Taux de participation 2022	22.95 %	À noter : l'instance compte autant de suppléants que de titulaires
Taux de participation 2018	36.99 %	
Taux de participation 2014	37.50 %	

-14.04 pts

-0.51 pt

II. Commissions Administratives Paritaires

La séance d'installation a eu lieu le 6 janvier 2023.

➤ Résultats des élections 2022

▪ Catégorie A

Commission Administrative Paritaire - Catégorie A	
Inscrits	985
Votants	442
Suffrages valablement exprimés	420

Organisation syndicale	Nombre de voix	Nombre de sièges (titulaires)
CFDT	242	5
SNDGCT	178	1
Taux de participation 2022	44.87 %	À noter : l'instance compte autant de suppléants que de titulaires
Taux de participation 2018	49.21 %	
Taux de participation 2014	58.47 %	

-4.34 pts

-9.26 pts

▪ Catégorie B

Commission Administrative Paritaire - Catégorie B	
Inscrits	1 777
Votants	758
Suffrages valablement exprimés	724

Organisation syndicale	Nombre de voix	Nombre de sièges (titulaires)
CGT	140	1
FO	113	1
SUD	121	1
CFDT	350	5
Taux de participation 2022	42.66 %	À noter : l'instance compte autant de suppléants que de titulaires
Taux de participation 2018	49.06 %	
Taux de participation 2014	54.24 %	

-6.4 pts

-5.18 pts

▪ Catégorie C

Commission Administrative Paritaire - Catégorie C	
Inscrits	7 475
Votants	1 848
Suffrages valablement exprimés	1 790

Organisation syndicale	Nombre de voix	Nombre de sièges (titulaires)
CGT	468	2
FO	271	1
SUD	284	1
UNSA	87	0
CFDT	680	4
Taux de participation 2022	24.72 %	À noter : l'instance compte autant de suppléants que de titulaires
Taux de participation 2018	37.52 %	
Taux de participation 2014	50.38 %	

-12.8 pts

-12.86 pts

III. Commissions Consultatives Paritaires

La séance d'installation a eu lieu le 6 janvier 2023

En 2022, absence de liste pour la CCP unique concernant 2 536 électeurs.

En 2018, absence de liste en catégorie A et une liste incomplète en catégorie C il y a donc eu des tirages au sort pour les 2 catégories. Le tirage au sort a été effectué parmi tous les électeurs contractuels de chaque liste.

Commissions Consultatives Paritaires			
	A	B	C
Inscrits		377	1 748
Votants	Tirage au sort parmi les 260 inscrits	86	335
Suffrages valablement exprimés		77	272
FO		77	272
Taux de participation		20,42 %	15,56 %



Les commissions administratives paritaires

I. Le fonctionnement des Commissions Administratives Paritaires

	2020	2021	2022
Fonctionnaires gérés	11 542	11 645	11 821
Nombre TOTAL d'avis CAP	1 091	228	313
dont avis CAP sur :			
- avancements de grade/échelon	765	0	0
- dossiers de promotion interne	249	205	293
Avis CAP à l'exception des avancements de grade / échelon et dossiers de promotion interne	78	23	20

Les Commissions Administratives Paritaires des catégories A, B et C se sont réunies à 5 reprises au cours de cette année 2022, en présentiel.

Le nombre global de dossiers poursuit sa baisse du fait d'un changement de réglementation se recentrant sur les décisions individuelles défavorables (non-titularisation, refus de formation, de position ...).

Bien que ne relevant plus du domaine des CAP, il est à noter que les dossiers de promotion interne ont également connu une augmentation en 2022 (205 à 293, soit + 43 %).

Statistiques CAP 2022 - toutes catégories confondues

	CAP 01.02.2022			CAP 05.04.2022			CAP 13.06.2022	CAP 14.06.2022		CAP 13.06.2022	CAP 27.09.2022			CAP 29.11.2022			TOTAL			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	Ens.	
Rubrique 2 Refus de titularisation			2									5			1	0	0	8	8	
Rubrique 3 Licenciement en cours de stage			1													0	0	1	1	
Rubrique 20 Licenciement fonctionnaires IRCANTEC physiquement Inaptes																0	0	0	0	
Rubrique 23 Révision de CREP			1		1	1				1						0	1	3	4	
Rubrique 26 Questions d'ordre individuel / fonctionnaire Transfert de personnel						4					1			1		0	2	4	6	
Rubrique 27 Application de l'article 97												1				0	0	1	1	
Rubrique 29 Décharge d'activité de service																0	0	0	0	
Total général	0	0	4	0	1	5	0	0	1	0	1	6	0	1	1	0	3	17	20	
			4			6			1			7			2					



Service Statuts-Rémunération

Le

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

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

	2021			SOUS TOTAL	2022			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 2</i> Refus de titularisation	0	2	8	10	0	0	8	8	0	2	16	18
<i>Rubrique 3</i> Licenciement en cours de stage	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	2	2
<i>Rubrique 10</i> Echelons (minimum)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Echelons (intermédiaire)</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Rubrique 11</i> Grades	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
<i>Rubrique 20</i> Licenciement fonction- naires IRCANTEC physiquement inaptes	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1
<i>Rubrique 23</i> Révision de notation	1	1	3	5	0	1	3	4	1	2	6	9
<i>Rubrique 26</i> Questions d'ordre individuel / fonctionnaire Transfert de personnel	0	2	2	4	0	2	4	6	0	4	6	10
<i>Rubrique 27</i> Application de l'article 97	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	2	2
<i>Rubrique 29</i> Décharge d'activité de service	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total général	1	5	17	23	0	3	17	20	1	8	34	43



II. La composition des Commission Administratives Paritaires

1. La composition des CAP au 31 décembre 2022

▶ Catégorie A

Représentants des collectivités

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN, Présidente 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	- En cours de désignation
- 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 ^{me} RIVARD (C.F.D.T.) Mairie de Saint-Aubin-d'Aubigné	- M ^{me} LUMUTRICY (C.F.D.T.) SIGEHPAD de Saint-Domineuc
- M ^{me} LEVEILLE (C.F.D.T.) Mairie de La Chapelle-des-Fougeretz	- M ^{me} CORVAISIER (C.F.D.T.) Mairie de Châteaugiron
- M. LELIÈVRE (C.F.D.T.) CdC Pays de Dol et de la Baie du Mont-St-Michel	- M ^{me} ROEGIERS (C.F.D.T.) Vallons de Haute Bretagne Communauté
- M ^{me} COUASNON (C.F.D.T.) SIGEHPAD de Saint-Domineuc	- M ^{me} GUTIERREZ (C.F.D.T.) Mairie de Combourg
- M. BRAND (C.F.D.T.) Syndicat la Flûme - Le Rheu	- M ^{me} LORE (C.F.D.T.) Mairie de Combourg
- M. SAULNIER (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Chantepie	- M. MAILLARD (S.N.D.G.C.T.) CdC Montfort Communauté
- M ^{me} COLONVAL (S.N.D.G.C.T.) CdC Liffré Cormier Communauté	- M ^{me} LANCIEN (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Bréal-sous-Montfort
- M ^{me} MAROTTE (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Pacé	- M ^{me} DUCHER (S.N.D.G.C.T.) Mairie de L'Hermitage

Représentants des collectivités



Titulaires	Suppléants
- Mme PÉTARD-VOISIN, Présidente 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	- En cours de désignation
- 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. BEAUVIR (C.F.D.T.) Mairie de Cancale	- M. REUZÉ (C.F.D.T.) Mairie de Saint-Grégoire
- M ^{me} HALLIER (C.F.D.T.) Mairie de Le Rheu	- M ^{me} BASTARD (C.F.D.T.) Mairie de Vern-sur-Seiche
- M ^{me} CADO (C.F.D.T.) CIAS de Mordelles	- M. TOUQUET (C.F.D.T.) Mairie de Pacé
- M ^{me} LAGRANGE (C.F.D.T.) Saint-Malo Agglomération	- M ^{me} BOUESSAY (C.F.D.T.) Mairie de Crevin
- M. ALLAIN (C.F.D.T.) Mairie de La Bouëxière	- M ^{me} DEMÉ-NÉDELEC (C.F.D.T.) CIAS de Mordelles
- M. TROPLAIN (C.G.T.) Mairie de Combourg	- M ^{me} CHALOPIN (C.G.T.) CCAS/EHPAD de Bourg-des-Comptes
- M ^{me} BEDOUET (F.O.) Vitré Communauté	- M. GEORGES (F.O.) Mairie de Dinard
- M ^{me} GRUEL (S.U.D.) CdC du Val d'Ille-Aubigné	- M. ARRIBARD (S.U.D.) CdC Couesnon Marches de Bretagne



Représentants des collectivités

Titulaires	Suppléants
- M ^{me} PÉTARD-VOISIN, Présidente 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	- En cours de désignation
- 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

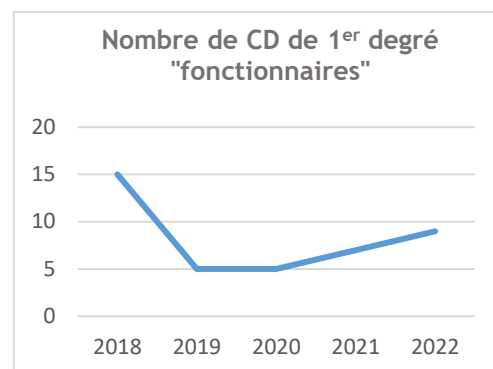
Titulaires	Suppléants
- M. DRÉAN (C.F.D.T.) Mairie de Saint-Jacques-de-la-Lande	- M ^{me} GAREL (C.F.D.T.) CIAS de Mordelles
- M ^{me} SAUVÉE (C.F.D.T.) Mairie de Chartres-de-Bretagne	- M ^{me} CROCHET (C.F.D.T.) Mairie d'Argentré-du-Plessis
- M ^{me} LEFAUCHEUR (C.F.D.T.) SIGEHPAD Saint-Domithual	- M. LACOURLY (C.F.D.T.) Mairie de Saint-Grégoire
- M. LE BARSE (C.F.D.T.) Mairie de Cesson-Sévigné	- M ^{me} BRÉAL (C.F.D.T.) Mairie de La Chapelle-des-Fougeretz
- M ^{me} CALONNEC (C.G.T.) CCAS/EHPAD de Bruz	- M. JOUANNO (C.G.T.) Mairie de Pont-Péan
- M. DEMOLDER (C.G.T.) Mairie de Pont-Péan	- M ^{me} BOISTAULT (C.G.T.) CCAS/FL de Chartres-de-Bretagne
- M ^{me} SAVARY (F.O.) Mairie de La Richardais	- M. HAQUEBERGE (F.O.) Mairie de Dol-de-Bretagne
- M ^{me} BORODINE (S.U.D.) CdC Liffré Cormier Communauté	- M. VOISIN (S.U.D.) Mairie de Melesse

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 »

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.

Un renouvellement des magistrats est intervenu en 2022 :

	1 ^{er} semestre 2022	2 ^{ème} semestre 2022
Président(e) titulaire	Marie TOURET, 1 ^{ère} conseillère au Tribunal administratif de Rennes	Yann MOULINIER, 1 ^{er} conseiller au Tribunal administratif de Rennes
Président(e)s suppléant(e)s	Fabienne POTTIER, 1 ^{ère} conseillère au Tribunal administratif de Rennes William DESBOURDES, conseiller au Tribunal administratif de Rennes	François BOZZI, 1 ^{er} conseiller au Tribunal administratif de Rennes Cyril DAYON, 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
22-01	Adjoint administratif	08.03.2022	Licenciement pour insuffisance professionnelle	Licenciement pour insuffisance professionnelle	Licenciement pour insuffisance professionnelle
22-02	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	30.03.2022	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
22-03	Adjoint d'animation	04.05.2022	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
22-04	Adjoint technique stagiaire	31.05.2022	Exclusion définitive de service	Exclusion définitive de service	Exclusion définitive de service
22-05	Adjoint technique	22.06.2022	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois
22-06	Professeur d'enseignement artistique de classe normale	02.09.2022	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois	Mise à la retraite d'office	Mise à la retraite d'office
22-07	ATSEM principal de 1 ^{ère} classe	26.09.2022	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 ans avec sursis d'un an	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 ans avec sursis d'un an
22-08	Professeur d'enseignement artistique de classe normale	26.09.2022	Mise à la retraite d'office	Mise à la retraite d'office	Mise à la retraite d'office
22-09	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	07.12.2022	Révocation	Révocation	Révocation

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

La commission consultative paritaire

I. Le fonctionnement de la Commission Consultative Paritaire

Au cours de cette année 2022, l'instance s'est réunie à deux reprises en catégorie C.

Les Commissions Consultatives Paritaires de catégories A, B et C ont fusionné et deviennent la Commission Consultative Paritaire depuis le 8 décembre 2022 (dates des élections professionnelles).

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

Statistiques CCP 2022 - toutes catégories confondues

	Jeudi 6 janvier 2022			Jeudi 10 mars 2022			Jeudi 23 juin 2022			Jeudi 22 septembre 2022			TOTAL			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	Ens.
Licenciement inaptitude phy def. fonctions													0	0	0	0
Licenciement insuffisance professionnelle						1							0	0	1	1
Licenciement dans l'intérêt du service			1										0	0	1	1
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													0	0	0	0
Transfert de personnel													0	0	0	0
Total général	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2

[La Commission Consultative Paritaire]

II. La composition de la Commission Consultative Paritaire

1. La composition de la CCP au 31 décembre 2022

Représentants des collectivités

Titulaires	Suppléants
- Mme PÉTARD-VOISIN Chantal, Présidente 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} BRIÈRE Christèle Adjointe au Maire de Pipriac	- En cours de désignation

Représentants du personnel

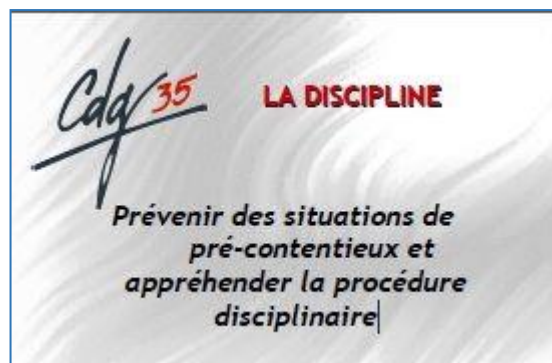
Titulaires	Suppléants
- M. THIBAUT Pierre Mairie de Cancale	- M. JEZEQUEL Arnaud Mairie de Louvigné-du-Désert
- M ^{me} CROIZIER Christelle Mairie de Vern-sur-Seiche	- M ^{me} BRUNE Élodie CIAS du Val d'Ille de Guipel
- M ^{me} FOSSE Élodie CCAS/MAPA d'Acigné	- M ^{me} GUILLOTIN Isabelle Mairie de Muel
- M ^{me} REZE Maryline CCAS de Châteaubourg	- M ^{me} WILHELM Véronique Mairie de Grand-Fougeray
- M ^{me} BERNARD Lydwine CCAS/EHPAD Les Charmilles de Redon	- En cours de désignation
- M ^{me} GATTE Marie Mairie de Bourgarré	- En cours de désignation
- M ^{me} RIVOAL Lucie CCAS/EHPAD La Poterie de Chartres-de-Bretagne	- En cours de désignation
- M ^{me} LE BOLLOC'H Françoise Mairie de Pacé	- En cours de désignation

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 constaté 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.

- **Président titulaire :**
M. Christophe FRABOULET, 1^{er} conseiller au Tribunal administratif de Rennes
- **Président suppléant :**
M. Antoine BLANCHARD, 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.

Aucun conseil de discipline n'a eu lieu en 2022.

Le comité social territorial

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 Social Territorial (CST) départemental s'est réuni à 6 reprises au cours de cette année.

I. Les comités sociaux territoriaux locaux

Communes	Collectivités / établissements
ACIGNÉ	Mairie
ARGENTRÉ-DU-PLESSIS	Mairie
BAIN-DE-BRETAGNE	Mairie + CCAS
BAIN-DE-BRETAGNE	Communauté de communes BRETAGNE PORTE DE LOIRE COMMUNAUTÉ
BÉDÉE	Mairie
BETTON	Mairie + CCAS + Résidence PA
BOURGBARRÉ	Mairie
BRÉAL-SOUS-MONTFORT	Mairie

BRUZ	Mairie + CCAS + EHPAD
CANCALE	Mairie + CCAS
CANCALE	Communauté d'Agglomération SAINT-MALO Agglomération
CESSON-SÉVIGNÉ	Mairie + CCAS - FL + MAPA + Centre d'accueil
CHANTEPIE	Mairie + CCAS
LA CHAPELLE-AUX-FILTMÉENS	Communauté de communes BRETAGNE ROMANTIQUE
LA CHAPELLE-DES-FOUGERETZ	Mairie
CHARTRES-DE-BRETAGNE	Mairie + CCAS + EHPAD + Foyer
CHÂTEAUBOURG	Mairie + CCAS
CHÂTEAUGIRON	Mairie
CHÂTEAUGIRON	Communauté de communes PAYS DE CHÂTEAUGIRON COMMUNAUTÉ
CHAVAGNE	Mairie
COMBOURG	Mairie + CCAS + EHPAD
DINARD	Mairie + CCAS
DOL-DE-BRETAGNE	Mairie
DOL-DE-BRETAGNE	CCAS + EHPAD
DOL-DE-BRETAGNE	Communauté de communes PAYS DE DOL ET DE LA BAIE DU MONT-ST-MICHEL
FOUGÈRES La Selle en Luitré	FOUGÈRES Agglomération
FOUGÈRES SMICTOM	Syndicat O.M.
GÉVEZÉ	Mairie
GOVEN	Mairie
LA GUERCHE-DE-BRETAGNE	Mairie + CCAS
GUICHEN	Mairie + CCAS
GUICHEN	Communauté de communes VALLONS DE HAUTE BRETAGNE COMMUNAUTÉ
GUIPEL	CIA Val d'Ille
GUIPRY-MESSAC	Mairie + CCAS
L'HERMITAGE	Mairie
IFFENDIC	Mairie
JANZÉ	Mairie + CCAS
LAILLÉ	Mairie
LIFFRÉ	Mairie + CCAS
LIFFRÉ	Communauté de communes + CIA LIFFRÉ-CORMIER
LOUVIGNÉ-DU-DÉSERT	Mairie
MAEN ROCH	Communauté de communes COUESNON MARCHES DE BRETAGNE
MELESSE	Mairie
MESNIL-ROC'H	Mairie
LA MÉZIÈRE	Mairie + CCAS
MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	Communauté de communes de SAINT-MÉEN/MONTAUBAN
MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	Mairie
MONTFORT-SUR-MEU	Mairie + CCAS + Foyer Logement
MONTGERMONT	SYRENOR
MONTREUIL-LE-GAST	Communauté de communes VAL D'ILLE-AUBIGNÉ
MORDELLES	Mairie
MORDELLES CIA	Centre Intercommunal d'Action Sociale
NOYAL-CHATILLON-SUR-SEICHE	Mairie

NOYAL-SUR-VILAINE	Mairie
ORGÈRES	Mairie
PACÉ	Mairie
PLÉLAN-LE-GRAND	Mairie
PLEURUIT	Mairie
PLEURUIT	Communauté de communes CÔTE ÉMERAUDE
PONT-PÉAN	Mairie
REDON	Mairie + CCAS
REDON	REDON Agglomération
RENNES	Établissement public École Supérieure d'Art de Bretagne
RENNES	Collectivité Eau du Bassin Rennais
RETIERS	Mairie
RETIERS	Retiers Communauté
LE RHEU	Mairie
ROMILLÉ	Mairie
SAINT-AUBIN-D'AUBIGNÉ	Mairie
SAINT-DOMINEUC	SIVU/EHPAD Saint-Domithual
SAINT-GILLES	Mairie
SAINT-GRÉGOIRE	Mairie + CCAS
SAINT-JACQUES-DE-LA-LANDE	Mairie + CCAS
SAINT-MÉEN-LE-GRAND	Mairie + CCAS
THORIGNÉ-FOUILLARD	Mairie + CCAS + EHPAD
THORIGNÉ-FOUILLARD	Syndicat Départemental d'Énergie d'Ille-et-Vilaine SDE 35
TINTÉNIAC	SMICTOM Valcobreizh
VERN-SUR-SEICHE	Mairie + CCAS
VITRÉ	Mairie + CCAS + Résidence des Personnes Agées
VITRÉ	Communauté de communes VITRÉ COMMUNAUTÉ

Il est à noter une forte augmentation du nombre de CST locaux au 31 décembre 2022, passant de 66 à 80 comités.

II. Le comité social territorial départemental

En sus de l'activité d'instruction des saisines à l'occasion des 6 séances, le CT/CST a pleinement accompagné les collectivités dans la mise en place des Lignes Directrices de Gestion, sur le thème de la mise en application des 1 607 H de travail annuel et sur les révisions de mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents publics.

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 CT/CST. 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 CT/CST 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. Un accompagnement dense est intervenu en cette année électorale tant pour la préparation des élections que pour l'installation des instances locales, accompagnement renforcé au vu du turn-over des RH dans les collectivités.

1. Sa composition au 31 décembre 2022

Le Comité Social Territorial départemental est composé de 48 membres titulaires et suppléants. Sa composition est la suivante :

Représentants des collectivités

Titulaires	Suppléants
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLESDER	En cours de désignation
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
BRIÈRE Christèle Adjointe au Maire de PIPRIAC	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	GALIC Sylvie Maire de LE VERGER
PICARD Hervé Directeur Général des Services de la Mairie de TINTÉNIAC	VILSAMON Maxime Directeur Général des Services de la Mairie de MAEN ROCH
RÉTO Vincent Directeur Général des Services de la Mairie de CREVIN	En cours de désignation
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire Général du CDG 35	ANDRÉ Sébastien Directeur Général des Services du CDG 35

Représentants du personnel

Titulaires	Suppléants
ALLAIN Samuel Mairie de LA BOUËXIÈRE - CFD	DUVAL Murielle Mairie de GRAND-FOUGERAY - CFD
LE GALLOUDEC Anne Mairie de TALENSAC - CFD	SCHMITT Yves Mairie de RIVES-DU-COUESNON - CFD
CHALOPIN Magali CCAS EHPAD de BOURG-DES-COMPTES - CFD	BARDIN Nadine SMICTOM du Pays de Vilaine - PIPRIAC - CFD
PINGOT-TEXIER Dominique Mairie de LA BOUËXIÈRE - CFD	BOUESSAY Morgane Mairie de CREVIN - CFD
BADUAS Claudie Mairie de BAINS-SUR-OUST - CFD	MARTINE Ronan Mairie de PLERGUER - CFD
LEVEQUE Aurore Mairie de SAINT-COULOMB - CGT	LEGALLAIS Gaëtane Mairie de TINTÉNIAC - CGT
CHALOPIN Marie-Pierre CCAS EHPAD de BOURG-DES-COMPTES - CGT	CAMIADÉ William Mairie de BRIE - CGT
GUILLAUME Élodie Mairie de TAILLIS - CGT	NICOLAS Isabelle Mairie de BAULON - CGT
SAVARY Françoise Mairie de LA RICHARDAIS - FO	CLÉMENT Yann Mairie de LA RICHARDAIS - FO
LENOIR Garance Mairie de LA BOUËXIÈRE - SNDGCT	FAUVEL Sandrine Mairie de SAINT-DOMINEUC - SNDGCT
LECHAT BRINDEJONC DES MOULINAIS Thaïs Mairie de L'HERMITAGE - SUD	LANOÉ Marie-Pierre Brocéliande Communauté - PLÉLAN-LE-GRAND - SUD
KUDERA Olivier SMICTOM du pays de Vilaine - PIPRIAC - SUD	GAUBERT Augustin Mairie de MONTREUIL-LE-GAST - SUD

2. Les dossiers abordés lors des séances

Le CT/CST départemental s'est réuni à 6 reprises.

Thèmes	2020	2021	2022
Suppression de poste	97	146	154
Organisation de service (DSP - transfert - organigramme)	39	34	32
Organisation du temps de travail (aménagements, CET...)	66	112	128
Modification de durée hebdomadaire	108	135	108
Détermination des ratios «promus-promouvables»	13	38	30
Divers (RI, Entretien Pro, Apprentissage...)	24	51	44
Prestations d'action sociale	13	12	12
Formation	5	9	4
RIFSEEP	55	69	81
Intégration non-titulaires	-	-	
LDG	78	153	46
H et S (Document Unique)	5	14	8
TOTAL	503	773	647

Le droit syndical

I. Les réunions avec les organisations syndicales

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

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

En 2022, 2 réunions en présentiel (le 2 mars et le 26 avril 2022) ont lieu pour aborder principalement l'organisation des élections professionnelles du 8 décembre 2022. Ainsi, à l'occasion de ces réunions, ont été abordés principalement les modalités du recours au vote électronique pour les élections professionnelles ainsi que l'organisation de celles-ci dans le temps et l'organisation des instances consultatives après le 8 décembre 2022.

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



II. Le local syndical et le contingent de droit syndical

1. Les participations financières 2022

Depuis octobre 2015, les nouvelles modalités relatives à l'octroi d'un local syndical distinct pour chaque organisation syndicale représentée au CT/CST 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 ;
- 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 trois demi-journées / an.

Pour faire suite aux élections professionnelles, un nouveau protocole syndical devrait intervenir au cours du 1^{er} trimestre 2023.

2. Les décharges d'activité de service 2022

▶ Crédit annuel

- **Inscrit au Budget primitif 2022 : 470 000 € (500 000 € en 2021)**
- **Montant réalisé : 324 655 € (291 925 € en 2021)**

➤ **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	2020	2021	2022
C.F.D.T.	8 205 h 30	7 347 h 30	7 686 h 50
C.F.T.C.	16 h 00	30 h 00	9 h 00
C.G.T.	2 483 h 10	2 339 h 00	2 389 h 00
F.O.	943 h 30	1 159 h 42	1 186 h 30
U.N.S.A.	312 h 45	369 h 30	371 h 25
S.A.T. 35	0 h 00	-	-
S.N.D.G.C.T.	180 h 00	208 h 00	272 h 00
S.U.D.	760 h 30	454 h 00	958 h 30
TOTAL	12 901 h 25	11 907 h 42	12 873 h 15

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

3. Les autorisations d'absence 2022 « 1H pour 1000 h » (pour les collectivités de moins de 50 agents)

➤ **Crédit annuel**

- **Inscrit au Budget primitif 2022 : 165 000 € (220 000 € en 2021)**
- **Montant réalisé : 25 600 € (17 395 € en 2021)**

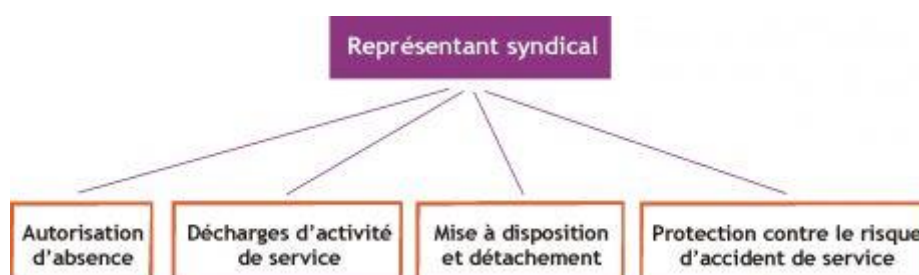
➤ **Crédit maximum**

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	2020	2021	2022
C.F.D.T.	225 h 30	167 h 02	211 h 00
C.F.T.C.	0 h 00	0 h 00	0 h 00
C.G.T.	428 h 25	476 h 30	864 h 47
F.O.	246 h 30	43 h 00	55 h 30
S.A.T. 35	0 h 00	0 h 00	0 h 00
S.N.D.G.C.T.	0 h 00	0 h 00	0 h 00
S.U.D.	35 h 00	161 h 00	70 h 00
U.N.S.A.	0 h 00	0 h 00	0 h 00
TOTAL	935 h 25	847 h 32	1 201 h 17

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	2 328 h 51	465 h 46
CFTC	797 h 46	159 h 33
CGT	1 953 h 53	390 h 47
FO	810 h 42	162 h 08
SNDGCT	668 h 32	133 H 43
SUD	1 154 h 16	230 h 51
TOTAL	7 714 h 00	1 542 h 48

Il est à noter que, en 2022, 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 211 h 00 remboursées pour le compte de la CFDT, 130 h 00 l'ont été en faveur de ces collectivités hors CT départemental.

Déontologie et médiation

I. Déontologie et laïcité

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 quinzaine de saisines sont intervenues en 2022 (une vingtaine en 2021), le plus souvent sur le sujet du cumul d'activités. Il est à noter que ce nombre ne prend en compte que les saisines du référent déontologue envoyées sur la boîte mail dédiée. D'autres demandes arrivent régulièrement sur ces thématiques par d'autres boîtes mails et/ou par téléphone mais ne sont pas comptabilisées.



Suite à la parution du décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 imposant la mise en place d'un référent laïcité, les collectivités ont eu la possibilité, soit d'en désigner un elles-mêmes, soit de pouvoir solliciter le référent laïcité désigné auprès du CDG 35. Sur l'année 2022, 2 questions en lien avec la laïcité ont été posées au référent.

Le 9 décembre 2022, l'ANDCDG a organisé, à l'occasion de la journée nationale de la laïcité, un webinaire à destination à destination de tous les acteurs des collectivités territoriales.

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.



Avec la fin de l'expérimentation de la Médiation préalable obligatoire au 31 décembre 2021, il n'était plus possible pour les agents de faire appel au médiateur du CDG 35 dans le cadre d'une médiation préalable obligatoire en lien avec les 7 items.

Le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 est venu pérenniser la MPO pour 7 items, à compter du 1^{er} avril 2022, pour les collectivités adhérentes à la procédure de médiation par convention et après en avoir délibéré. Les situations de litiges intervenant à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature de la convention devront au préalable passer devant le médiateur. L'adhésion des collectivités peut intervenir à tout moment, la liste des collectivités adhérentes est transmise au tribunal administratif de Rennes mensuellement.

Dans le cadre d'une médiation, 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).

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

	2020	2021	2022
Médiation préalable obligatoire	0	4	0
Médiation à l'initiative du juge	0	0	0
Médiation à l'initiative des parties	0	0	0

À la suite de la pérennisation de la MPO, une démarche de rapprochement avec le Tribunal Administratif de Rennes est intervenue tendant à la signature en 2023 d'une convention bipartite CDG 35 / TA Rennes favorisant le recours à cette médiation.

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 qui s'est pérennisée en 2022.



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 pluri-disciplinaire et croisée. Le recours par l'autorité territoriale au CDG, tiers de confiance, 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	2022
Proposition d'intervention sans enquête	-	1	1
Enquête administrative	1	1	4

Une formation de plusieurs agents du CDG 35 a eu lieu au CDG des Côtes d'Armor au 1^{er} trimestre 2022.

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	2022
1 ^{er} contact sans saisine	2	2
Saisines non recevables	4	3
Saisine recevables	4	18
TOTAL	10	23

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 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.



I. L'évolution chiffrée

29 041 bulletins de salaires ont été édités en 2022 (+ 10.51 %), soit une moyenne de 2 420 par mois.

14 collectivités/établissements ont adhéré à la mission « Paie » tandis que 9 collectivités/établissements, souhaitant reprendre la gestion de leurs paies ou étant dissoute, la quittaient.

II. L'évolution de la mission

L'année 2022 est la 8^{ème} année d'utilisation de l'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.

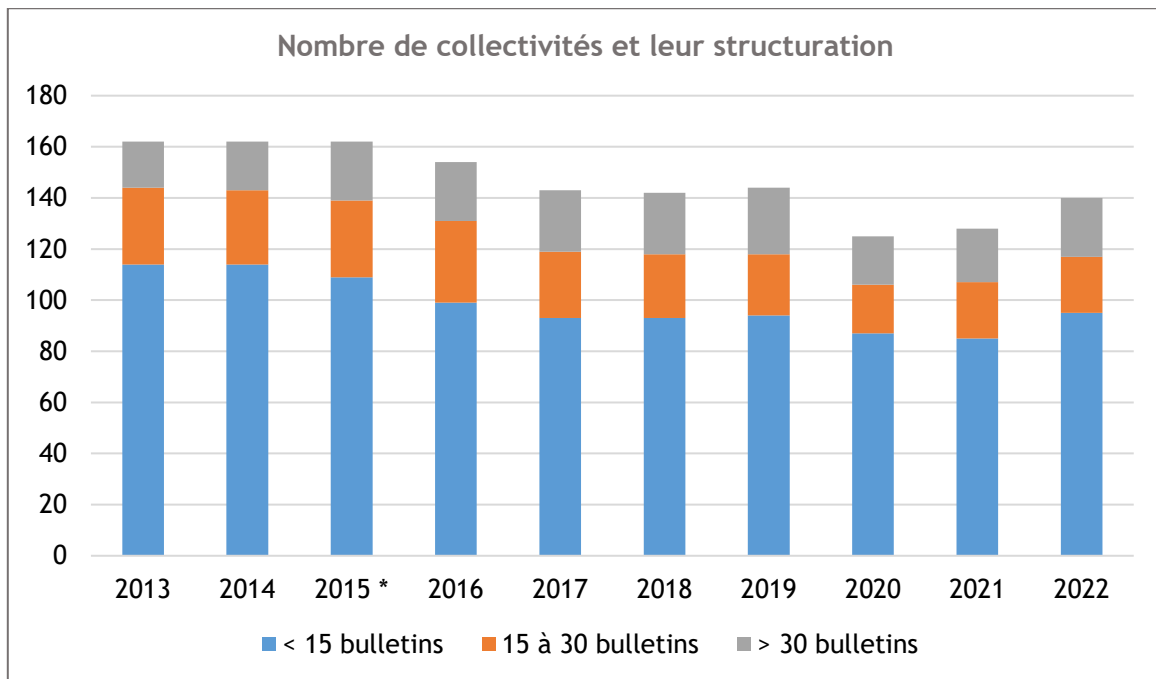
Toutefois, les évolutions réglementaires (PPCR, Indemnité compensatrice de CSG, DSN, gestion de la maladie et de la carence, M57) complexifient inexorablement le traitement des paies et augmentent le temps consacré à cette activité.

Cette situation a été renforcée en 2022 par les revalorisations indiciaires en lien avec le SMIC et des reclassements, ainsi que des mesures catégorielles (Complément de traitement indemnitaire dans les EHPAD et les SAAD).

Au 1^{er} janvier 2022, 100 % de nos collectivités et établissements adhérents à la mission Paie sont passés en DSN (Déclaration Sociale Nominative). La déclaration permet de transmettre les montants de cotisation aux différentes caisses et d'alimenter « en temps réel » les comptes de droits retraite des agents. Le CDG réalise désormais la déclaration URSSAF à la place des collectivités adhérentes.

	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
2020	25 943	125	87	19	19
2021	26 279	128	85	22	21
2022	29 041	140*	95	22	23

* Comptabilisation au niveau établissement et non plus au niveau collectivité (un CCAS et un EHPAD sont deux établissements mais une seule collectivité).



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 2022 a donc été la 7^{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 2022, on constate une stabilisation du nombre de dossiers avec 35 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	
2020	29
2021	38
2022	35

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, après 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.

cdg 35

IV. Missions facultatives : régime indemnitaire - transfert de personnel - temps de travail - dossier administratif

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 Indemnitaires 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			
	2020	2021	2022
Accompagnement simple	2	1	0
Accompagnement complet	0	1	1
TOTAL	2	2	1

► 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 1 607 h, LDG...) qu'aux besoins des collectivités en matière d'organisation et d'expertises statutaires (règlement intérieur...).

Mission d'accompagnement statutaire (facturée)			
	2020	2021	2022
LDG	10	1	-
Règlement intérieur	1	1	-
Temps de travail	-	1	1
Municipalisation de services / transfert de compétences	1	1	-
Dossier administratif et reprise de carrière	1	2	-
RIFSEEP	2	2	1
TOTAL	15	8	2

◆ 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 Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), le service Statuts - Rémunération a contribué, par son apport statutaire, 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 1 607 h, annualisation, visite du protocole ARTT...), les règlements intérieurs.



Service Statuts - Rémunération

« Les données essentielles »

1. La carrière

- **11 821 fonctionnaires** (+ 1.51 %), gérés pour **490 collectivités et établissements affiliés**, et plus de 3 000 contractuels (transmission non exhaustive des contrats par les collectivités).
- Plusieurs réformes statutaires et revalorisation du SMIC.

2. Le partenariat Caisse des Dépôts et Consignations

- L'évolution de la convention de partenariat CDC-CDG 2020-2022 : dématérialisation des échanges approfondie, élargissement du droit à l'information des agents avec accès aux Comptes Individuels Retraite (CIR) et aux corrections des Déclarations Individuelles (DI). Un avenant est intervenu cette année dans l'attente de la prochaine convention et de la réforme.
- Triple mission du CDG pour **10 300 fonctionnaires** CNRACL d'information, d'accompagnement et d'intervention.
- Poursuite des missions facultatives développées :
 - des ateliers collectifs (5 ateliers en 2022 pour 24 participants),
 - des aides personnalisées avec ou sans entretien (20 en 2022).

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

- 20 dossiers « sensibles » ont été étudiés sur les 5 séances en 2022.
- Pour la promotion interne 2022, 293 dossiers ont été déposés par les collectivités affiliées.
- Les membres des CAP se sont réunis en formation disciplinaire pour **9 saisines**.
- L'organisation des élections professionnelles pour 10 237 électeurs par voie électronique.

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

- **2 dossiers étudiés** sur les 4 séances en 2022 uniquement.
- Aucun conseil de discipline n'a eu lieu lors de l'année 2022.
- L'organisation des élections professionnelles pour 2 536 électeurs par voie électronique.

5. Le Comité Technique (Comité Social Territorial) départemental

- Le CT/CST départemental a examiné **647 dossiers** en 2022
- L'accompagnement des **66 CT locaux** dans leur fonctionnement « quotidien » mais aussi pour l'organisation des élections professionnelles locales.
- **15 nouvelles instances locales** ont été mises en place pour la première fois nécessitant une assistance régulière du CDG.
- L'organisation des élections professionnelles pour 4 679 électeurs par voie électronique.

6. Le droit syndical

- Poursuite de la mise en œuvre du **protocole syndical** signé le 4 avril 2019.

- **Décharges d'activités de service 2022 :**
 - Sur les 20 400 heures annuelles de décharges d'activités de service, 12 873 h 15 ont été utilisées (11 907 h 42 en 2021) ;
 - Ainsi, sur un budget primitif de 500 000 €, 324 655 € ont été remboursés aux collectivités affiliées (291 925 € en 2021).
- **Autorisations d'absence 2021 « 1H pour 1000H » - article 14** (pour collectivités de - 50 agents) :
 - Sur les 7 714 heures annuelles d'AA, 1 201 h 17 ont été utilisées (847 h 32 en 2021) ;
 - Ainsi, sur un budget primitif de 220 000 €, 25 600 € ont été remboursés (17 395 € en 2021) aux collectivités affiliées de moins de 50 agents ;
 - En 2022, comme en 2021 et 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 211 h 00 remboursées pour le compte de la CFDT, 130 h 00 l'ont été en faveur de ces collectivités hors CT départemental.

7. La déontologie et la médiation

- Les 2 référentes déontologues ont été sollicitées pour une **quinzaine de saisines** (une 20^{aine} en 2021).
- Aucune médiation ne s'est déroulée en 2022.

8. L'enquête administrative et le dispositif de signalement

- Le nouveau **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, est en place.
- Sur 23 saisines en 2022, une pré-étude de la saisine intervient en amont et a abouti à classer sans suite 2 contacts, à déclarer non recevables 3 saisines et à traiter recevables 18 saisines.

9. La rémunération

- 29 041 bulletins de salaires et indemnités ont été édités en 2022 (26 279 en 2021), soit une moyenne de 2 420 par mois pour 140 collectivités et leurs établissements.
- L'activité a mis en œuvre les évolutions réglementaires croissantes complexifiant inexorablement le traitement des paies et augmentant le temps passé.
- L'année est marquée par la généralisation de la DSN.
- De plus, la mission « Paie » poursuit sa démarche d'optimisation de ses procédures tendant à une amélioration de la mission conseil en rémunération, notamment en régime indemnitaire.

10. La mission « Allocation de Retour à l'Emploi »

- En 2022, 35 dossiers (38 en 2021, soit - 7.89 %) 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 (incidences des abandons de poste, démissions, départs volontaires...).

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

- Le service développe des missions facultatives d'accompagnement des collectivités et établissements publics. Elles sont soit menées exclusivement par le service SSR, 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 qu'aux besoins des collectivités en matière d'organisation et de conseils statutaires.

CONDITIONS DE TRAVAIL

L'année 2022 aura été riche en parutions réglementaires dans le secteur de la santé et de la protection sociale. Les outils de gestion utilisés par les équipes ont tous fait l'objet d'évolution. Les équipes de travail ont été recomposées avec l'arrivée de nouveaux collaborateurs.

Face à l'augmentation de l'absentéisme et malgré un contexte budgétaire difficile dans les collectivités, le Centre de Gestion a dû présenter les nouvelles conditions tarifaires du contrat d'assurance des risques statutaires. Pour limiter cette augmentation, le service multiplier ses actions de prévention des risques professionnels à l'attention des collectivités.

La médecine du travail

Le Centre de Gestion a régulièrement alerté les pouvoirs publics sur la pénurie de médecins du travail et, par voie de conséquence, sur les difficultés rencontrées pour assurer les missions confiées au service de santé au travail.



Le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022, paru au Journal Officiel du 15 avril 2022, tente d'apporter des réponses en modifiant les dispositions concernant les services de santé au travail. En réalité, les propositions formulées dans ce décret, ne font que valider les pratiques professionnelles déjà mises en place par de nombreux services pour pallier leurs difficultés de fonctionnement.

Ce décret renforce l'objectif de développement de la pluridisciplinarité (personnel infirmier en santé au travail, collaborateur médecin, interne, secrétariat médico-social) avec la possibilité de faire appel à des professionnels de santé au travail et organismes extérieurs compétents. Le médecin du travail reste compétent en matière de signalement des risques pour la santé des agents auprès des employeurs.

Il est évoqué la possibilité de recourir à la téléconsultation (pratiques médicales à distance en utilisant les technologies de l'information et de la communication sous réserve du recueil du consentement de l'agent).

Les modalités de fonctionnement doivent être formalisées dans des protocoles applicables aux collaborateurs médecins et aux infirmiers en santé au travail. Les activités des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire font également l'objet d'une formalisation écrite.

Le champ de compétences des médecins est étendu pour prendre en compte l'évaluation des risques professionnels.

Enfin, l'examen médical périodique est remplacé par une VIP (Visite d'Information Périodique) au minimum tous les 2 ans avec pour objectifs d'interroger l'agent sur son état de santé, de l'informer sur les risques professionnels auxquels il est exposé et de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

I. Le suivi en santé au travail

1. Le suivi en santé au travail

▸ Les effectifs à suivre

Le service assure le suivi de près de 12 700 agents exerçant dans une des 487 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. Un médecin collaborateur est venu renforcer les effectifs de l'équipe en santé au travail au 1^{er} septembre. La formation de médecin collaborateur s'échelonne sur 4 années alternant des cours, des missions dans le service et des périodes de stages. Au 31 décembre 2022, on comptabilise 2,6 ETP médecins et 1,8 ETP infirmiers.

► La nature du suivi en santé au travail

Les consultations se répartissent de la manière suivante :

	2020	2021	2022
Entretien en santé au travail	550	897	1 057
Visite périodique	255	370	245
Visite d'embauche	687	595	845
Visite occasionnelle/surveillance particulière	503	462	402
Visite de pré-reprise	19	23	9
Visite de reprise	88	85	70
TOTAL	2 102	2 432	2 628

La programmation des entretiens infirmiers met à jour le besoin croissant de visites d'embauche. Ces visites relèvent, à ce jour, du champ de compétences des médecins du travail. Compte-tenu des effectifs médecins, le service est en difficulté pour répondre dans des délais raisonnables. Le médecin collaborateur a pu contribuer à réduire ces délais par la réalisation de nombreuses visites d'embauche. Les sollicitations pour le suivi de surveillance particulière sont importantes. Les questions de maintien dans l'emploi sont aussi très prégnantes.

► 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	2022
Audiogramme	27	18	26
Audiogramme tonal et vocal			
Bandelette urinaire	91		1
Champs visuel	1		
Échographie	1		
EFR : Courbe débit-volume	5	2	13
Électrocardiogramme d'effort		2	6
Examen bactériologique des selles (coproculture)	9	6	7
Examen parasitologique des selles		1	
Gamma - Glutamyltransférase, GGT			1
Hépatite B	1		
Lettre au médecin traitant	1		
NFS	4		1
Radiographie			3
Radio pulmonaire		1	19
Sérologie Hépatite B	12	21	6
Sérologie rubéole			1
SGOT/SGPT/GGT/Bilirubines/Phosphatases alcalines		1	
Tests visuels standard	674	91	549
Vaccination contre Hépatite B (1 dose)			
Vaccination contre Hépatite B (3 doses)			
Vaccination tétanos polio			
VGM			
TOTAL	826	143	633

Des examens prescrits n'ont pas été réalisés.

	2020	2021	2022
Audiogramme			1
EFR : Courbe débit-volume	5	2	5
Électrocardiogramme d'effort		1	3
Examen bactériologique des selles (coproculture)	4	3	2
Examen parasitologique des selles		1	
Hépatite B	1		
Lettre au médecin traitant	1		
NFS	2		
Radiographie			2
Radio pulmonaire			7
Sérologie Hépatite B	6	14	2
Tests visuels standard	7	1	24
TOTAL	26	22	46

▸ Les conclusions médicales

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

Le personnel infirmier en santé au travail ne peut pas émettre de restrictions. Il délivre des attestations de suivi. Les restrictions émises par le médecin du travail restent valables jusqu'à la visite suivante de nouveau réalisée par lui.

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

Conclusions médicales	2020	2021	2022
Aptitude sans restriction	920	953	1 020
Aptitude avec aménagement de poste	104	125	45
Aptitude avec restrictions	355	289	372
Inaptitude au poste - aptitude à un autre poste	2	12	12
Inaptitude définitive	0	1	1
Inaptitude temporaire	165	150	118
Pas d'attestation de suivi délivrée	2	2	0
Pas de fiche d'aptitude délivrée	4	2	3
TOTAL	1 552	1 534	1 570

On note une augmentation significative des avis d'aptitude avec restrictions. La nature des restrictions est très diverse (cf. tableau ci-après). 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. Certaines restrictions ont été ajoutées suite à la mise en place de la version 8 de Préventiel.

	2020	2021	2022
Absence de contre-indication médicale aux travaux en milieu amianté sous réserve de mise en place des EPI préconisés au salarié			2
Aide à la manipulation			
Aménagement de poste à réaliser			
Aménagement des horaires de travail			6
Aménagement du poste			17
Aménagement du temps de travail			
Aménagement télétravail			1
Aptitude différée dans l'attente d'examens complémentaires	8	2	5
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	6
Contre-indication à la conduite poids lourd	1	2	2
Contre-indication à la conduite VL	3	3	2
Contre-indication à la marche prolongée	15	6	12
Contre-indication à la station debout prolongée (piétinement)	29	12	15
Contre-indication à tout poste de sécurité	2		
Contre-indication au travail en flexion antérieure, torsion et/ou extension du tronc	22	18	19
Contre-indication au travail en hauteur	11	7	14
Contre-indication au travail en horaires de nuit	2		
Contre-indication au travail sous cadence et/ou contrainte de temps	3	2	10
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des coudes	18	16	16
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des épaules	38	23	25
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des mains	6	11	18
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des poignets	10	9	10
Contre-indication de travaux en flexion ou extension du cou	7	6	13
Contre-indication d'exposition aux ambiances froides et humides		2	1
Contre-indication d'exposition aux efforts de poussées, de tractions et/ou de soulèvements	17	18	17
Contre-indication d'exposition aux gestes répétitifs	3	2	2
Contre-indication d'exposition aux produits chimiques	2	5	1
Contre-indication d'exposition aux vibrations corps entier	3	1	1
Contre-indication d'utilisation d'outils vibrants	11	8	6
Médicalement apte à la conduite	4	11	2
Médicalement apte à la conduite d'engins	13		
Médicalement apte au travail en hauteur		1	
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	68
Pas d'élévation du bras > 60°	3	1	10
Pas de marche prolongée			
Pas de matériel dangereux	1	2	3
Pas de montée et descente répétées d'escalier et/ou d'escabeau	12	7	10
Pas de port de charges > à 10 kg	23	22	4
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	5
Pas de port de charges > à 20 kg	1	9	3
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	3
Pas de port de charges > à 5 kg	21	9	26
Pas de port de charges > à 7 kg	8	3	9
Pas de port de charges lourdes	131	75	114

Pas de positions à genoux ou accroupies prolongées	45	39	43
Pas de travail isolé	8	2	4
Poste assis/debout avec siège à disposition	3	2	8
SMR / SMP	131	114	
Sous réserve du maintien sur le poste déjà aménagé	13	5	11
Sous réserve du respect de la réglementation liée à l'âge		1	
Stage gestes et postures conseillé			
Temps partiel thérapeutique	75	73	78
Travail en binôme			
Travail en hauteur contre-indiqué			
Travail sur poste déjà aménagé			
Variation des positions ou des tâches	91	42	97
Visite à reprogrammer			
TOTAL	917	660	719

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 du travail et le personnel infirmier en santé au travail orientent très régulièrement vers le dispositif MAPS du Centre de Gestion (psychologues du travail et assistante sociale).

Orientations	2020	2021	2022
Assistante sociale	33	25	58
Psychologue du travail	101	127	115
Conseiller en prévention	12	17	25
Autre orientation externe	8	11	7
Médecin traitant	41	29	64
Médecin rhumatologue	2	1	1
Médecin ophtalmologue	4	1	9
Médecin ORL	1	6	4
Médecin dermatologue		1	2
Médecin neurologue		1	2
Médecin gastroentérologue		1	0
Médecin cardiologue			4
Médecin gynécologue			1
Médecin néphrologue			1
Dentiste		1	1
Nutritionniste		2	1
Médecin de prévention		2	1
PÔLE ST-HÉLIER		1	0
CAP EMPLOI - ANVOL	1	1	3
Prescription FIPHFP	45	65	63
MDPH (RQTH)	128	144	166
TOTAL	376	436	528

Les demandes de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne cessent d'augmenter. Les prescriptions pour l'obtention de financements du FIPHFP semblent se stabiliser.

▸ Les instances médicales

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

Conseil médical formation restreinte			
	2020	2021	2022
Total saisines	386	461	349
Rapports établis par les médecins de prévention	1	1	1
Imputabilité de la pathologie			
Total saisines	113	121	104
Rapports établis par les médecins de prévention	46	43	44
TOTAL	47	44	45

2. L'évolution de version du logiciel Préventiel de Val Solutions

La société Val Solutions a dû faire évoluer la version du logiciel Préventiel pour tenir compte de l'arrêt de la maintenance sur internet Explorer de Microsoft. Les impacts de la migration de PRÉVENTIEL© V7 vers V8, opérée en octobre 2022, ont été non négligeables sur le bon fonctionnement du service. En fin d'année 2022, certaines corrections étaient encore attendues.

II. Le conseil à l'employeur

Le service poursuit son rôle d'accompagnement auprès des collectivités.

1. L'assistance aux gestionnaires des collectivités

Le service accompagne les collectivités dans le respect des procédures et renseigne sur la protection sociale applicable en fonction du statut des agents. L'année 2022 aura été marquée par la parution du texte relatif aux instances médicales.



2. Les accompagnements de maintien dans l'emploi

Pour faciliter les reconversions, deux comités de suivi personnalisé (participation du service Conditions de Travail) étudient des situations individuelles.

Le premier comité de suivi a accompagné 29 agents (entrée sur l'année 2021 et poursuite accompagnement en 2022 et entrée sur l'année 2022). Les accompagnements concernent principalement des agents issus de la filière sanitaire et sociale et la filière technique.

	2020	2021	2022
Nombre d'agents accompagnés cellule reclassement	10	5	3
Nombre d'agents bénéficiant du dispositif Période de Préparation au Reclassement	11	17	26
TOTAL accompagnements	21	22	29

Un deuxième comité de suivi dénommé EPME (Équipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi) s'est mis en place. Le repérage de potentiels agents à accompagner est réalisé par les médecins du travail et la MAPS (Mission d'Accompagnement Psycho-Social). Une proposition de parcours est ensuite présentée à la collectivité et l'agent. L'équipe s'est réunie à 2 reprises (octobre et décembre). 1 accompagnement a été engagé en 2022.

La prévention des risques professionnels

Les conseillers en prévention accompagnent les collectivités dans leurs obligations de prévention de la santé et du bien-être de leurs agents à travers l'animation de réseaux et des interventions sur site.

En 2022, l'organisation de l'activité Prévention du service Conditions de travail a fortement évolué avec la création, à titre expérimental, d'un poste d'Ergonome. Depuis septembre 2022, l'équipe est constituée de :

- 1 coordonnateur, conseiller/ACFI,
- 1 conseiller/ACFI,
- 1 ergonome,
- 1 assistante en charge de l'administratif et de la gestion de la future Formation spécialisée du CST,
- 1 stagiaire en alternance de licence professionnelle (mention : Sécurité des biens et des personnes - Parcours : Gestion des Risques en Entreprise/Sécurité-Environnement).

I. Les réseaux et travaux collaboratifs

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

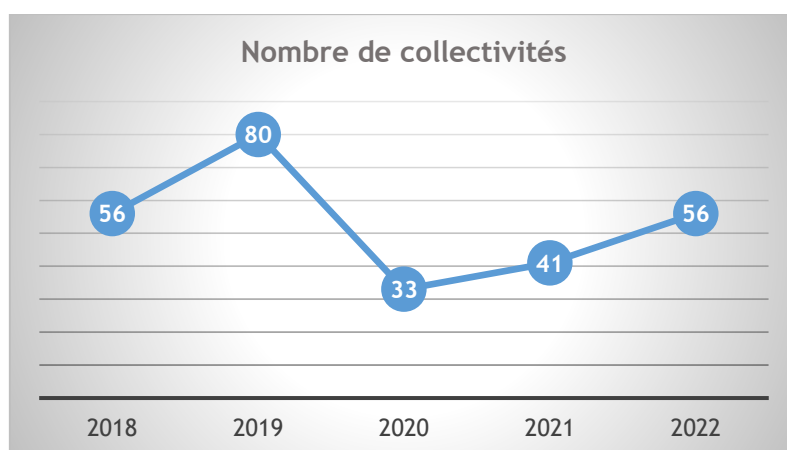
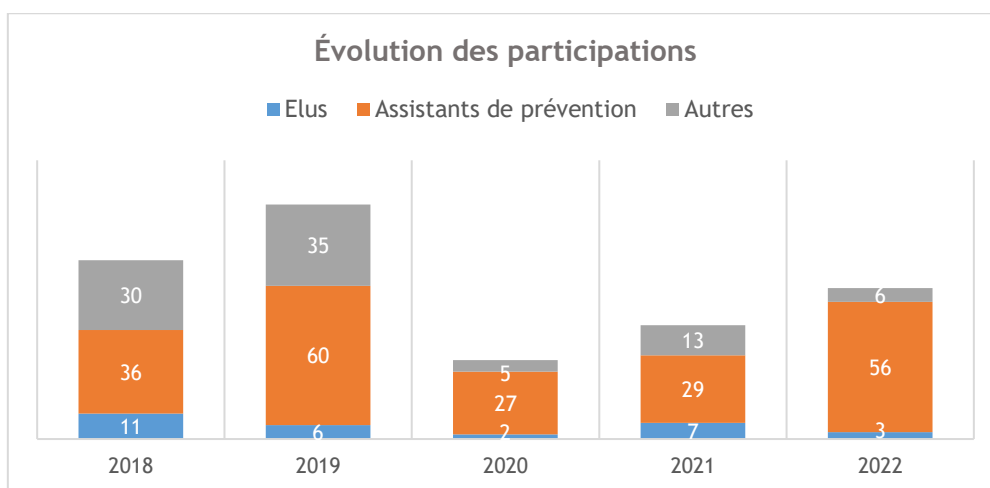
L'Ergonome et les Conseillers en prévention animent un réseau d'acteurs de prévention en collectivités constitué principalement des assistants/conseillers en prévention et des élus référents. Cette année, 2 rencontres ont été organisées au Centre de Gestion sous forme d'ateliers autour de l'ergonomie, avec la participation d'un fournisseur d'équipements :

- **Atelier 1 : démonstration des différents exercices d'étirements et d'échauffements que les agents peuvent mettre en place avant leur prise de poste ou tout au long de la journée.**
- **Atelier 2 : idées reçues sur le travail sur écran.**
- **Atelier 3 : petite enfance, avec une démonstration de différents sièges pouvant être proposés aux agents.**

Environ 65 personnes, représentant 56 collectivités, ont participé à ces rencontres annuelles réparties sur 2 demi-journées.



	Présents	Élus	Assistants de prévention	Autres
11 octobre 2022 - matin	29	1	25	3
11 octobre 2022 - après-midi	36	2	31	3
TOTAL	65	3	56	6



Afin d'inciter les collectivités à assurer le suivi de la formation initiale et 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 aux assistants de prévention.

► Formation initiale des Assistants de prévention

En complément des rencontres annuelles des conseillers/assistants de prévention et des élus référents, à l'occasion des sessions de formation préalable des assistants de prévention une présentation du service Conditions de travail est réalisée afin d'expliquer les prestations et les modalités d'intervention. En 2022, deux interventions ont eu lieu :

- 4 avril 2022,
- 21 novembre 2022.

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.

2 réunions se sont tenues en 2022 :

- 22 mars 2022,
- 13 décembre 2022.

Dans la poursuite de la rencontre organisée en 2021 avec des ATSEM, une rencontre a été, en mars 2022, organisée entre les Responsables RH et des agents/responsables d'entretien des espaces verts (8 agents présents, représentant 5 collectivités). Cette rencontre avait pour objectifs de discuter sur l'évolution du métier, les contraintes et les mesures de prévention à mettre en œuvre et d'échanger sur des bonnes pratiques. La dernière réunion de l'année a été l'occasion de faire un point sur la mise en place des nouvelles instances de dialogue social (CST et Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail).

3. L'animation du réseau des secrétaires des CHSCT

Créé en 2015, les objectifs de ce réseau constitué des secrétaires administratifs et secrétaires des CHSCT locaux sont : mettre en réseau les membres, échanger sur les bonnes pratiques, identifier les besoins.

1 réunion a été organisée sur les thématiques suivantes : analyse des accidents de travail/service.

Du fait des élections professionnelles du 8 décembre 2022 pour le renouvellement des instances, la réunion prévue le 9 décembre ne s'est pas tenue.

Dates	Nombre de participants	Nombre de collectivités
1 ^{er} avril 2022	16	11
9 décembre 2022	0	0

4. Le réseau des conseillers en prévention des CDG bretons

Dans le cadre de la mutualisation voulue par les Président(e)s et directions des CDG bretons et afin d'anticiper la mise en place des nouvelles instances de dialogue social à compter du 1^{er} janvier 2023, les coordonnateurs/responsables de l'activité prévention des CDG bretons se sont réunis à plusieurs reprises au cours de l'année. Ces 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.

À l'occasion de certaines de ces réunions, des représentants du CNFPT ont été associés afin de discuter des modalités pédagogiques et logistiques de l'organisation des formations des membres représentant du personnel des instances en vue de renouveler le partenariat entre le CNFPT et les CDG bretons.

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



L'objectif de ce réseau est d'échanger sur les évolutions réglementaires et les bonnes pratiques en matière de prévention, ainsi que sur une thématique spécifique.

Le 26 avril 2022, le Centre de Gestion a accueilli 28 préventeurs et ergonomes, représentant 17 CDG, pour une réunion du réseau.

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

- **Mission d'inspection : retour d'expérience sur l'utilisation de l'outil IOTA (application développée initialement par le CDG 30, gérée et développée par le GIP Informatique) et délimitation du périmètre d'inspection pour les structures particulières comprenant des agents de droit privé et de droit public.**
- **Atmosphères explosives : intervention de la CARSAT, présenter les obligations réglementaires et les actions à mettre en œuvre pour prévenir les risques d'explosion.**
- **Évolutions réglementaires :**
 - Décret n° 2021-571 sur la mise en place des Comités Sociaux Territoriaux et des formations spécialisées en santé et sécurité du travail, avec la participation des collègues du service Statuts - Rémunération du CDG,
 - Décret n° 2022-395 du 18 mars 2022 sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (modalités de mise à jour, de conservation et de mise à disposition du Document unique),
 - Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale ont aussi fait l'objet de discussions.

6. Les interventions à l'occasion des dispositifs de formation du CDG

Afin de favoriser la promotion de la prévention des risques professionnels, un module relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail animé par le service Conditions de travail est intégré dans le cadre des dispositifs de formation mis en place par le Centre de Gestion.

