



Faciliter les Relations Humaines  
dans les collectivités territoriales

Attractivité



Bien-être  
au travail



Dialogue  
social



Transitions  
sociétales et  
numériques



**Bilan  
d'activités  
2023**



# BILAN D'ACTIVITÉS 2023

## 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. ....	16
II.	Le Conseil d'Administration du CDG 35 .....	33
	1. La liste de ses membres .....	33
	2. Les décisions du Conseil d'Administration en 2023 .....	35
	3. Le bilan de l'activité de l'exécutif.....	38
III.	Les temps forts 2023 et les relations institutionnelles.....	41
	1. Les rencontres avec le Tribunal Administratif de Rennes.....	41
	2. Les rencontres avec la Direction Régionale des Finances Publiques .....	41
	3. Lancement de la marque employeur DEN.bzh.....	42
	4. Le « Club Interco » .....	43
	5. Le Salon « Terres & Maires » .....	43
	6. Revaloriser le métier de Secrétaire de Mairie .....	44
	7. Hommage à Pierre BRETEAU, élu passionné par l'amélioration du service public .....	44
	8. La licence professionnelle des métiers territoriaux : un cursus plébiscité .....	45
IV.	Le management des services et les missions transversales .....	45
	1. Les projets en cours.....	45
	2. La Comptabilité Analytique .....	47
V.	La Coopération Régionale des Centres de Gestion bretons .....	48
	1. Les démarches communes.....	48
	2. Le pilotage de la coopération.....	48
	3. La marque employeur DEN.bzh .....	49
VI.	Les coopérations inter CDG.....	50
VII.	Le niveau national.....	50
	1. Contributions au projet de loi GUÉRINI.....	50
	2. La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).....	50
	3. Le Groupement d'Intérêt Public (GIP) Informatique .....	52
	4. L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG) .....	53
	5. Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT) .....	54

# LES SERVICES

## STATUTS - RÉMUNÉRATION

<b>La carrière</b> .....	<b>57</b>
I. Les collectivités affiliées .....	57
II. Les effectifs concernés .....	58
1. Les effectifs par catégorie et par filière .....	58
2. Les mouvements (fonctionnaires stagiaires et titulaires) .....	59
III. Les évolutions statutaires .....	60
1. La revalorisation au 1 <sup>er</sup> juillet 2023 .....	60
2. La revalorisation de la police municipale au 1 <sup>er</sup> décembre 2023 .....	60
3. Préparation de la revalorisation au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 .....	60
IV. L'accompagnement statutaire personnalisé .....	60
<b>La retraite</b> .....	<b>61</b>
I. Le régime de retraite .....	61
II. Le partenariat CDC - CDG 35 .....	61
1. Les aspects quantitatifs .....	61
2. Le conseil aux collectivités .....	61
3. Mission facultative .....	63
III. Le régime général .....	63
<b>Les commissions administratives paritaires</b> .....	<b>64</b>
I. Le fonctionnement des commissions administratives paritaires .....	64
II. La composition des commissions administratives paritaires .....	65
III. La promotion interne .....	68
IV. La discipline des fonctionnaires .....	68
1. Le conseil aux collectivités .....	68
2. Le Conseil de Discipline de « fonctionnaires » .....	68
<b>La commission consultative paritaire</b> .....	<b>70</b>
I. Le fonctionnement de la commission consultative paritaire .....	70
II. La composition de la commission consultative paritaire .....	71
III. La discipline des contractuels .....	72
1. Le conseil aux collectivités .....	72
2. Le Conseil de Discipline de « contractuels » .....	72

<b>Le comité social territorial .....</b>	<b>73</b>
I. Les comités sociaux territoriaux locaux.....	73
II. Le comité social territorial départemental .....	75
1. Sa composition au 31 décembre 2023 .....	76
2. Les dossiers abordés lors des séances .....	77
<b>Le droit syndical.....</b>	<b>78</b>
I. Les réunions avec les organisations syndicales .....	78
II. Le local syndical et le contingent de droit syndical.....	78
1. Les participations financières 2023 .....	78
2. Les décharges d'activité de service 2023.....	79
3. Les autorisations d'absence 2023 « 1H pour 1000 h » (pour les collectivités de moins de 50 agents) .....	80
<b>Déontologie et médiation .....</b>	<b>82</b>
I. Déontologie et laïcité .....	82
II. La médiation.....	82
<b>Enquête administrative et dispositif de signalement .....</b>	<b>84</b>
I. L'enquête administrative .....	84
II. Le dispositif de signalement.....	84
<b>La rémunération.....</b>	<b>86</b>
I. L'évolution chiffrée .....	86
II. L'évolution de la mission.....	86
III. La mission « allocation de retour à l'emploi » .....	87
IV. Missions facultatives : régime indemnitaire - transfert de personnel - temps de travail - dossier administratif .....	88

## CONDITIONS DE TRAVAIL

<b>La médecine du travail .....</b>	<b>93</b>
I. Le suivi en santé au travail .....	93
1. Le suivi en santé au travail.....	93
2. Réflexion sur la nouvelle organisation du suivi en santé au travail .....	98
3. Logiciel Préventiel de Val Solutions.....	98

II. Le conseil à l'employeur .....	99
1. L'assistance aux gestionnaires des collectivités .....	99
2. Les accompagnements de maintien dans l'emploi .....	99
III. Congrès santé au travail 2024 : lancement des travaux .....	99

## La prévention des risques professionnels ..... 100

I. Les réseaux et travaux collaboratifs .....	100
1. L'animation du réseau des assistants de prévention et élus référents .....	100
2. L'animation du réseau des RRH .....	102
3. Le réseau des conseillers en prévention et ergonomes des CDG Grand-Ouest.....	103
4. Les interventions à l'occasion des dispositifs de formation du CDG .....	103
II. Les instances représentatives du personnel.....	103
1. Le Comité Social Territorial - Formation Spécialisée.....	103
2. La Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail départementale.....	105
3. Les CST locaux et formations spécialisées locales .....	106
4. La prévention de l'usure professionnelle .....	107
III. Les encouragements aux bonnes pratiques de prévention des risques .....	108
1. Les ateliers et rencontres thématiques .....	108
2. La documentation prévention du CDG .....	108
IV. L'évaluation des risques professionnels .....	109
1. Un accompagnement méthodologique.....	109
2. Les ateliers Document Unique .....	109
V. Les actions de conseil .....	110
1. Le conseil aux collectivités.....	110
2. Les actions de sensibilisation du personnel .....	110
3. Les actions de sensibilisation des élus.....	110
4. Les accompagnements à la conception des locaux .....	111
5. Mesure d'ambiance.....	111
6. L'analyse des situations de travail .....	111
VI. La mission d'inspection dans les collectivités .....	113
1. Les conventionnements .....	113
2. La mise en œuvre opérationnelle des interventions sur site .....	113

## Le conseil médical ..... 115

I. Le Conseil Médical en formation plénière.....	115
1. La répartition par collectivité .....	115
2. La typologie des demandes.....	116
3. Les nouvelles compositions - représentation du personnel .....	118
II. Le Conseil Médical en formation restreinte .....	118
1. La répartition par collectivité .....	119
2. La nature des demandes.....	120
3. Les demandes d'expertises .....	122
4. Les recours au conseil médical supérieur .....	122

<b>III. Le fonctionnement du conseil médical .....</b>	<b>122</b>
1. Parution d'un guide « La médecine agréée » .....	122
2. Les ajustements d'organisation ou de fonctionnement .....	123
3. Le tri des dossiers archivés.....	123
4. La dématérialisation des saisines - ouverture du portail collectivités .....	123
5. Le conseil aux employeurs .....	123

## **Le contrat d'assurance des risques statutaires..... 124**

<b>I. La consultation pour le renouvellement du contrat d'assurance des risques statutaires .....</b>	<b>124</b>
1. Les étapes de la consultation .....	124
2. Offre Relyens (courtier) / CNP (assureur).....	124
3. Promotion du nouveau contrat d'assurance des risques statutaires .....	125
4. Recensement des intentions d'adhésions .....	125
5. Convention de partenariat Relyens / CDG 35.....	125
<b>II. Le contrat 2020-2023 .....</b>	<b>125</b>
1. L'avenant effet 1 <sup>er</sup> janvier 2023.....	125
2. Le nombre d'adhésions .....	126
<b>III. La gestion quotidienne du contrat.....</b>	<b>128</b>
1. Le pilotage du contrat .....	128
2. Les prestations .....	128
3. Les services d'aide au management de l'absentéisme .....	130
4. L'absentéisme en 2023.....	132

## **La protection sociale complémentaire Prévoyance ..... 136**

<b>I. Une nécessaire protection des agents .....</b>	<b>136</b>
1. La part croissante du demi-traitement .....	136
2. Une obligation pour les employeurs.....	136
<b>II. La convention de participation .....</b>	<b>137</b>
1. La procédure de consultation .....	137
2. Offre groupement Alternative Courtage (courtier) / Territoria Mutuelle (mutuelle).....	137
3. L'accord national du 11 juillet 2023 .....	138
<b>III. Les actions de communication.....</b>	<b>138</b>
1. Une Foire Aux Questions.....	138
2. Des webinaires .....	138
3. Des réunions délocalisées sur le département .....	138
4. Des invitations dans les réseaux .....	139
<b>IV. Les adhésions à la convention de participation « prévoyance » .....</b>	<b>139</b>
1. La démarche d'adhésion.....	139
2. Bilan des adhésions au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 .....	139
3. Webinaires de présentation du portail employeurs .....	139

## MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES

I. Assurer la transparence et l'équilibre du marché de l'emploi.....	143
1. Diffuser les offres d'emploi des collectivités .....	143
2. Connaître l'emploi territorial .....	146
3. Participer aux actions relatives à la concertation avec les collectivités .....	147
II. Proposer aux collectivités des accompagnements en matière de recrutement .	147
1. La mise à disposition de compétences temporaires .....	147
2. Les interventions de conseil en recrutement .....	155
III. Développer la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale .....	156
1. Informer sur les métiers de la FPT .....	156
2. Former et professionnaliser les demandeurs d'emploi .....	160
3. Accompagner les parcours professionnels.....	172
4. Coordonner les dispositifs de reclassement.....	175
5. Les projets transversaux pour professionnaliser les accompagnements .....	179

## CONCOURS - EXAMENS

I. Le pilotage de la Coopération Interrégionale Concours Grand-Ouest.....	183
1. Le fonctionnement des instances de la Coopération Concours Grand-Ouest.....	183
2. Le financement de la Coopération Concours Grand-Ouest .....	183
II. La Coopération Régionale.....	184
1. Les réunions de pilotage de la Coopération Régionale .....	184
2. Le financement de la Coopération Régionale.....	184
III. L'organisation des opérations dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale .....	185
IV. Les aspects transversaux d'organisation.....	188
1. Les indicateurs d'activité .....	188
2. Participation toujours soutenue du CDG 35 à la coopération nationale concours .....	188

## CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

1. Les missions du service .....	193
2. Des intervenants pluridisciplinaires.....	193

### Les missions de conseil..... 194

I. Volume global d'activité .....	194
II. Domaines d'intervention.....	194

### L'activité « conseil en organisation et GRH »..... 195

I. Les accompagnements menés en 2023 .....	195
1. Le conseil méthodologique en organisation.....	195
2. Études et diagnostic d'organisation.....	195

II. Le développement de nouvelles formes d'intervention .....	196
<b>L'activité « Qualité de vie au travail ».....</b>	<b>197</b>
I. Interventions en qualité de vie au travail (QVT).....	197
II. Mission d'accompagnement psychosocial.....	198
1. Volume des sollicitations .....	198
2. Objet des sollicitations et population des demandeurs .....	198
3. Les relations avec les collectivités dans le cadre de la MAPS .....	199
III. Le coaching .....	199
IV. L'accompagnement managérial .....	199
<b>L'activité « administration numérique » .....</b>	<b>200</b>
I. Interventions en administration numérique .....	200
II. Mise en conformité au règlement général à la protection des données (RGPD) .	200
<b>Missions et projets confiés au service .....</b>	<b>201</b>
I. Les événements organisés en 2023 .....	201
1. Sensibilisations à l'égalité professionnelle femmes-hommes .....	201
2. L'aide à l'émergence de réseaux (SMICTOM) .....	201
3. Les ateliers du numérique (2 <sup>ème</sup> édition) .....	202
4. Les ateliers du management .....	203
II. Développement de partenariats via les réseaux professionnels .....	204
III. Accompagnement de projets internes et actions transversales.....	204
1. Mise en œuvre du dispositif de signalement .....	204
2. Projet de prévention des inaptitudes .....	205
3. Participation à l'EPME .....	205
4. Réunion de coordination MAPS-Médecins de prévention .....	205
5. Projet de GPEEC .....	205
6. Coordination du comité « Points chauds » .....	205
7. Participation au comité éditorial.....	205

## RESSOURCES

<b>Les ressources humaines.....</b>	<b>209</b>
I. L'organisation de l'activité « Ressources Humaines ».....	209
II. Le dialogue social.....	209
III. L'organisation générale et les effectifs.....	210
IV. La mobilité .....	211
V. Le recrutement .....	211

VI. La formation .....	212
VII. Entretiens professionnels et gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences .....	212
VIII. La rémunération et les avantages sociaux .....	213
1. Paie .....	213
2. Bilan des prestations CNAS .....	213
IX. La gestion du temps de travail.....	213
X. Les conditions de travail .....	214
1. Poursuite des actions classiques liées aux conditions de travail.....	214
2. Handicap .....	215
3. Suivi médical des agents.....	215
4. Télétravail .....	215
5. Renouvellement du contrat d'assurance statutaire .....	216
6. Protection sociale complémentaire .....	216
7. Cohésion et convivialité .....	216
<b>L'information - la communication.....</b>	<b>217</b>
I. La communication en interne.....	217
1. La circulation de l'information en interne .....	217
2. Les événements internes .....	217
3. Les supports de communication internes .....	218
II. Valoriser les missions et activités du CDG.....	219
1. Magazine « Actions Personnel » .....	219
2. Les e-lettres et l'envoi du mois .....	219
3. Les opérations de communication institutionnelles .....	219
4. Les supports de communication institutionnels .....	222
5. Le portail internet.....	224
6. L'intranet .....	225
<b>La documentation .....</b>	<b>226</b>
<b>L'accueil - la logistique .....</b>	<b>227</b>
I. L'accueil - le standard.....	227
1. L'accueil physique.....	227
2. L'accueil téléphonique .....	227
3. Le courrier.....	228
II. Les fonctions support .....	228
III. La logistique .....	230
1. L'utilisation des salles .....	230
2. Le suivi des contrats et marchés publics .....	231
3. Les travaux bâtiment .....	233
4. Les véhicules .....	233
5. La reprographie .....	235
6. Les archives .....	235
7. La sécurité incendie du CDG 35 et de la copropriété .....	237

## Les systèmes d'information internes du CDG 35 ..... 240

I. L'activité IT : Technologie de l'Information .....	240
1. Évolutions .....	240
2. La gestion du parc .....	241
3. L'assistance .....	242
4. Statistiques .....	243
II. Les applications du SI .....	245
1. Urbanisation du SI .....	245
2. Sécurité .....	245
3. Applications métier .....	246
4. Site internet .....	246
5. Microsoft 365 .....	246
6. Gestion de la Base de Données GIP 'Contacts' .....	246
III. Diffusion numérique .....	248
1. Les évolutions du portail .....	248
2. La diffusion des ressources documentaires .....	249
3. Les « référents numériques » .....	249
IV. Protection des données .....	250
1. Actions engagées .....	250
2. Formation et veille .....	251
3. Réseau breton et groupe de travail dans le cadre du RGPD .....	251

## Les finances et marchés publics ..... 252

I. Le budget principal.....	252
1. Le compte administratif 2023.....	252
2. Le budget primitif 2024.....	255
3. L'épargne .....	258
4. La dette .....	258
5. L'état de la dette au 31/12/2023 .....	259
II. Le budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée .....	259
1. Le compte administratif 2023.....	259
2. Le budget primitif 2024.....	260
III. Le budget annexe Coopération Concours Régionale.....	260
1. Le compte administratif 2023.....	260
2. Le budget primitif 2024.....	261
IV. La comptabilité réglementaire .....	261
V. Les marchés publics.....	262



# 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

▸ Orgères - 3 mai 2023

#### Les initiatives locales en matière de politique RH

Après un rapide point d'actualité sur le lancement de DEN.bzh et le témoignage de Yannick Cochaud, Maire d'Orgères, sur les actions mises en place pour faire face à une situation de crise, les membres de la Commission ont examiné en sous-groupes les différents volets actuels et futurs de leur politique RH.

La réunion s'est achevée par un zoom sur la Protection Sociale Complémentaire.



#### Ateliers d'échanges sur les leviers de reconnaissance hors RIFSEEP :

Des sous-groupes ont été mis en place pour approfondir les pratiques de chaque collectivité en matière d'action sociale et, plus largement, sur tous les moyens de fidéliser hors RIFSEEP. Les élus ont été invités à partager leurs expériences sur ce qui fonctionne déjà et sur les possibilités d'actions nouvelles (échanges d'idées).

Le résumé ci-après résulte de la mise en commun des sous-groupes :

- **Leviers de reconnaissance mis en place :**
  - **Aide au repas :** tickets resto (mise en place et montant non liés à la taille de la commune) ou accès à une restauration collective (cantine scolaire ou foyer jeunes travailleurs). Plusieurs collectivités réfléchissent à passer aux titres restaurant mais hésitent au vu du coût en temps RH de la gestion personnalisée malgré possibilité de dématérialisation.
  - **Moments de cohésion** = souvent plusieurs manifestations conviviales dans l'année : vœux, sortie d'été avec pique-nique ou barbecue autogéré, défi sportif ou managérial à la rentrée, arbre de Noël...), le plus souvent dédiées au personnel (décorrélation des vœux au personnel et des vœux publics).
  - **Action sociale** : adhésion au COS ou au CNAS et/ou soutien à une amicale du personnel.
  - **Déprécarisation des emplois modestes** : regroupements horaires sur des temps complet, titularisation, valorisation des postes et incitation au déroulement de carrière, aménagement des emplois du temps (ex : ménage locaux et nettoyage des rues en journée, RTT y compris pour les services techniques)...
  - **Télétravail** surtout pour les métiers de bureau et encadrement (attention au fossé cols blancs / cols bleus et métiers postés). Plusieurs petites communes sont satisfaites du télétravail de leur secrétaire de mairie, tandis que d'autres ne l'envisagent pas au vu de la sécurité informatique (VPN). Celle-ci devra sans doute être résolue pour des questions d'attractivité et de gestion de la pression quotidienne sur ce métier exigeant...
  - **Incitations aux déplacements doux** : prise en charge de la moitié des abonnements de transport en commun, prime forfaitaire pour vélo et covoiturage = incitations concernant surtout les collectivités implantées dans une grande agglomération.
  - **Participation à la prévoyance** (contrats labellisés) : incitation encore assez modeste, prévoir forte augmentation (voir Zoom Protection Sociale Complémentaire).

- **Leviers envisagés :**

- **Participation à la couverture Santé** (rarement mise en place jusqu'ici, bientôt obligatoire - voir Zoom Protection Sociale Complémentaire).
- **Encouragements à participer à des réseaux professionnels** sur le temps de travail (secrétaires de mairie, RST, financiers, cuisiniers, bibliothécaires...) = assez peu pratiqués alors que c'est valorisant, formateur, aide à relativiser les soucis et à récupérer des expériences transposables...
- **Prévention des risques psychosociaux** (déconnexion, ateliers gestion des mails, ateliers management, égalité F/H...).
- **Aide à l'implantation familiale** : recherche de logement (ou mise en relation avec organisme spécialisé), proposition d'emploi pour conjoint (idem), places réservées en crèche (un EPCI et une petite commune déjà partenaires d'une structure multi-employeurs)...
- **Meilleure organisation des tutorats et suppléances** : encadrement des prises de fonctions, supervision des apprentis, gestion des dossiers en l'absence de collègues = formaliser davantage des modalités temporaires d'octroi de RIFSEEP et rechercher d'autres signes de reconnaissance pour garantir du volontariat sur les postures indispensables aux transmissions des savoir-faire...
- **Expérimentation de la semaine de 4 jours** avec un jour de récupération pour les postes physiques ne permettant pas le télétravail (permettre une réduction de 20 % des frais domicile travail).



Les élus constatent la diversité des leviers déjà pratiqués et l'horizon encore plus large des pistes envisagées. Souvent les démarches ambitieuses ne sont pas réservées aux grandes collectivités, mais à la mobilisation des élus RH au vu de la légitimité des besoins à satisfaire et du pragmatisme nécessaire au bon fonctionnement de la collectivité.

➤ **Rennes Métropole -3 octobre 2023**

### Les enjeux des politiques de rémunération

La Présidente a expliqué que le fil rouge de l'attractivité permet de placer la focale successivement sur différents sujets pour enrichir le dialogue pratique entre différentes natures de collectivités breilliennes.



Après un tour de table de l'actualité de chacun, Emmanuelle ROUSSET, VP RH de Rennes métropole a rapidement présenté la mutualisation des RH entre la Métropole, la Ville et le CCAS de Rennes (5 300 agents pour un seul CST).



Elle a aussi commenté les dossiers du moment à la commission de coordination nationale des employeurs territoriaux (accord PSC, prime pouvoir d'achat, restrictions des financements de l'apprentissage).

*La Commission de coordination des employeurs dans une salle de commission de Rennes métropole*



### ➤ Avant-première sur l'étude régionale RIFSEEP :

L'Observatoire de la FPT de Bretagne, porté par la coopération régionale et placé auprès du CDG 22, a exploité 449 réponses, après avoir sollicité 1 554 collectivités. Les résultats très significatifs permettent des restitutions par strates de structures, ainsi que par filières.

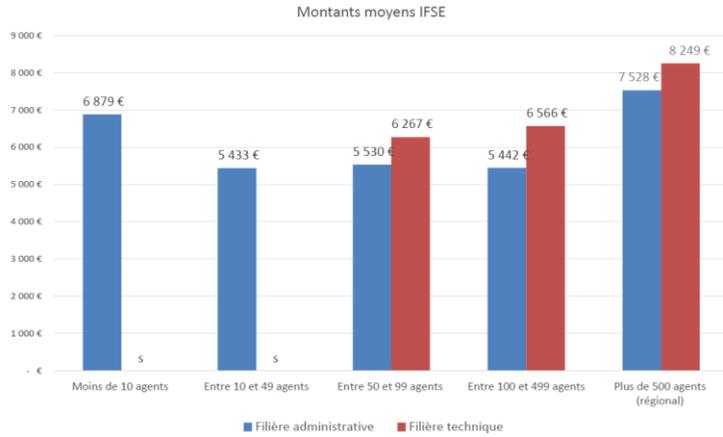
Les principaux chiffres concernant l'Ille-et-Vilaine sont présentés aux membres de la commission.

Ainsi, on remarque que si les montants moyens d'IFSE sont, certes, plus élevés dans les collectivités de plus de 500 agents, dans les autres strates, les choses sont plus nuancées.

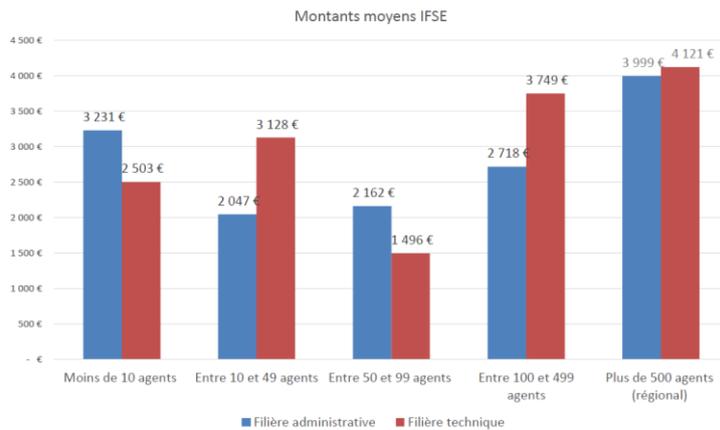


Catégorie B – responsable de service

L'étude sera publiée et diffusée en fin d'année 2023 avec des résultats détaillés.

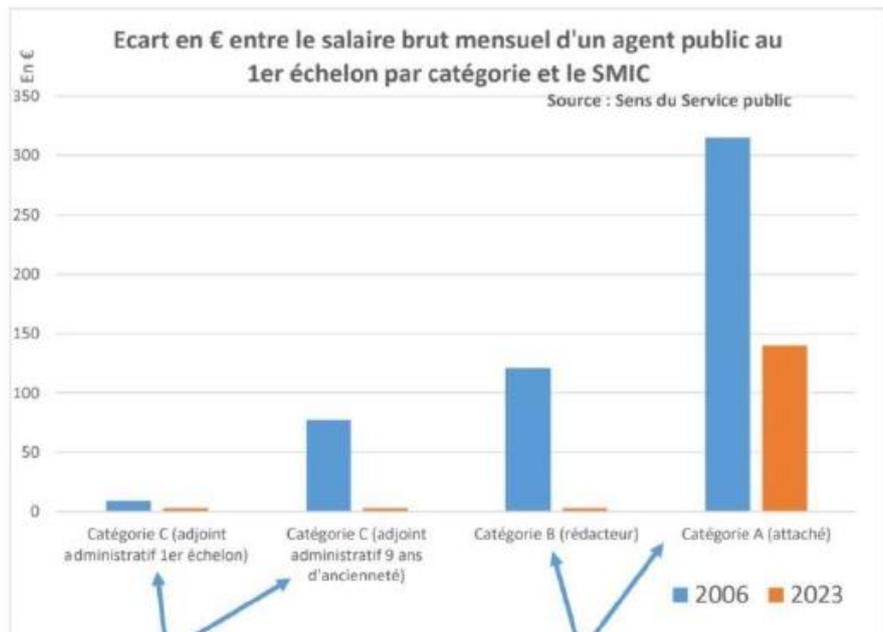


Catégorie C – agent polyvalent



➤ Débat sur les enjeux de rémunération

Johan THEURET, DGA de Rennes Métropole, a introduit la discussion par quelques apports historiques. Le gel du point entre 2010 et 2022 a causé un important «décrochage» entre le secteur privé et la FPT. Le rattrapage du SMIC a tassé les grilles en début de carrière, ce qui complique le recrutement de jeunes qualifiés et le dialogue interne en matière d'ascenseur social.



En 2006, le salaire brut d'un agent de catégorie C était supérieur au SMIC de 9€ dès le 1<sup>er</sup> échelon.  
En 2023, tous les agents jusqu'à 12 ans d'ancienneté sont au SMIC (les huit premiers échelons).

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2023, les agents de catégorie B des trois premiers échelons sont rémunérés au SMIC.  
Les agents de catégorie A perçoivent 140 € bruts de plus que le SMIC.

Les élus ont confirmé leurs difficultés à recruter particulièrement des jeunes. Des efforts sont attendus sur la protection sociale, le RIFSEEP et le pouvoir d'achat mais cela n'est pas intégré dans les retraites. Les personnels féminins qui ont longtemps occupé des postes à temps partiels ou non complets percevront des pensions très modestes.