- **PRÉMICOL :**
 - 4 mai 2022
 - 1 décembre 2022
- **Chargés de maintenance des espaces publics :**
 - 28 octobre 2022
- **Licence professionnelle des métiers techniques :**
 - 17 octobre 2022

II. Les instances représentatives du personnel

1. La mise en place des nouvelles instances de dialogue social

Suite à la publication du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les collectivités et établissements publics de plus de 50 agents doivent mettre en place un Comité Social Territorial (CST) et, en fonction des effectifs (obligation au-delà de 200 agents) ou de la nature des risques, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Au vu des effectifs des collectivités et établissements de moins de 50 agents affiliés au Centre de Gestion, le CDG est également concerné par cette obligation de mise en place d'un CST et d'une Formation spécialisée.

Afin de partager les interprétations des textes réglementaires ainsi que les recommandations auprès des collectivités et établissements publics bretons, les CDG bretons ont organisé plusieurs rencontres en visio-conférences afin de travailler sur l'interprétation du décret.

En complément, au moins 5 réunions ont été organisées avec le CNFPT Bretagne afin d'anticiper les besoins en formation et de réfléchir aux modalités d'un partenariat CDG bretons et CNFPT Bretagne pour la formation des membres des instances.

En interne, la mise en place des nouvelles instances a nécessité plusieurs réunions entre le service Conditions de Travail et le service Statut - Rémunérations pour déterminer les attributions de chaque instance et homogénéiser les modalités de fonctionnement et d'organisation. Les outils Démarches Simplifiées (saisine de la Formation spécialisée par les collectivités et établissements de moins de 50 agents) et Transferts Sécurisés (invitation des membres et mise à disposition des documents) ont été paramétrés pour une mise en service en janvier 2023.

2. 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 2022, 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-après.

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS		REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
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	FLÉHO Élisabeth SMICTOM Pays de Vilaine CFDT
SIMON-GLORY Évelyne Vice-Présidente du CDG 35 Maire de Plesder	OULED-SGHAIER Anne-Laure Adjointe déléguée aux RH Mairie de Liffré	GET COQUAIRE Anne-Sophie CC de Brocéliande CFTC	RIVIÈRE Erwan CC de Brocéliande CFTC
BAKHOS Lara Conseillère municipale déléguée aux RH Mairie de Servon-sur-Vilaine		LORITTE Cédric Mairie de Montgermont CGT	DEMOLDER Léo Mairie de Pont-Péan CGT
BROSSELLIER Christelle Maire de Mesnil-Roc'h		KUDERA Olivier SMICTOM Pays de Vilaine SUD CT35	GAUBERT Augustin Mairie de Montreuil-le-Gast SUD CT35
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire général CDG 35		SAVARY Françoise Mairie de La Richardais FO	CLÉMENT Yann Mairie de Pleurtuit 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 2022, les membres se sont réunis à 4 reprises avec les ordres du jour suivants.

- **Séance du 4 février 2022**
 - Guide Métier Agent d'accueil en déchèterie
 - Charte ATSEM
- **Séance du 1^{er} juillet 2022**
 - Information sur la modification de l'organisation du service Conditions de Travail - activité Prévention
 - Retour d'expérience sur une action de formation des agents d'une structure Petite Enfance de Brocéliande Communauté
 - Création d'une formation spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail
 - Retour sur les 2 rencontres avec des ATSEM : Mesnil-Roc'h le 3 mars 2022 et Pont-Péan le 13 mai 2022
- **Séance du 2 décembre 2022**
 - Sensibilisation au sujet de l'égalité professionnelle femmes-hommes et prévention des violences sexuelles et sexistes

▸ 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 FOUGÈRES - Déchèterie
2021	EHPAD Le Chemin vert
2022	MAIRIE DE MESNIL-ROC'H - Rencontre ATSEM
2022	MAIRIE DE PONT-PÉAN - Rencontre ATSEM

En 2022, la CSSCT a pu organiser deux rencontres avec des ATSEM :

- Le 3 mars 2022 à MESNIL-ROC'H avec la participation des directrices des 3 écoles,
- Le 13 mai 2022 à PONT-PÉAN avec la participation du responsable du Pôle Petite Enfance, Éducation, Jeunesse.

Ces rencontres ont permis de mieux cerner les activités et les contraintes du métier d'ATSEM tant pendant le temps scolaire que pendant le temps périscolaire ou le temps de restauration.



3. Le Comité Technique départemental

En 2022, aucun bilan n'a été présenté au Comité technique.

4. 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.

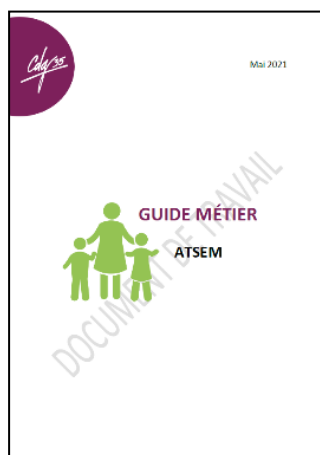
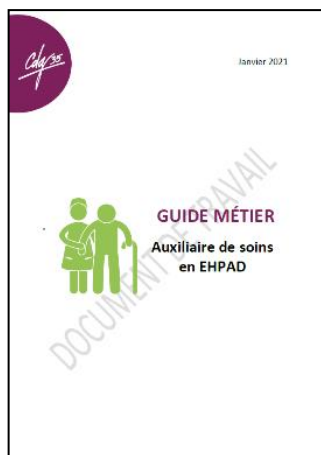
La prévention de l'usure professionnelle représente un enjeu important de réduction de l'absentéisme, de maintien dans l'emploi et de qualité de vie au travail. Celle-ci nécessite une connaissance des nombreux métiers de la fonction publique territoriale et des contraintes liées. Elle doit permettre 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.

Les guides métiers 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.

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 restent en cours de finalisation :

- 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 ateliers et rencontres thématiques

▶ Atmosphères explosives



Le 24 novembre 2022, une rencontre relative aux atmosphères explosives a été organisée en visio-conférence à destination des élus référents, des assistants de prévention, des Responsables de services techniques des collectivités. 8 personnes représentant 7 collectivités ont assisté à cette présentation. Cette présentation d'une durée d'une heure a permis de rappeler les principales obligations réglementaires ainsi que la démarche de prévention à mettre en œuvre pour prévenir tout risque d'explosion.

▶ Atelier Aides FIPHFP

En collaboration avec le service Mobilité - Emploi - Compétences, 2 ateliers ont été organisés à destination des référents RH des collectivités. Les objectifs de ces ateliers sont de :

- Présenter les aides FIPHFP (principes et type d'aides),
- Modalités de saisie sur la plateforme PEP'S.

Dates	Nombre de participants	Nombre de collectivités
2 juin 2022	8	8
21 juin 2022	7	6

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 en 13 catégories,
- Fiches à destination des Maîtres d'Ouvrages (collection créée par la CARSAT Bretagne)
- Guides (guides métiers et autres guides et livret),
- Modèles de documents (lettre de cadrage, plan de prévention, registre SST, registre de danger grave et imminent...).

En 2022, plusieurs documents ont été créés ou mis à jour :

- Fiche Prévention - Locaux sociaux
- Fiche Prévention - Signalisation temporaire de chantier
- Fiche Prévention - Télétravail
- Fiche Prévention - Travail sur écran
- Fiche Prévention - Étirements
- Fiche Prévention - Échauffements
- Modèle de lettre de cadrage de l'assistant/conseiller de prévention
- Modèle d'arrêté de désignation d'un Assistant de prévention
- Modèle d'arrêté de désignation d'un Conseiller de prévention
- Modèle d'arrêté de fin de fonction d'un Conseiller/Assistant de prévention
- Modèle de titre Habilitation électrique
- Modèle de carte d'autorisation de conduite
- Modèle d'attestation d'autorisation de conduite
- Modèle de délibération aux travaux réglementés pour les jeunes travailleurs
- Modèle de règlement intérieur CST avec Formation spécialisée

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. Un accompagnement méthodologique



Depuis 2021, le service Conditions de Travail ne propose plus de prestation « clé en main » mais un accompagnement méthodologique avec 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 de :

- Un guide d'élaboration, de suivi et de mise à jour du document unique,
- Fiches pratiques d'aide à l'analyse sur le terrain
- 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	2022
Nombre de collectivités	5	5
Nombre d'heures facturées	88,5	88

À ces données, s'ajoute une collectivité en cours d'accompagnement en décembre 2022.

Par ailleurs, 2 accompagnements (devis signés par les collectivités en 2022) n'ont pas pu être réalisés en 2022 du fait des difficultés de planification et de mobilisation des élus au sein de ces collectivités.

2. Les ateliers Document Unique

En complément, un atelier Document Unique a été proposé 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 9 collectivités différentes, ont assisté à ces ateliers. Le public était constitué d'assistants de prévention et d'agents chargés des ressources humaines.

	Présents	Élus	Assistants de prévention	Autres
21 juin 2022	11	0	6	5
TOTAL	11	0	6	5

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 2022, les principales thématiques ont concerné :

- Les assistants de prévention (modalités de désignation, formation...),
- L'organisation en matière d'hygiène et de sécurité (règlement intérieur...),
- Les CST et Formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail à l'approche de l'échéance de mise en œuvre au 1^{er} janvier 2023 (modalités de mise en œuvre, fonctionnement, formation des membres...),
- La conduite à tenir face à des agents en état apparent d'ébriété,
- La conduite des engins (autorisations de conduite et permis de conduire),
- Les habilitations électriques,
- Les obligations en matière d'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,
- Les dérogations aux travaux dangereux pour les jeunes travailleurs en situation de formation professionnelle.

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	2020	2021	2022
Nombre de participants	55	29	40
Nombre de collectivités	5	4	4
Nombre d'heures facturées	51,5	28	42,5

Les actions de sensibilisation réalisées en 2022 concernent uniquement des actions de sensibilisation 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 le plus en amont possible lors de la 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	2020	2021	2022
Nombre de collectivités	1	9	6
Nombre d'heures d'intervention	12,5	134,75	113,5

Les accompagnements réalisés en 2022 concernent :

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

Deux démarches d'accompagnement à la conception des locaux ont été réalisées en collaboration avec le service Conseil et Développement à l'occasion de prestations d'organisation des services.

En 2022, comme pour les années précédentes, aucune mesure d'ambiance n'a été sollicitée par les collectivités.

Mesures d'ambiance			
Année	2020	2021	2022
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 2022, aucune étude de poste collective n'a été réalisée.

Études de poste collectives			
Année	2020	2021	2022
Nombre de collectivités	1	0	0
Nombre d'heures d'intervention	20	0	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 propositions d'interventions

Au 31 décembre 2022, 41 demandes d'interventions ont été sollicitées par les médecins ou collectivités. Sur ces 41 demandes :

- **20 propositions ont été acceptées** donnant lieu à la réalisation d'une étude de poste par l'ergonome ou les conseillers en prévention du Centre de Gestion,
- 4 accompagnements ont permis, en collaboration avec les médecins, de solliciter des partenaires extérieurs (ergothérapeute, intervenant sur le handicap auditif, fournisseur de matériel spécifique...),
- **17 propositions/contacts 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 : 3
 - changement de poste ou étude du changement de poste/activités : 1
 - attente de l'aptitude de l'agent ou de la nécessité d'une étude de poste : 3
 - attente de la reprise de l'agent sur le poste : 3
 - aucune réponse de la collectivité malgré les relances : 5
 - refus de l'étude car montant considéré comme trop élevé : 2

En complément des 41 demandes qui ont été traitées par l'équipe, des contacts ont été pris et des propositions d'interventions ont été établies pour des réalisations en 2023 suite à plusieurs demandes arrivées en décembre 2022.

Les interventions sur site

En 2022, la répartition par filière des 20 études de poste réalisées est la suivante :

- **Administrative : 10**
- **Culturelle : 1**
- **Médico-sociale : 1** (agent Petite Enfance/crèche)
- **Technique : 8** (dont 5 agents entretien/restauration collective)

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

Études de poste individuelles réalisées						
Année	2020		2021		2022	
Nombre de propositions d'interventions/contacts	44		45		41	
Nombre d'études de poste réalisées	20		22		20	
Initiative de la demande	Méd du travail	Coll.	Méd du travail	Coll.	Méd du travail	Coll.
	12	8	17	5	9	11
Nombre d'heures d'intervention	253		272		263,5	

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 de l'Ergonome et 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, études de poste, aménagements de l'environnement de travail...) et notamment 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,
- Explication du calcul du surcoût lié à la compensation du handicap (tableau à joindre à certaines aides).



Suite à la modification du catalogue des aides FIPHFP à compter du 1^{er} janvier 2022 et à la mise en exploitation d'une nouvelle plate-forme de saisie des aides, 2 ateliers à destination des référents RH des collectivités ont été animés en juin 2022 par le service Conditions de travail et le service Mobilité - Emploi - Compétences. Les objectifs étaient :

- de présenter le nouveau catalogue des aides du FIPHFP,
- d'alerter sur les justificatifs à fournir et leur durée de validité,
- d'expliquer les modalités de saisie sur la nouvelle plate-forme.

VI. La mission d'inspection dans les Collectivités

La réglementation prévoit que chaque collectivité désigne un ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) ou passe convention avec le Centre de Gestion pour assurer cette mission. Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine propose d'assurer cette mission pour les collectivités qui le sollicitent. La mission consiste à contrôler la bonne application de la réglementation en matière de santé, sécurité et conditions de travail (Code général de la Fonction publique, Code du travail et autres textes réglementaires pouvant s'appliquer) et à proposer à l'autorité territoriale des mesures d'amélioration.

1. Les conventionnements

Au 31 décembre 2021, 205 collectivités affiliées et 4 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 2022, 3 nouvelles conventions ont été signées avec les communes de Bourg-des-Comptes, Maxent et Gévezé.

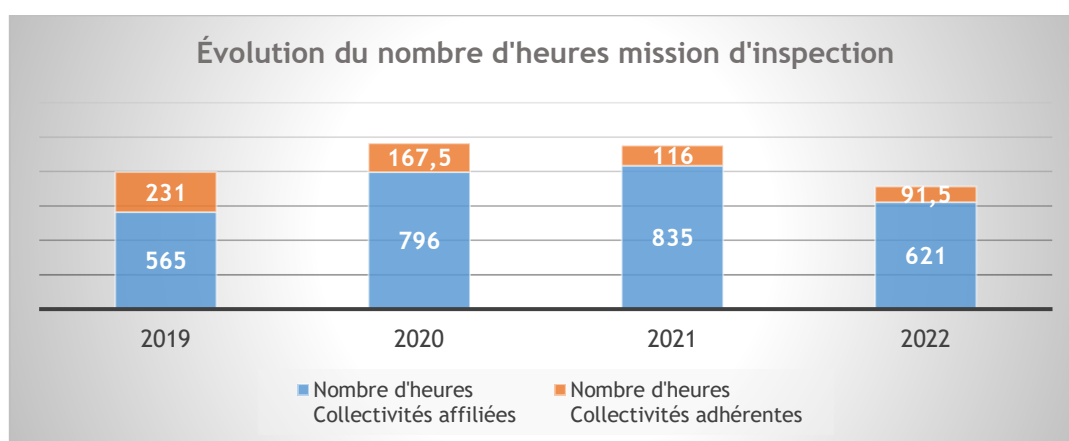
2. La mise en œuvre opérationnelle des interventions sur site

► Le nombre d'interventions

Nombre d'interventions						
	2020		2021		2022	
	Coll. affiliées	Coll. adhérentes	Coll. affiliées	Coll. adhérentes	Coll. affiliées	Coll. adhérentes
Nombre de collectivités	58	2	77	3	50	4
Total nombre de collectivités	60		80		54	
Nombre d'heures d'intervention	796	167,5	835	116	621	91,5
Total nombre d'heures d'intervention	963,5		951		712,5	

► Les interventions en CHSCT locaux

Dans les collectivités de + 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'améliorer l'ergonomie des postes de travail administratif,
- d'évaluer le risque Radon,
- de mettre en place des plans de prévention lors d'intervention d'entreprises extérieures,
- de généraliser les consignes incendie et les 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...) et des bidons de carburants,
- d'améliorer les locaux de chargement des batteries des petits équipements d'entretien des espaces verts.

Outre ces principaux points, il apparaît nécessaire d'améliorer la visibilité des conditions d'accueil des jeunes de 15 à 18 ans, en situation de formation professionnelle et réalisant certains travaux réglementés.

Toutefois, des efforts ont été observés, 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...).

En 2022, aucun courrier de signalement suite à la constatation de situations de travail présentant un danger majeur n'a été transmis. Cependant, hors inspection, un courrier de signalement a été transmis à une collectivité pour mettre fin à une situation exposant des agents à un risque de chute de hauteur à partir du godet de chargement d'un tracteur.

► 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. En 2021, cet outil avait 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 (accueil de jeunes travailleurs en situation de formation professionnelle, le risque Radon).

Avec l'évolution de la réglementation relative à la mise en place des CST et des Formations spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de travail, une nouvelle mise à jour réglementaire des rapports sera réalisée début 2023.

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'année 2022 a été principalement marquée par la parution du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale actant la mise en place d'une instance unique « le conseil médical » avec deux formations distinctes : la formation restreinte (antérieurement comité médical) et la formation plénière (antérieurement commission de réforme).

La réforme ayant un effet d'application rétroactif au 1^{er} février 2022, le Centre de Gestion, en accord avec la préfecture de l'Ille-et-Vilaine, a acté une mise en place du conseil médical à compter du 8 juillet 2022.

I. Le Conseil Médical en formation plénière

Instances médicales et paritaires consultatives chargées d'émettre des avis préparatoires pour les collectivités, les conseils médicaux en formation plénière 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 2022, 9 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 janvier n'a pas pu se tenir et la séance d'avril a été reportée, en raison de l'indisponibilité des médecins membres. La séance de novembre a été annulée et la séance de décembre a regroupé les dossiers des collectivités affiliées et adhérentes, en raison d'un nombre insuffisant de dossiers à soumettre.

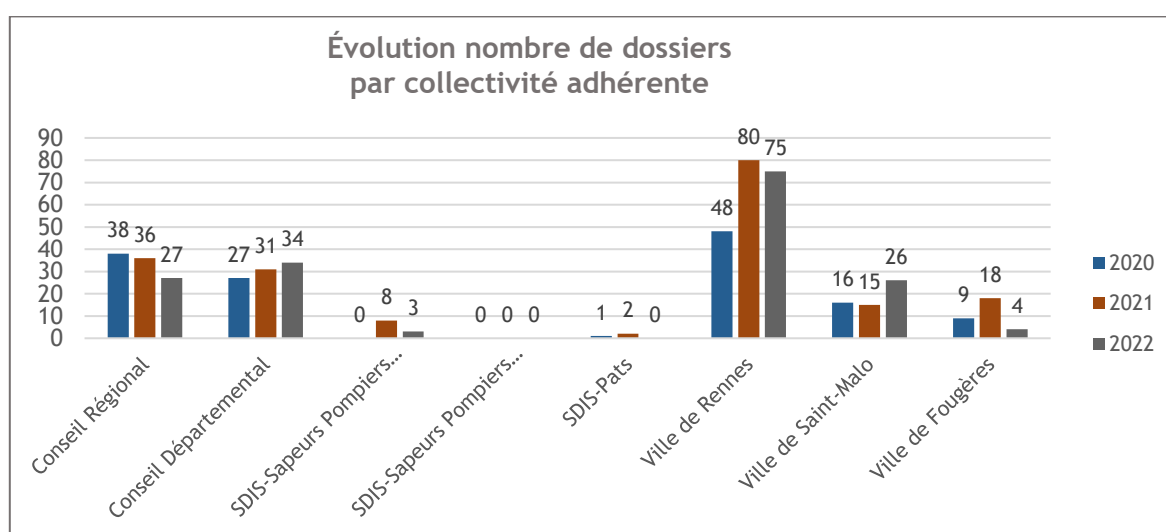
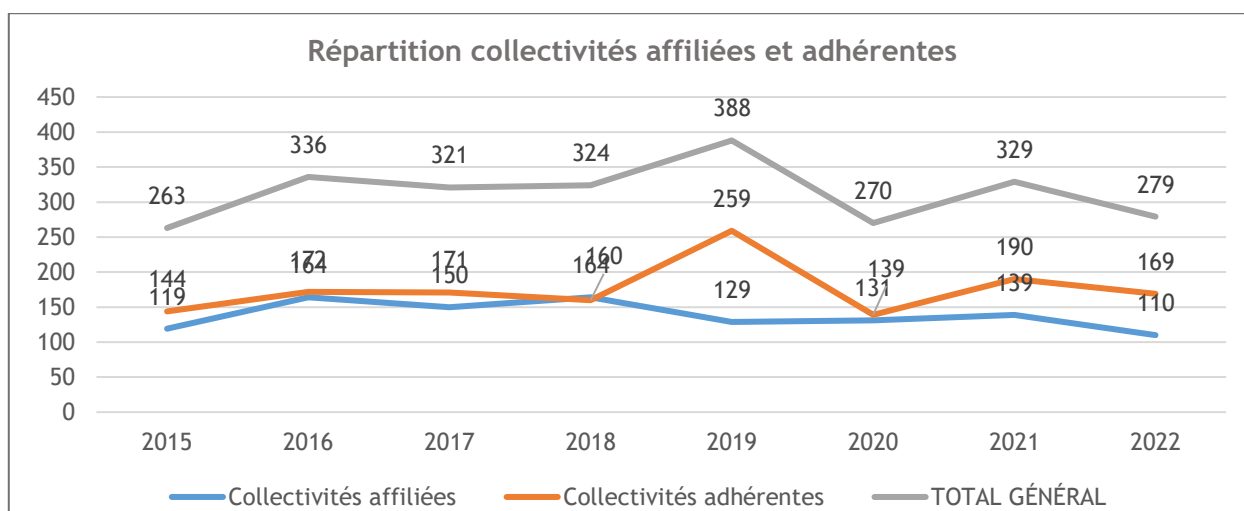


CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
Village des Collectivités Territoriales
1 avenue de Tiel - CS 12600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - E-mail : contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr

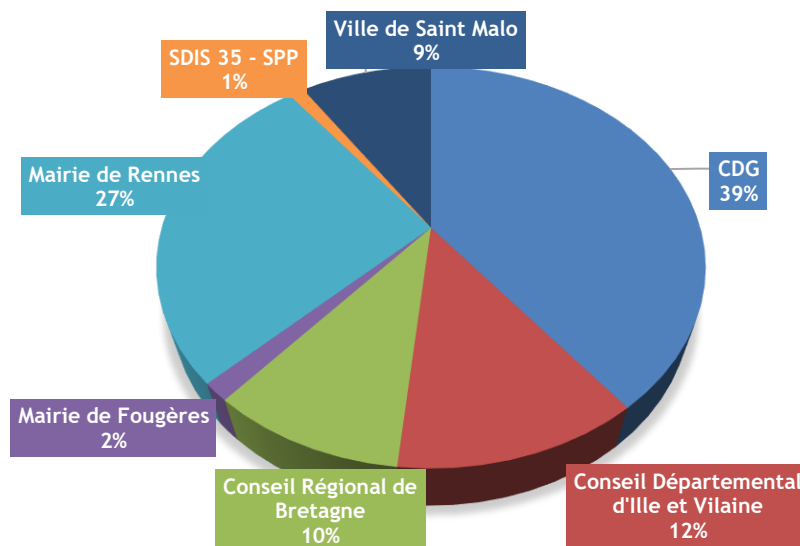
**CALENDRIER CONSEIL MEDICAL
FORMATION PLENIERE**

ANNÉE 2023

Nombre de dossiers présentés en conseil médical formation plénière par collectivité			
	2020	2021	2022
TOTAL GÉNÉRAL	270	329	279
Total Collectivités affiliées	131	139	110
Total Collectivités adhérentes dont :	139	190	169
Conseil Régional	38	36	27
Conseil Départemental	27	31	34
SDIS-Sapeurs-Pompiers Professionnels	0	8	3
SDIS-Sapeurs-Pompiers Volontaires	0	0	0
SDIS-Pats	1	2	0
Rennes	48	80	75
Saint-Malo	16	15	26
Fougères	9	18	4



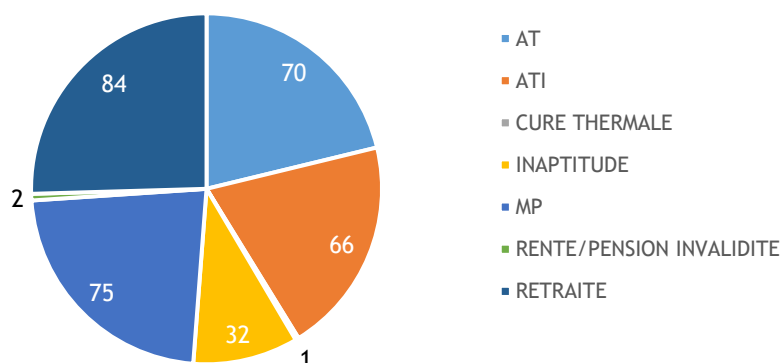
Le nombre de dossiers du Conseil départemental et de la Ville de Saint-Malo est en augmentation. À l'inverse, celui du Conseil Régional et de la ville de Rennes est à la baisse.



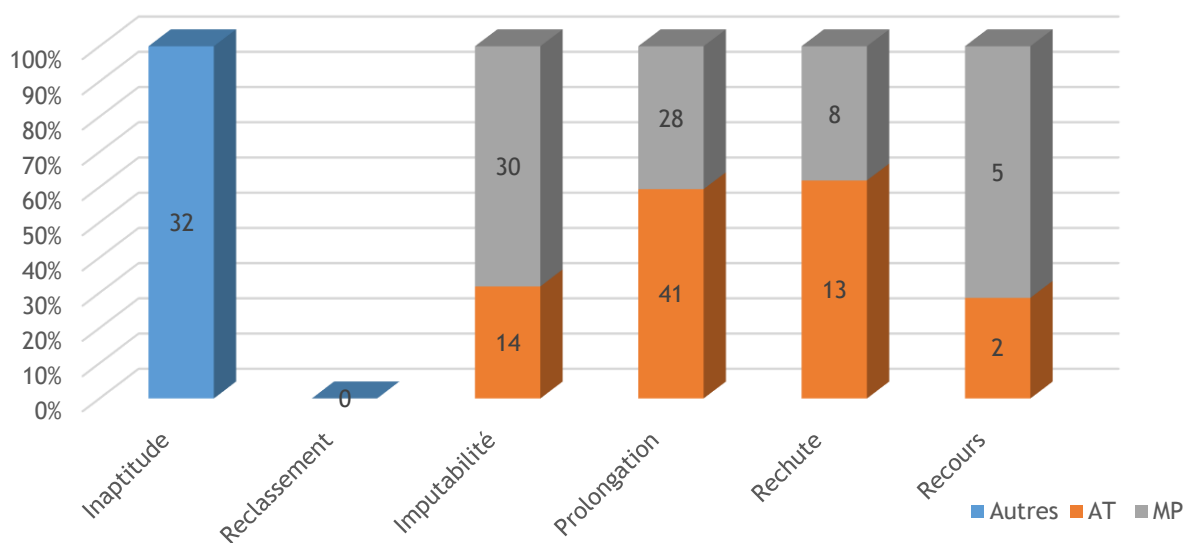
Les collectivités adhérentes au CDG représentent 61 % des dossiers examinés (contre 58 % en 2021).

2. La typologie des demandes

Par nature

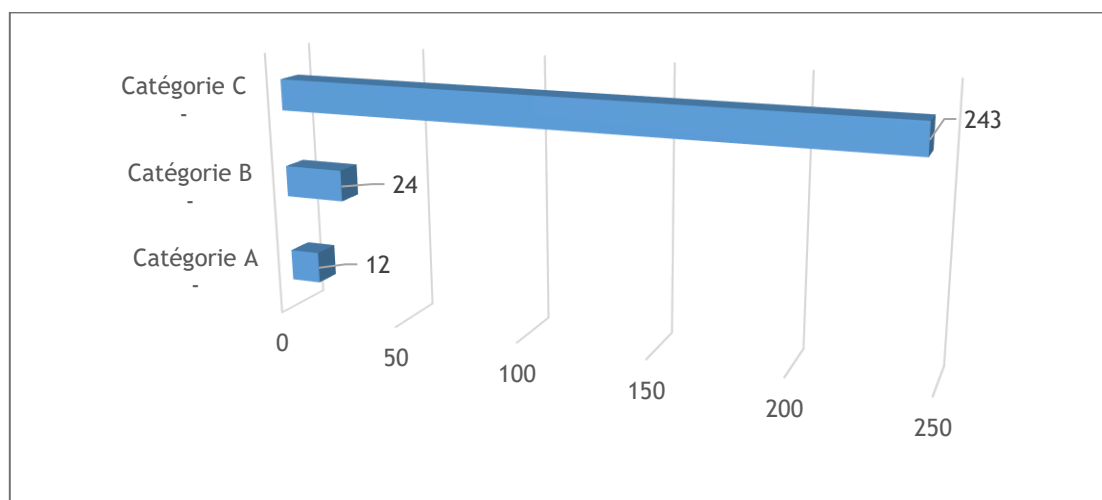


Par objet de saisine



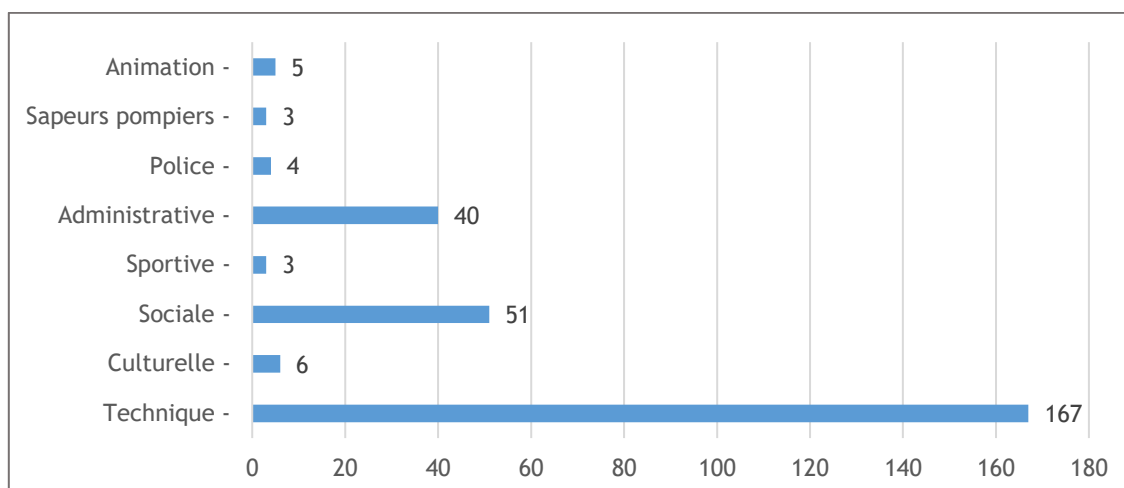
La maladie professionnelle occupe une part prépondérante des questions relatives à la reconnaissance de l'imputabilité, contrairement à l'année 2021 au cours de laquelle les questions relatives à l'accident de service étaient plus importantes. Les demandes de reconnaissance des rechutes et de prolongations d'arrêts concernent davantage l'accident de service.

▶ Par catégorie hiérarchique



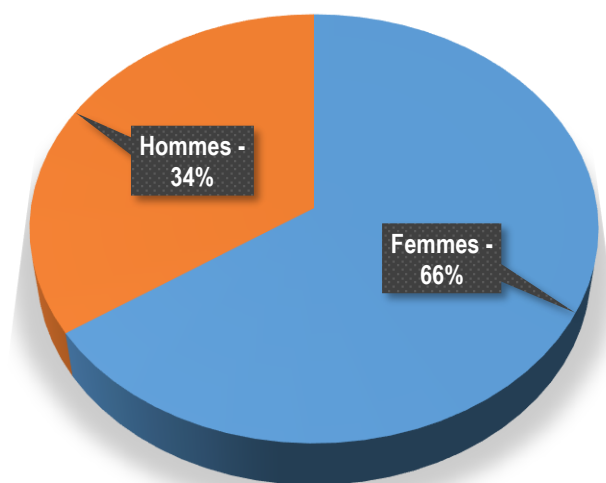
La catégorie C est la plus représentée soit 87 % (contre 86 % en 2021).

▶ Par filière



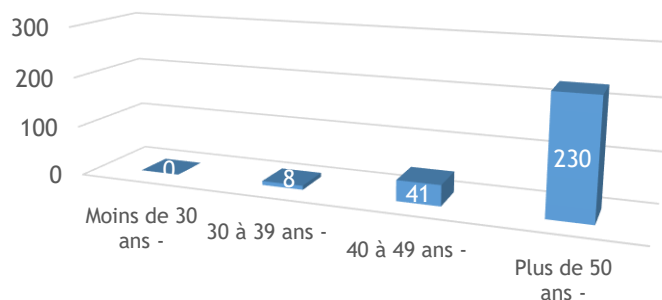
Les demandes concernent essentiellement la filière technique à hauteur de 59 % (contre 56 % en 2021).

▶ Par sexe



Les avis concernent davantage les femmes à raison de 66 % (contre 60 % en 2021).

▶ Par tranche d'âge



Les demandes d'avis touchent plus particulièrement les plus de 50 ans pour 82 % (contre 69 % en 2021).

3. Les nouvelles compositions

Depuis la parution du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022, le conseil médical réuni en formation plénière est désormais présidé par un médecin généraliste et composé de 2 praticiens, de 2 représentants de l'administration et de 2 représentants du personnel par catégorie hiérarchique. Le décret a également modifié les règles du quorum (présence de 4 membres dont 2 médecins et 1 représentant du personnel).

Pour donner suite à la mise en place du nouveau conseil médical, les collectivités ont été invitées à confirmer la représentation de l'administration ou à proposer de nouvelles compositions. Les résultats des élections professionnelles du 8 décembre 2022 impacteront sur la représentation du personnel lors des séances tenues en 2023.

II. Le Conseil Médical en formation restreinte

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

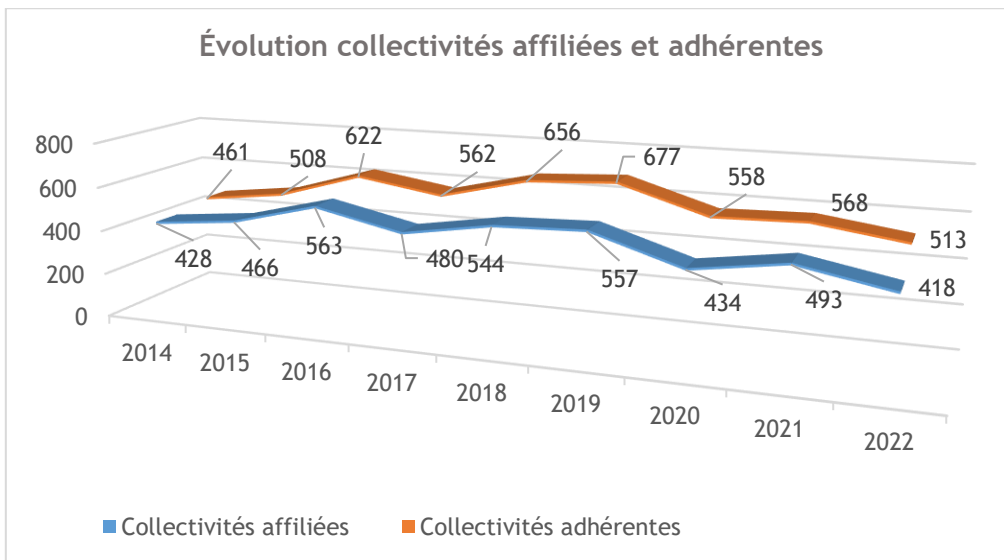
Les dispositions du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 visent à simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, à accélérer le traitement des demandes par un allègement des cas de saisine tout en garantissant une protection des agents les plus fragiles avec un suivi particulier des agents exerçant des fonctions exigeant des conditions de santé particulières. Nous sommes toujours dans l'attente de la parution du décret précisant ces critères.

Ces mesures d'allègement concernent principalement le conseil médical réuni en formation restreinte. Les collectivités vont devoir assumer un rôle de gestion supplémentaire en sollicitant elles-mêmes l'avis d'un médecin agréé lorsque la situation n'est plus examinée par le conseil médical. S'agissant de la composition, il n'est plus exigé la présence de médecins spécialistes.

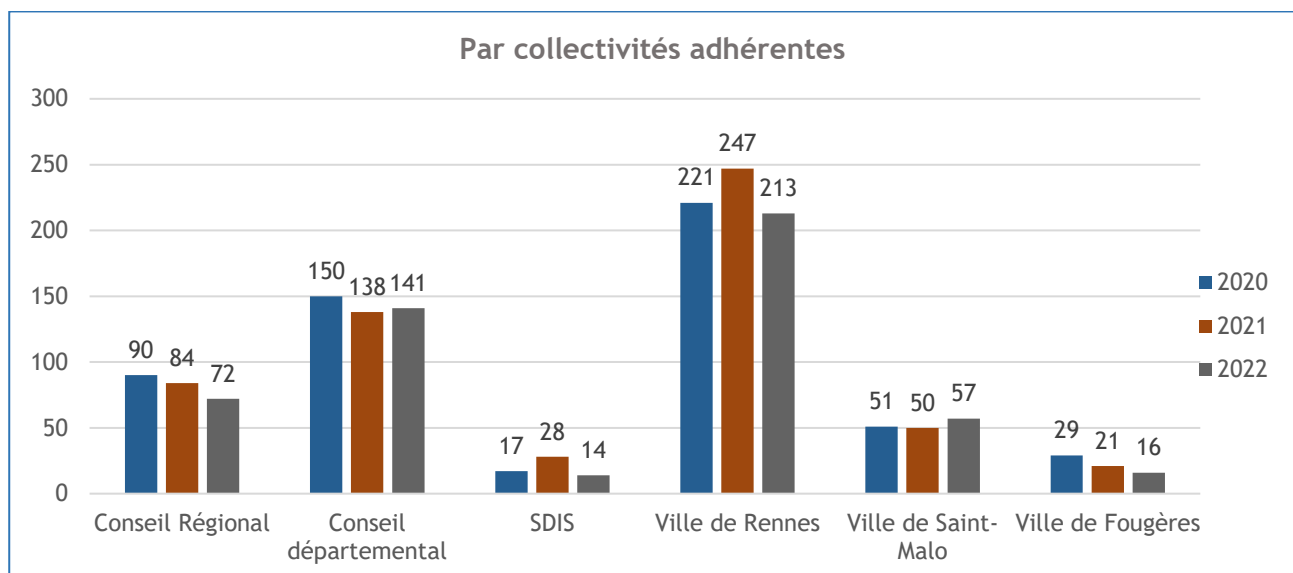
1. La répartition par collectivité

12 séances ont été organisées en 2022.

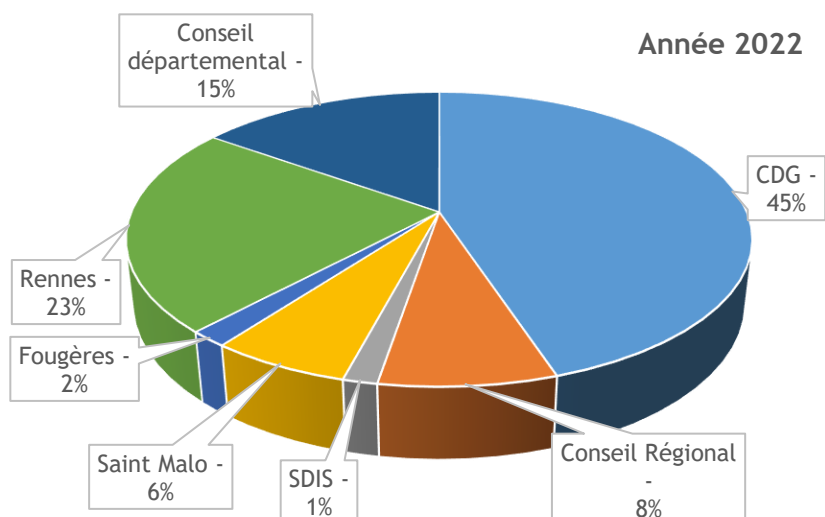
Nombre de dossiers présentés en conseil médical formation restreinte par collectivité			
	2020	2021	2022
TOTAL GÉNÉRAL	992	1 061	931
Total Collectivités affiliées	434	493	418
Total Collectivités adhérentes dont :	558	568	513
<i>Conseil Régional</i>	90	84	72
<i>Conseil Départemental</i>	150	138	141
<i>SDIS</i>	17	28	14
<i>Rennes</i>	221	247	213
<i>Saint-Malo</i>	51	50	57
<i>Fougères</i>	29	21	16



La diminution du nombre de dossiers est liée à la mise en place du conseil médical au 2^{ème} semestre 2022.



Le nombre de dossiers augmente pour le conseil départemental et la ville de Saint-Malo. Il est en diminution pour le Conseil Régional et la ville de Rennes.

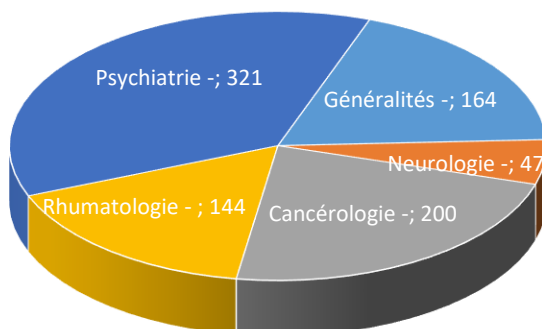


Les collectivités adhérentes au CDG représentent 55 % des dossiers examinés (54 % en 2021).

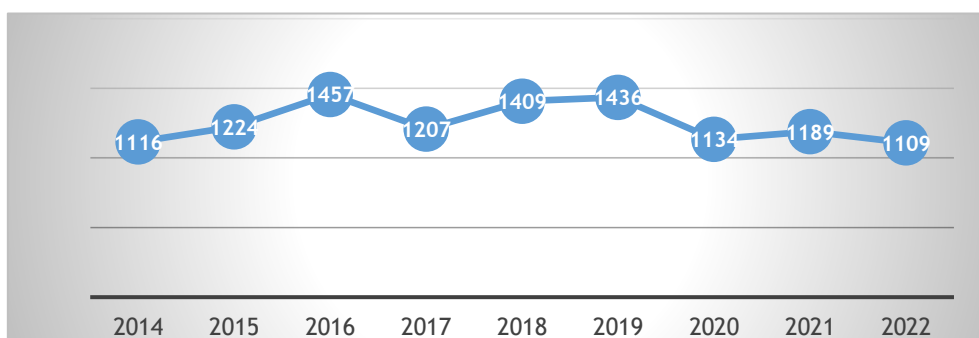
2. La nature des demandes

▸ Nombre de dossiers par pathologie

La psychiatrie représente, à elle seule, 37 % des dossiers soumis au comité médical (contre 40 % en 2021, 43 % en 2020).



▸ Évolution du nombre de saisines

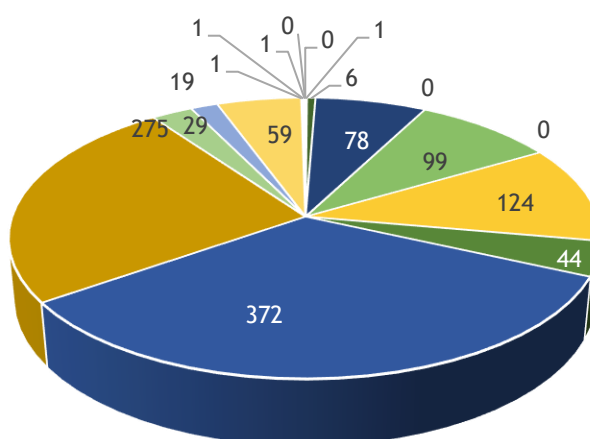


En 2017 : Plus de saisine du comité médical pour les prolongations de temps partiel thérapeutique.

En 2022 : Dimension des objets de saisine du conseil médical en formation restreinte (par exemple : les prolongations de maladie ordinaire ne sont pas plus soumises pour avis).

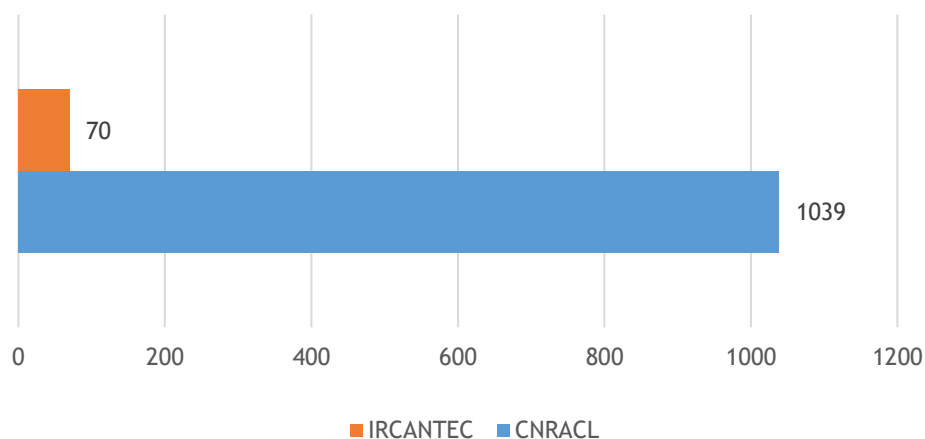
▸ Par objet de saisine

- Aménagement de poste
- Aptitude
- Changement d'affectation
- Reclassement
- Recours
- Retraite procédure simplifiée
- Inaptitude
- Cure thermique
- Prolongation CMO
- CGM
- CLM
- CLD
- DOM
- Réintégration
- TPT
- Contestation avis médecin agréé
- Congé sans traitement
- Mise en congé d'office



Le CLM et CLD représentent 57 % des objets de saisine (idem année 2021).

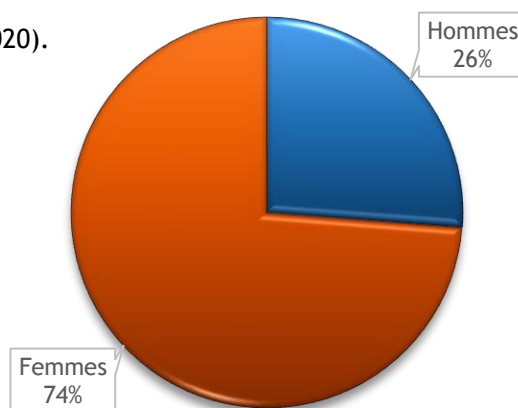
Par statut



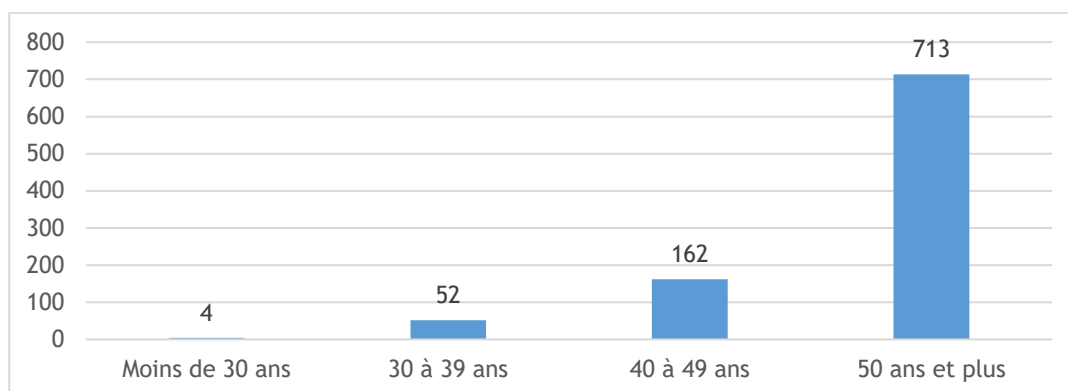
94 % des avis concernent les agents CNRACL (96 % en 2021 et 2020).

Par sexe

Les avis concernent davantage les femmes : 74 % (71 % en 2021 et 2020).



Par tranche d'âge



77 % des avis émis concernent les agents de 50 ans et plus (72 % en 2021, 69 % en 2020).

3. Les demandes d'expertises

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

	2020	2021	2022
Demandes d'expertises transmises	97	78	88

4. Les recours au conseil médical supérieur

Les agents ont la possibilité de faire un recours. Précédemment, le conseil médical départemental procédait à un deuxième examen du dossier avant l'envoi au conseil médical supérieur. Désormais, la demande de recours n'est plus examinée au niveau départemental mais est, systématiquement, transmise au conseil médical supérieur, ce qui explique l'évolution du nombre de dossiers.

	2020	2021	2022
Dossiers transmis au conseil médical supérieur	5	2	30

Sur les 30 dossiers transmis, 8 dossiers ont fait l'objet d'un avis en 2022 dont 2 dossiers pour lequel le conseil médical supérieur a émis un avis différent de celui du conseil médical réuni en formation restreinte. 4 dossiers n'ont pas été examinés par le conseil médical supérieur car le délai était dépassé (il dispose désormais d'un délai d'instruction de 4 mois à compter de la date de réception de la saisine, passé ce délai, l'avis du conseil médical en formation restreinte est réputé valide).

Les 18 autres dossiers transmis au conseil médical supérieur sont en attente de passage en séance en 2023.

III. Le fonctionnement des instances

1. La recherche de médecins agréés

Un médecin secrétaire avait été désigné à compter du 1^{er} janvier 2022 mais celui-ci n'a pas souhaité poursuivre en tant que médecin président de l'instance unique du conseil médical. C'est pourquoi, depuis la date de mise en place du conseil médical au 8 juillet 2022, un nouveau médecin a été désigné en tant que médecin président.

Par ailleurs, le service est toujours confronté à l'insuffisance de médecins membres des instances à vouloir siéger en séance du conseil médical mais également pour la réalisation d'expertises médicales.

Le CDG a effectué plusieurs actions pour tenter de recruter de nouveaux médecins :

- Diffusion d'un article dans le bulletin du Conseil de l'ordre à la demande du CDG pour mobiliser de nouveaux médecins
- Envoi d'un courrier d'appel à candidature des médecins agréés accompagné d'un flyer
- Rencontre de présentation du conseil médical à l'attention de médecins intéressés dans les locaux du CDG le 16 septembre 2022. 13 médecins intéressés par la réalisation d'expertises ou pour siéger en séance ont assisté à la présentation du conseil médical.



2. Le tri des dossiers archivés

Les dossiers les plus anciens, à l'époque où les instances étaient gérées par la DDCSPP, ont été rapatriés au CDG. Ils feront l'objet d'un archivage en 2023.

Un tri des dossiers soumis au comité médical (décès, déclaration d'inaptitude à toutes fonctions, agent de plus de 62 ans potentiellement retraité) et des dossiers soumis en commission de réforme (date d'événement survenu jusqu'au 31 décembre 2000 - conservation 20 ans au CDG), a été effectué en 2021 et s'est poursuivi en 2022. 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 utilisait 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 instances médicales de la saisine des collectivités à l'organisation, au déroulement des séances, jusqu'à la génération des procès-verbaux et notification des avis.

Le paramétrage de l'application et des documents a été effectué pour la saisine des dossiers, la gestion des séances et la génération des procès-verbaux.

Le service a participé au club utilisateurs AGIRHE qui s'est réuni les 21 janvier 2022, 24 mars 2022 et 7 juillet 2022.

4. Communication auprès des collectivités concernant la mise en place du conseil médical

Suite à la publication du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, les motifs de saisine et le fonctionnement des instances médicales ont évolué.

C'est pourquoi, une communication a été faite auprès des gestionnaires des ressources humaines des collectivités afin d'appréhender au mieux ces changements :

- Publication sur le site internet du Centre de Gestion d'un document synthétisant les principaux changements liés à la mise en place du conseil médical
- Rencontre en visio-conférence proposée aux gestionnaires RH des collectivités le 30 septembre 2022 pour présenter le conseil médical unique. 157 participants ont assisté à cette présentation.



LE CONSEIL MEDICAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

(Sous réserve de dispositions contraires dans la circulaire d'application attendue)

Le comité médical et la commission de réforme sont supprimés pour créer une instance médicale unique, le conseil médical.

Il s'agit d'une instance consultative que la collectivité ou l'établissement public doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions relatives à la situation administrative d'un agent en cas de maladie.

Le conseil médical se réunit en **formation restreinte** ou en **formation plénière**. Il est présidé par un médecin désigné par le préfet parmi les médecins titulaires du conseil.

En formation restreinte, le conseil médical est composé de 3 médecins titulaires et d'un ou plusieurs médecins suppléants, désignés parmi les médecins agréés.

En formation plénière, le conseil médical est composé des médecins séjournant en formation restreinte et de représentants de l'administration et du personnel.

L'employeur saisit le conseil médical à son initiative ou à la demande de l'agent (l'employeur dispose d'un délai de 3 semaines pour la transmission du dossier auprès du conseil médical. A défaut de transmission dans le délai imparti, l'agent peut solliciter directement le conseil médical par lettre recommandée avec accusé réception). L'employeur informe le médecin du travail.

L'agent est informé du passage de son dossier et de ses droits **au moins 10 jours ouvrés** avant l'examen de son dossier en séance.

L'avis émis par le conseil médical est notifié à l'agent et à l'employeur. L'employeur peut prendre une décision différente de l'avis rendu. C'est pourquoi, l'avis du conseil médical ne peut pas faire l'objet d'un recours devant le juge administratif.

L'employeur informe le conseil médical de la décision prise. Cette décision peut faire l'objet d'un recours de l'agent devant le tribunal administratif.

Contrat d'assurance des risques statutaires

Le Centre de Gestion propose, aux collectivités qui souhaitent s'assurer pour les risques statutaires, un contrat groupe d'assurance du personnel. Face aux risques financiers très importants découlant des obligations statutaires, le contrat apporte une réelle sécurité de fonctionnement pour les collectivités. La mutualisation permet de lisser le coût des arrêts de travail au niveau départemental. En individuel, certains assureurs ont résilié des contrats ou ont proposé des augmentations tarifaires très significatives, laissant parfois les collectivités livrées à elles-mêmes. Le contrat offre de nombreux avantages avec notamment des propositions de services pour assurer le suivi des arrêts et piloter l'absentéisme.

I. Le contrat 2020-2023

Le contrat d'assurance groupe assure une couverture financière en cas d'arrêt de travail. Les collectivités peuvent bénéficier de garanties pérennes grâce au régime de capitalisation, tous les arrêts ayant débuté pendant la durée du contrat et même après sa résiliation étant indemnisés. Le contrat a pris effet au 1^{er} janvier 2020 pour une durée de 4 ans (assureur : CNP / courtier : RELYENS).

1. Les avenants au contrat - avenants effet 1^{er} janvier 2022 et 1^{er} janvier 2023

Pour tenir compte des évolutions réglementaires et garantir l'équilibre financier du contrat, celui-ci a fait l'objet de 3 évolutions tarifaires (deux à effet au 1^{er} janvier 2022 et une au 1^{er} janvier 2023).

Pour mémoire, en juillet 2021, et au regard de l'évolution de sinistralité, la CNP avait souhaité que le contrat soit rééquilibré économiquement, le contrat prévoyant une clause de revoyure en fonction des résultats constatés. Le Centre de Gestion a rencontré le courtier Relyens pour mener la négociation et maîtriser les augmentations de taux sollicitées au 1^{er} janvier 2022.

En mars 2022, les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion ont, de nouveau, délibéré sur une surprime de 0.11 % avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 pour intégrer les évolutions réglementaires des risques statutaires (décrets n° 2021-176 du 17 février 2021, décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 et décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021). Les collectivités ont été invitées à suivre des visio-conférences. Les certificats d'adhésion et dont-actes ont été adressés en mai 2022.



Dates	Nombre de participants	Nombre de collectivités représentées
19 avril 2022	6	6
21 avril 2022	5	5
29 avril 2022	36	32
TOTAL	47	43

En mai 2022, la CNP a adressé un courrier de résiliation du contrat à titre conservatoire avec effet au 1^{er} janvier 2023. La CNP constate une dégradation importante de certains contrats et une augmentation significative de l'absentéisme liée au vieillissement des effectifs, à l'usure professionnelle et aux arrêts longs. Des webinaires ont été proposés en octobre et novembre 2022. Les informations ont été données sur l'évolution de l'absentéisme et les conséquences sur les contrats au niveau national et départemental.

Dates	Nombre de participants	Nombre de collectivités représentées
20 octobre 2022	59	59
25 octobre 2022	79	75
17 novembre 2022	24	24
TOTAL	162	158

Des rendez-vous individuels ont été proposés aux collectivités de plus de 20 agents CNRACL à taux personnalisé. 43 collectivités ont souhaité échanger sur leur absentéisme lors de rencontres individuelles avec Relyens en novembre 2022.

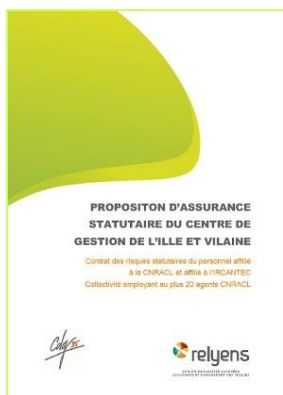
Les « dont-acte » pour les collectivités de moins de 20 agents CNRACL et les avenants pour les collectivités de plus de 20 agents CNRACL ont été adressés en décembre 2022.

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

Date	Taux petit marché		Taux individualisé	Actions de communication
	Mairie - établissements publics - CCAS	Établissements d'hébergement de personnes âgées		
1 ^{er} janvier 2020	5.20 %	7.99 %		
1 ^{er} janvier 2022	5.72 %	8.79 %	50 collectivités concernées <i>(propositions d'augmentation de taux et maintien des garanties ou maintien du taux avec modification de prise en charge - application de franchise)</i>	Visioconférences (5-11-19 octobre 2021) : 214 participants représentant 198 collectivités 24 rendez-vous individuels
1 ^{er} mars 2022 (effet 1 ^{er} janvier 2022)	5.83 %	8.90 %	Toutes les collectivités concernées par la garantie décès	Visioconférences (19-21-29 avril 2022) : 47 participants représentant 43 collectivités
1 ^{er} janvier 2023	6.99 %	10.86 %	43 collectivités concernées	3 webinaires (20 et 25 octobre 2022 et 17 novembre 2022) : 162 participants représentant 158 collectivités 43 rendez-vous individuels

Dans le cadre du renouvellement du contrat d'assurance au 1^{er} janvier 2024, le Centre de Gestion a souhaité recourir à une mission d'audit, de conseil et d'assistance pour la passation du marché public. La consultation s'est déroulée au moins d'octobre 2022. En novembre 2022, suite à l'analyse des offres, il a été proposé de retenir la proposition de Protectas.

2. Le nombre d'adhésions



387 collectivités adhérentes ont souscrit un ou deux contrats (620 contrats - 12 970 agents couverts).

En 2022, 2 nouvelles collectivités ont rejoint le contrat d'assurance des risques statutaires représentant 4 contrats. Au 31.12.22, 5 contrats ont été résiliés dont 4 CCAS avec des effectifs à zéro.

	2020		2021		2022	
	Nombre contrats	Nombre agents	Nombre contrats	Nombre agents	Nombre contrats	Nombre agents
CONTRAT CNRACL						
Petit marché (moins de 20 agents CNRACL)	255	1 738	262	1 798	256	1 802
Grand marché (supérieur au seuil)	107	6 728	112	7 117	114	7 448
Nombre total	362	8 466	374	8 975	370	9 250
CONTRAT IRCANTEC						
Nombre de contrat	250	2 972	253	3 208	250	3 720
TOTAL GÉNÉRAL	612	11 438	627	12 183	620	12 970

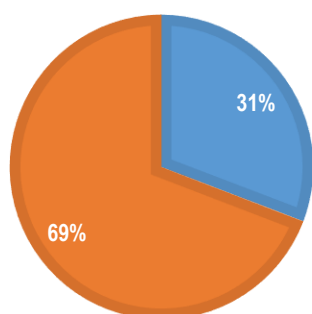
☒ Zoom sur le contrat CNRACL

31 % des collectivités ont plus de 20 agents CNRACL.

Elles emploient 81 % des agents assurés.

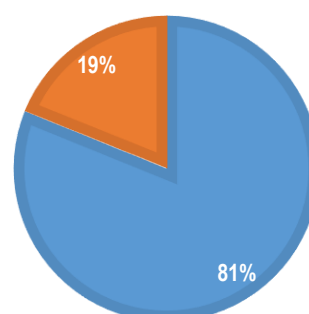
COLLECTIVITÉS EN 2022

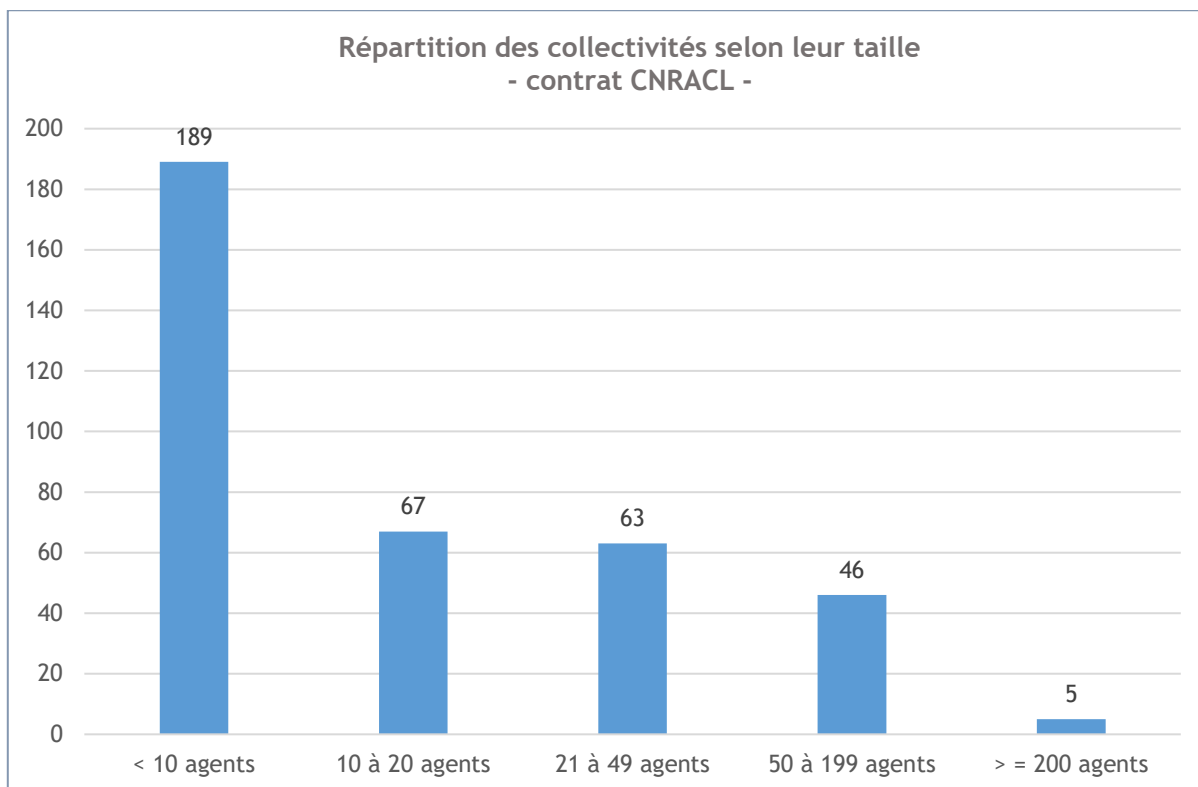
■ Contrat personnalisé ■ Collectivités inférieures au seuil



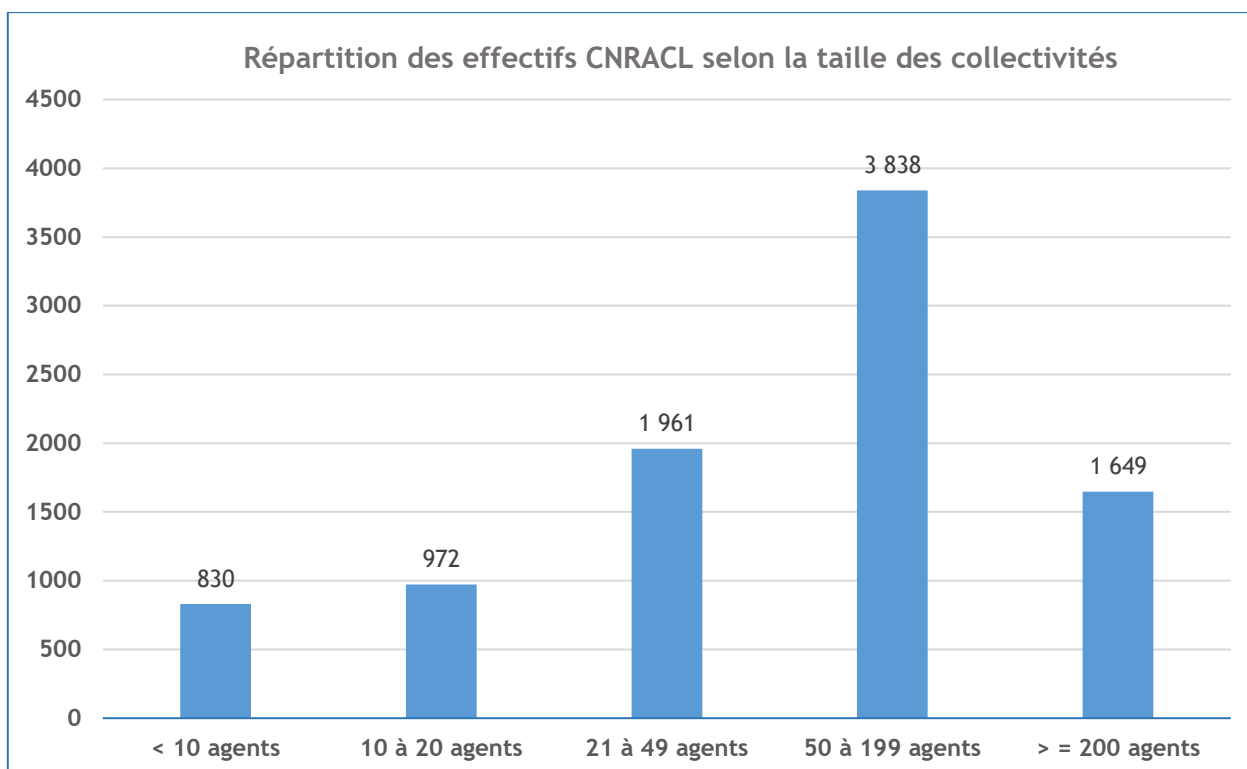
EFFECTIFS CNRACL 2022

■ Contrat personnalisé ■ Collectivités inférieures au seuil

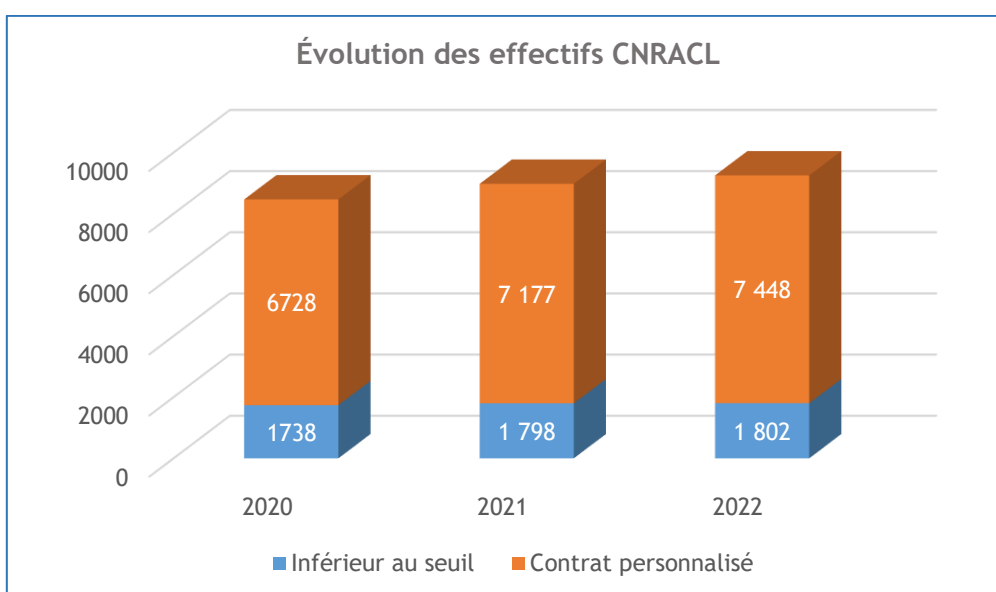
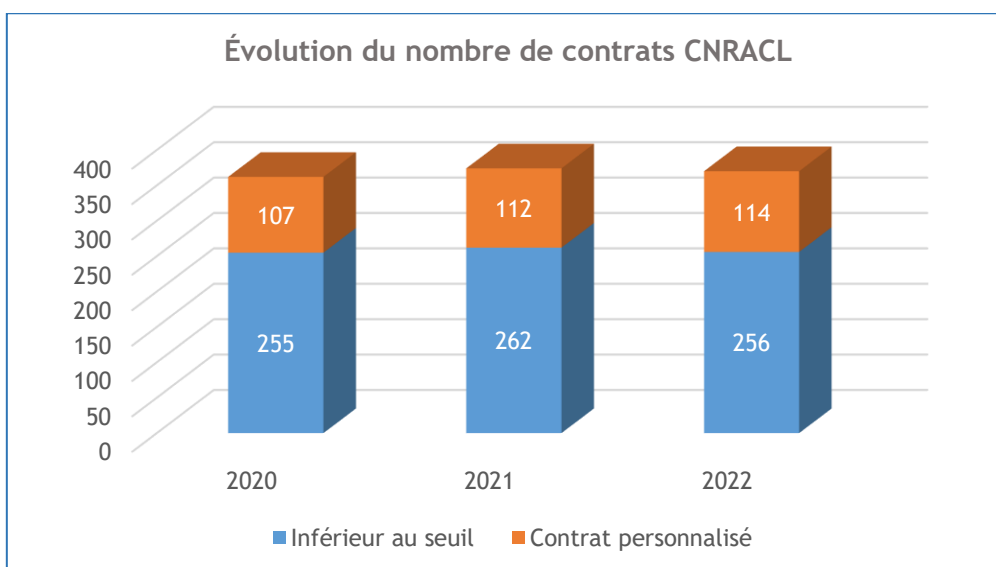




370 collectivités ont souscrit un contrat CNRACL.



Total des effectifs CNRACL : 9 250 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

4 réunions de COPIL se sont tenues les 18 mars, 19 avril, 25 juillet et 14 décembre 2022.

Les thèmes abordés ont été les suivants :

- Actualités du groupe Relyens ;
- Tendances absentéisme contrat CDG 35 ;
- Bilan des services annexes ;
- Éléments de suivi de gestion ;
- Publications Relyens ;
- Suivi du plan de déploiement des révisions tarifaires.

La rencontre annuelle des CDG Gérants

Cette rencontre, organisée à Dinard, s'est déroulée en juin 2022. Les ateliers portaient sur :

- Le parcours client ;
- Les évolutions réglementaires ;
- Le management des risques.

2. Les prestations

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

L'opération d'appels de prime d'assurance s'est échelonnée sur plusieurs mois. À l'identique des années précédentes, elle a suscité de nombreuses relances auprès des collectivités. Il en a été de même pour l'opération de perception des frais de gestion pour le Centre de Gestion.

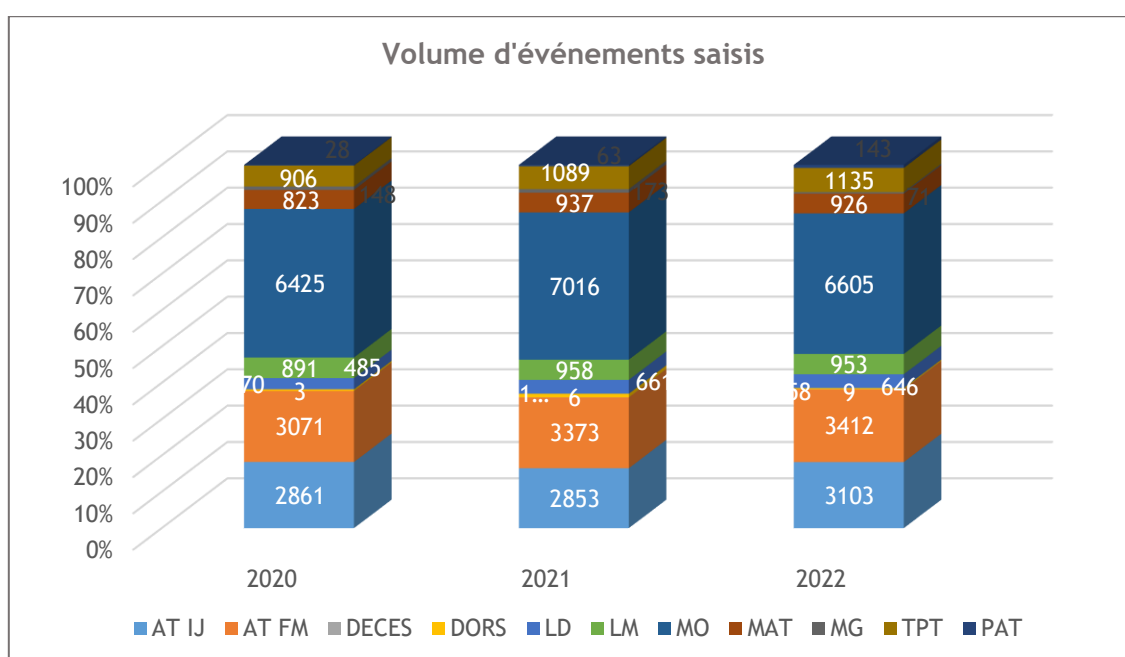
Les indemnisations

Le volume d'activités

Les chiffres indiqués correspondent aux saisies arrêtées au début du mois de janvier 2023. Il convient cependant de signaler que l'exercice n'était pas clos à cette date.

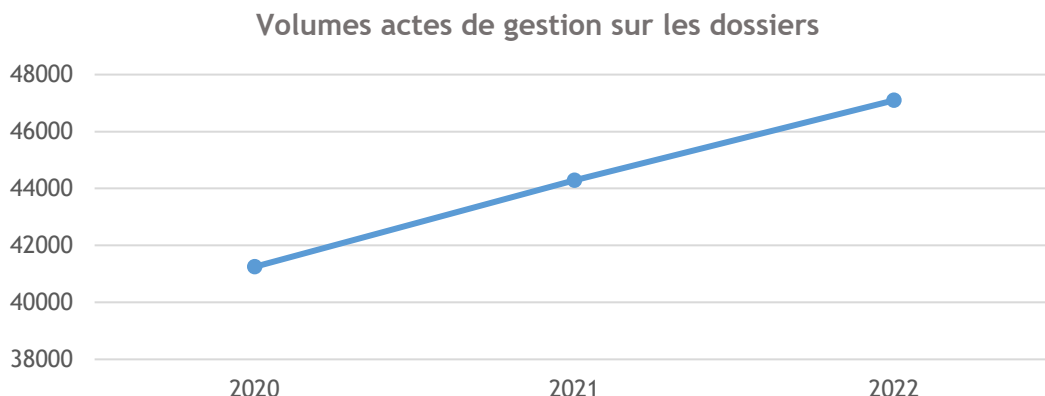
Pour des raisons qui leur sont propres, certaines collectivités n'ont pas respecté les délais contractuels de transmission des demandes d'indemnisation.

Demandes de recours dossiers hors délais			
	2020	2021	2022
Nombre de collectivités	20	22	7
Nombre de dossiers	29	34	8
Nombre d'accords	20 collectivités 29 dossiers	16 collectivités 23 dossiers	6 collectivités 6 dossiers
Nombre de refus		10 collectivités 10 refus	2 collectivités 2 refus



Le nombre d'événements traités est de 17 061 (contre 17 299 en 2021).

En comparaison avec l'année 2021, la répartition des actes met en évidence une augmentation du volume d'évènements saisis pour les risques imputables au service (CITIS) ainsi que pour le congé paternité et le TPT (Temps Partiel Thérapeutique), une diminution pour la maladie ordinaire, la DORS (disponibilité d'office pour raison de santé) et le congé de grave maladie (agents relevant de l'Ircantec).



Le service a réalisé 47 094 actes de gestion sur les dossiers (contre 44 287 en 2021).

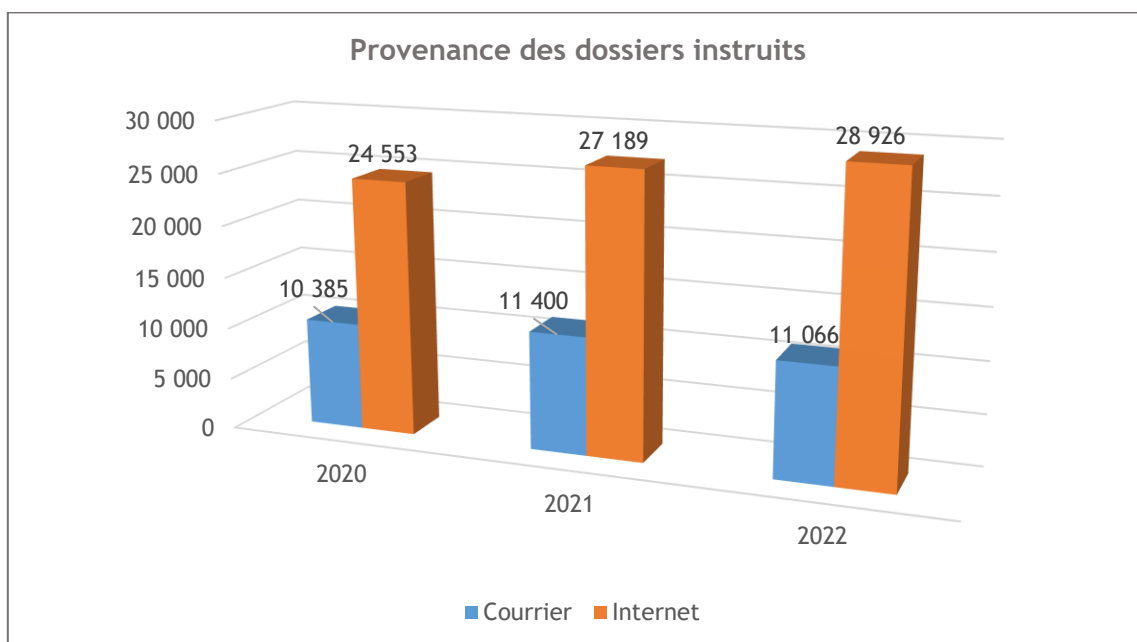
Le service a traité 39 341 documents (contre 38 589 en 2021).

Les outils de gestion

L'outil de gestion des prestations fait régulièrement l'objet d'évolution 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 leur espace client mais aussi pour rappeler des règles de bonne gestion comme, par exemple, la nécessité de clôturer des évènements pour éviter le provisionnement inutile de l'évènement. Des fiches de bonnes pratiques sont mises à disposition des gestionnaires des CDG : congés parentalités (juin 2022), réformes des instances (septembre 2022), ainsi que des e-learning : recours contre tiers (octobre 2022).

Les gestionnaires du service ont été formés, en novembre 2022, à la gestion des capitaux décès.

72 % des documents sont communiqués par voie dématérialisée, les 28 % restant proviennent des praticiens en version papier (contre 30 % en 2021).



3. Les services d'aide au management de l'absentéisme



Les collectivités disposent de moyens d'agir pour piloter et maîtriser leur absentéisme.

Les outils de pilotage de l'absentéisme

Les collectivités peuvent actionner les services complémentaires au contrat 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, GROUPE DE PAROLE).

Le nombre de demandes de contre-visite médicale reste faible. Celui des expertises est en nette augmentation.

La contre-visite médicale

Surtout utilisée en maladie ordinaire, la contre-visite s'avère aussi très utile pour les accidents de service avec arrêts. Avec ce contrôle, réglementé par la loi, vous pouvez non seulement vérifier la validité de l'arrêt en cours mais également mieux gérer ses conséquences.

LES FINALITÉS de la contre-visite

- Elle peut vous permettre de :
- vérifier la validité de l'arrêt de travail en cours
 - justifier une demande de réintégration à son poste initial avant le terme de l'arrêt
 - démontrer le bien-fondé de certains congés maladie afin de lever les éventuelles suspicions en interne
 - éviter les prolongations
 - mieux estimer la durée probable d'un arrêt ou d'une prolongation

INSCRIRE LA CONTRE-VISITE dans votre politique de gestion des absences

- Cela nécessite :
- une analyse de vos absences pour raison de santé mesurant la fréquence des arrêts, leur durée, leur concentration sur certains services et métiers ou sur certaines périodes
 - une concertation des responsables de la collectivité ou de l'établissement afin de définir les critères de déclenchement d'une contre-visite
 - une communication interne vers tous les agents à travers, notamment, de lettres types
 - un respect des engagements et des sanctions dans la mise en place de votre politique de contrôle
 - une élaboration, au sein de votre collectivité, d'un circuit de traitement des contre-visites



- Rendez la contre-visite efficace
- **Rappelez** régulièrement à vos agents leurs obligations statutaires et les délais de déclaration d'un arrêt
 - **Réagissez rapidement** dès l'enregistrement de l'arrêt
 - **Vérifiez** que les documents que vous nous transmettez soient complets et que les données soient exactes (coordonnées de l'agent, heures de sortie, date de début et de fin d'arrêt)

	2020	2021	2022
Contre-visites médicales	14	19	12
<i>dont : - arrêts jugés justifiés</i>	10	16	9
<i>- arrêt avec prolongation à prévoir</i>	0	0	0
<i>- refus de contrôle</i>	0	0	0
<i>- arrêt avec aptitude au jour du contrôle</i>	0	0	0
<i>- impossibilité de statuer</i>	0	0	0
<i>- contrôle non réalisé (absence au domicile, fausse adresse, non présentation au RDV)</i>	4	2	3
<i>- contre-visite transformée en expertise</i>	0	0	0
<i>- annulation du contrôle par la collectivité</i>	0	1	0
Nombre d'agents contrôlés	14	16	11
Nombre de collectivités concernées	10	12	9
Expertises			
- nombre d'expertises demandées	152	166	190
- nombre de collectivités demandeuses	83	80	83
- nombre d'agents concernés	136	145	163
- objet :			
.maladie	11	4	7
.accident	141	162	183

Recours contre des tiers responsables de l'accident de l'agent			
- nombre de collectivités	30	24	44
- nombre d'agents concernés	34	32	55
- nombre de dossiers en cours	13	11	15
- nombre de dossiers sans suite (pas lieu à recours, agression, agent responsable, seuil d'enclenchement non atteint)	8	7	19
- nombre de dossiers en attente (partie adverse non identifiée)	11	11	17
- nombre de dossiers soldés	0	0	3
- À reverser	0	0	1
Programme Atlas	0	0	0
Programme Repère	6	12	19
- nouveaux dossiers sur l'année	1	12	19
- nombre de dossiers en cours	4	9	16
- nombre dossiers clos ou classés sans suite	1	3	3
Programme Réaction	0	1	2
- nouveaux dossiers sur l'année	0	0	2
- nombre de dossiers en cours	0	0	1
- nombre dossiers clos ou classés sans suite	0	1	1
Groupe de parole	0	1	4
- nouveaux dossiers sur l'année	0	1	4

Favoriser le retour et l'équilibre au travail des bénéficiaires

Une augmentation de la fréquence ou de la durée des arrêts de travail peut parfois être le signe d'un mal-être plus global et souvent non exprimé comme tel. Si elle n'est pas prise en charge, cette souffrance peut interférer directement sur l'activité des équipes. Ces absences entraînent des conséquences d'ordre organisationnel, car l'absence d'agents au sein d'une équipe peut se traduire par une charge de travail accrue pour le personnel présent

Les équipes Relyens vous propose un programme d'accompagnement psychologique individuel conçu pour aider les bénéficiaires à retrouver un équilibre et ainsi prévenir les arrêts répétés

71% des bénéficiaires n'ont pas présenté d'arrêt en cours de programme

81% de retour à l'emploi à l'issue du programme

QU'EST-CE QUE LE PROGRAMME REPERE ?

- Un objectif :** Le retour durable à l'emploi
- Un engagement :** Un lieu d'écoute confidentiel et neutre pour l'agent

Elaboré en partenariat avec des membres du Syndicat National des Psychologues, REPERE est un programme de soutien psychologique ponctuel (20 séances)

Un espace de parole qui aidera le bénéficiaire à mettre des mots sur ses troubles d'ordre personnel ou professionnel

LES BÉNÉFICES DU PROGRAMME REPERE

POUR LE BÉNÉFICIAIRE :

- la prise en charge de séances de soutien psy individuel
- une aide à la réinsertion professionnelle et au maintien dans l'emploi

POUR L'EMPLOYEUR :

- la mise en place d'une action sociale pour le bien-être des bénéficiaires
- l'intervention d'un(e) psychologue extérieur(e) à la collectivité
- l'organisation et le suivi pris en charge dans le cadre du contrat d'assurance du personnel

Qu'est-ce que le programme RÉACTION ?

En quoi consiste-t-il ?

Programme court de 3 à 5 séances réalisé après l'agression, qui permet une reprise rapide de l'activité si le bénéficiaire est en arrêt, ou le maintien dans l'activité et prévient l'apparition de troubles psychopathologiques

Dans quel contexte ?

À la suite d'une agression verbale ou physique sur leur lieu de travail, votre personnel peut demander à être accompagné pour surmonter cette épreuve

Véritable soutien destiné aux bénéficiaires victimes d'agression, ce programme permet de prévenir les arrêts longs et favorise le maintien en activité

Le Programme Réaction

Comment ?

Un accompagnement psychologique sous forme de séances individuelles de debriefing. Assurées par un(e) psychologue clinicien(ne) membre de notre réseau, les séances peuvent être prises en charge intégralement par votre contrat d'assurance du personnel, et réglées directement au (à la) psychologue par nos services

Sollicitation plus importante des programmes de soutien psychologique

Accompagner un groupe, un service, suite à un événement à risque traumatique

LES BÉNÉFICES DU GROUPE DE PAROLE

POUR LE BÉNÉFICIAIRE :

- l'opportunité de surmonter rapidement le choc grâce à l'expression des souffrances vécues
- une intervention de soutien psychologique collectif avec un(e) psychologue
- une aide à la réinsertion professionnelle ou maintien dans l'emploi
- une garantie de confidentialité

POUR L'EMPLOYEUR :

- un accompagnement rapide suite à un traumatisme
- la mise à disposition d'un réseau national de psychologues
- l'organisation et le suivi entièrement pris en charge dans le cadre du contrat d'assurance

► L'absentéisme par collectivité

Pour analyser son absentéisme, les collectivités disposent de nombreuses données et notamment son panorama des absences pour raison de santé. 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.

	2020	2021	2022
Nombre de collectivités concernées par un dossier statistique	158	176	266
Nombre de collectivités rencontrées	0	4	0
Nombre de participants	0	11	0

En 2022, dans le cadre des webinaires et des rendez-vous individuels de présentation des avenants au contrat, les collectivités ont été sensibilisées à l'augmentation de la sinistralité et à la nécessité de mettre en place des mesures de maîtrise de l'absentéisme. Dans un contexte de hausse des absences et d'allongement des carrières, l'analyse des données doit permettre aux collectivités de décliner des actions pertinentes à mettre en œuvre.

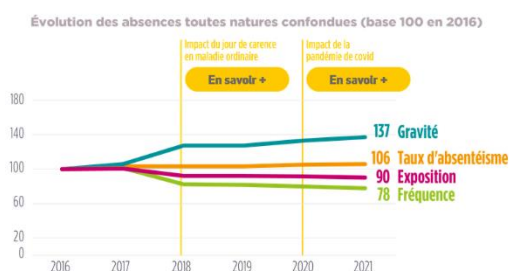
4. L'absentéisme en 2022

► L'évolution du taux d'absentéisme

Au niveau national

En 2021, le taux d'absentéisme s'établit à 9,6 % (10,1 % maternité incluse) contre 9,2 % en 2019 (9,8 % maternité incluse). (Source Panorama des absences Relyens).

Variable selon les différentes natures d'absences, la gravité des arrêts poursuit son évolution à la hausse. La fréquence (nombre d'arrêts) et l'exposition (nombre d'agents absents) diminuent.



En 2021 : la gravité continue d'augmenter alors que la fréquence et l'exposition diminuent



La maladie est la 1^{ère} nature d'absence.

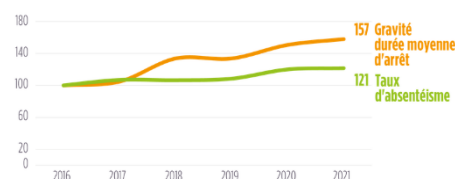
FOCUS SUR La maladie ordinaire

Du fait de sa part dans l'ensemble des absences (plus de 8 arrêts sur 10 toutes natures d'absences confondues : 82 % et plus de 9 arrêts sur 10 en maladie : 93 %), la maladie ordinaire est le premier risque générateur de demi-traitement pour les agents.

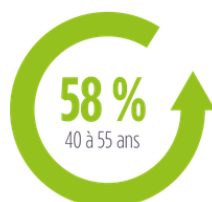
En maladie ordinaire, les indemnités à demi-traitement progressent principalement sous l'effet de la hausse de la gravité des absences.

+ Répartition des arrêts et des jours d'arrêt selon la durée.

Évolution de la gravité des absences en maladie ordinaire



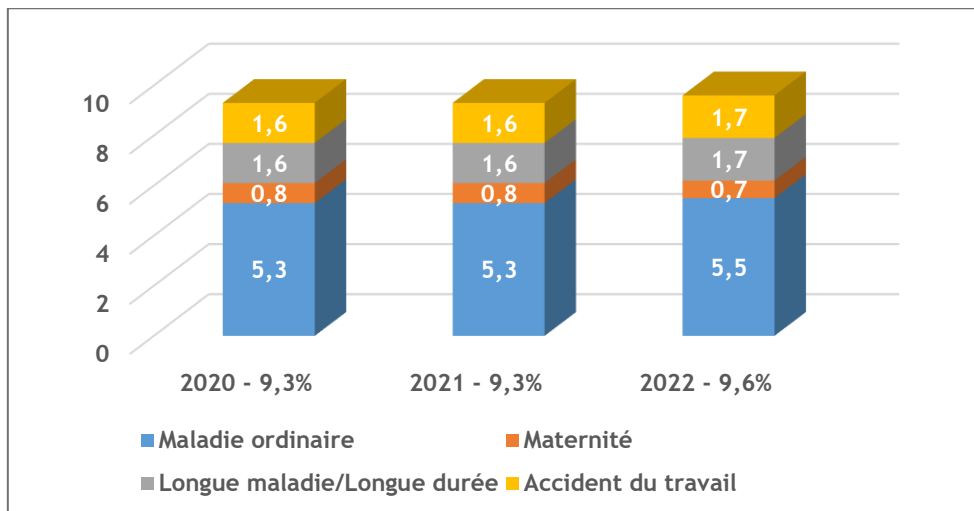
Progression de la durée moyenne d'arrêt en maladie ordinaire de 2016 à 2021 par strate d'âge



En 2021, l'impact de la pandémie est plus mesuré que l'année précédente pour les absences en maladie ordinaire. Avec un retour en présentiel, la survenance des accidents du travail est plus importante et le volume des frais médicaux a augmenté.

Au niveau départemental

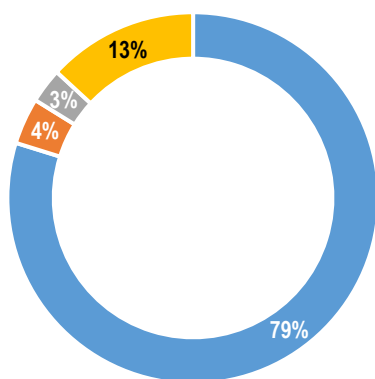
Le taux d'absentéisme global est de 9.6 %.



☒ Augmentation plus significative de l'absentéisme en maladie ordinaire.

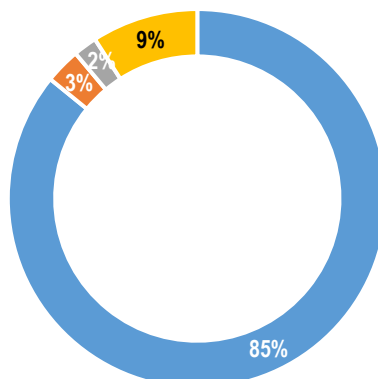
La répartition de l'absentéisme en 2022

Nbre Agents absents = exposition



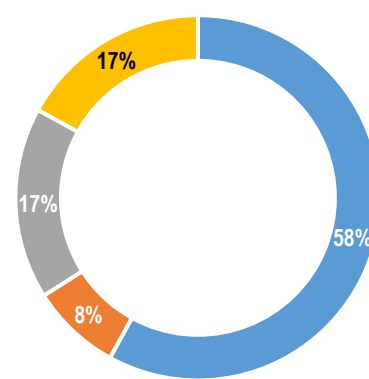
- Maladie ordinaire
- Maternité
- Longue maladie/Longue durée
- Accident du travail

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

☒ Augmentation principalement en exposition et en fréquence par rapport à 2021

La maladie ordinaire

En nombre d'arrêts et en nombre d'agents, la progression par rapport à 2019 est de 39 %.

La part des arrêts établis au titre de la maladie ordinaire augmente, comparativement à 2021, en nombre d'arrêts (+ 32 %) et en nombre d'agents (+ 28 %).

19 % des arrêts ont duré moins de 4 jours (contre 21 % en 2021) et 6 % des arrêts ont duré plus de 3 mois (contre 9 % en 2021). On note un pic des arrêts d'une à deux semaines.

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

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

La durée moyenne d'arrêt diminue :

24.8 jours en 2022 (contre 31.1 jours en 2021, 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

Les absences au titre des événements imputables à la collectivité (CITIS) augmentent. En nombre d'arrêts, la progression est de 25 % et, en nombre d'agents, de 28 % par rapport à 2019.

20 % des arrêts ont duré moins de 7 jours (contre 19 % en 2021) et 16 % des arrêts ont duré plus de 3 mois (contre 16 % en 2021). On note une augmentation importance du nombre d'agents accidentés en 2022 par rapport à 2021 : + 54 %.

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

Augmentation des trois critères : gravité, fréquence et exposition.

La durée moyenne d'arrêt augmente :

67.1 jours en 2022 (contre 67.8 jours en 2021, 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 10 à 49 agents sont les plus touchées.

En 2022, l'activité la plus accidentogène est l'entretien des espaces verts (2021 : 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 puis les efforts de soulèvement.

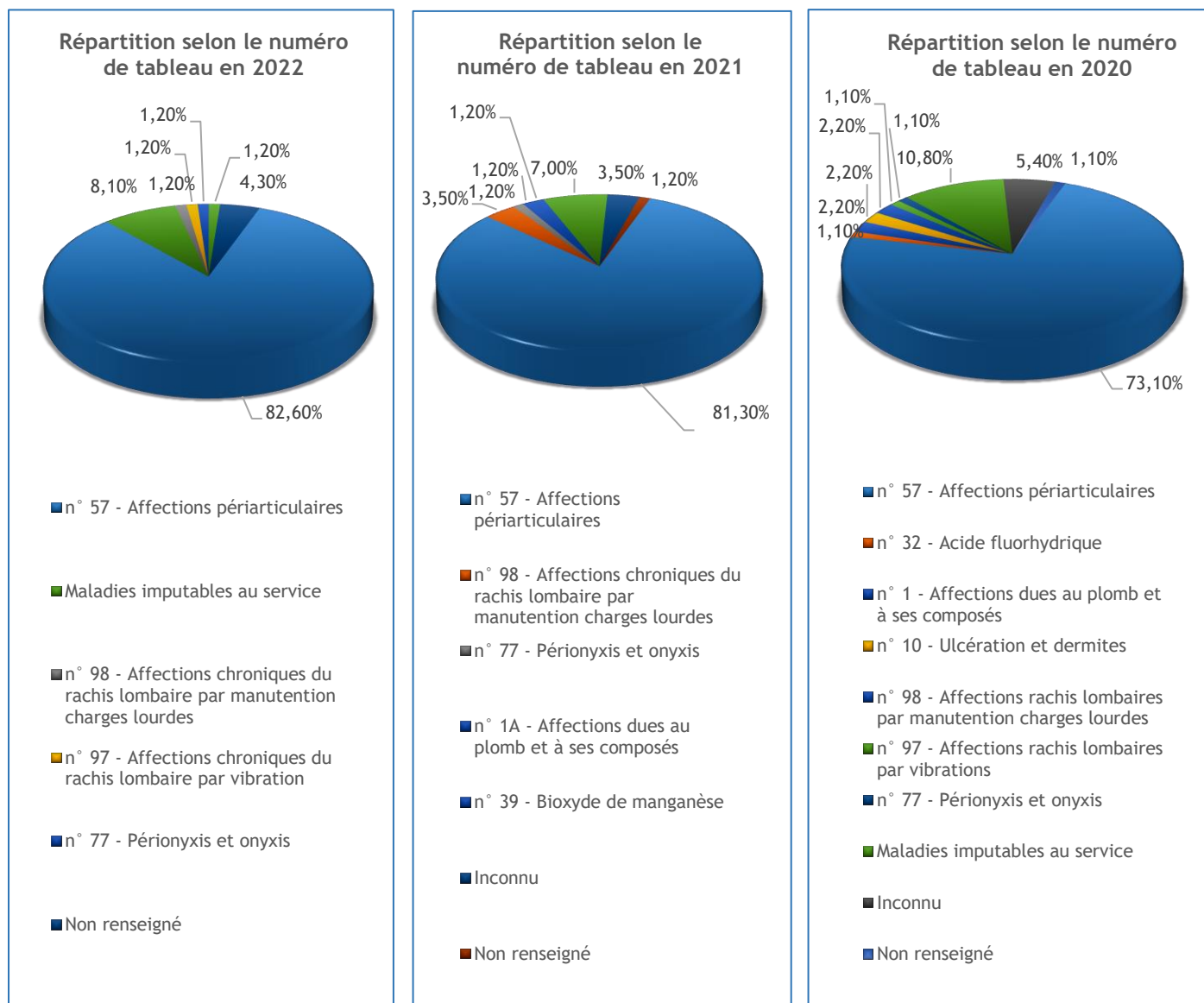
Les activités les plus accidentogènes (dans l'ordre d'importance)

Exposition	Fréquence	Gravité
Entretien des espaces verts	Entretien des espaces verts	Nettoyage des locaux
Aide et soin à la personne	Aide et soin à la personne	Aide et soin à la personne
Nettoyage des locaux	Nettoyage des locaux	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 complémentaire

L'enjeu de la réforme de la Protection Sociale Complémentaire est de contribuer à assurer une meilleure couverture prévoyance et santé des agents. Dans un contexte de vieillissement des effectifs, d'aggravation des problématiques de santé et de faiblesse du pouvoir d'achat, les dispositifs de PSC peuvent contribuer à pallier bon nombre de difficultés.

L'un des enjeux majeurs concerne la prévoyance où le déficit de couverture est plus marqué que celui de la santé.

I. Un dispositif réglementaire en construction

1. La participation financière des employeurs

Prise en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 parue au Journal Officiel du 18 février 2021 rend obligatoire la participation financière des collectivités à la PSC (Protection Sociale Complémentaire). En santé, la réforme s'appliquera au 1^{er} janvier 2026. Pour la prévoyance, la réforme prendra effet au 1^{er} janvier 2025.

Le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 précise les garanties minimales au titre de la couverture prévoyance et santé et définit les montants de référence permettant de déterminer la participation minimale obligatoire des employeurs au financement des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les risques santé et prévoyance. Pour le risque prévoyance, la participation ne pourra être inférieure à 20 % du montant de référence fixé à 35 €, soit 7 €. Pour le risque santé, la participation ne pourra être inférieure à 50 % du montant de référence fixé à 30 €, soit 15 €. Le montant de participation fixé par décret pourra être réévalué dans le cadre des négociations nationales en cours.

2. Les garanties minimales en matière de prévoyance

La Protection Sociale Complémentaire est destinée à couvrir les frais occasionnés par les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès mentionnés à l'article L. 827-11 du code général de la fonction publique.

Pour l'incapacité temporaire de travail, les garanties minimales permettront d'assurer une rémunération nette équivalente à 90 % du traitement indiciaire, de la nouvelle bonification indiciaire et 40 % du régime indemnitaire nets, déduction faite des montants correspondant aux garanties statutaires versées par l'employeur, à compter du passage à demi-traitement et jusqu'à épuisement des droits à congés.

Pour le risque d'invalidité, les agents percevront une rente garantissant une rémunération équivalente à 90 % de leur traitement net de référence, sous réserve d'avoir été mis à la retraite pour invalidité et de ne pas avoir atteint l'âge de 62 ans.

II. De véritables enjeux

Le recul de l'âge légal de départ à la retraite, la pénibilité des métiers, sont autant de facteurs pouvant laisser penser que les collectivités vont devoir faire face à des situations très complexes : les arrêts de longue durée, les demandes de reconnaissance d'invalidité, vont croître. Les coûts indirects liés aux désorganisations des services et les coûts directs de prise en charge financière des absences seront à la hausse. Les conséquences sociales seront également fortes.

1. L'emploi des séniors

En 2019, la pyramide des âges est particulièrement déséquilibrée dans la Fonction Publique Territoriale où plus de 4 agents sur 10 ont 50 ans ou plus. Parallèlement au vieillissement de la population d'agents, les départs à la retraite sont plus tardifs.

L'âge moyen des personnels progresse chaque année pour s'établir à 47,7 ans en 2019 (contre 46,3 en 2014). La pyramide des âges des agents absents suit la même évolution. Près d'un agent absent sur deux a plus de 50 ans.

2. Le travail de demain

Les collectivités vont devoir s'interroger sur le travail de demain. Comment maintenir les agents plus longtemps sur leur poste de travail, comment gérer les carrières plus longues, quels dispositifs de reconversion ? comment maintenir l'implication des agents ? comment améliorer encore et toujours les conditions de travail ? Autant d'interrogations que les collectivités vont devoir se poser. Une invitation forte à la mise en œuvre de véritables politiques de prévention de l'usure professionnelle et de qualité de vie au travail pour limiter l'absentéisme.

3. L'absentéisme en demi-traitement

Selon le panorama des absences 2021 édité par le groupe Relyens, les arrêts générant du demi-traitement se répartissent de la manière suivante :

Principalement portés par la longue maladie et la longue durée pour la moitié des absences concernées (51 %), les arrêts qui génèrent du demi-traitement sont également constitués d'absences en maladie ordinaire (49 %), qu'elles soient uniques ou multiples.

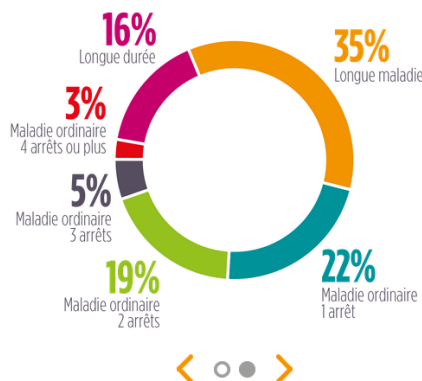
En revanche, plus les absences sont répétitives, moins la part d'arrêts à demi-traitement est importante.

L'âge est, comme toujours, un facteur discriminant important à prendre en compte.

Les agents absents en longue maladie/longue durée sont principalement les agents les plus âgés, ils sont également moins concernés par les arrêts multiples en maladie ordinaire que leurs collègues les plus jeunes.

Cela signifie que même si les agents les plus âgés semblent plus concernés par le demi-traitement, la part d'agents plus jeunes n'est pas négligeable. Quel que soit l'âge, il est possible de se retrouver dans une situation de perte de revenus.

Répartition des absences à demi-traitement selon la nature d'absence 2021



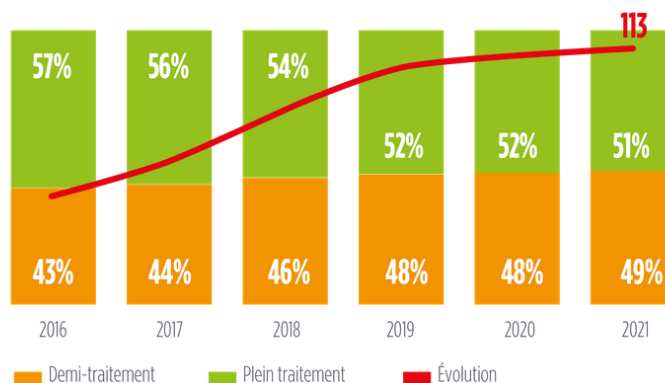
Sur une période d'étude de cinq ans, la part du demi-traitement dans les indemnisations des absences au travail pour maladie augmente régulièrement chaque année : + 13 % depuis 2016.

C'est le cas pour l'ensemble des absences, qu'il s'agisse de la maladie ordinaire (+ 9 %) ou de la longue maladie/longue durée (+ 23 %).

La part du demi-traitement augmente en corrélation avec la hausse de la gravité des absences en maladie ordinaire pour laquelle les arrêts les plus longs sont plus nombreux. Ils présentent des durées d'absence plus importantes. La tendance est la même pour la longue maladie/longue durée avec des durées également en croissance.

La part du demi-traitement augmente dans les indemnisations

Maladie ordinaire + Longue maladie/longue durée



III. La convention de participation : une obligation pour les Centres de Gestion

Les Centres de Gestion concluent, pour le compte des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, après une procédure de mise en concurrence, des conventions de participation avec les mutuelles ou unions relevant du livre II du code de la mutualité, les institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du code de la sécurité sociale, les entreprises d'assurance mentionnées à l'article L. 310-2 du code des assurances.

Les conventions sont conclues dans certaines conditions prévues au II de l'article 88-2 de la loi n° 84-53 et notamment doivent intégrer des dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires. Les employeurs ne peuvent verser de participation qu'au bénéfice des agents ayant souscrit un contrat faisant l'objet de la convention de participation.

1. Réseau des DRH

Lors d'une des réunions de réseau des DRH le 18 novembre 2022, le Centre de Gestion a présenté les enjeux de la PSC, évoquer les avantages à rejoindre la démarche lancée pour la convention de participation et présenter le calendrier prévisionnel. 13 DRH ont assisté aux échanges.

2. Un premier état des lieux

Diffusé le 2 décembre 2022, le questionnaire adressé aux collectivités d'Ille-et-Vilaine apporte quelques enseignements.

Sur un total de 238 réponses, 57 % des collectivités participent à la prévoyance (138) et 17 % à la santé (40).

☒ Zoom sur 125 collectivités de moins de 20 agents CNRACL :

PRÉVOYANCE		SANTÉ	
Nombre de collectivités	Montant participation	Nombre de collectivités	Montant participation
70	3 € par mois et par agent à 100 % cotisation	14	4 à 40 € par mois par agent

3. Lancement de la procédure de consultation pour la prévoyance

Le Centre de Gestion a décidé de devancer les échéances en engageant les démarches dès 2023 pour proposer une convention de participation prévoyance à effet au 1^{er} janvier 2024. Grâce à l'effort de mutualisation, le Centre de Gestion espère recueillir une offre assurantielle compétitive.

Pour se faire assister dans cette démarche, le Centre de Gestion a souhaité être accompagné d'un AMO (Assistant à Maîtrise d'Ouvrage). La consultation, lancée en novembre 2022, s'est achevée en décembre 2022. Le cabinet Alcega Conseil a été retenu.

La 1^{ère} réunion de lancement avec l'AMO s'est tenue le 16 janvier 2023. Les différentes échéances s'enchaîneront jusqu'au début juillet 2023, date à laquelle le Conseil d'Administration du Centre de Gestion délibèrera. Les collectivités seront informées en septembre 2023. Elles pourront à leur tour délibérer pour souscrire à ce contrat, sachant que l'adhésion n'est pas obligatoire, et communiquer l'offre à leurs agents. Ceux-ci devront résilier leur contrat individuel actuel s'ils le souhaitent avant le 31 octobre 2023.

Service Conditions de Travail

« Les données essentielles »

1. La médecine préventive

- 487 collectivités adhérentes ;
- 12 700 agents à suivre ;
- 2 628 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 ;
- 528 orientations ;
- Analyse du nouveau cadre réglementaire (décret n° 2022-551 du 13 avril 2022) ;
- Évolution de version du logiciel Préventiel de Val Solutions.

2. La prévention des risques professionnels

- 2 rencontres avec les acteurs de prévention des collectivités (65 participants) ;
- Animation du réseau des DRH (2 réunions) et du réseau des secrétaires des CHSCT (1 réunion) ;
- Animation de la commission santé sécurité et conditions de travail départementale (3 séances), 2 visites sur site ;
- Rencontre thématique « Atmosphères explosives » (8 participants) ;
- Ateliers pratiques « Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels » (11 participants), « Aides du FIPHFP » (15 participants) ;
- 54 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, 6 accompagnements à la conception de locaux, 20 études de poste individuelles ;
- Réflexion métiers prévention de l'usure professionnelle (ASH en Ehpad - ATSEM) ;
- Élaboration ou actualisation de fiches pédagogiques.

3. Les instances médicales

- Installation de l'instance médicale unique « Conseil Médical »
- 279 dossiers soumis au Conseil Médical Formation Plénière (61 % pour les collectivités adhérentes) ;
- Nouvelle représentation élus des CMFP ;
- 931 dossiers examinés au Conseil Médical Formation restreinte (55 % pour les collectivités adhérentes) ;
- Recherche de médecins agréés (publications, rencontre thématique : 13 participants) ;
- Visio-conférence « Présentation du Conseil médical » (157 participants) ;
- Nouvelle application de gestion « Agirhe instances médicales ».

4. Le contrat d'assurance des risques statutaires

- Négociation 2 avenants au contrat avec effet au 1^{er} janvier 2022 et au 1^{er} janvier 2023 ;
- 6 visio-conférences (209 participants) ;
- Consultation pour choix d'un Assistant de Maîtrise d'Ouvrage ;
- 620 contrats pour 12 970 agents assurés ;
- Volume d'activités : 17 061 événements traités - 47 094 actes de gestion - 39 341 documents traités ;
- Accompagnement au pilotage de l'absentéisme : 266 dossiers statistiques, contre-visites et expertises médicales (202), programmes de soutien psychologique (25) ;
- Augmentation de l'absentéisme (9.6 %).

5. La protection sociale complémentaire

- Analyse du cadre juridique (décret n° 2022-581 du 20 avril 2022) ;
- Consultation pour choix d'un Assistant de Maîtrise d'Ouvrage ;
- Intervention en réunion de réseau des DRH ;
- État des lieux.

CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

1. Les missions du service

En 2022, le service Conseil et Développement accompagne les collectivités à travers quatre activités (depuis le 1^{er} janvier 2023, l'activité « Coaching et accompagnement managérial » est rattachée à la fois au « Conseil en organisation et GRH » pour les accompagnements collectifs et « Qualité de vie au travail » pour les accompagnements individuels) :

◆ 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 Mission d'Accompagnement Psycho-Social (MAPS)

◆ L'activité « Administration numérique »

- Modernisation des administrations - Diagnostics, AMOA et conseil
- Accompagnement cybersécurité
- Délégué à la protection des données mutualisé

2. 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 et cybersécurité.

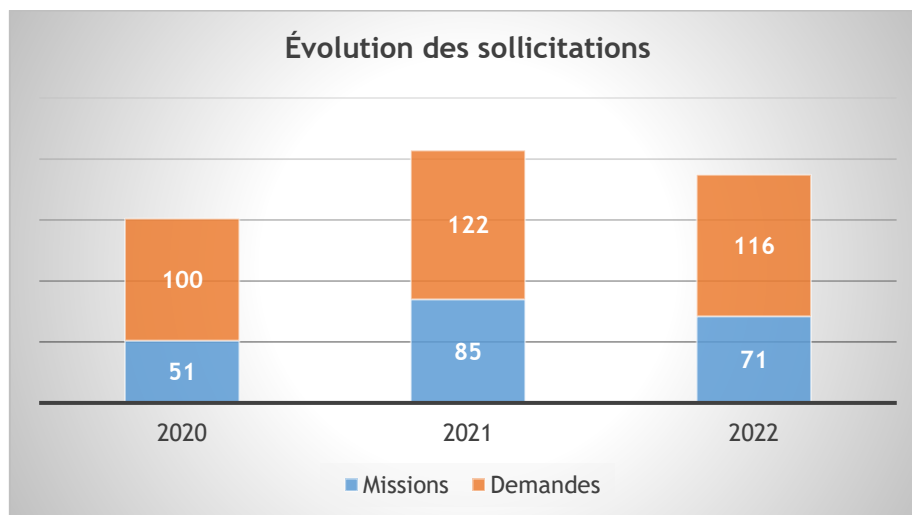


Ces spécialistes sont mobilisés de manière transversale afin d'intervenir conjointement sur des missions demandant des expertises pluridisciplinaires. Ainsi, selon les besoins des collectivités, des équipes d'intervention sont constituées ad hoc en faisant appel aux ressources des différentes activités du service.

Les missions de conseil

I. Volume global d'activité

Le nombre de sollicitations de la part des collectivités a diminué en 2022 après trois années consécutives de hausse (2019, 2020, 2021).

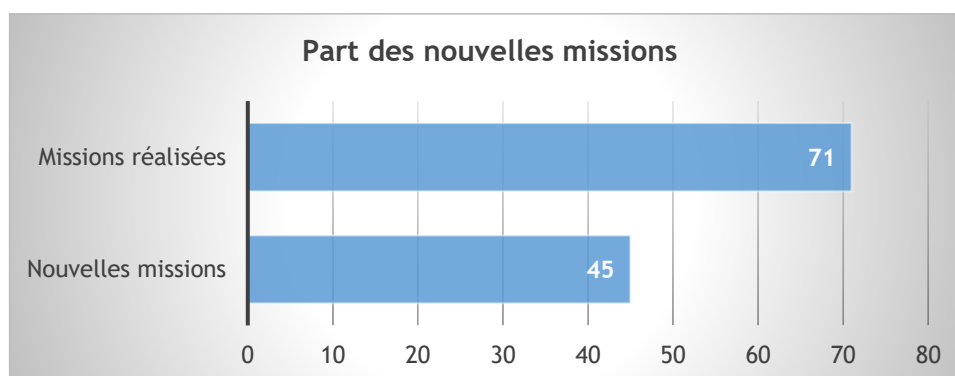


En 2022, 116 demandes ont été traitées et 71 missions de conseil réalisées, toutes activités confondues.

Sur ces 116 sollicitations :

- 45 donnent lieu à la création d'une mission
- 24 sont traitées directement lors d'un rendez-vous,
- 47 sont traitées par des réponses directes lors d'un échange téléphonique ou par mail.

Enfin, si 45 nouvelles missions sont déclenchées, 71 missions au total sont menées, en incluant des missions en cours fin 2021 qui se poursuivent en 2022.

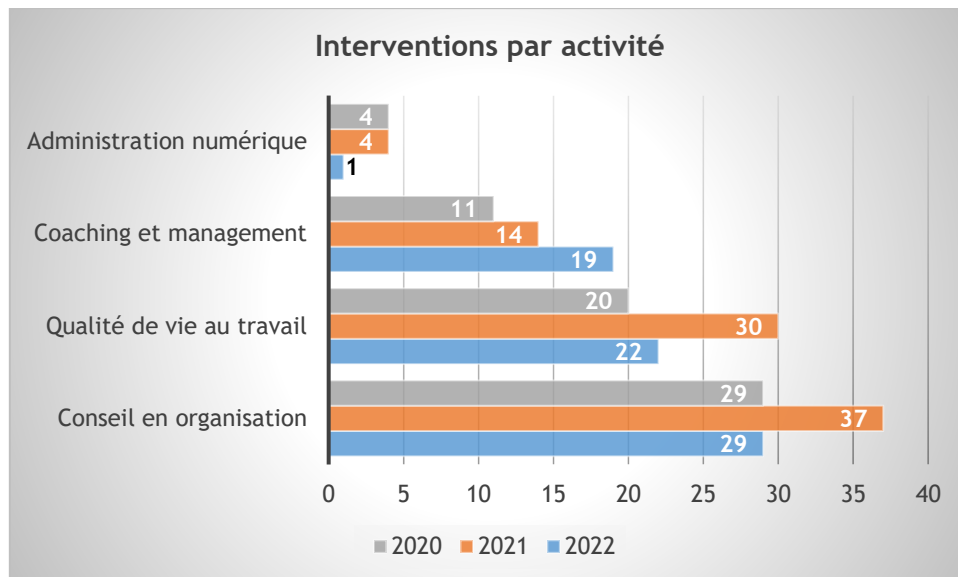


II. Domaines d'intervention

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 a diminué avec 29 missions réalisées en 2022 (contre 37 en 2021).
- Le nombre d'interventions en 2022 pour l'activité « Qualité de vie au travail » est de 22 missions menées. (Contre 30 en 2021 avec un fort nombre de missions en conseil simple).

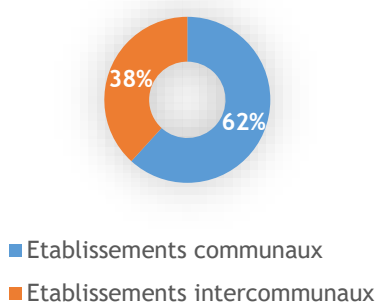
- L'activité dédiée au coaching et à l'accompagnement managérial, créée en 2019, est en constante augmentation avec 19 missions déclenchées en 2022.
- Les interventions de l'activité « Administration numérique », pour la partie "conseil" (hors RGPD), ont diminué avec 1 mission en 2022.



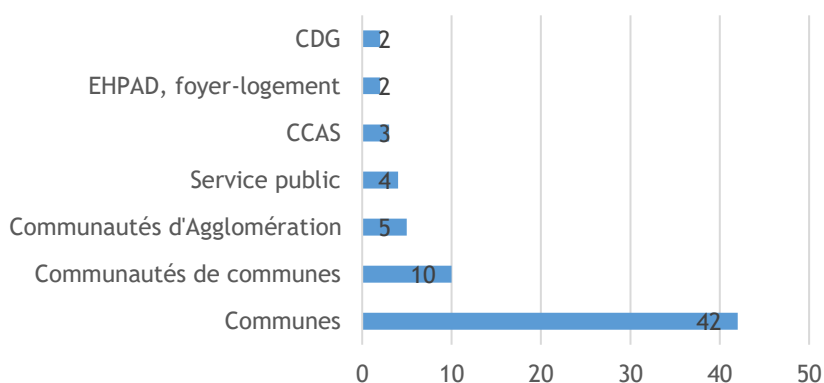
III. Répartition des missions selon le type de collectivité

Les communes représentent le demandeur majeur pour le service avec 67 % des demandes. La part des sollicitations concernant des intercommunalités est de 33 %.

Interventions par type d'établissements en 2022



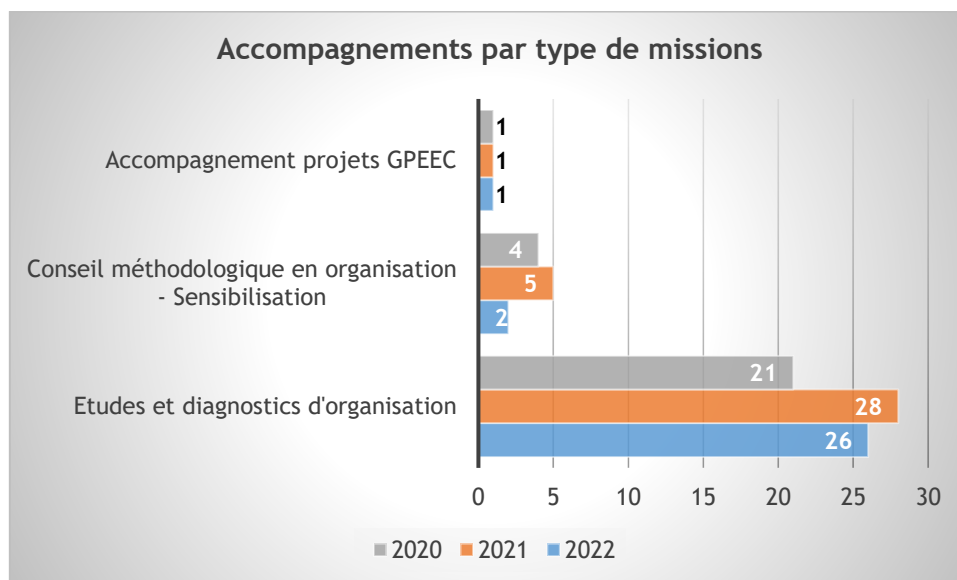
Interventions par type d'établissements en 2022



L'activité « Conseil en organisation et GRH »

L'équipe est composée d'une responsable d'activité, de 6 (4 plein temps, 1 TP 80 %, 1 TP 90 %) consultant.e.s en organisation et d'une conseillère en organisation et ressources humaines (renforcée à partir de septembre 2022 par 0.5 ETP).

I. Les accompagnements menés en 2022



1. 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.

Sur l'année 2022, une journée de formation a été réalisée auprès des gestionnaires RH. Cependant le décalage de mise en production de la solution NEEVA n'a pas permis d'aller plus loin dans l'accompagnement.

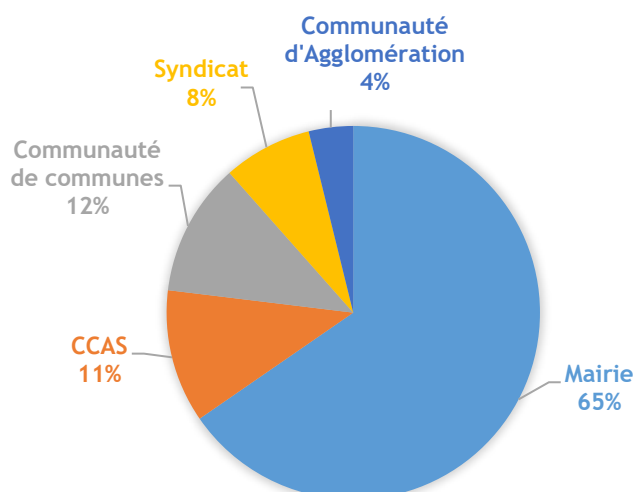
2. Le conseil méthodologique en organisation

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. La demande est en diminution car, généralement, les demandes portent sur des accompagnements plus importants.