Les situations s'avèrent très complexes lorsque des profils internes se comparent à des nouveaux venus du privé qui ont réussi à conserver leur salaire avec une moindre ancienneté. Le versement de la prime pouvoir d'achat a fait débat. Tous estiment qu'une remise à plat générale de la rémunération serait nécessaire mais très coûteuse. Plusieurs élus ont témoigné de leur choix d'investir dans les RH pour dispenser un service de qualité aux habitants, plutôt que d'ouvrir de nouveaux équipements.

## 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 2023 : 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 2023	Actions Principales	Commentaires
Assurer le lancement de la marque employeur régionale DEN.bzh face à un marché de l'emploi très concurrentiel	Nombre de : - consultations du portail régional den.bzh : 117 322 - rencontres organisées : 8	- S'approprier la marque employeur et la décliner dans les messages et sur les différents supports	- Aboutissement du travail régional sur la marque employeur : lancement institutionnel de la campagne de com en février 2023 - Organisation de la semaine « devenez den » : + de 200 personnes touchées (partenaires, collectivités, grand public) - Utilisation des nouveaux supports, messages, illustrations sur les articles, posts, stands et diaporamas - Transformation des JDE en RDV emploi et nouveau diaporama
Valoriser les débouchés des collectivités (mission obligatoire de publicité des offres)	Nombre de : - offres permanentes publiées sur le SET : 3 531	- Poursuivre la diffusion des offres permanentes sur le site emploi territorial	- Poursuite de la hausse du nombre d'offres permanentes, même si elle est moins spectaculaire que les années précédentes
Permettre aux collectivités de bénéficier d'un support de communication des offres temporaires	Nombre de : - offres temporaires publiées sur le SET : 409	- Poursuivre la diffusion des offres temporaires sur le site emploi territorial	- Légère baisse du nombre d'offres temporaires, qui restent cependant à un niveau élevé

	<p>Valoriser le rôle de porte d'entrée des CDG dans l'emploi territorial compte tenu de la multiplicité des recruteurs</p>	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- candidatures reçues sur DEN.bzh : 2 310</li> <li>- offres publiées sur le site emploi territorial : 3 531</li> <li>- départs d'agents MTP en collectivité : 63</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimiser la gestion des candidatures avec Beetween</li> <li>- Alimenter le marché de l'emploi territorial par le vivier d'intérim</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- LinkedIn, Den et plateformes associées (Hello work...) : augmentation du nombre de candidatures pour les sessions de formations de rentrée mais encore insuffisant concernant les candidats spontanés en MTP</li> <li>- Moins de départs qu'en 2022 (effets liés au nouveau RIFSEEP ?)</li> </ul>
	<p>Fédérer les acteurs institutionnels pour une image positive des emplois du service public local</p>	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 rencontres annuelles</li> <li>- réunions de travail pour l'organisation du forum de l'emploi : 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser ou collaborer aux actions départementales de l'emploi en concertation avec les collectivités</li> <li>- Participer à l'organisation du Forum des Elus et de l'Emploi à Brest en février 2024</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontres avec les collectivités en hausse (devenez DEN, Projet "École des Métiers" = rapprochement avec les grandes collectivités)</li> <li>- Participation au comité de pilotage, à la préparation et à l'animation de la table ronde sur l'attractivité</li> <li>- Mobilisation des agents du service pour le jour du forum</li> </ul>
	<p>Attirer et intégrer de nouveaux candidats y compris les publics éloignés du travail (handicap, situation sociale)</p>	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- interventions : 88</li> <li>- participants : 1 639</li> <li>- interventions auprès des partenaires du handicap : 7</li> <li>- abonnés sur LinkedIn DEN.bzh : 10 836</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Orienter les participations vers des actions adaptées aux besoins</li> <li>- Informer sur les débouchés et les formations</li> <li>- Poursuivre les interventions auprès des partenaires spécialisés pour les publics éloignés</li> <li>- Compléter et moderniser l'offre de formation</li> <li>- Intensifier la présence sur les réseaux sociaux en contribuant à l'essor de DEN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présence accrue sur le terrain pour faire résonner DEN.bzh grâce à davantage d'interventions</li> <li>- Sollicitations nombreuses nécessitant de faire des choix</li> <li>- Participation en hausse car plus d'actions</li> <li>- Nouveau diaporama pour les RDV emploi, nouvelles plaquettes (intérim, prémicol, CMTP, travailler pour les coll)</li> <li>- Participation à des handicapés, informations collectivités...</li> <li>- Présence accrue sur les réseaux sociaux et développement du nombre de partage des publications</li> </ul>
	<p>Renforcer la fonction pépinière de talents des missions temporaires</p>	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- stagiaires formés : 91</li> </ul> <p>Taux de remplissage des formations : 78 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivre les dispositifs existants</li> <li>- Remplir les dispositifs existants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation des candidatures sur Prémicol automne 2023 (+ 50 %)</li> <li>- Difficultés persistante de recrutement de certains profils : SM, CMTP, LP, RRH</li> <li>- Difficultés d'insertion (fragilités, dispo, mobilité) pour certains profils formés</li> <li>- Trop peu d'étudiants à la LP MTCT (2 étudiants sur 10 places)</li> </ul>

A.2 - Diversifier les dispositifs de préparation aux métiers territoriaux		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Renforcer la fonction pépinière de talents des missions temporaires	Nombre de : - tuteurs : 95	- Encourager le tutorat et la transmission	- Difficultés à mobiliser les collectivités : temps de recherche qui s'allonge
	Rendre plus lisible l'offre de formation avant recrutement des CDG	Nombre de : - actions : 4	- Création de supports pour récolter et diffuser des témoignages - Adapter les processus de recrutement	- Témoignages d'anciens LP à Rennes 2, d'agents territoriaux sur un salon à Fougères et à Vern, cuisinier du 22 pour DEN - Proposition de plusieurs infos coll / recrutements sur l'année - Élargissement des périodes d'inscriptions
	Étudier la faisabilité d'une école des métiers territoriaux adossée au CDG 35		- lancement de l'étude « Projet compétences 35 » avec Sémaphores	- Participation des grandes collectivités - Premier comité de pilotage le 21/09 et 4 ateliers d'analyse de l'existant et d'expression des besoins en octobre - Livraison de pistes d'investigation en décembre
	Multiplier les partenariats pour davantage de métiers et de formats dans l'attente de l'école des métiers territoriaux	Nombre de : - formations en partenariat : 5 - stagiaires : 91	- Sécuriser les partenariats existants et les faire évoluer - Trouver des modes de financement complémentaires - Explorer des pistes pour créer ou adapter un parcours préparatoire à l'entrée dans les dispositifs en fonction des profils	- CMT-P-LP-ARH-IADS-BTS - Nouvelles méthodes pédagogiques de formation : de nombreuses pistes de partenariats avec organismes de formation, déroulés de nouvelles approches (expérimentation VAE avec MFR, poursuite Urba Fougères, ARH Buroscope, Rectorat = BTS SAM), lancement de l'étude «Projet compétences 35» avec Sémaphores, réflexion sur la certification de Prémicol - Montage d'un accompagnement "prépa métiers territoriaux" en partenariat avec l'AMISEP (à expérimenter sur 2024) - Démarche auprès de Pôle Emploi sans résultat

A.3 - Assister les collectivités en amont et en aval des recrutements		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Aider les employeurs à anticiper les besoins et la manière de les pourvoir (GPEC)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- collectivités abonnées à Neeva : 0</li> <li>- agents gérés avec Neeva : 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déploiement de Neeva en collectivités</li> <li>- Recherche et mise en œuvre de connexions entre Neeva et Cyril pour constituer la base d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Test de Neeva sur la partie entretien pro au CDG 35</li> <li>- Retour expérience cdg35</li> </ul>
	Aider les collectivités à réussir les recrutements par des approches diversifiées	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- UO : 210</li> <li>- actions de promotion de l'aide au recrutement : 3</li> <li>- ateliers ou réunions : 2</li> <li>- conseils en recrutement réalisés dont ceux de manière innovante : 16</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner les coll. sur le recrutement</li> <li>- Promouvoir le conseil en recrutement et notamment les outils d'aide à la décision</li> <li>- Proposer des ateliers sur les problématiques du recrutement et apporter des outils ciblés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constat d'une baisse significative du nombre d'accompagnements</li> <li>- 3 actualités publiées pour les ateliers</li> <li>- Communication informelle lors de réunions, rencontres et échanges avec les collectivités.</li> <li>- 2 ateliers "Rendre attractive son offre d'emploi" se sont déroulés les 7 avril et 14 décembre (10 participants en tout) : communication à améliorer pour rendre plus visible cet atelier</li> </ul>
	Proposer des modules et/ou du tutorat pour les personnes recrutées avec une partie des prérequis	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- agents suivis dans le cadre de l'A12P : 6</li> <li>- agents en poste ayant suivi modules formations : 11</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre l'expérimentation des missions d'aide à la prise de poste</li> <li>- Intégrer des agents en prise de poste aux modules Prémicol</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispositif qui fait la preuve de son intérêt, limité pour le moment uniquement aux prises de poste de Secrétaire de Mairie</li> <li>- Demande en hausse</li> </ul>
	Assurer la continuité du service public en répondant aux besoins en personnel temporaire des collectivités	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réponses favorables aux sollicitations des collectivités : 512</li> <li>- heures volume d'activités : 195 333</li> <li>- effectif annuel : 272</li> <li>- effectif annuel agents permanents : 6</li> <li>- effectif portages de contrat : 41</li> <li>- nouveaux recrutements intérim : 141</li> </ul> <p>- Montant annuel de facturation : 5 163 323,92 €</p> <p>- Pourcentage de demandes non satisfaites : 80 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Répondre aux demandes en proposant des solutions diversifiées</li> <li>- S'adapter au contexte de crise du recrutement</li> <li>- Inciter au portage de contrat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des solutions sont trouvées mais restent bien inférieures aux besoins (trop tardives ou trop partielles, surtout secrétaires de mairie et comptables)</li> <li>- Volume d'activité en baisse par rapport à 2022 (- 5,48%) mais la hausse des tarifs permet d'obtenir un résultat positif (1,14 % en montant)</li> <li>- Diminution des effectifs liés aux difficultés de recrutement : le nombre de sollicitations provenant des collectivités ne baisse pas mais le service ne peut pas répondre faute de candidats</li> <li>- Pas de recrutement supplémentaire agents permanents</li> <li>- Recrutements intérim en légère baisse par rapport à 2022</li> </ul>

A.4 - Conforter les concours comme voie d'accès aux carrières territoriales		Indicateurs 2023	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"> <li>- concours : 15</li> <li>- intervenants : 450</li> <li>- inscrits : 14 177</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication sur la professionnalisation des concours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Année 2023 marquée par les opérations de la filière artistique (concours PEA niveau national) et SPP (capitaine niveau national et caporal zone ouest)</li> </ul>
	Renforcer nos outils (locaux, digitalisation, cellule sujets) pour accroître les capacités de mutualisation du CDG 35 aux niveaux régional, Grand Ouest et national		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Numérisation des copies, utilisation de l'espace intervenant du logiciel concours- GIP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuite chantier dématérialisation : tests sur l'archivage électronique réalisés en 2023 et mise en œuvre programmée début 2024</li> <li>- Participation aux GT sur l'espace « collectivités » à créer dans le logiciel...</li> </ul>

	Diversifier les partenariats (filière pompiers, autres fonctions publiques ?) pour optimiser ces outils		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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)</li> <li>- Poursuite des discussions avec la DGSCGC</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation concours capitaine SPP 2023 en cours car interrompue par la gestion de la procédure contentieuse liée aux incidents survenus sur le site du SDIS de Mayotte</li> <li>- Attente jugement en janvier 2024</li> <li>- Échange en cours avec la DGSCGC afin d'obtenir des garanties sur les sites des SDIS d'OM pour les épreuves délocalisées de sport</li> </ul>
	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"> <li>- <i>saisines des instances nationales : travail en cours avec la FNCDG pour le projet de loi réforme de la fonction publique</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposition d'amendements parlementaires</li> <li>- Participation à des groupes de travail et à des expérimentations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation du service aux GT : FNCDG (transfert financier SPP), GIP (club utilisateurs et GT spécifiques liés à l'amélioration du logiciel), ANDCDG (com° et pilotage GT sur plateforme d'inscription unique, sur les opérations SPP et marché public tests psy de GBPM)</li> </ul>

<b>A.5 - S'assurer que le CDG dispose des profils nécessaires à ses missions</b>		<b>Indicateurs 2023</b>	<b>Actions Principales</b>	<b>Commentaires</b>
	Entretien des capacités à attirer et fidéliser des profils spécialisés	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>apprentis : 3</i></li> <li>- <i>stagiaires : 3</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoriser les conditions d'emploi / attractivité globale du CDG</li> <li>- Visibilité des canaux de recrutement</li> <li>- Renforcer « l'expérience agent »</li> <li>- Valoriser la dématérialisation et les outils pour capter les gestionnaires RH</li> <li>- Développer l'accueil d'apprentis et de stagiaires</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Évolution du RIFSEEP sur les 2 volets IFSE et CI au 1/01/23</li> <li>- Validation du processus d'accueil</li> <li>- Mise en production Incover et Neeva-module entretiens professionnels (gain de temps pour gestionnaires)</li> <li>- Accueil stagiaires et apprentis réguliers</li> </ul>
	Cultiver en permanence le renforcement des compétences individuelles et collectives	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>jours de formation : 357</i></li> <li>- <i>agents en formation : 70</i></li> <li>- <i>stagiaires accueillis : 3</i></li> <li>- <i>apprentis accueillis : 3</i></li> <li>- <i>agents en immersion en interne : 0</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mieux communiquer sur le plan de formation et accompagner les agents dans leur parcours de formation</li> <li>- Se doter d'une école interne</li> <li>- Faciliter de nouvelles formes d'immersion pour favoriser les évolutions de parcours en interne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- RDV individuels avec les agents</li> <li>- Participation d'agents du CDG en tant que formateurs aux dispositifs de pré-formation dont le nouveau dispositif avec Buroscope</li> </ul>
	Optimiser l'organisation du CDG pour conforter ses compétences et s'adapter aux enjeux des collectivités (fidélisation, attractivité, GPEC)			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation au projet Trajectoire : audition en 2023 - COPIL/GT en 2024</li> <li>- Mise à jour LDG (fléchages)</li> <li>- Évolution du RIFSEEP</li> <li>- Organisation des procédures de recrutement</li> <li>- Adaptation conditions de travail/aménagements postes</li> </ul>

## Axe B. Dialogue social

Axe B. Dialogue social			
B.1 - Assurer des concertations pour une GRH harmonisée et équitable en Ille- et- Vilaine	Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
Assurer le suivi des instances consultatives, renforcer la dématérialisation des saisines et contribuer à l'exercice du droit syndical	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- séances et dossiers :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>*CST : 7 pour 762</li> <li>*CAP : 5 pour 13</li> <li>*CCP : 4 pour 6</li> </ul> </li> <li>- dossiers PI : 314</li> <li>- conseils de discipline :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>*fonctionnaires : 10</li> <li>*contractuels : 5</li> </ul> </li> <li>- ETP :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>*CST : 1.02</li> <li>*CAP/PI : 0.53</li> <li>*CCP : 0.17</li> <li>*discipline : 0.60</li> </ul> </li> </ul> <p>Droit syndical : date limite de rembourse<sup>m</sup> 31 janvier N+1</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Secrétariat des instances dans un cadre réglementaire nouveau</li> <li>- Saisines dématérialisées des instances et créer un lien avec la GED</li> <li>- Étudier la possibilité de réunions en visioconférence</li> <li>- Conseils disciplinaires et secrétariat des conseils de discipline</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonne mise en route des nouvelles instances suite aux élections pro</li> <li>- Dématérialisation totale des saisines</li> <li>- Aucune réunion en visio au cours de l'année 2023</li> <li>- Bon fonctionnement des conseils disciplinaires</li> </ul>
Faire vivre le dialogue social dans nos instances et dans les collectivités y compris en matière d'hygiène et sécurité	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jours de formation des représentants du personnel du CST locaux : 108 pour 75 collectivités (26 sessions)</li> <li>- participants à la formation représentants du personnel du CST (FS) de juin : 15 (dont 6 pour 3 j uniquement)</li> <li>- dossiers PI : 314</li> <li>- rdv tripartite collec-OS-CDG : 4</li> <li>- accompagnement élections CST locaux 2023 : 1</li> <li>- collectivités formées : 103 pour 342 agents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animation de groupes de travail, accompagnement de projets RH participatifs</li> <li>- Participation à des RDV tripartites (collectivités, agents, OS)</li> <li>- Proposer des rencontres avec DRH et secrétaire du CHSCT / formation spécialisée du CST</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation des membres des CST, CAP, CCP</li> <li>- Accompagnement non facturé à l'installation des instances CST locaux et CNA</li> <li>- Interventions appréciées de la formatrice du CDG dans le cadre des formations des CST locaux (partenariat CNFPT)</li> <li>- Présentation des activités prévention du CDG 35 lors des formations CST/FS</li> </ul>
Contribuer à l'évolution des organisations de services des collectivités en associant les parties prenantes	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rdv conseils non facturés : 136</li> <li>- missions assistante juridique : 4</li> <li>- 167 130 € de missions facturées en conseil (orga, qvt, numérique)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apporter aux collectivités un appui méthodologique et l'expertise en matière d'organisation des services</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Temps de conseil statutaire non facturé exponentiel du fait de la pénurie de juristes dans les petites collectivités</li> <li>- Un objectif de missions en organisation facturées quasiment réalisé au regard des mobilités au sein du service</li> </ul>
Animer une commission d'échanges de bonnes pratiques associant des élus de toutes tailles de collectivités	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réunions : 2</li> <li>- participants : 32</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lancer la commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille- et- Vilaine</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualité des échanges sur les thèmes RH partagés : RIFSEEP...</li> <li>- Intérêt à se déplacer sur le territoire</li> </ul>
Participer à la vie des réseaux professionnels dans le domaine des RH (réseau des SM, R2H, intercos, organisations syndicales...)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réunions club « interco » : 2 avec respectivement 11 et 7 participants sur 18</li> <li>- réunions des secrétaires de mairie : 3</li> <li>- participation à la rencontre annuelle R2H35 : 1</li> <li>- réunions SNDGCT : 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participer aux réunions des réseaux</li> <li>- Organiser des webinaires d'échanges « spontanés »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontre des différents réseaux lors du Salon Terre &amp; Maires de juillet</li> <li>- Renforcement du réseau des SM avec l'appui d'un chargé de mission et dans le cadre de la réforme sur le statut de ce métier</li> <li>- Échanges par mails réguliers avec R2H35</li> <li>- Renforcement du partenariat avec SNDGCT au niveau national et valorisation démarche DEN lors des réunions rég<sup>ales</sup> et départem<sup>tales</sup></li> </ul>

B.2 - Améliorer l'accessibilité des outils de références à l'ensemble des acteurs publics locaux		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Simplifier et varier les modes de consultations des services (saisine et suivi des instances, échanges de fichiers)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- reprise historique : + 1 200 DAA numérisés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en œuvre progressive de la GED</li> <li>- Réflexion et mise en place d'un SAE</li> <li>- Numérisation du DAA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Généralisation GED pour SSR</li> <li>- Numérisation Multigest : ensemble des nouveaux actes 2023 + dossiers instances</li> </ul>
	Faciliter l'accès à la documentation en ligne dont les résultats d'enquêtes sur les conditions d'emploi	<p>Nombre de (création ou MAJ) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fiches mutualisées : <ul style="list-style-type: none"> <li>*Statuts-Rémunération : 22</li> <li>*Indispo. Physique : 6</li> </ul> </li> <li>- Fiches CDG 35 : <ul style="list-style-type: none"> <li>*Statuts-Rémunération : 5</li> <li>*Indispo. Physique/Santé/Prévention : 11</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualisation des fiches de la collection indisponibilité physique dans le cadre de la coopération régionale</li> <li>- Identification des publications mutualisées sur une page commune dédiée</li> <li>- Accroissement des publications de vulgarisation et à l'inverse des guides</li> <li>- Consolidation les publications par le renforcement des réseaux (bretons et autres CDG, FNCDG, ANDCDG...) par la participation aux groupes de travail, aux guides...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participation aux groupes de travail bretons : K par K mensuel breton ; FNCDG (carrière et travaux métier SM) ; ANDCDG (commission Carrière et travaux Guérini)</li> </ul>
	Réaliser des enquêtes sur les données RH dans une logique d'observatoire et de comparatifs et les partager	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- enquêtes ou analyses RH réalisées pour l'interne : 3</li> <li>- taux de retour effectifs : 92 %</li> <li>- taux de retour collectivités : 71 %</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser l'enquête RSU</li> <li>- 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...) y compris avec l'observatoire de l'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'étude régionale sur le RIFSEEP a été publiée et commentée lors de réunions</li> <li>- Légère baisse du taux de retour qui reste cependant très satisfaisant : difficultés pour les collectivités à se mettre dans un rythme annuel</li> <li>- De plus nombreuses petites collectivités n'ont pas rempli les données en 2023 alors que les plus importantes en effectif ont réalisé l'enquête</li> <li>- Présentation des données issues du RSU du 35 le 02/03/2023</li> <li>- Étude sur métiers gestionnaire Finances et RH / diffusion de données issues du RSU au SCD</li> </ul>
	Diversifier les modes de communication selon les sujets et l'actualité	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rencontres réforme des retraites : 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement des « e-rencontres » statutaires, rencontres courtes sous forme de questions-réponses</li> <li>- Réalisation de guides papier, conférences avec supports, ateliers en petits groupes, webinaires, vidéos...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réunion d'info limité du fait du report de la parution de certains textes</li> <li>- Projet de webinaires reporté à 2024</li> </ul>
	Refondre le site du CDG 35 en lien avec un portail régional	<p>Volume de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- consultations du site du CDG 35 : moyenne 65 750 visiteurs uniques</li> <li>- consultations du portail régional : 117 322 visites et 256 355 pages vues uniques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Préparation d'un cahier des charges commun pour une AMO</li> <li>- Dans l'attente, actualisation du site internet</li> <li>- Déploiement d'un outil adapté aux besoins de chaque département</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Audit du site internet actuel</li> <li>- « Marketing » : préparation de l'évolution de la GRC</li> <li>- Préparation et rédaction du cahier des charges de refonte du site internet dans un cadre régional (3 départements)</li> <li>- Calendrier marché retardé par le CDG 29</li> </ul>

<b>B.3 - Proposer des solutions pratiques permettant aux collectivités de se concentrer sur les « Relations Humaines »</b>		<b>Indicateurs 2023</b>	<b>Actions Principales</b>	<b>Commentaires</b>
	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"> <li>- fonctionnaires suivis : 11 856</li> <li>- contractuels suivis : 2 079</li> <li>- paies : 136 collectivités et 30 571 bulletins</li> <li>- retraite : 10 300 fonctionnaires CNRACL, 700 dossiers contrôlés, 30 entretien, 26 réalisations dossier</li> <li>- ETP convention CDC : 1,35</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation de la paie (du bulletin à la DSN)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintien de l'adhésion des petites collectivités à la paie mais départ probable de plus grosse en 2024</li> <li>- Information sur le projet de réforme des retraites mais attente de la parution de tous les décrets d'application</li> </ul>
	Proposer une gestion partielle ou ponctuelle de certaines tâches spécialisées et complexes (ex : retraite, carrière, remplacement) aux lieu et place de la collectivité	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réformes statutaires : 5</li> <li>- modèles d'actes : 21</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion des carrières</li> <li>- Conseils sur les dossiers retraite</li> <li>- Réalisation de modèle d'actes carrière personnalisés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualisation régulière des modèles d'actes sur le site</li> <li>- Travail sur un projet de bibliothèque nation des actes avec le GIP</li> </ul>
	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"> <li>- LDG : 1</li> <li>- RIFSEEP : 3</li> <li>- dossiers administratifs : 10 pour 0,13 ETP</li> <li>- ARE : 49</li> <li>- Temps de travail : 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisation de conseils statutaires</li> <li>- Animation d'ateliers, rencontres, webinaires</li> <li>- Réalisation de productions « clés en main »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation du nombre de conseils à la carte dans la limite des ressources disponibles</li> </ul>
	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"> <li>- collectivités utilisatrices de Neeva et coût de revient : 0</li> <li>- agents concernés par Neeva : 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GPEEC</li> <li>- Conseil aux collectivités souhaitant s'équiper</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En attente du retour d'expérience CDG 35 (suite entretien pro), avant déploiement auprès des collectivités</li> </ul>

<b>B.4 - Contribuer à des mobilités équitables pour tous à toutes les étapes de la carrière</b>		<b>Indicateurs 2023</b>	<b>Actions Principales</b>	<b>Commentaires</b>
	Encourager la réciprocité des mutations entre toutes tailles de collectivités		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faciliter les mobilités délicates par un sas missions temporaires</li> <li>- Travailler aux réductions d'écart sur les conditions d'emploi entre les collectivités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Études, sensibilisation</li> </ul>
	Soutenir les collectivités dans l'accompagnement des agents sur les droits à la formation	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- situations traitées : 219</li> <li>- dossiers pris en charge : 3</li> <li>- montant des aides à la formation versé par le CDG : 4 249 €</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informer les agents et collectivités sur les droits et dispositifs de formations</li> <li>- Poursuivre l'instruction des demandes de prise en charge de congé de formation professionnelle</li> <li>- Participer au financement des congés de formation pro</li> <li>- Étudier et mettre en œuvre le décret "Formation et Accompagnement"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation des sollicitations de la part des agents</li> <li>- Peu de communication sur cette prise en charge</li> <li>- Évolution de la prise en charge à étudier</li> <li>- Plaquette récap des dispositifs</li> <li>- 1 réunion 2023 sur « formation et accompagnement »</li> <li>- Mise en place du bilan parcours pro collectif</li> </ul>
	Favoriser la diffusion de conseils aux agents sur leurs parcours	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ateliers organisés : 9</li> <li>- agents conseillés (en collectif et individuel) : 171</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer le conseil en évolution professionnelle</li> <li>- Accompagner les agents dans une évolution professionnelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CEP : nouvelle mission obligatoire</li> <li>- Offre mieux connue (réunion en mars, vidéo en ligne, tableau récap suite décret)</li> </ul>

	Proposer une offre adaptée d'accompagnement des parcours professionnels	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- agents accompagnés : 57</li> <li>- actions : 3</li> <li>- agents suivis en PPR : 16</li> <li>- agents suivis en cellule reclassement : 5</li> <li>- bilans de compétences : 11</li> <li>- bilans professionnels : 24</li> <li>- conseils en mobilité : 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre les accompagnements individuels (bilans de compétences, bilans professionnels, conseils en mobilité, coaching)</li> <li>- Informer les DRH des types d'accompagnements existants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Augmentation du nombre des bilans pro liés notamment à l'EPME</li> <li>- Réunion du 7/4 sur la prévention des inaptitudes et du 28/3 sur le décret, plaquette récap des accompagnements</li> <li>- Préparation du colloque de janvier 2024</li> </ul>
--	---	---	---	--