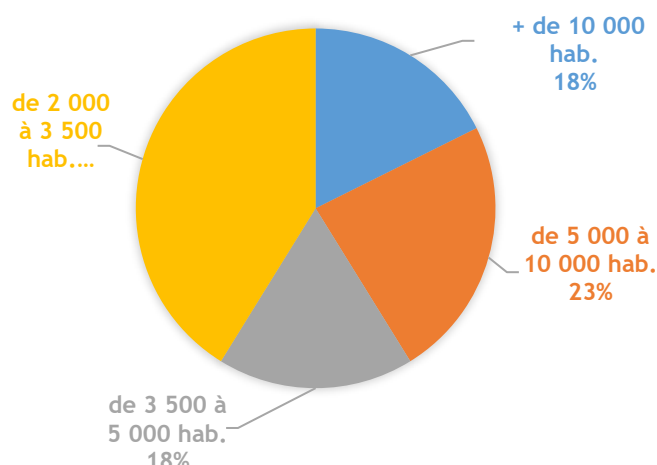
3. Études et diagnostic d'organisation

En 2022, les missions d'études et diagnostics d'organisation représentent la majorité des interventions. Elles sont variées, tant sur le secteur d'intervention (étude globale, administratif, services techniques, service à la personne, service RH, temps de travail) que sur la typologie des collectivités (communes de 2 000 à 20 000 habitants, SMICTOM et CCAS et diverses intercommunalités : syndicats, communautés de communes, communautés d'agglomération...).

Types de structures accompagnées



Tailles des communes accompagnées



La majorité des accompagnements relèvent du champ organisationnel et ressources humaines. Cependant, certaines missions sont plus spécifiques : 1 mission d'accompagnement LDG/RIFSEEP, 2 missions basées sur l'approche appréciative, une mission sur le pilotage de projets, 2 missions sur la mise en conformité du temps de travail.

II. 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.
⇒ 2 collectivités (une intercommunalité et une commune) ont bénéficié de ce type d'approche.
- 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.
- L'aide à l'émergence de réseaux (SMICTOM)
- L'intégration d'outils psychométriques au sein des accompagnements

La formation des consultants aux outils Performanse (questionnaire psychométrique de préférences comportementales, managériales et/ou de performance de l'équipe) a permis d'intégrer des apports individuels (9 managers, 5 perf-Echo) ou collectifs (2 Team Booster) aux accompagnements réalisés.

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.

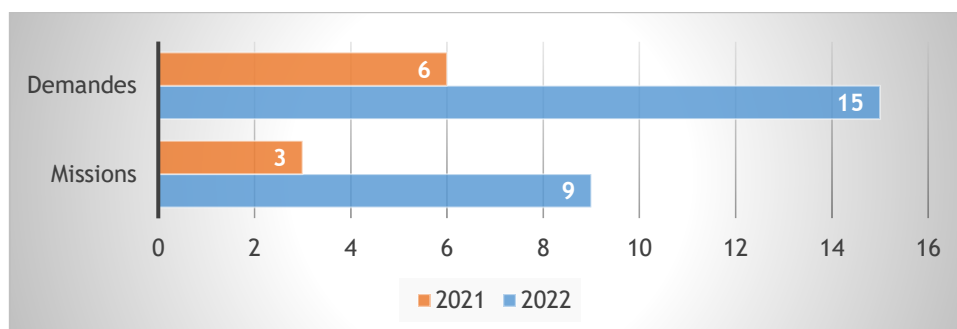
19 missions au total ont été engagées en 2022, réparties sur deux types de prestations : le coaching et l'accompagnement managérial, collectif ou individuel.

I. L'accompagnement managérial

L'activité d'accompagnement managérial s'est développée en 2022 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 2022 se sont réparties en trois domaines d'action :

1. L'accompagnement des directions

9 missions ont été réalisées en 2022.



L'accompagnement des directions s'est développé et diversifié au cours de l'année 2022. 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**

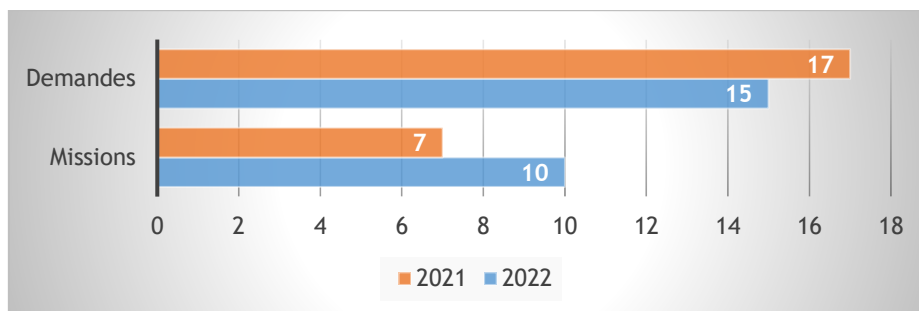
En 2022, les 9 accompagnements réalisés ont concerné :

- L'accompagnement des encadrants aux entretiens professionnels
- Séminaire de cadres
- L'accompagnement managérial collectif
- Atelier Management intra - N° 5
- L'accompagnement à l'évolution des pratiques de l'équipe Ressources
- L'accompagnement à la mise en place du comité de direction
- L'accompagnement de l'équipe des cadres

II. 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 2022, sur un volume de 15 demandes, le service Conseil et développement a accompagné 10 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.

L'activité « Qualité de vie au travail »

L'équipe se compose de 3 psychologues du travail (dont un renfort à mi-temps depuis septembre 2022) et d'une Assistante sociale du travail.

I. Interventions en Qualité de vie au travail (QVT)

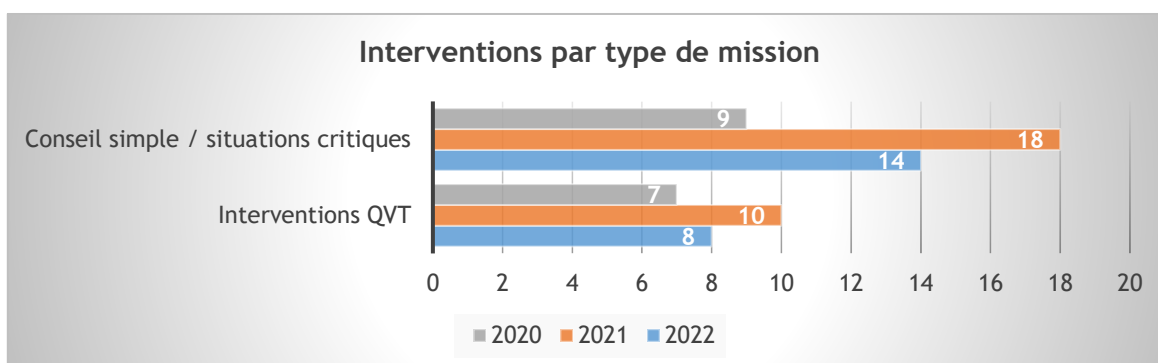
Les missions de l'activité « Qualité de vie au travail » concernent des interventions collectives en cas de tensions dans des équipes, des démarches permettant d'identifier des facteurs de « RPS » ou des mesures visant une amélioration de la qualité des relations de travail ou la gestion de conflits.

En 2022 on observe, comme l'année précédente un nombre important de sollicitations en conseil simple. 14 collectivités ont sollicité l'équipe QVT du CDG 35 pour un RDV et conseil simple, dont 6 situations concernent des situations critiques (décès ou TS). Une mission de conseil simple donne lieu à un (ou plusieurs RDV) avec compte rendu ou proposition, sans intervention directe auprès des équipes.

En plus de ces conseils simples non facturés, 8 accompagnements ont pu être menés. Deux de ces missions avaient débuté en 2021.

Les missions concernent en 2022

- Une grande démarche de qualité de vie au travail avec questionnaire, entretiens et ateliers ;
- Quatre accompagnements d'équipes en tension ;
- Deux sensibilisations RPS pour des équipes de cadres ;
- Un accompagnement MAPS facturé.



II. Mission d'Accompagnement Psycho-Social

Un accompagnement individuel est proposé grâce au dispositif MAPS 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.

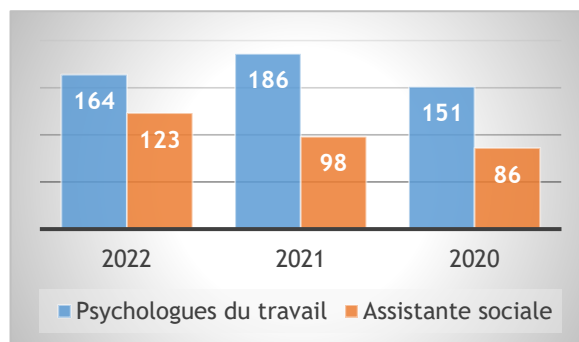
1. Volume des sollicitations

Le nombre de nouvelles sollicitations en 2022 est de près de 280, un chiffre équivalent à l'année précédente. Certains agents sollicitent à la fois l'assistante sociale et une psychologue. En 2022, une augmentation dans les sollicitations pour l'assistante sociale est à noter. Les sollicitations psychologue du travail sont réparties depuis septembre 2022 sur les 3 psychologues qui ont chacune une partie de leur temps de travail dédiée à la MAPS.

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, 585 agents sont accompagnés dans l'année (dossiers actifs) Un dossier est classé s'il n'y a pas de sollicitation pendant un an.

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). La forte sollicitation de l'Assistante sociale (ETP 0,5) peut occasionner des plus longs temps d'attente.



2. Objet des sollicitations et population des demandeurs

Les objets et la population des demandeurs est similaire à l'année précédente :

93 % des demandes concernent à la fois des questions de santé et de travail.

Près d'un quart des demandes d'accompagnement en 2022 concerne une personne avec un risque d'inaptitude, voire déjà reconnue inapte pour son travail. L'assistante sociale est notamment confrontée à ces types de demandes. L'équipe pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi (EPME) expérimente depuis 2022 un accompagnement pour des situations à risque afin de les prévenir. L'équipe de la MAPS participe activement à sa mise en œuvre.

44 % des agents sont soit en arrêt de travail au moins pendant le début de l'accompagnement ou à temps partiel thérapeutique.

Près de 23 % des agents sollicitant le dispositif sont en position d'encadrement.

Les objets et la population des demandeurs sont équivalents à l'année précédente.

3. Les relations avec les collectivités dans le cadre de la MAPS

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 un 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 l'accord des agents concernés, pour alerter sur des situations, favoriser le dialogue et explorer des pistes de solutions 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.

L'activité « Administration numérique »

L'équipe se compose d'un responsable d'activité, de 3 chargé(e)s de missions et d'une alternante (en Master 2, Droit du Numérique).

I. Interventions en Administration numérique

En 2022, l'activité « Administration numérique » a été très peu sollicitée et a été marquée par un long travail de conception de l'offre Cyber Sécurité : promotion, communication, rédaction des livrables.

De nombreux échanges avec Mégalis Bretagne ont été menés dans l'optique de conclure une convention de partenariat entre les deux entités, partenariat effectivement validé à l'automne 2022.

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.

II. Mise en conformité au Règlement Général à la Protection des Données (RGPD)

L'activité a été marquée par les renouvellements de conventions et les évolutions de tarifs afférentes. En 2022, toutes les collectivités concernées ont décidé de poursuivre leur première adhésion par un renouvellement.

359 conventions de première adhésion et 184 conventions de renouvellement étaient signées fin 2022.

Sur les 18 intercommunalités du département, 13 ont conventionné avec le CDG (dont 11 portant une démarche par territoire).

Toutes dispositions financières confondues, 270 communes sont accompagnées (soit 81 % des communes) et 76 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 a été 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.

Missions et projets confiés au service

Le service organise différents temps collectifs, ateliers, rencontres thématiques, et contribue à différents réseaux professionnels. Par ailleurs, il est sollicité par la direction du CDG 35 pour conduire ou contribuer à certains projets et missions, à destination de l'interne ou des collectivités.

I. Les événements organisés en 2022

1. Sensibilisations à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Le CDG 35 a répondu en 2022 à un appel à projets sur l'égalité professionnelle hommes-femmes. Une subvention a été accordée pour la mise en place des activités de sensibilisation et achat de matériel pédagogique. Des sensibilisations ont été principalement proposées aux 120 agents du siège lors d'un théâtre-forum le 19 septembre 2022. Deux consultantes du service ont coanimé l'intervention des comédiens.

En 2022, un recueil de bonnes pratiques dans les collectivités et un travail avec un dessinateur ont permis de finaliser une exposition début 2023. Cette exposition a vocation à être empruntée par des collectivités du département.

**Fonds
Égalité
Professionnelle**

Une nouvelle demande auprès du FEP a été déposée en fin d'année et est accordée pour 2023. Ainsi, les actions de sensibilisation vont se poursuivre.



Aussi, l'investissement du CDG 35 sur la thématique a permis, depuis 2022, d'être présent dans les réunions organisées par la Région ou la Préfecture, notamment au Conseil pour l'égalité entre les femmes et les hommes en Bretagne (CpeG).

2. Rencontre Cybersécurité

En juin 2022, une rencontre a été proposée aux collectivités sur la thématique de la cybersécurité. Elle a réuni plus d'une centaine de participants et a permis le rapprochement du service avec l'ANSSI et le ComCyberGend au travers de la Brigade Numérique. Elle a été l'occasion d'informer les collectivités sur la nouvelle offre proposée par le service.

3. Les ateliers du management

Après une première session en 2019 sur le thème « manager sans s'épuiser », très appréciée des participants, une nouvelle « saison » des Ateliers du Management a eu lieu de novembre 2021 à juin 2022, avec pour thème « Susciter, développer, recréer la relation de confiance ».

5 thématiques ont été proposées. 4 ateliers par thématique, composés chacun de 11 personnes maximum, ont été animés par des binômes de psychologues et consultants en organisation. 2 ateliers ont aussi été organisés en intra.

Les 5 ateliers proposés étaient 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



Sur la session 2021-22, 92 personnes ont participé aux ateliers.

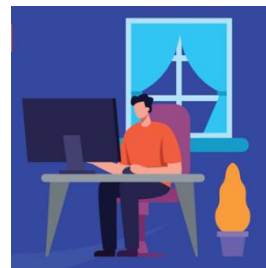
L'idée des ateliers du management 2023 qui débiteront le 23 mai est de ne pas reconstruire de nouvelles thématiques mais plutôt de se réapproprier les 9 ateliers (1 atelier par mois) et de reprendre une personne dans chaque binôme précédemment constitué.

4. L'enquête télétravail

Une enquête sur les pratiques de télétravail a été menée auprès de 300 collectivités du département : 79 collectivités ont répondu soit 25 % de taux de réponse, en majorité des collectivités de plus de 50 agents. 48 % des répondants ont mis en place le télétravail soit 38 collectivités.

Cette enquête aborde les différentes modalités de télétravail pratiquées, les activités les plus concernées, les avantages et les inconvénients de cette nouvelle organisation, les freins à sa mise en place...

Les principaux résultats de cette enquête ont été présentés lors de la rencontre du 21 octobre. La synthèse et une analyse détaillée des résultats ont été publiées sur le site internet du CDG 35.



5. La rencontre « Renouer avec la dynamique collective »

La rencontre a été organisée le 21 octobre 2022 et a rassemblé environ 120 participants (Élus, DGS, DRH, cadres).



Dans le contexte de crise sanitaire traversée depuis 2020, les collectifs de travail et les managers ont été particulièrement éprouvés. À mi-mandat, les équipes d'élus et d'encadrement cherchent un second souffle pour remobiliser les équipes tout en tenant compte des fragilités possibles de chacun. Ces constats ont guidé la mise en œuvre de la rencontre.

Une conférence et une table ronde ont ouvert la rencontre (témoignages d'élus, cadres territoriaux, consultants) sur les pratiques managériales et les différents leviers pertinents pour mobiliser les équipes et développer la cohésion.

La journée s'est poursuivie par un parcours à la carte proposé à travers 5 ateliers (diagnostic organisation et Q.V.T, projet d'administration, soutenir les managers pour associer et mobiliser les équipes, jeu « Dialog'RH » et les leviers de la formation pour renforcer la dynamique collective) ainsi que différents rendez-vous personnalisés : « Conseils RH », « Coaching flash » et « Détectez vos potentiels ».

II. 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 ANCDG : participation au groupe de pilotage du réseau des conseillers en organisation de l'ANCDG.**

Le groupe projet a travaillé sur 4 chantiers en 2022 :

- L'animation de la journée ANCDG,
 - Le guide métier de conseillers en organisation avec une publication en 2022,
 - La plateforme collaborative Interstis
 - Création des ateliers visio « 45 minutes pour » en 2022
- **Préparation de la rencontre des 24 et 25 novembre 2022 au CDG 64 :** 2 consultants en organisation ont participé à ces journées : échanges de pratiques, réflexion sur la relation Maire-DGS, approches du conseil en organisation selon les CDG...
 - **ANDCO :** l'association nationale du conseil en organisation inter-fonctions publiques, en partenariat avec le CNFPT, a tenu sa rencontre annuelle le 30 novembre, 1^{er} et 2 décembre 2022 à Marseille. L'ANDCO a sollicité le CDG 35 pour intervenir lors d'une table ronde sur le thème « quelle place pour le conseil en organisation dans l'écosystème des acteurs de l'accompagnement au changement ».
 - **Réseau des psychologues du travail :** pas de rencontre organisée en 2022, mais des échanges réguliers, téléphoniques ou par mails, ont permis de garder contact avec les homologues.

Pour l'Administration numérique, dans l'optique de rendre encore plus visible l'activité du CDG, son rôle dans l'accompagnement cyber est de renforcer les actions de partenariat :

- Animation et participation à plusieurs réseaux professionnels : Nombreux échanges avec Mégalis, réseau des DPD des CDG Bretons, réseau des DPD des collectivités Ouest, Membre de l'AFCDP (association française des correspondants à la protection des données), European Cyber Week
- Animation et relance du réseau des DSI d'Ille-et-Vilaine (2 événements organisés dans l'année et très appréciés).
- Trois nouveautés cette année :
 - Adhésion à Déclic (fédération des Opérateurs Publics de Services Numériques),
 - Adhésion à ADN Ouest
 - Rapprochement avec des chefs de service de la DSI de Rennes Métropole

III. Accompagnement de projets internes et actions transversales

1. 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.

Au 31 décembre 2022, 36 agents avaient sollicité le dispositif dont 10 en 2021 et 23 en 2022.

Le dispositif, mis en œuvre en pluridisciplinarité avec notamment la participation des services Statuts-Rémunération et Conseil et Développement, sera évalué en 2023 sur son fonctionnement ou besoins d'évolution.

2. Projet de prévention des inaptitudes

En 2022, l'expérimentation des actions se poursuit sur la prévention des inaptitudes et ce, conformément aux axes du CPOM du CDG 35.

- 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 »).

3. 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. En 2022, un mois sur deux, la cellule de reclassement est remplacée par une réunion EPME. Les professionnels de la MAPS participent à ces temps pluridisciplinaires dans la mesure du possible.



Par ailleurs, une psychologue coanime certains des ateliers mobilité avec la conseillère en évolution professionnelle du service Mobilité - Emploi - Compétences. En 2022, il y a eu trois demi-journées « mobilité ».

4. Réunion de coordination MAPS-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 la MAPS 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. Aussi, ces réunions permettent de fédérer l'équipe médico-social afin de permettre le travail en pluridisciplinarité et en interservices.

5. 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. Ces tests ont dû être prolongés en 2022 afin de vérifier l'opérationnalité des différentes fonctionnalités.

Pour l'année 2022, le service a accompagné une intercommunalité de 101 agents sur le déploiement du module entretien professionnel - L'accompagnement doit se poursuivre en 2023, avec la mise en production opérationnelle de NEEVA.

À la suite de l'accompagnement de cette collectivité, une nouvelle offre d'accompagnement des collectivités a été lancée afin d'utiliser l'application Neeva en bénéficiant de l'assistance des consultants RH du CDG 35. Cette offre pourrait être adaptée afin de tenir compte de la mise en œuvre progressive des modules et des besoins d'assistance particuliers.

6. 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 2022), associant les quatre responsables de service en relation avec les collectivités et la direction. Le service coordonne ces réunions.

7. 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 2022).

Les perspectives des activités

I. Conseil en organisation et GRH

1. Mise à disposition d'une solution numérique de GPEEC



Le service Conseil et Développement met en œuvre la solution Neeva pour les collectivités (mission pilote en cours à la communauté de communes du Val d'Ille Aubigné). Le travail de paramétrage est en cours et l'ouverture en production est prévue pour le 1^{er} semestre 2023.

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.

2. 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 pratiques entre collectivités autour de communautés métier et bénéficier de retours d'expérience collectifs autour de temps d'échanges de pratiques conviviaux.

Ce projet, initié en 2022 par l'accueil d'un stagiaire, reste à développer.

3. Des démarches et des outils innovants

Les services demandeurs souhaitent bénéficier d'outils d'animation et de facilitation innovants et participatifs pour soutenir leurs projets de transformation. Le service propose des démarches et outils d'accompagnement comme les démarches appréciatives, le design de service, les outils d'intelligence collective, en réponse à cette attente mais aussi pour diffuser ces pratiques innovantes auprès des collectivités.



4. 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 leurs actions et en mesurer les résultats. Des échanges avec le G.I.P et le CIG de la Petite Couronne permettent d'identifier des perspectives de travail intéressantes. Ce projet doit pouvoir trouver un cadrage plus précis courant 2023.

5. Dialog'RH

Dépôt d'un dossier fonds de l'innovation RH pour développer une version numérique du jeu.

II. Coaching et accompagnement managérial

1. 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.

Plusieurs rencontres d'accompagnements individuels ont eu lieu de juin à octobre 2022 dont 5 au Village des Collectivités avec expérimentation d'un serious game. Ils ont rassemblé 30 participants.

- 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.

2. Développement du coaching

Il s'agira, en 2023, de maintenir 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 travaillant sur les situations d'inaptitude ou le retour à l'emploi des agents. Pour consolider l'activité de coaching, le soutien du CDG 22 est sollicité.

Les actions qui pourraient être poursuivies en 2023 seraient :

- 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.
- La poursuite de la professionnalisation de la fonction : développement d'un réseau de coachs inter-CDG, formation, enrichissement des pratiques par de nouvelles méthodes, supervision des intervenantes.

III. Qualité de vie au travail

1. 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 s'est poursuivi en 2022.

2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et lutte contre les discriminations

En 2023, l'engagement du CDG 35 se poursuit pour favoriser l'égalité professionnelle hommes-femmes. Un financement d'actions a été accordé par le Fonds pour l'Égalité Professionnelle (FEP).

Nous souhaitons mettre en place des actions de sensibilisation dans les collectivités.

Le début de l'année 2023 a été marqué par la finalisation de l'exposition qui intègre des exemples concrets des collectivités du département 35.

IV. Administration numérique

Le service est à la disposition des collectivités pour continuer les missions Cybersécurité qui commencent à se signer. Par ailleurs les missions AMOA doivent gagner en visibilité.

Concernant les missions de DPD mutualisés, les perspectives en 2023 portent sur :

- La poursuite des renouvellements de formats, de supports et des nouveaux modes d'animation entamés en 2022.
- La pérennisation de la solution numérique « MyDPO » auprès des collectivités accompagnées.
- La poursuite des renouvellements des conventions arrivant à échéance.

1. Les ateliers du numérique

Après le succès des ateliers du numérique en 2021, le service Conseil et Développement du CDG 35 proposera en 2023, 5 nouveaux ateliers sur des sujets d'actualité qui s'étaleront entre avril et novembre.

Les deux premiers ateliers seront axés sur la cybersécurité. Les agents doivent être sensibilisés aux risques cyber, tant le facteur humain joue un rôle important dans les cyber-attaques se multipliant quasi quotidiennement ces derniers mois, qu'elles ciblent la sphère professionnelle ou personnelle.

Deux autres ateliers abordant le numérique responsable seront proposés en juin.

Puis en fin d'année, un atelier portera sur les bonnes pratiques en matière de dématérialisation documentaire, plan de classement, archivage, GED.

Service Conseil et Développement

« Les données essentielles »

Le service mobilise une équipe de 20 personnes en 2022, autour de 4 activités :

- Conseil en organisation et GRH ;
- Coaching et accompagnement managérial ;
- Qualité de vie au travail ;
- Administration Numérique.

Une poursuite de nouvelles formes d'accompagnement en 2022 :

- 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

Des thématiques de fond ont été poursuivies :

- Égalité professionnelle femmes-hommes
- Prévention des inaptitudes

1. Les missions de conseil et d'accompagnement

- 45 nouvelles missions, 71 missions menées au total.
- Les 2 principaux domaines d'intervention sollicités :
- Les études et diagnostics d'organisation,
- Les accompagnements de démarches Qualité de vie au travail.

2. Les missions de Coaching

- Un format proposé sur 5 à 8 séances sur une période de 4 à 6 mois.
- 10 missions engagées en 2022.

3. La Mission d'Accompagnement Psycho-Social (MAPS)

- 585 dossiers suivis en 2022 (287 nouvelles demandes).

4. La mission de DPD mutualisé

- 359 conventions de 1^{ère} adhésion et 184 conventions de renouvellement actives en 2022 (13 EPCI adhérents sur 18 ; 1 % des communes accompagnées).

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

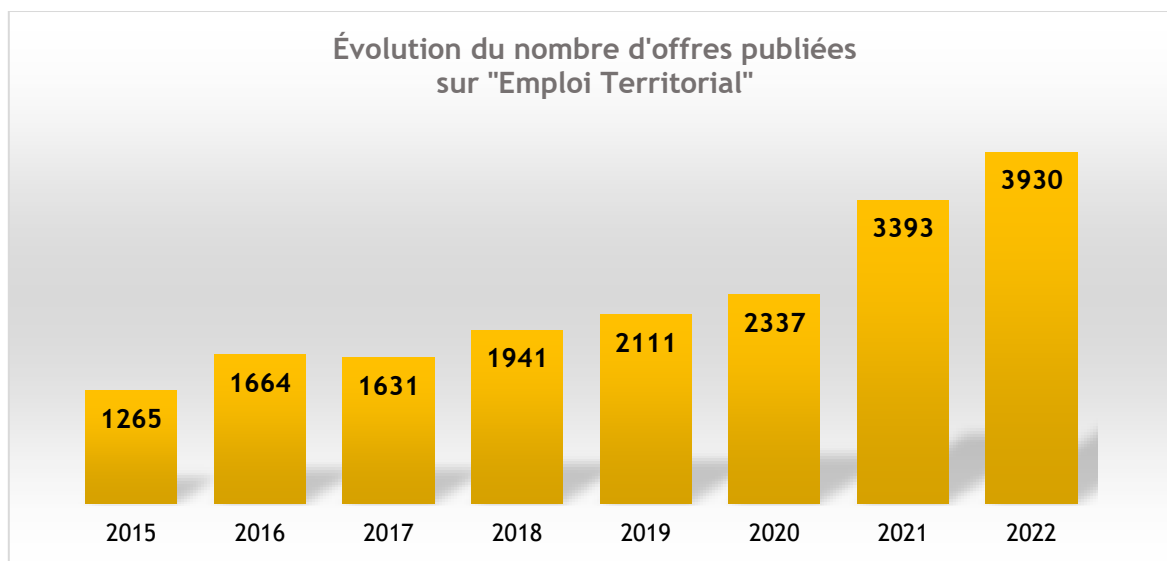
Le principe de déclaration de création ou de vacance d'emploi stipule que les collectivités et établissements, affiliés ou non, sont tenus de transmettre au CDG de leur département une déclaration de création ou de vacance d'emploi, accompagnée d'une offre, en cas de création d'un nouveau poste, de transformation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

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 est assurée via le site « 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. L'activité « emploi » a été sollicitée plusieurs fois dans ce sens, aussi bien en interne qu'en externe (notamment à deux reprises lors des réunions de la commission des employeurs publics).



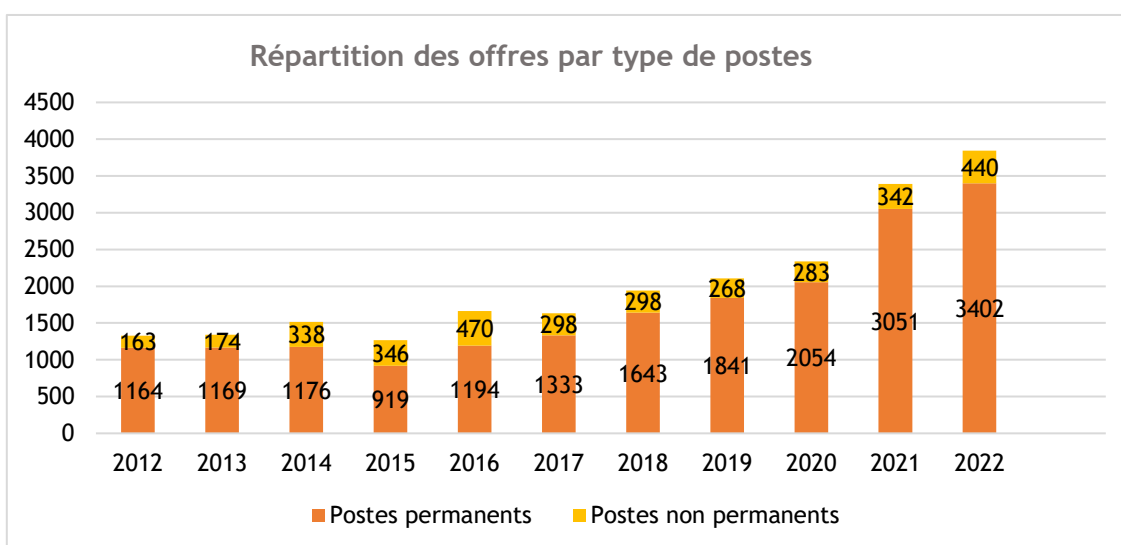
Le marché de l'emploi en 2022

Depuis 2018, on constate une évolution constante du nombre d'offres sur le site :



Avec 3 930 offres publiées en 2022, on constate une augmentation de 16 % par rapport à 2020, une multiplication par deux par rapport à 2018, et par trois par rapport à 2015 !

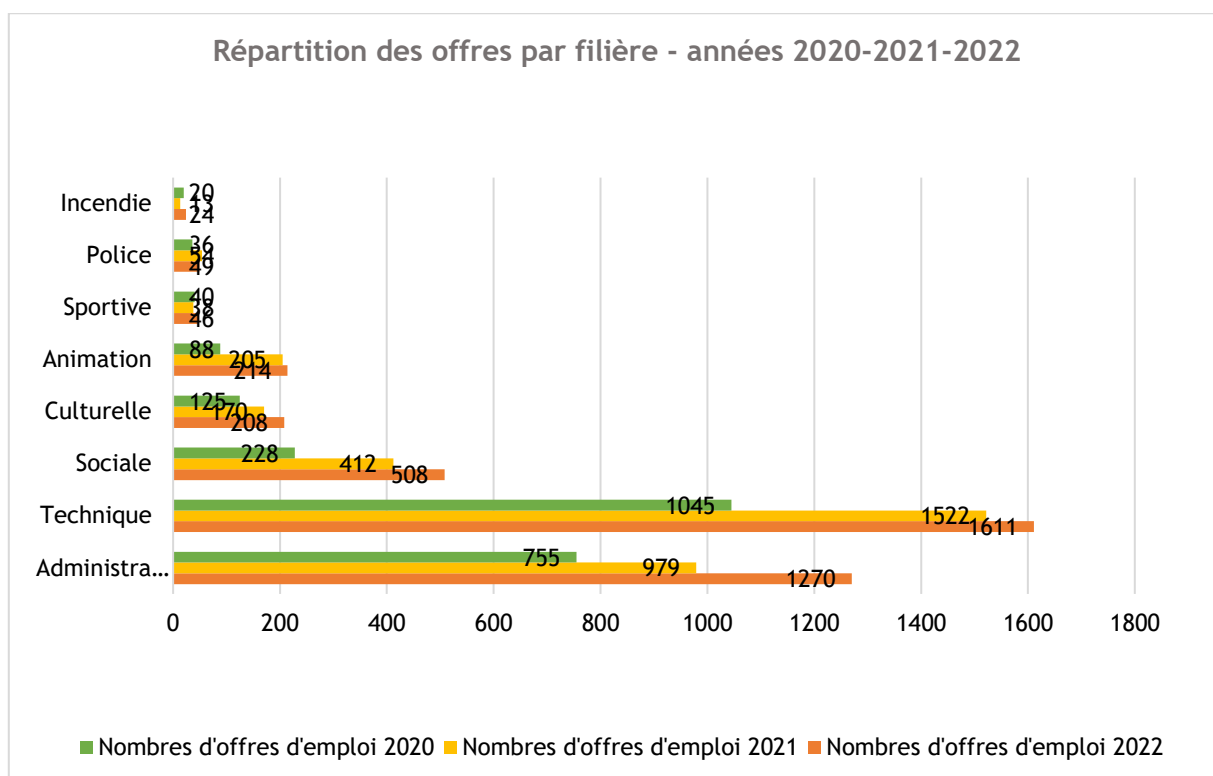
La répartition de ces offres par type de poste est intéressante à observer :



Le nombre d'offres temporaires publiées est en augmentation. Ce phénomène constitue certainement un indicateur supplémentaire des difficultés que connaissent les collectivités pour recruter, puisqu'elles souhaitent multiplier les canaux de diffusion de leurs offres.

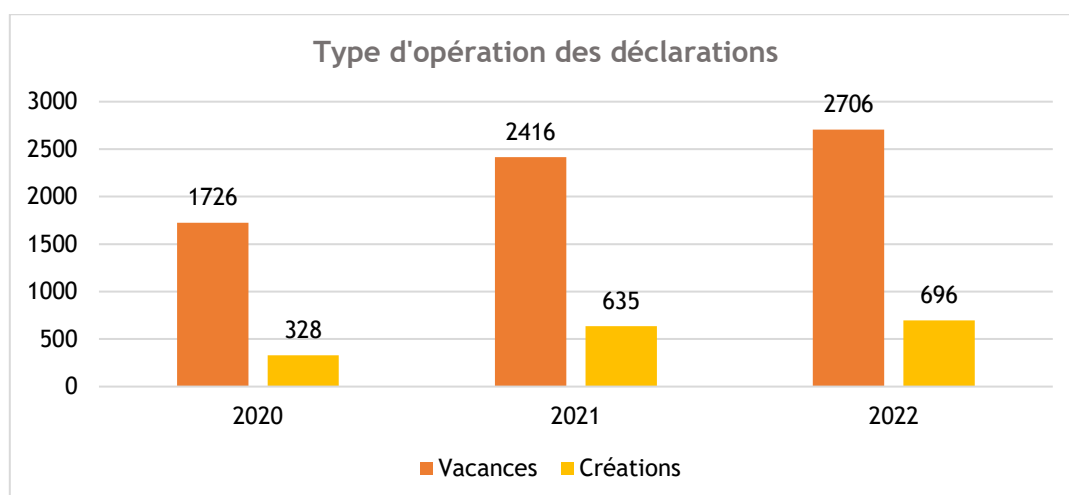
Le nombre d'offres sur emploi permanent connaît également une hausse significative avec une augmentation de 11,5 % par rapport à 2021.

L'observation de la répartition par filière permet de se rendre compte que l'augmentation des offres est principalement due à la filière administrative (291 offres supplémentaires) qui représente d'ailleurs 31 % des offres alors qu'elle ne constitue que 24 % des effectifs. Ces chiffres confirment le ressenti, sur le terrain, de l'extrême tension en termes de recrutement pour les fonctions dites « ressources » (finances et ressources humaines principalement).



La répartition des offres par catégorie est intéressante à observer car on note un écart conséquent entre le nombre d'offres et les effectifs. Ainsi, alors que la catégorie B représente 14 % des effectifs, elle représente 24 % des offres. C'est également dans cette catégorie que l'on remarque la plus grande augmentation du nombre d'offres entre 2022 et 2021 : + 32 %, alors que cette augmentation est de 14 % en catégorie A et de 10 % en catégorie C.

Un dernier élément d'analyse repose sur le nombre de créations et de vacances de postes. Comme cela a déjà été signalé, l'année 2022 est une année record pour le nombre de vacances de poste, ce qui atteste d'une augmentation de la mobilité. Outre des départs en retraite toujours conséquents, on voit apparaître de plus en plus de démissions et de disponibilités, ce qui témoigne d'une évolution des mentalités avec un attachement qui devient très relatif à la notion « d'emploi à vie ». À ces phénomènes vient s'ajouter le dynamisme d'un département qui entraîne de nouveaux besoins, d'où une évolution constante des créations de poste.



2. Connaître l'emploi territorial

▶ Le Rapport Social Unique 2021



La campagne de collecte des données du **Rapport social Unique** (données au 31/12/2021 et sur l'année 2021) s'est déroulée de septembre 2022 à mars 2023. Ce décalage dans le temps est dû au renouvellement de près de deux tiers des indicateurs, ce qui a nécessité un très important travail de mise à jour de l'application, et donc du retard dans le démarrage de la campagne.


Le CDG 35 ne cesse de sensibiliser les collectivités sur l'intérêt que représente ce document, qui constitue un excellent moyen de mettre en avant des éléments essentiels de la situation de leurs ressources humaines : effectifs, catégories, répartition fonctionnaires / contractuels, pyramide des âges, formation, handicap, égalité professionnelle, absentéisme, rémunération.

En termes de moyens, la collecte de ces données et l'accompagnement auprès des collectivités qu'il implique a nécessité comme à chaque fois le recrutement d'une chargée de mission. Par ailleurs, le CDG 35 met à disposition des collectivités une application dédiée (« Données Sociales ») développée par le CIG de Versailles et a organisé six ateliers virtuels auxquels ont participé une cinquantaine de responsables ou gestionnaires RH. Enfin, il est à noter que cette campagne se mène dans un esprit de concertation et d'entraide au niveau régional avec l'appui de l'observatoire de l'emploi, qui organise régulièrement des réunions durant cette période.

Lorsque les collectivités ont transmis leurs données et qu'elles ont été validées, elles peuvent générer elles-mêmes une synthèse graphique de ce bilan. Ce document sert très souvent de base à leur présentation en Comité Social Territorial. 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 graphiques sont des outils de gestion interne, de communication et de dialogue social à destination des élus, des membres de la direction, des représentants du personnel et, bien entendu, des agents. Elles fournissent des données qui peuvent, selon leur nature, constituer des points d'alerte nécessitant la mise en place de plans d'actions et une base pour la mise en œuvre ou la correction des lignes directrices de gestion.

Pour cette campagne, le CDG 35 a atteint un taux de retour très satisfaisant : 96 % des effectifs et 77 % des collectivités. La synthèse des RSU de l'ensemble des collectivités du département a été présentée lors du Comité Social Territorial départemental du 2 mars 2023.

On retrouve ci-contre les « chiffres-clés » présentés en séance.



Chiffres clés

collectivités d'Ille-et-Vilaine

- 72 % d'agents titulaires ou stagiaires / 12 % d'agents non titulaires / 17 % d'agents sur des emplois non permanents
- 17 % d'agents en catégorie A,
14 % en catégorie B,
69 % en catégorie C ;
- 47 % des effectifs permanents dans la filière technique,
24 % dans la filière administrative,
15 % dans les filières sociale et médico-sociale,
5 % dans la filière culturelle ;
4 % dans la filière animation,
- 62 % des agents sont des femmes ;
- L'âge moyen des agents titulaires est de 47,6 ans et celui des non titulaires est de 38.6 ans ;
- 89 % des fonctionnaires sont à temps complet, contre 70 % des contractuels ;
- 14 % des fonctionnaires exercent leurs fonctions à temps partiel, 19 % des femmes sont à temps partiel contre 4 % des hommes ;
- Le taux d'absence pour les fonctionnaires est de 7 % et celui des contractuels est de 3%

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

‣ L'observatoire régional de l'emploi territorial

Cet observatoire, créé en 2016, 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. Il réalise régulièrement 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 2022 se décomposent de la manière suivante :

- **Analyse de l'emploi public** : synthèse régionale des RSU 2020, fiches repères, panorama de l'emploi régional 2020, panorama national de l'emploi public, dernières tendances de l'emploi 1^{er} semestre 2022, réalisation d'enquêtes métiers
- **Participation et animation de groupes de travail** : co-pilotage du groupe de travail Panorama national de l'emploi public, participation au groupe de travail national sur la Foire aux questions du RSU 2021, pilotage et animation de groupes de travail régionaux
- **Laboratoire d'idées RH** : rédaction et mise en page de l'étude sur la mutualisation des services RH en Bretagne, étude sur le RIFSEEP et le temps de travail (pour les EPCI du Morbihan)
- **Soutien à l'organisation d'événements régionaux**

‣ La Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation

Lors de la CREF du 24 juin 2022, les élus et les agents des collectivités territoriales ont été invités à se questionner sur la thématique "Emploi public : innover pour attirer". Créée par la loi, la Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation associe les représentants des Centres de gestion, les collectivités non affiliées, la délégation régionale du CNFPT et les organisations syndicales représentatives autour des questions portant sur la gestion de l'emploi public et la formation des agents.

Cette Conférence Régionale de l'Emploi et la Formation a donné lieu à des débats, des tables-rondes, des échanges et des ateliers articulés autour d'intervenants professionnels forts de propositions innovantes, partageant des retours d'expérience et des projets d'avenir. Cette matinée a été l'occasion de répondre aux questions essentielles qui animent les structures territoriales sur les difficultés de recrutements, de la plus importante à la plus modeste. Enfin, la conférence s'est terminée par la présentation du projet de marque employeur.



4. Améliorer l'attractivité des métiers territoriaux en participant à un programme d'actions

Comme évoqué dans la première partie « Les élus et la direction générale » (V. La coopération régionale des CDG BZH - 2. La marque employeur DEN.bzh), les centres de gestion bretons ont travaillé sur la mise en œuvre du projet de marque employeur.

Le service mobilité emploi compétences a collaboré auprès de la chargée de missions « Marque Employeur » à plusieurs niveaux du projet :

- **Contribution du service à la définition de la plateforme de marque**

Au-delà de la participation de la responsable de service au comité de pilotage, le service a travaillé régulièrement à la définition des attributs de la marque. Des ateliers sur les matrices et la cartographie des leviers d'attractivité ont été organisés au printemps 2020. Ces ateliers ont précédé le séminaire régional de construction de la plateforme de marque.

- **Appropriation de la marque employeur**

Une seconde série d'ateliers a été organisée en décembre pour aider les agents du service à s'approprier la marque employeur et ses piliers : liberté, proximité, mouvement et pour fédérer les équipes autour de l'argumentaire de marque. Une réflexion sur les changements à conduire pour être en phase avec la promesse de marque a été menée avec l'ensemble du service. Ces ateliers ont permis de partager et de définir les pratiques à adapter à la marque que ce soit au niveau du recrutement des candidats, des affectations et des conditions de travail des agents itinérants.

- **Participation à la conception du portail DEN.bzh et au déploiement de l'outil Beetween et organisation du suivi des candidatures**

La participation du service à cette étape se traduit de la manière suivante :

- Accueil d'une stagiaire en mai : réalisation d'un rapport d'étonnement sur l'existant.
- Séminaires et réunions internes ou en coopération avec les 3 autres CDG bretons toute l'année sur les besoins des services et l'avancée des travaux en vue d'une ouverture de portail en janvier 2023.
- Préparation à l'interopérabilité de Beetween vers l'application GIP missions temporaires (paramétrages, connecteurs).
- Participations en parallèle au club utilisateur SET/Intérim et mise en lien avec DEN.bzh et Beetween.
- Formation des futurs utilisateurs du service à l'application Beetween en novembre 2022.

- **Organisation de l'opération « Les collectivités se dévoilent »**

Pour répondre aux enjeux de recrutement et de visibilité, les Centres de Gestion bretons ont organisé, en complément du projet de marque employeur, un événement visant à faire connaître les métiers sur le terrain. Ainsi est né l'événement « Les collectivités se dévoilent - Découvrez les métiers au service de votre territoire ». C'est sous la forme d'une semaine de découverte des métiers de la Fonction Publique Territoriale du 15 au 22 octobre 2022 que s'est déroulée l'opération. Une quinzaine de collectivités d'Ille-et-Vilaine a participé à ces portes ouvertes des services permettant des rencontres avec les agents sur le terrain, des déambulations pour expliquer les actions du quotidien, des témoignages, des job-dating....



Le service Mobilité - Emploi - Compétences sera mobilisé sur le lancement de la marque employeur en 2023 : information et sensibilisation des collectivités, déploiement de l'outil Beetween, optimisation de la gestion et au suivi des candidatures, mise à jour des supports de communication, création de nouveaux supports pour récolter des témoignages...

▸ Feuille de route Région Bretagne

Ce travail a démarré fin 2019 et a pu se poursuivre plus ou moins efficacement depuis. 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, qui s'était tenue en octobre 2021, avait pour objectif 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.

S'en sont suivies 3 réunions en 2022 : en mars, le groupe a fait un point d'étape sur les actions menées pour répondre aux 3 objectifs et a pu constater que la très grande majorité des actions était enclenchée. En juin, le groupe a évoqué les actions entamées (marque employeur, plateforme DEN.bzh) et la Région a précisé les modalités pour relayer les actions et ressources d'informations métiers sur la plateforme IDÉO (ideo.bretagne.bzh).

La troisième réunion s'est tenue en novembre. Elle a permis de faire un bilan des actions proposées dans le cadre de l'opération « les collectivités se dévoilent » (12 au 20 octobre 2022) avec des bilans inégaux selon les départements. Un point d'étape a également été fait sur la mise en place de la marque employeur : présentation de la marque par les quatre Présidents des CDG bretons en octobre durant les Territoriales, et sortie de la plateforme DEN.bzh repoussée à février 2023. Enfin, compte tenu de l'atteinte globale des objectifs, le groupe de travail a acté la fin de ses travaux, en précisant tout de même que le troisième objectif (découverte du secteur et de ses métiers pour les jeunes) constituait l'axe qui restait encore à développer.

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 à nouveau marqué en 2022 par la crise du recrutement.



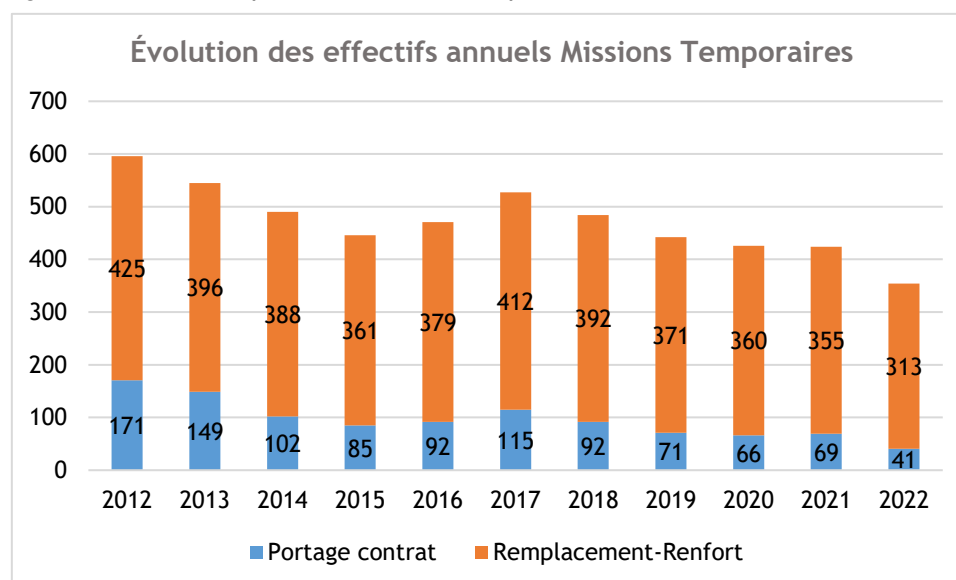
1. La mise à disposition de compétences temporaires

Le recours à l'activité Missions Temporaires (service intérim) 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). 4 agents ont bénéficié de cette mise à disposition cette année.
- **Les agents à temps partagés** par la mise à disposition de titulaires en Service Intercollectivité Territoriale (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

En 2022, 354 agents ont travaillé pour les missions temporaires, soit 150,11 ETP.



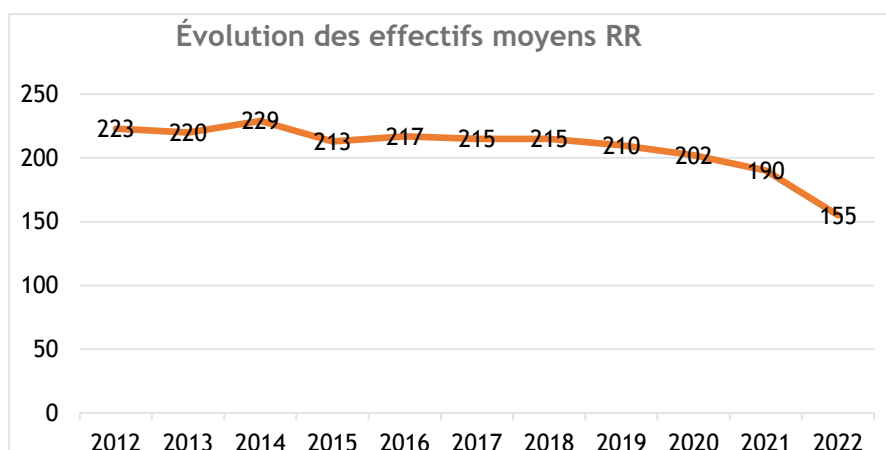
► La mission Remplacement-Renfort

Les effectifs et le suivi des agents

Sur l'ensemble de l'année 2022, **313 agents** (appelés aussi « itinérants » ou « intérimaires ») ont effectué au moins une mission en remplacement-renfort (RR), contre 355 en 2021. Cette baisse observée depuis plusieurs années s'explique par la pénurie de personnel qui s'est aggravée après la crise sanitaire qui a débuté en 2020.

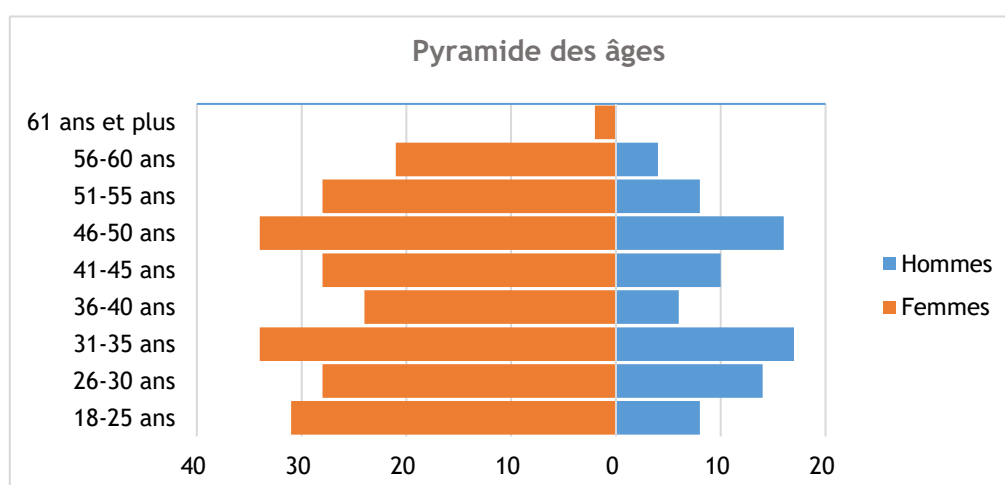
Les effectifs annuels 2022 représentent 128.44 ETP, agents permanents compris.

En moyenne par mois, 155 agents sont employés par le service.



Au cours de l'année 2022, parmi l'ensemble de ces agents :

- 6 occupent un emploi permanent du SMEC en tant que titulaires ou contractuels (4 au 31 décembre 2022 après 2 départs (une ASP et une secrétaire de mairie) et 2 nouveaux recrutements (une secrétaire de mairie et un DGS))
- 73 % des agents représentent des femmes et 27 % des hommes
- La moyenne d'âge des 313 agents est de 40 ans. Cette moyenne augmente légèrement chaque année.
- Les absences des agents pour raisons de santé ont représenté 1380 jours.



L'accompagnement des agents s'est réalisé par le suivi téléphonique quotidien habituel et lors des 48 entretiens professionnels individuels effectués tout au long de l'année.

Pour favoriser le **dialogue social**, des rencontres ont été organisées avec les agents :

- le **Comité Consultatif des Itinérants (CCI)** a eu lieu au CDG 35 le 20.05.22 : une dizaine d'itinérants y a 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 le projet de la marque employeur.
- des **ateliers** ont également été organisés :
 - Gestion des troubles du comportement des enfants, proposé à l'attention du personnel enfance et jeunesse mais annulé faute d'inscrits,
 - Management pour les cadres ou futurs cadres itinérants avec passage du test Performanse,
 - Conseils sur le CV à destination de tous les agents.
- des **moments conviviaux** ont eu lieu à la fin des ateliers ou après les formations élections et budget.

L'accompagnement des agents s'est aussi concrétisé par différentes **actions individuelles ou collectives de prévention** :

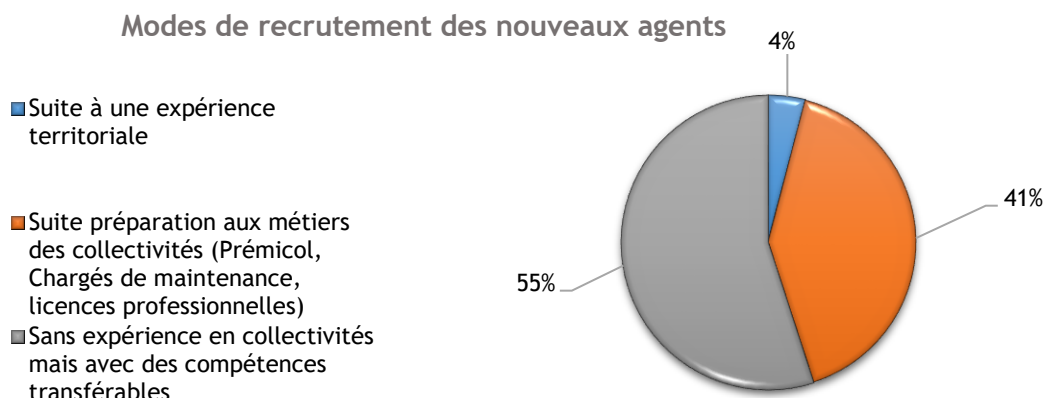
- soutien aux agents en difficultés par les psychologues du travail (le nombre n'est pas connu cette année car les sollicitations auprès du service sont restées confidentielles),
- transport et mise à disposition de matériel ergonomique, étude d'aménagement de poste,
- réunions avec le fournisseur pour améliorer le fonctionnement de commandes et livraisons des équipements de protection individuelle (EPI).

Le soutien aux agents s'est également opéré à travers :

- la **valorisation des rémunérations** des agents relevant du grade de rédacteurs (afin de creuser l'écart avec les adjoints suite aux valorisations successives du SMIC). Un travail de révision des **modalités de versement du régime indemnitaire** est par ailleurs engagé pour valoriser les rémunérations de l'ensemble des agents,
- la hausse des taux d'indemnisation des **frais de déplacement** au 01.01.22. 156 569.40 € ont été versés aux agents sur l'ensemble de l'année,
- L'inscription au CNAS de 165 agents leur permettant de demander des **prestations sociales**.

Les nouveaux agents

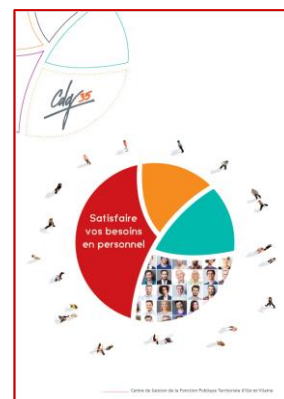
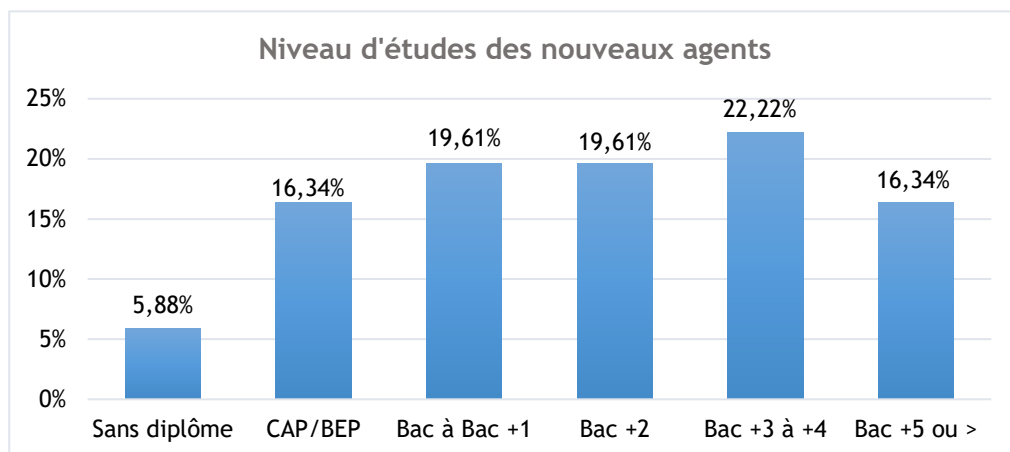
En 2022, 124 **nouveaux agents ont été recrutés** (contre 153 en 2021). 59 % ont intégré le vivier suite à une candidature spontanée avec ou sans expérience territoriale et 41 % suite à un dispositif de préparation aux métiers territoriaux.



Afin d'étoffer et de fidéliser le vivier d'agents expérimentés, le service poursuit ses procédures de recrutement sur **postes permanents avec la publication de 2 offres de recrutement de cadres administratifs** itinérants. 2 agents ont été recrutés (1 DGS et 1 secrétaire de mairie).

Les recrutements sur postes permanents de la filière technique n'ont pas été relancés en raison de l'état du marché de l'emploi.

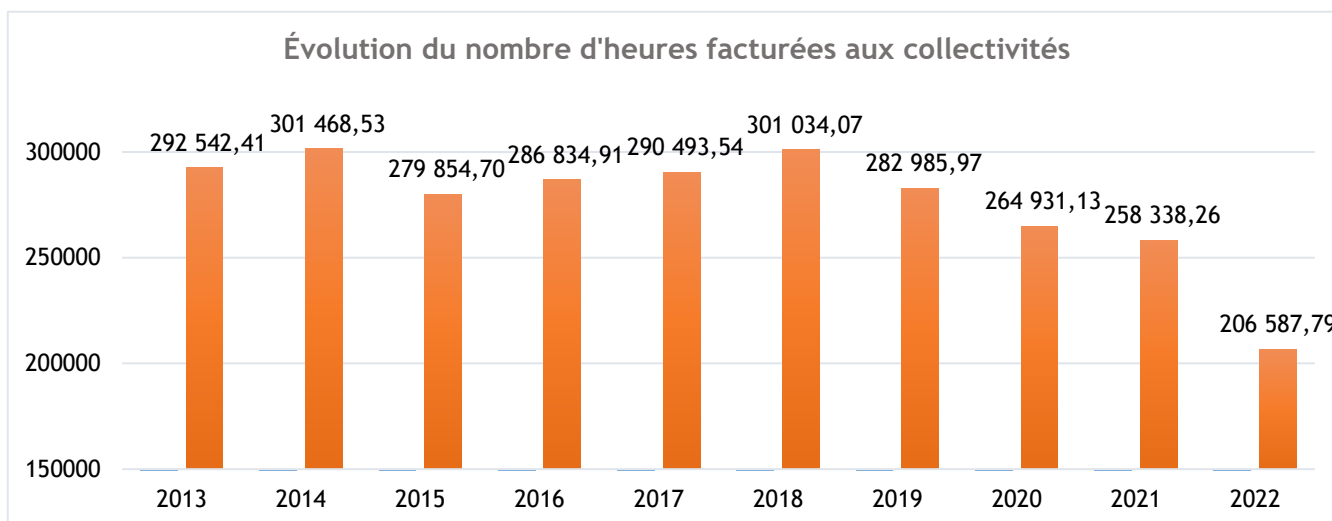
Concernant le **niveau d'études** des 124 nouveaux agents, 47 % des nouveaux agents ont un niveau bac ou inférieur et 53 % ont un niveau supérieur. Le niveau d'études baisse chaque année.



Les demandes des collectivités

En 2022, 618 demandes ont été honorées (= nombre de missions), représentant près de 207 000 heures de présence des agents. **Le nombre de missions a diminué** par rapport à 2021 tout comme le volume d'heures total (- 20 %).

Ce volume de missions aurait pu être bien supérieur sans la crise du recrutement. En effet, sur l'ensemble de l'année, 41 % 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 2021 (secrétaire de mairie, gestion des finances, RH, urbanisme, marchés publics, interventions techniques tous niveaux, restauration collective...).



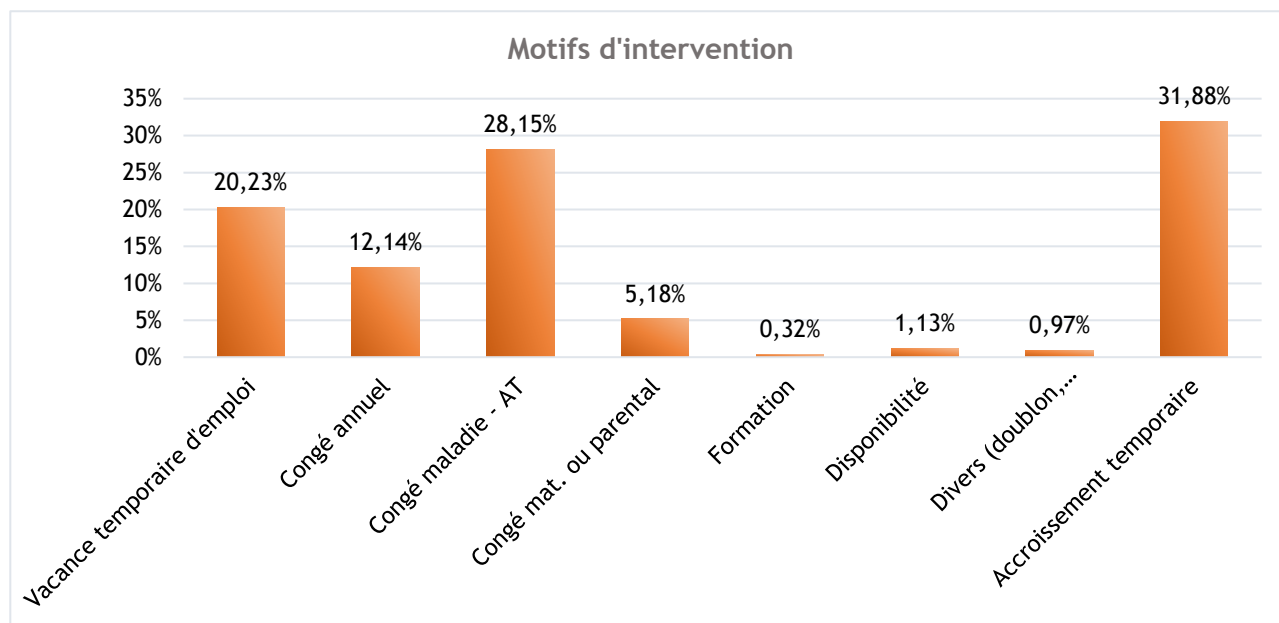
231 collectivités du département ont fait appel cette année à un ou plusieurs itinérant(s) (262 en 2021). Les **mairies restent largement les plus utilisatrices** comme chaque année représentant 78 % de l'ensemble.

Concernant les **structures hors communes**, les natures d'établissements utilisateurs sont globalement similaires à celles de 2021 (EPCI, syndicats, établissements publics, CCAS, EHPAD...). Un établissement d'état renouvelle chaque année la convention de partenariat particulière.

En nombre d'heures et de demandes, Archipel Habitat est en première position en représentant 4.5 % du nombre total facturées pour 20 missions.

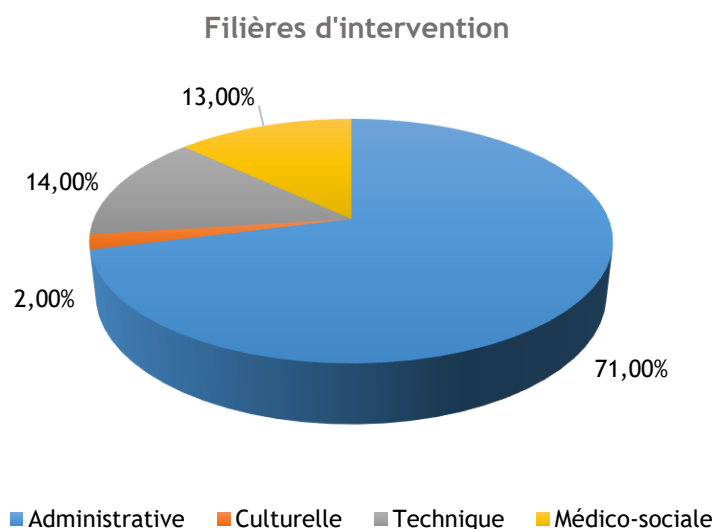
Les heures facturées aux **collectivités adhérentes** représentent, en 2022, 10.24 % du nombre total (11.20 % en 2021).

Les motifs de recours d'intervention les plus courants aux missions sont liés à l'accroissement temporaire d'activité (+ 7 points par rapport à 2021) alors qu'auparavant, les remplacements pour raisons de santé étaient les plus représentés (- 2 points par rapport à 2021).



Les répartitions en catégories varient peu : 76.54 % en catégorie C, 18.93 % en catégorie B et 4.53 % en catégorie A.

La filière administrative est la plus représentée avec 71 % du total des missions (stable par rapport à 2021), suivie de la filière technique avec 14 % (en baisse en raison des difficultés de réponse aux demandes). Les autres filières sanitaire, sociale et culturelle représentent 15 % des missions. Les filières animation et sportive sont absentes ou quasi absentes.



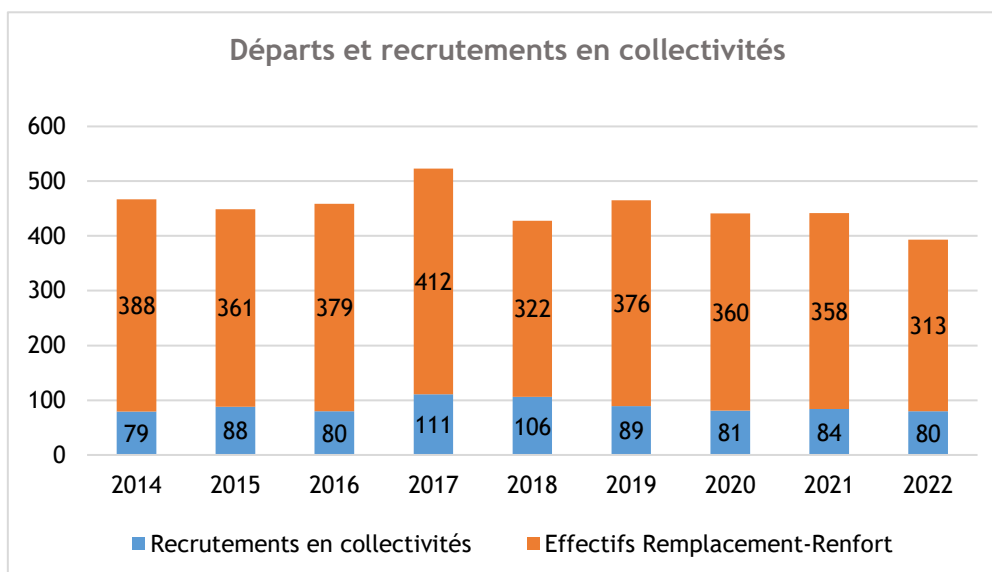
Les métiers pour lesquels les agents itinérants sont sollicités restent souvent les mêmes.

En administratif, le métier d'assistant de service à la Population représente la part la plus importante (50 %, + 10 points par rapport à 2021), suivi par les emplois en finances, secrétaires de mairie, urbanisme et RH.

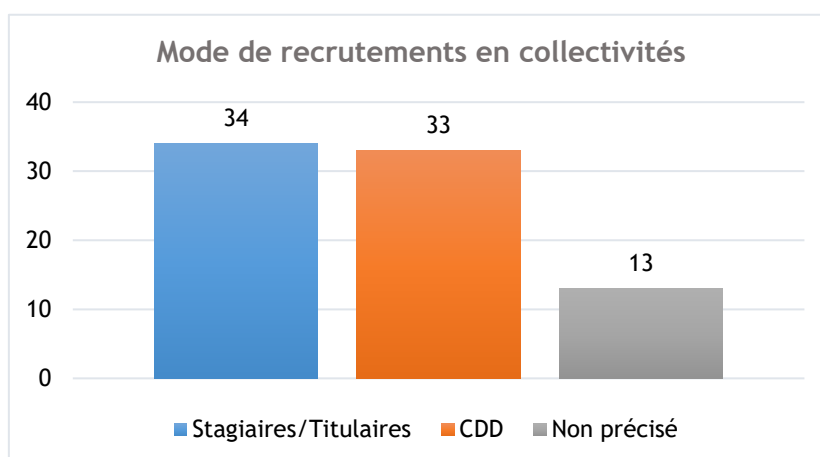
En technique, les métiers les plus représentés sont ceux de chargés de maintenance polyvalent (33 %) et de l'entretien des espaces verts (27 %). La part des missions en restauration collective sur le total des missions techniques est de 10 % (en baisse).

Parmi les autres filières, on retrouve principalement les métiers d'ATSEM, animateur, assistant de bibliothèque.

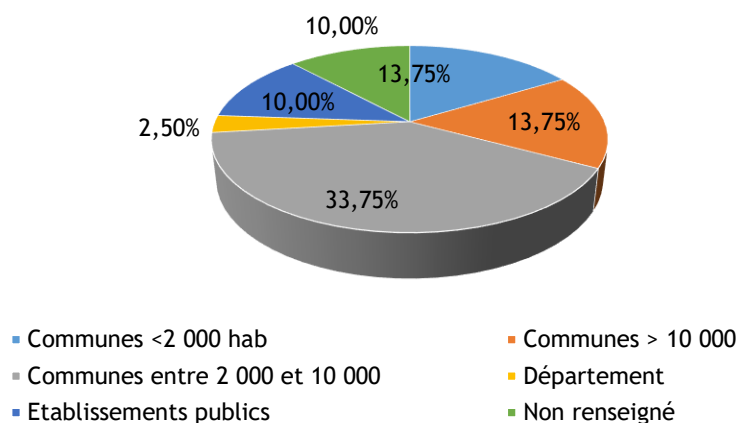
L'insertion des agents en collectivité



Le service poursuit son rôle de tremplin pour les agents et de creuset de recrutement pour les collectivités. En 2022, sur les 156 départs recensés, 80 agents ont été recrutés dans une collectivité, soit plus de 50 %. Sur ces 80 recrutements, le nombre de recrutements par voie statutaire et en CDD est quasi identique.



Collectivités de recrutement



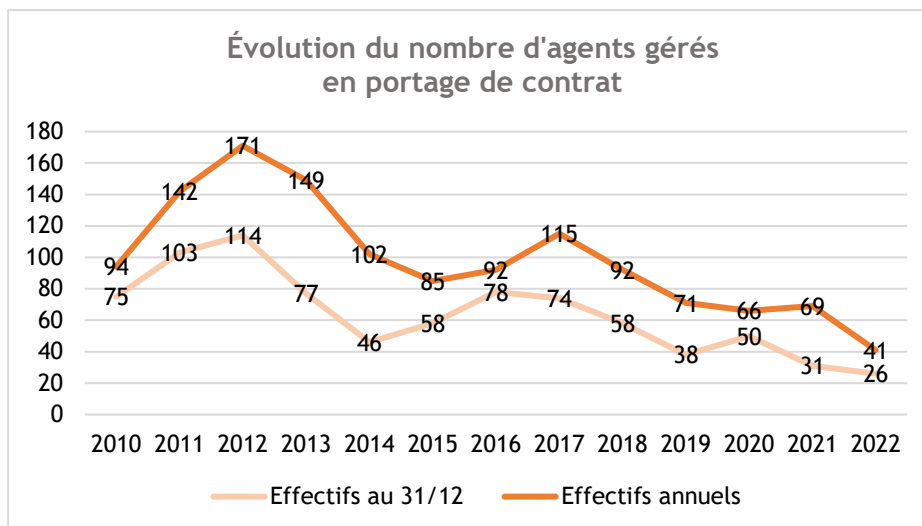
Les communes représentent toujours les collectivités qui ont le plus recruté (+ de 60 %).

Les agents partis en 2022 disposaient d'une ancienneté moyenne de 16 mois (contre 19 mois en 2021).

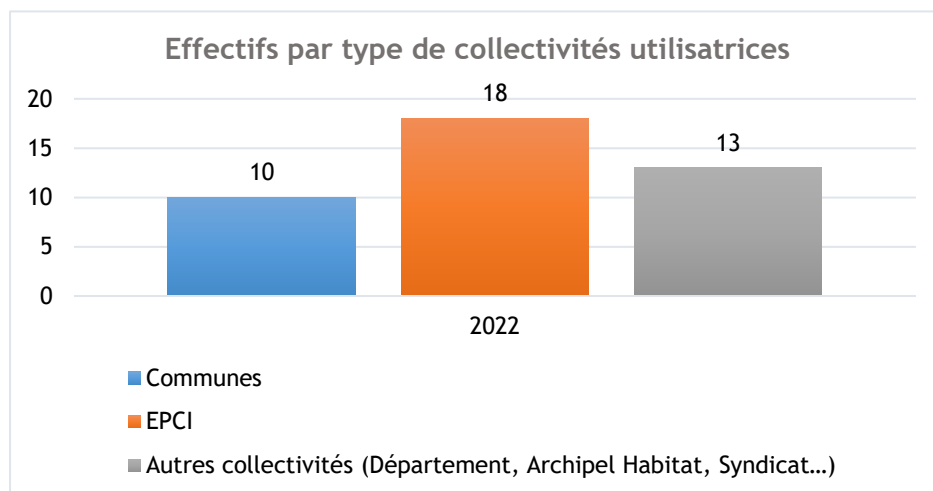
La mission portage de contrat

Sur l'année 2022, **41 agents** (contre 69 en 2021) ont été gérés pour le compte de **15 collectivités** du département (22 en 2021), soit 21.67 ETP.

Cette activité est en forte baisse depuis fin 2021 au regard des effectifs au 31.12. Les difficultés de recrutement et l'accès aux contractuels facilité par la loi TFP de 2019 expliquent en partie ces résultats.



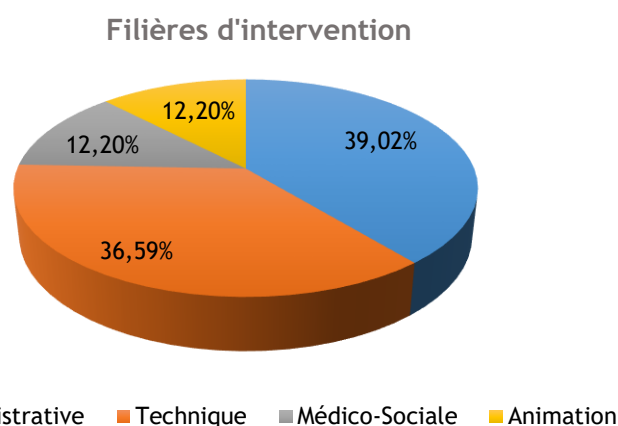
En 2022, les **collectivités utilisatrices** sont représentées à 61 % par les EPCI, à 25 % par des communes et à 14 % par des établissements divers.



Ces portages de contrats concernent principalement les **filières administrative (39.02%)** et **technique (36.59%)**. Les autres filières regroupées représentent un peu plus de 24 % des missions. Les filières culturelle et sportive sont absentes.

Sur l'ensemble, les **métiers** les plus représentés sont agent de gestion locative, agent de nettoyage des locaux, animateur de loisirs et assistant administratif.

En 2022, 46 % des agents en portage relèvent de la **catégorie C**, 32 % de la catégorie B et 22 % de la catégorie A.



Les agents à temps partagé

Au 31 décembre 2022, 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 2022 s'est achevée sur **35 accompagnements**, comme en 2021, et le constat demeure, voire s'amplifie : il est de plus en plus fréquent de ne pas trouver le ou la candidate pour un poste et de nombreuses procédures nécessitent donc une deuxième, voire une troisième parution avant que l'on trouve la bonne personne. Cette tension sur les recrutements permanents se répercute inévitablement sur le service d'intérim car la longueur des procédures immobilise les remplaçants sur des postes, et il n'est alors pas possible de les envoyer sur d'autres collectivités.

Les difficultés se rencontrent quasiment sur tous les métiers mais, comme l'an dernier, celui de secrétaire de mairie de commune rurale est particulièrement sensible. Les efforts faits par les élus pour faciliter les conditions de travail (souplesse horaire, télétravail, aménagements de bureaux...) ou matérielles (augmentation du régime indemnitaire, avantages sociaux...) sont insuffisants, faute de candidats.

Les accompagnements les plus fréquents ont porté sur les fonctions de Secrétaire de Mairie, Secrétaire Général ou DGS (à 16 reprises).

Les filières administrative et technique ont représenté 65 % et 22 % des accompagnements. Pour les catégories, on remarque un certain équilibre ; 31 % en catégories A et C, 38 % en catégorie B.

3. Expérimentation : l'Accompagnement Individualisé d'aide à la Prise de Poste

En date du 25/11/2021, le Conseil d'Administration du CDG 35 a adopté l'expérimentation du nouvel accompagnement intitulé « Accompagnement Individualisé à la Prise de Poste ». Dans un contexte de difficulté de recrutement des secrétaires de mairie, il s'agit d'accompagner un agent nouvellement recruté sur un poste pour lequel il ne dispose pas de toutes les compétences. Le 5/12/2022, le Conseil d'Administration a décidé de poursuivre l'expérimentation du dispositif d'accompagnement individualisé à la prise de poste.

En 2022, 12 collectivités nous ont sollicités pour mettre en place un AI2P :

- 5 collectivités ont annulé ou n'ont pas donné suite
- 2 collectivités ont finalisé l'accompagnement
- 5 collectivités ont un accompagnement en cours. Sur les 5 collectivités qui ont un accompagnement en cours, 2 d'entre elles sont accompagnées depuis mars 2022.

Les 3 activités du SMEC ont été impliquées sur le montage de ce projet et sa mise en application ainsi que des « tutrices » expérimentées rémunérées par le CDG.

Les principaux points communs aux sollicitations AI2P sont :

- De « très petites » communes : 7 collectivités ont moins de 1 000 habitants, les 5 autres collectivités ont entre 1 000 et 2 300 habitants.
- Des secrétaires de mairie « débutantes ». Certaines ont suivi des modules Prémicol mais n'ont pas bénéficié de pratique ni de véritable tuilage avec leur prédécesseur.
- Les missions prioritaires visées : budget, comptabilité, élections, RH.
- Le nombre de séances réalisées (1 séance = 3,5 heures) : entre 2 et 11 séances.
- Des retours très positifs des collectivités et des agents accompagnés.

Cet accompagnement ne doit pas être vu comme une solution miracle « durable » qui fonctionne sur toutes les situations. En fonction du contexte global de la collectivité, de tensions avec des agents ou des élus, du soutien ou non du maire, des capacités d'apprentissage de l'agent, l'AI2P peut ne pas permettre à l'agent accompagné de réussir sa prise de poste.

L'AI2P a été présenté à l'association des secrétaires de mairie d'Ille-et-Vilaine ainsi qu'au CNFPT et à plusieurs CDG intéressés par la démarche.

Il a été décidé de poursuivre l'expérimentation sur 2023 afin de stabiliser la mission proposée aux collectivités.

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

Les actions de promotion ont repris de manière progressive leur organisation d'avant-covid sous les formes habituelles : salon, forum, job-dating, café-conseil mais avec également de nouveaux formats et nouvelles attentes :

- Plages horaires 16h-20h pour permettre à des personnes en activité de préparer leur projet de reconversion.
- Réunions de préparation préalables
- En plus d'une présence sur un stand, il est demandé d'animer une réunion ou un atelier, d'intégrer des témoignages d'agents territoriaux...
- bilan des entretiens avec les conseillers et partenaires de l'emploi.

En termes de publics, les demandeurs d'emploi sont ciblés ainsi que les personnes en recherche de reconversion, en préparation de leur projet professionnel, les étudiants et les fonctionnaires des 3 FP en recherche de mobilité et les personnes se trouvant dans des dispositifs spécifiques : les gammes prépa de la Région, les publics en insertion, en situation de handicap, d'origine étrangère...

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 (Pôle Emploi, Mission Locale, Cap Emploi, PAE...) de mieux comprendre les mécanismes de la fonction publique territoriale et ainsi mieux accompagner leur public.

Le CDG 35 a, quant à lui, poursuivi l'organisation de deux « Jeudi de l'Emploi » par mois : 1 en présentiel et 1 en visioconférence.

Année	Nombre d'interventions	Nombre de personnes renseignées
2022	66	1 124
2021	55	649
2020	38	1 044
2019	60	1 777
2018	60	1 789
2017	50	1 912

Quelques éléments de répartition des événements

Types	Nombre d'événements	Nombre de personnes renseignées
Job dating-café conseils	10	79
Salons-forums	21	609
Jeudis de l'emploi	18	246
Actions ciblées (<i>métiers, publics</i>)	6	60
Présentation générale	4	37
Interventions situations de handicap	7	83

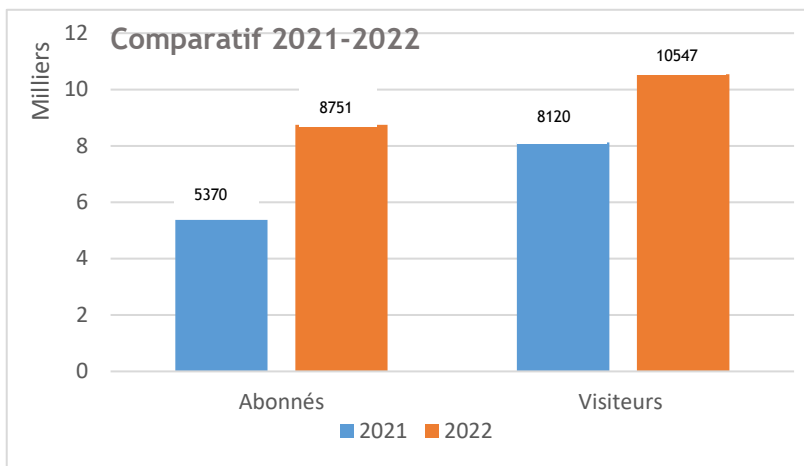
📌 Développement des réseaux sociaux pour élargir les actions

La page LinkedIn emploi CDG 35 existe depuis 2018 et a permis une meilleure visibilité et connaissance du CDG 35 auprès de différents publics. Visibilité qui a d'ailleurs été renforcée par l'outil Recruiter (gestion des candidatures avec offre sponsorisée) avec l'attribution de 5 jobs slots partagés avec l'équipe RH. Ce nouveau dispositif a fait ses preuves puisqu'en 2022, **75 offres d'emploi sponsorisées** ont été publiées (40 pour l'intérim - 35 pour les RH), générant ainsi **904 candidatures complétées**. L'utilisation récurrente de l'outil Recruiter permet aux gestionnaires de prendre directement attache avec les candidats via l'utilisation des Inmails. Cet espace de dialogue de fait permet de cibler des potentiels nouveaux abonnés (aussi bien à la page emploi CDG 35 qu'aux profils des gestionnaires).



	Nombre d'offres publiées	Candidatures complétées	Nombre d'embauche
2021	77	914	4
2022 (avec recruiter)	75	904	2

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...



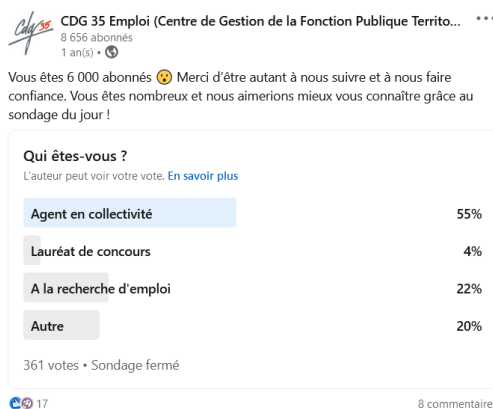
Un soin particulier est apporté à la conception de posts originaux dans l'optique d'attirer toujours plus, de susciter des réactions et de capter de nouveaux abonnés :

- Moins de sondage car leur impact est aléatoire
- Développement du mode carrousel (défilé de photos)
- Plus de tags (ex : en forum collègues du CDG et témoins de collectivités, remerciements des structures)
- Suivre les commentaires (invitation à suivre la page emploi et réponse aux commentaires toujours dans l'optique de capter plus de personnes et apporter des conseils).

Sélection des posts les plus vus en 2022



Post les collectivités se dévoilent : témoignage (7 092 impressions)



Nombre d'abonnés avec sondage 5 921 (impressions)



Forum défense Mobilité Emploi défense 4 849 (impressions)



Job dating format vidéo (7 092 impressions)



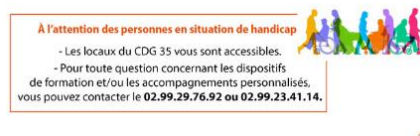
Pénurie de candidats (4 500 impressions)

Concernant INDEED, la sponsorship d'offres a été reconduite jusqu'en novembre 2022 pour une utilisation conjointe avec le service RH. On a pu remarquer une moins bonne pertinence globale (plus de candidatures mais plus éloignées de nos besoins) sauf sur le métier d'ATSEM. Pour cette raison mais également en lien avec le lancement DEN.bzh, il a été décidé de ne pas poursuivre en 2023.

▸ Les démarches pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés

Les actions de promotion des métiers de la FPT

Des temps d'actions de promotion et d'informations sur la fonction publique territoriale s'adressant aux personnes en situation de handicap sont régulièrement organisés par le CDG 35 et plus particulièrement en partenariat avec le Cap Emploi 35, le centre de formation EPNAK de Rennes, le Pôle Emploi de Vitré et le centre de formation CLPS de Saint Malo/Combours.



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 échanges permettent de mieux faire connaître les missions temporaires et les dispositifs de formation afin de repérer et de faire émerger des candidatures. Ces temps d'informations permettent également aux partenaires de l'emploi du département d'Ille-et-Vilaine de mieux comprendre les mécanismes de la fonction publique territoriale et, ainsi, mieux accompagner leur public.

Le Partenariat avec cap emploi 35

Chaque année, en partenariat avec Le Cap Emploi 35, le CDG participe à une demi-journée de réalisation de simulations d'entretiens d'embauche auprès de demandeurs d'emploi en situation de handicap. Au-delà de tester la communication verbale et la communication non verbale du candidat et de rechercher la cohérence entre le CV, la lettre de motivation, l'offre d'emploi et l'exposé oral, l'objectif est aussi de perfectionner la communication de la situation de handicap lorsque le candidat présente son parcours.

Depuis plusieurs années, il a été convenu avec les conseillers du Cap Emploi 35, d'orienter vers des « entretiens d'employabilité » au CDG 35 les personnes ayant un projet défini dans la fonction publique territoriale. Ces profils sont susceptibles d'intégrer ensuite le service des missions temporaires ou les formations du CDG 35 en fonction de la maturation de leur projet professionnel.

Un référent handicap pour les stagiaires en formation et les agents des missions temporaires

Les stagiaires entrant sur les formations ont la possibilité de solliciter le référent handicap du CDG 35 pour participer à la résolution de difficultés qui pourraient apparaître tout au long de la formation. Le référent peut également informer des aides mobilisables, des interlocuteurs à contacter, permettant d'optimiser la suite des parcours des stagiaires et la réalisation de leur projet d'insertion professionnelle.

Cet encadré figure sur la page formation du site internet du CDG 35.

Lors de recrutements au sein des missions temporaires ou lors d'entretiens de suivi d'agents en situation de handicap déjà en missions, le référent handicap peut venir épauler le chargé d'affectation si celui-ci a besoin d'une expertise sur l'identification des besoins de compensation du candidat et de conseils sur les aménagements de postes.



Gestion des demandes d'aides FIPHFP pour les agents des missions temporaires

Lorsque des agents des missions temporaires doivent bénéficier d'aménagements de postes, le référent handicap prend contact avec les fournisseurs éventuels du matériel pour que l'agent puisse tester, avant achat, les adaptations nécessaires.

Une fois le matériel acheté, le référent handicap se charge de réaliser toutes les démarches administratives pour solliciter une aide de prise en charge auprès du FIPHFP.

2. Former et professionnaliser les candidats et agents



Sur le tableau ci-après figure l'offre de formations aux métiers territoriaux. En plus des 3 actions (Prémicol, LP et CMTP), 2 nouvelles formations ouvriront leurs portes début 2023 (IADS et ARH).

 **Rejoignez la fonction publique territoriale !** 
Des formations pour dynamiser votre parcours professionnel

LES FORMATIONS en alternance	LES PRE-REQUIS	LES DEBOUCHES	LES INSCRIPTIONS
PRÉMICOL Parcours : Secrétaire de mairie, Assistant service à la population, gestionnaire RH, comptabilité ou urbanisme Durée : 2 à 3 mois en fonction du parcours Partenariat Rennes 2	Bac + 2 (administration, juridique, comptable ou urbanisme) Ou expérience dans le secteur professionnel concerné	Assistant de service à la population Secrétaire de mairie Gestionnaire finances/comptabilité, ressources humaines, urbanisme	Deux sessions par an : Mars et octobre Campagne de recrutement : Janvier et Août Candidature sur le site den.bzh Démarrage de la formation : Mars et Octobre Formation continue ouverte aux demandeurs d'emploi Campagne de recrutement : Mars à Avril Candidature sur le site de l'université de RENNES2 Formation initiale, continue ou apprentissage
LICENCE PROFESSIONNELLE Métiers des administrations et des collectivités territoriales Parcours : métiers administratifs // métiers techniques Durée : 10 mois de septembre à juin	Bac + 2 ou expérience professionnelle	Parcours administratif : Secrétaire de mairie, Gestionnaire finances compt., Ressources humaines, urbanisme Parcours technique : Responsable ou adjoint des services techniques, technicien bâtiment ou voirie ou urbanisme ou espaces verts	Candidature tout au long de l'année sur le site colg35.fr Période de formation de septembre à mai Ouvert aux apprentis et aux demandeurs d'emploi
CHARGE DE MAINTENANCE TECHNIQUE POLYVALENT Titre de niveau 4 Durée : 8 mois de septembre à mai Partenariat MFR	Qualification ou expérience professionnelle en lien avec le secteur concerné	Agent technique polyvalent Agent d'entretien des espaces verts Agent d'entretien de voirie Agent d'entretien du bâtiment	Candidature tout au long de l'année sur le site colg35.fr Période de formation de septembre à mai Ouvert aux apprentis et aux demandeurs d'emploi
NOUVEAU Portée par le lycée Le Taillandier à Fougères FORMATION INSTRUCTEUR des AUTORISATIONS DE DROITS DES SOLS Durée : 6 mois Certification en cours niveau 5	Bac + 2 ou expérience professionnelle	Instructeur des autorisations de droit des sols	Infos et contact sur le site du lycée (lycée-jtbf.fr)
BIENTÔT (sous réserve de la validation par la Région Bretagne) Partenariat Buroscope ASSISTANT RH EN COLLECTIVITES TERRITORIALES Titre de niveau 5 Durée : 9 mois d'avril 2023 à janvier 2024	Bac à Bac + 2 ou expérience professionnelle Connaissance du métier doublée d'une volonté certaine de l'exercer	Assistant Ressources Humaines Assistant Formation Assistant Recrutement Assistant RH et Paie Chargé des Ressources Humaines	Infos et contact sur le site buroscope.bzh Ouvert aux demandeurs d'emploi

Février 2023

Consultez notre offre de formations, de missions temporaires et d'emplois

La préparation aux missions des collectivités territoriales-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 théoriques variées (comptabilité, marchés publics, urbanisme, état civil, action sociale...).

Les préparations de l'année 2022 ont concerné quatre types de métiers :

- Service à la population (durée de 2 mois) ;
- Secrétaire de mairie (durée de 3 mois) ;
- Gestionnaire ressources humaines comptable (durée de 2 mois ½) ;
- Gestionnaire urbanisme



Formations Prémicol alternance	Nombre de stagiaires
<i>Assistant service à la population</i>	25
<i>Secrétaire de mairie</i>	6
<i>Gestionnaire RH-finances-comptabilité</i>	6
<i>Gestionnaire urbanisme</i>	2
TOTAL PRÉMICOL	39

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 19 ans et le parcours « Métiers techniques des collectivités » depuis 14 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), en formation continue (reprise d'étude dans le cadre d'une reconversion) et en apprentissage pour la 1^{ère} fois depuis la rentrée de septembre 2022. La formation apporte des compétences théoriques poussées et une expérience professionnelle majeure grâce à 17 semaines de stage en collectivité.

Les CDG assurent la communication, participent au recrutement, recherchent les lieux de stage, font les suivis de stage et préparent l'insertion professionnelle des étudiants au sein des missions temporaires.

▪ Retour sur la promotion 2021-2022 : quelques chiffres

Sur les 13 étudiants en MAT :

- 11 étudiants ont été diplômés (1 étudiante en situation de handicap réalise la licence sur 2 ans et 1 étudiant a abandonné en fin de parcours pour des raisons financières)
- 11 ont intégré les missions temporaires,
- 1 a été recrutée dans la FPH
- tous ceux qui ont intégré le CDG se sont vu proposer des missions dès la fin juin.

Sur les 4 étudiants en MTCT :

- tous ont été diplômés
- 1 a été intégré aux MTP
- 1 a été recruté dans une collectivité

▪ Parcours Métiers de l'administration territoriale 2022-2023

14 étudiants composent la promotion d'Ille-et-Vilaine. Plusieurs situations particulières sont à signaler : une étudiante en situation de handicap bénéficiant d'un étalement de la formation sur 2 ans est en 2^{ème} année ; une étudiante rencontrant des difficultés personnelles suit cette formation à distance depuis Mayotte où elle effectuera son stage de spécialité ; une étudiante du Finistère réalise son stage de spécialité en Ille-et-Vilaine.



La nouveauté de cette rentrée est l'ouverture en apprentissage. 6 apprentis ont donc été recrutés dont 1 en Ille-et-Vilaine.

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 19^{ème} promotion par option est la suivante :

Spécialités	Nombre d'étudiants	dont : formation initiale	dont : formation continue	Apprentissage
<i>Urbanisme - affaires foncières</i>	3	2	1	
<i>Finances - Marchés publics</i>	7	4	3	
<i>Action sociale</i>	1	1	0	
<i>Ressources humaines</i>	4	1	2	1
TOTAL	15	8	6	1

Au niveau régional, la promotion est composée de 34 étudiants.

▪ Parcours Métiers techniques des collectivités promotion 2022-2023

La 14^{ème} promotion accueille cette année 2 étudiants résidant en Ille-et-Vilaine (1 en formation continue et 1 autre est titulaire de la FPT et bénéficie d'un congé de formation professionnelle). 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 12.

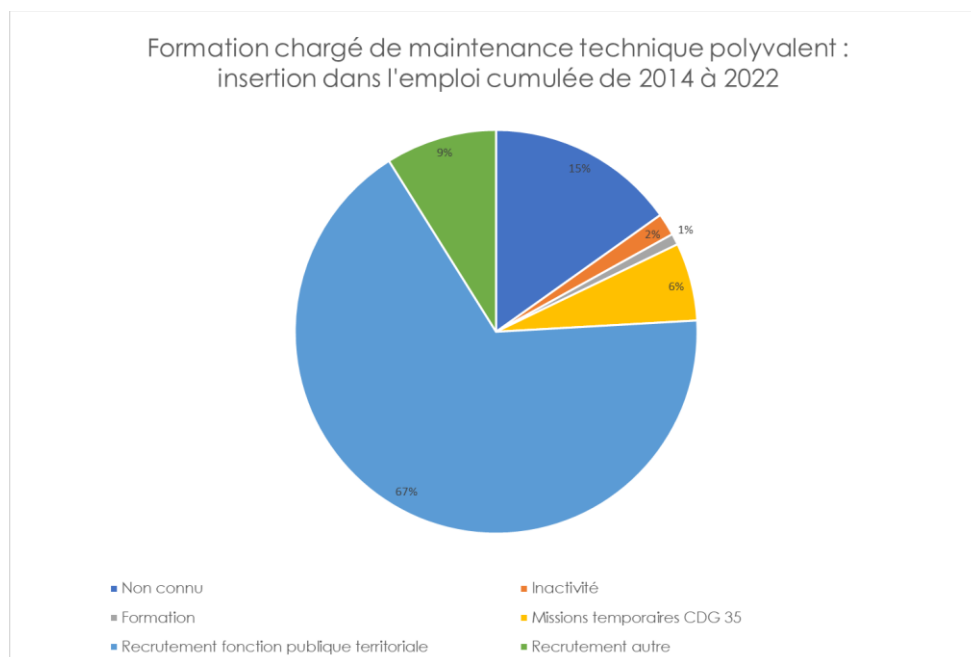
La formation « Chargé de maintenance technique polyvalent »

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.

Mise en place depuis 2014, cette formation est aujourd'hui connue et reconnue par la plupart des collectivités du département grâce à la richesse des contenus d'enseignement, la polyvalence de cette formation et l'accompagnement auprès des stagiaires des différents partenaires.

À la suite de cette formation, l'insertion dans l'emploi est remarquable. En effet, 82 % des stagiaires ayant suivi cette formation sont en emploi et 73 % ont intégré la fonction publique territoriale soit par le biais des Missions Temporaires, soit par titularisation.



▪ Retour sur la promotion 2021 - 2022

Parmi les 18 candidats qui ont intégré la formation en septembre 2021 :

- 10 d'entre eux sont en emploi en lien avec la formation et 7 ont intégré la Fonction Publique (6 dans la FPT)
- 2 ont abandonné avant la fin de la formation
- 3 n'ont pas intégré un emploi (poursuite d'études, congé maternité, indisponible)
- 3 apprentis poursuivent leur 2^{ème} année de formation (fin en 2023)

▪ Promotion 2022 - 2023

À la suite du recrutement, 11 stagiaires ont été sélectionnés pour intégrer la formation. Les 3 apprentis poursuivent leur deuxième année de formation.

Synthèse des stagiaires de la promotion CMTP 2022-2023			
Nombre de stagiaires	RQTH	Âge moyen	Niveau de qualification
11 (hors apprentis)	5	43	De 3 à 6
3 apprentis	0	21,6	De 3 à 4

En novembre 2021, un stagiaire a interrompu sa formation pour raisons médicales. En décembre 2022, un second y a également mis un terme pour les mêmes raisons.

▪ Les évolutions et points importants de 2022

En 2022, le **premier apprenti** de cette formation a obtenu son titre professionnel. Il a intégré le service Missions Temporaires à la sortie de la formation et est actuellement en contrat sur un poste d'agent des services techniques jusqu'en 30/06/2023.

Le titre CMTP est accessible par le biais de la VAE depuis son inscription au RNCP en 2014. Jusqu'alors, aucune demande n'avait été formulée. En 2022, 3 personnes nous ont sollicités. 2 d'entre elles ont déposé un dossier de recevabilité qui a été accepté conjointement par la MFR et le CDG. Leurs dossiers de validation devront être réceptionnés en avril 2023 pour un passage devant le jury en mai 2023.

L'année 2022 a été une année marquée par un **renouvellement des personnes référentes** du dispositif pour chacun de partenaires (CDG 35, MFR, MFU). La poursuite du partenariat entre ces différents organismes se poursuit de manière très positive.

La formation CMTP dispose depuis 2019 du financement de la Région Bretagne dans le cadre du **Qualif Emploi** programme. Ce marché courrait jusqu'en 2023. Les partenaires ont donc rédigé fin d'année 2022, le cadre de proposition technique et financière pouvoir prétendre de nouveau à ce financement par la Région de 2023 à 2025.

Des actions pour optimiser le recrutement ont été mises en place. Plusieurs hypothèses ont été identifiées : le manque de visibilité de la formation auprès des stagiaires, auprès des partenaires de l'emploi ; le plein emploi au sein du département qui fait que peu de demandeurs d'emploi sont disponibles pour intégrer un dispositif de formation ; la distance du centre de formation qui peut parfois être un frein... Pour pallier cette difficulté, il a été décidé de positionner une information collective par mois pour éviter de perdre les potentiels stagiaires. Des rencontres avec les partenaires de l'emploi ont été organisées : échanges avec un groupe de jeunes du dispositif CEJ, informations transmises très régulièrement aux partenaires, contact pris avec le référent RSA du département pour présenter le dispositif. L'ensemble de ces actions a permis de recruter 11 stagiaires pour la promotion 2022-2023.

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 identique à celui des ateliers : 65 € la demi-journée.

En 2022 :

- 3 agents ont suivi les parcours ASP ;
- 2 agents ont suivi les parcours SM ;
- 2 agents ont suivi divers modules des parcours.

- 3 personnes étaient en prise de poste ;
- 3 personnes étaient en mobilité subie ;
- 1 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 DUSOPT 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 avec une prise en charge de 100 % du coût pédagogique dans la limite du coût contrat.

En 2022, nous avons maintenu notre proposition de **matinées d'information en ligne** via deux éditions 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 en cours.

Les 4 CDG bretons sont en étroite collaboration sur ce thème de l'apprentissage. En 2022, un travail commun sur un modèle de convention de formation complémentaire a été élaboré.

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 ayant retiré sa participation financière (AFPR) pour Prémicol, a proposé la signature d'une convention de partenariat pour permettre une rémunération aux stagiaires n'ayant plus de droits.

Deux de nos formations font partie du Programme **QUALIF EMPLOI 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).

La relance du marché a eu lieu en 2022 et prendra effet à la rentrée 2023-24.

66 structures de toutes tailles ont, à nouveau, été volontaires en 2022-2023 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. La recherche de lieux de stage reste compliquée depuis ces dernières années pour diverses raisons : services en tension et en sous-effectif, beaucoup de sollicitations pour des immersions. Les stagiaires s'avèrent également être un peu exigeants en termes de proximité, en termes de type ou de taille de lieu d'accueil.

Les collectivités ci-dessous ont encadré un stage pratique en 2022 (préparation aux missions, licences professionnelles, chargé de maintenance technique polyvalent).



Lieu de stage généraliste	Lieu de stage de spécialité
Marie de Vern-sur-Seiche	Marie de Vern-sur-Seiche
Mairie de Cesson-Sévigné	Communauté de Communes Bretagne Romantique
Mairie de Châteaugiron	Mairie de Châteaugiron
Mairie de Plélan-le-Grand	Mairie de Plélan-le-Grand
Mairie de Guignen	Mairie de Guignen
Mairie de Dourdain	Mairie de Corps-Nuds
Mairie d'Erbrée	Eau du Pays de Fougères
Marie de Châteaubourg	Marie de Châteaubourg
Mairie de Saint-Aubin-d'Aubigné	Mairie de Saint-Aubin-d'Aubigné
Mairie de Laillé	Mairie de Guipry-Messac
Mairie de Noyal-Châtillon-sur-Seiche	CCAS de Combourg
	Mairie de Redon
	Mairie de Mamoudzou
Lieu d'apprentissage	
Mairie de St Armel	

Licence Professionnelle « Métiers techniques des collectivités territoriales » promotion 2022-2023

Mairie de L'Hermitage
Mairie de Chavagne

Préparation aux missions des collectivités du printemps 2022

Mairie de Bain-de-Bretagne	Mairie de Romillé
Mairie de Cancale	Mairie de Saint-Domineuc
Mairie de Chavagne	Mairie de Saint-Jouan-des-Guérets
Mairie de Laignelet	Mairie de Saint-Lunaire
Mairie de Langan	Mairie de Saint-Sauveur-des-Landes
Mairie de Melesse	Mairie de Vezin-le-Coquet
Mairie de Montreuil-sur-Ille	
Mairie de Le Pertre	Commune nouvelle de Guipry-Messac
Mairie de Plerguer	Commune nouvelle Mesnil-Roc'h
Mairie de Romagné	Commune nouvelle de Saint-Marc-le-Blanc

Préparation aux missions des collectivités de l'automne 2022

Mairie d'Amanlis	Mairie de La Selle-en-Luitré
Mairie de Broualan	Mairie de Montfort-sur-Meu
Mairie de Dinard	Mairie de Pleumeleuc
Mairie de Dol-de-Bretagne	Mairie de Saint-Germain-sur-Ille
Mairie de Javené	Mairie de Trans-la-Forêt
Mairie de La Bouëxière	Mairie de Val d'Anast
Mairie de La Bousac	Mairie de Val-Couesnon
Mairie de La Chapelle-Thouarault	

La formation « Chargé de maintenance technique polyvalent »

Pour la neuvième promotion qui a débuté en septembre 2022, 12 collectivités accueillent en stage les 9 stagiaires. Les 3 lycées ont accueilli chacun un stagiaire uniquement sur la première période de stage. Les deux autres périodes de stage se passent en mairie. Les stages se sont déroulés dans les collectivités suivantes :

Communauté de communes Vallons de Haute Bretagne	Mairie de Gévezé
Mairie de Châteaugiron	Mairie de Val d'Anast
Mairie de Tresboeuf	Mairie d'Acigné
Mairie de Saint-Armel	Lycée Théodore Monod de Le Rheu
Mairie de Saint-Anne-sur-Vilaine	Lycée Bréquigny de Rennes
Mairie de Saint-Germain-sur-Ille	Lycée Anita Conti de Bruz

La promotion 2022-2023 accueille deux apprentis en contrat dans les communes de Saint-Vincent-sur-Oust et Châteaubourg. 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.

Les nouveautés 2022 :

L'ouverture de la formation I-ADS

Face à la pénurie croissante des candidats sur le marché de l'emploi des instructeurs de l'urbanisme, le SCOT du Pays de Fougères a sollicité le lycée privé JB Le Taillandier basé à Fougères pour monter une formation de 6 mois en alternance sur ce métier. Les porteurs de cette formation, le lycée de Fougères et le SCOT ont sollicité le soutien des CDG bretons.

L'objectif est d'ouvrir une première session de formation en janvier 2023 pour donner le temps nécessaire pour la finalisation du contenu, obtenir le feu vert définitif du ministère et les financements de la Région dans le cadre du dispositif « Qualif emploi ».

Les stagiaires recrutés seront de niveau bac + 2 minimum. Ils pourraient être demandeurs d'emploi, salariés en reconversion et agents publics.

Le CDG 35 sera sollicité pour des interventions.



Par délibération n° 08-89 du Conseil d'Administration du CDG 35 du 3 décembre 2008, les collectivités territoriales et établissements publics qui emploient moins de 50 agents à temps complet peuvent être remboursés par le CDG de tout ou partie du montant des indemnités versées. Le CDG peut également mettre des agents à disposition desdites collectivités afin d'assurer le remplacement du bénéficiaire du congé.

En 2022, le Centre de Gestion a émis un avis favorable pour la formation de deux agents de l'Ehpad de Bourg-des-comptes et de l'Ehpad de Goven sur le diplôme d'aide-soignante. Un agent de la mairie de La Gouësnrière (formation BPJEPS) et un autre de l'Ehpad de Saint-Méloir-des-Ondes (formation aide-soignante) ont terminé leur formation sur cette année.

Conseil formation et mobilité

Depuis 2018, le CDG 35 répond aussi bien aux collectivités qu'aux agents sur les sollicitations concernant les modalités et les actions à mettre en œuvre pour des **projets de formations et/ou de mobilité**. En 2022, il y a eu 53 demandes émanant de collectivité et 59 d'agents territoriaux.

Le **conseil en évolution professionnelle (CEP)** est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...). Cette prestation entre dans les missions obligatoires des CDG depuis la création du CPA dans la fonction publique. Depuis deux années, le CDG 35 organise des ateliers « Mobilité : mode d'emploi » mais a structuré l'offre d'accompagnement sur un parcours allant de la réunion d'information collective, des permanences téléphoniques venant compléter les ateliers déjà proposés. En 2022, nous avons comptabilisé :



En 2022, nous avons comptabilisé :

- 35 personnes en permanences téléphoniques (sur de l'orientation générale)
- 32 agents en réunion d'information collectives sur le CEP (sur les bases à savoir sur le projet)
- 29 personnes ont suivi un ou deux des 5 ateliers proposés (construction du projet et compétences et motivations)
- 3 personnes ont été reçues en entretien pour valider leur projet

3. 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

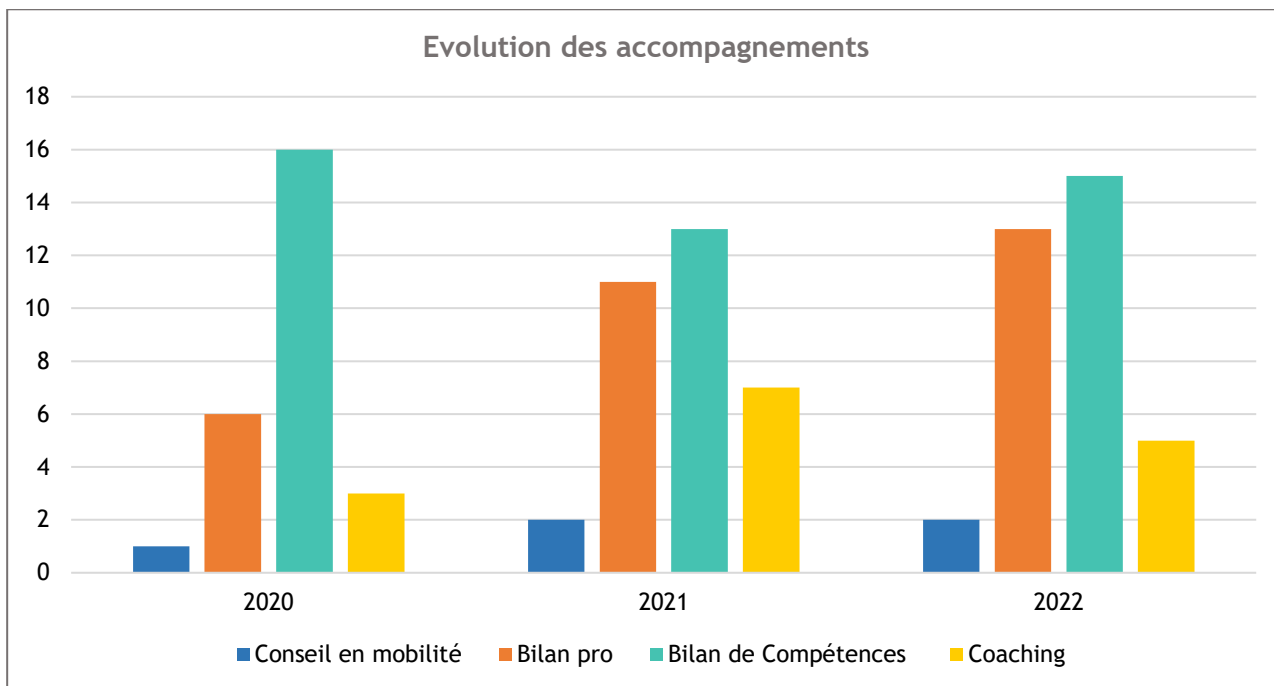
Ainsi, le **conseil en mobilité**, le **bilan professionnel** et le **bilan de compétences** sont les prestations proposées aux collectivités qui souhaitent accompagner leurs agents afin de leur permettre d'évoluer, ou de changer de poste ou de métier. Les agents sont conseillés durant toutes les étapes nécessaires pour élaborer un projet professionnel.

Un autre type d'accompagnement a été proposé à partir de fin 2019 : le **coaching**. Deux coachs certifiées, 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.



Les **fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)** sont pris en charge par le service à l'issue de leur année de surnombre. Dans le cadre d'un projet personnalisé, plusieurs leviers, tels que la formation et les missions temporaires, sont proposés à l'agent afin de faciliter son employabilité et lui permettre de retrouver un poste en collectivité. En 2022, le Centre de Gestion a assuré le suivi d'un agent de catégorie C. Cet agent a été mis à disposition de collectivités pour des missions de remplacement.

► L'activité en 2022



On note sur l'année 2022 une activité toujours stable des accompagnements, avec un total de 35 agents accompagnés dans les différents dispositifs (33 agents en 2021 et 26 en 2020).

Les **bilans professionnels** ont plus que doublé entre 2020 et 2022, 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 risque de s'amplifier les prochaines années, avec le nombre d'inaptitude qui augmente.

Les **coachings**, sont quasiment restés stable, 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 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 : la plupart des agents entrent en formation afin de réaliser une reconversion professionnelle, d'autres font une mobilité interne sur un autre poste, suivant leurs freins physiques.

Exemples de mobilité :

Poste occupé par l'agent au début du bilan	À l'issue de l'accompagnement
Responsable du pôle économie emploi dans une Communauté de communes	Recruté sur un poste de responsable sport et jeunesse dans un Département
Responsable de pôle dans un syndicat	Recruté sur un poste de DST dans une commune
Coordonnateur enfance jeunesse dans une commune	Est recruté et suit une formation de conducteur de transport en commun dans une entreprise de transport privée
Secrétaire de Mairie	Est en recherche d'un poste de responsable marchés publics
Agent des espaces verts dans une commune	Mutation en interne sur un poste technique polyvalent
ATSEM dans une commune	Passé à temps partiel sur son poste et est recrutée en temps partiel sur le poste d'agent Maison France Services
Responsable des espaces publics dans une commune	En formation Licence professionnelle métiers techniques à Rennes 2
Chargée de mission habitat dans une communauté de communes	Reprise d'études en Master
Aide à domicile dans un CIAS	En formation d'agent d'accueil social

Par ailleurs, le SMEC réalise des bilans professionnels dans le cadre d'un marché des CDG bretons pour la Région Bretagne, 2 agents ont été suivis dans ce cadre en 2022.

Le SMEC, en collaboration avec le SCD, a proposé des rencontres « accompagnements individuels » en s'appuyant sur une animation ludique. Une première rencontre a eu lieu au CDG 35 le 17 juin puis à Montfort Communauté le 20 septembre, à Vitré le 7 octobre et à Saint-Domineuc le 11 octobre. Ces rencontres sont nées d'un constat sur la difficulté des collectivités à aborder les situations individuelles des agents. L'objectif était de faciliter pour les services RH, l'identification des différents accompagnements individuels proposés par le CDG 35. À travers un jeu, intitulé « Dialog'RH », créé par les services spécifiquement pour ces rencontres, les collectivités expérimentaient l'analyse de situations en petit groupe. Ces échanges ont permis aux participants de développer leur capacité d'analyse des situations, de mieux connaître les dispositifs et ainsi renforcer leur pouvoir d'agir et développer leur motivation à résoudre les situations rencontrées.



Le jeu « dialog'RH » a également été utilisé lors des ateliers de la rencontre « renouer avec la dynamique collective » au CDG 35 le 21 octobre 2022.

4. 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 environ 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.

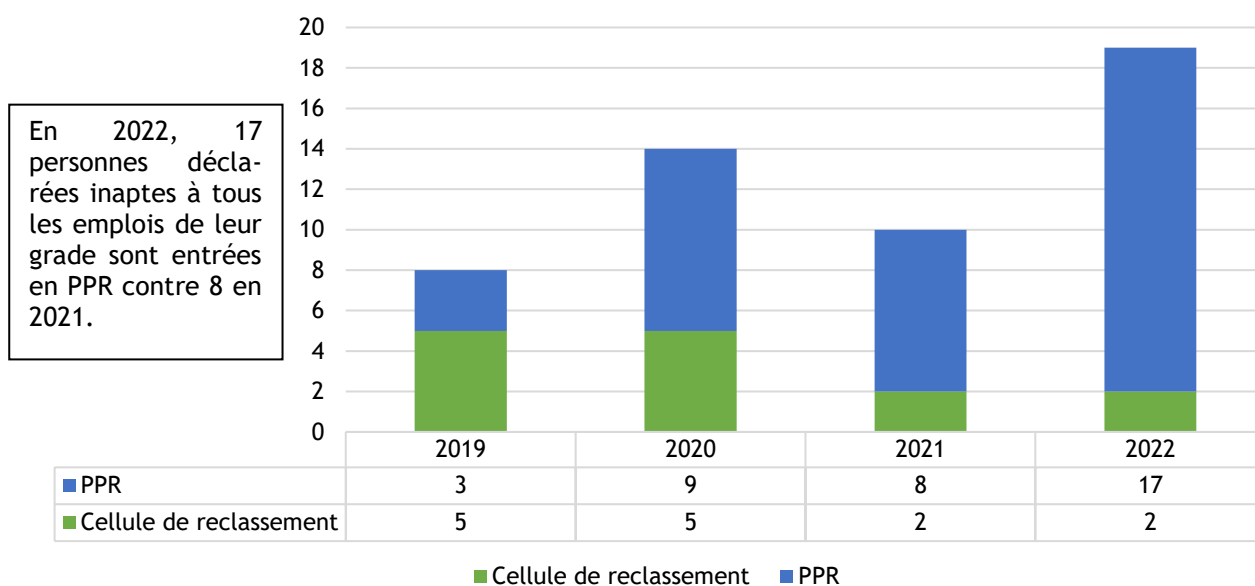
D'autre part, le décret du 5 mars 2019 a institué une **période de préparation au reclassement (PPR)** au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à toutes les fonctions de leur cadre d'emplois qui se voient alors proposer d'intégrer cette position avec maintien de leur rémunération. D'une durée 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.

Le décret n° 2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions est venu apporter des modifications dans le déroulement de la PPR. Les articles de la convention PPR concernant la disponibilité de l'agent, les conditions de reclassement de l'agent et la durée de la PPR ont donc été adaptés.

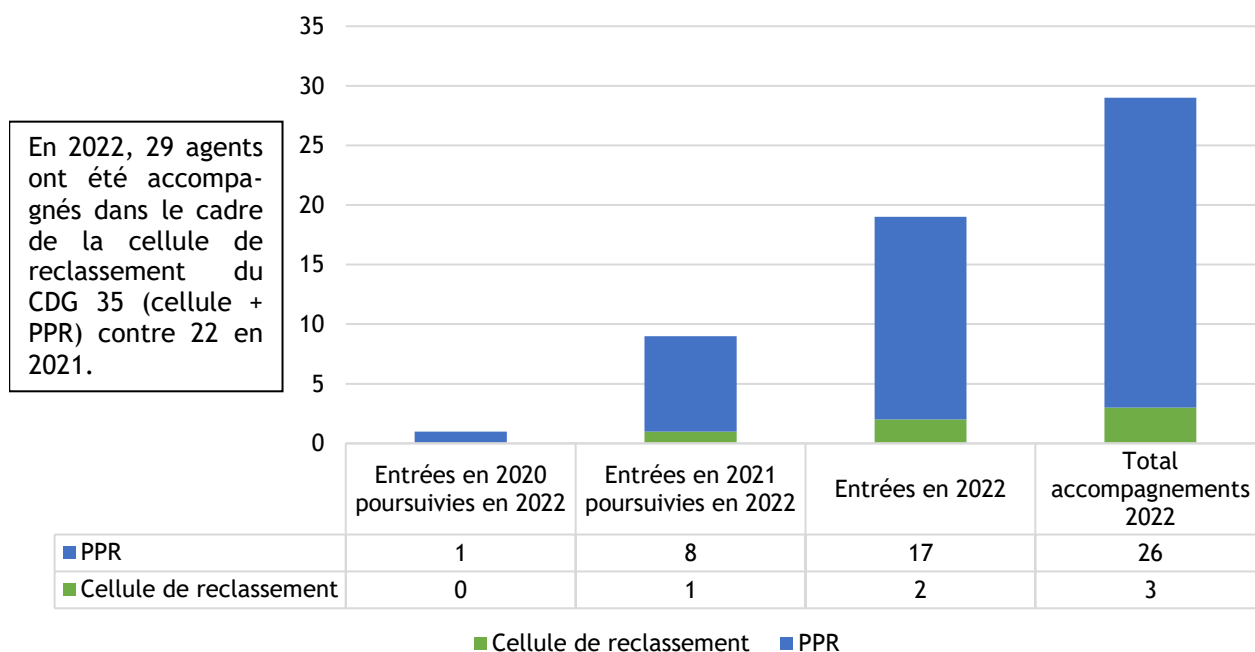
Les dossiers « cellule » et « PPR » font l'objet d'une réunion interservices une fois tous les 2 mois avec les services Statut-Rémunération-Retraites, Conditions de Travail, Conseil et Développement et Mobilité - Emploi - Compétences. Une chaîne de discussion, comprenant l'ensemble des acteurs de la réunion interservices, a été mise en place, en 2021, afin d'échanger le plus rapidement possible sur les situations sans attendre la prochaine réunion. Ces échanges permettent également d'harmoniser les réponses faites aux collectivités et/ou aux agents en reclassement.