B.5 - Faire du CDG 35 un « labo RH » par des expérimentations et des innovations généralisables		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Expérimenter au siège des pratiques RH en matière de temps de travail, télétravail et déplacements	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- agents bénéficiant d'aides au déplacement doux : 14 pour 2 800 €</li> <li>- agents bénéficiant du télétravail et durée moyenne : 107</li> <li>- agents bénéficiant de soutien psychologiques : 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre actions initiées (PDE, TT...)</li> <li>- Proposer un plan d'insertion des RPS dans le DU (surcharge de travail, relations interprofessionnelles, GPEEC - gestion mobilité et bilan mi-carrière, formation managériale)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revalorisation du forfait mobilité durable</li> <li>- Suivi du télétravail et inclusion dans le logiciel de gestion du temps</li> <li>- Continuité en matière de supervision de certains métiers</li> <li>- Formation de l'assistante de prévention pour devenir formatrice en premiers secours en santé mentale (certification obtenue)</li> <li>- Demande des collectivités de DU RPS</li> </ul>
	Consolider les savoir-faire collectifs par des formalisations, des temps d'appropriation et des retours d'expériences	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- parenthèses : 6 sur 2 thèmes</li> <li>- réunions d'information sur la PSC-Prévoyance : 3</li> <li>- réunions d'accueil des nouveaux agents : 2 - bilan positif</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Outils de l'intelligence collective</li> <li>- Coproduction de colloques</li> <li>- Encourager les spécialistes RH à être formateurs en interne (siège et SMT)</li> <li>- Parenthèses RH</li> <li>- Bilan des enquêtes menées auprès des nouveaux agents</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Parenthèses sur différents sujets (RIFSEEP, cybersécurité, réseaux sociaux)</li> <li>- Participation d'agents du siège aux pré-formations (PRÉMICOL, Buroscope)</li> <li>- Préparation FEPB de février 2024</li> <li>- Amorce de la préparation du colloque régional Santé au travail de 2024</li> </ul>

## 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 2023	Actions Principales	Commentaires
	Saisir les pouvoirs publics (Parlementaires, Préfecture) et les partenaires (ARS, Conseil de l'ordre...) sur les difficultés de fonctionnement des instances médicales, de désignation de médecins experts, de recrutement de médecins de prévention	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- contacts avec les partenaires santé au travail : 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alerter lors de rencontres</li> <li>- Faire des propositions par courriers aux instances locales et nationales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontre avec Dr Bernard pour prise contact direct avec médecins ayant participé à la rencontre médecins agréés</li> <li>- Élaboration guide "Médecine agréée" - mise en ligne en novembre</li> </ul>
	Contribuer aux échanges sur les politiques de santé au travail au niveau national et régional	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- actions : 10</li> <li>- réunions : <ul style="list-style-type: none"> <li>*commission santé au travail FNCDG : 2</li> <li>*réunions coopération CDG bretons : 4 copil, 1 interne, 1 préparatoire</li> <li>*réunion partenariat CARSAT : 1</li> <li>*réunion réseau ergonomes : 1</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser ou participer aux rencontres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coopération CDG Bretons : en prévision orga congrès santé au travail à l'automne 2024 à Vannes, élaboration questionnaire recensement attentes collectivités</li> <li>- Partenariat CARSAT : prévention usure professionnelle et amélioration des conditions de travail dans les structures de l'aide et du soin à domicile</li> <li>- Création réseau ergonomes</li> </ul>

	Sensibiliser les élus à leurs responsabilités sur les conditions de travail	<i>Nombre de :</i> - rencontres : 1 - collectivités : 3 - participants : 11 (8 élus + 3 DGS)	- Organiser des rencontres thématiques, ateliers, rendez-vous individuels permettant de sensibiliser les élus et les agents aux enjeux de la santé au travail	- Conseils aux élus lors d'interventions des conseillers en prévention sur site (mission d'inspection)
	Développer des approches GPEEC pour identifier les risques santé et engager des campagnes de prévention et sensibilisation (liées aux métiers par exemple)	<i>Nombre de :</i> - publications : 2	- Rédiger des publications	- Thématiques : aide-soignant en EHPAD et ATSEM - Réflexion pluridisciplinaire engagée sur le métier d'agent d'entretien des espaces verts
	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	<i>Nombre de :</i> - séances de commission : 2 - visites de sites : 2	- Préparer et animer les séances de la commission Santé et sécurité du CDG35 - Mettre en œuvre les orientations définies par la commission	- Rencontres avec agents espaces verts La Richardais et Guignen
	Contribuer à la promotion de la prévention des risques professionnels par l'animation de Formation Spécialisée du CST départemental	<i>Nombre de :</i> - dossiers présentés : 8 avis et 6 avis d'information - séances : 6 - visite de site : 1	- Préparer et animer les séances de la Formation Spécialisée du CST départemental	- Mise en route de la nouvelle formation spécialisée avec peu de saisines mais des sujets complémentaires débattus avec les OS - Mise en place d'un outil de partage de documents en ligne - Visite de site à Guignen (restauration municipale)

<b>C.2 - Optimiser le suivi de santé des agents territoriaux selon le contexte médical</b>		<i>Indicateurs 2023</i>	<b>Actions Principales</b>	<b>Commentaires</b>
	Configurer le service départemental de santé au travail en fonction des ressources mobilisables et des effectifs à suivre	<i>Nombre de :</i> - visites médicales et entretiens en santé au travail : 3 637 - constats et préconisations issus des données générales tracées sur le logiciel : 2 654 (1 109 restrictions, 597 orientations, 948 examens complémentaires) - procédures formalisées dans le cadre des protocoles « infirmier » : 1	- 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	- Programmation d'un médecin collaborateur sur le secteur d'un autre médecin en fonction de ses disponibilités pour les visites d'embauche - Rédaction d'un nouveau protocole médecin / infirmier avec l'aide d'un intervenant extérieur permettant une adaptation de l'organisation aux ressources médicales
	Proposer un accompagnement des agents exposés aux risques d'usure professionnelle	<i>Nombre de :</i> - heures études de poste : 239,5 - heures aménagements locaux : 46 - dossiers étudiés en séance : 31 - contractualisations : 16	- 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 - Poursuivre l'expérimentation de l'EPME et en évaluer l'impact - Suivre les situations prises en charge par l'EPME	- Intérêt de la présence d'un ergonomiste pour les études de poste - Travail pluridisciplinaire dans le cadre de l'EPME qui atteint les objectifs intéressants de maintien dans l'emploi - La majorité des dossiers sont orientés par la MAPS - Très forte hausse des sollicitations de la MAPS (1 ETP psychologue 184 jours + 0.5 Assistante sociale) - Contractualisation essentiellement vers le CEP et les bilans pro

	Accompagner les agents en inaptitude à leur fonction	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- agents accompagnés : 31 dont 16 nouveaux en 2023</li> <li>- agents reclassés : 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner les agents dans le cadre de la Préparation à la Période de Reclassement (PPR)</li> <li>- Tendre vers une issue positive pour les agents accompagnés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour la 1<sup>ère</sup> année, stabilisation des PPR mais augmentation des agents pris en charge par la cellule (+ 5)</li> <li>- Projet de reclassement entamé avant leur entrée en PPR</li> </ul>
	Garantir le fonctionnement des instances médicales malgré la complexité du contexte	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dossiers examinés : 936 (CMFP : 326 [137 aff./189 adh] et CMFR 610 [281 aff./329 adh])</li> <li>- participants aux rencontres et réunions : 67 (gestion invalidité : 41 + SM Fougères aggro : 26)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- Communiquer sur les missions du Conseil Médical</li> <li>- Assister les nouvelles commissions de réforme suite au renouvellement des élus</li> <li>- Mettre en œuvre une nouvelle application de gestion des instances qui sera progressivement ouverte aux collectivités pour le suivi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction guide procédures</li> <li>- Préparation de l'ouverture du portail aux collectivités en janvier 2024 après les tests réalisés en 2023</li> <li>- Baisse du nombre de dossiers avec la réforme</li> </ul>
	Accompagner les collectivités dans la gestion de leurs absences pour raison de santé	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réunion d'information des collectivités sur le nouveau contrat : 1 avec 124 participants pour 106 collectivités</li> <li>- collectivités adhérentes : 390</li> <li>- agents couverts : 12 740</li> <li>- actes frais de gestion : 46 965</li> <li>- utilisation des services associés : 255 + 216 dossiers statistiques</li> <li>- rencontres ou ateliers : 3 avec 62 participants pour 52 collectivités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promouvoir le contrat groupe d'assurance des risques statutaires</li> <li>- Assurer la gestion du contrat groupe d'assurance des risques statutaires (indemnisations, services annexes, frais de gestion)</li> <li>- Professionnaliser les gestionnaires RH des collectivités en proposant des ateliers pratiques</li> <li>- Proposer des actions de sensibilisation à la maîtrise de l'absentéisme pour limiter les coûts et améliorer les conditions de travail</li> <li>- 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)</li> <li>- Assurer suivi pluridisciplinaire des situations rencontrées par des agents en matière de santé au travail (coordination médecine, psychologues et assistante sociale)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Année de renouvellement du contrat groupe avec une négociation réussie avec le nouveau prestataire</li> <li>- Campagne de sensibilisation des collectivités réussie au regard des intentions de renouvellement d'adhésion</li> <li>- Accompagnement important des collectivités pour s'inscrire dans les procédures du nouveau contrat</li> </ul>
	Proposer aux collectivités une protection sociale complémentaire prévoyance pour leur personnel	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- webinaires présentation portail employeurs territorial Mutuelle : 8</li> <li>- participants webinaires : environ 380</li> <li>- collectivités adhérentes au contrat PSC : 186</li> <li>- agents potentiellement couverts : 7 258</li> <li>- adhésions agents au 31/12 : ~ 2 800</li> <li>- réunions d'info délocalisées les 18, 19, 20/09 : 6 réunions, 85 collectivités et 104 participant</li> <li>- réunions de présentation aux différents réseaux : 5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre en charge la consultation, communiquer auprès des collectivités</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Négociations entre les OS et les employeurs sur le contenu de la convention de participation</li> <li>- FAQ mise en ligne sur le site et régulièrement actualisée</li> <li>- Consultation aboutie avec l'attribution de contrat à un prestataire</li> <li>- Phase de sensibilisation en fin d'année qui aboutit à un potentiel d'adhésions a priori intéressant</li> </ul>

C.3 - Contribuer à des conditions de travail sécurisées et épanouissantes dans les collectivités d'Ille- et- Vilaine		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Accroître la culture de prévention des collectivités	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- réunions sensibilisation : 1 coll. 76 participants</li> <li>- publications : 23</li> <li>- heures d'actions de sensibilisation et mesures d'exposition pour personnel : 107,25</li> <li>- participants aux réseaux : 88</li> <li>- réseaux RRH : 3 avec 12 participants pour 12 coll.</li> <li>- rencontres délocalisées assistants de prévention : 4 avec 61 participants pour 54 collectivités</li> <li>- rencontres assistants prévention thématique "Ergonomie" : 15 participants (0 élu) pour 14 collectivités</li> <li>- aide à la conception de locaux : 46 facturées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assister techniquement et juridiquement les collectivités</li> <li>- Sensibiliser les collectivités</li> <li>- Animer des réseaux (assistants de prévention, RRH, secrétaires des CHSCT)</li> <li>- Décliner des actions de prévention de l'usure professionnelle et d'amélioration des conditions de travail avec une approche métiers</li> <li>- Participer à la connaissance des risques à l'échelle départementale</li> <li>- Proposer des actions de sensibilisation et mesures d'exposition pour le personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualisation régulière des informations sur la prévention sur les différents supports de communication</li> <li>- Beaucoup de réunions de sensibilisation dont une partie sur les territoires</li> </ul>
	Proposer des interventions en hygiène et sécurité en collectivités	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- heures d'inspection : 734</li> <li>- heures de DU : 53</li> <li>- nouvelle adhésion inspection : 2</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réaliser les missions d'inspection selon le protocole établi pour accompagner les collectivités dans la définition de leurs axes prioritaires d'actions</li> <li>- Répondre aux demandes d'accompagnement à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualisation de la convention d'inspection</li> <li>- Objectif quasiment atteint pour la réalisation des missions d'inspection au regard des ressources mobilisables</li> <li>- Quelques difficultés à mobiliser les collectivités dans la planification</li> <li>- Quelques accompagnements au DU</li> </ul>
	Prévenir les risques psychosociaux et certaines situations de mal-être au travail	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagnements réalisés : 11 facturées + 14 conseils simples</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Échanges de pratiques</li> <li>- Animer des sensibilisations et participer à des réseaux</li> <li>- Proposer des accompagnements permettant d'identifier les facteurs de conflits (diagnostics d'organisation, diagnostics RPS)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisation aux RPS dans les ateliers DU</li> <li>- Le nombre de nouvelles sollicitations en 2023 est exceptionnellement élevé et atteint 323 nouvelles sollicitations</li> <li>- 602 agents sont accompagnés dans l'année 2023 (dossiers actifs).</li> <li>- 24 % des nouvelles sollicitations émanent des agents en position d'encadrement, dont l'encadrement supérieur</li> <li>- 11 accompagnements facturés : 1 démarche de qualité de vie au travail avec questionnaire, entretiens et ateliers; 4 accompagnements d'équipes en tension ; 3 sensibilisations RPS pour des équipes de cadres ; 1 médiation ; 1 espace de parole ; 1 démarche d'accompagnement du DUERP - RPS.</li> </ul>

	Outiller les encadrants pour un management respectueux, susceptible d'éviter les RPS	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- coaching : 2</li> <li>- accompagnement managérial : 3</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ateliers, coaching, accompagnement managérial et publications</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suite à une mobilité interne, une consultante en organisation a pris un nouveau poste de consultante coach. Sa formation s'est terminée en janvier 2024.</li> <li>- Un travail de co-traitance pour deux accompagnements avec le CDG22</li> <li>- 3 missions d'accompagnement collectif qui ont eu pour but l'accompagnement d'équipes de cadres ou CODIR afin de les outiller individuellement et collectivement</li> <li>- 6 thématiques ont été proposées en atelier de management : 147 participants en 2023</li> </ul>
--	--	--	---	--

<b>C.4 - Soutenir les agents, les cadres et les élus confrontés à des tensions au travail</b>		<b>Indicateurs 2023</b>	<b>Actions Principales</b>	<b>Commentaires</b>
	Gérer avec efficacité et discrétion les dispositifs de signalement et de traitement des alertes	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- missions d'accompagnement psychosocial : 323 (1.5 ETP)</li> <li>- saisines en déontologie : 23</li> <li>- saisines en signalement et temps passé : 20 pour 0,07 ETP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes</li> <li>- Poursuivre la mission d'accompagnement psychosocial (ancien DAAD)</li> <li>- Référent déontologue</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beaucoup de signalements réorientés vers des procédures plus classiques</li> <li>- Peu de saisines sur les questions de déontologie</li> <li>- 323 nouvelles sollicitations MAPS</li> <li>- 602 agents ont été accompagnés dans l'année 2023</li> </ul>
	Accompagner les collectivités confrontées à des situations conflictuelles	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- enquêtes adm. et temps passé : 3 pour 0,13 ETP</li> <li>- médiations juridiques : 2 et juge : 1 pour 0,08 ETP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer des accompagnements permettant de traiter les situations dégradées (médiations, accompagnement de collectifs en tension)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enquêtes administratives utiles mais très chronophages</li> <li>- Recherche d'un modèle plus soutenable pour accepter toutes les demandes</li> </ul>
	Assurer un accompagnement adapté à des événements critiques : agressions, accidents ou décès	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cellules de crises : 7</li> <li>- collectivités : 6</li> <li>- agents accompagnés : 7</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement de la collectivité ou orientations vers des partenaires spécialisés (temps d'écoute collectifs, débriefings post-traumatique...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cellules de crises importantes pour gérer de manière réactive des situations très critiques</li> </ul>

<b>C.5 - Veiller à un climat de travail favorable au sein du CDG 35</b>		<b>Indicateurs 2023</b>	<b>Actions Principales</b>	<b>Commentaires</b>
	Garantir les bonnes conditions d'exercice au siège	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- visite ou entretiens dans le cadre du suivi du DU et aménagements de poste-suivi médical : 70</li> <li>- agents bénéficiaires des aides pour la PSC : chiffres début 2024 non stabilisés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poursuivre déploiement des outils de prévention des risques</li> <li>- Faire évoluer moyens informatiques en recherchant une cohérence et en améliorant la gestion de projet</li> <li>- Exploiter le VDC 3 / faire évoluer le VDC 1 et suivre l'impact sur le fonctionnement de l'établissement</li> <li>- Évolution la protection sociale complémentaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moyens informatiques : bascule sur la messagerie MS 365, mise en place du WIFI, accompagnement des agents sur les nouveaux outils NEEVA et INCOVAR</li> <li>- VDC 1 : travaux (sols du RDC, LED, cafétéria) - suivi des interventions nécessaires sur les 2 bâtiments - vigilance sur consommation énergétique (lancement audit)</li> <li>- Protection sociale complémentaire : information sur le contrat départemental et accompagnement des agents par une participation plus importante (13€ / mois)</li> <li>- Décision revalorisation des titres-restaurants au 1/01/24</li> </ul>

	Développer une culture de travail conviviale et décloisonnée	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- moments conviviaux :5</li> <li>- actions de l'Amicale : pas connu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Retrouver autant que possible des temps conviviaux et d'interconnaissance</li> <li>- Renforcer la communication interne (agents, projets, missions, enjeux...)</li> <li>- Soutenir les initiatives conviviales (amicale du personnel, animations au village des collectivités ou dans les environs) et faciliter la pratique sportive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vœux au personnel (thème « les pays »)</li> <li>- Journée de cohésion et de convivialité en septembre</li> <li>- Inauguration de la cafétéria</li> <li>- Jeu de l'été</li> <li>- Jaille</li> <li>- Parenthèses variées</li> <li>- Soutien à l'Amicale du personnel</li> <li>- Échanges au sein de l'IDP</li> <li>- Meilleure utilisation Teams en complément de l'intranet</li> </ul>
	Favoriser l'intégration et la fidélisation des agents missions temporaires	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- agents bénéficiaires prime mensuelle : 193</li> <li>- attribution carte cadeau : 128 agents</li> <li>- rencontres proposées : 4</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en œuvre les nouvelles mesures en matière de régime indemnitaire</li> <li>- Développer les avantages sociaux</li> <li>- Favoriser conditions de travail</li> <li>- Poursuivre les rencontres avec les itinérants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revalorisation des agents en missions temporaires</li> <li>- Taux de fidélisation des agents qui réaugmente</li> </ul>

## Axe D. Transitions sociétales et numériques

Axe D. Transitions sociétales et numériques				
D.1 - Aider les employeurs publics locaux à s'adapter aux évolutions sociétales		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Intégrer les attentes sociétales dans les accompagnements RH	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rdv ou missions intégrant ces sujets : 33</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enjeux de participation</li> <li>- Équilibre de vie</li> <li>- Sens du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La majorité des accompagnements relèvent du champ organisationnel et ressources humaines. Cependant, certaines missions sont plus spécifiques : mission accompagnement organisation-administration numérique, mission d'évolution juridique d'un EHPAD, mission d'accompagnement d'une interco auprès de ses communes membres, mission sur l'accompagnement temps de travail.</li> </ul>
	Mobiliser les acteurs territoriaux sur l'égalité Femme/Homme	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rencontres : 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontres, informations</li> <li>- Intégration dans les LDG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appel à projets sur l'égalité professionnelle F/H</li> <li>- Lors d'une journée thématique proposée aux RH, chargés de mission et élus et accompagnée par une facilitatrice graphique, les participantes ont interrogé leurs pratiques de manière dynamique et créative</li> <li>- Des sensibilisations ont été principalement proposées à une centaine d'agents dans une de communautés de communes du département</li> <li>- Bien qu'un important travail de communication ait été réalisé, peu de collectivités ont sollicité l'appui sur cette thématique</li> </ul>
	Intégrer les sujets sociétaux dans les rencontres et réseaux		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement durable dans les pratiques métiers</li> <li>- Incitation au covoiturage des participants aux événements du CDG</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peu de rencontres susceptibles d'être élargies à ces thématiques en 2023</li> </ul>

D.2 - Soutenir les démarches en faveur d'administrations numériques structurées et sécurisées		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Contribuer à réduire la fracture numérique dans la sphère territoriale	Nombre de : - ateliers :5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actions de sensibilisation et vulgarisation</li> <li>- Ateliers de prise en main de nouveaux outils collaboratifs</li> <li>- Favoriser un accès internet professionnel pour chaque agent</li> </ul>	- 50 agents ont participé aux ateliers du numérique 2023
	Accompagner les collectivités dans la structuration et la modernisation de leurs outils numériques	Nombre de : - missions :1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostics des systèmes d'informations et accompagnement des projets</li> <li>- Ateliers ou temps d'information</li> <li>- Mise en relation des collectivités ayant des besoins en agents informatiques</li> </ul>	- Une mission d'organisation d'une Direction des Systèmes d'information (DSI) a été menée au cours de l'année en lien avec le conseil en organisation
	Soutenir la mise en conformité au RGPD	Nombre de : - collectivités accompagnées : 359 conventions de première adhésion et 184 conventions de renouvellement étaient signées fin 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Désignation de DPD mutualisés</li> <li>- Démarche de mise en conformité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renouvellements de conventions et les évolutions de tarifs afférentes</li> <li>- En 2023, toutes les collectivités concernées (sauf 2) ont décidé de poursuivre leur première adhésion par un renouvellement</li> <li>- Sur les 18 intercommunalités du département, 13 ont conventionné avec le CDG (dont 11 portant une démarche par territoire)</li> <li>- Toutes dispositions financières confondues, 270 communes sont accompagnées (soit 81 % des communes) et 76 établissements (CIAS/CCAS/Syndicat)</li> </ul>
	Aider les collectivités à sécuriser leurs systèmes d'information pour remédier aux failles et les faire évoluer	Nombre de : - rencontres : 2 - missions : 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Missions de diagnostics et orientation vers des spécialistes</li> <li>- Information sur les possibilités d'assurance cyber-risques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'activité « Administration numérique » a été marquée par le décollage de l'offre Cyber Sécurité</li> <li>- Deux missions terminées avec d'excellents retours : tous les modules ont été activés et déployés (gestion de crise cyber, dans la peau d'un attaquant, PCA, sensibilisation élus)</li> <li>- Deux nouvelles missions cyber lancées en fin d'année</li> <li>- Présence du CDG dans de nombreux réseaux (Déclic, ADN Ouest, COTER Numérique, AFCDP...)</li> <li>- Participation à un groupe de travail mené par la préfecture en vue de rédiger un document facilitant la gestion et la compréhension des enjeux liés à l'infogérance afin d'assister les élu.e.s dans une démarche de prévention</li> </ul>

D.3 - Proposer aux collectivités divers outils pour dynamiser leur GRH		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Proposer une application pour le suivi qualitatif des RH (GPEEC = postes, évaluations, compétences)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- collectivités accompagnées : 0</li> <li>- agents de collectivités dans la base : 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer une application de GPEEC pour le suivi qualitatif des RH (compétences, parcours professionnels, évaluation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En attente du REX CDG 35 (suite entretien pro), avant déploiement auprès des collectivités</li> </ul>
	Encourager des approches nouvelles des Ressources Humaines intégrant davantage la participation, le sens du travail et l'éthique	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- séminaires (animation) : 2</li> <li>- rencontres autour du coaching : 0</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proposer des accompagnements favorisant la participation des agents (formats ateliers, démarches participatives, Ludo-pédagogie...)</li> <li>- 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)</li> <li>- 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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilisation régulière des outils performants dans les études Organisation et QVT</li> <li>- L'animation de séminaires à mi-mandat a été demandée</li> </ul>

D.4 - Aider les services publics locaux à s'adapter aux enjeux d'évaluation		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Encourager l'efficacité des collectivités par le dialogue de gestion (Compta analytique)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- collectivités adhérentes : 20</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintenir le niveau d'adhésion</li> <li>- Développer de nouvelles fonctionnalités avec le GIP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Priorisation donnée au GIP et à l'adhésion des CDG</li> <li>- Maintien du nombre d'adhérents dans le 35</li> </ul>
	Aider à la formalisation des projets d'administration	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- missions d'accompagnement au projet d'administration et coût de revient : 0</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les séminaires à mi-mandat ont été privilégiés</li> </ul>
	Promouvoir les outils et pratiques de pilotage par objectifs et indicateurs	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- missions d'accompagnement au pilotage des objectifs et coût de revient : 0</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Des échanges avec l'activité compta ana 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 2024 avec l'intégration de la nouvelle activité « contrôle de gestion et comptabilité analytique » dans le service Conseil &amp; Développement</li> </ul>

D.5 - Veiller à la soutenabilité des actions du CDG		Indicateurs 2023	Actions Principales	Commentaires
	Sécuriser les procédures du CDG à l'égard des collectivités et partenaires		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Application rigoureuse des modalités définies dans les conventions</li> <li>- Actualisation et harmonisation des conventions</li> <li>- Exploitation de la gestion des relations des collectivités (GRC)</li> <li>- Diverses certifications (exemple : Qualiopi)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi réalisé</li> <li>- Déploiement du plan cyber sécurité (1<sup>ère</sup> partie)</li> <li>- Renouvellement de la certification Qualiopi</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exploitation limitée de la GRC (réunion bilan en avril)</li> </ul>

	Assurer une veille sur les coûts de revient pour ajuster les moyens internes		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Continuer la réflexion sur l'évolution des tarifs, des cotisations</li> <li>- Exploiter les éléments analytiques et les réviser si besoin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réalisés malgré des difficultés relatives à l'insertion de la masse salariale dans l'outil de compta analytique</li> </ul>
	S'efforcer de réduire l'impact des actions du CDG sur l'environnement		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encourager le développement d'une alimentation locale et durable notamment via des menus végétariens et issus de productions locales (restaurant)</li> <li>- Poursuivre les sensibilisations à ces usages</li> <li>- Aboutir à un plan de déplacement si possible labellisé</li> <li>- Développer l'usage numérique (sollicitations, dossiers numériques, traçabilité, réunions...)</li> <li>- Tendre vers une sobriété numérique (ex. diminution des volumes de sauvegarde, archivage...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suivi du MP du restaurant : conformité à la loi EGALIM</li> <li>- Préparation d'une labellisation RSO du CDG : note, délibération, formation de 2 référents</li> <li>- Travaux sur la gouvernance des données et préparation de la révision des arborescences pour 2024 + archivage numérique</li> <li>- Dématérialisation de différentes procédures avec les usagers + mise en place d'une commission d'homologation</li> </ul>
	Améliorer les process de gestion interne par la dématérialisation (siège et missions temporaires)	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- process revus : 1 (entretiens pro)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- GED interne, SAE, signatures électroniques...</li> <li>- Dématérialisation des entretiens professionnels et de la gestion des formations (NEEVA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Déploiement de Multigest + préparation des versements vers le SAE (également pour les concours)</li> <li>- Mise en production du module Entretiens professionnels de NEEVA</li> </ul>
	Développer les outils de pilotage du CPOM et des projets de mandat	<p>Nombre de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- indicateurs de suivi : 228</li> <li>- indicateurs de pilotage : 0</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les travaux préparatoires du projet trajectoire ont amorcé l'usage d'indicateurs de pilotage plus opérationnels</li> </ul>



## 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
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES (élections)</b>		
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-REINTEBAULT
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG		MIJOLE Nicolas Conseiller municipal de VITRÉ
JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de CHAVAGNE		GALIC Sylvie Maire de LE VERGER
ROUL Christophe Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC		TANGUY Mickaël Conseiller municipal de GOVEN
BERTRAND Chrystèle Adjointe au Maire d'IFFENDIC		GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS
PRÉVERT Rose-Line Maire de LIEURON		BRIÈRE Chrystèle Adjointe au Maire de PIPRIAC
COCHAUD Yannick Maire d'ORGÈRES		CHEVALIER Marion Adjointe au maire de BRUZ
GAIGNE Olivier Maire de SAINT-MARC-LE-BLANC		PERRIN Paule Adjointe au Maire de MAËN ROCH
BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE		RENAULT Yves Maire de CHÂTEAUGIRON
SORAIS Pierre Maire de TRÉMEHEUC		DUFEU Gérard Maire de VIEUX-VIEL
<b>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS (élections)</b>		
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
BAUDOIN Jean-Luc Vice-Président Saint-Malo Agglomération	<i>membre titulaire en juin 2022 suite à une démission</i>	
Maire de PLERGUER		

COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE (désignations)	
<b>PERRIN Stéphane</b> Vice-Président du <b>CONSEIL RÉGIONAL</b>	<b>KRUGER Katja</b> Conseillère régionale
<b>PELLERIN Isabelle</b> Vice-Présidente du <b>CONSEIL RÉGIONAL</b>	<b>CROCQ André</b> Conseiller régional
<b>GALLIER Maxime</b> Conseiller régional	<b>PARMENTIER Méline</b> Conseillère régionale
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT (désignations)	
<b>ROUX Laurence</b> Conseillère départementale	<b>COURTEILLE Anne-Françoise</b> Vice-Présidente du <b>CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35</b>
<b>BILLARD Armelle</b> Vice-Présidente du <b>CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35</b>	<b>GUIDONI Jean-Paul</b> Conseiller départemental
<b>BOHANNE Jean-François</b> Conseiller départemental	<b>FAILLÉ Charlotte</b> Conseillère départementale
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES (désignations)	
<b>ROUSSET Emmanuelle</b> Conseillère municipale déléguée à la <b>Ville de RENNES</b> Vice-Présidente de Rennes Métropole	<b>GUILLOTIN Daniel</b> Conseiller municipal délégué à la <b>Ville de RENNES</b> Conseiller métropolitain
<b>CRANCE Jean-Virgile</b> Adjoint au Maire de <b>SAINT-MALO</b>	<b>LAUDE Sophie</b> Conseillère déléguée à la <b>Ville de SAINT-MALO</b>
<b>CARRÉ Maria</b> Adjointe au Maire de <b>FOUGÈRES</b>	<b>BOUDET Serge</b> Adjoint au Maire de <b>FOUGÈRES</b>
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS (élections)	
<b>MESTRIES Gaëlle</b> Vice-Présidente du <b>SDIS 35</b> Conseillère départementale	<b>NADESAN Yannick</b> Administrateur du <b>CCAS de RENNES</b> Adjoint au Maire de <b>RENNES</b>
<b>ROUX Catherine</b> Conseillère de <b>RENNES Métropole</b> Adjointe au Maire d' <b>ACIGNÉ</b>	<b>PIROT-LEPRIZÉ Sophie</b> Administratrice du <b>CCAS de SAINT-MALO</b> Adjointe au Maire de <b>SAINT-MALO</b>



Les membres du Conseil d'Administration du CDG 35

## 2. Les décisions du Conseil d'Administration en 2023

Au cours de l'année 2023, le Conseil d'Administration s'est réuni à 5 reprises : 4 sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, maire de Le Rheu, et 1 sous la présidence du 1<sup>er</sup> Vice-Président, Louis LE COZ.