Les dossiers pris en charge en 2022

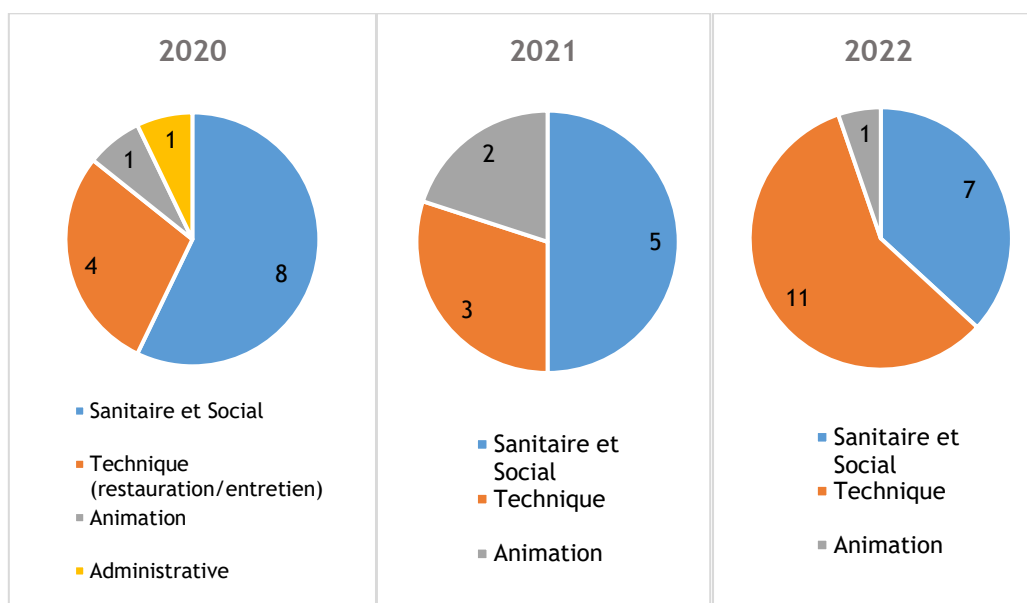
Agents entrés sur la cellule de reclassement et PPR entre 2019 et 2022



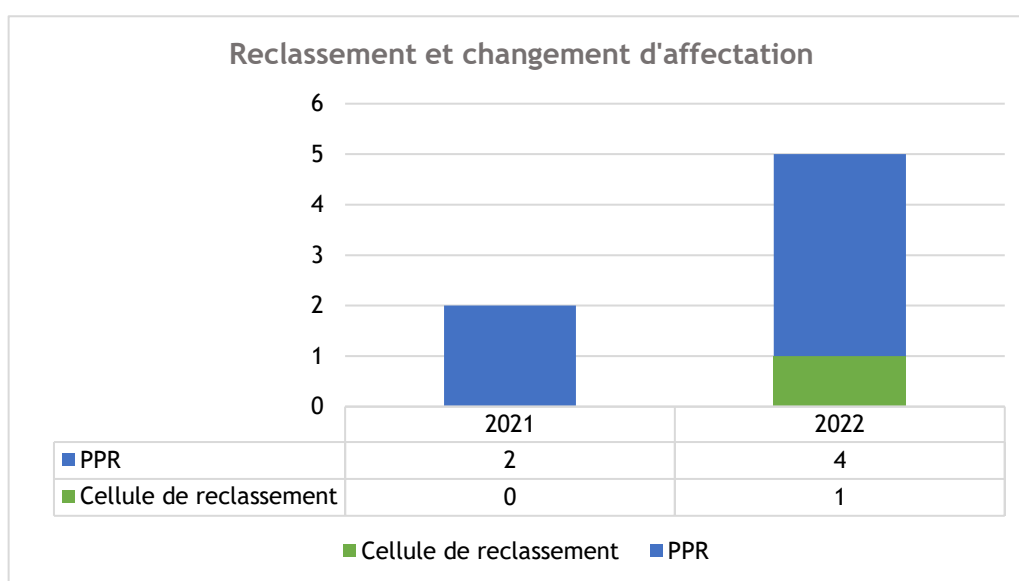
Agents accompagnés sur la cellule de reclassement et PPR en 2022



Répartition des agents entrés en cellule de reclassement par filières :



En 2022, les agents de la filière technique sont fortement représentés au sein de la cellule de reclassement alors que les agents de la filière sanitaire et social restent relativement stables depuis 2019.



En 2022, 4 agents ont été reclassés durant leur PPR contre 2 en 2021. 1 agent en cellule de reclassement a bénéficié d'un changement d'affectation.

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. Les 4 CDG bretons ont harmonisé leurs pratiques d'accompagnement PPR pour la Région Bretagne et cette démarche donne lieu à une proposition de convention (Délibération n° 22-34 du 19/05/2022).

Fin d'année 2022, la Ville de Saint Malo a également sollicité le CDG 35 pour qu'il soit signataire des conventions PPR. Cette convention est semblable à celle utilisée pour le Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine ainsi que pour la Région Bretagne.

◆ Nouveau : l'expérimentation d'une EPME

Les situations d'inaptitudes des agents territoriaux concernent plusieurs services au sein du CDG 35. Les dispositifs « Cellule de reclassement » et « PPR » permettent un travail interservices dans le but d'accompagner les agents dans un reclassement. Il en ressort souvent que les résultats en termes de reclassement seraient optimisés si la prise en charge de ces situations se faisait plus en amont.

Suite à différents travaux et réflexions préparatoires (étude réalisée par une stagiaire, groupes de travail, rencontre thématique) qui ont eu lieu en 2020 et 2021, un projet d'expérimentation d'une instance de prévention pluridisciplinaire a été présenté au bureau du CDG 35 en février 2022 :

Cette « Équipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi » (EPME) sera composée de plusieurs professionnels qui seront mobilisés en fonction des situations : assistante sociale, psychologue du travail, conseillère reclassement et handicap, médecin de prévention, infirmière de santé au travail, référente Comité Médical, coordinateur prévention, coordinatrice carrières, secrétaire général et/ou Responsable de service, un représentant de la collectivité (selon les situations) et des intervenants ponctuels selon les dossiers.

Le repérage des potentiels dossiers EPME sera réalisé par les médecins et la Mission d'Accompagnement Psycho-Social (MAPS). La MAPS contactera ensuite la collectivité et une présentation de la situation de l'agent sera réalisée en EPME avec l'accord préalable de la collectivité. Une proposition de parcours sera présentée à la collectivité et à l'agent lors d'un RDV tripartite avant la formalisation des engagements des différentes parties dans la convention EPME.

Dans le cadre du travail « pack prévention », 4 parcours « types » ont été identifiés et chacun de ces parcours amène à la mobilisation d'outils déterminés :

1/ Agent en mobilité subie où le deuil du métier, l'acceptation de la situation ne sont pas réalisés :

L'objectif du parcours est de réussir à se projeter.

Exemples d'outils mobilisables :

- La MAPS
- Les ateliers mobilité
- Le coaching
- Le programme REPÈRE

2/ Agent prêt à se projeter où le deuil du métier et la situation ont été acceptés :

L'objectif de ce parcours est d'identifier des hypothèses de projets professionnels.

Exemples d'outils mobilisables :

- L'exploratoire de Rennes
- Les ateliers mobilité
- Le CEP : Conseil en Évolution Professionnelle
- Les jeudis de l'emploi
- Le bilan de compétences et le bilan professionnel
- Les tests : IRMR, Perf évolution, Parcoureo
- Les enquêtes métiers
- L'évaluation fonctionnelle au Patis Fraux

3/ Agent qui possède un ou des projet(s) identifié(s) :

L'objectif de ce parcours est de valider un projet professionnel.

Exemples d'outils mobilisables :

- Les tests perf Echo et TwoB-R
- Les périodes de stages, d'immersions

4/ Agent qui possède un projet validé :

L'objectif de ce parcours est la mise en œuvre du projet.

Exemples d'outils mobilisables :

- Les actions de formations
- La recherche d'un poste : atelier TRE, CV, lettres, simulations d'entretiens, PAE

L'accompagnement au sein de l'EPME ne donne pas lieu à facturation. Les outils mobilisés, dans le cadre de l'accompagnement EPME, seront facturés selon les tarifs votés par le CDG 35.

Le début de l'expérimentation de l'EPME a eu lieu en octobre 2022.

5. Projets transversaux pour professionnaliser les accompagnements

▶ Certification Qualiopi

Le CDG 35 a été certifié Qualiopi en novembre 2021. Afin de préparer l'audit de surveillance à 18 mois (avril 2023) et de maintenir le suivi des indicateurs, une organisation a été mise en place (réunions de travail, suivi par le comité de pilotage) tout au long de l'année.



▶ Marché public de fournitures d'outils psychométriques

Au sein du CDG 35, les services Ressources, Conseil & Développement et Mobilité - Emploi - Compétences utilisent plusieurs outils psychométriques pour mener à bien leurs missions : recrutement, mobilité, bilans de compétences, bilans professionnels, reclassement, coaching, accompagnements d'organisations, accompagnements managériaux, ...

Les outils utilisés aujourd'hui au CDG 35 sont les suivants Perf Echo, Thomas, Transférance, Pass'avenir, MBTI, Manage R, IRMR, Two B R, Team Booster.

Il s'avère que les autres CDG bretons utilisent également ces outils au sein de leurs services. En raison de ces besoins similaires, les CDG bretons ont souhaité mettre en commun une procédure d'achat dans le cadre de l'acquisition d'outils psychométriques.

Il est apparu nécessaire de constituer un groupement de commandes ayant pour objet la désignation de prestataires communs en charge de la fourniture d'outils psychométriques pour une durée de 3 ans à partir de janvier 2023.

La convention constitutive de ce groupement de commandes prévoit le CDG 29 comme coordonnateur.

Service Mobilité - Emploi - Compétences

« Les données essentielles »

1. Le marché de l'emploi

- **Le marché de l'emploi, que l'on qualifiait de « dynamique » jusqu'à présent, peut être qualifié de « tendu »** : après une hausse de 45 % des offres entre 2020 et 2021, on constate une nouvelle augmentation de 16 % en 2022 pour approcher le nombre de 4 000. Si la majorité d'entre elles relève encore de la filière technique, on note cependant une hausse très significative dans la filière administrative et de catégorie B.
- **Mobilité de plus en plus forte** : les départs en retraite restent très nombreux (un départ sur cinq), les démissions et disponibilités se maintiennent à un niveau fort. À cela s'ajoute un taux de chômage très bas et des besoins nouveaux en hausse...ces éléments additionnés expliquent la tension sur le recrutement subie dans toutes les strates de collectivités et quasiment sur tous les postes.

2. L'observatoire de l'emploi

- **L'observatoire régional** : il réalise des études statistiques et constitue un laboratoire de pratiques RH. Il assure également un rôle de soutien pour les manifestations départementales ou régionales (type CREF) et d'animation de réseau et d'harmonisation des pratiques des CDG sur le volet de l'emploi.
- **Campagne RSU 2021** : la campagne de collecte des données a été décalée de trois mois compte tenu du changement de plus de 2/3 des indicateurs. Les collectivités ont tout de même « joué le jeu » puisqu'au final on atteint un taux de retour sur les effectifs départementaux de 96 %. Ce taux de retour est de 77 % pour les collectivités, ce qui signifie que de nombreuses petites communes n'ont pas fourni leurs chiffres. La synthèse finale a été présentée au nouveau CST départemental le 2 mars 2023.

3. La mise à disposition de compétences territoriales

- **Remplacement - Renfort**
 - Année à nouveau marquée par la crise du recrutement qui s'aggrave.
 - Activité en baisse pour la 3^{ème} année consécutive : 206 588 heures de travail (- 20 % par rapport à 2021) et baisse du nombre de missions honorées.
 - 231 collectivités utilisatrices des missions temporaires en 2022 (262 en 2021), dont 78 % de communes.
 - Viviers d'agents itinérants : baisse des effectifs annuels (124 nouveaux agents recrutés contre 153 en 2021), 155 agents en moyenne par mois (contre 190 en 2021), 313 agents à l'année (355 en 2021), dont 6 titulaires, soit 128.44 ETP.
 - Fidélisation et relations avec les itinérants : Comité Consultatif des Itinérants en mai ; suivi de proximité au quotidien avec les agents, ateliers thématiques, moments conviviaux, 48 entretiens professionnels, 2 recrutements de cadre administratif, des actions en faveur du pouvoir d'achat, des prestations sociales (145 agents inscrits au CNAS) et des conditions de travail.
 - Poursuite du rôle de tremplin des missions temporaires : 156 départs sur l'année dont 80 recrutements en collectivités.
- **Portage de contrat**
 - Forte baisse des sollicitations en fin d'année : 41 agents sur l'année gérés dans le cadre du portage (69 en 2021). 26 agents au 31/12 (31 au 31/12/21) ;
 - 15 collectivités ont fait appel à ce service (22 en 2021).

- **Conseils en recrutement aux collectivités**
 - 35 interventions, dont 16 pour des postes de secrétaire de mairie, secrétaire général ou DGS, avec un équilibre entre les catégories ;
 - Confirmation du maintien à un niveau élevé des sollicitations, avec des procédures de plus en plus longues et une carence de candidats encore plus sensible.
 - Mise en œuvre de l'accompagnement à la prise de poste (AI2P)

4. Le développement de la pépinière des candidats

- **Information sur les métiers de la FPT**
 - Reprise de l'activité après plus de 2 années où le nombre d'événements avait diminué : 66 interventions lors de salons, forums de l'emploi et réunions auprès des partenaires de l'emploi et de la formation + 22 JDE
 - Plus d'organisation pour ces événements : réunions préparatoires et réunions bilan, suivi des personnes renseignées, diversification des formats des événements
 - Plus de 1000 personnes informées sur les métiers et l'accès à la FPT.
- **Actions pour optimiser les viviers de candidatures**
 - Renouvellement d'une page CDG Emploi sur le réseau LinkedIn : 77 offres publiées, 8751 abonnés, 10 547 visiteurs
- **Préparations et formations des candidats**
 - 70 (dont 4 apprentis) demandeurs d'emploi ou étudiants formés sur les dispositifs CDG : Licence Pro, Prémicol (SM, accueil, urbanisme, RH comptabilité), chargés de maintenance ;
 - 7 agents de collectivité ont suivi un ou plusieurs modules de Prémicol dans le cadre de reconversion ou de prise de poste ;
 - Apprentissage : poursuite des réunions avec les collectivités et le CNFPT, ouverture de la Licence professionnelle MACT en apprentissage, mise à jour du site internet.
- **Partenariats et implication des collectivités**
 - Soutien des collectivités indispensable : 66 collectivités investies dans la formation préalable à l'emploi (dont 4 sur l'apprentissage) ;
 - Partenariats : poursuite avec la Région (qualif emploi), la MFR et MFU, Rennes 2, CNFPT et nouveaux partenariats : Buroscope, Académie
- **Accompagnement mobilité - reclassement**
 - Conseil en évolution professionnelle : sollicitations stables (112), démarrage du cycle CEP : communication à renforcer
 - 35 agents suivis dans le cadre d'un conseil en mobilité, bilan de compétences, bilan professionnel, coaching ;
 - FMPE : 1 agent suivi sur 2022.
 - Cellule de reclassement / PPR : accompagnements en hausse (29 agents concernés) et 4 reclassements
 - Lancement de l'EPME en octobre 2022
 - Expérimentation de l'AI2P : 5 secrétaires de mairie ont été accompagnées

CONCOURS - EXAMENS

I. Le pilotage de la Coopération Interrégionale Concours Grand-Ouest

1. Le fonctionnement des instances de la Coopération Concours Grand-Ouest

Les instances de la Coopération Concours Grand-Ouest se sont réunies pour suivre les aspects administratifs et financiers du plan d'actions de l'année 2022 et préparer celui de 2023.

Ainsi, l'**instance de suivi et de développement** (sorte de bureau de la coopération) s'est réunie les 24 mai et 17 octobre 2022 en visioconférence afin de suivre l'organisation des opérations interrégionales et de travailler sur le plan d'actions 2023 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 2022 (sur invitation du CDG 61) afin d'élaborer la proposition de calendrier 2023-2024 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 Rennes le 9 novembre 2022 (sur l'invitation de la Présidente du CDG 35) afin de faire le point sur l'exécution des opérations 2022, de valider le plan d'actions 2023 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 2022** fait apparaître un montant total des dépenses de 1 653 629.82 €, dégageant ainsi un excédent de l'exercice de 560 319.32 € nécessaire au fonds de roulement pour le fonctionnement du SIC sur les premiers mois de l'année 2023. À noter que l'excédent estimé jusqu'au 31 décembre 2022 était de 334 623.59 €. Cette différence de 225 695.73 € en plus s'explique, notamment, par le fait que les remboursements des coûts lauréats aux autres CDG sont bien inférieurs aux estimations.

Les **dépenses réalisées en 2022 sont en hausse (+ 458 677.15 € par rapport à 2021 : 1 194 952.67 € en 2021 contre 1 653 629.82 € en 2022)**. 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 2022**, d'un montant de 2 213 949.14 €, comprennent l'**excédent de l'exercice 2021** d'un montant de 542 048.07 € (24.48 % des recettes), le **transfert financier du CNFPT** versé par les 4 CDG coordonnateurs du Grand-Ouest d'un montant de 1 600 000.00 € (72.27 % des recettes) et les **recettes de coûts lauréats facturés** dans le cadre de la convention de mutualisation des coûts d'un montant de 71 901.07 € (3.25 % des recettes).

Les recettes du CNFPT ont fait l'objet de deux versements de la part des 4 CDG coordonnateurs du Grand-Ouest. Le premier versement a été sollicité au 1^{er} semestre 2022 pour un montant de 1 200 000 € (45.44 % de la dotation 2022), le second au 2^{ème} semestre 2022 pour un montant de 400 000.00 € (15.14 % de la dotation 2022). Par conséquent, 60.58 % de la dotation 2022 a été nécessaire pour financer les opérations interrégionales. Les 39.42 % restant de la dotation, répartis entre les 3 CDG coordonnateurs Grand-Ouest, ont financé les opérations régionales, soit un montant de 330 956.00 € pour la région Bretagne.



L'esquisse du budget annexe 2023 d'un montant total ajusté de 3 141 788.39 €, validée dans son principe lors de la réunion du 9 novembre 2022 par l'instance stratégique et d'orientation des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest, a été élaborée en septembre 2022, à partir d'une estimation analytique du coût des principales dépenses par opération programmée en 2023 et sur la base de 76.93 % du montant total du reversement du CNFPT 2023, soit 2 521 469.07 €. Elle tient compte du report de crédits de l'année 2022 (ajusté après la clôture de l'exercice 2022) d'un montant de 560 319.32 € ainsi que des recettes correspondant aux remboursements de coûts lauréats d'un montant estimé de 60 000.00 €.

Par conséquent, 23.07 % de la dotation 2023, soit un montant de 756 015.93 €, serviront à financer les opérations de portée régionale. La part revenant à la région Bretagne est de 240 396.13 €.

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 2022, le pilotage a été assuré par le CDG 22. 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 7 juin 2022**, les membres de la coopération ont étudié le bilan du recensement des besoins pour les opérations du 2^{ème} semestre 2022 et validé l'ajustement du budget annexe régional 2022 voté par le Conseil d'Administration à la suite du solde clôturé de 2021.

La **seconde rencontre du 6 décembre 2022** a été l'occasion d'étudier les résultats du recensement des besoins pour les opérations du 1^{er} semestre 2023 et de dresser le bilan des opérations régionales de l'année 2022. Les élus chargés des concours ont validé la proposition de budget annexe régional 2023.

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 2022** fait apparaître un montant total des dépenses de 1 006 631.87 €, un montant total des recettes de 1 583 026.01 €, dégageant ainsi un excédent de l'exercice de 576 394.14 € à reporter sur l'année 2023.

Les **dépenses réalisées en 2022** sont en hausse par rapport à 2021 (828 901.42 €) avec un montant de 1 006 631.87 €. Cette augmentation de 177 730.45 € s'explique par le fait que 2 opérations de 2020 ont été remboursées sur l'exercice 2022 et les dépenses liées au remboursement des coûts lauréats aux autres CDG étaient plus élevées qu'en 2021 (115 394.89 € en 2022 contre 9 858.52 € en 2021).

Les dépenses de 2022 comprennent les **dépenses liées au remboursement d'opérations organisées par les CDG bretons** (884 616.98 €, soit 87.88 % des dépenses), le **remboursement des coûts lauréats dans le cadre de la convention de mutualisation des coûts** (115 394.89 €, soit 11.46 % des dépenses) ainsi que les **frais de rémunération** (20 % d'un emploi de catégorie C, soit 6 620.00 €, soit 0.66 % des dépenses).

Les **recettes de 2022** d'un montant de 1 583 026.01 € comprennent le **solde reporté de l'année 2021** d'un montant de 851 536.88 € (53.79 % des recettes), le **remboursement des coûts lauréats** d'un montant de 200 533.13 € (12.67 % des recettes), le **transfert financier du CNFPT** (part régionale après financement des opérations Grand-Ouest) d'un montant de 330 956.00 € (20.91 % des recettes) et la **participation des CDG Bretons** d'un montant de 200 000.00 € (12.63 % des recettes) pour équilibrer le budget annexe régional.

L'**esquisse du budget spécifique 2023** d'un montant total de **1 096 482.11 €**, validée dans son principe le 6 décembre 2022 au CDG 22, a été élaborée en octobre 2022 à partir d'une estimation analytique du coût des principales dépenses par opération programmée en 2023. S'agissant des recettes, le projet de budget 2023 tient compte :

- du report de crédits de l'année 2022 d'un montant de 576 394.14 € (= 52.57 % des recettes),
- des remboursements de coûts lauréats d'un montant estimé à 100 000.00 € (= 9.12 % des recettes),
- de la part régionale de la dotation de transfert du CNFPT 2023, soit pour le CDG 35 : 240 396.13 € (= 21.92 % des recettes),
- de la participation des 4 CDG de Bretagne pour un montant de 179 691.84 € (= 16.39 % des recettes).



III. L'organisation des opérations dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale

Les opérations organisées en 2022 dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale figurent dans le tableau ci-après.

Cat.	Nature de l'opération	Échelle géographique	Nombre de postes	Nombre inscrits	Nombre admis à concourir	Date 1 ^{ère} épreuve	Taux absentéisme	Nombre admissibles	Nombre lauréats	Bilan financier	Coût du lauréat	
Opérations confiées au CDG 35	C	Concours de gardien-brigadier de police municipale	Régional	50	353	300	03/05/2022	43 %	113	50	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>
		Examen Professionnel d'Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (avancement de grade)	Départemental		250	214	20/01/2022	18 %	156	123	93 059,14 €	756,58 €
	B	Concours de technicien	Régional	65	687	591	14/04/2022	25,55 %	127	57	89 886,24 €	1 576,95 €
		Concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe	Bretagne + Pays de Loire	20	98	74	25/01/2022	45,72 %	21	16	51 159,44 €	3 197,47 €
		Examen professionnel d'animateur principal de 2 ^{ème} classe (avancement de grade)	Grand-Ouest		88	84	15/09/2022	21,43 %	66	48	27 346,55 €	569,72 €
		Examen professionnel d'animateur principal de 2 ^{ème} classe (promotion interne)	Grand-Ouest		88	75	15/09/2022	32 %	23	17	20 589,14 €	1 211,13 €
		Examen professionnel de Lieutenant hors classe de SPP (avancement de grade)	National		524	509	18/10/2022	15,52 %	247	205	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>
	A	Examen professionnel de cadre supérieur de santé (avancement de grade)	Grand-Ouest		33	33	11/04/2022	6 %	33	21	23 568,64 €	1 122,32 €

Cat.	Nature de l'opération	Échelle géographique	Nombre de postes	Nombre inscrits	Nombre admis à concourir	Date 1 ^{ère} épreuve	Taux absentéisme	Nombre admissibles	Nombre lauréats	Bilan financier	Coût du lauréat	
Opérations confiées au Service Interrégional des Concours (SIC)	B	Concours d'assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe	National	29	282	191	19/04/2022	8 %	171	29	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>
		Examen professionnel d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1 ^{ère} classe (avancement de grade)	Grand-Ouest		80	79	24/05/2022	11,40 %	70	52	33 305,33 €	640,49 €
		Examen professionnel d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (avancement de grade)	Grand-Ouest		56	52	24/05/2022	17 %	41	38	30 000,16 €	789,48 €
		Examen professionnel d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (promotion interne)	Grand-Ouest		188	175	24/05/2022	19,40 %	88	68	38 630,99 €	568,10 €
		Examen professionnel d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe (promotion interne)	National		29	7	25/01/2022	42,90 %	1	1	5 088,38 €	5 088,38 €
		Examen professionnel d'éducateur des activités physiques et sportives (promotion interne)	National		37	25	25/01/2022	20 %	9	8	17 583,00 €	2 197,88 €
	A	Concours d'attaché	Grand-Ouest	267	4 138	3 840	17/11/2022	31 %	660	267	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>
		Concours d'attaché de conservation du patrimoine	National	38	606	556	18/05/2022	34 %	99	38	164 526,65 €	4 329,65 €
		Examen professionnel d'attaché principal de conservation du patrimoine (avancement de grade)	National		84	80	08/06/2022		49	30	40 938,31 €	1 364,61 €
	17 opérations		TOTAL	469	7 621	6 885			1 974	1 068	635 681,97 €	

IV. Les aspects transversaux d'organisation

1. Les indicateurs d'activité

L'activité générale du service Concours du CDG 35 pour l'année 2022 peut se traduire par les indicateurs suivants :

	Chiffres 2022			Rappel 2021			Rappel 2020		
	SIC	CDG35	TOTAL	SIC	CDG35	TOTAL	SIC	CDG35	TOTAL
Nombre d'opérations	8	9	17	7	13	20	4	8	12
Nombre de postes ouverts	305	164	469	385	1 222	1 607	309	481	790
Nombre d'inscrits	5 500	2 121	7 621	3 096	7 607	15 164	6 054	3 958	10 012
Nombre d'intervenants sollicités	254	174	428	320	523	843	16	154	170
Nombre de réunions de jurys	14	17	31	12	25	37	3	8	11
Nombre de jours d'épreuves écrites	11	6	17	5	11	16	0	6	6
Nombre de jours d'épreuves d'admission	26	60	86	28	72	100	9	46	55
Nombre de lauréats ou d'admis	502	566	1 068	642	953	1 595	94	603	697

2. Installation début janvier 2022 du service concours au VDC3

Le CDG 35 a décidé d'étendre ses locaux en achetant deux plateaux dans l'un des nouveaux bâtiments du Village des Collectivités 3 (VDC3), afin de donner au service concours des espaces plus adéquats pour l'accueil des candidats passant des oraux ou des écrits. Les 18 agents du service ont emménagé le 18 décembre 2021 dans leurs nouveaux locaux d'une surface totale de 1 223 m².

Le rez-de-chaussée de 650 m² comprend deux salles de réunions dont un open space de 124 m² et 11 salles principalement dédiées aux oraux des concours et examens professionnels.

Le 1^{er} étage est doté d'une superficie identique, le service disposant ainsi de 16 bureaux, 2 salles de réunion avec des équipements de visioconférence et 2 salles d'archives auxquels s'ajoute un espace sécurisé afin de mener à bien l'organisation de l'ensemble des opérations nationales, interrégionales et régionales dont il a la charge.

En 2022, ce nouveau bâtiment est devenu le point de rendez-vous des candidats et des examinateurs pour les étapes charnières des parcours professionnels dans les collectivités.

Cet équipement est un formidable outil de travail pour la « boîte à concours » du CDG 35 !

3. Participation toujours soutenue du CDG 35 à la coopération nationale concours

◆ Présidence de la Commission « recrutement concours » de l'ANDCDG

188 membres composent la Commission « Recrutement/Concours » et s'investissent dans les différents groupes de travail constitués au sein de celle-ci.

En 2022, 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 notamment dans un contexte d'accélération de la mise en œuvre de la dématérialisation des procédures concours.

La commission s'est réunie en visioconférence pour la réunion du 21 mars et sous un système « mixte » (visioconférence et présentiel dans les locaux du CIG de la Petite Couronne) le 24 juin, dernière réunion sous la présidence de Monsieur HUBY dont les fonctions de DGS du CDG 35 ont pris fin début septembre 2022. La 3^{ème} et dernière Commission de l'année 2022 s'est déroulée le 16 décembre sous la Présidence de Monsieur Xavier BASTARD, Directeur du CIG de la Petite Couronne sous un format « mixte ».

Les travaux de la commission se sont organisés à distance autour de 2 axes principaux, dans la continuité des travaux engagés en 2021 :

- Contributions aux chantiers nationaux en collaboration avec la FNCDG ;
- Harmonisation des pratiques et la mutualisation des moyens.

► 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. À 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 2022, **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, les 2 examens professionnels d'animateur principal de 2^{ème} classe 2022 (avancement de grade et promotion interne) et l'examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) 2022. **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 2022, l'examen de commandant de SPP 2022 et les concours de lieutenant de 1^{ère} classe de SPP 2022.

4. Contributions aux chantiers nationaux en collaboration avec la FNCDG et/ou le GIP

En 2022, 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 participer aux réunions du groupe de travail « concours » du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT);
- d'effectuer un bilan financier des concours transférés en 2010 au regard de la dotation du CNFPT ;
- de suivre en collaboration avec la FNCDG le transfert, notamment financier, de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) vers les CDG, pour l'organisation des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels.

► Réunions du groupe de travail « concours » du CSFPT

La formation spécialisée n° 2 du CSFPT a réactivé un groupe de travail sur les concours de la fonction publique territoriale (FPT). Son objectif est d'œuvrer à l'évolution des modalités d'accès et d'organisation des concours et examens professionnels territoriaux, tant pour ce qui concerne le public visé que le contenu des épreuves.

Le dernier rapport « concours » date de 2010. C'est pourquoi, le CSFPT s'interroge sur le maintien de certains principes fondateurs des concours de la FPT.

Ainsi, la DGCL a effectué une étude comparative sur la nature des épreuves pour des corps, grades, cadres d'emplois identiques ou proches entre la FPE, la FPT et la FPH. Les épreuves concernées sont principalement celles des concours sur titres de la filière médico-sociale mais aussi le concours interne d'ATSEM et l'opportunité pour ce dernier d'introduire une épreuve d'admissibilité.

Le GT « concours » s'est réuni à plusieurs reprises en 2022 : 11 janvier, 12 avril, 7 juin, 11 octobre, et le 29 novembre.

La volonté de la FS2 et de la DGCL est d'alléger davantage les procédures de concours. À la suite de ces travaux, sont intervenues notamment les premières modifications suivantes : suppression de la publicité des avis de concours et d'examens professionnels de la FPT au Journal officiel (décret n° 2022-1491 du 30 novembre 2022), suppression des épreuves écrites d'admissibilité des concours sur titres d'assistant territorial socio-éducatif et d'éducateur territorial de jeunes enfants (décret n° 2023-6 du 4 janvier 2023). Les travaux doivent se poursuivre.

À noter que depuis les élections professionnelles de décembre 2022, le groupe de travail « concours » du CSFPT ne s'est pas encore réuni.

► Bilan financier des concours transférés en 2010 au regard de la dotation du CNFPT

À la demande de la FNCDG, la commission « Concours » de l'ANDCDG a coordonné une enquête rétrospective nationale sur les coûts financiers des opérations transférées depuis 2010. Le CDG 35 a pris une part active dans la conception du questionnaire, dans la collecte des données et dans l'analyse des premiers résultats.

Les travaux se sont poursuivis sous l'égide de la FNCDG et ont permis de relativiser « l'excédent » au regard de l'augmentation rapide des charges, surtout si l'intégralité des frais annexes est prise en considération. Un focus régional a été réalisé à partir de ces résultats pour éclairer les CDG bretons.

► Suivi du transfert des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels en collaboration avec la FNCDG

Au 1^{er} janvier 2022, dans une logique de retour au droit commun de la Fonction Publique Territoriale la compétence d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B relevant auparavant de la responsabilité de la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC) a été transférée aux CDG.

Ce transfert concerne 13 opérations (8 de catégorie A et 5 de catégorie B) dont 9 concours (6 de catégorie A et 3 de catégorie B) et 4 examens professionnels (2 de catégorie A et 2 de catégorie B).

Sous l'égide du CDG 35, plusieurs groupes de travail, composés de l'ensemble des CDG organisateurs d'une opération de catégories A et B de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels (SPP) en 2022 et 2023, ont été amenés à travailler sur les dossiers suivants :

- **Rédaction d'une convention cadre FNCDG/SDIS d'Outre-Mer et d'une convention de partenariat entre CDG organisateur/ SDIS d'Outre-Mer :**

La DGSCGC avait pour habitude de permettre aux candidats ultramarins de présenter leurs épreuves (écrites, orales et, le cas échéant, sportives) de manière délocalisée auprès des SDIS d'Outre-Mer ou des services préfectoraux lorsqu'il n'y a pas de SDIS sur le territoire concerné.

Ce n'est pas une pratique habituelle pour les Centres de Gestion car la plupart des opérations de concours ou d'examens professionnels sont organisées par les Centres de Gestion d'Outre-Mer.

Les concours de catégories A et B de Sapeurs-pompiers Professionnels étant organisés principalement par un Centre de Gestion en métropole, ces derniers se sont engagés, à titre expérimental à compter du 1^{er} septembre 2022 jusqu'au 31 décembre 2024, à poursuivre cette pratique mise en place par la DGSCGC.

C'est pourquoi, les CDG volontaires, organisateurs des sessions 2022 et 2023, ont dû impérativement s'entendre et se coordonner afin de fixer de manière générale les contours de cette collaboration avec les SDIS d'Outre-Mer.

Ils ont donc créé un groupe de travail pour élaborer ces deux conventions afin d'organiser les relations avec les SDIS ultramarins : Guyane, Martinique, Guadeloupe, Réunion et Mayotte.

- **Transfert aux CDG de la commission de Reconnaissance des Qualifications Professionnelles (Commission RQP) :**

Pour accéder aux concours internes de Lieutenant de 1^{ère}, de 2^{ème} classe et de Capitaine, les candidats doivent être titulaires de qualifications professionnelles spécifiques. C'est pourquoi, une commission d'équivalence de formation, jusqu'alors placée près la DGSCGC, se prononçait sur les demandes d'équivalence pour les candidats non titulaires des qualifications requises pour l'accès au concours concerné.

Dans le cadre du transfert de compétence, cette commission a été attribuée aux CDG. Aussi, un groupe de travail constitué des CDG organisateurs et de la DGSCGC a travaillé sur un projet d'arrêté fixant la composition et la gestion de la commission d'équivalence des qualifications professionnelles.



- **Suivi du transfert financier des 13 opérations de catégories A et B de la filière SPP :**

Le CDG 35 a coordonné une évaluation financière des coûts d'organisation des opérations transférées. Il s'avère que la dotation financière prévue par la DGSCGC est insuffisante. Aussi, la FNCDG a sollicité différents arbitrages pour faire face à cette situation insatisfaisante en l'état.

5. Poursuite de la digitalisation des procédures concours

Depuis la crise sanitaire, le service concours du CDG 35 s'est beaucoup investi dans la digitalisation des procédures concours grâce à l'évolution du logiciel concours Agirhe du GIP.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les opérations organisées par le service sont intégralement dématérialisées de l'inscription des candidats avec le suivi de leur dossier via « leur espace sécurisé candidat » à la correction des copies et la saisie des notes par les examinateurs des épreuves orales via « leur espace sécurisé intervenant ».

Le service concours ne produit pratiquement plus de papier (à l'exception des copies originales des candidats et des performances sportives) pour l'organisation des opérations dont il a la charge mais reste tenu à procéder à l'archivage des données recueillies et produites dans le cadre de son activité.

Aussi, avec l'archiviste et le service informatique du CDG 35, le service concours a participé au groupe de travail « archivage » du GIP chargé de trouver une solution d'archivage électronique pour les données et documents numériques concours produits avec l'application concours Agirhe du GIP. Le Système d'Archivage Électronique (SAE) développé par le CDG 59 a été retenu et le service concours du CDG 35, très avancé dans la dématérialisation des procédures concours, est pilote pour la réalisation des tests avant la mise en production de cette SAE.

En parallèle, toujours avec l'appui de l'archiviste, le CDG 35 a rédigé et transmis aux archives départementales d'Ille-et-Vilaine un protocole d'accord pour l'élimination anticipée des documents après numérisation. Ce document définit les principes et les règles à mettre en œuvre afin de :

- Garantir le duplicata fidèle de la copie numérique (par rapport à la copie papier originale) et d'autoriser, sous réserve des conditions fixées par la réglementation, la destruction par anticipation des supports papier ainsi numérisés.
- Intégrer directement les pièces déposées sous forme numérique par les candidats (via leur espace candidat) dans le logiciel métier interne.

Cette certification des documents concours numérisés par le service, validée par les archives départementales d'Ille-et-Vilaine, permettra notamment à ce dernier de détruire (avant la Date d'Utilité Administrative - DUA de 5 ans) les copies originales des candidats, ces dernières ayant été numérisées et conservées en SAE selon la procédure réglementaire en vigueur pour en assurer la conservation définitive à des fins patrimoniales.

À noter que le CDG 35 est le premier à avoir rédigé ce type de protocole et obtenu l'accord des archives départementales.

Service Concours - Examens

« Les données essentielles »

1. Pilotage de la coopération interrégionale concours Grand-Ouest

- **Fonctionnement des instances de la coopération** : 4 réunions organisées en 2022 :
 - Instance de suivi et de développement (sorte de bureau de la coopération) : réunions organisées par le CDG 35 les 24 mai et 17 octobre 2022.
 - 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 2022.
 - Instance stratégique d'orientation (conseil d'administration de la coopération) composée des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest : réunion le 9 novembre 2022 sur l'invitation de la Présidente du CDG d'Ille-et-Vilaine.
- **Financement de la coopération concours Grand-Ouest** :
 - Compte administratif budget annexe 2022 : montant total de dépenses de 1 653 629.82 €, un montant total des recettes de 2 213 949.14 €, dégageant ainsi un excédent d'exercice de 560 319.32 € nécessaire au fonds de roulement pour le fonctionnement du SIC pour les premiers mois de l'année 2023.
 - Esquisse du budget annexe 2023 : montant total ajusté de 3 141 788.39 €.

2. 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 2022, le pilotage a été assuré par le CDG 22.
 - Deux réunions techniques de coordination avec la participation des élus chargés des concours ont été organisées par le CDG 22 l'une en visioconférence le 7 juin et l'autre en présentiel le 6 décembre 2022.
- **Financement de la coopération concours régionale** :
 - Compte administratif budget annexe 2022 : montant total de dépenses de 1 006 631.87 € avec un montant total des recettes de 1 583 026.01 € dégageant ainsi un excédent d'exercice de 576 394.14 € à reporter sur l'exercice 2023.
 - Esquisse du budget annexe 2023 : montant total de 1 096 482.11 € avec une participation des 4 CDG bretons à hauteur de 16.39 % des recettes.

3. Installation début janvier 2022 du service concours au VDC3

4. Participation toujours soutenue 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 (réunions les 21 mars et 24 juin) jusque début septembre en raison de la fin de ses fonctions de DGS du CDG. La réunion du 16 décembre a été présidée par Xavier Bastard, DGS du CIG de la Petite couronne.
 - Cette commission compte **188 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.

- **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 6 opérations et en qualité de « participant actif », à l'élaboration de certains sujets nationaux de 9 autres opérations

5. Contribution aux chantiers nationaux en collaboration avec la FNCDG et le GIP

- Participation aux 5 réunions du groupe de travail « concours » du CSFPT.
- Suivi du transfert des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels en collaboration avec la FNCDG.

6. Poursuite de la digitalisation des procédures concours

- Depuis le 1^{er} janvier 2022, les **opérations de concours et examens sont dématérialisées** : le service concours ne produit pratiquement plus de papier (à l'exception des copies originales des candidats et des performances sportives).
- **Participation du service concours au groupe de travail « archivage » du GIP** en collaboration avec l'archiviste et le service informatique chargé de trouver une solution d'archivage électronique des données et documents numériques produits avec l'application concours Agirhe du GIP.
- Signature avec les archives départementales d'Ille-et-Vilaine d'un **protocole d'accord pour l'élimination anticipée des documents concours après numérisation** (= avant le délai des 5 ans de durée d'utilité administrative).

7. Principaux indicateurs 2022

- | | |
|--|-------|
| • Nombre de postes ouverts : | 469 |
| • Nombre de candidats inscrits : | 7 621 |
| • Nombre d'intervenants sollicités : | 428 |
| • Nombre de réunions de jurys : | 31 |
| • Nombre de jours d'épreuves écrites : | 17 |
| • Nombre de jours d'épreuves d'admission : | 86 |
| • Nombre de lauréats : | 1 068 |

RESSOURCES

Les ressources humaines

I. L'organisation de l'activité « Ressources Humaines »

L'année 2022 a été marquée par des mouvements liés aux absences pour maternité de la responsable des Ressources humaines et de l'assistante Ressources humaines. Ces mouvements ont conduit à une adaptation de l'organisation en place au sein de l'équipe afin d'assurer la continuité de service dans un contexte d'activité dense.

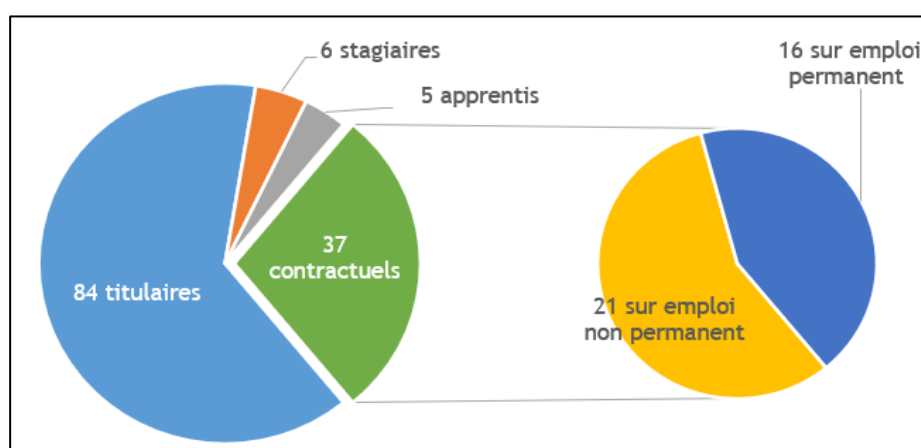
Un nouvel apprenti est accueilli au sein de l'équipe depuis septembre 2022, la précédente apprentie ayant validé son diplôme de Master 2.

II. L'organisation générale et les effectifs

L'organisation générale du CDG 35 a connu une évolution des effectifs au cours de l'année 2022 représentant une augmentation de 7 %. Ainsi, au 31 décembre 2022, le CDG employait 132 agents contre 123 à la même date l'année précédente.

Cette différence s'explique par une augmentation du recrutement d'apprentis ou de stagiaires alternés (5 contre 1 en 2021) et par une évolution des postes permanents (116 postes occupés contre 98 en 2021). En contrepartie, on observe une légère diminution des contractuels sur emploi non permanent passant 24 à 21.

Les effectifs 2022 sont donc répartis comme suit :



Répartition des agents contractuels sur emploi non permanent

Conditions de Travail	Conseil et Développement	Mobilité-Emploi -Compétences	Concours - Examens	Statuts - Rémunération	Direction générale / GIP	Ressources
3	5	6	3	1	2	1

Au 31 décembre 2022, 21 agents exerçaient à temps partiel et 4 agents à temps non complet.

Il faut ajouter à l'effectif des 132 agents, 8 agents en disponibilité et 1 agent en détachement.

III. La mobilité

1. Les mouvements de personnel

L'année 2022 a été marquée par d'importants mouvements de personnel :

▶ Sur les postes permanents

- 7 nominations par mutation : 1 DGS, 1 médecin, 1 chargé de mission Données personnelles, 1 gestionnaire Statuts-Rémunération, 1 assistante Emploi-recrutement, 1 chargée de projet GIP et 1 infirmier ;
- 3 recrutements en contrat (hors renouvellement) : 1 assistante administrative, 1 conseiller en prévention et 1 gestionnaire marchés publics-finances ;
- 6 nominations stagiaires : 1 chargée de recrutement et d'affectation, 1 chargée d'accueil, 1 assistante comptabilité analytique, 1 référente conseil médical, 1 chargée de dossier et 1 archiviste ;
- 2 départs en mutation : 1 gestionnaire finances marchés publics, 1 assistante administrative ;
- 2 départs en disponibilité : 1 consultant en organisation et 1 conseiller en prévention ;
- 1 départ en retraite : 1 DGS ;
- 1 fin de détachement : 1 infirmière ;
- 3 fins de contrat sur emploi permanent : 1 chargé de sourcing, 2 conseillers en prévention.

▶ Pour des besoins non permanents

Parmi les 21 agents contractuels occupant des emplois non permanents, 11 sont arrivés en 2022 pour des remplacements, des accroissements temporaires ou des missions ponctuelles :

- **Condition de travail : 1 chargé de mission protection statutaire et prévoyance, 1 assistante santé au travail et 1 ergonome ;**
- **Conseil et Développement : 1 psychologue et 1 chargé RGPD ;**
- **Mobilité - Emploi - Compétences : 2 chargés de formation et 1 chargée RSU ;**
- **Concours - Examens : 1 assistante concours ;**
- **Statuts - Rémunération : 1 renfort élections professionnelles ;**
- **Direction Générale : : 1 assistante direction générale.**

IV. Le recrutement

▶ Sur les postes permanents et non permanents

En 2022, le siège a assuré la gestion de 41 procédures de recrutement (contre 25 réalisées sur l'année 2021). Ces procédures concernent 26 postes permanents et 15 postes non permanents.

Plusieurs offres de gestionnaires et assistants RH étaient à pourvoir. Ainsi, un RH dating a été organisé le 2 décembre 2022. L'évènement a permis de recevoir une vingtaine de candidats reçus par 4 jurys, sur la matinée.

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.

► L'apprentissage

Suite à l'organisation d'un événement dédié, 4 nouveaux apprentis ont intégré le CDG à la rentrée 2022 en vue de la préparation des diplômes suivants :

- Mastère professionnel - Manager des Ressources Humaines SIRH - service Conseil et Développement
- Master 2 droit privé - Droit du numérique - service Conseil et Développement
- Mastère Manager des Ressources Humaines et des Relations Sociales - service Ressources
- Licence Professionnelle Métiers de la Gestion des Ressources Humaines - service Mobilité - Emploi - Compétences.

V. La formation

Le plan de formation recense 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 modifié 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.

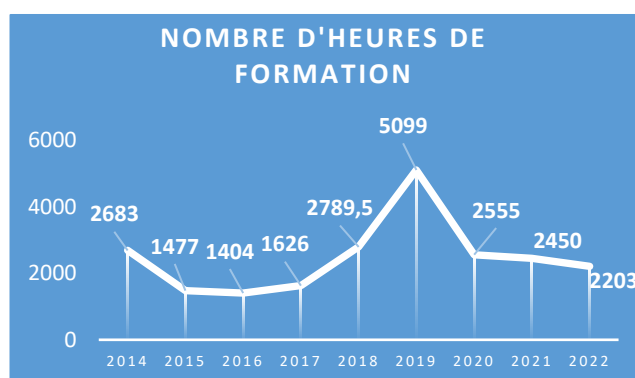
Dans la continuité de 2021, 50 formations (sur 215) ont été dispensées à distance, ce qui évite des frais de déplacements.

2 203 heures de formation ont ainsi été réalisées en 2022 pour 99 agents (contre 2 450 heures de formation en 2021), représentant 342 jours de formation et un taux d'accessibilité à la formation de 0,67. Le nombre moyen annuel d'heures de formation par agent en 2022 est de 14,23 heures.

Sont comprises également : les formations d'intégration des agents (1 de catégorie A, 4 de catégorie B et 1 de catégorie C), les préparations aux concours accordées : 2 de catégorie A, 2 de catégorie B, 1 de catégorie C (3 préparations ont été suivies à distance et 2 en présentiel auprès du CNFPT), les formations professionnelles au premier emploi pour 4 agents (72 heures soit 12 jours).

L'investissement en formation par salarié est de 306,26 € et représente un coût moyen de 19,74 € par heure de formation.

Comme pour l'année 2021, on constate une légère baisse du nombre de formation en 2022 expliquée par de nombreuses annulations et reports.



VI. Entretiens professionnels et gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences



Les entretiens professionnels se sont déroulés entre septembre et décembre 2022. 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 comptes-rendus sont remis à la Présidente qui peut ainsi prendre connaissance des demandes d'évolution professionnelle des agents, aussi bien en termes de déroulement de carrière que de formation professionnelle. Une réponse individuelle est ensuite apportée aux demandes des agents.

L'acquisition du logiciel NEEVA, solution complète de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences devrait permettre la dématérialisation du processus d'entretiens professionnels pour la campagne d'entretiens professionnels 2023. 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...).

VII. La rémunération et les avantages sociaux

1. Paie

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 157 paies a été traité par l'activité Ressources Humaines en 2022 (stable par rapport à 2021).

La DSN est assurée par l'activité ressources humaines pour l'ensemble des services émetteurs de paie du CDG.

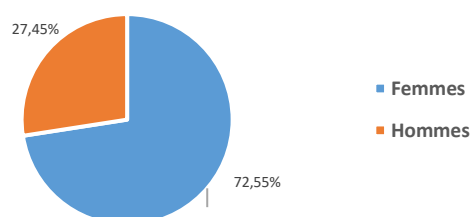
2. Bilan des prestations CNAS

Depuis 2015, les agents du CDG ayant une ancienneté minimale de 6 mois peuvent bénéficier des prestations proposées par le CNAS.

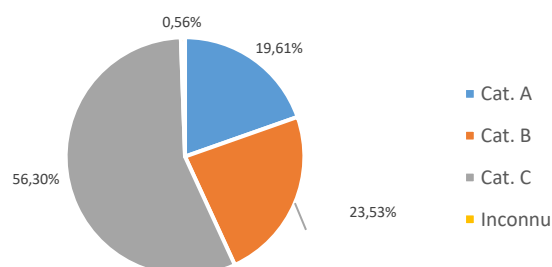
En 2022, 357 agents étaient adhérents (416 en 2021). 191 agents ont bénéficié d'au moins une prestation, soit 54 % des utilisateurs.

975 demandes d'allocations, d'aides ou d'avantages ont été effectuées (dont 20 par les agents retraités). Le montant total des prestations versées directement aux agents est de 53 609 € et celui des avantages dont les agents ont bénéficié s'élève 4 332 €. Le montant indirect reçu par agent (Billetterie, CESU, coupons sport...) est de 1 606 €.

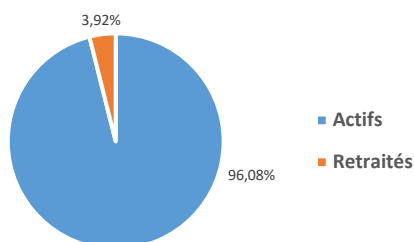
Répartition des bénéficiaires CNAS par genre



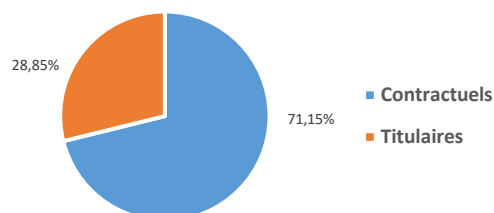
Répartition des bénéficiaires CNAS par catégorie



Répartition des bénéficiaires CNAS par type



Répartition des bénéficiaires CNAS par statut



Le nombre de bénéficiaires ayant le statut de contractuel est important car les agents du service Missions temporaires sont inclus dans les effectifs adhérant au CNAS.

VIII. Les conditions de travail

1. Poursuite des actions classiques liées aux conditions de travail

Plusieurs actions sont menées régulièrement ou plus ponctuellement, telles que :

- Les actions en sécurité incendie. Elles se sont poursuivies en conformité avec la réglementation. Des formations "équipier de première intervention et manipulation des extincteurs" se sont déroulées pour 15 agents. 13 visites « incendie et prévention » ont pu être réalisées (29 agents participants). 4 agents ont également bénéficié d'un recyclage dans le cadre de leur habilitation électrique. Parallèlement, les actions régulières (exercices, réunion guide-file et serre-file, réunion des copropriétaires) ont été réalisées.
- Les analyses de poste (cf. infra).
- L'acquisition de matériel préventif (souris ergonomiques, fauteuils, lampe, support de document...) est réalisée 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).

2. Suivi du Document Unique

Le document unique a été validé par le Comité Technique Départemental le 20 juin 2022 (4^{ème} passage). Un avis favorable a été rendu. Le suivi permanent et régulier est assuré par la Référente Santé et Sécurité.

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 (risque commun et risques propres à chaque service).

Les différents travaux réalisés en 2022 s'inscrivent dans la continuité d'actions préventives relevant du Document Unique. Les travaux d'éclairage réalisés dans quelques bureaux identifiés relèvent du risque luminosité et s'inscrivent en parallèle des achats de lampes préventives individuelles attribués à des agents lors d'analyse de poste. Travailler sur le risque lumineux est incontournable car ce risque génère parfois du mal-être et très souvent il est source de fatigue physique pouvant avoir des conséquences sur la santé de l'agent.

Notons également la pose d'un film de protection de la chaleur au VDC3 relevant du risque ambiance thermique. Ces travaux apparaissent dans la continuité des actions déjà entamées en 2021 notamment le relevé de température des bureaux en hiver. L'employeur doit toujours s'assurer que l'ambiance thermique correspond à l'activité physique des agents.

3. Activité de l'Assistante de Prévention

64 analyses de poste ont été réalisées contre 49 en 2021. Dans le cadre de ces actions préventives différents matériels ont été achetés : fauteuil préventif de catégorie différente selon les problématiques, souris ergonomiques, repose-pieds, lampe ergonomique, support d'ordinateur portable...

À noter qu'un investissement a été réalisé également pour l'achat de bureaux électriques comme les années précédentes. Le CDG dispose actuellement de 11 bureaux électriques. Ces matériels sont affectés exclusivement à des agents ayant des problématiques de santé identifiées comme importantes.

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.

La communication a principalement porté en 2022 sur la réalisation de la journée Duoday.

4. Formations internes

Des formations de sensibilisation aux Gestes Qui Sauvent ont été réalisées auprès de 25 agents ainsi que des formations de Sauveteur Secourisme du Travail auprès de 23 agents, soit en formation initiale soit en recyclage.

5. 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 2022, 6 agents ont indiqué posséder cette reconnaissance au siège. Un agent est également bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité.

La participation à l'opération nationale Duoday prévue a eu lieu le 17 novembre 2022. Le principe est d'accueillir en milieu professionnel une personne en situation de handicap pendant une journée afin de lui proposer une immersion dans son quotidien. Un duo a pu être constitué permettant à la personne accueillie de vivre une immersion au sein de l'équipe accueil/standard.

6. Suivi médical des agents

En 2022, 38 visites médicales ont été effectuées par les agents du siège :

- Visite d'embauche : 31 dont 2 au Département 35 (16 en 2021) ;
- Visite d'aptitude aux fonctions : 4 (4 en 2021) ;
- Visite de reprises : 2 ;
- Visite de surveillance particulière : 1.

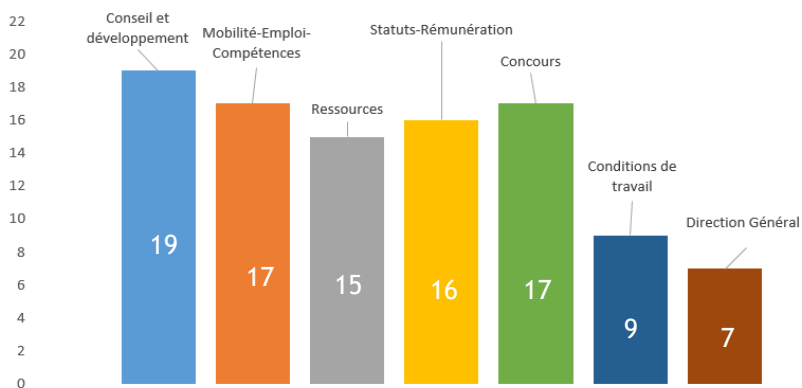
Les agents souhaitant être reçus par le médecin de prévention peuvent en faire la demande auprès de l'activité Ressources Humaines.

7. Télétravail

L'année 2022 est marquée par une stabilisation du télétravail. Plus de 75 % des agents bénéficient de l'exercice de leur fonction en télétravail contre 73 % en 2021.

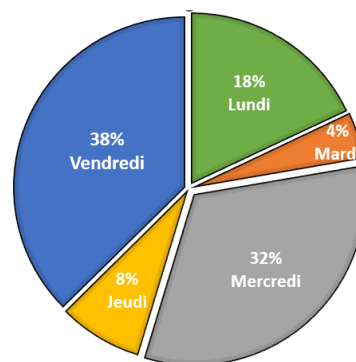
Au 31 décembre 2022, 76 agents exerçaient leurs fonctions en télétravail sur la base d'un forfait mensuel 8 jours et 24 agents sur la base d'un forfait mensuel de 4 jours.

Près de la moitié des agents exerçant leurs fonctions en télétravail sont de catégorie A (44 %). Les agents en catégorie B et C représentent respectivement 28 % chacun.



La répartition par service

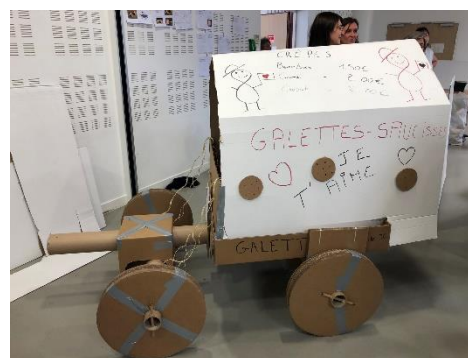
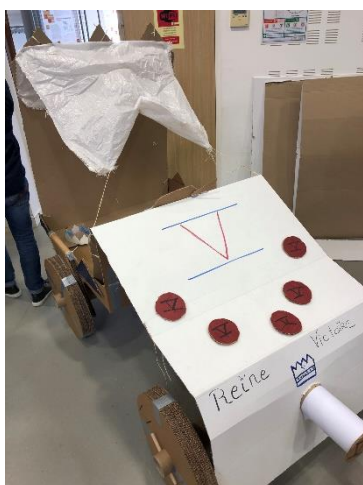
Les jours de télétravail



8. Journée de cohésion et de convivialité

Le 19 septembre, l'ensemble des agents du CDG a pu profiter d'une journée banalisée placée sous le signe de la cohésion et de la convivialité. À travers un forum théâtre qui a permis la participation de la salle et de quelques agents sur scène, ont été abordés les enjeux de l'égalité professionnelle et les formes de harcèlements sexistes et sexuels.

Après un repas en commun, les 14 équipes ont pu relever un défi fou : construire et faire rouler dans des duels étonnants leur voiture en carton !



IX. Les relations sociales

Le dialogue social interne a été marqué par la conduite sur l'année 2022 du réexamen du R.I.F.S.E.E.P.

Un groupe de travail a été constitué suite à un appel à volontariat effectué par les représentants des agents et a donné lieu à des propositions d'évolution du système en vigueur. Les propositions ont fait l'objet d'un échange avec les Ressources humaines et la Direction.

Suite à trois réunions techniques, les Ressources humaines ont élaboré différents scénarii d'évolution soumis à l'arbitrage des représentants des élus.

Ils ont conduit à la validation des évolutions suivantes :

- Revalorisation du CI (doublement des montants actuels) et relèvement des seuils minimums de l'IFSE en 2 étapes (1^{ère} étape au 1^{er} janvier 2023 et 2^{ème} étape en 2025 conditionnée aux résultats du CDG)
- Changement du mode de calcul du complément indemnitaire dans un objectif de mise en conformité avec la jurisprudence (suppression de la part absentéisme - attribution du complément indemnitaire sur la base d'un décompte au réel de la présence des agents avec maintien d'une franchise de 5 jours d'absence).
- Renforcement de l'accessibilité des agents au complément indemnitaire : possibilité d'accéder aux tranches supérieures jusqu'alors inaccessibles (tranches 5 et 6) et attribution aux agents dès 4 mois de présence (si présent avant le 15 septembre de l'année d'évaluation) au lieu de 9 mois
- Instauration de grilles d'évaluation spécifiques pour chaque groupe R.I.F.S.E.E.P. pour prendre davantage en considération les spécificités propres aux groupes (maintien de critères d'évaluation identiques avec une pondération différente des points attribués par critère)
- Clarification de la répartition en groupe de fonctions
- Amélioration de la communication autour du R.I.F.S.E.E.P., notamment en améliorant la lisibilité de la délibération et la transparence autour de l'attribution du complément indemnitaire
- Clarification du rôle des encadrants fonctionnels dans le processus d'entretien professionnel (harmonisation du processus de pré-entretien).

Ces évolutions ont reçu un avis favorable du Comité technique départemental et ont été validées par le Conseil d'Administration du 8 décembre 2022. Les changements opérés seront mis en œuvre au cours de l'année 2023.

Les agents ont été informés des détails des évolutions du R.I.F.S.E.E.P. lors de 2 réunions en visio-conférence en décembre 2022.

L'information - la communication

Deux axes de communication sont détaillés ci-dessous : interne et externe. Une instance transversale se réunit mensuellement afin d'apporter un regard collégial sur les questions d'information et de communication, le Comité éditorial. Lors de ces réunions, les objectifs et stratégies de communication sont évoqués ainsi que l'évolution des outils numériques. Ce dernier aspect sera abordé dans la rubrique « Systèmes d'informations internes ».

I. La communication en interne

1. La circulation de l'information en interne

▸ Le comité d'information

Cette instance réunit toutes les 6 semaines un représentant de chaque service du CDG 35 et permet ainsi d'échanger et de communiquer sur les actions menées au sein du CDG 35.