Les administrateurs ont adopté, au cours de cette année, 120 délibérations.

Lors de sa séance du jeudi 9 février 2023, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 23-01	♦ Débat d'orientations budgétaires 2023
N° 23-02	♦ Analyse prospective et projets d'investissements physiques et pédagogiques
N° 23-03	♦ Règlement intérieur du Conseil d'Administration du CDG 35
N° 23-04	♦ Coopération des Centres de Gestion bretons : règlement
N° 23-05	♦ Contentieux concours gardien-brigadier de police municipale 2022 : autorisation d'ester en justice
N° 23-06	♦ Règlement général et de la protection des données personnelles des concours et examens professionnels organisés par le CDG 35 : mise à jour
N° 23-07	♦ Bilan financier et coût du candidat admis : examen professionnel adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) 2022
N° 23-08	♦ Bilan financier et coût du candidat admis : examen professionnel assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) 2022
N° 23-09	♦ Bilan financier et coût du candidat admis : examen professionnel assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 <sup>ème</sup> classe (PI) 2022
N° 23-10	♦ Bilan financier et coût du candidat admis : examen professionnel assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG) 2022
N° 23-11	♦ Bilan financier et coût du candidat admis : examen professionnel attaché principal de conservation du patrimoine 2022
N° 23-12	♦ Bilan financier et coût du candidat admis : concours attaché de conservation du patrimoine 2022
N° 23-13	♦ Médiation préalable obligatoire : conventionnement avec le tribunal administratif de Rennes
N° 23-14	♦ Convention de financement des postes affectés à l'Observatoire régional de l'emploi public territorial et des ressources humaines : avenant n° 2
N° 23-15	♦ Contrat d'assurance des risques statutaires : mise en concurrence des entreprises d'assurances pour le personnel du CDG 35
N° 23-16	♦ Période de préparation au reclassement : conventions d'accompagnement des agents des collectivités
N° 23-17	♦ Modalités d'attribution du forfait mobilité durable : modification
N° 23-18	♦ Congé de formation professionnelle : demande de prise en charge
N° 23-19	♦ Comptes épargne temps
N° 23-20	♦ Comités Sociaux Territoriaux « formation spécialisée » : convention avec le CNFPT
Lors de sa séance du jeudi 30 mars 2023, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 23.21	♦ Budget principal : compte de gestion 2022
N° 23.22	♦ Budget principal : compte administratif 2022
N° 23.23	♦ Budget principal : affectation du résultat 2022
N° 23.24	♦ Budget principal : budget primitif 2023
N° 23.25	♦ Subventions et cotisations 2023
N° 23.26	♦ Budget Annexe Coopération Concours GO intégrée : compte de gestion 2022
N° 23.27	♦ Budget Annexe Coopération Concours GO intégrée : compte administratif 2022
N° 23.28	♦ Budget Annexe Coopération Concours GO intégrée : budget primitif 2023
N° 23.29	♦ Budget Annexe Coopération Concours Régionale : compte de gestion 2022
N° 23.30	♦ Budget Annexe Coopération Concours Régionale : compte administratif 2022
N° 23.31	♦ Budget Annexe Coopération Concours Régionale : budget primitif 2023
N° 23.32	♦ Tableau des effectifs 2023 du personnel du siège
N° 23.33	♦ Tableau des effectifs 2023 du personnel missions temporaires
N° 23.34	♦ Formation des élus

N° 23.35	♦ Concours GBPM : marché public
N° 23.36	♦ EP ETAPS 2022 PI : bilan financier et coût du lauréat
N° 23.37	♦ EP ETAPS principal 2 <sup>ème</sup> classe 2022 PI : bilan financier et coût du lauréat
N° 23.38	♦ Concours ETAPS principal 2 <sup>ème</sup> classe 2022 : bilan financier et coût du lauréat
N° 23.39	♦ Concours technicien 2022 : bilan financier et coût du lauréat
N° 23.40	♦ EP animateur principal 2 <sup>ème</sup> classe 2022 PI : bilan financier et coût du lauréat
N° 23.41	♦ EP animateur principal 2 <sup>ème</sup> classe 2022 AG : bilan financier et coût du lauréat
N° 23.42	♦ Barème rémunération intervenants SPP
N° 23.43	♦ AG FNCDG : mandat spécial Présidente et Directeur
N° 23.44	♦ Projet marque employeur : avenant convention financement chargé de mission
N° 23.45	♦ Autorisation ester en justice
N° 23.46	♦ GIP : autorisation ester en justice
N° 23.47	♦ Véhicule de fonctions pour le DGS
N° 23.48	♦ Salon Terres et Maires
N° 23.49	♦ Groupement de commandes assurances CDG bretons : avenant
N° 23.50	♦ PSC : convention participation Prévoyance pour collectivités 35
N° 23.51	♦ PSC : convention participation Prévoyance pour agents CDG 35
N° 23.52	♦ Convention mission inspection : actualisation
N° 23.53	♦ Protocole syndical : signature
N° 23.54	♦ Subventions aux organisations syndicales
N° 23.55	♦ Composition CAP A : remplacement membre du collège des collectivités
N° 23.56	♦ Composition CAP B : remplacement membre du collège des collectivités
N° 23.57	♦ Composition CAP C : remplacement membre du collège des collectivités
N° 23.58	♦ Composition CCP : remplacement membre du collège des collectivités
N° 23.59	♦ Composition CST : collège des collectivités
N° 23.60	♦ Convention CIG Grande-Couronne : mise à disposition QLIK
N° 23.61	♦ Coopération régionale CDG bretons : convention prestation coaching CDG 35 et 22
N° 23.62	♦ Convention avec Rennes Métropole : suivi visites de santé agents services médicaux
Lors de sa séance du mardi 4 juillet 2023, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 23-63	♦ Projet de transformation de la FNCDG en établissement public territorial
N° 23-64	♦ Bilan et perspectives à mi-mandat
N° 23-65	♦ Congrès de l'Association Nationale des Directeurs de CDG du 4 au 6 octobre 2023 à Dinan
N° 23-66	♦ Marque BRETAGNE : règlement d'usage
N° 23-67	♦ Document unique du CDG 35 : bilan 2022
N° 23-68	♦ Plan de formation 2023 des agents du siège du CDG 35
N° 23-69	♦ Contrats d'apprentissage - rentrée scolaire 2023
N° 23-70	♦ Contrat d'assurance des risques statutaires : renouvellement du contrat groupe
N° 23-71	♦ Protection Sociale Complémentaire : convention de participation
N° 23-72	♦ Formation hygiène et sécurité des représentants du personnel du CST « formation spécialisée » : prise en charge des frais
N° 23-73	♦ Protection fonctionnelle : demande d'un agent des missions temporaires
N° 23-74	♦ Compte Épargne Temps : convention financière avec Rennes Métropole
N° 23-75	♦ Période de Préparation au Reclassement : convention d'accompagnement des agents de Rennes Métropole-Ville de Rennes et CCAS
N° 23-76	♦ Chargé de maintenance technique polyvalent : renouvellement du titre, VAE et Qualif Emploi
N° 23-77	♦ Système d'archivage électronique : modification de la délibération n° 22-21 du 29/03/2022
N° 23-78	♦ Missions temporaires : partenariat hors convention générale missions facultatives EPTB Rance Frémur baie de Beausais

N° 23-79	♦ Application « données sociales » : renouvellement convention d'utilisation avec le CIG Grande Couronne
N° 23-80	♦ Location des salles du VDC 1 et VDC 3 "Greenz bâtiment E" : convention
N° 23-81	♦ Tableau des effectifs 2023 : création poste chargé(e) d'accueil
Lors de sa séance du jeudi 12 octobre 2023, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 23-82	♦ Concours assistant d'enseignement artistique principal de 2 <sup>ème</sup> classe, spécialité musique, discipline musiques actuelles amplifiées, session 2022 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 23-83	♦ Concours gardien brigadier de police municipale 2022 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 23-84	♦ Examen professionnel lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels 2022 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 23-85	♦ Concours attaché territorial 2022 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 23-86	♦ EP ETAPS principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) 2023 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 23-87	♦ EP ETAPS principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG) 2023 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 23-88	♦ Concours auxiliaire de puériculture de classe normale 2023 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 23-89	♦ Contentieux Concours Attaché externe 2018 spécialité « gestion du secteur sanitaire et social » : autorisation d'ester en justice
N° 23-90	♦ Contentieux concours externe et interne de capitaine sapeurs-pompiers professionnels 2023 : autorisation d'ester en justice
N° 23-91	♦ Barème de rémunération des intervenants concours : révision de la rémunération des surveillants et élèves sujets majeurs
N° 23-92	♦ Admission en non-valeur de produits irrecouvrables
N° 23-93	♦ Compte Épargne Temps : convention financière avec Fougères Agglomération
N° 23-94	♦ Contrat d'assurance des risques statutaires : convention de gestion frais de gestion
N° 23-95	♦ Protection Sociale Complémentaire «prévoyance» : adhésion du CDG 35 à la convention de participation
N° 23-96	♦ Expérimentation d'une prépa métiers territoriaux
N° 23-97	♦ Licence Professionnelle Métiers des Administrations et des Collectivités Territoriales : convention de partenariat
N° 23-98	♦ Congé de formation professionnelle : demande de prise en charge du CCAS de Parigné
N° 23-99	♦ Congé de formation professionnelle : demande de prise en charge du CCAS de Val d'Izé
N° 23-100	♦ Partenariat CARSAT Bretagne - CDG bretons
Lors de sa séance du jeudi 30 novembre 2023, le Conseil d'Administration a adopté les délibérations suivantes :	
N° 23-101	♦ Débat d'Orientations Budgétaires 2024
N° 23-102	♦ Tarifs des prestations facultatives et taux de cotisations pour l'année 2024
N° 23-103	♦ Orientations relatives aux moyens humains pour l'année 2024
N° 23-104	♦ Budget Principal : adoption de la nomenclature budgétaire et comptable M57 au 1 <sup>er</sup> janvier 2024
N° 23-105	♦ Autorisation d'engagement, liquidation et mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du Budget Principal 2024
N° 23-106	♦ Examen professionnel d'attaché territorial principal 2023 (AG) : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 23-107	♦ Examen professionnel d'adjoint administratif territorial principal de 2 <sup>ème</sup> classe 2023 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
N° 23-108	♦ Remboursement des frais de nomination de lauréats
N° 23-109	♦ Calendrier des concours et examens 2024/2025 : adoption et autorisation de signer les conventions
N° 23-110	♦ Concours de Gardien-Brigadier de Police Municipale : marché de tests psychotechniques
N° 23-111	♦ Règlement de copropriété de la Marque DEN.bzh : autorisation de signature
N° 23-112	♦ Refonte des sites internet des Centres de Gestion bretons (29, 35 et 56) : adhésion au groupement de commande inter-CDG bretons
N° 23-113	♦ Identité visuelle du CDG 35 : création graphique et consultation
N° 23-114	♦ Contrat d'assurance des risques statutaires du CDG 35 : renouvellement pour la période 2024-2027
N° 23-115	♦ Frais d'hébergement et de repas occasionnés par des déplacements temporaires : revalorisation du taux de prise en charge

N° 23-116	♦ Titres restaurant CDG 35 : revalorisation
N° 23-117	♦ Forum de l'emploi public breton : convention de partenariat inter CDG / CNFPT
N° 23-118	♦ Conditions particulières d'utilisation des missions temporaires, guide FMPE, modèle de convention MAD
N° 23-119	♦ Conseil Médical : rémunération des médecins
N° 23-120	♦ Mise à disposition d'un agent auprès de la mairie de Thorigné-Fouillard

### 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 2023 sont retracées ci-après :

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
<b>Réunions des instances du CDG</b>					
06/01/2023	CAP/CCP - séances d'installation	CPV	ESG	JMP	SG
16/01/2023	Comité Régional d'Orientation - CNFPT 56		ESG		
25/01/2023	Bureau du CDG 35	CPV	MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	LL
26/01/2023	Préparation CST formations plénière et spécialisée	CPV	ESG/JPS	JMP	SG/SS
26/01/2023	Comité Social Territorial - séance d'installation	CPV	ESG	JMP	SG
30/01/2023	Conseil de Discipline	CPV	ESG/JPS		SG
31/01/2023	Commission Administrative Paritaire	CPV	ESG	JMP	SG
02/02/2023	Conseil Médical formation plénière - coll. affiliées		JPS		
02/02/2023	Formation des membres CAP/CCP/CST - Initiation aux statuts	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS	JMP	SG/SS
06/02/2023	Conseil de Discipline	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		SG
07/02/2023	CAP/CCP - formation des membres (compétences)	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS	JMP	SG
08/02/2023	CST - formation des membres (compétences)		ESG/JPS	JMP	SG
09/02/2023	Conseil d'Administration du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	SA/JMP	LL
09/02/2023	Réunion annuelle avec les Organisations Syndicales - Négociations "Protocole"	CPV	ESG	SA/JMP	SG
10/02/2023	Groupe de travail Protection Sociale Complémentaire		ESG/JPS	JMP	SS
20/02/2023	Groupe de travail Protection Sociale Complémentaire		ESG/JPS	JMP	SS
27/02/2023	Conseil de Discipline	CPV	ESG/JPS		SG
28/02/2023	Préparation CST formation plénière		ESG	JMP	SG
28/02/2023	Commissions Administratives Paritaires	CPV	ESG/JPS		SG
02/03/2023	CST formation spécialisée puis plénière		ESG/JPS	JMP	SG
16/03/2023	Bureau du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	LL
16/03/2023	Préparation Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG/LLC/JPS	SA	SG
16/03/2023	Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG/LLC/JPS		SG
28/03/2023	Instance du Personnel	CPV	ESG/JPS	SA	LL
29/03/2023	Conseil de Discipline - catégorie B	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		SG
30/03/2023	Préparation CAP	CPV	ESG	JMP	SG
30/03/2023	Conseil d'Administration du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	LL
04/04/2023	Commissions Administratives Paritaires cat. A et C	CPV			SG
04/04/2023	Commission de Reconnaissance de Qualification Professionnelle		LLC		NJ
06/04/2023	Convention sur la Médiation avec le Tribunal administratif de Rennes	CPV		SA/JMP	SG
06/04/2023	Conseil Médical formation plénière - coll. affiliées		JPS		
07/04/2023	Conseil de Discipline - catégorie C		ESG/JPS		SG
02/05/2023	Préparation CST - formation plénière		ESG	JMP	SG
03/05/2023	Commission de Coordination des Employeurs Territoriaux, à Orgères	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
04/05/2023	Comité Social Territorial - formation plénière		ESG/JPS	JMP	SG
10/05/2023	Conseil de Discipline - catégorie A	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		SG
25/05/2023	Préparation CAP catégorie C et Promotion Interne catégories A/B/C	CPV	ESG	SA/JMP	SG
31/05/2023	Conseil de Discipline	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		SG
01/06/2023	Conseil Médical formation plénière - coll. affiliées		JPS		
01/06/2023	Comité Social Territorial - formation spécialisée		JPS	JMP	
06/06/2023	Conseil Médical formation plénière - coll. affiliées	CPV	ESG/JPS	SA	SG
06/06/2023	Comité de suivi des conventions sur la médiation avec le Tribunal Administratif de Rennes	CPV		SA	SG
06/06/2023	CAP - catégorie B Promotion Interne	CPV		SA	SG
07/06/2023	Groupe de travail Promotion Interne cat. A et C	CPV	ESG	SA/JMP	SG
07/06/2023	CAP - catégories A et C	CPV	ESG	SA/JMP	SG
15/06/2023	Bureau du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
21/06/2023	CAP B - Promotion Interne	CPV			
22/06/2023	Commission Consultative Paritaire	CPV	LLC/JPS		SG
29/06/2023	COFIL des Vice-Présidents des CDG bretons		MDB	SA/LZ	
29/06/2023	Comité Social Territorial - formation spécialisée		JPS	JMP	
03/07/2023	Conseil de Discipline - catégorie A	CPV	LLC/MDB/JPS		SG
04/07/2023	Conseil d'Administration du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	SA/JMP/LZ	
06/09/2023	Comité Social Territorial		ESG	JMP	SG
21/09/2023	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	SA/JMP/LZ	
21/09/2023	Préparation + Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG/LLC/JPS		SG
05/10/2023	Conseil de Discipline - catégorie C	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		SG
06/10/2023	Comité Social Territorial - formation plénière		ESG	SA/JMP	
12/10/2023	Conseil d'Administration du CDG		LLC/ESG/JPS	SA/JMP	
17/10/2023	Préparation CST - formation plénière		ESG	JMP	SG
19/10/2023	Comité Social Territorial - formation plénière		ESG	JMP	LL
16/11/2023	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/JMP	LL
26/11/2023	Préparation CAP - catégories A/B/C	CPV	ESG	JMP	SG
28/11/2023	CAP - catégories A/B/C	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		SG
30/11/2023	Conseil d'Administration du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG	SA/JMP/LZ	LL
01/12/2023	Préparation Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG	JMP	SG
05/12/2023	Préparation CST - formation plénière		ESG	JMP	SG
07/12/2023	Comité Social Territorial		ESG	JMP	SG
14/12/2023	Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG/LLC/JPS		SG
<b>Réunions CDG et coopérations</b>					
25/01/2023	Bureau du GIP	CPV		SA	
26/01/2023	Séminaire DEN.bzh	CPV	MCM	SA/LZ	CR/LL
02/02/2023	Réunion des CDG Coordonnateurs	CPV		SA	
03/02/2023	COFIL des Vice-Présidents des CDG bretons		MDB	SA/LZ	
22/02/2023	Conseil d'Administration du GIP	CPV		SA	
08/03/2023	Assemblée Générale du GIP	CPV		SA	
17/03/2023	Commission Concours ANDCDG		LLC		NJ
07/04/2023	COFIL des Vice-Présidents des CDG bretons		MDB	LZ	
11/05/2023	Bureau du GIP	CPV		SA	
24/05/2023	Instance de suivi et de développement de la Coopération Concours Grand-Ouest	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
08 et 09/06/2023	Assemblée Générale de la FNCDG	CPV		SA	
19/06/2023	Conférence des Conseils Régionaux d'Orientation	CPV			
20/06/2023	Réunion Régionale Coopération Concours au CDG 35		LLC		NJ
22/06/2023	Commission Consultative Paritaire	CPV			SG
28/06/2023	Journée GIP à Rennes	CPV		SA/JMP	
06 et 07/07/2023	Salon Terres et Maires	CPV	MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	SG/NJ/LL/SS
05/09/2023	Visio de préparation à la rencontre avec la FNCDG	CPV	LLC/MDB/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
06/09/2023	Bureau du GIP	CPV		SA	
07/09/2023	Rencontre avec la FNCDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
13/09/2023	Conseil d'Administration du GIP	CPV		SA	
28/09/2023	Assemblée Générale du GIP	CPV		SA	
04 au 06/10/2023	Congrès de l'ANDCDG	CPV	MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	LL/SS/SG
12/07/2023	Rencontre avec le GIP au CDG 35	CPV	MDB	SA/LZ/JMP	
20/10/2023	Réunion de l'instance de suivi et de développement coopération concours Grand-Ouest	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
07/11/2023	Conférence des Présidents FNCDG	CPV		SA	
08/11/2023	Bureau du GIP	CPV		SA	
09/11/2023	Réunion de l'instance stratégique des 14 présidents du Grand-Ouest à Nantes	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
10/11/2023	COFIL des VP de la coopération régionale des CDG bretons à St Brieuc		MDB	SA/LZ	
21/11/2023	Assemblée Générale du GIP	CPV		SA	
06/12/2023	Conférence des Présidents des CDG bretons	CPV	MDB	SA/LZ/JMP	
07/12/2023	Assemblée Générale du GIP	CPV		SA	
07/12/2023	Réunion régionale coopération concours au CDG 35		LLC		NJ
<b>Rencontres avec les collectivités ou institutions</b>					
05/01/2023	Rencontre TA - Médiation	CPV		SA/JMP	SG
12/01/2023	Rencontre Direction Régionale des Finances Publiques 35	CPV		SA/JMP	
31/01/2023	Audience solennelle de rentrée Tribunal administratif	CPV			

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
27/02 au 01/03/2023	Recrutement stagiaires Prémicol		MCM	LZ/JMP	CR
10/02/2023	Lancement départemental DEN	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	CR
01/03/2023	Signature de la convention médiation avec le Tribunal administratif de Rennes	CPV		SA	SG
02/03/2023	Présentation Budgets 2023	CPV		SA/LZ/JMP	LL
10/03/2023	Rencontre avec le Président de la CNRACL	CPV		SA	SG
17/03/2023	Ouverture de la formation Prémicol	CPV	MCM	SA/LZ/JMP	CR
06/04/2023	Conférence-débat sur la médiation dans les litiges administratifs	CPV		SA/JMP	CR/SG/SS
05/05/2023	Ouverture de la formation Assistant RH	CPV	MCM	SA	CR
10/05/2023	Audition au Sénat pour la "Formation Continue des Secrétaires de Mairies" - Visio	CPV		SA	
14/06/2023	Rencontre ARIC	CPV		SA	
30/06/2023	Rencontre avec le Ministre Guérini	CPV		LZ	
05/09/2023	AG de Copropriété du VDC1	CPV		SA	LL
12/09/2023	Entretiens société SILAOS - nouveau site internet	CPV		SA/LZ/JMP	LL
22/09/2023	AG de l'Association des Maires Ruraux	CPV			
03/10/2023	Réunion de Convention de Contrôle Allégé	CPV		SA	LL
14/10/2023	Assemblée générale de l'ARIC	CPV		JMP	
20 au 23/11/2023	Congrès des Maires	CPV		SA/JMP	
<b>Rendez-vous et réunions internes CDG</b>					
10/01/2023	Réunion sur les Orientations Budgétaires	CPV		SA/LZ	LL
17/01/2023	Cérémonie des Vœux du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/MCM	SA/LZ/JMP	SG/NJ/LL/CR/SS
27/02 au 01/03/2023	Recrutement stagiaires Prémicol		MCM	LZ/JMP	CR
02/03/2023	Présentation Budgets 2023	CPV		SA/LZ/JMP	LL
17/03/2023	Ouverture de la formation Prémicol	CPV	MCM	SA/LZ/JMP	CR
05/05/2023	Ouverture de la formation Assistant RH	CPV	MCM	SA	CR
13/06/2023	Visite du GCA Bonneau - Commandant de la Région Bretagne	CPV		SA/JMP	
15/06/2023	Entretiens de recrutement	CPV		SA	
19/06/2023	Audition pour le Contrat d'Assurance Statutaire		JPS	SA/JMP	SS
29/06/2023	Entretiens de recrutement	CPV		SA	
11/09/2023	Journée de cohésion et de convivialité	CPV	ESG	SA/LZ/JMP	Tous les RS
14/09/2023	Entretiens de recrutement (ergonome)	CPV		SA	
15/09/2023	Séminaire de Rentrée	CPV	MCM	SA/LZ/JMP	Tous les RS
21/09/2023	Entretiens de recrutement (gestionnaire SSR)	CPV		SA	
12/10/2023	Présentation support budgétaire commission instance Grand-Ouest	CPV		SA/LZ	NJ
17/10/2023	Instance du Personnel	CPV	ESG/JPS	SA	LL
14/11/2023	Rencontre avec le consultant RELYENS	CPV		SA/LZ/JMP	Tous les RS
14/11/2023	Entretiens de recrutement (responsable activité conseil en organisation)	CPV		SA	
14/11/2023	Accueil des nouveaux arrivants	CPV		SA/LZ	
28/11/2023	Entretiens de recrutement (gestionnaire RH)	CPV		SA	

<b>Président</b>	CPV	Chantal PÉTARD-VOISIN
<b>Vice-Présidents</b>	LLC ESG MDB JPS	Louis LE COZ Évelyne SIMON-GLORY Murielle DOUTÉ-BOUTON Jean-Pierre SAVIGNAC
<b>Administratrice déléguée</b>	MCM	Marie-Christine MORICE
<b>Directeurs</b>	SA LZ JMP	Sébastien ANDRÉ Laurent ZAM Jean-Michel PAVIOT
<b>Responsables de service</b>	<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 CN CR LL SG Nathalie JACQUET Sylvie SOYER Claire NOBILET Christèle RÉGNAULT Ludivine LAUNAY Séverine GAUBERT

### III. Les temps forts 2023 et les relations institutionnelles

#### 1. Les rencontres avec le Tribunal Administratif de Rennes

Depuis de nombreuses années, le CDG 35 nourrit des échanges riches avec le Tribunal administratif de Rennes, notamment dans les domaines de la discipline et de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire (MPO), médiation à l'initiative du juge ou des parties.

Dans le cadre de la poursuite de cette collaboration, des renouvellements de la Présidente et du DGS du Centre de Gestion, une délégation du Tribunal administratif a été accueillie le 5 janvier 2023 pour présenter l'établissement et échanger sur les sujets d'actualité.



Les modalités d'organisation de la rencontre prévue au CDG le 6 avril 2023 sur le thème de la médiation, ainsi que la signature de la convention de partenariat portant sur ce même sujet ont été évoquées.

Le 1<sup>er</sup> mars 2023, M. Éric Kolbert, président du tribunal administratif de Rennes, et M<sup>me</sup> Chantal Pétard-Voisin, présidente du CDG 35, ont signé une convention « médiation » en vue de promouvoir, dans les litiges intéressant les agents territoriaux, le recours à la médiation avant la saisine du juge ("médiations à l'initiative des parties") ou après ("médiations à l'initiative du juge") et d'organiser, lorsqu'elle est applicable, la procédure de médiation préalable obligatoire.



En outre, des actions conjointes de communication en direction des collectivités locales et des établissements publics pourront être ainsi assurées en vue d'inciter ces derniers, dans le cadre des conventions qu'ils pourront signer avec le centre de gestion, à avoir recours à la médiation et à bénéficier des médiateurs exerçant dans les centres de gestion.

Cette convention marque ainsi le point de départ d'un partenariat fructueux qui permettra, notamment, d'élaborer, de diffuser et de mutualiser des outils d'information sur le thème de la médiation administrative.

#### 2. Les rencontres avec la Direction Régionale des Finances Publiques

Le CDG 35 travaille au quotidien avec le service de gestion comptable de Rennes, au titre de la séparation des missions de l'ordonnateur et du comptable public.

Dans le cadre de la poursuite de cette collaboration, une délégation de la DRFiP de Rennes a été reçue le 12 janvier 2023 par la Présidente et le Directeur Général des Services pour présenter le CDG 35 et évoquer les divers sujets, tels que la responsabilité comptable des décideurs publics, le rôle du conseiller aux décideurs locaux...

De plus, une rencontre s'est tenue le 12 décembre 2023, en présence de la Présidente Pétard-Voisin, du DGS Sébastien André, de Florent De Becdelièvre de la DRFiP Division collectivités locales, du responsable du SGC Roger Schilling ainsi que du conseiller aux décideurs locaux Pascal Le Bec. Celle-ci a permis la signature de la convention de contrôle partenarial allégé.



### 3. Lancement de la marque employeur DEN.bzh

Le 26 janvier 2023 a vu le lancement officiel de « DEN.bzh », la marque employeur de la fonction publique territoriale bretonne, à Guerlédan.

Cette démarche commune a été concrétisée par le lancement du portail internet éponyme dédié à l'emploi dans les collectivités territoriales bretonnes (2 200 collectivités et 95 400 agents).

La conférence de presse a débouché sur une importante couverture médiatique :



*Den désigne, en langue bretonne, l'être humain en général. En trois lettres, Den associe un ensemble d'idées humanistes au cœur des engagements de la fonction publique : l'intérêt général, l'égalité de traitement, l'adaptation et la neutralité. A ces valeurs fondatrices, DEN.bzh ajoute une touche locale et technologique avec son suffixe «.bzh» qui l'enracine dans le quotidien des bretons tout en suggérant qu'il s'agit d'un portail web.*

RETOMBÉES PRESSE

● **Une belle couverture médiatique**  
Les suites de la conférence de presse le 26 janvier à Guerlédan

De multiples papiers dans la presse locale et pro

Den.bzh, une marque et un site pour redorer le blason de la fonction publique en Bretagne

Bretagne. Les collectivités locales créent Den.bzh, une plateforme régionale de recrutement

Recrutements : les centres de gestion bretons lancent une marque employeur régionale

Une marque employeur 100 % bretonne

Les CDG lancent leur marque employeur

france bleu armée

Chantal Petard-Voisin

DEN.bzh  
LE PORTAIL EMPLOI DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES DE BRETAGNE

DEN BZH PRÉSENTATION 3

Pour accompagner cette sortie, une vaste campagne de communication grand public a été déployée sur l'ensemble du territoire breton via des insertions presse dans les quotidiens Ouest-France et Le Télégramme, de l'affichage dans le métro de Rennes et sur plus de 350 panneaux en zone péri-urbaine au sein des quatre départements bretons. Les trois visuels s'attaquent sur un ton à la fois provocant et humoristique aux idées reçues sur le travail en collectivité territoriale. « Des messages positifs et enthousiastes pour inciter à postuler sur DEN.bzh sans plus attendre ! »



De plus, le 10 février 2023, une présentation de la marque aux recruteurs territoriaux et aux partenaires de l'emploi a été organisée dans les locaux de l'établissement avec près de 200 personnes présentes.

Ce positionnement d'employeur unique a été récompensé avec le Prix Or de la Marque Employeur du Grand Prix de la Créativité RH 2023 !

#### 4. Le « Club Interco »

Le « Club Interco » 35, qui est permet d'échanger avec les 18 directions et services RH des EPCI d'Ille-et-Vilaine, s'est réuni à 2 reprises en 2023 :

- Le RDV du 4 avril 2023 au Village des Collectivités a retracé les projets actuels et fait le point sur les RH au sein des intercos (11 participants).

La marque employeur DEN.bzh, la convention de participation prévoyance du CDG 35 ainsi que la prévention des risques cybercriminalité ont ensuite été abordés.

- Une seconde rencontre s'est déroulée à la communauté de communes de la Roche aux Fées le 13 novembre 2023 avec 7 intercommunalités représentées.

Après une présentation de la Roche aux Fées Communauté, un tour de table est réalisé sur les questions de cybersécurité avec le retour d'expérience sur la gestion de la cyber attaque de Betton et le témoignage de monsieur Jean-Yves COUTAUD, DGS.



Les membres ont ensuite étudié la synthèse de l'étude régionale sur le régime indemnitaire (RIFSEEP) de l'observatoire régional de l'emploi public territorial et des RH des CDG bretons avant de faire un point sur le projet de loi relatif aux secrétaires de mairie.



#### 5. Le Salon « Terres & Maires »

Le salon des communes et des intercommunalités " Terres & Maires " s'est tenu les 6 et 7 juillet 2023 au parc des expositions de Rennes-Saint-Jacques.

Le CDG 35 était présent au cœur du Salon avec le stand proche de celui de l'AMF 35, dans l'espace institutionnel, fortement visité par les élus et les agents territoriaux. Les conseillers du CDG 35 se sont relayés sur cet espace pour répondre aux questions des visiteurs.



Par ailleurs, dans le cadre du partenariat, le CDG 35 a animé une conférence "Les clés de réussite d'un management agile dans les collectivités".

Il a également participé à celle organisée par l'AMF "l'attractivité" et présenté différentes missions :

- "La cybercriminalité : comment faire face à une prochaine attaque ?",
- "La protection sociale complémentaire : un nouveau dispositif arrive !",
- "Quelles sont les différentes formes de mutualisation RH ?".



06/07 JUILLET 2023  
RENNES - SAINT-JACQUES  
PARC DES EXPOSITIONS



## 6. Revaloriser le métier de Secrétaire de Mairie



*de gauche à droite : Évelyne Simon-Glory, 3<sup>ème</sup> vice-présidente du CDG 35 chargée des carrières et du dialogue social, Sébastien André, directeur général des services du CDG 35, Françoise Gatel, sénatrice, Chantal Pétard-Voisin, présidente du CDG 35*

Le CDG 35 s'est emparé du débat sur la revalorisation de cette fonction lors de la visite de la sénatrice Françoise Gatel au Conseil d'Administration du 30 novembre 2023.

Approuvée par le Sénat le 14 juin 2023, la proposition de loi visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a été définitivement adoptée par l'Assemblée nationale le 20 décembre.

## 7. Hommage à Pierre BRETEAU, élu passionné par l'amélioration du service public

**Maire de Saint Grégoire et spécialiste de la bonne gestion locale, Pierre Breteau nous a quittés le lundi 23 octobre 2023. Le CDG 35 se joint aux nombreux hommages rendus par des personnalités breilliennes et nationales.**

Maire de cette commune depuis 2008, Pierre Breteau exerçait de nombreux mandats tels que président de l'Association des Maires d'Ille-et-Vilaine, conseiller départemental et métropolitain. Son engagement pour l'intérêt général et le développement local avec des valeurs humanistes était reconnu très au-delà de sa commune.

Conseiller auprès des collectivités territoriales du Grand-Ouest, il entretenait des relations suivies avec de nombreux acteurs du CDG, élus et cadres. Améliorer la gestion des services publics, en tenant compte du facteur humain, était pour lui, comme pour notre établissement, un engagement au quotidien. Énergique président de l'AMF 35, il œuvrait aux côtés du CDG 35 au rayonnement du Village des Collectivités, par des actions décroisées de soutien aux décideurs locaux, favorables à toutes les structures publiques d'Ille-et-Vilaine.



Ensemble, nous nous sommes mobilisés au printemps dernier pour la réussite du Salon Terres et Maires qui fut l'un de ses derniers défis, en parallèle de son combat contre la maladie.

**Inviter tous les partenaires publics et privés à se rencontrer après les années COVID pour optimiser la gestion locale, dans un esprit constructif et convivial,** résume ce que nous retiendrons de Pierre Breteau.

La Présidente PÉTARD-VOISIN a présenté, au nom du Conseil d'Administration, ses condoléances à sa famille. De plus, elle a adressé ses pensées au conseil municipal et aux habitants de Saint-Grégoire, ainsi qu'aux élus et à l'équipe administrative de l'AMF 35, qui viennent de perdre un président engagé au service de l'ensemble des communes d'Ille-et-Vilaine".

## 8. La licence professionnelle des métiers territoriaux : un cursus plébiscité

Les 4 CDG bretons ont renouvelé leur partenariat avec l'Université de Rennes 2 et le CNFPT pour former les futurs agents territoriaux des collectivités de Bretagne.

Les Présidents des Centres de Gestion bretons ont signé, le 6 décembre dernier, une nouvelle convention pour trois ans avec l'Université Rennes 2 et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

Ce partenariat, débuté il y a plus de 20 ans, a pour objectif de former des étudiants et personnes en reconversion sur un diplôme de niveau bac + 3 préparant aux métiers administratifs et techniques des collectivités locales.

Il s'agit actuellement d'une seule licence professionnelle, Métiers des Administrations et des Collectivités Territoriales (MACT), divisée en deux parcours :

- le parcours Métiers de l'Administration Territoriale dispensé à Rennes,
- le parcours Métiers Techniques des Collectivités Territoriales dispensé à Saint-Brieuc.

Cette formation, adaptée aux mutations du monde territorial, alterne des périodes de cours encadrés par des universitaires et professionnels et des stages pratiques en collectivité.

Depuis 2003, ce ne sont pas moins de **1 200 étudiants**, issus de la formation initiale ou continue, qui ont suivi ce cursus, pour des résultats aux examens compris entre **93 et 100 % de réussite** selon les années.

Premier diplôme en France formant aux métiers des collectivités, cette licence professionnelle a été mise en place depuis dans d'autres départements. Grâce au tremplin que représente le service intérim des CDG, elle offre un **taux d'insertion professionnel remarquable (94 % à 100 %)**.

Preuve de son succès, cette formation est désormais intégrée au catalogue QUALIF Emploi de la Région Bretagne. Autre indice qui souligne l'exemplarité de ce parcours : d'anciens étudiants sont à leur tour devenus tuteurs pour former leurs futurs collègues.

La portée régionale du partenariat, la variété des intervenants et des collectivités impliquées chaque année, la diversité des débouchés et la qualité de l'insertion sont représentatifs de l'ambition de conforter de tels cursus dynamiques de préparation aux métiers du service public local en Bretagne.

Les 2 parcours de cette licence s'inscrivent pleinement dans la **démarche de la marque employeur DEN.bzh** visant à valoriser les métiers des collectivités locales.

## IV. Le management des services et les missions transversales

### 1. Les projets en cours

#### ◆ L'étude « Trajectoire »

Le CPOM 2020-2026 a permis de poser un diagnostic sur les changements rapides et structurants pour les employeurs publics territoriaux, notamment l'attractivité et le rapport au travail. Le CPOM est la feuille de route pour répondre à ces nouveaux défis. Il s'articule autour de 4 axes stratégiques : l'attractivité, le dialogue social, le bien-être au travail et les transitions sociétales et numériques.

Ces défis structurels, révélés ou accélérés par des tensions systémiques (sanitaires, internationales, climatiques, énergétiques, sociales...), questionnent de plus en plus fortement l'équilibre économique et le fonctionnement interne de notre établissement. En cette période de mi-mandat, ces changements nous conduisent à nous réinterroger sur la manière la plus efficace, tant sur le plan économique qu'organisationnel, de parvenir à maintenir les axes stratégiques du CPOM.

Afin de maîtriser les changements à opérer, le CDG 35 a fait appel au groupe Relyens pour faciliter les prises de décisions, puis amorcer les évolutions dans un cadre adapté et consensuel. Les élus, agents, cadres du centre de gestion seront mis à contribution. L'avis des collectivités sera également recueilli à travers un groupe de travail composé de DRH, DGS et secrétaires généraux de mairie représentant les différentes strates et territoires du département.

Ce projet stratégique ouvert en octobre 2023 mobilisera l'équipe de direction tout au long de l'année 2024 pour une mise en œuvre en 2025.

## Le projet « Compétences FPT 35 »

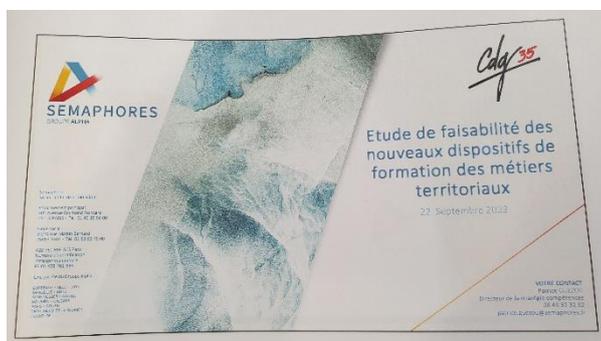
En février 2023, le Conseil d'Administration a adopté l'étude d'opportunité d'une école RH-comptabilité adossée au CDG 35, à savoir :

- réaliser une étude d'opportunité sur la création d'une école interne en associant les collectivités intéressées sur le principe d'une pépinière « RH-Comptabilité » ;
- prolonger une mission interne d'ingénierie de compétences pour cibler les modules de formation à construire dans le cadre d'un ou plusieurs cursus qualifiants (vers une certification modulaire de Prémicol et d'autres parcours ouverts en partenariat) ;
- mandater un cabinet pour une assistance à maîtrise d'ouvrage destinée à définir les contours juridiques et économiques d'une école de métiers territoriaux en partenariat avec les partenaires publics du secteur (Pôle Emploi, Région Bretagne au titre de la formation professionnelle, grandes collectivités, AFPA, GRETA-CFA, CNFPT...).

Cette démarche s'est poursuivie tout au long de l'année 2023 avec la recherche de dispositifs existant dans le privé et la faisabilité de le transposer au secteur public.

La prospection d'un cabinet spécialisé dans le montage de structures de formation destinées à des branches professionnelles (ex CFA du bâtiment) s'est avérée assez complexe. Elle a cependant abouti à la désignation du cabinet Sémaphores, référencé UGAP.

Des contacts ont été pris pour proposer aux plus grandes collectivités du département d'intégrer le comité de pilotage de l'étude. Des collectivités petites et moyennes ont également été conviées pour prendre en compte la spécificité des besoins de leurs strates démographiques. Le CNFPT sera associé à la réflexion. L'objectif est bien de s'entendre sur des dispositifs partagés et non concurrentiels.



## Le lancement du label RSE

Le CPOM 2020-2026 s'inscrit pleinement dans une démarche conforme aux 17 objectifs de développement durable établis par l'ONU.

Afin de renforcer la structuration de la démarche, les élus ont souhaité qu'une procédure de labellisation RSO soit effectuée. Depuis septembre 2023, la responsable du service ressources porte ce projet afin de permettre au CDG d'être évalué et de proposer un plan d'actions visant à obtenir label Lucie Progress, 1<sup>ère</sup> étape vers le respect du référentiel ISO 26000.

Cet objectif mobilisera ponctuellement la direction et les équipes dans une démarche d'amélioration continue jusqu'à la fin du mandat. Pleinement associés à cette démarche, les élus du CDG 35 ont émis le souhait d'être formés à la RSO au cours de l'année 2024.



## ▸ La coordination de l'établissement

La Direction Générale se réunit habituellement 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 6 février, 17 mai, 15 septembre (séminaire de rentrée à la Mairie de Vitré) et 15 novembre 2023.



- Les réunions des cadres de l'établissement se sont tenues les 2 juin et 18 octobre 2023.

## 2. La Comptabilité Analytique

L'année 2023 a été marquée par la priorisation donnée à l'adhésion des CDG afin de garantir un financement nécessaire au développement d'une nouvelle version. L'expérimentation avec un prestataire sur la robotisation a dû être arrêtée par manque de résultats probants et de méthode, voire de moyens adéquats.

Il a été décidé de reprendre le projet avec une partie analyse du besoin et écriture d'un cahier des charges qui fera ensuite l'objet d'un marché plus précis avec un nouveau prestataire. Il a été décidé de développer une version plus simple et plus accessible pour les adhérents. Davantage de temps d'experts métiers va être consacré à cette évolution.

Par conséquent, le CDG 35 redéploie son activité comptabilité analytique au sein d'une mission plus large de contrôle de gestion qui intègre le Service Conseil et Développement avec un nouveau responsable de cette unité.



## V. La Coopération Régionale des Centres de Gestion bretons

### 1. Les démarches communes

La coopération entre les CDG bretons s'est poursuivie en 2023 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.



### 2. Le pilotage de la coopération

L'année 2023 a connu 7 réunions d'élus et 2 événements régionaux (le séminaire de lancement de la marque ainsi que la participation au Congrès de l'ANCDG).

Les temps forts de la Coopération des CDG bretons 2023		
Date et lieu	Type réunion	Sujets principaux
26 janvier Guerlédan	Séminaire de lancement marque DEN.bzh	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation d'une conférence de presse de lancement de la marque avec les Président.e.s et VP des CDG bretons</li> <li>- Séminaire interne pour appropriation marque DEN.bzh</li> </ul>
7 avril CDG 35	Comité de pilotage (VP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Restitution audit des sites internet des CDG bretons</li> <li>- Concours &amp; Examens : évaluation du transfert de compétences CNFPT vers les CDG bretons depuis 2010</li> <li>- Marque employeur :               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Retour sur la campagne de lancement grand public et proposition de plans d'actions</li> <li>o Présentation événement régional « Devenez DEN.bzh ! »</li> <li>o Bilan 1<sup>ère</sup> année de la chargée de mission marque employeur et perspectives</li> <li>o Règlement de copropriété</li> <li>o Point d'avancement :                   <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Intégration de DEN.bzh à la marque Bretagne</li> <li>➢ « Salon Terres et Maires » les 6 et 7 juillet à Rennes</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
16 mai Visio	Comité de pilotage (VP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Échanges sur le projet FNCDG de création d'un établissement public national</li> </ul>
29 juin Visio	Comité de pilotage (VP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convention de coopération CNFPT - CDG bretons : bilan annuel 2022</li> <li>- Point sur le déploiement des sites internet des CDG bretons</li> <li>- Forum des Élus et de l'Emploi Public Local</li> <li>- Marque employeur :               <ul style="list-style-type: none"> <li>o Présentation de Catherine Déotto</li> <li>o Point d'avancement                   <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Règlement de copropriété marque employeur</li> <li>➢ Mise sous surveillance de la marque</li> <li>➢ Suite sollicitation auprès de Loïc CUEFF</li> <li>➢ Acquisition de la marque den.fr</li> </ul> </li> <li>o Plan de déploiement 2<sup>nd</sup> semestre 2023</li> <li>o Divers                   <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Proposition visite brigade numérique à Rennes le 06/12</li> <li>➢ Congrès ANCDG : accueil CDG bretons</li> <li>➢ Vœux 2024</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

7 septembre CDG 35	Accueil de la FNCDG	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accueil au CDG 35, le 7 septembre 2023, d'une rencontre entre la FNCDG et la coopération bretonne. <ul style="list-style-type: none"> <li>o <b>Présents</b> : 5 représentants de la FNCDG, 5 personnes représentant les CDG 22 et 29 et 3 pour le CDG 56, la Présidente du CDG 35 accompagnée de ses vice-présidents et des membres de la direction générale.</li> </ul> </li> <li>- Présentation de la fédération et ses réalisations avant de partager le projet de transformation de la Fédération en Établissement public national.</li> </ul>
10 novembre CDG 22	Comité de pilotage (VP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bilan annuel des actions régionales : prestation « paies privées » par le CDG 29 : intégration dans le coût d'une prestation de conseil en droit social</li> <li>- Région Bretagne : réalisation d'enquêtes administratives sur le volet violence sexuelle et sexiste et dispositif de soutien psychologique</li> <li>- Cybersécurité : organisation d'un retour d'expérience des accompagnements en cybersécurité des CDG bretons + organisation d'une restitution à l'échelle régionale pour les collectivités</li> <li>- Retour sur le congrès de l'ANDCDG</li> <li>- Point sur Forum Emploi Public Breton</li> <li>- Point d'avancement sur la préparation du congrès régional Santé au travail</li> <li>- Marque employeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Point d'avancement juridique</li> <li>o Renouvellement contrat de la chargée de mission</li> <li>o Validation déploiement campagne de communication digitale</li> <li>o Acquisition d'un module statistique sur Beetween</li> <li>o Évolution des clés de répartition</li> </ul> </li> </ul>
6 décembre CDG 35	Conférence des Présidents	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Module statistique régional</li> <li>- Acquisition de la marque DEN.bzh</li> <li>- Plaquette DEN.bzh : une réponse régionale aux défis de l'emploi public</li> <li>- Cybersécurité et suite AGIRHE</li> <li>- Projet loi relative aux secrétaires de mairie</li> </ul>

### 3. La marque employeur DEN.bzh

Pour 2023, diverses actions ou temps forts sont à retenir :

- Le lancement de la marque DEN.bzh le 26 janvier à Guerlédan, lors d'un séminaire réunissant les équipes Emploi et Communication des 4 Centres de Gestion bretons ;
- Le déploiement de la campagne de communication grand public dans différents lieux (radio, presse, gares, métro...) ;
- La présentation DEN.bzh aux collectivités breilliennes le 10 février au CDG 35 avec près de 200 personnes présentes ;
- L'obtention du Prix Or au Grand Prix de la Créativité RH ;
- La présentation de la marque DEN.bzh au Sénat ;
- L'adhésion au réseau marque Bretagne (1 023 partenaires) ;
- L'opération de promotion des métiers territoriaux «Devenez DEN.bzh - les collectivités recrutent» sur les mois de mai et juin 2023 ;
- Le trophée breton de la restauration territoriale du 31 octobre au 28 novembre avec un article sponsorisé par Ouest France Emploi sur un cuisinier en restauration scolaire à Quintin ;
- La présentation aux ETS (Entretiens Territoriaux de Strasbourg) en décembre 2023.

## VI. Les coopérations inter CDG

### Les coopérations instituées disposant d'un budget annexe

Il existe 2 coopérations disposant d'un budget annexe :

- la coopération Concours Grand-Ouest intégrée
- la coopération régionale Concours



*Vue de l'instance stratégique Grand Ouest réunie à Nantes le 9 novembre 2023 (réunion des 14 présidents et des décideurs concours)*

*(confer rapports du service Concours - Examens)*



## VII. Le niveau national

### 1. Contributions au projet de loi GUÉRINI

Le CDG 35 a participé activement à faire des propositions écrites au sein de l'ANDCDG sur le projet de loi Guérini. Cette contribution a fait ensuite l'objet d'échanges avec la FNCDG. Fin 2023, il n'y avait pas de calendrier précis sur ce projet de loi.

### 2. La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

#### ▸ Les instances

Différentes réunions des instances de la FNCDG se sont déroulées en 2023 :

- **Bureau** : les 9 février, 6 juillet, 1<sup>er</sup> septembre et 11 octobre ;
- **Conseil d'Administration** : les 9 mars, 11 mai, 28 septembre et 22 novembre ;
- **Assemblée Générale** : les 9 juin (délocalisée à Ajaccio) et 7 décembre ;
- **Réunion des CDG coordonnateurs** : le 2 février ;
- **Conférence des Présidents et des administrateurs délégués** : 7 novembre.



De plus, les 4 commissions et 2 groupes de travail se sont rencontrés à plusieurs reprises durant l'année 2023.

#### ▸ La mobilisation de la FNCDG concernant l'élaboration et la mise en œuvre des réformes législatives et réglementaires

La FNCDG s'est fortement mobilisée concernant l'élaboration et la mise en œuvre des réformes législatives et réglementaires :

- La réforme des retraites ;
- La mission sur le fonds de prévention de l'usure professionnelle ;
- La sensibilisation des pouvoirs publics sur l'attractivité de la FPT ;
- La réforme de la PSC et des accords collectifs ;
- Groupe de travail sur l'évolution des secrétaires de mairie ;
- Travaux sur l'acte II de l'agenda rural ;
- Participation au projet gouvernemental « Accès, Parcours, rémunération » et « Fonction Publique + » ;
- Participation aux travaux menés au sein du CSFPT, du CCFP et de la coordination des employeurs territoriaux.