Un compte rendu est établi à partir des fiches fournies par les services et mis en ligne sur l'intranet. 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

‣ La cérémonie de départ à la retraite du DGS, M. Huby

C'est dans une ambiance très conviviale que s'est déroulée la cérémonie de départ en retraite du Directeur Général des Services, le 5 juillet. Après les discours et la remise de cadeaux, les festivités ont pu commencer : faux conseil de discipline, quizz et diaporama photos sur la carrière de M. Huby, brèves de comptoir, jeu de golf et, pour finir, une chanson écrite et interprétée par Jean-Jacques Bernard, ancien Président, et reprise en chœur par l'assemblée. Une vidéo a été réalisée pour retracer les temps forts de cette journée.



‣ Vœux au personnel

En raison du contexte sanitaire, la cérémonie des vœux a été annulée.

‣ Jeu de l'été : Postez-nous votre carte postale !

Cette année, les collègues ont été invités à nous envoyer un message sur une carte postale papier ou virtuelle pour nous raconter leurs vacances.



Les 3 gagnants du jeu de l'été



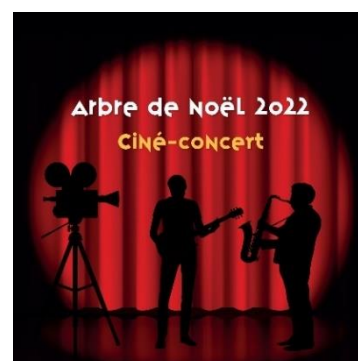
‣ Cadeau de fin d'année



Une écharpe Armor Lux aux couleurs de la Route du Rhum et un ballotin de chocolats Jeff de Bruges ont été offerts au personnel.

‣ L'Arbre de Noël

Environ 70 personnes étaient réunies au CDG à l'occasion de l'Arbre de Noël, dimanche 11 décembre. Les participants ont assisté à un spectacle intitulé " À toute Vapeur ", proposé par Sam Verlen d'Artoutai Productions, sous la forme d'une projection de courts-métrages anciens avec bruitages et musiques live. Les enfants ont reçu des chocolats et des cadeaux et chacun a pu prendre le temps d'échanger autour d'un buffet salé.



3. Les supports de communication internes

► Pour le service Ressources

Des visuels animés pour des posts sur LinkedIn à l'occasion d'un job dating organisé le 2 décembre par les ressources humaines.



► Pour le service Concours - Examens

Des interviews sonores de 6 collègues du service Concours - Examens ont été réalisées afin d'avoir leur retour sur leur installation dans le nouveau bâtiment VDC 3. Elles en ont profité pour parler également de leurs missions.

► Mémo pour l'utilisation des véhicules du parc du CDG 35

Un document synthétique de rappel des règles d'utilisation des véhicules a été mis à disposition des collègues.

II. Valoriser les missions et activités du CDG

1. Magazine « Actions Personnel »

Trois numéros sont parus en 2022, 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 2022

	Édito	Dossier	En direct du CDG 35	Le savez-vous ?	Reportage
N° 119 Février	Entretenir le dialogue social pour adapter le service public aux circonstances Évelyne SIMON-GLORY	Recrutement : les collectivités face à la crise	Rencontres annuelles des assistants de prévention et élus référents / VDC 3 : nouvel espace de travail dédié aux concours !	Le droit à l'information retraite	MAPS : une mission d'accompagnement au service des agents
N° 120 Juin	Tous unis face aux défis de la santé au travail Jean-Pierre SAVIGNAC	Élections professionnelles du 8 décembre 2022	Coup de projecteur sur le réseau des préventeurs / Ateliers "accompagnements individuels : ouvrir le dialogue"	Des ressources et expertises pour vos projets numériques	Travailler en déchèterie, trions nos idées reçues !
N° 121 Octobre	Agir ensemble pour valoriser les métiers territoriaux ! Marie-Christine MORICE	Apprentissage : de nouveaux dispositifs facilitateurs	Coordination des politiques RH ? les élus en parlent / Cybersécurité et services numérique : le CDG 35 et Mégalis Bretagne développent leur partenariat	Inaptitude au travail : prévenir et agir	Risque cyber : les collectivités plus exposées qu'elles ne le croient

2. Les e-lettres et l'envoi du mois

Une lettre d'information numérique (e-lettre RH) est envoyée chaque semaine aux abonnés. Elle recense les dernières actualités publiées sur le site internet. Elle compte 1 757 abonnés en 2022, soit une augmentation de 12,5 % par rapport à 2021 (1 564).

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 mensuellement 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 collectivités se dévoilent



Pour faire face à la crise du recrutement que connaissent les collectivités, les quatre CDG bretons ont organisé une opération intitulée « Les collectivités se dévoilent », dans le cadre de la semaine de l'emploi public, du 10 au 22 octobre 2022. Les collectivités bretonnes étaient invitées à ouvrir leurs portes au public pour faire découvrir la richesse et la variété des métiers territoriaux.

Forums de l'emploi, portes ouvertes, rencontres avec des professionnels, job-dating, réunions d'information..., différents événements se sont tenus dans toute la Bretagne, afin de promouvoir l'emploi public local.

Différents reportages vidéo et photo ont été réalisés pour témoigner de cette opération sur le site du CDG.



Carte des événements qui se sont tenus sur toute la Bretagne

► L'inauguration du Village des collectivités 3



Le bâtiment du VDC 3 dédié au service Concours - Examens a été inauguré le 14 juin par Jean-Luc CHENUT, Président du Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine et Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du CDG 35, en présence de nombreux invités.

Différents supports de communication ont été créés à cette occasion : flyer, panneaux et diaporama photos.



► Les ateliers de révision vélo



Cette année, la journée de la Mobilité n'a pas été organisée au Village des collectivités, en raison d'un planning déjà chargé en événements institutionnels.

En revanche, deux ateliers de réparation/révision de vélos ont été proposés le 22 mai et le 29 septembre avec l'atelier Up Cycle.

► Les rencontres thématiques

Comme chaque année, des rencontres et ateliers à l'attention des collectivités, au CDG ou en visio, ont été proposés par les services autour de différentes thématiques RH.

Thèmes	Date	Nombre de participants
Rencontres sur l'apprentissage	21 janvier 28 avril	45
Atelier retraite	1 ^{er} mars / 28 avril 30 juin/22 novembre	24
Ateliers du management - " Délégation et confiance : un duo gagnant " - " Entre sa hiérarchie et son équipe, les rôles du cadre " - " L'équipe et soi : nous décrypter pour mieux nous comprendre " - " L'équipe : la construire, la faire vivre et grandir "	24 et 25 février 21 et 25 mars 7 et 8 avril 31 mai et 2 juin	81
Ateliers "(Re)découvrir le site Emploi-territorial.fr"	21 et 25 mars	
Réunion du réseau des secrétaires et secrétaires administratifs des CHSCT	1 ^{er} avril	16
Réunion des préventeurs des CDG du Grand-Ouest	26 avril	28
Rencontre sur les élections professionnelles	17 mai	70
Ateliers sur les aides FIPHFP	2 et 21 juin	15
Rencontre sur la cybersécurité	10 juin	99
Atelier " Accompagnements individuels : ouvrir le dialogue "	17 juin 20 septembre 7 et 11 octobre	30

Thèmes	Date	Nombre de participants
Atelier sur le Document Unique	21 juin	11
Atelier FIPHFP	2 et 21 juin	15
Atelier CST locaux sans formation spécialisée du 2022	20 septembre	51
Atelier CST locaux avec formation spécialisée	21 septembre	13
5 webinaires sur le RSU	octobre et novembre	55
Rencontres des assistants de prévention et élus référents	11 octobre	65
Colloque "Renouer avec la dynamique collective"	21 octobre	115
Rencontre sur les atmosphères explosives	24 novembre	8

4. Les supports de communication institutionnels

▸ La carte de vœux

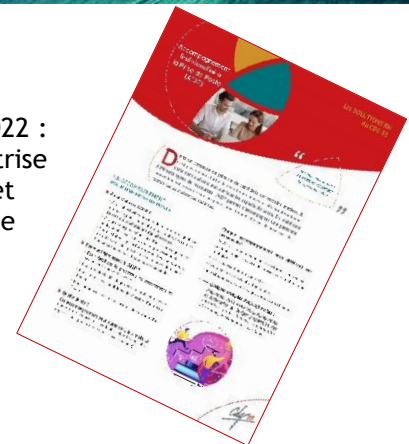
Cette année, les quatre Centres de gestion se sont associés pour adresser leurs vœux via une carte commune et communiquer ainsi sur le lancement du portail DEN.bzh.



▸ Les plaquettes « Solutions RH »



4 nouvelles plaquettes ont été éditées en 2022 : la cybersécurité, l'assistance à maîtrise d'ouvrage (SI), la cellule de reclassement et l'Accompagnement Individualisé à la Prise de Poste (AI2P).



▸ Les autres supports de communication

Différents documents ont été conçus pour communiquer sur les activités et missions des services :

▪ Pour le service Conseil et Développement

- Supports pour le colloque « Renouer avec la dynamique collective » (plaquette, affiches, infographie sur le télétravail, plan de circulation...)
- Plaquette sur la cybercriminalité



- Jeu de cartes et plateau pour les ateliers sur les accompagnements individuels

- Pour le service Statuts-Rémunération
 - Supports réalisés pour les élections professionnelles 2022 (affiches, visuel mail, couvertures guides...)
- Pour le service Mobilité - Emploi - Compétences



- Des vidéos de témoignages d'anciens stagiaires de la formation Prémicol
- Des affiches et flyers sur la formation Prémicol
- Une affiche et un flyer sur les ateliers de la mobilité

- Pour le **GIP informatique**
 - Carte de vœux animée à destination de l'ensemble des Centres de Gestion de France.
- Pour le service **Conditions de travail**
 - Flyer sur la recherche de médecins experts pour les instances médicales.

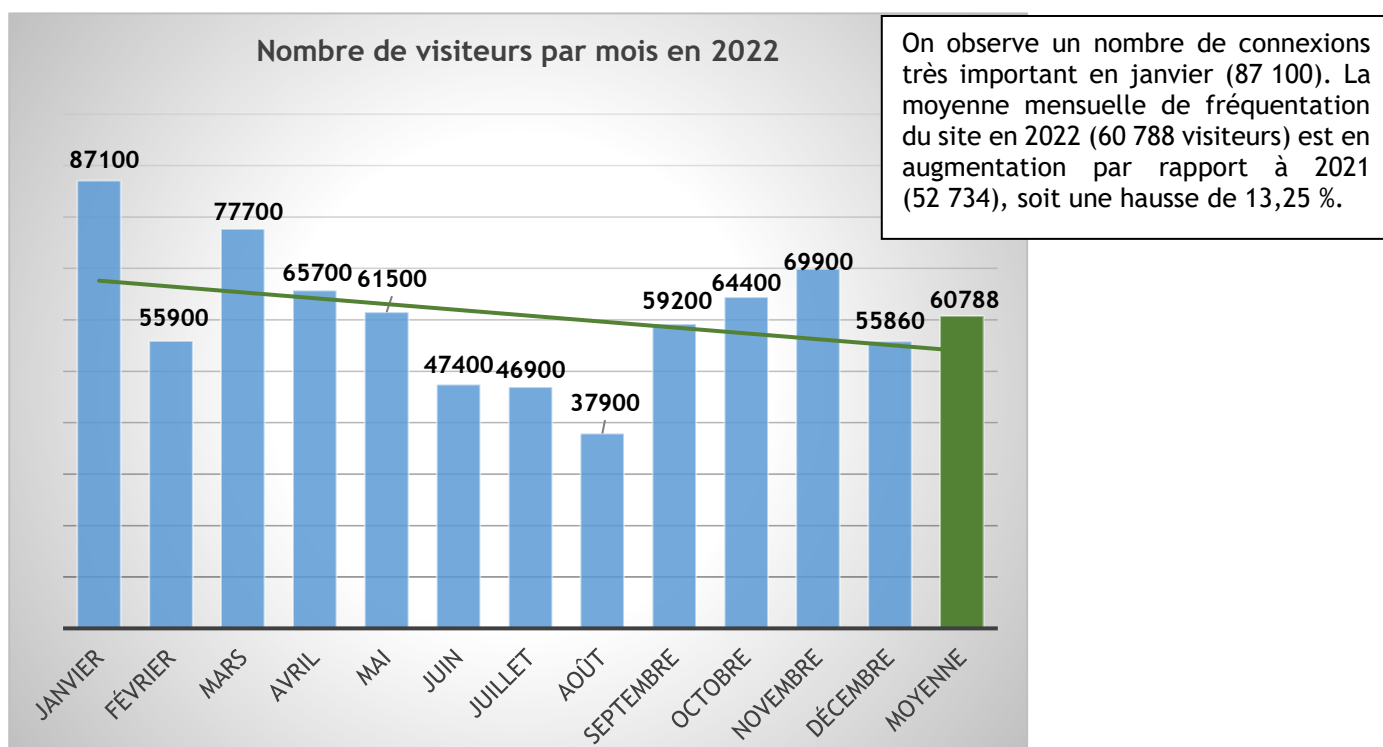


5. Le portail internet

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, et pour communiquer sur les nouvelles prestations du CDG 35.

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, en concertation avec le comité éditorial et les services.



► La création et l'actualisation des rubriques du site

Trois nouvelles rubriques ont été créés en 2022 :

- Une rubrique sur les **élections professionnelles 2022** pour communiquer auprès des collectivités sur les principales modalités de mise en œuvre des opérations électorales et sur l'installation des instances.
- Une rubrique sur les **actes réglementaires**, pour se conformer à l'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales.
- Une rubrique sur les **organisations syndicales**.

La rubrique sur les réseaux de la FPT, accessible depuis la page d'accueil du site par une étiquette, a été supprimée. Les informations en ligne sur cette rubrique ont été reportées dans les pages « Rechercher un emploi » et « Gérer les RH ».

► La liste des focus internet de 2022

38 focus permettant de zoomer sur différents sujets d'actualité ont été publiés sur le site en 2022 :

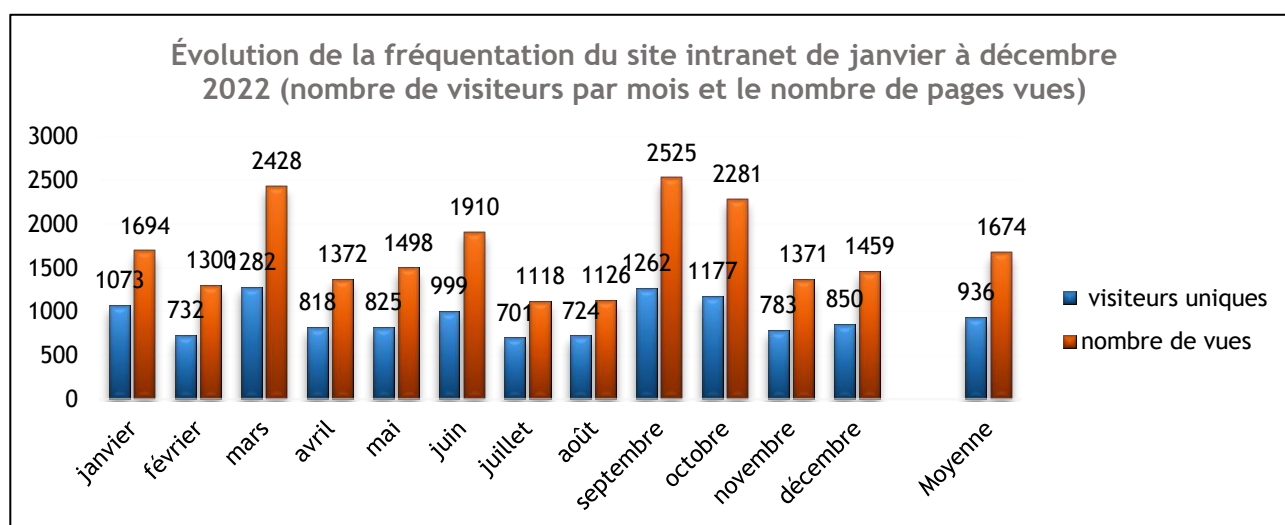
Date de publication	Sujets
4 janvier	4 axes connectés pour le mandat 2020-2026 du CDG 35 (Brochure CPOM)
14 janvier	Le " DAAD " devient la " MAPS " : Mission d'Accompagnement Psycho-Social
21 janvier	"Besoin de renforcer durablement l'encadrement de votre service technique ? Prenez un apprenti ! (Ouverture licence pro technique aux apprentis)"
25 janvier	Les CDG bretons renforcent leur coopération (signature schéma de coordination)
8 février	Calendrier des rencontres thématiques 2022
18 février	Repères sur l'emploi territorial en Bretagne
24 février	Promotion interne : ouverture de la session 2022
3 mars	Protection sociale complémentaire
10 mars	Transfert compétence des concours de la filière sapeurs-pompiers au CDG 35
1 ^{er} avril	Conseil en évolution professionnelle
11 avril	"Les élus se mobilisent face à la crise du recrutement (1 ^{ère} réunion de la Commission de coordination des employeurs territoriaux) "
28 avril	Se prémunir contre le risque cyber (rencontre thématique du 10 juin)
5 mai	Réunion des préventeurs du Grand-Ouest
5 mai	Ateliers "Accompagnements individuels : ouvrir le dialogue "
6 mai	Le CDG 35 recherche ses apprentis
13 mai	Convention entre les 4 CDG bretons et la délégation CNFPT de la Région Bretagne
20 mai	Déchèterie : suivez le guide ! (Guide sur le métier de gardien de déchetterie)
31 mai	CREF 2022 : Le défi du recrutement
17 juin	Inauguration du Village des collectivités 3
21 juin	Retour sur l'apprentissage dating
4 juillet	Face à la crise du recrutement, les CDG bretons se mobilisent !
8 juillet	Renouer avec la dynamique collective

Date de publication	Sujets
20 juillet	Départ de Jean-Paul Huby, DGS du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine
22 juillet	Élections professionnelles 2022 (affiche vote en ligne)
1 ^{er} août	Étude sur la mutualisation des services RH en Bretagne
1 ^{er} septembre	Un nouveau DGS pour le CDG 35
19 septembre	Les étudiants en Licence Pro ont fait leur rentrée !
30 septembre	Semaine de l'emploi public "les collectivités se dévoilent"
19 septembre	Cybersécurité et services numériques : le CDG 35 et Mégalis Bretagne développent leur partenariat
12 octobre	Vous souhaitez travailler pour le service public local ? (Portes ouvertes au VDC)
26 octobre	Les collectivités dévoilées ! (Retour sur l'opération « Les collectivités se dévoilent »)
31 octobre	Campagne des entretiens professionnels 2022
4 novembre	Retour sur la rencontre du 21 octobre « Renouer avec la dynamique collective »
4 novembre	Égalité professionnelle femmes-hommes : le CDG en appui de vos projets
16 novembre	Une coopération concours inter-régionale pour le Grand-Ouest
22 novembre	Job dating RH
9 décembre	Élections professionnelles 2022 (résultats)
16 décembre	Prestation sur la cybersécurité (envoi courrier et plaquette)

6. L'intranet

Structuré autour de 5 thématiques, l'intranet s'adresse aussi bien aux agents du siège qu'aux agents des missions temporaires (itinérants et en portage de contrat). Il 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, 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 »).



En 2022, la fréquentation du site intranet se maintient, puisqu'il a été visité en moyenne 936 fois par mois par les agents du CDG 35, contre 978 en 2021. On observe des pics en mars, septembre et octobre avec près de 1 200 visiteurs.

◆ La liste des focus intranet de 2022

20 focus ont été diffusés sur l'intranet en 2022.

Date de publication	Sujets
3 janvier	Repas de Noël de l'Amicale
10 janvier	VDC 3 : le service Concours est installé
7 février	La confection des registres administratifs : tout un art !
25 février	Compte Personnel de Formation
16 mars	Le retour des sourires au CDG
11 avril	Marque employeur : un projet régional participatif et ambitieux
8 juin	Écoutez les agentes installées au VDC 3 ! (Témoignages agents du service Concours sur leur installation au VDC 3)
20 juin	Découvrez l'inauguration du VDC 3 en images !
24 juin	Jeu de l'été : postez-nous vos cartes postales !
29 juin	Archives du CDG : rien ne se perd, tout se transforme
22 juillet	Égalité professionnelle : une expo interactive à tous les étages !
1 ^{er} septembre	Un nouveau DGS pour le CDG 35
8 septembre	Journée de cohésion et de convivialité
16 septembre	Venez faire réviser votre vélo au Village des collectivités !
20 septembre	Une journée pour (re)faire du lien (retour sur la journée convivialité)
7 octobre	Jeu de l'été : les vainqueurs récompensés
12 octobre	Accueil des nouveaux arrivants
17 novembre	Une équipe de 135 agents au service des collectivités !
1 ^{er} décembre	Den.bzh : un tremplin pour l'emploi !
16 décembre	Un ciné-concert pour l'Arbre de Noël

La documentation

L'activité Documentation, assurée par les agents d'accueil, gère le fonds documentaire interne.

En 2022, le CDG 35 était abonné à 24 supports (journaux, revues techniques) contre 21 en 2021. L'objectif est de répondre aux besoins des services tout en maîtrisant le budget alloué aux abonnements (maximum 25 000 €/an). 7 en version papier, 8 en version numérique, 7 dans les 2 versions.

15 ouvrages ont été acquis en 2022 (contre 7 en 2021), principalement pour les services Conseil et Développement et Statuts-Rémunération.



L'accueil - la logistique

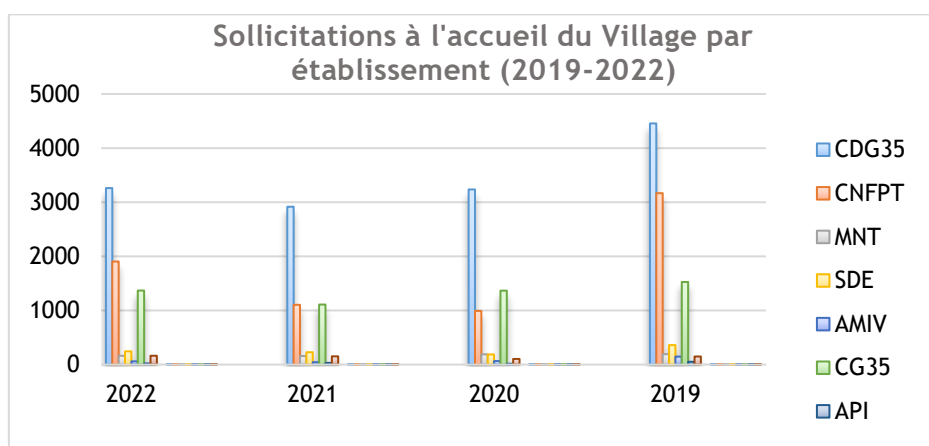
I. L'accueil - le standard

1. L'accueil physique

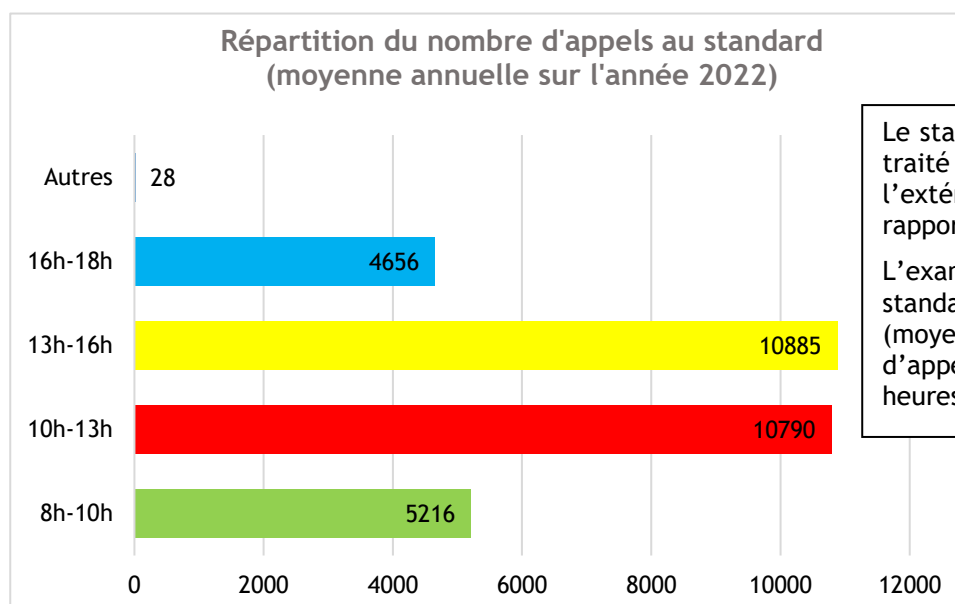
Cet indicateur concerne les sollicitations à l'accueil et non le nombre de visiteurs au sein du village des collectivités, lequel est ainsi plus élevé.

	CDG35	CNFPT	MNT	SDE	AMIV	CG35	API	AUTRES	TOTAL
2022	3 261	1 904	162	245	59	1 368	20	163	7 182
	45 %	27 %	2 %	3 %	1 %	19 %	0 %	2 %	100 %
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 %

En 2022, on constate une augmentation du nombre de sollicitations pour l'ensemble du Village (+ 20 % par rapport à 2021) dont + 11 % pour le CDG 35. Les sollicitations ont concerné le CDG à 45 %, le CNFPT à 27 % et le Département à 19 %.



2. L'accueil téléphonique

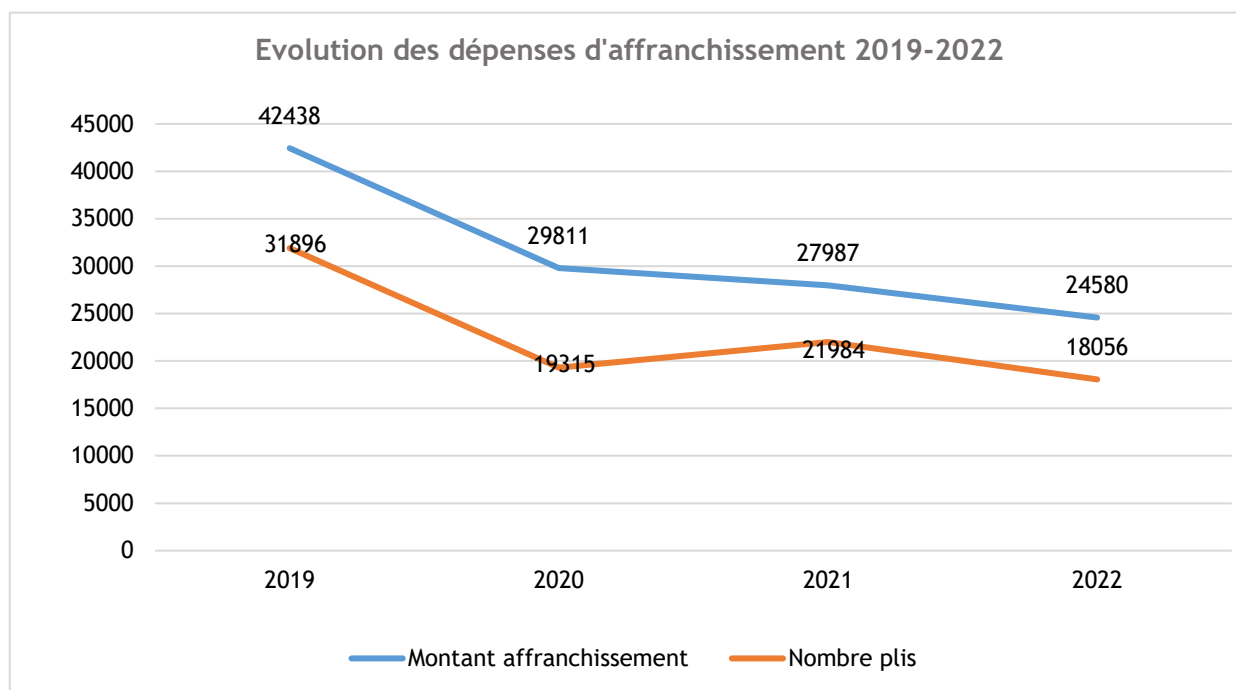


Le standard téléphonique du CDG 35 a traité 31 575 appels venant de l'extérieur, soit une baisse de 13 % par rapport à 2021 (35 972 appels).
L'examen des appels entrants au standard montre la répartition suivante (moyenne sur l'année), les pics d'appels se situant entre 10 et 16 heures.

3. Le courrier

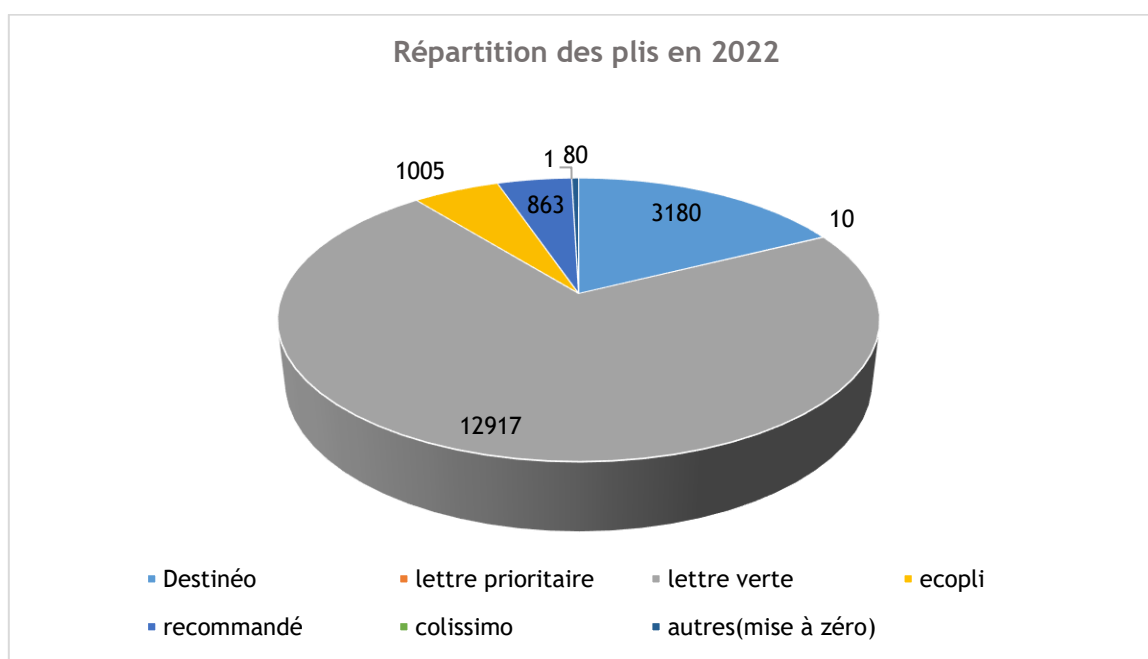
Le coût de l'affranchissement pour l'année 2022 s'élève à 24 580 € contre 27 987 € en 2021. On note ainsi une diminution des dépenses de l'ordre de 12 % (- 3 407 €), cette baisse s'expliquant par le télétravail et l'utilisation du tarif lettre verte en remplacement de celui de la lettre prioritaire.

Il est également à noter une diminution du nombre de plis suite la dématérialisation de certains documents ainsi que la gestion et traitement des demandes que l'on peut faire directement en ligne.



Trois activités sont à l'origine de 60 % des dépenses d'affranchissement.

- Le comité médical (5 179 plis)
- Les missions Temporaires (3 577 plis)
- La communication (2037 plis)



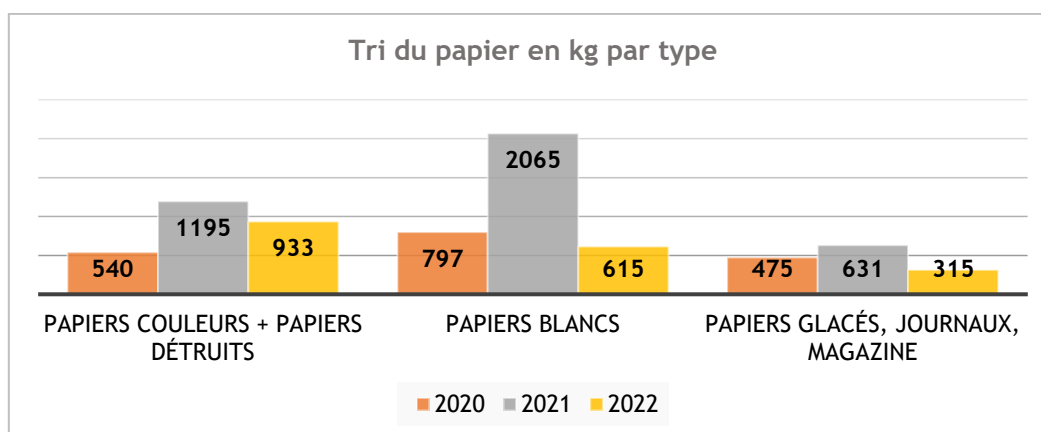
II. Les fonctions support

1. Les écogestes

▶ Le recyclage du papier

- Le tri du papier par nature

	Papiers couleurs + papiers détruits	Papiers blancs	Papiers glacés, journaux, magazine	Total en kg	Dépenses (frais enlèvement du papier)	Recettes (rachat du papier)
2020	540	797	475	1 812	1 447 €	110 €
2021	1 195	2 065	631	3 891	2 034 €	190 €
2022	933	615	315	1 863	1 755 €	149 €



En 2022, le CDG 35 a recyclé 1.8 tonne de papier, soit une baisse de 51 % par rapport à 2021. Les 3 postes de tri (papier blanc, couleur et journaux-magazines) ont tous diminué.

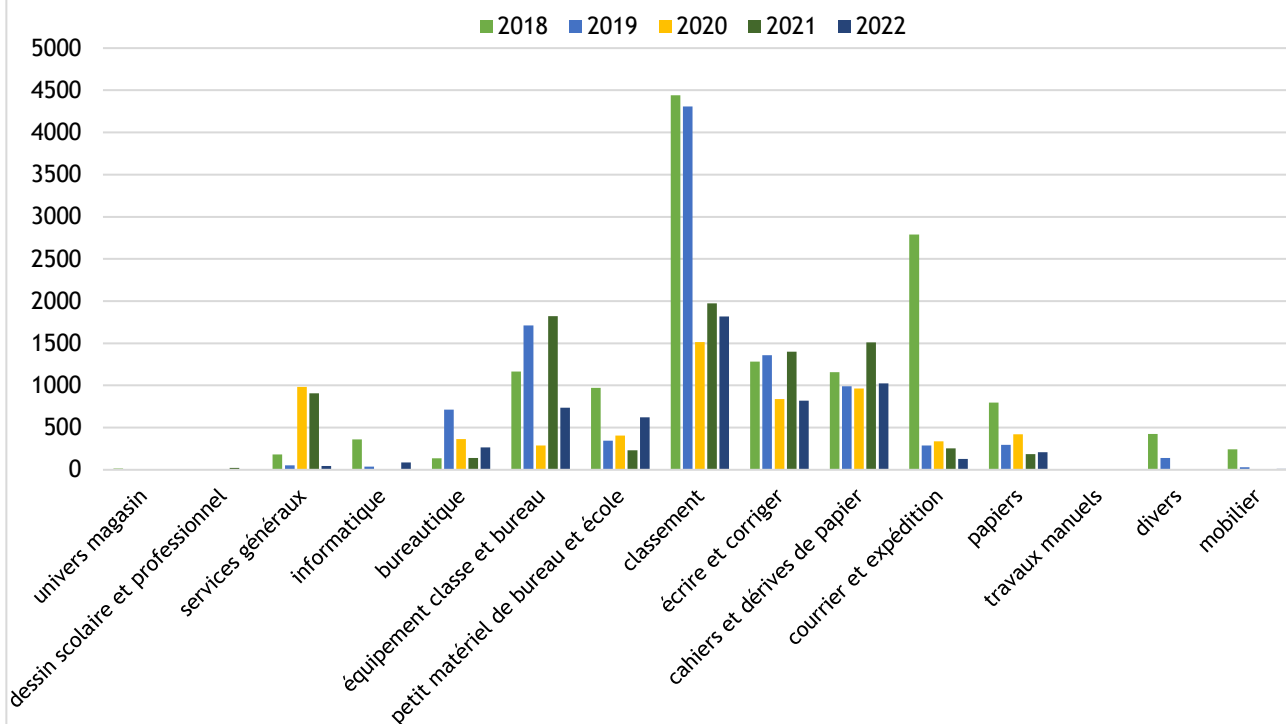
▶ Les fournitures de bureau

Le montant des dépenses de fournitures de bureau pour l'année 2022 s'élève à 8 271,10 € pour 66 commandes (contre 8 439 € pour 46 commandes en 2021) soit une baisse d'environ 2 % sur un an. Il est cependant à souligner que le nombre de commandes a quant à lui augmenté de 30 %.

Un nouveau marché est entré en vigueur à compter du mois août 2022 pour la fourniture d'articles de papeterie et de petites fournitures de bureau. Sa durée est de 12 mois, renouvelable 3 fois. Le marché a été attribué à la société LACOSTE dont le siège est situé dans le Vaucluse. L'agence de Cesson-Sévigné a en charge notre dossier. Pour rappel, les tarifs des articles courants sont négociés auprès du prestataire.

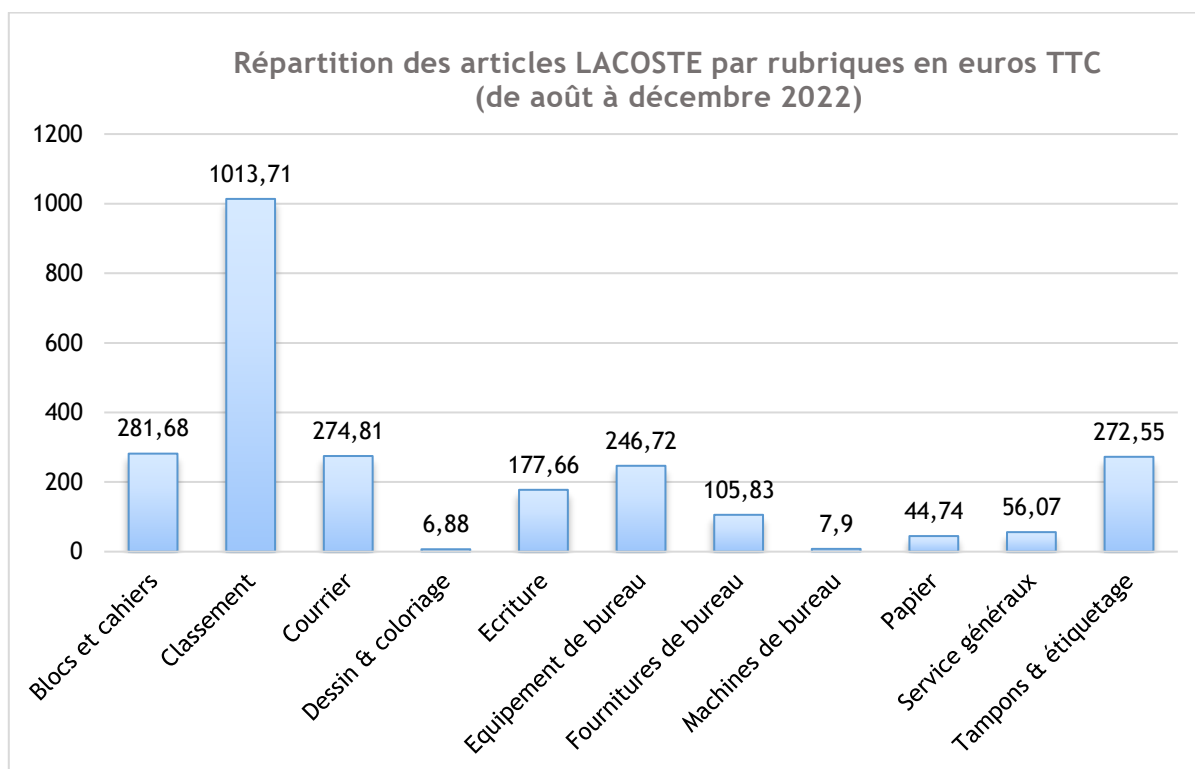
Les services commandent en fonction de leurs besoins d'où un nombre important de petites commandes avec des articles réellement nécessaires, ce qui évite aux services de faire des stocks (moins de gaspillage et d'espace utilisé).

Répartition des articles delta bureau par rubriques en euros TTC (de janvier à juillet 2022)



La souplesse du mode d'organisation de la plateforme LACOSTE est bien adaptée aux besoins des services.

Répartition des articles LACOSTE par rubriques en euros TTC (de août à décembre 2022)

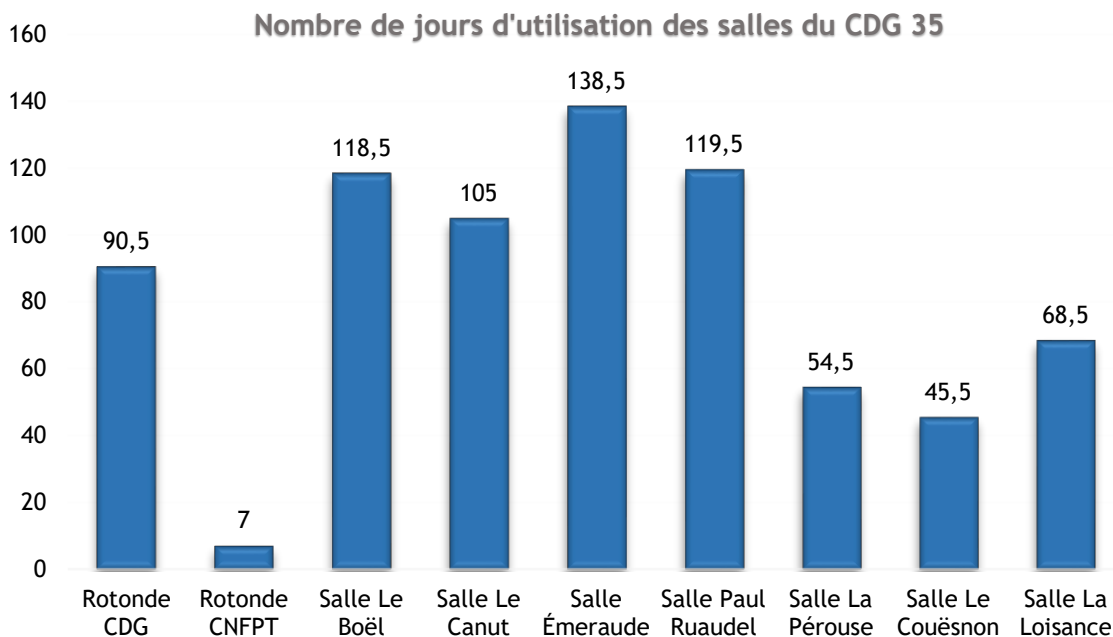


III. La logistique

1. L'utilisation des salles

En 2022, il y a eu 747,5 jours d'utilisation des salles du VDC 1 soit une baisse de 125 jours par rapport à 2021 (872,5 jours).

Le VDC 1

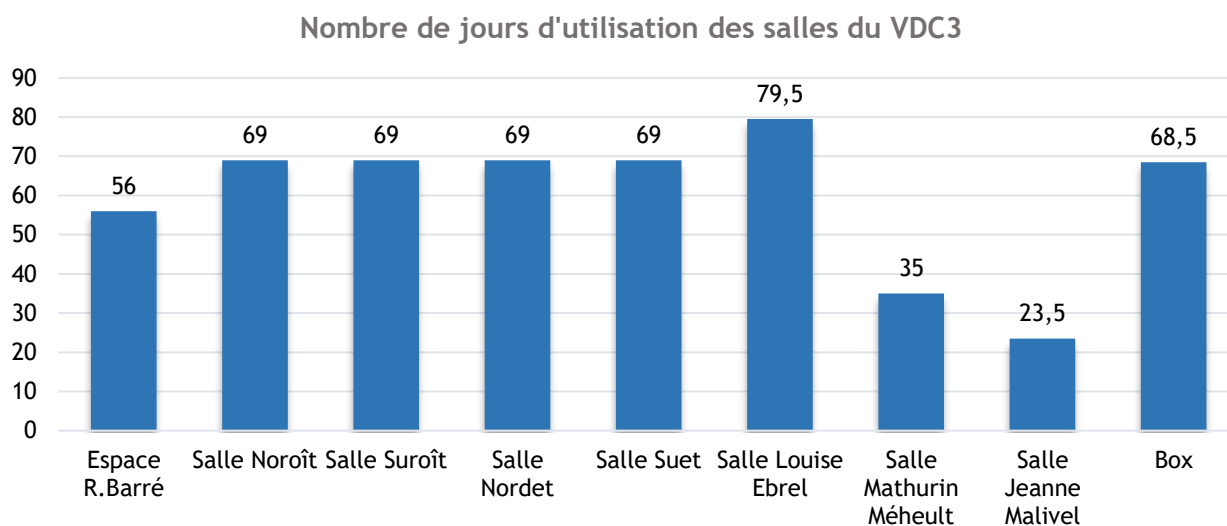


Le service Concours - Examens étant dorénavant au VDC3, la répartition des demandes de traiteurs et cafés en interne et externe est calculée différemment :

- Il y a eu 602 demandes pour les traiteurs (sandwichs, plateaux repas, cocktails.) et 68 cafés en externe uniquement pour le VDC1.

Le VDC 3

Depuis le 30 novembre 2021, le service Concours - Examens est installé dans un bâtiment annexe au VDC1. Dans ce nouveau bâtiment appelé « VDC3 », le service occupe les 1^{er} et 2^{ème} étages, le 1^{er} étant constitué de salles de réunion et le 2nd regroupant les 18 agents du service Concours - Examens.



En 2022, il y a eu 470 jours d'utilisation des salles du VDC 3 principalement par le service Concours.

Pour cette 1^{ère} année d'exploitation, il y a eu :

- 1 743 cafés servis en interne et 1 668 en externe.
- La demande pour les traiteurs (sandwichs, plateaux repas...) a été de 122 en interne et de 335 en externe.

▸ Location de salles

Les recettes des locations de salles au CDG 35 ont connu une hausse à hauteur de 70 % en 2022 en comparaison avec l'année 2021.



	Recettes
2022	2 140 €
2021	650 €
2020	635 €

▪ Répartition par tiers

	MNT	Conseil Départemental	AMF 35	SDE	Extérieurs
2022	400 €	265 €	405 €	-	1 070 €
2021	260 €	-	390 €	-	-
2020	125 €	-	510 €	-	-

2. Le suivi des contrats et marchés publics

En 2022, il y a eu 1 remise en concurrence de contrat pour le service Ressources, celui de la « machine à affranchir » et 2 remises en concurrence de marchés « entretien des locaux » et « fournitures de bureau ».

Ci-joint le tableau récapitulatif de l'année :

Société	Durée	Début	Fin
ACTIONS PERSONNEL ✓ Le Colibri Imprimeur (impression) ✓ Énola Bis (mise en page)		01/01/2017	31/12/2022 (prolongation jusqu'au 30/06/23)
DALTYS ✓ Distributeur de boissons	1 an renouvelable 3x	01/07/2020	30/6/2024
STISADIS ✓ Fontaines à eau	1 an renouvelable 2x	18/05/2019	17/05/2022 (prolongation jusqu'au 17/05/2023)
IRON MOUNTAIN ✓ Archives		01/03/2019	31/12/22
LA FEUILLE D'ÉRABLE ✓ Enlèvement papier	1 an renouvelable 3x	01/07/2020	30/06/2024
QUADIANT (FCS-2017-2022) ✓ Machine à affranchir	1 an renouvelable 3x	26/01/2022	25/01/2026
ARCADE (MP-2022-21) ✓ Entretien des locaux	1 an renouvelable 3x	01/11/2022	31/10/2026

Société	Durée	Début	Fin
PITNEY BOWES (FCS-2013-07) ✓ Mise sous pli	1 an	17/07/2017	Pas de date de fin
LA POSTE ✓ 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 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) /
LACOSTE (MP-2022-07) ✓ Fournitures de bureau	1 an renouvelable 3x	12/08/2022	11/08/2026
CEPAP ✓ Papiers et enveloppes à en-tête	1 an renouvelable 3x	03/01/2020	02/01/2024
SYNDIC		01/01/2018	01/09/2022 (prolongation jusqu'au 05/09/2023)
ET + ✓ Entretien du VDC 2		26/11/2017	30/03/2022 (non renouvelé)
EDENRED ✓ Carburants	1 an renouvelable 3x	30/12/2019	29/12/2023
VDC2 ✓ Location de bureaux	3-6-9 ans	12/10/2017	30/03/2022 (non renouvelé)
ALD PARTNER ✓ Location Toyota (Présidente)	3 ans	02/04/2021	01/04/2024
DIAC ✓ Location Zoé	4 ans	23/06/2021	22/06/2025
DIAC ✓ Location e-208	4 ans	20/09/2021	19/09/2025
IGÉO ✓ Maintenance multi-technique et astreinte alarme VDC3	1 an	01/12/2022	30/11/2023

3. Les travaux bâtiment

Les différents travaux réalisés en 2022 sont les suivants :

- Des réfections de peinture dans certains bureaux du 2^{ème} étage du bâtiment B ont été réalisées avant l'aménagement des agents du SMEC.
- Une porte avec oculus a été installée au RDC du bâtiment (service Conditions de Travail) et des modifications seront effectuées à la suite du rapport de la SOCOTEC.
- Des films opacifiants ont été installés sur des vitres de certains bureaux du 2^{ème} étage.
- L'ancienne salle des archives des concours (2^{ème} étage du bâtiment B) a été agrandie afin de créer une salle de réunion à « Donac ».
- La salle « L'île aux pies » au 1^{er} étage du bâtiment A a été réaménagée en salle documentation et de restauration pour le midi.
- Dans un contexte de sobriété énergétique, la mise en service du chauffage a été décalée de 3 semaines. De plus, les différents chauffe-eaux (hors cafétéria) ont été coupés et des « mousseurs » seront installés sur les robinets des sanitaires courant 2023.

4. Les véhicules

▸ Le parc automobile

Le parc automobile du CDG 35 comprend 18 véhicules.

Il est bien entretenu mais reste cependant vieillissant. L'objectif des nouvelles acquisitions est de maîtriser les coûts d'entretien et de diminuer les émissions de gaz à effet de serre.

Voici l'évolution du parc en 2022 :

- Achat d'une Citroën C3 essence
- Achat d'une Peugeot 208 essence
- Le retrait de la XSARA du parc de véhicule dû à plusieurs problèmes techniques.

Tableau de la flotte de véhicules du CDG 35

Immatriculation du véhicule	Marque et type du véhicule	Date 1ère mise en circulation	Puissance fiscale	Nombre de places	Motorisation
DIRECTION					
FM 618 NG	FORD FOCUS (DGS)	23/12/2019	5	5	Essence
FJ 550 QL	FORD MONDÉO	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
INFIRMIER.E.S					
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
BL 880 XB	RENAULT SCÉNIC	12/04/2011	6	7	Diesel
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
GJ 152 CG	CITROËN C3	25/08/2022	4	5	Essence
GK 706 JS	PEUGEOT 208*	03/11/2022	5	5	Essence

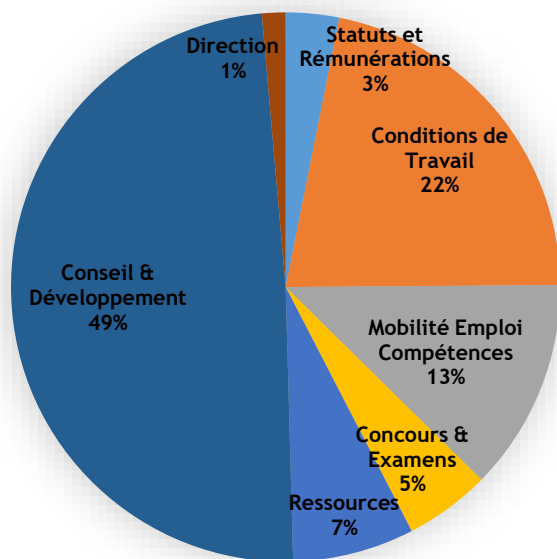
L'achat de 2 nouveaux véhicules est budgétisé sur 2023. La Peugeot 208 n'ayant pas été livrée en 2022, le budget 2023 sera abondé en conséquence.

► L'utilisation des véhicules

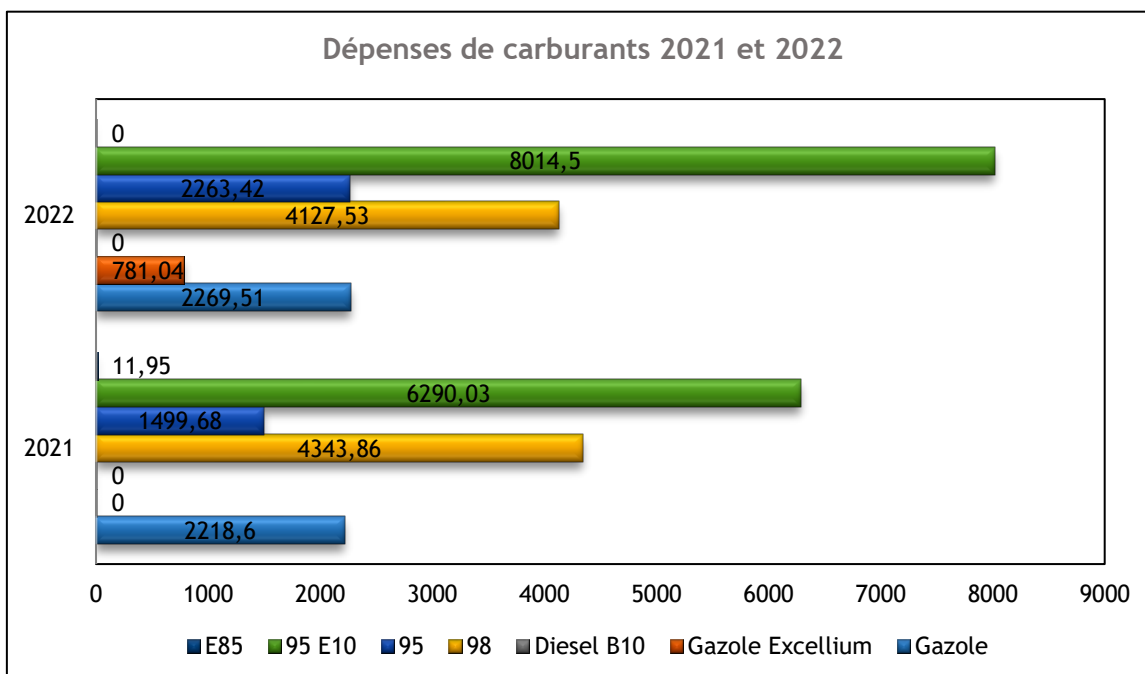
En 2022, il y a eu 702 jours d'utilisation des véhicules contre 814.5 jours en 2021. Soit une baisse de 112.5 jours (- 13.8 %).

Les deux principaux services les utilisateurs sont le service Conseil & Développement (avec 336 jours d'utilisation soit 51.64 %) et le service Conditions de travail. L'activité Hygiène et Sécurité représente 126.5 jours d'utilisation soit 18 % sur les 23 % du service.

Utilisation des véhicules par les services en 2022



En 2022, 183 789 km ont été parcourus avec les 18 véhicules, soit une hausse de 3 % par rapport à 2021 (178 007 km).



La consommation annuelle de carburants en 2022 s'élève à 17 456 €, ce qui représente une hausse de 21.5 % par rapport à 2021 (14 364 €).

5. La reprographie

L'année 2022 a vu un fléchissement de la consommation de papier et d'enveloppes dû au télétravail et à la dématérialisation des activités du CDG 35.

- 650 ramettes format A4 ont été commandées : - 35 % par rapport à 2021
- 80 ramettes format A3 ont été commandées : - 45 % par rapport à 2021 (55 % ont été consommés en 2021 ce qui a généré une commande moins importante en 2022)
- 19 000 enveloppes de tout type ont été commandées : - 61 %
- Il n'y a pas eu de commandes de papiers à entêtes pour l'année 2022.

6. Les archives

Chaque service a été destinataire d'un tableau de gestion et d'un répertoire après le départ de l'archiviste vacataire, Adélie URBANI, en 2017.

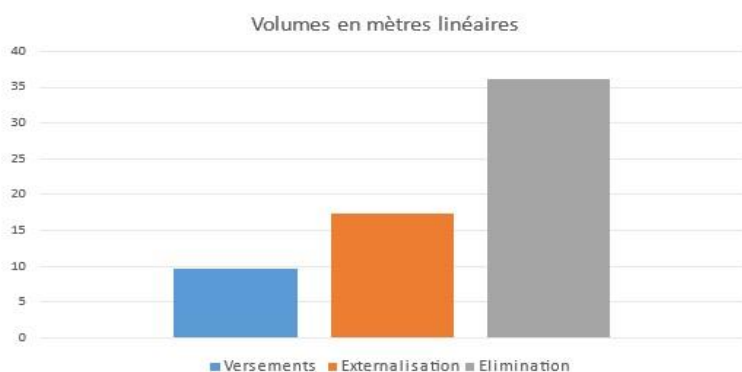
Afin de répondre aux exigences réglementaires en matière d'archivage et de désencombrer les locaux du CDG 35, une nouvelle mission d'archivage a été programmée à compter du 12 octobre 2020 avec l'intervention de Hélène WYPYCH, archiviste, dont le poste a été pérennisé en 2022.

17 référents archives, répartis dans les différents services du CDG 35, ont en charge le préarchivage et, en fonction du tableau de gestion, externalisent ou stockent les boîtes dans les locaux. En 2022, 3 départs de référents ont eu lieu.

Ce sont ainsi 63.5 mètres linéaires d'archives qui ont été traités en 2022, dont :

- 9.7 mètres linéaires d'archives versées
- 17.35 mètres linéaires d'archives externalisées
- 36.1 mètres linéaires d'archives éliminées.

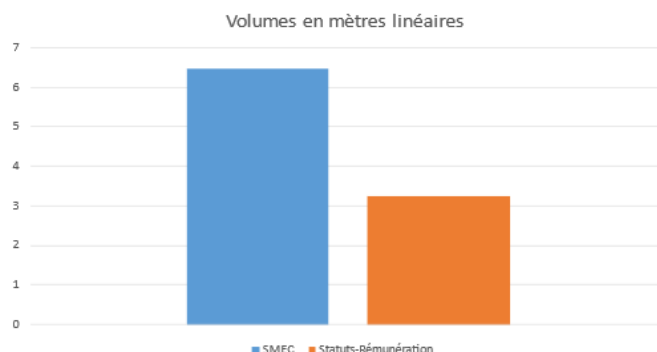
Traitement total



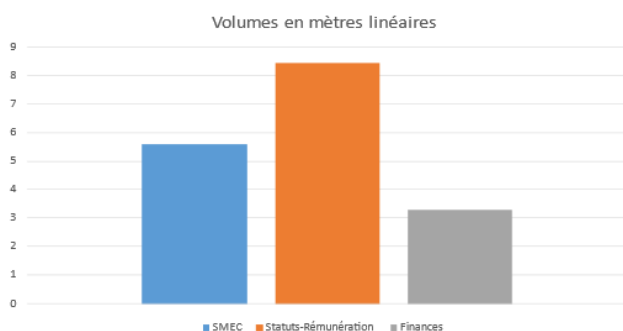
Les versements réalisés :

- Service Mobilité - Emploi - Compétences : 6.45 ml,
- Service Statuts - Rémunération : 3.25 ml.

Versements



Externalisation



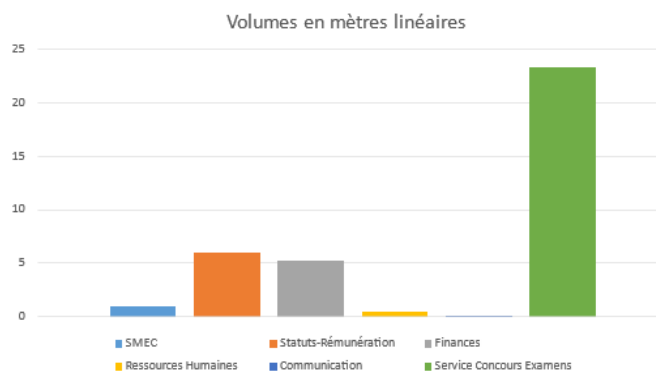
Les externalisations représentent 17.35 ml, décomposées comme ci-après :

- Service Ressources, activité Finances : 3.30 ml,
- Service Statuts - Rémunération : 8.45 ml,
- Service Mobilité - Emploi - Compétences : 5.6 ml.

Les éliminations représentent 36.1 ml :

- Service Concours - Examens : 23.35 ml,
- Service Ressources : 5.1 ml,
- Activité Finances : 5.25 ml,
- Activité Ressources humaines : 0.45 ml,
- Activité Communication : 0.1 ml,
- Service Mobilité - Emploi - Compétences : 0,95 ml,
- Service Statuts - Rémunération : 6 ml.