## La promotion de l'action des CDG auprès des pouvoirs publics, des collectivités et des partenaires

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

- Les rencontres avec le Gouvernement et les parlementaires ;
- Des travaux en collaboration avec la DGCL et la DGAFP :
  - Contribution dans le cadre du projet de réforme de la promotion interne,
  - Participation au groupe de travail « concours » de la DGCL,
  - L'évolution du concours d'ATSEM,
  - Enquête sur les FMPE,
  - La mise en place du site [choisirleservicepublic.gouv.fr](https://choisirleservicepublic.gouv.fr) ;
- Le partenariat et l'organisation de la journée sur les transitions professionnelles avec le CNFPT ;
- Le transfert de l'organisation des concours et examens professionnels de sapeurs-pompiers ;
- Rencontre et convention avec le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
- Les audits de la FNCDG par les pouvoirs publics :
  - Questionnaire parlementaire sur le projet de loi de finances pour 2024,
  - Avis sur les propositions du rapport parlementaire relatif à la police municipale,
  - Audits : par l'Assemblée nationale sur le rapport consacré à la fonction publique dans le cadre de l'examen du projet de loi de finances pour 2024, par la Cour des Comptes sur le FIPHFP, par la Cour des comptes sur le dialogue social, par l'IGF sur la masse salariale des collectivités ;
- Les rencontres ou travaux avec les autres partenaires comme le partenariat avec le FIPHFP et le renforcement des relations avec le Défenseur des droits et Défense mobilité.

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

- Bilan de la mise en œuvre des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation ;
- Enquête annuelle sur la mission MPO ;
- Réunion des CDG coordonnateurs ;
- Déplacements de la Fédération dans les coordinations régionales ;
- Mise en œuvre d'un observatoire national de la gestion des ressources Humaines ;
- Travail avec le GIP sur la bibliothèque nationale des actes.

## L'observation de l'emploi public local

- Le 12<sup>ème</sup> panorama de l'emploi public ;
- La 8<sup>ème</sup> édition du Baromètre HoRHizons ;
- La synthèse des familles d'indicateurs ;
- L'enquête sur les reclassements et PPR.

## Communication et information

- Le magazine FEDEMAG ;
- La mise en place de la marque employeur « métiers territoriaux » et la promotion de la FPT ;
- La mise à disposition des CDG d'outils de communication ;
- La mise à jour du guide maire employeur ;
- La participation au salon des Maires et des collectivités, au salon du travail ainsi qu'au salon [#choisirleservice-public](https://choisirleservice-public.fr) ;
- La FNCDG dans la presse.



## ◆ La question de l'évolution de la FNCDG

La Fédération Nationale des CDG (FNCDG) a préparé, depuis le printemps 2022, un projet de transformation de sa structure associative en établissement public.

Les dirigeants de la FNCDG ont rencontré les Présidents de CDG lors de réunions régionales afin qu'ils se prononcent sur ce projet. Concernant la Bretagne, la réunion s'est déroulée le 7 septembre au CDG 35.

Les Vice-Présidents en charge de la coopération régionale des CDG bretons ont décidé, lors du comité de pilotage du 7 avril, de se saisir par anticipation de cette question et un échange en visio dédié à ce sujet a ainsi eu lieu le 16 mai.

Les débats au sein du Conseil d'Administration du 4 juillet 2023 se sont articulés en 3 parties : finalités et attributions de l'établissement public, amélioration des dispositions actuelles, atouts et limites du projet.

Après examen de tous les éléments, les administrateurs se sont étonnés de la méthode retenue concernant le processus de décision sur cette transformation au regard de l'enjeu de celle-ci sur le fonctionnement des centres de gestion. Ils ont émis un avis réservé sur le sujet et donné mandat à la Présidente pour exprimer les souhaits suivants aux représentants de la FNCDG :

- qu'une étude d'impact détaillée sur les aspects RH, financiers et juridiques soit présentée,
- qu'un projet alternatif puisse être étudié sur le renforcement de la FNCDG dans son statut associatif actuel, reposant sur un pacte de gouvernance renouvelé,
- que les votes en assemblée générale puissent être précédés d'une délibération d'orientation des conseils d'administration de chaque Centre de Gestion, au regard de l'importance des enjeux et des impacts possibles sur le fonctionnement actuel des CDG.

À l'issue de ces différentes rencontres et au regard de l'absence d'une adhésion au projet par l'ensemble des Centres de Gestion, la FNCDG a décidé de la non-poursuite de ce projet de transformation de la FNCDG.

## 3. Le Groupement d'Intérêt Public (GIP) Informatique

### ◆ Une gouvernance qui se stabilise

L'année 2023 a été marquée par les débats sur l'Établissement Public National des CDG et l'hypothèse d'une intégration des activités du GIP dans cet EPN. Finalement, la FNCDG a renoncé à ce projet et le GIP continue dans la même configuration.

Les contentieux concernant les mises à disposition d'experts sont également en voie de règlement et le GIP va pouvoir constituer progressivement sa propre équipe en s'appuyant toujours, en complément, sur des mises à disposition d'agents en fonction des besoins.



### ◆ Une feuille de route actualisée

Le nouveau Directeur du GIP a eu pour mission de faire un inventaire de 5 ans de fonctionnement du GIP pour actualiser la feuille de route. Ce travail va se poursuivre en 2024 pour prioriser les développements et permettre une continuité d'applications majeures pour le bon fonctionnement des CDG. Une analyse approfondie de l'application Mission temporaires va être lancée ainsi qu'une nouvelle version du logiciel comptabilité analytique. La question de la cybersécurité sera aussi à réfléchir plus profondément.

### ◆ Un financement consolidé

Un groupe de travail s'est constitué pour mieux appréhender le financement du GIP. Une grille tarifaire plus lisible et stable a été définie. Par ailleurs, face aux enjeux des évolutions informatiques, une nouvelle cotisation sera consacrée à la recherche et au développement.

Un système de part forfaitaire à payer par les nouveaux adhérents à une application va aussi être mise en place pour rembourser progressivement les CDG investisseurs au démarrage comme pour l'application de Gestion des Relations aux Collectivités.

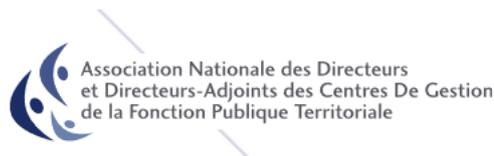
#### 4. L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

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 170 membres ;
- Des rencontres ;
- Un congrès annuel ;
- Un conseil d'administration ;
- Des commissions regroupant plus de 1 000 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 8 reprises en 2023.

Cette année étant une année de renouvellement partiel, 8 postes étaient à pourvoir et les résultats des élections ont été communiqués lors de l'assemblée générale organisée au Palais des Congrès de Dinan le 4 octobre. Olivier DUCROCQ, Président de l'association, a été réélu sur ses fonctions. Laurent ZAM, Directeur Général adjoint du CDG 35, a également été renouvelé sur son poste d'administrateur et a été désigné responsable de l'atelier de direction générale ayant pour mission d'accompagner les directeurs dans leur management et les orientations stratégiques.

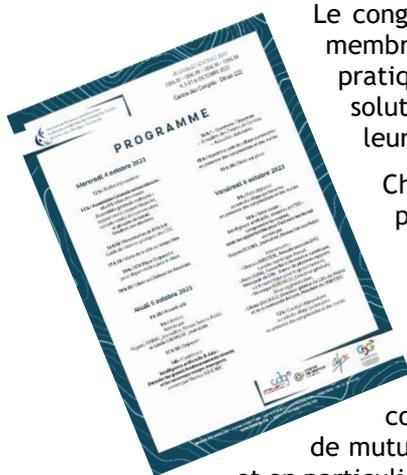
##### ▸ L'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale 2023 de l'ANDCDG s'est tenue à l'invitation des quatre CDG bretons, du 4 au 6 octobre, à Dinan dans les Côtes-d'Armor. Cette édition avait pour thème : **"Intelligence artificielle, données et CDG : comprendre les enjeux, saisir les opportunités pour l'univers territorial"**.

Le congrès annuel, destiné aux adhérents, a pour objectif de permettre à tous les membres de se connaître et de développer un réseau d'échanges, de savoir et de pratiques. Au travers d'ateliers qui en découlent, ils réfléchissent notamment aux solutions qui permettent de garantir la qualité de service pour la satisfaction de leurs collectivités.

Chaque année, les congressistes sont accueillis dans un département différent pour s'immerger dans une configuration particulière : à chaque typologie de terroirs, de services publics et d'enjeux RH, correspond un panel spécifique de réponses apportées par le CDG. Ainsi, en 2010, l'ANDCDG avait été invitée par le CDG 35 au Village des Collectivités alors très récent. Des visites avaient été organisées à l'hôtel de ville de Rennes et à Dinard.

Pour 2023, les CDG bretons ont décidé d'accueillir collectivement leurs confrères au titre de la coopération régionale, afin de valoriser leurs pratiques de mutualisation, bien antérieures à l'obligation du schéma prévu par la loi de 2019, et en particulier leur dernière réalisation : la marque **DEN.bzh**. C'est la première fois qu'une région recevait le congrès de l'ANDCDG.



## 5. Le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT)

La gestion efficace des collectivités territoriales repose sur une synergie entre les acteurs locaux. Le SNDGCT, en tant que représentant des directeurs généraux, et le CDG 35, en tant qu'établissement dédié à la gestion des ressources humaines, travaillent de concert pour promouvoir le service public local et renforcer le dialogue social.

Le SNDGCT, fort de plus de **4 000 membres**, joue un rôle essentiel dans la défense des intérêts des collectivités territoriales. Il est un acteur central du dialogue social aussi bien sur le plan local que national, en vue d'accompagner la transformation de la fonction publique. Il participe activement aux diverses réflexions portant notamment sur le service public local et se veut être force de proposition.

Depuis le mois de juin 2023, le Directeur Général des Services du CDG35 a rejoint le Bureau national du SNDGCT en qualité de "conseiller technique statut". Au cours de l'année 2023, il a pris une part active aux travaux concernant :

- la réforme du statut des secrétaires de mairie
- la déclinaison de la réforme de l'encadrement supérieur de l'État à la territoriale

Il a également participé aux diverses réunions et au congrès annuel organisé au Havre, permettant d'aller à la rencontre d'autres DGS, exerçant dans des structures de tous types.

La collaboration entre le SNDGCT et le CDG est indéniablement un gage de succès pour la gestion des collectivités territoriales. Ensemble, nous œuvrons pour un service public local de qualité, respectueux des agents et au service de tous les citoyens.

# 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	2023	Observations
- Communes <sup>(1)</sup>	330	<sup>(1)</sup> Non comprises les communes adhérentes : Rennes, Fougères, Saint-Malo <sup>(2)</sup> Établissements accueillant les personnes âgées : Foyers logements, MAPA, MARPA, maisons de retraite, ÉHPAD, SAAD <sup>(3)</sup> Non compris l'établissement public adhérent : SDIS
- CCAS et ses établissements <sup>(2)</sup>	64	
- CIAS	3	
- Caisses des Écoles / Cantines municipales	1	
- EPCC	2	
- OPAC/OPH	4	
- Syndicats intercommunaux et syndicats mixtes	64	
- EPCI (Communautés de communes / Communautés d'agglomération / Métropole)	17	
- Groupement d'Intérêt Public	1	
- Établissement public local (CDG 35) <sup>(3)</sup>	1	
- Régie d'une collectivité locale	1	
<b>TOTAL</b>	<b>488</b>	



## II. Les effectifs concernés

Gestion par le CDG	Agents publics			
	2020	2021	2022	2023
Fonctionnaires <sup>(1)</sup>	11 542	11 645	11 821	11 877
Contractuels de droit public	1 135	2 047	3 009	2 272
Variation fonctionnaires par rapport à l'année précédente	+ 143	+ 103	+ 176	+ 56
Variation contractuels de droit public	- 308	+ 912	+ 962	- 737
Variation des fonctionnaires %	+ 1.25 %	+ 0.89 %	+ 1.51 %	+ 0.47 %

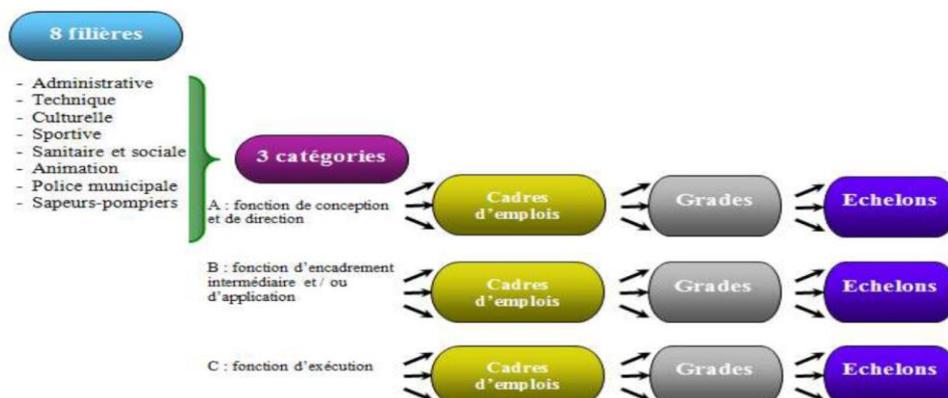
Au 31 décembre 2023, le nombre de fonctionnaires gérés est de 11 877 (stagiaires et titulaires, TC et TNC), soit une augmentation de 0.47 point.

Au 31 décembre 2023, le nombre de contractuels de droit public gérés est de 2 272, soit une baisse de 24,5 points par rapport au 31 décembre 2022 (saisie en cours au vu d'une réception massive de contrats dans le cadre du tirage au sort CCP de février 2024, contractuels non encore comptabilisés dans le tableau). Les collectivités ne transmettent pas régulièrement leurs contrats.

### 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	584	189	287	89	7	0	0	1 156	9.73 %
B	609	345	397	351	98	10	156	1 966	16.55 %
C	1 643	4 557	1 305	283	9	109	849	8 755	73.71 %
TOTAL	2 836	5 091	1 989	723	114	119	1 005	11 877	100,00 %
% PAR FILIÈRE	23.88 %	42.86 %	16.75 %	6.09 %	0.96 %	1.00 %	8.46 %	100.00 %	-



## 2. Les mouvements (fonctionnaires stagiaires et titulaires)



		Turn-over 2023
		TOTAL
<b>DÉPARTS</b>	Nombre	563
	Effectif au 31.12.2023	11 877
	% de départs par rapport à l'effectif	4.74 %
<b>ARRIVÉES</b>	Nombre	805
	Effectif au 31.12.2023	11 877
	% d'arrivées par rapport à l'effectif	6.78 %

Évolution du turn-over des départs				
Année	2020	2021	2022	2023
Toutes catégories	4.50 % (hors transfert) / 5.05 %	4.90 % (hors transfert) / 5.06 %	5.64 % (hors transfert) / 5.65 %	4.74 % (0 transfert)

Nature des départs				
Année	2020	2021	2022	2023
Démission (stagiaire/titulaire)	69	90	99	80
Licenciement (inaptitude physique / suppression de poste...)	9	13	6	6
Révocation, mise à la retraite d'office, licenciement pour insuffisance professionnelle	1	1	3	4
Mutation - radiation - fin détachement / transfert	100 / 63	186 / 18	211 / 2	184
Décès	18	9	11	10
Retraite	323	272	337	268
<b>TOTAL</b>	520 + 63 = 583	571 + 18 = 589	667 + 2 = 669	563

Nature des arrivées				
Année	2020	2021	2022	2023
Nomination stagiaire	472	534	598	516
Nomination titulaire sans stage	4	1	2	5
Nomination par voie de détachement	124	89	154	108
Nomination par mutation	73	103	164	128
Nomination après intégration	41	35	51	44
Intégration	13	12	5	4
Nomination par voie de transfert de compétences	17	0	0	0
<b>TOTAL</b>	744	774	974	805

Au 31 décembre 2023, le nombre d'arrivées est porté à 805, soit une baisse de 17,35 points.

### III. Les évolutions statutaires

#### 1. La revalorisation au 1<sup>er</sup> juillet 2023

Le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 a notamment pour objet l'attribution de points d'indice majoré au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Cette revalorisation concerne les premiers échelons de certains cadres d'emplois des 3 catégories et nécessite l'émission d'un arrêté individuel. Ces arrêtés sont transmis aux collectivités par voie dématérialisée par le service pour l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires).

Nombre d'agents concernés par la revalorisation du 1 <sup>er</sup> juillet 2023	4 235
---	-------

#### 2. La revalorisation de la police municipale au 1<sup>er</sup> décembre 2023

Les décrets n° 2023-1069 et n° 2023-1070 ont pour objet la revalorisation des carrières et des grilles indiciaires du cadre d'emplois des directeurs de police municipale, ainsi que celui des agents de police à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023 et nécessitent l'émission d'un arrêté individuel. Ces arrêtés sont transmis aux collectivités par voie dématérialisée par le service pour l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires).

Nombre d'agents concernés par la revalorisation du 1 <sup>er</sup> décembre 2023	6
--	---

#### 3. Préparation de la revalorisation au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 a notamment pour objet l'attribution de 5 points d'indice majoré à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Cette revalorisation concerne l'ensemble des échelons de tous les cadres d'emplois et nécessite l'émission d'un arrêté individuel. Ces arrêtés sont transmis aux collectivités par voie dématérialisée par le service pour l'ensemble des fonctionnaires (stagiaires et titulaires).

Nombre d'agents concernés par la revalorisation du 1 <sup>er</sup> janvier 2024	11 933
---	--------

### 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 2023 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 ;
- L'accompagnement juridique (changement d'affectation, rupture conventionnelle...) ;
- ...



# La retraite

## I. Le régime de retraite

Les chiffres 2023 parus sont ceux de « Ma retraite publique ».

En 2023, ce sont 3,1 millions de comptes affiliés et plus de 6,1 millions d'accès aux services en ligne.

Les chiffres connus de la CNRACL sont ceux de 2022 :

- 1,5 M de pensionnés, dont 56 % de territoriaux,
- 2,2 M de cotisants, dont 63 % de territoriaux,
- 42 000 employeurs.

## 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 avait été signé en janvier 2023 et couvre toujours 2024.

Une réunion d'échanges entre le Président du CA 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 10 381 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).

Les missions des CDG n'ont pas été modifiées à ce jour.

### 1. Les aspects quantitatifs

	Adhérents à la CNRACL collectivités affiliées			
	2020	2021	2022	2023
Fonctionnaires CNRACL	10 028	10 319	10 300	10 381
Nombre de dossiers	1 122	1 200	800	700

### 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

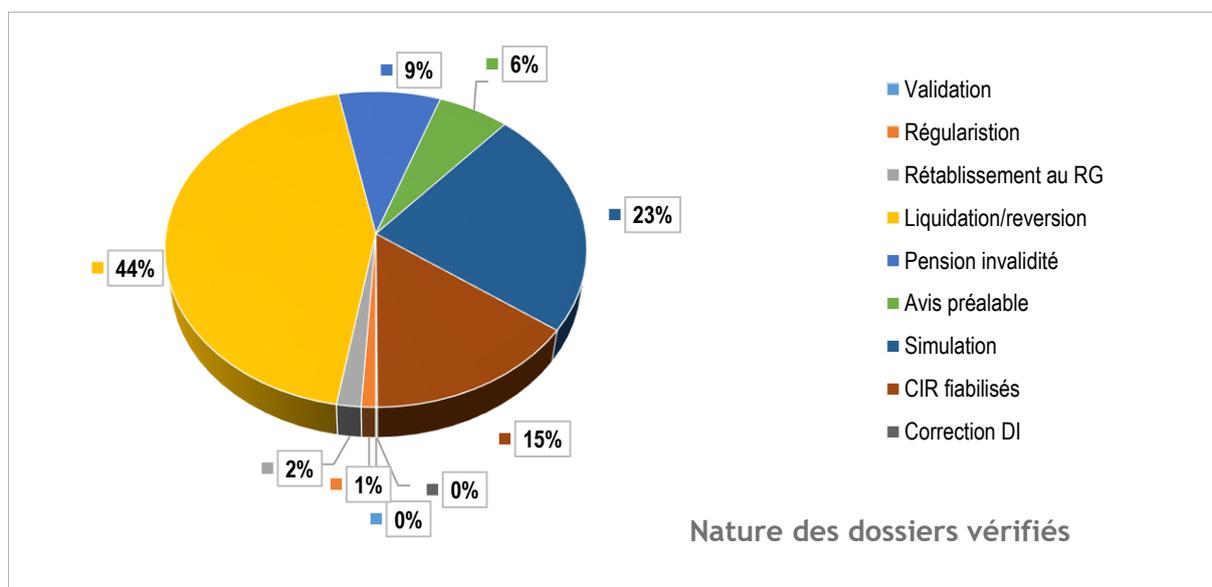
Le CDG assure un rôle d'assistance et de conseil auprès des collectivités affiliées.

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			
	2020	2021	2022	2023
Dossiers vérifiés	1 122	1 200	800	700
Validation	0,00 %	0,00 %	0,62 %	0,00 %
Régularisation	0,53 %	0,25 %	0,62 %	1,00 %
Rétablissement au Régime général	0,80 %	0,58 %	1,37 %	1,71 %
Liquidation / Réversion	23,17 %	23,30 %	34,12 %	44,15 %
Pension invalidité	2,58 %	2,90 %	2,87 %	8,60 %
Avis préalable	3,21 %	4,10 %	6,50 %	6,00 %
Simulation de calcul	8,38 %	37,50 %	33,12 %	23,44 %
CIR fiabilisés	34,31 %	31,25 %	20,62 %	15,00 %
Corrections anomalies DI	0,62 %	0,16 %	0,16 %	0,1 %



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 préliquidation 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.

5 ateliers ont été réalisés en 2023, permettant à 13 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.

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.

Pour en savoir plus...

Consultez la rubrique  
" S'informer sur la retraite "  
sur le site du CDG 35 :  
[www.cdg35.fr](http://www.cdg35.fr) / Gérer les RH  
Toutes les infos sur les prestations,  
les différents régimes de retraite,  
le droit à l'information...



**30 études** avec ou sans entretien ont été réalisées en 2023. Les études et entretiens ont été ralentis en fin d'année du fait de la réforme des retraites.

- **Réalisation du dossier retraite : 26 dossiers en 2023.**
- **Saisie et mise à jour des comptes individuels retraite : 7 dossiers en 2023.**

## 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 2023 mais plusieurs réunions pour mettre en place un partenariat ont eu lieu. La convention est en cours de finalisation et devrait être signée courant 2024.

Une réunion avec France Services est intervenue pour présenter la réglementation CNRACL.

	Informations relatives au Régime Général			
	2020	2021	2022	2023
Nombre de réunions collectives	/	/	/	3 ½ journées
Nombre de participants	0	0	0	172

# Les commissions administratives paritaires

## I. Le fonctionnement des commissions administratives paritaires

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

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, les attributions des CAP sont recentrées sur les situations individuelles défavorables (non-titularisation, refus de formation, de position ...), ce qui explique la baisse du nombre global de dossier.

	2021	2022	2023
Fonctionnaires gérés	11 645	11 821	11 877
Nombre TOTAL d'avis CAP	23	20	13

Les Commissions Administratives Paritaires des catégories A, B et C se sont réunies à 4 reprises au cours de cette année 2023, en présentiel. Une séance a été annulée, faute de dossier.

### Statistiques CAP 2023 - toutes catégories confondues

	CAP 31.01.2023 report au 28.02.2023			CAP 04.04.2023			CAP 07.06.2023	CAP 21.06.2023	CAP 07.06.2023	CAP 26.09.2023			CAP 28.11.2023			TOTAL			
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C	Ens.
<i>Rubrique 2</i> Refus de titularisation						3			1							0	0	4	4
<i>Rubrique 3</i> Licenciement en cours de stage						1			1						1	0	0	3	3
<i>Rubrique 20</i> Licenciement fonctionnaires IRCANTEC physiquement inaptes																0	0	0	0
<i>Rubrique 23</i> Révision de CREP									1							0	0	1	1
<i>Rubrique 25</i> Questions d'ordre individuel / fonctionnaire Transfert de personnel		1	1	1		1			1							1	1	3	5
<i>Rubrique 27</i> Application de l'article 97																0	0	0	0
<i>Rubrique 29</i> Décharge d'activité de service																0	0	0	0
<b>Total général</b>		1	1	1		5			4						1	1	1	11	13

## II. La composition des commissions administratives paritaires

### La composition des CAP

#### CATÉGORIE A

#### REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M <sup>me</sup> PÉTARD-VOISIN, Présidente Maire de Le Rheu	- M <sup>me</sup> SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M. LE COZ Adjoint au Maire de Redon	- M. SAVIGNAC Maire de Cesson-Sévigné
- M <sup>me</sup> DOUTÉ-BOUTON Maire de Plélan-Le-Grand	- M <sup>me</sup> BRIÈRE Adjoint au Maire de Pipriac
- M. GORRÉ Adjoint au Maire de Le Crouais	- M. ROUL Adjoint au Maire de Guipry-Messac
- M <sup>me</sup> MORICE Maire d'Ételles	- M. SORAIS Maire de Tréméheuc
- M. DUFEU Maire de Vieux-Viel	- M. GAIGNE Maire de Saint-Marc-Le-Blanc
- M <sup>me</sup> DE LA VERGNE Adjointe au Maire de Châteaubourg	- M <sup>me</sup> BOUCHER Maire de Saint-Georges-de-Reintembault
- M <sup>me</sup> BROSSELLIER Maire de Mesnil-Roch	- M <sup>me</sup> JOULAUD Adjointe au Maire de Chavagne

#### REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M <sup>me</sup> RIVARD (C.F.D.T.) Mairie de Saint Aubin d'Aubigné	- M <sup>me</sup> CORVAISIER (C.F.D.T.) Mairie de Châteaugiron
- M <sup>me</sup> LEVEILLE (C.F.D.T.) Mairie de La Chapelle des Fougeretz	- M <sup>me</sup> ROEGIERS (C.F.D.T.) Vallons de Haute Bretagne Communauté
- M <sup>me</sup> LUMUTRICY (C.F.D.T.) SIGEHPAD de Saint-Domineuc	- M. GRALL (C.F.D.T.) Mairie de Saint Jacques de la Lande
- M <sup>me</sup> COUASNON (C.F.D.T.) SIGEHPAD de Saint-Domineuc	- M <sup>me</sup> GUTIERREZ (C.F.D.T.) Mairie de Combourg
- M. BRAND (C.F.D.T.) Syndicat la Flûme - Le Rheu	- M <sup>me</sup> 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 <sup>me</sup> COLONVAL (S.N.D.G.C.T.) CdC Liffré Cormier Communauté	- M <sup>me</sup> LANCIEN (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Noyal sur Vilaine
- M <sup>me</sup> MAROTTE (S.N.D.G.C.T.) Mairie de Pacé	- M <sup>me</sup> DUCHER (S.N.D.G.C.T.) Mairie de L'Hermitage

## CATÉGORIE B



### REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M <sup>me</sup> PÉTARD-VOISIN, Présidente Maire de Le Rheu	- M <sup>me</sup> SIMON-GLORY Maire de Plesder
- M <sup>me</sup> BROSELLIER Maire de Mesnil-Roc'h	- M. SAVIGNAC Maire de Cesson-Sévigné
- M <sup>me</sup> DOUTÉ-BOUTON Maire de Plélan-le-Grand	- M <sup>me</sup> JOULAUD Adjointe au Maire de Chavagne
- M. GORRÉ Adjoint au Maire de Le Crouais	- M. HERVÉ Maire de Bazouges-la-Pérouse
- M <sup>me</sup> DE LA VERGNE Adjointe au Maire de Châteaubourg	- M <sup>me</sup> BOUCHER Maire de Saint-Georges-de-Reintembault
- M <sup>me</sup> OULED-SGHAIER Adjointe au Maire de Liffré	- M. ROUL Adjoint au Maire de Guipry-Messac
- M <sup>me</sup> 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. REUZE (C.F.D.T.) Mairie de Saint-Grégoire
- M <sup>me</sup> HALLIER (C.F.D.T.) Mairie de Le Rheu	- M <sup>me</sup> BASTARD (C.F.D.T.) Mairie de Vern-sur-Seiche
- M <sup>me</sup> CADO (C.F.D.T.) CIAS de Mordelles	- M. TOUQUET (C.F.D.T.) Mairie de Pacé
- M <sup>me</sup> LAGRANGE (C.F.D.T.) Saint-Malo Agglomération	- M <sup>me</sup> BOUESSAY (C.F.D.T.) Mairie de Crevin
- M. ALLAIN (C.F.D.T.) Mairie de La Bouëxière	- Mme DEMÉ-NÉDELEC (C.F.D.T.) CIAS de Mordelles
- M. TROPLAIN (C.G.T.) Mairie de Combourg	- M <sup>me</sup> CHALOPIN (C.G.T.) CCAS/EHPAD de Bourg-des-Comptes
- M <sup>me</sup> BEDOUET (F.O.) Vitré Communauté	- M. GEORGES (F.O.) Mairie de Dinard
- M <sup>me</sup> GRUEL (S.U.D.) CdC du Val d'Ille-Aubigné	- M. ARRIBARD (S.U.D.) CdC Couesnon Marches de Bretagne

## CATÉGORIE C



### REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

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

### REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M <sup>me</sup> GAREL (C.F.D.T.) CIAS de Mordelles	- M. MAUNY (C.F.D.T.) SMICTOM de Tinténiac
- M <sup>me</sup> SAUVÉE (C.F.D.T.) Mairie de Chartres-de-Bretagne	- M. LACOURLY (C.F.D.T.) Mairie de Saint-Grégoire
- M <sup>me</sup> LEFAUCHEUR (C.F.D.T.) SIGEHPAD Saint-Domithual	- M <sup>me</sup> BRÉAL (C.F.D.T.) Mairie de La Chapelle des Fougeretz
- M. LE BARSE (C.F.D.T.) Mairie de Cesson-Sévigné	- M <sup>me</sup> BURON (C.F.D.T.) CdC Liffré Cormier Communauté
- M <sup>me</sup> 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 <sup>me</sup> BOISTAULT (C.G.T.) CCAS/FL de Chartres-de-Bretagne
- M <sup>me</sup> SAVARY (F.O.) Mairie de La Richardais	- M. HAQUEBERGE (F.O.) Mairie de Dol-de-Bretagne
- M <sup>me</sup> BORODINE (S.U.D.) CdC Liffré Cormier Communauté	- M. VOISIN (S.U.D.) Mairie de Melesse

### III. La promotion interne

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les CAP ne sont plus compétentes en matière de promotion interne. La compétence revient à la seule Présidente du CDG qui a fait le choix de réunir un groupe de travail composé à la fois des représentants des employeurs et les représentants des agents (titulaires de la CAP).

	2021	2022	2023
Nombre de dossiers déposés	205	293	316

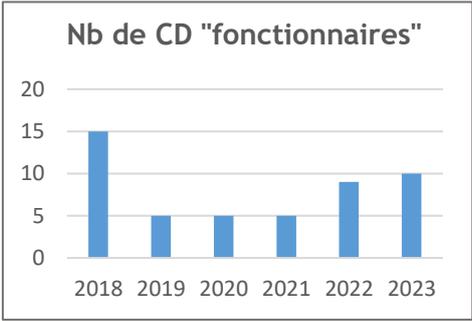
Il est à noter que les dossiers de promotion interne poursuivent leur augmentation (+ 54 % en 2 ans)

### IV. 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<sup>er</sup> niveau depuis quelques années pouvant également conduire à des rappels des obligations, voire des sanctions du 1<sup>er</sup> 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.

	2023
Président(e) titulaire	Yann MOULINIER, 1 <sup>er</sup> conseiller au Tribunal administratif de Rennes
Président(e)s suppléant(e)s	Christine GRENIER, Vice-Présidente du Tribunal administratif de Rennes François BOZZI, 1 <sup>er</sup> conseiller au Tribunal administratif de Rennes Caroline PELLERIN, 1 <sup>ère</sup> conseillère au Tribunal administratif de Rennes



Affaire	Grade	Date du CD	Demande de l'autorité territoriale	Avis du conseil de discipline de 1 <sup>er</sup> degré	Avis suivi par la collectivité
23-01	Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	30.01.2023	Révocation	Révocation	Révocation
23-02	Aide-soignante de classe normale stagiaire	06.02.2023	Exclusion définitive du service	Avis défavorable	Exclusion définitive du service
23-03	Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe	27.02.2023	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 21 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 16 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 21 jours / mutation au 01.09.2023
23-04	Animateur	29.03.2023	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 mois assortie d'un sursis de 2 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois assortie d'un sursis de 4 mois	Disponibilité à compter du 25.09.2023
23-05	Adjoint technique	07.04.2023	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 21 jours	Rétrogradation	Arrêt maladie
23-06	Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	10.05.2023	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 3 jours	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'1 mois
23-07	Ingénieur	03.07.2023	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 6 mois	Révocation	Révocation
23-08	Agent social principal de 2 <sup>ème</sup> classe	ANNULÉ	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 15 jours	/	/
23-09	Adjoint technique stagiaire	05.10.2023	Exclusion définitive du service	Exclusion définitive du service	Exclusion définitive du service
23-10	ATSEM principal de 2 <sup>ème</sup> classe	06.11.2023	Révocation	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 12 mois assortie d'un sursis de 11 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 12 mois assortie d'un sursis de 5 mois

Ces séances du conseil de discipline se sont déroulées au Centre de Gestion en 2023.

# La commission consultative paritaire

## I. Le fonctionnement de la commission consultative paritaire

Au cours de cette année 2023, l'instance s'est réunie à 4 reprises.

La Commission Consultative Paritaire est unique pour les 3 catégories hiérarchiques depuis le 8 décembre 2022 (dates des élections professionnelles). Il s'agit, en 2023 du 1<sup>er</sup> mandat de fonctionnement de la CCP unique.

**[ La Commission  
Consultative  
Paritaire ]**

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

Statistiques CCP 2023

	Jeudi 16 mars 2023	Jeudi 22 juin 2023	Jeudi 21 septembre 2023	Jeudi 14 décembre 2023	TOTAL
Licenciement inaptitude phy def. fonctions	1	1			2
Licenciement insuffisance professionnelle	1	1		1	3
Licenciement dans l'intérêt du service	1		1	1	3
Licenciement agent investi mandat syndical					0
Révision de CREP					0
Refus demande initiale télétravail					0
Refus renouvellement / interruption télétravail par la collectivité					0
Interruption télétravail à l'initiative collectivité					0
Refus TP / litiges conditions TP					0
Refus formation / CPF					0
MAD OS					0
Non renouvellement contrat agent OS					0
Questions d'ordre individuel / contractuel Transfert de personnel					0
<b>Total général</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

## II. La composition de la commission consultative paritaire

### La composition de la CCP au 31 décembre 2023

#### REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS

Titulaires	Suppléants
- M <sup>me</sup> PÉTARD-VOISIN Chantal, Présidente Maire de Le Rheu	- M <sup>me</sup> 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 <sup>me</sup> CHEVALIER Marion Adjointe au Maire de Bruz	- M <sup>me</sup> MORICE Marie-Christine Maire d'Ételles
- M. DUFEU Gérard Maire de Vieux-Viel	- M. SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de Cesson-Sévigné
- M <sup>me</sup> GALIC Sylvie Maire de Le Verger	- M <sup>me</sup> VINCENT Sandrine Maire de Chevaigné
- M <sup>me</sup> CABANIS Florence Adjointe au Maire de Pacé	- M <sup>me</sup> DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg
- M <sup>me</sup> LERAY-GRIL Corinne Adjointe au Maire de Livré-sur-Changeon	- M. THÉBAULT Philippe Maire de Saint-Gilles
- M <sup>me</sup> BRIÈRE Christèle Adjointe au Maire de Pipriac	- M. GAIGNE Olivier Maire de Saint-Marc-le-Blanc

#### REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Titulaires	Suppléants
- M. JEZÉQUEL Arnaud Mairie de Louvigné-du-Désert	- En cours de désignation
- M <sup>me</sup> CROIZIER Christelle Mairie de Vern-sur-Seiche	- M <sup>me</sup> BRUNE Élodie CIAS du Val d'Ille de Guipel
- M <sup>me</sup> FOSSE Élodie CCAS/MAPA d'Acigné	- En cours de désignation
- M <sup>me</sup> REZE Maryline CCAS de Châteaubourg	- En cours de désignation
- M <sup>me</sup> BERNARD Lydwine CCAS/EHPAD Les Charmilles de Redon	- En cours de désignation
- M <sup>me</sup> GUILLOTIN Isabelle Mairie de Muel	- En cours de désignation
- M <sup>me</sup> RIVOAL Lucie CCAS/EHPAD La Poterie de Chartres-de-Bretagne	- En cours de désignation
- M <sup>me</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

5 saisines du conseil de discipline sont intervenues en 2023 (pour comparaison, sur le mandat 2018-2022, seuls 2 conseils de discipline avaient eu lieu). Il est à noter également que le conseil de discipline ne statue pas sur les licenciements pour insuffisance professionnelle, c'est la CCP qui doit émettre un avis.

Affaire	Catégorie hiérarchique / grade	Date du CD	Demande de l'autorité territoriale	Avis du conseil de discipline	Avis suivi par la collectivité
23-01	Catégorie C / Adjoint technique	03.03.2023	Licenciement sans préavis ni indemnité	Licenciement sans préavis ni indemnité	Licenciement sans préavis ni indemnité
23-02	L'agent a démissionné avant le conseil de discipline				
23-03	Catégorie C / Adjoint d'animation	13.04.2023	Licenciement sans préavis ni indemnité	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée d'1 mois	Exclusion temporaire de fonctions d'une durée de 2 mois 27 jours
23-04	Catégorie C / Adjoint technique	09.11.2023	Licenciement sans préavis ni indemnité	Licenciement sans préavis ni indemnité	Licenciement sans préavis ni indemnité
23-05	Catégorie C / Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	09.11.2023	Licenciement sans préavis ni indemnité	Licenciement sans préavis ni indemnité	Licenciement sans préavis ni indemnité

# 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
CHATEAUBOURG	Mairie + CCAS
CHATEAUGIRON	Mairie
CHATEAUGIRON	Communauté de communes - Pays de Chateaugiron 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 du Pays de Dol et de la Baie du Mont St Michel
FOUGÈRES La Selle en Luitré	Fougères Agglomération

Communes	Collectivités / établissements
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	CIAS Val d'Ille
GUIPRY-MESSAC	Mairie + CCAS
L'HERMITAGE	Mairie
IFFENDIC	Mairie
JANZÉ	Mairie + CCAS
LAILLÉ	Mairie
LIFFRÉ	Mairie + CCAS
LIFFRÉ	Communauté de communes + CIAS - Liffré Cormier
LOUVIGNÉ DU DÉSSERT	Mairie
MAEN ROCH	Communauté de communes - Couesnon Marches de Bretagne
MELESSE	Mairie
MESNIL ROCH	Mairie
LA MÉZIÈRE	Mairie + CCAS
MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	Communauté de communes de Saint-Méen / Montauban
MONTAUBAN-DE-BRETAGNE	Mairie
MONTFORT-SUR-MEU	Montfort Communauté
MONTFORT-SUR-MEU	Mairie + CCAS + Foyer Logement
MONTGERMONT	Syrenor
MONTREUIL-LE-GAST	Communauté de communes - Val d'Ille Aubigné
MORDELLES	Mairie
MORDELLES CIAS	CIAS
NOYAL-CHATILLON-SUR-SEICHE	Mairie
NOYAL-SUR-VILAINE	Mairie
ORGÈRES	Mairie
PACÉ	Mairie
PLÉLAN-LE-GRAND	Mairie
PLEURTUIT	Mairie
PLEURTUIT	Communauté de communes - Côte d'Émeraude
PONT-PÉAN	Mairie
REDON	Mairie + CCAS

Communes	Collectivités / établissements
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 Âgées
VITRÉ	Communauté de communes - Vitré Communauté

81 CST locaux au 31 décembre 2023

## II. Le comité social territorial départemental

En sus de l'activité d'instruction des saisines à l'occasion des 6 séances, le 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 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 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 de CST locaux 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 2023

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	BERTON Jean-Éric Maire de LA DOMINELAIS
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
<i>Désignation en cours</i>	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	FORÉT 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 MAËN ROCH
RÉTO Vincent Directeur Général des Services de la Mairie de CREVIN	SORO David Directeur Général des Services du SCOT du Pays de Fougères
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 - CFDT	DUVAL Murielle Mairie de GRAND-FOUGERAY - CFDT
LE GALLOUDEC Anne Mairie de TALENSAC - CFDT	SCHMITT Yves Mairie de RIVES-DU-COUESNON - CFDT
CHALOPIN Magali CCAS EHPAD de BOURG-DES-COMPTES - CFDT	BARDIN Nadine SMICTOM du Pays de Vilaine - PIPRIAC - CFDT
PINGOT-TEXIER Dominique Mairie de LA BOUËXIÈRE - CFDT	BOUËSSAY Morgane Mairie de CREVIN - CFDT
BADUAS Claudie Mairie de BAINS-SUR-OUST - CFDT	MARTINE Ronan Mairie de PLERGUER - CFDT
LEVÊQUE 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 MOULINAISS Thaïs Mairie de L'HERMITAGE - SUD	LANOË 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 CST départemental s'est réuni à 6 reprises.

Thèmes	2020	2021	2022	2023
Suppression de poste	97	146	154	135
Organisation de service (DSP - transfert - organigramme)	39	34	32	24
Organisation du temps de travail (aménagement, CET...)	66	112	128	102
Modification de durée hebdomadaire	108	135	108	89
Détermination des ratios «promus-promouvables»	13	38	30	19
Divers (RI, Entretien Pro, Apprentissage...)	24	51	44	35
Prestations d'action sociale	13	12	12	232
Formation	5	9	4	-
RIFSEEP / Divers primes et indemnités	55	69	81	99
Intégration non-titulaires	-	-	-	-
LDG	78	153	46	27
H et S (Document Unique)	5	14	8	-
<b>TOTAL</b>	<b>503</b>	<b>773</b>	<b>647</b>	<b>762</b>



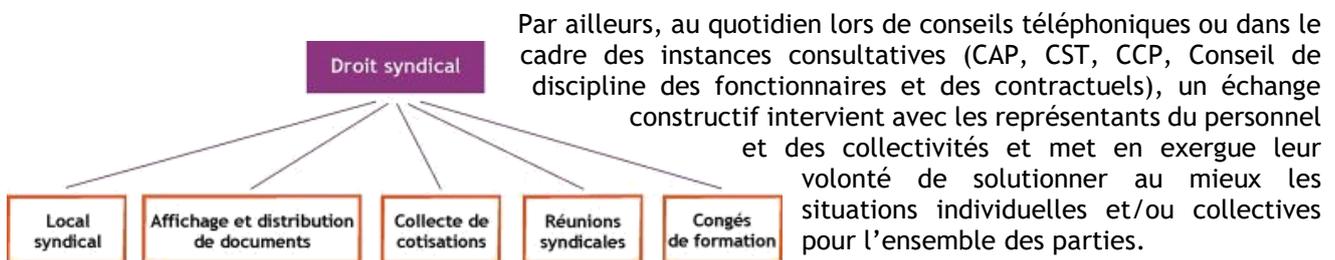
# Le droit syndical

## 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 2023, 1 réunion en présentiel a permis d'échanger et d'adopter le protocole syndical, accord sur les modalités d'exercice du droit syndical suite aux élections professionnelles du 8 décembre 2022. Ainsi, à l'occasion de cette réunion, ont été abordés principalement les droits en matière de crédit de temps syndical pour chaque organisation syndicale, la mutualisation de ce crédit de temps syndical ainsi que le calcul de la subvention versée par le CDG 35 à chaque organisation syndicale ayant une section syndicale dans le Centre de Gestion ou une de ses collectivités ou établissements qui lui sont affiliés.



## II. Le local syndical et le contingent de droit syndical

### 1. Les participations financières 2023

Depuis octobre 2015, les nouvelles modalités relatives à l'octroi d'un local syndical distinct pour chaque organisation syndicale représentée au 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 **29 957 €**, ont été répartis comme suit :

OS	% représentation en 2018	Participation 2022 (en €)	% représentation en 2022	+ 11%	Avec la clause « forfait solidaire »
CFDT	54.67	8413	56,02	15 742	<b>15 742</b>
CFTC	3.88	2341	1,43	402	<b>800</b>
CGT	18.27	3990	19,18	5 390	<b>5 390</b>
FO	8.25	3197	6,57	1 846	<b>1 846</b>
SNDGCT	1.85	1941	1,33	374	<b>800</b>
SUD	10.80	3037	13,45	3 779	<b>3 779</b>
UNSA	2.28	2371	1,13	317	<b>800</b>
SAM (FA-FPT)	-		0,89	250	<b>800</b>
<b>TOTAL</b>		<b>25290</b>		<b>28 100</b>	<b>29 957</b>

- l'enveloppe budgétaire totale avec la clause « forfait solidaire » s'élève à 29 957 € ;
- 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, de la salle la Rotonde au Village, à hauteur de trois demi-journées / an pour des conférences ou des colloques ;
- l'instauration d'une mise à disposition, sans facturation, d'une salle pour des réunions restreintes à hauteur de 5 demi-journées / an, sous réserve des disponibilités.

## 2. Les décharges d'activité de service 2023

### ↳ Crédit annuel

- **Inscrit au Budget primitif 2023 :** 480 000 €
- **Montant réalisé :** 309 139 € (324 655 € en 2022)

### ↳ Crédit maximum

Syndicat	Crédit maximum	
	mensuel	annuel
C.F.D.T.	952 H 18	11 427 H 36
C.F.T.C.	24 H 15	291 H 00
C.G.T.	326 H 08	3 913 H 34
F.O.	111 H 38	1 339 H 34
S.N.D.G.C.T.	22 H 38	271 H 34
S.U.D.	228 H 37	2 743 H 26
U.N.S.A.	19 H 16	231 H 14
SAM (FA-FPT)	15 H 10	182 H 02
<b>TOTAL</b>	<b>1 700 H 00</b>	<b>20 400 H 00</b>



➤ Décharges d'activité de service utilisées / an

Syndicat	2020	2021	2022	2023
C.F.D.T.	8 205 h 30	7 347 h 30	7 686 h 50	8 082 h 00
C.F.T.C.	16 h 00	30 h 00	9 h 00	0 h 00
C.G.T.	2 483 h 10	2 339 h 00	2 389 h 00	1916 h 21
F.O.	943 h 30	1 159 h 42	1 186 h 30	816 h 05
U.N.S.A.	312 h 45	369 h 30	371 h 25	223 h 45
S.A.T. 35	0 h 00	-	-	0 h 00
S.N.D.G.C.T.	180 h 00	208 h 00	272 h 00	223 h 45
S.U.D.	760 h 30	454 h 00	958 h 30	798 h 00
<b>TOTAL</b>	<b>12 901 h 25</b>	<b>11 907 h 42</b>	<b>12 873 h 15</b>	<b>12 056 h 11</b>

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

3. Les autorisations d'absence 2023 « 1H pour 1000 h » (pour les collectivités de moins de 50 agents)

➤ Crédit annuel

- Inscrit au Budget Primitif 2023 : 200 000 €
- Montant réalisé : 18 122 € (25 600 € en 2022)

➤ Crédit maximum

Syndicat	Crédit maximum	
	mensuel	annuel
C.F.D.T.	202 H 04	2 424 H 52
C.G.T.	128 H 47	1 545 H 21
F.O.	57 H 17	687 H 31
S.N.D.G.C.T.	54 H 58	659 H 38
S.U.D.	89 H 33	1 074 H 38
<b>TOTAL</b>	<b>532 H 40</b>	<b>6 392 H 00</b>

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

Syndicat	2020	2021	2022	2023
C.F.D.T.	225 h 30	167 h 02	211 h 00	150 h 35
C.F.T.C.	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00
C.G.T.	428 h 25	476 h 30	864 h 47	467 h 10
F.O.	246 h 30	43 h 00	55 h 30	139 h 30
U.N.S.A.	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00
S.A.T. 35	0 h 00	0 h 00	0 h 00	0 h 00
S.N.D.G.C.T.	35 h 00	161 h 00	70 h 00	0 h 00
S.U.D.	0 h 00	0 h 00	0 h 00	97 h 00
<b>TOTAL</b>	<b>935 h 25</b>	<b>847 h 32</b>	<b>1 201 h 17</b>	<b>854 h 15</b>

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 CST est placé auprès du CDG, et celles calculées directement par les autres collectivités disposant de leur propre CST, et affiliées obligatoires ou volontaires au Centre, et ce à hauteur maximale de 30 %

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 CST est placé auprès du CDG, et celles calculées directement par les autres collectivités disposant de leur propre CST, et affiliées obligatoires ou volontaires au Centre. Est exclue une mutualisation avec les collectivités adhérentes.

Sont ainsi concernées les organisations représentées au CST départemental (CFDT, CGT, FO, SNDGCT, SUD). Le pourcentage de mutualisation est fixé à hauteur de 30 %, soit :

Organisation	Total du nombre d'heures (annuelles) d'autorisations d'absence (article 14) - «1h pour 1000h» - mandat 2018-2022	Mutualisation à hauteur de 30 % du total du nombre d'heures (annuelles) d'autorisations d'absence (article 14) - «1h pour 1000h»
CFDT	2 424 h 52	727 h 28
CGT	1 545 h 21	463 h 36
FO	687 h 31	206 h 15
SNDGCT	659 h 38	197 H 54
SUD	1 074 h 38	322 h 23
<b>TOTAL</b>	<b>6 392 h 00</b>	<b>1 917 h 36</b>

Il est à noter que, en 2023, seules la CFDT et la CGT ont 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.

25 saisines sont intervenues en 2023 (une quinzaine en 2022), 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 2022 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 2023, 2 questions en lien avec la laïcité ont été posées au référent.

Le 11 décembre 2023, l'ANDCDG a organisé, à l'occasion de la journée nationale de la laïcité, un webinaire à destination de tous les acteurs des collectivités territoriales afin de sensibiliser les différents acteurs sur la laïcité dans la fonction publique.

## II. La médiation

En application de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> 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.



La médiation préalable obligatoire a été pérennisée depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022 et permet aux collectivités ayant adhéré au dispositif par convention de solliciter un médiateur du CDG 35 sur 7 items définis dans le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022.

L'adhésion des collectivités peut intervenir à tout moment et le médiateur pourra agir en cas de saisine à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant l'adhésion. La liste des collectivités adhérentes est transmise au tribunal administratif de Rennes mensuellement. Au 31 décembre 2023, **92 collectivités ont adhéré au dispositif de MPO.**

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<sup>er</sup> 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.

Nombre de saisines de médiation	2020	2021	2022	2023
Médiation préalable obligatoire	0	4	0	1
Médiation à l'initiative du juge	0	0	0	1
Médiation à l'initiative des parties	0	0	0	0

La signature d'une convention avec le Tribunal administratif de Rennes est intervenue le 1<sup>er</sup> mars 2023 afin de favoriser les échanges.



*De gauche à droite : Franck Étienne, président de la 2<sup>ème</sup> chambre et référent médiation ; Sébastien André, directeur du CDG 35 ; Éric Kolbert, président du TA de Rennes ; Chantal Pétard-Voisin, présidente du CDG 35 ; Séverine Gaubert, responsable du service Statuts - Rémunération et médiatrice du CDG 35 ; Nicolas Tronel, président de la 4<sup>ème</sup> chambre*

# 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 et 2023.

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

Cette mission est transversale et conduite en binôme (juriste/consultant), permettant ainsi une vision pluridisciplinaire et croisée. Le recours par l'autorité territoriale au CDG, 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	2023
Proposition d'intervention sans enquête	-	1	1	1
Enquête administrative	1	1	4	2

## 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 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](mailto:dispositif-de-signalement@cdg35.fr).

Le signalement peut être transmis via le formulaire imprimé ou via un écrit libre.

Les deux services assurant le recueil des signalements sont les services Conseil & 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 de besoin, la victime vers un soutien médico-psychologique ou une aide sociale : psychologues et assistante sociale (service Conseil & Développement).

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, 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	2023
<b>1<sup>er</sup> contact sans saisine</b>	2	2	0
<b>Saisines non recevables</b>	4	3	1
<b>Saisine recevables</b>	4	18	19
<b>TOTAL</b>	10	23	20



# 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

**30 643 bulletins de salaires** ont été édités en 2023 (+ 5.52 %), soit une moyenne de 2 553 par mois.

5 collectivités/établissements ont adhéré à la mission « Paie » tandis que 3 collectivités/établissements, souhaitant reprendre la gestion de leurs paies ou étant dissoute, la quittaient.

## II. L'évolution de la mission

L'année 2023 est la 9<sup>ème</sup> 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.

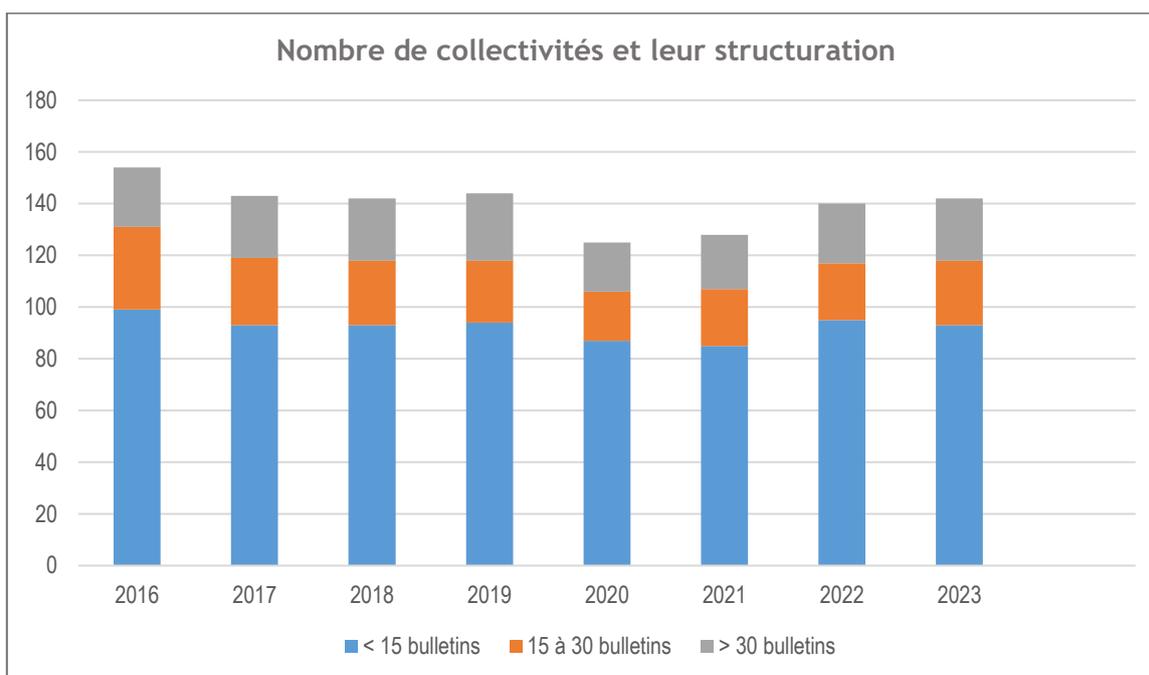
Ainsi, la mission « Paie » poursuit sa démarche d'optimisation de ses procédures tendant, d'une part, à la satisfaction des collectivités adhérentes, d'autre part, à un gain de temps pour une valorisation des postes de gestionnaires vers une amélioration de la mission conseil en rémunération et du logiciel.