Eliminations



L'archiviste a également organisé un transfert d'archives pour le service Concours - Examens (remise des dossiers d'opérations réalisés dans le cadre de prestation de service) :

- DGSCGC : Lieutenant (2018), Capitaine (2020) soit 9,3 mètres linéaires
- SDIS 35 : Caporal (2018) soit 9,75 mètres linéaires

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le CDG 35 est compétent pour l'organisation des concours de Lieutenant et de Capitaine. La gestion de l'archivage reviendra donc à sa charge pour les opérations postérieures à cette date.

Par ailleurs, concernant l'archivage électronique, un accompagnement du service Concours - Examens a eu lieu.

- Création d'un profil d'archivage pour les données des candidats
- Rédaction d'un protocole de numérisation conforme au vade-mecum de 2014 des Archives de France « Autoriser la destruction de documents sur support papier après leur numérisation, quels critères de décision » afin de permettre un archivage électronique des copies des candidats numérisées et la destruction des exemplaires papiers.

7. La sécurité incendie du CDG 35 et de la copropriété

Les actions menées en 2022 s'inscrivent dans la continuité des années précédentes.



▸ Actions liées à la sécurité incendie pour le CDG 35

▪ MGO :

Pas de modification pour le CDG 35 ni pour les copropriétaires.

▪ Exercice d'évacuation :

Mise en place et réalisation de la manœuvre incendie pour l'ensemble du Village des Collectivités le 9/05/2022.

Aucun scénario particulier n'a été prévu cette année car il s'agissait du dernier exercice d'évacuation pour le Responsable Unique Sécurité du Village des Collectivités.

Le déclenchement de l'alarme a été réalisé à 14h25 sur un boîtier situé au 2^{ème} étage près de l'issue de secours (activation par le DGS du CDG 35). L'évacuation a été réalisée dans un délai correct de 5 minutes environ pour l'ensemble des présents. La remontée des informations a duré ensuite 6 minutes.

L'exercice s'est parfaitement déroulé. Les agents maîtrisent la connaissance de la marche générale des opérations (MGO) en matière d'évacuation en interne du CDG mais également pour le personnel des autres établissements. La procédure pour la coupure des flux fonctionne également.

Lors de cet exercice, certains agents comme le restaurant n'ont pas évacué suite au message transmis la veille par un agent de la logistique du CDG 35 au sujet de la réparation de l'alarme intrusion dans laquelle il était demandé « de ne pas évacuer ». Cette confusion de message et d'alarme a été sans conséquence notable.

Le Responsable Unique Évacuation a pris la décision de changer le mégaphone suite aux dysfonctionnements constatés.

▪ Exercice de confinement :

L'exercice de confinement n'a pas été réalisé en 2022. Celui-ci sera réalisé en 2023 indépendamment par chaque copropriétaire mais dans une réflexion globale avec le CDG 35.

▪ Réunion annuelle guide-files et serre-files (GF et SF) :

La réunion annuelle des « guide-files et serre-files » s'est déroulée le 24/11/2022. L'ensemble des GF & SF présents à la réunion se sont réengagés pour l'année 2023. Il faut noter de nombreux changements suite au déplacement du service concours/examens au VDC3 ainsi qu'aux mouvements internes des services.

L'ordre du jour était le suivant : Présentation des nouveaux GF & SF / Rôle du GF / Rôle du SF / Rôle du responsable unique évacuation / Marche générale des Opérations au CDG 35 (rappel) / Marche générale des opérations avec les personnes en situation de handicap (rappel) / Statiques des formations en 2022 extincteurs + visite incendie & Prévention / Exercice incendie / Exercice de confinement 2022 / Point sur les travaux réalisés ou suivi du matériel incendie et Questions diverses).

Une bouteille isotherme avec comme inscription « L'eau, la vie » est offerte à l'ensemble des GF&SF dans l'idée d'une sensibilisation sur les feux de forêts nombreux pendant l'été en Bretagne.

▪ Réunion annuelle avec les copropriétaires :

La réunion annuelle avec les copropriétaires s'est déroulée le 24/11/2020.

L'ordre du jour était le suivant : Bilan 2022 pour chaque copropriétaires / Exercice de confinement / Exercice d'évacuation 2022 / Les formations à la manipulation des extincteurs / La mise à jour de la MGO / La tenue des registres / Questions diverses.

Certains référents sont nouveaux dans le dossier, notamment pour le CNFPT et le SDE 35.

▪ Réunion service Concours - Examens (VDC3) :

Une réunion avec l'ensemble du service Concours - Examens s'est déroulée au VDC3 le 15/12/2022 afin de finaliser la mise en place du dossier sécurité.

Les points suivants seront réalisés en 2023 : l'écriture de la MGO pour le registre de sécurité ; achats de matériels type gilet jaune ; mise en place d'un exercice incendie pour le personnel du concours ; mise en place de boîtiers sonores pour les personnes en situation de handicap ; définition de la zone refuge, formations pour le personnel (manipulation des extincteurs...).

Notons que 2 affiches signalétiques aux normes incendie ont été apposées dans ce bâtiment.

- **Rapport de synthèse de l'année N-1 :**

Après rédaction du bilan incendie 2021 pour l'ensemble de la sécurité incendie au Village des collectivités, celui-ci a été validé par le responsable sécurité incendie et inséré au registre de sécurité.

- **Registre de sécurité :**

Le registre de sécurité est à jour pour l'année 2022. Les pièces des copropriétaires pour le registre commun ont été réceptionnées et classées. Une version numérique des pièces existe également.



- **Les Formations :**

- *Manipulation des extincteurs :*

15 agents en interne ont suivi la formation sur la manipulation des extincteurs et la prévention incendie aux dates suivantes : le 31/01/2022 avec 7 agents et 01/06/2022 avec 8 agents.

- *Habilitation électrique :*

Le recyclage a été réalisé pour 2 agents de l'informatique et 3 de la logistique.

- **Visites Incendie & Prévention :**

13 visites des nouveaux arrivants ont été réalisées permettant la sensibilisation de 29 agents (11/01/2022, 31/01/2022, 7/03/2022, 4/04/2022, 13/04/2022, 14/04/2022, 9/05/2022, 13/09/2022, 15/09/2022, 20/05/2022, 13/10/2022, 23/10/2022).

Plusieurs visites annuelles sont proposées aux nouveaux arrivants du CDG 35 durant l'année. Celles-ci sont également ouvertes au personnel désirant refaire cette visite. L'objectif est d'informer les personnes sur les règles générales de sécurité, de présenter l'organisation en place pour l'évacuation et le confinement, de reconnaître les issues de secours et le point de rassemblement mais également de faire une approche sur la prévention.

▸ **Actions liées à la sécurité incendie pour le Village des Collectivités**

Un suivi des actions relatives à la sécurité incendie concernant le village des Collectivités est réalisé tout au long de l'année en collaboration avec le cabinet Sévigné Immobilier, syndic de copropriété. À ce titre, il exerce les fonctions d'exploitant.

Le suivi technique des parties communes (extincteurs et blocs de secours) est pris en charge par la société R2S. L'assistante de prévention, en lien avec la logistique du CDG 35, veille tout au long de l'année à la vérification de ces points et à la mise à jour du registre de sécurité.

L'ensemble des copropriétaires est invité une fois par an à une réunion d'information.

- **Contrôle des installations en lien avec l'incendie :**



Les ascenseurs sont contrôlés et entretenus dans l'année par la société Thyssen toutes les 6 semaines : 03/02/2022 / 16/03/2022 / 03/04/2022 / 10/05/2022 / 16/06/2022 / 25/07/2022 / 02/09/2022 / 18/11/2022.

Les extincteurs ont été contrôlés par R2S le 18/03/2022. 18 extincteurs ont été remplacés le 18/03/2022.

L'entreprise IGÉO contrôle également régulièrement les installations de gaz et d'électricité. Les chaudières (entretien, ramonage et brûleur) ont été contrôlées le 10/02/2022 et le 13/07/2022.

Les installations de gaz et de cuisson ont été contrôlées par SOCOTEC le 08/07/2022.

L'ensemble du SSI a été vérifié par R2S le 08/12/2022. Ce contrôle est réglementaire et annuel.

SOCOTEC a effectué la vérification des installations électriques le 08/12/2022.

Une panne intermittente sur l'ascenseur (bâtiment A) a eu lieu à différentes reprises. Des recherches ont été menées afin de résoudre ce problème.

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, périphériques, photocopieurs, imprimantes, visioconférence, gestion de stock, remplacement des cartouches d'encre). Elle a également en charge le parc téléphonique (infrastructure télécom, central téléphonique, téléphones) et les abonnements associés.

L'activité met annuellement à niveau les outils et veille au bon fonctionnement et à la disponibilité de l'ensemble du système.

1. Évolutions

▶ Accès internet

La bande passante de l'accès fibre a été augmentée de 200 Mbits/s à 600 Mbits/s.

▶ Déploiement du Wifi

Les systèmes wifi des deux bâtiments (nouveau wifi du VDC1 et wifi du VDC3) ont commencé à être déployés mais aucune date de livraison finale n'a été communiquée.

Ces retards sont dû aux problèmes d'approvisionnement de composants et à des dysfonctionnements dans l'organisation du prestataire.

▶ Téléphonie

Le déploiement de la téléphonie TEAMS a été réalisé avec les agents du service Concours - Examens, l'objectif étant de valider le bon fonctionnement avant généralisation aux autres services.

2. La gestion du parc

▶ Les matériels utilisateurs

- Acquisition de 35 ordinateurs portables ;
- Acquisition de 42 stations d'accueil pour ordinateurs portables ;
- Acquisition de 25 écrans 24 pouces ;
- Acquisition de 3 écrans 27 pouces ;
- Acquisition de 15 clés USB ;

- Acquisition de 2 vidéoprojecteurs et de 2 écrans pour le VDC3 ;
- Acquisition de 20 micros de table pour le VDC3 ;
- Acquisition de 13 valises de transports pour ordinateur portable ;
- Acquisition de 45 sacs à dos pour ordinateur portable ;
- Acquisition de 4 finisseurs agrafage piqûre à cheval pour les photocopieurs.

▶ Périphériques

- Acquisition de 20 webcams ;
- Acquisition de 95 casques pour ordinateurs ;
- Acquisition de 1 vidéoprojecteur ;
- Acquisition de 10 micros/haut-parleur ;
- Acquisition de 17 souris ergonomiques ;
- Acquisition de 4 claviers ergonomiques ;
- Acquisition de 10 supports ergonomiques pour ordinateur portable ;
- Acquisition de 2 imprimantes nomades ;
- Acquisition de 5 télécommandes Powerpoint ;
- Location de 2 micros avec système de sonorisation.

▶ Les logiciels utilisateurs

- Acquisition d'1 licence du logiciel de reconnaissance vocale Dragon ;
- Acquisition de 2 licences Creative Cloud ;
- Acquisition de 5 licences Adobe Acrobat Standard ;
- Migration sur Microsoft 365 (Outlook, Word, Excel, Powerpoint) ;
- Migration sur la téléphonie Teams (service Concours - Examens).

▶ Serveurs

- Maintenance des serveurs (extinction de services obsolètes, création de nouveaux services, mise à jour de systèmes d'exploitation et de logiciels) ;
- Migration sur Microsoft 365 (serveur de messagerie).

▶ Réseau

- Prévision d'acquisition de switchs d'extrémité et de câbles réseau ;
- Mise en service du Wifi au VDC3.

▶ Administration et sécurité

- Gestion des sauvegardes : vérification des sauvegardes, restaurations à la demande des services ;
- 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 2 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.

▸ 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 en raison de 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.

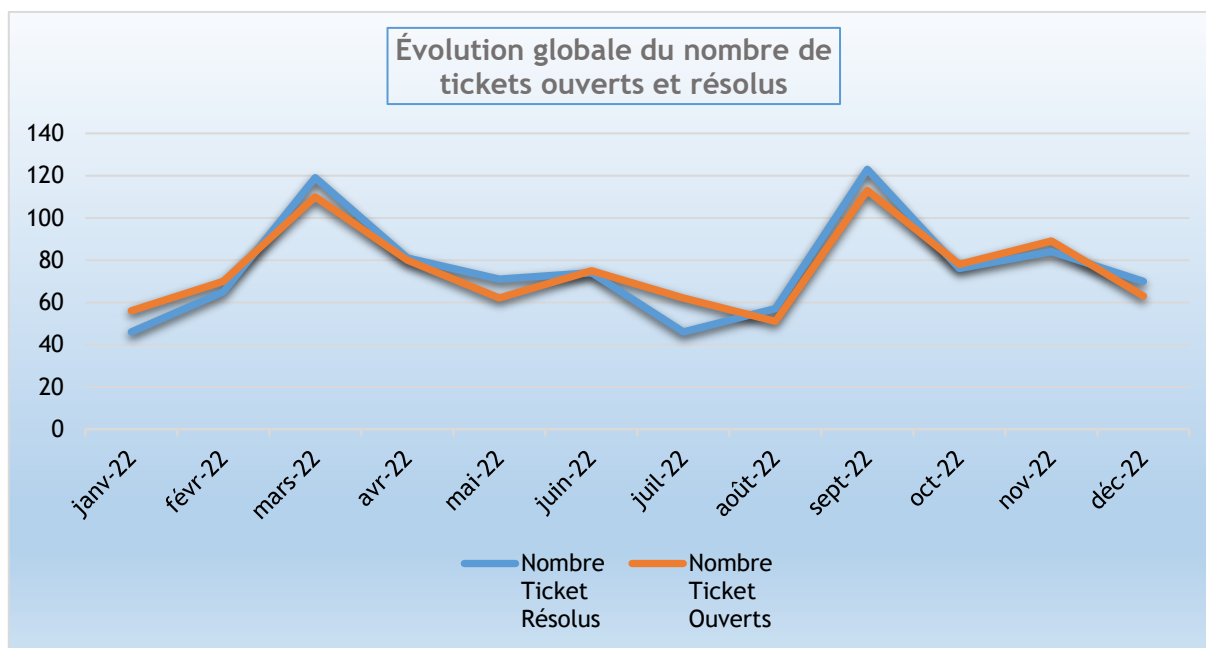
▸ Nouveaux logiciels

- Microsoft 365 (logiciels bureautiques Outlook, Word, Excel, Powerpoint) ;
- Logiciel de numérisation des photocopieurs ;
- Logiciel de gestion du temps.

4. Statistiques

Le logiciel de gestion des tickets (GLPI) permet de réaliser des rapports mensuels et un rapport global annuel :

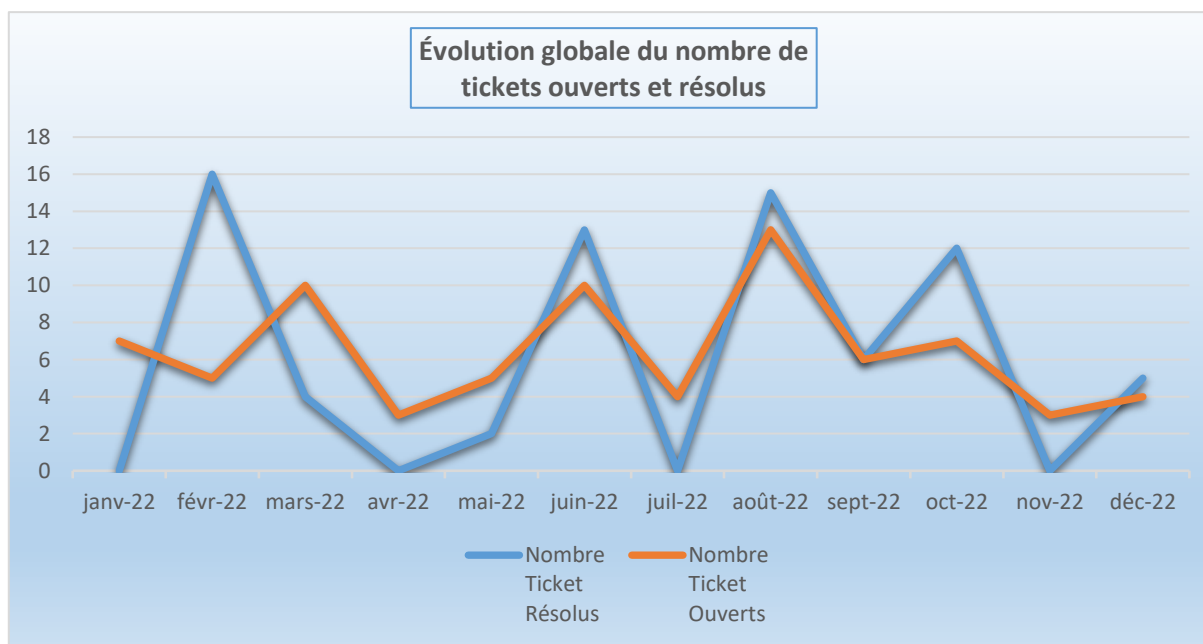
Évolution du nombre de tickets « informatique » ouverts et résolus en 2022



	Total 2022	janv- 22	févr- 22	mars- 22	avr- 22	mai- 22	juin- 22	juil-22	août- 22	sept- 22	oct- 22	nov- 22	déc- 22
Nombre Ticket Résolus	912	46	65	119	81	71	74	46	57	123	76	84	70
Nombre Ticket Ouverts	909	56	70	110	80	62	75	62	51	113	78	89	63

Top 10 catégorie de ticket informatique	Nombre de tickets ouverts	Nombre de tickets résolus
Informatique > Autres	186	187
Informatique > Ajout/Modification droits d'accès	109	110
Informatique > Matériels divers	97	94
Informatique > Installation Logiciels	48	45
Informatique > Nouvel Arrivant	41	43
Informatique > Installation autre matériel	35	35
Informatique > Mise à jour logiciel	33	33
Informatique > Télétravail	33	35
Informatique > Envoi fichier volumineux	32	32
Informatique > Installation/Paramétrage téléphone	29	31

Évolution du nombre de tickets « diffusion numérique / GRC »
ouverts et résolus en 2022



	Total 2022	janv-22	févr-22	mars-22	avr-22	mai-22	juin-22	juil-22	août-22	sept-22	oct-22	nov-22	déc-22
Nombre Ticket Résolus	73	0	16	4	0	2	13	0	15	6	12	0	5
Nombre Ticket Ouverts	77	7	5	10	3	5	10	4	13	6	7	3	4

Top 5 catégorie de ticket diffusion numérique	Nombre de tickets ouverts	Nombre de tickets résolus
Diffusion Numérique > PFE/SESF (Plateforme d'échanges de documents)	29	27
Diffusion Numérique > Site intranet du CDG35	17	15
GRC > Assistance / Support	13	13
GRC > Droits	7	8
GRC > Mise à jour des données	7	8

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. Sécurité

- **Parcours Cyber Sécurité de l'ANSSI**

Le CDG 35 a démarré le Parcours de Cyber Sécurité proposé par l'ANSSI et financé en partie par le plan France Relance. Ce parcours constitué de plusieurs étapes a pour objectif d'auditer le SI et de mettre en place des mesures de sécurité adaptées.

3. Applications métier

▪ Gestion de la relation client

Le logiciel de GRC actuel arrivant au terme du marché, une étude est en cours pour le renouvellement

▪ Gestion des compétences

La mise en place d'un logiciel des compétences pour les agents du CDG est en cours d'étude avec un objectif de déploiement en 2023

▪ Gestion du temps

Un nouveau logiciel de gestion du temps est en cours de mise en place pour un déploiement prévu pour juillet 2023

▪ Logiciel de suivi des visites médicales

Une mise à jour majeure du logiciel de suivi des visites médicales a été entreprise afin de le rendre compatible avec les navigateurs modernes.

4. Site internet

- La réflexion sur la refonte du site internet a débuté. Une étude conjointe avec les autres CDG Bretons est en cours afin d'identifier les mutualisations possibles sur les plans fonctionnels et techniques.

5. Office 365

- La trajectoire de déploiement se poursuit ;
- Les éléments actuellement déployés ou en cours de déploiement sont :
 - Teams (messagerie instantanée + visioconférence) ;
 - Téléphonie Teams (remplacement des téléphones physiques) ;
 - Planner (planification de tâches) ;
 - Forms (outils de création de formulaires et de questionnaires) ;
 - Visio (dessin vectoriel) ;
 - La migration de la messagerie a été entamée avec la généralisation d'Outlook ;
 - La réservation de ressources (salles, véhicules...) est en cours de migration pour une utilisation uniquement via Outlook.
- Les prochains éléments prévus sont :
 - Sharepoint (partage de documents en interne et en externe) ;
 - Onedrive (espace de stockage individuel).
- Office 365 est également la solution retenue pour la collaboration entre les CDG bretons sur le site DEN.bzh. Cette solution a été mise en place par le CDG 35 qui en assure la gestion.



6. 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.

Les saisies effectuées permettent 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 le suivi de l'impôt paie et valider les « tiers comptables ».

Elle est constituée de 11 annuaires :

- 1 Annuaire de référence (source des créations et transferts) ;
- 10 Annuaires spécifiques, dont :
 - 4 Annuaires de type « applicatif » :
 - Annuaire Comptabilité Analytique,
 - Annuaire Déplacement,
 - Annuaire Missions Temporaires,
 - Annuaire Rémunération,
 - 6 Annuaires de type « correspondance » :
 - Bilan Social,
 - Cdg35 : Bureau,
 - Envoi Dématérialisé,
 - Médecine Pro,
 - Cdg35 : Agents permanents,
 - Cdg35 : Conseil Administration.

Au cours de l'année écoulée, 2 496 saisies ont été effectuées :

Services	Saisies	Particularités/observations
CONCOURS	274	Intervenants & Surveillants
MÉDECINE PRO	1 779	Visites médicales & MAJ situation des Agents & Référénts
TIERS, COMPTABILITÉ	92	Validations Éts Public - Privé & Associations Individus
SMEC	78	MAJ situation des agents en mission
RESSOURCES HUMAINES	45	Agents
MISSIONS TEMPORAIRES	151	Itinérants / Portages de contrat
IPS	47	Associations Individus
DÉPLACEMENT	3	Demandes ponctuelles
ÉTABLISSEMENTS	14	Demandes ponctuelles
DIRECTION GÉNÉRALE	2	Demandes ponctuelles
CTP	1	Demandes ponctuelles
COMITÉ MÉDICAL & C° RÉFORME	7	Demandes ponctuelles
GIP - FINANCES	3	Création nouveaux guichets bancaires = Saisies RIB
TOTAL GÉNÉRAL	2 496	

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 Internet, de la plateforme d'échanges de documents sécurisée, de la GED, de SESF (Mégalis), de la GRC (gestion de la relation aux collectivités).
- 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.

1. Les évolutions du portail

En 2022, « 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, 200 comptes itinérants.

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 ainsi que tous les éléments liés à la carrière des agents d'Ille-et-Vilaine. 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).

Volume des échanges de documents sur l'année 2022 par grandes thématiques

2022	Itinérants	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 2022 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 2022

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 2022, la production de documents mutualisés s'élève à 28 documents (47 en 2021, 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 2022, les fiches, les guides et les modèles

Rémunération	Positions statutaires	Déroulement de carrières	Agents contractuels	Déontologie	Indisponibilité physique
12	1	1	7	1	6

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	Guide	Diaporama	Mémento	Arrêté	Documentation Concours
Statut	Prévention	Indisponibilité physique	Santé au travail						
11	3	2	1	13	2	7	4	21	290

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

La déléguée à la protection des données a été désignée 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 du principe du 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 2022 :

- 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), modifications et/ou ajouts de mentions légales sur la protection des données dans les marchés publics, les nouveaux contrats ou des contrats existants.
- Recensement de nouveaux traitements et des traitements mis à jour au cours de l'année 2022 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.
- Analyse d'impact (étude d'impact sur la vie privée - EIVP) du projet des élections professionnelles 2022 - le vote électronique par Internet pour le renouvellement des instances consultatives (comité social territorial, commission administrative paritaires, commission consultative paritaire).
- Analyse d'impact du projet « Den.bzh », la plateforme de l'emploi et des services d'intérim dans le cadre du projet d'attractivité des 4 CDG bretons, la marque employeur.
- 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.
- Bilan RGPD trimestriel : nouveau format proposé fin 2022 pour tenir informer le responsable de traitement de la conformité de l'établissement.

2. Formation et veille

Des outils sont à la disposition de la 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.

Des formations en ligne ouvertes à tous, intitulées « Les ateliers RGPD » de la CNIL proposent aux professionnels de découvrir le RGPD. Ces formations permettent 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

Le réseau de délégués à la protection des données du service public de Bretagne (créé en 2020 à l'initiative du CDG 29) se poursuit. 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 par le groupe en 2022, 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 2022, une coopération a eu lieu entre les 4 CDG bretons sur le vote électronique pour les élections professionnelles du personnel de décembre 2022, ainsi que sur le projet Den, pour l'attractivité de la fonction publique territoriale.



Les finances - les marchés publics

L'activité « Finances - Marchés publics » est rythmée par le calendrier budgétaire ainsi que par l'exécution comptable qui en découle. En parallèle, l'équipe intervient sur des missions plus transversales, permettant de contribuer à l'amélioration des pratiques : gestion de l'inventaire, suivi approfondi des cotisations...

La comptabilité analytique constitue toujours un outil d'aide à la décision majeur, notamment pour l'évaluation des tarifs et des cotisations.

Concernant les marchés publics, un appel d'offres ouvert a été lancé, pour l'entretien ménager du Village de collectivités, en groupement de commande avec le CNFPT et le SDE 35. De plus, le service a contribué à l'attribution de 2 marchés en procédure adaptée : fournitures de bureau et acquisition d'un outil de gestion du temps de travail et des absences avec prestations associées. En parallèle, de nombreux contrats ont été signés, et notamment deux prestations d'AMO, pour assister les services au lancement des marchés d'assurance risques statutaires et de prévoyance.

I. Le budget principal

1. Le compte administratif 2022

Après 2 années où l'activité a été perturbée par la crise sanitaire, de nouveaux facteurs ont influé sur l'activité des services en 2022, notamment les problématiques de recrutement. L'activité « missions temporaires », en premier lieu, est directement impactée par ce manque de candidats.

Le projet DEN.bzh, dont les premières dépenses ont été comptabilisées sur l'exercice 2022, constitue une réponse à ces nouvelles difficultés.

▸ Le fonctionnement

▪ Vue d'ensemble des dépenses et recettes réelles de fonctionnement

	CA 2021	CA 2022	Écart CA 2021/2022
DÉPENSES réelles de fonctionnement			
011-Charges à caractère général	2 026 159,04	2 178 210.42	152 051.38
012-Charges de personnel et frais assimilés	12 628 028,93	11 756 631.98	-871 396.95
014-Atténuation de produits	187,78	1 480.82	1 293.04
65-Autres charges de gestion courante	580 477,76	653 323.52	72 845.76
66-Charges financières (intérêts)	59 476,64	56 444.77	-3 031.87
67-Charges exceptionnelles	1 526,47	5 428.68	3 902.21
Total	15 295 856.62	14 651 520.19	-644 336.43
RECETTES réelles de fonctionnement			
013-Atténuations de charges	165 967,84	147 857.76	-18 110.08
70-Produits des activités	14 708 106,00	13 817 463.89	-890 642.11
74-Dotations, subventions et participations	211 687,17	271 816.66	60 129.49
75-Autres produits de gestion courante	485 046,87	531 839.06	46 792.19
76-Produits financiers			0,00
77-Produits exceptionnels	1 110,38	162 746.73	161 636.35
Total	15 571 918.26	14 931 724.10	- 640 194.16
ÉPARGNE BRUTE	276 061.47	280 203.91	4 142.44

- **La masse salariale**

De manière globale, il est constaté une diminution de la masse salariale (chapitre 012) notamment pour les charges de « personnel non titulaire ». En effet, au même titre que les recettes de l'activité Missions temporaires, les dépenses de masse salariale dédiées évoluent à la baisse.

Concernant les dépenses liées aux agents du siège, celles-ci sont en augmentation, expliquées par les revalorisations salariales connues en 2022, ainsi que par la création de postes permanents.

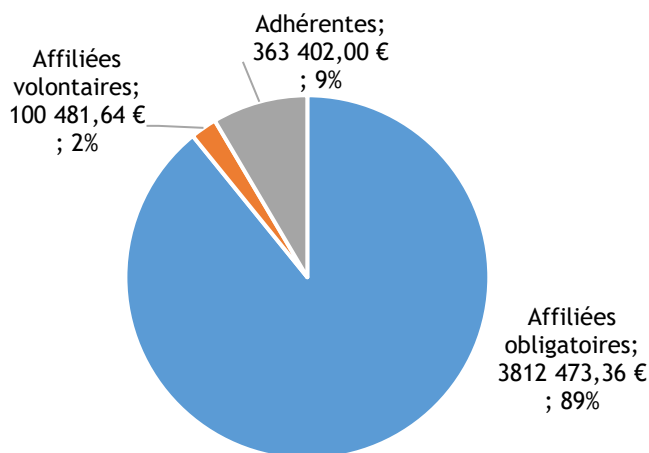
La masse salariale recouvre également la rémunération des intervenants extérieurs (intervenants de concours, surveillants, magistrats, les médecins des instances médicales, les intervenants Prémicol et AMEEP...) du personnel SIT et des FMPE pris en charge.

- **Les cotisations**

Le montant total des cotisations perçues en 2022, basé sur la masse salariale des collectivités, est de 4 276 357.00 €, soit une augmentation de 7.69 % par rapport à 2021.

Pour rappel, le taux de la cotisation additionnelle a été réévalué au 1^{er} janvier 2022 pour les collectivités affiliées.

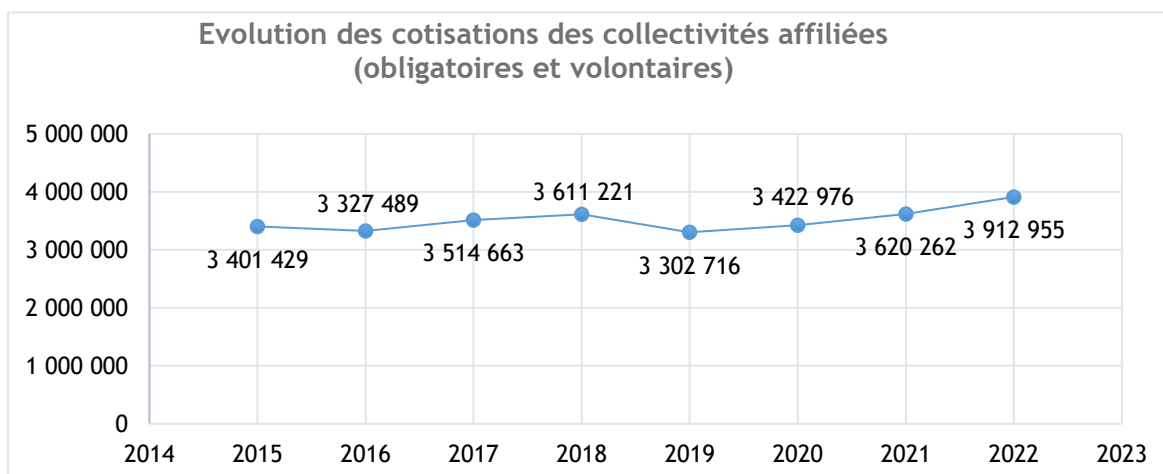
Structure des cotisations 2022



Les cotisations des collectivités affiliées

Dinard est, en 2022, la seule collectivité affiliée volontaire.

Concernant les collectivités affiliées obligatoires, les cotisations obligatoires et additionnelles ont représenté 89 % du produit des cotisations versées en 2022, soit 3 812 473.36 €.

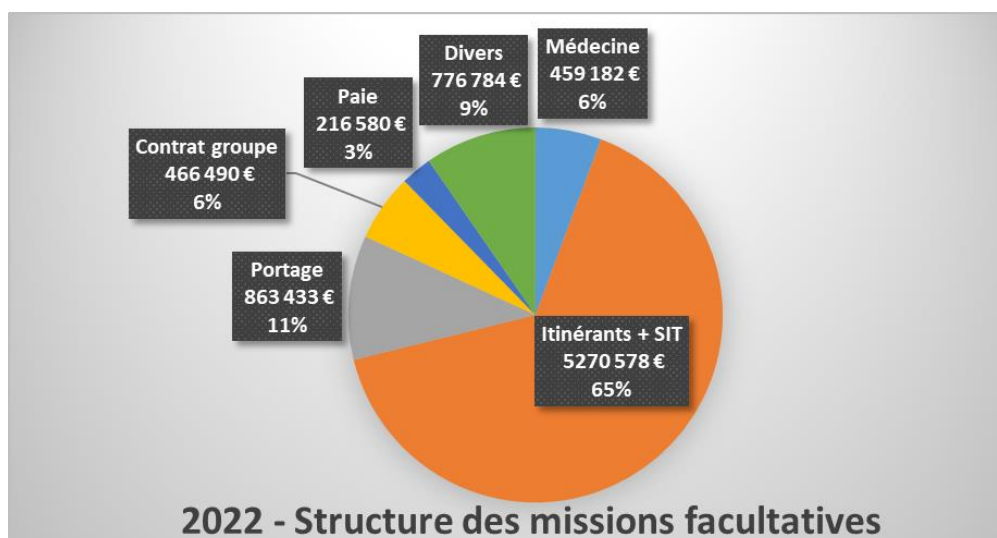


Les cotisations des collectivités adhérentes

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 2022, ce produit s'élève à 363 402.00 € et se répartit comme suit :

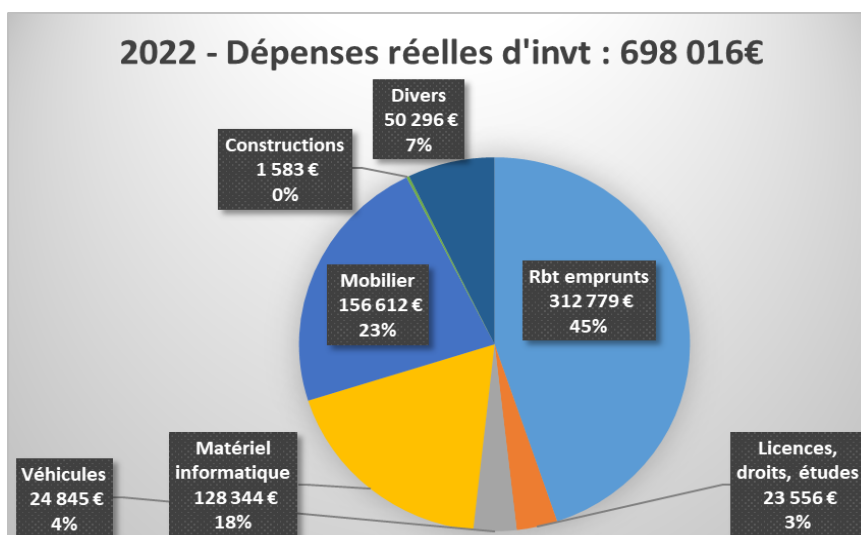
Collectivité	Montant	En %
Rennes	99 133.11 €	27 %
Saint-Malo	31 743.71 €	9 %
Fougères	11 273.74 €	3 %
SDIS 35	32 607.78 €	10 %
CR Bretagne	48 315.30 €	13 %
Conseil Départemental 35	88 864.82 €	24 %
Rennes métropole	51 463.54 €	14 %
TOTAL	363 402.00 €	100 %

▪ 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



L'achat de mobilier et autres matériels techniques ont été nécessaires pour aménager les bureaux, suite au déménagement du service concours au VDC3 (environ 120 000 €).

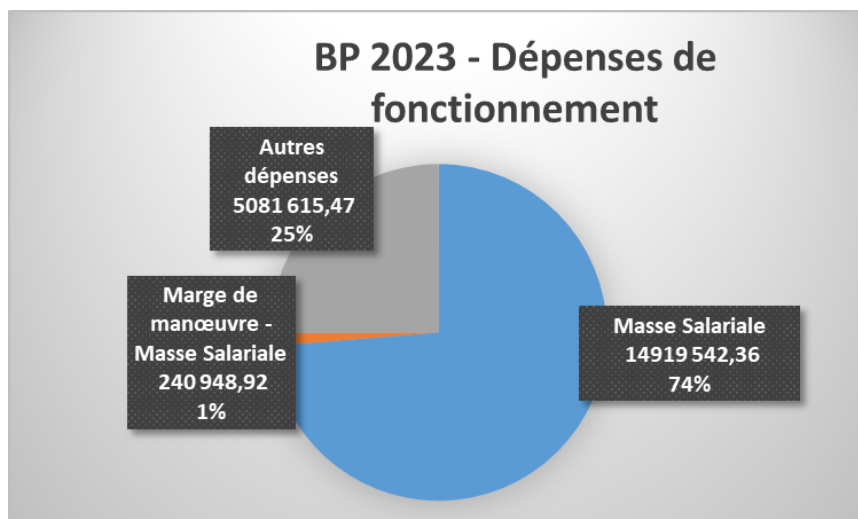
En recette, l'emprunt d'un montant de 1 500 000 € a été comptabilisé sur l'exercice 2022.

De plus, le FCTVA représente une recette de 21 341 €.

2. Le budget primitif 2023

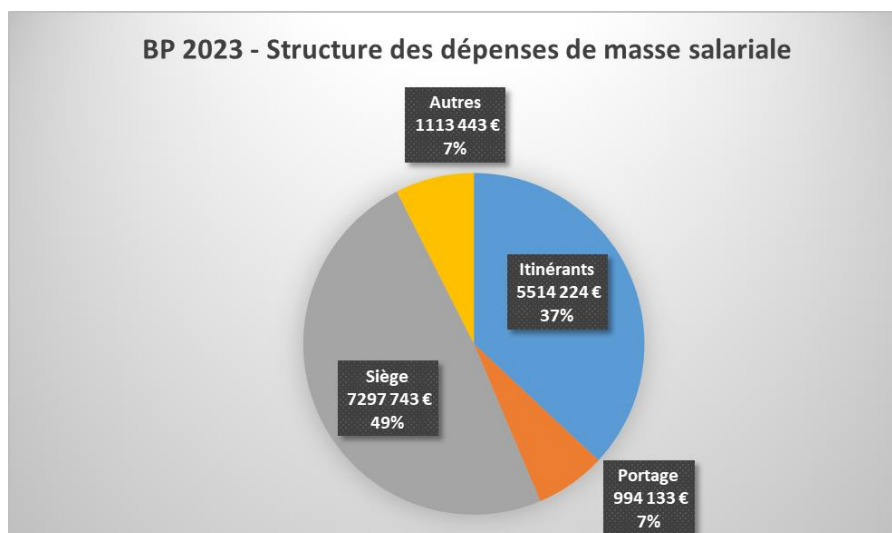
▸ Le fonctionnement

▪ Les dépenses de fonctionnement



Une enveloppe, dédiée à un éventuel surplus de masse salariale est ouverte à hauteur de 240 948.92 € au BP 2023. En effet, l'activité du SMEC peut connaître des variations d'activité qui influent directement sur ces dépenses.

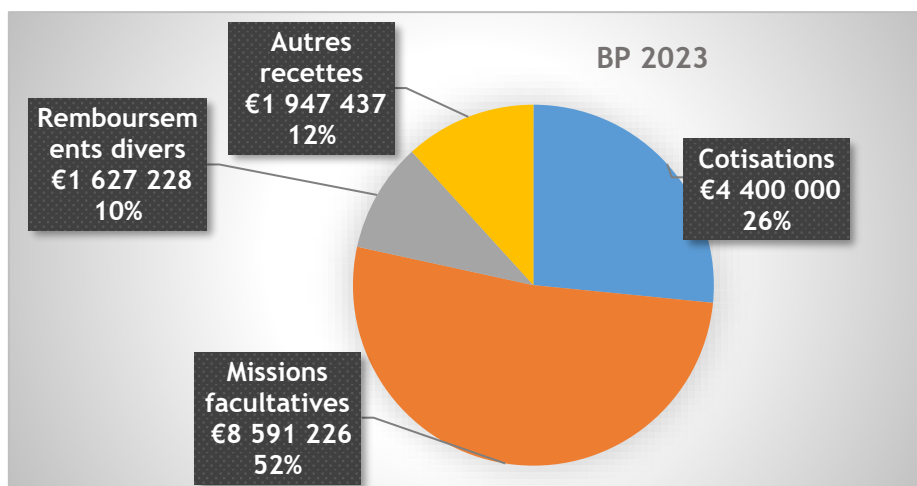
La structuration des dépenses de masse salariale est la suivante :



L'essentiel de la masse salariale du CDG 35 donne lieu à une facturation.

La masse salariale des agents du siège représente 49 % de la masse salariale totale (41 % au BP 2022).

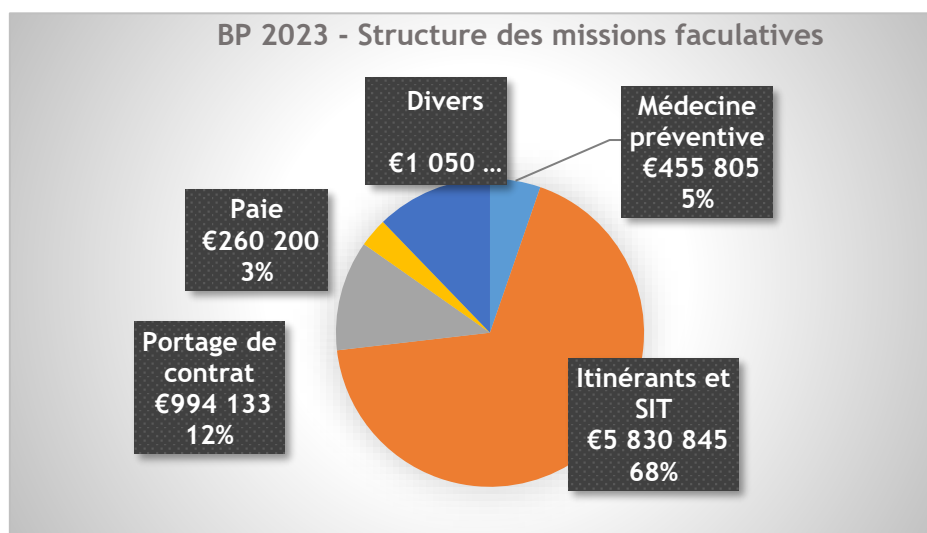
- Les recettes de fonctionnement



La structure des recettes réelles de fonctionnement est à l'image des années précédentes.

- Les recettes sont issues à :
- 52 % de la facturation des missions facultatives
- 26 % du produit des cotisations
- 10 % de remboursements divers (masse salariale des budgets annexes et paiement de charges de structure notamment)
- 12 % d'autres recettes (essentiellement issues des conventionnements).

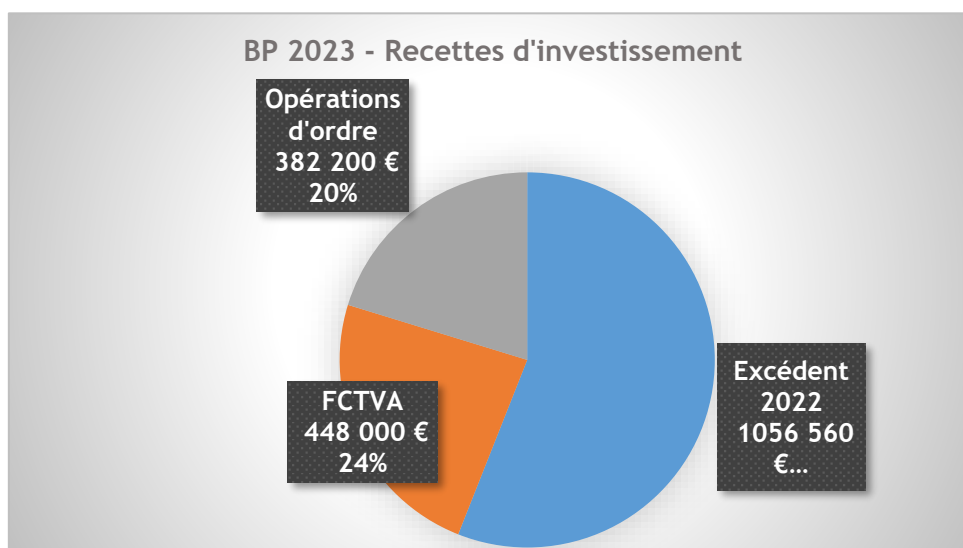
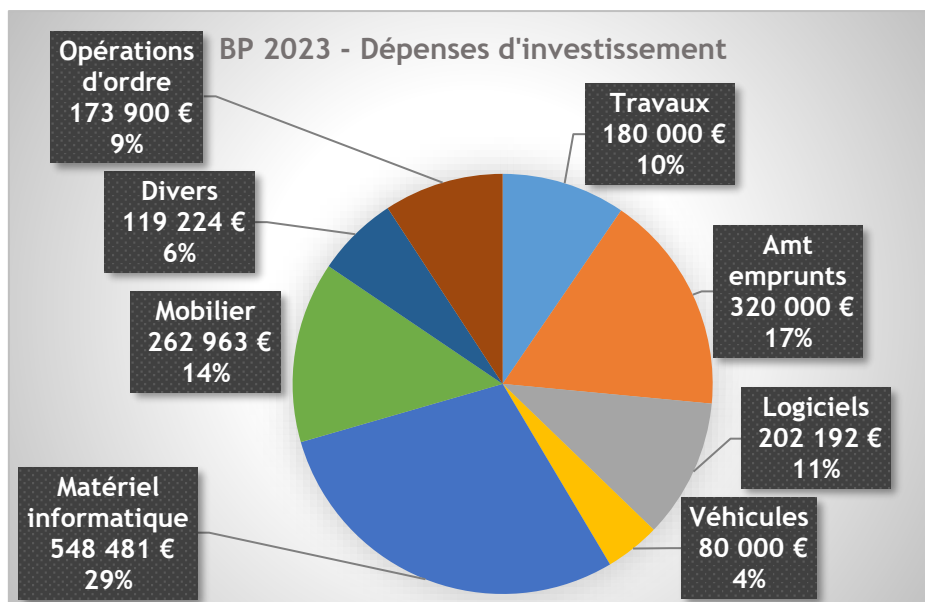
La structuration des missions facultatives est la suivante :



► L'investissement

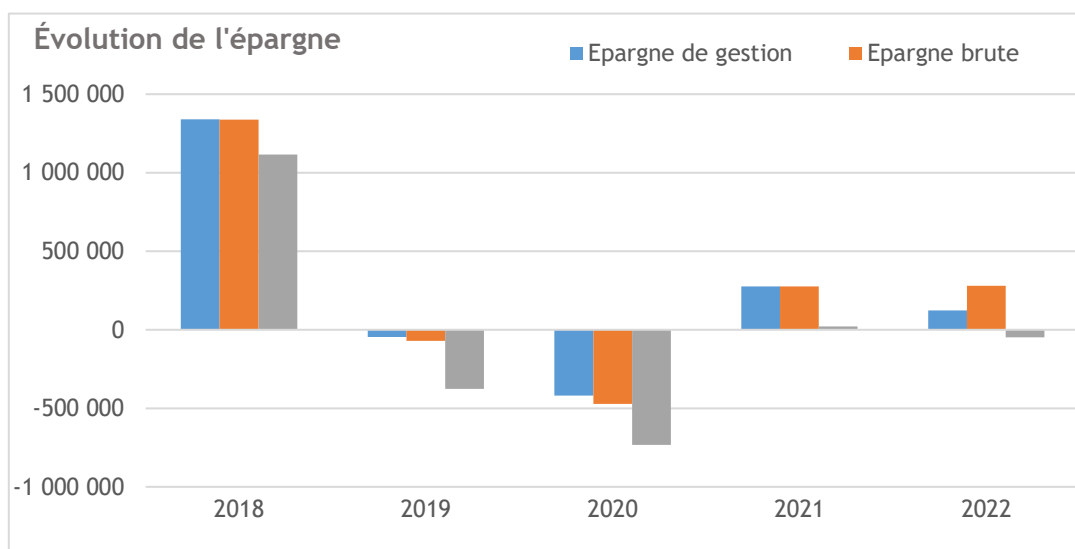
Au BP 2023, la section d'investissement s'équilibre à hauteur de 1 886 760.34 €.

- 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 2023, le résultat reporté des années antérieures sera repris pour un montant de 1 056 560 €.

3. L'épargne



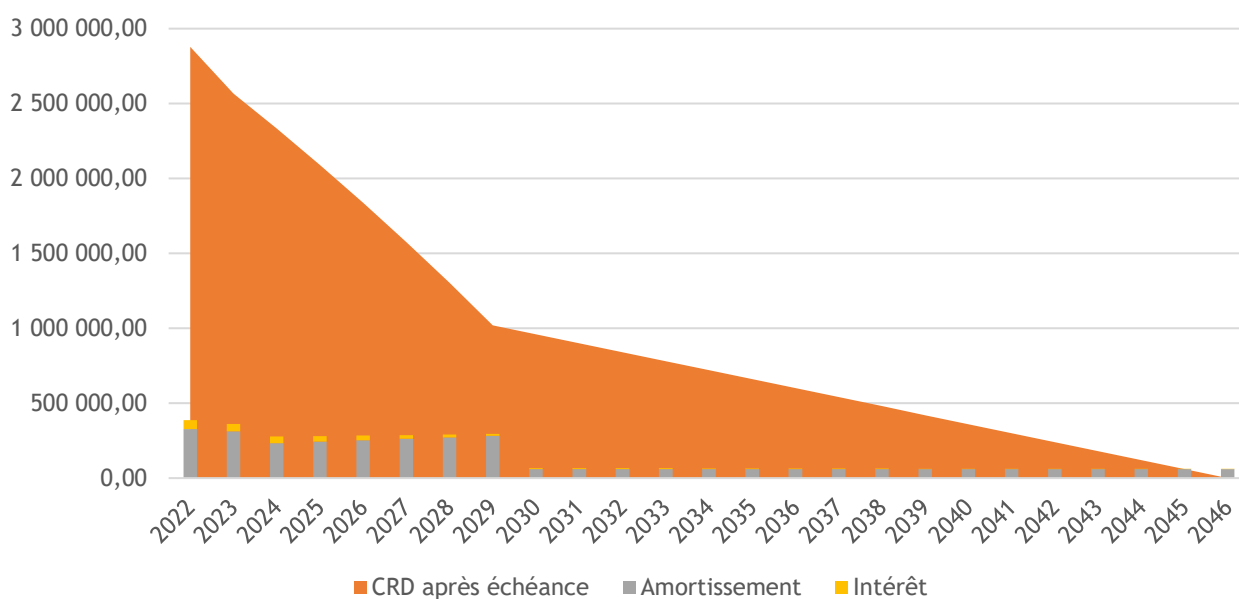
L'épargne de gestion correspond au solde des recettes et dépenses réelles courantes de fonctionnement (c'est-à-dire le solde des recettes et dépenses réelles de fonctionnement retranchées des recettes et charges exceptionnelles).

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 31/12/2022 :



Pour mémoire, le portefeuille d'emprunts du CDG est composé de la manière suivante :

État de la dette au 31/12/2022

BUDGET	ORGANISME PRÊTEUR	OBJET DE L'EMPRUNT	CAPITAL EMPRUNTÉ	DURÉE	CAPITAL RESTANT DÙ AU 31/12/2022	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	1 352 685,38 €	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	85 774,45 €	FIXE 4,32 %	01/07/2023
CDG 35	CRÉDIT MUTUEL DE BRETAGNE	Financement de l'acquisition de bureaux VDC 3	1 500 000,00 €	25 ans	1 440 000,00 €	FIXE 0,72 %	30/12/2046
TOTAL			5 685 000,00 €		2 878 459,83 €		

II. Le budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest Intégrée

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

1. Le compte administratif 2022

Pour 2022, le compte administratif du budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

	Prévu	Ordonnancé	Écart
DÉPENSES			
011-Charges à caractère général	2 136 065.86 €	1 204 124.58 €	- 931 941.28 €
012-Charges de personnel et frais assimilés	456 545.00 €	448 723.14 €	- 7 821.86 €
65-Autres charges de gestion courante	102 500.00 €	782.10 €	- 120 058.80 €
TOTAL	2 695 110.86 €	1 653 629.82 €	- 1 041 481.04 €
RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement 2021	542 048.07 €		- 542 048.07 €
70-Produits des activités	2 153 062.79 €	1 671 901.70 €	- 481 161.72 €
TOTAL	2 695 110.86 €	1 671 901.07 €	- 1 023 209.79 €
Résultat de fonctionnement de l'exercice		18 271.25 €	
Résultat de fonctionnement 2021 reporté		542 048.07 €	
Résultat de fonctionnement cumulé		560 319.32 €	

La section de fonctionnement de l'exercice 2022 du Budget annexe dégage un résultat global de clôture de 560 319.32 €.

2. Le budget primitif 2023

Pour 2023, le budget primitif du budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

Fonctionnement	DÉPENSES		RECETTES	
	011-Charges à caractère général	2 309 629.67 €	Excédent 2022	560 319.32 €
012-Charges de personnel	730 928.72 €	70-Produits des activités	2 581 469.07 €	
65-Autres charges de gestion courante	101 230.00 €			
TOTAL	3 141 788.39 €	TOTAL	3 141 788.39 €	

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 2022

Pour 2022, le compte administratif du budget annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

	Prévu	Ordonnancé	Écart
DÉPENSES			
011-Charges à caractère général	1 537 218.68 €	1 000 011.87 €	- 537 206.81 €
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	1 583 838.68 €	1 006 631.87 €	- 577 206.81 €
RECETTES			
002-Résultat de fonctionnement 2021	851 536.88 €		- 851 536.88 €
70-Produits des activités	264 726.65 €	531 489.13 €	266 762.48 €
74-Dotations, subventions et participations	467 575.15 €	200 000.00 €	- 267 575.15 €
TOTAL	1 583 838.68 €	731 489.13 €	- 852 349.55 €

Résultat de fonctionnement de l'exercice	- 275 142.74 €
Résultat de fonctionnement 2021 reporté	851 536.88 €
Résultat de fonctionnement cumulé	576 394.14 €

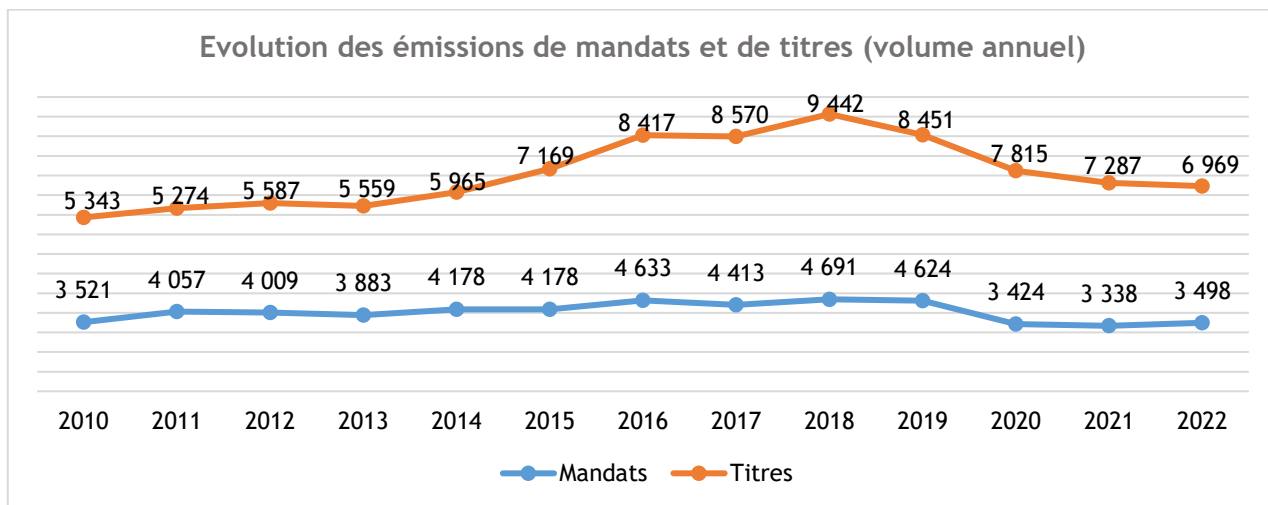
2. Le budget primitif 2023

Pour 2023, le budget primitif du budget annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

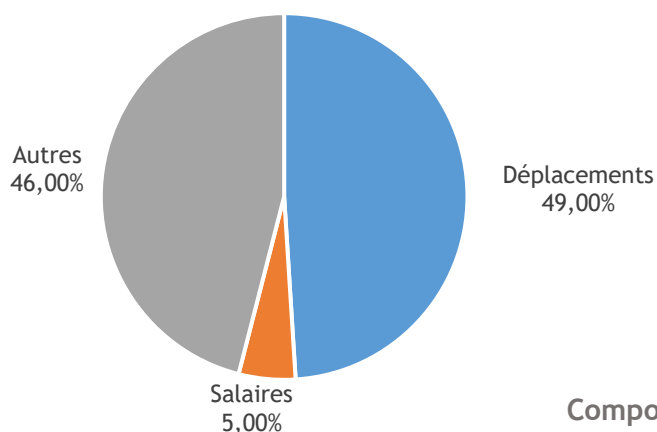
	DÉPENSES		RECETTES	
Fonctionnement	011-Charges à caractère général	1 048 522.11 €	002-Excédent 2022	576 394.14 €
	012-Charges de personnel	7 960.00 €	70-Produits des activités	340 396.13 €
	65-Autres charges de gestion courante	40 000.00 €	74-Dotations, subventions et Participations	179 691.84 €
	TOTAL	1 096 482.11 €	TOTAL	1 096 482.11 €

IV. La comptabilité réglementaire

Cette évolution tient compte des 3 budgets du CDG 35 : le budget principal et les 2 budgets annexes.



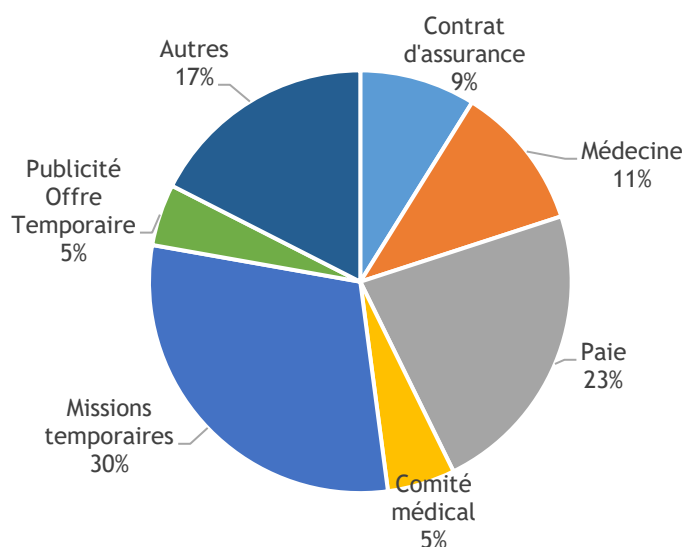
Composition des mandats émis en 2022



La rubrique intitulée « autres » concerne les mandats liés au fonctionnement et frais généraux de l'établissement (honoraires, fournisseurs, restauration...).

La majorité des titres sont établis 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.

Composition des titres émis en 2022



V. Les marchés publics

La liste des différents marchés attribués en 2022 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	MP-2022-07	Fournitures de bureau	01/07/2022	12/08/2022	LACOSTE	84250
90 000 € HT à 214 999.99 € HT	Néant					
215 000 € HT et plus	Néant					

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 214 999.99 € HT	Néant					
215 000 € HT et plus	MP-2022-21	Entretien ménager du village de collectivités pour le groupement de commande CDG35/CNFPT/SDE35	19/08/2022	01/11/2022	ARCADE	92800

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	MP-2022-49	Acquisition d'un outil de gestion du temps de travail et des absences avec prestations associées	05/12/2022	05/12/2022	INCOTEC	67404
90 000 € HT à 214 999.99 € HT	Néant					
215 000 € HT et plus	Néant					

Service Ressources

« Les données essentielles »

1. Ressources Humaines

- Mouvements de personnel et nécessité de conduire des procédures de recrutement en forte croissance ;
- Réexamen du RIFSEEP s'appuyant sur un processus de négociation ;
- Poursuite du paramétrage et des tests de la nouvelle application GPEEC ;
- Actions fortes en faveur de la prévention des risques et du bien-être au travail.

2. Communication

- Promotion et soutien des activités des services ;
- Participation active au projet DEN.bzh ;
- Réflexion sur l'évolution de l'organisation et des moyens déployés
- Mise en œuvre d'une journée de cohésion et de convivialité.

3. Accueil - Logistique

- Mise en place du fonctionnement sur deux sites ;
- Adaptation aux besoins des services et suivi des équipements ;
- Travaux soutenus sur l'archivage papier et numérique.

4. 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 analyser et renforcer la sécurité informatique ;
- Accompagnement des services en termes d'applicatifs et de RGPD.

5. Finances - Marchés Publics

- Apport analytique et appui à la prise de décision des élus concernant les recettes du CDG (taux des cotisations, tarifs des missions) ;
- Gestion du budget principal et de deux budgets annexes avec une forte croissance de certaines activités ;
- Suivi des procédures d'achats par contrats ou marchés publics.