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 2023 par les revalorisations indiciaires en lien avec le SMIC et des reclassements.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, 100 % de nos collectivités et établissements adhérents à la mission Paie étaient passées 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
2023	30 643	142*	93	25	24

\* 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 2023 a donc été la 8<sup>ème</sup> 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 CEGAPE.

En 2023, on constate une forte augmentation du nombre de dossiers avec **49 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
2023	49

**Calcul de l'Allocation de Retour à l'Emploi**

Les SOLUTIONS RH du CDG 35

“  
Conseiller et accompagner les collectivités en matière d'indemnisation chômage  
”

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

**CALCULER LES ALLOCATIONS CHÔMAGE DES AGENTS INVOLONTAIREMENT PRIVÉS D'EMPLOI**

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

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

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

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

**DEUX BONNES RAISONS POUR SOLLICITER LE CDG 35**

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

**LES MODALITÉS D'INTERVENTION**

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

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

Le service Statuts - Rémunération développe des missions facultatives d'accompagnement des collectivités et établissements publics notamment en matière de rémunération.

Dans le cadre de la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), le service Statuts - Rémunération a proposé deux 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				
Années	2020	2021	2022	2023
Accompagnement simple	2	1	0	2
Accompagnement complet	0	1	1	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 607h, LDG...) qu'aux besoins des collectivités en matière d'organisation et d'expertises statutaires (règlement intérieur...).

Mission d'accompagnement statutaire (facturée)				
	2020	2021	2022	2023
LDG	10	1	-	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	-	9
RIFSEEP	2	2	1	3
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

## ◆ L'expertise statutaire en appui au service Conseil & 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 & Développement en apportant son expertise statutaire en appui de la mission organisationnelle dans les domaines suivants :

- mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
- 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,
- revisite 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, revisite du protocole ARTT...), les règlements intérieurs.





# Service Statuts - Rémunération

## « Les données essentielles »

L'année 2023 a été à nouveau marquée par la poursuite de différentes réformes impactant tant la carrière, la rémunération que la retraite des agents publics territoriaux, et ce dans un contexte d'installation des instances de dialogue social suite au renouvellement général de décembre 2022 et de généralisation de la dématérialisation du secrétariat des instances.

Des tensions ou différends sont également existants au sein des collectivités et établissements et conduisent à la mobilisation de modes de règlements alternatifs de gestion des conflits.

### 1. La carrière des agents publics (fonctionnaires et contractuels)

Le service Statuts-Rémunération assure le suivi et dispense un conseil statutaire personnalisé pour 14 000 agents territoriaux (11 877 fonctionnaires soit + 0.47 % et 2 272 contractuels) répartis dans 499 collectivités et établissements affiliés).

Dans un souci d'accompagnement accru des élus et au vu du nombre croissant de collectivités n'ayant plus de secrétaire de mairie ou de gestionnaire de RH, le service a organisé des rencontres thématiques sur l'actualité statutaire, la DSN, la réforme des retraites, et la journée de la laïcité. De même, de nombreuses publications ont été actualisées très régulièrement tant au niveau breillien que régional.

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

### 2. La rémunération

Le service accompagne au quotidien les acteurs territoriaux par un conseil en matière de rémunération (rémunération des agents, régime indemnitaire, cotisations, indemnités des élus, revalorisation, DSN ...) mais aussi de DSN et de correction des anomalies, en lien avec l'activité « Retraite » du service.

Le service propose plusieurs missions facultatives ayant trait à la rémunération, à savoir :

- la mission « paie à façon » avec la réalisation de 30 643 bulletins de salaires en 2023 (+ 5.52 %), soit une moyenne de 2 553 par mois pour 142 collectivités et établissements
- la mission d'accompagnement en matière de régime indemnitaire, principalement la mise en place ou révision du RIFSEEP dans 3 collectivités en 2023
- la mission « allocation de retour à l'emploi », activité en forte augmentation avec l'instruction 49 nouveaux dossiers (+40 %) , essentiellement pour les motifs de maintien en disponibilité, licenciement pour inaptitude physique, retraite pour invalidité, rupture conventionnelle, démission suivie d'une ouverture de droits ;

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

### 3. Les missions facultatives transversales au service (transfert de personnel - temps de travail - dossier administratif)

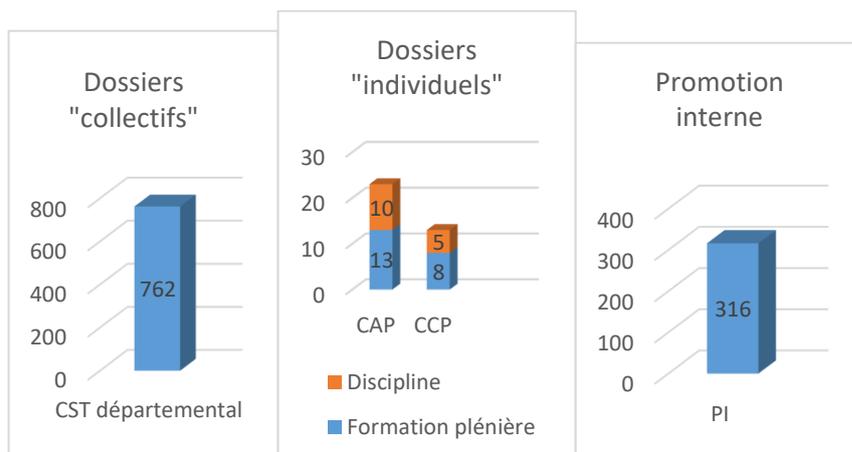
Le service Statuts - Rémunération développe des missions facultatives d'accompagnement des collectivités et établissements publics en déployant son expertise statutaire par le biais de missions variées s'adaptant :

- tant au contexte de réformes réglementaires (passage aux 1 607 h, protocole ARTT, LDG...)
- qu'aux besoins des collectivités en matière d'organisation et de conseils statutaires (régime indemnitaire, règlement intérieur, annualisation, reprise de carrière, reprise en régie de service...)

## 4. Le dialogue social et ses instances (CST, CAP, CCP, discipline, promotion interne)

Dans la suite de la loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019, les modalités de dialogue social sont recentrées sur le CST pour les aspects collectifs. En 2023, **16 nouvelles instances locales** ont été mises en place soit un accompagnement des **81 CST locaux** au 31 décembre 2023.

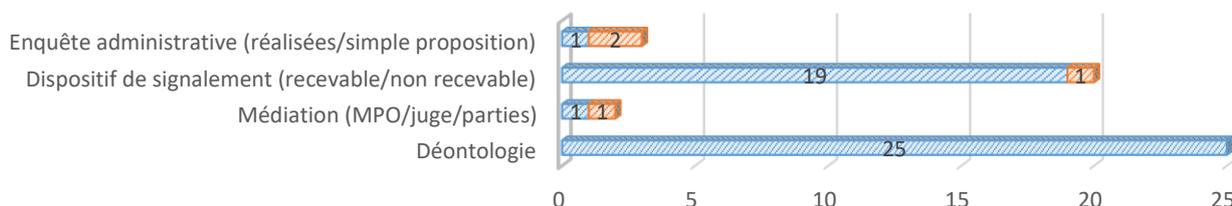
Seuls les dossiers « sensibles » individuels sont désormais soumis aux CAP/CCP pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés.



À l'issue de l'installation des nouvelles instances, un protocole syndical a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives le 1<sup>er</sup> mars 2023 conduisant aux droits suivants :

2023	Crédit maximum / an	Heures utilisées	Remboursement
Décharges d'activités de service	20 400 h	12 056 h 11	309 139 €
Autorisations d'absence 2023 « 1H pour 1000H » - art. 14 (collectivités de - 50 agents)	6 392 h	854 h 15	18 122 €
AA « 1H pour 1000H » mutualisées avec des collectivités ≥ 50 agents dans la limite de 30 %	1 917 h 36	199 h	

## 5. La gestion des conflits : la déontologie, la médiation, le dispositif de signalement et l'enquête administrative



## 6. La retraite

Le CDG assure une triple mission pour 10 381 fonctionnaires CNRACL d'information, d'accompagnement et d'intervention en application de la convention de partenariat CDC-CDG 2020-2022 (avenant 2023 et couvrant 2024) qui vise, à tenir compte de la dématérialisation des échanges, l'élargissement du droit à l'information des agents et la possibilité pour les affiliés de la CNRACL et de leurs employeurs d'avoir accès aux Comptes Individuels Retraite (CIR) et aux corrections des Déclarations Individuelles (DI).

À cela s'ajoute diverses missions d'accompagnement des collectivités et établissements :

Réunions d'information	3 (172 participants)	Ateliers collectifs	5 (13 participants)
Études avec ou sans entretien	30	Réalisation de dossiers retraite	26
Saisie et mise à jour de CIR	7	Dossiers Contrôlés	700

Enfin, une collaboration s'est développée 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.

# CONDITIONS DE TRAVAIL

L'année 2023 aura été riche en réflexions et changements des process de travail (médecine du travail et conseil médical).

Le service Conditions de Travail aura œuvré pour proposer aux collectivités et aux agents une bonne couverture des risques liés aux absences pour raison de santé (consultations contrat assurance des risques statutaires et convention de participation prévoyance).

Enfin, les actions de prévention des risques professionnels ont été renforcées, tant par l'animation de rencontres et ateliers, que par des interventions de terrain et des formations auprès des représentants des CST.

## La médecine du travail

Au 31 décembre 2023, le service Conditions de Travail comptabilise 2,6 ETP médecins et 1,8 ETP infirmiers et rencontre des difficultés de recrutement majeures. La tendance n'est pas nouvelle, les difficultés nationales sont structurelles. Bon nombre de postes en internat ne sont pas pourvus par manque d'attractivité de cette spécialité. Le nombre de médecins formés est largement insuffisant pour satisfaire les besoins. En conséquence, les délais pour obtenir un rendez-vous s'allongent. Cette pénurie pourrait paraître inquiétante dans un contexte de vieillissement de la population active nécessitant un suivi particulier. En collaboration étroite avec le médecin du travail, les infirmiers(ières) en santé au travail participent au suivi des agents et contribuent à prévenir les risques auxquels ceux-ci sont exposés sur leurs lieux de travail.



### 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 **12 400 agents** exerçant dans une des **485 collectivités** adhérentes à la médecine du travail. 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.

##### ▸ La nature du suivi en santé au travail

Les consultations se répartissent de la manière suivante :

	2020	2021	2022	2023
Entretien en santé au travail	550	897	1 057	1 704
Visite périodique	255	370	245	163
Visite d'embauche	687	595	845	1 104
Visite occasionnelle/surveillance particulière	503	462	402	592
Visite de pré-reprise	19	23	9	24
Visite de reprise	88	85	70	50
<b>TOTAL</b>	<b>2 102</b>	<b>2 432</b>	<b>2 628</b>	<b>3 637</b>

Compte-tenu de la stabilité des moyens humains en charge du suivi en santé au travail sur toute l'année 2023, le nombre d'entretiens en santé au travail a nettement progressé. Le besoin croissant de visites d'embauche se confirme.

## ▸ 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	2023
Audiogramme	27	18	26	104
Audiogramme tonal et vocal				
Bandelette urinaire	91		1	
Champs visuel	1			
Échographie	1			
EFR : Courbe débit-volume	5	2	13	9
Électrocardiogramme d'effort		2	6	2
Examen bactériologique des selles (coproculture)	9	6	7	7
Examen parasitologique des selles		1		3
Gamma - Glutamyltransférase, GGT			1	3
Hépatite B	1			
Lettre au médecin traitant	1			
NFS	4		1	1
Radiographie			3	6
Radio pulmonaire		1	19	6
Sérologie Hépatite B	12	21	6	8
Sérologie rubéole			1	
SGOT/SGPT/GGT/Bilirubines/Phosphatases alcalines		1		1
Tests visuels standard	674	91	549	799
Vaccination contre Hépatite B (1 dose)				
Vaccination contre Hépatite B (3 doses)				
Vaccination tétanos polio				
VGM				
<b>TOTAL</b>	<b>826</b>	<b>143</b>	<b>633</b>	<b>948</b>

Des examens prescrits n'ont pas été réalisés.

	2020	2021	2022	2023
Audiogramme			1	7
EFR : Courbe débit-volume	5	2	5	3
Électrocardiogramme d'effort		1	3	2
Examen bactériologique des selles (coproculture)	4	3	2	5
Examen parasitologique des selles		1		2
Gamma - Glutamyltransférase, GGT				3
Hépatite B	1			
Lettre au médecin traitant	1			
NFS	2			1
Radiographie			2	3
Radio pulmonaire			7	5
Sérologie Hépatite B	6	14	2	6
SGOT/SGPT/GGT/Bilirubines/Phosphatases alcalines				1
Tests visuels standard	7	1	24	5
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>22</b>	<b>46</b>	<b>43</b>

## ▸ 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.

Conclusions médicales	2020	2021	2022	2023
Aptitude sans restriction	920	953	1 020	1 198
Aptitude avec aménagement de poste	104	125	45	*
Aptitude avec restrictions	355	289	372	525
Inaptitude au poste - aptitude à un autre poste	2	12	12	7
Inaptitude définitive	0	1	1	3
Inaptitude temporaire	165	150	118	194
Pas d'attestation de suivi délivrée	2	2	0	0
Pas de fiche d'aptitude délivrée	4	2	3	4
<b>TOTAL</b>	<b>1 552</b>	<b>1 534</b>	<b>1 570</b>	<b>1 927</b>

\*dans la nouvelle version du logiciel, les avis d'aptitude avec aménagement de poste sont comptabilisés avec les restrictions.

L'inaptitude définitive est prononcée par le conseil médical. Les 3 cas relevés correspondent à des agents reconnus inaptes définitivement et vus ultérieurement en médecine du travail.

« Pas de fiche d'aptitude délivrée » correspond aux agents pour qui la prise de décision nécessite un complément d'information (résultats ou comptes-rendus médicaux que l'agent doit adresser au médecin du travail). Une nouvelle fiche sera alors établie dès réception des documents.

La tendance à la hausse des avis d'aptitude avec restrictions se confirme. 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.

Restrictions	2020	2021	2022	2023
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	58
Aménagement du poste			17	137
Aménagement du temps de travail				
Aménagement télétravail			1	23
Aptitude différée dans l'attente d'examens complémentaires	8	2	5	7
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	3
Contre-indication à la conduite poids lourd	1	2	2	3
Contre-indication à la conduite VL	3	3	2	6
Contre-indication à la marche prolongée	15	6	12	15
Contre-indication à la station debout prolongée (piétinement)	29	12	15	29
Contre-indication à tout poste de sécurité	2			

Restrictions	2020	2021	2022	2023
Contre-indication au travail en flexion antérieure, torsion et/ou extension du tronc	22	18	19	25
Contre-indication au travail en hauteur	11	7	14	13
Contre-indication au travail en horaires de nuit	2			2
Contre-indication au travail sous cadence et/ou contrainte de temps	3	2	10	25
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des coudes	18	16	16	23
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des épaules	38	23	25	53
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des mains	6	11	18	13
Contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des poignets	10	9	10	12
Contre-indication de travaux en flexion ou extension du cou	7	6	13	15
Contre-indication d'exposition aux ambiances chaudes				2
Contre-indication d'exposition aux ambiances froides et humides		2	1	1
Contre-indication d'exposition aux efforts de poussées, de tractions et/ou de soulèvements	17	18	17	11
Contre-indication d'exposition aux gestes répétitifs	3	2	2	2
Contre-indication d'exposition aux produits chimiques	2	5	1	1
Contre-indication d'exposition aux vibrations corps entier	3	1	1	4
Contre-indication d'utilisation d'outils vibrants	11	8	6	14
Médicalement apte à la conduite	4	11	2	4
Médicalement apte à la conduite d'engins	13			1
Médicalement apte au travail de nuit				3
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	83
Pas d'élévation du bras > 60°	3	1	10	13
Pas de marche prolongée				
Pas de matériel dangereux	1	2	3	8
Pas de montée et descente répétées d'escalier et/ou d'escabeau	12	7	10	6
Pas de port de charges > à 10 kg	23	22	4	10
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		1
Pas de port de charges > à 15 kg	14	9	5	2
Pas de port de charges > à 20 kg	1	9	3	2
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	9
Pas de port de charges > à 5 kg	21	9	26	9
Pas de port de charges > à 7 kg	8	3	9	1
Pas de port de charges lourdes	131	75	114	172
Pas de positions à genoux ou accroupies prolongées	45	39	43	37
Pas de travail isolé	8	2	4	4
Poste assis/debout avec siège à disposition	3	2	8	7
SMR / SMP	131	114		2
Sous réserve du maintien sur le poste déjà aménagé	13	5	11	11
Sous réserve du respect de la réglementation liée à l'âge		1		5
Stage gestes et postures conseillé				
Temps partiel thérapeutique	75	73	78	130
Travail en binôme				
Travail en hauteur contre-indiqué				
Travail sur poste déjà aménagé				
Varier les positions ou les tâches	91	42	97	92
Visite à reprogrammer				
<b>TOTAL</b>	<b>917</b>	<b>660</b>	<b>719</b>	<b>1 109</b>

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, la contre-indication de gestes répétés et/ou forcés des épaules.

Le temps partiel thérapeutique et l'aménagement du poste du travail sont de plus en plus sollicités.

### ▸ 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	2023
Assistante sociale	33	25	58	37
Service social				1
Psychologue du travail	101	127	115	126
Conseiller en prévention	12	17	25	15 abouties sur 32 demandes
Autre orientation externe	8	11	7	4
Médecin traitant	41	29	64	118
Médecin rhumatologue	2	1	1	1
Médecin ophtalmologue	4	1	9	13
Médecin ORL	1	6	4	2
Médecin dermatologue		1	2	0
Médecin neurologue		1	2	0
Médecin gastroentérologue		1	0	0
Médecin cardiologue			4	1
Médecin gynécologue			1	0
Médecin néphrologue			1	0
Dentiste		1	1	0
Nutritionniste		2	1	1
Médecin de prévention		2	1	0
PÔLE ST-HÉLIER		1	0	0
CAP EMPLOI - ANVOL	1	1	3	2
CAP EMPLOI - SIADV				1
Prescription FIPHFP	45	65	63	66
MDPH (RQTH)	128	144	166	209
<b>TOTAL</b>	<b>376</b>	<b>436</b>	<b>528</b>	<b>597</b>

Certains agents sont également orientés vers le centre Patis-Fraux ou en restauration fonctionnelle du rachis ou en réhabilitation professionnelle afin de tester leur capacité fonctionnelle.

Les réorientations vers le médecin traitant ont été plus nombreuses.

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	2023
Total saisines	386	461	349	258
Rapports établis par les médecins de prévention	1	1	1	0
Imputabilité de la pathologie				
Total saisines	113	121	104	133
Rapports établis par les médecins de prévention	46	43	44	46
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>44</b>	<b>45</b>	<b>46</b>

## 2. Réflexion sur la nouvelle organisation du suivi en santé au travail



Le nombre de médecins disponibles étant insuffisant, le service doit mettre en place une nouvelle organisation du suivi en santé au travail pour répondre aux demandes croissantes de visites à l'embauche et réserver du temps aux médecins pour la prise en charge des situations individuelles problématiques. L'objectif est de confier la réalisation de certains examens à l'embauche au personnel infirmier en santé au travail. La réflexion, menée sur la période d'octobre à décembre 2023, a abouti à la validation d'un protocole général de

fonctionnement le 8 janvier 2024, dans lequel sont notamment listés, par métier, la périodicité des examens et l'intervenant en santé au travail en charge de la réalisation de l'acte.

Cette nouvelle organisation sera mise en œuvre à compter du mois de février 2024. Sous délégation du médecin du travail, les IDEST assureront les visites d'embauche (désormais dénommées VIPi - Visite d'Information Périodique Initiale) de certains personnels comme, par exemple, les agents des services administratifs, des services scolaires et périscolaires, des services sociaux et culturels ainsi que les agents de restauration. Les médecins conserveront le suivi d'agents concernés par des risques biologiques, l'amiante et les CMR et le suivi de ceux nécessitant des autorisations de conduite, des habilitations électriques ou positionnés sur des postes de sécurité.

## 3. Logiciel Préventiel de Val Solutions



### Migration vers la version 8

La migration du logiciel vers la version 8 opérée en octobre 2022 avait fortement impacté le bon fonctionnement du service. En début d'année 2023, certaines corrections étaient encore attendues. Le 3 février 2023, Val Solutions a présenté les changements majeurs par rapport à la version 7. Il aura fallu attendre le passage de plusieurs scripts tout au long du 1<sup>er</sup> semestre 2023 pour obtenir l'intégralité des modifications souhaitées (imports RH, requêtes BO, modification architecture CED, droit d'accès et modifications des données du dossier médical, récupération du champ « commentaires visite »).

### Consentement accès dossier médical

Pour répondre aux obligations fixées par le décret n° 2022-1434 du 15 novembre 2022 et conformément au Règlement Général sur la Protection des Données, le service Conditions de Travail a débuté un travail de recensement des consentements des agents suivis par la médecine du travail pour l'accès à leur dossier médical par les personnels en charge du suivi en santé au travail du service. Il doit être retracé dans le dossier de l'agent le fait d'avoir informé l'agent de son droit à s'opposer à l'accès au dossier médical en santé au travail. Un courrier accompagné du document de consentement a été adressé aux collectivités le 23 juin 2023.

### Installation module Illa pour opérationnalité matériels connectés

Afin de faciliter la retranscription des résultats des examens complémentaires (audiogramme - visiotest) réalisés lors des consultations, le service a fait l'acquisition de nouveaux matériels en juillet 2023. Les intervenants du service ont bénéficié d'une formation dispensée par le prestataire FIM Médical le 12 septembre 2023 et le support Préventiel le 14 novembre 2023 sur l'outil « Illa Capture ». Les matériels étaient opérationnels en décembre 2023.

## 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.

### 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 37 agents (entrée sur les années 2021, 2022 et poursuite accompagnement en 2023 et entrée sur l'année 2023). Les accompagnements concernent principalement des agents issus de la filière sanitaire et sociale et la filière technique.

Accompagnements	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents accompagnés cellule reclassement	10	5	3	6
Nombre d'agents bénéficiant du dispositif Période de Préparation au Reclassement	11	17	26	31
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>37</b>

L'Équipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi a examiné la situation de 31 agents exerçant principalement des métiers relevant de la filière technique et de la filière sanitaire et sociale. 23 préconisations ont été faites aux collectivités (16 ont contractualisé, 4 sont en attente, 3 refus).

## III. Congrès santé au travail 2024 : lancement des travaux

L'organisation du Congrès régional « Santé au Travail » s'inscrit dans le 5<sup>ème</sup> axe du schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG bretons intitulé « Repenser la santé au travail pour le service public en Bretagne ». Cet axe est co-piloté par les CDG 22 et 56.

Les travaux ont débuté au mois de mars 2023. Des réunions de COPIL réunissant les responsables des services santé au travail se sont tenues à 4 reprises.



Le 13 octobre 2023, les équipes pluridisciplinaires des 4 CDG bretons se sont retrouvées au CDG 22 pour lancer les travaux de préparation du Congrès régional santé au travail qui se tiendra le 25 novembre 2024 à Vannes. Après une présentation du 4<sup>ème</sup> plan régional de santé au travail, les équipes se sont retrouvées en groupes de travail pour identifier les pratiques et accompagnements des CDG bretons et les missions expé-

riimentales et/ou innovantes à mettre en avant sur les 4 thématiques phares du plan régional : "renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention", "désinsertion, usure professionnelle et maintien en emploi", "adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain", "consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail".

La prochaine réunion de travail inter-CDG est planifiée le 19 février 2024 au CDG 56.

En décembre 2023, les collectivités ont été invitées à répondre à un questionnaire de recensement des attentes sur le format souhaité et les thématiques à développer lors de ce congrès. Les réponses étaient attendues pour le 15 janvier 2024.



# La prévention des risques professionnels

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

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



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

Depuis 2023, l'équipe est constituée de :

- 1 responsable d'activité conseiller/ACFI,
- 1 conseiller/ACFI,
- 1 ergonome (départ de l'ergonome en juin et arrivée d'une nouvelle ergonome en janvier 2024),
- 1 assistante en charge de l'administratif et de la gestion de la Formation spécialisée du CST,
- 1 formatrice des membres des formations spécialisées ou, à défaut des CST des collectivités de plus de 50 agents (dans le cadre du partenariat avec le CNFPT).

## 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 la prévention en collectivités constitué principalement des assistants/conseillers en prévention et des élus référents. Cette année, une rencontre a été organisée au Centre de Gestion le 14 mars 2023 sous forme d'ateliers autour de l'ergonomie, avec la participation d'un fournisseur d'équipements :

- **Atelier 1** : idées reçues sur le travail sur écran,
- **Atelier 2** : petite enfance, avec démonstration de différents sièges pouvant être proposés aux agents,
- **Atelier 3** : étirements et échauffements.

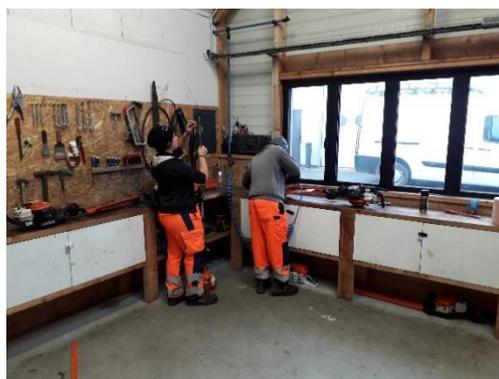
Environ 15 personnes, représentant 14 collectivités, ont participé à cette rencontre annuelle.



En 2023, les conseillers en prévention du Centre de Gestion ont également animé des rencontres pour les assistants/conseillers en prévention au sein même de collectivités.

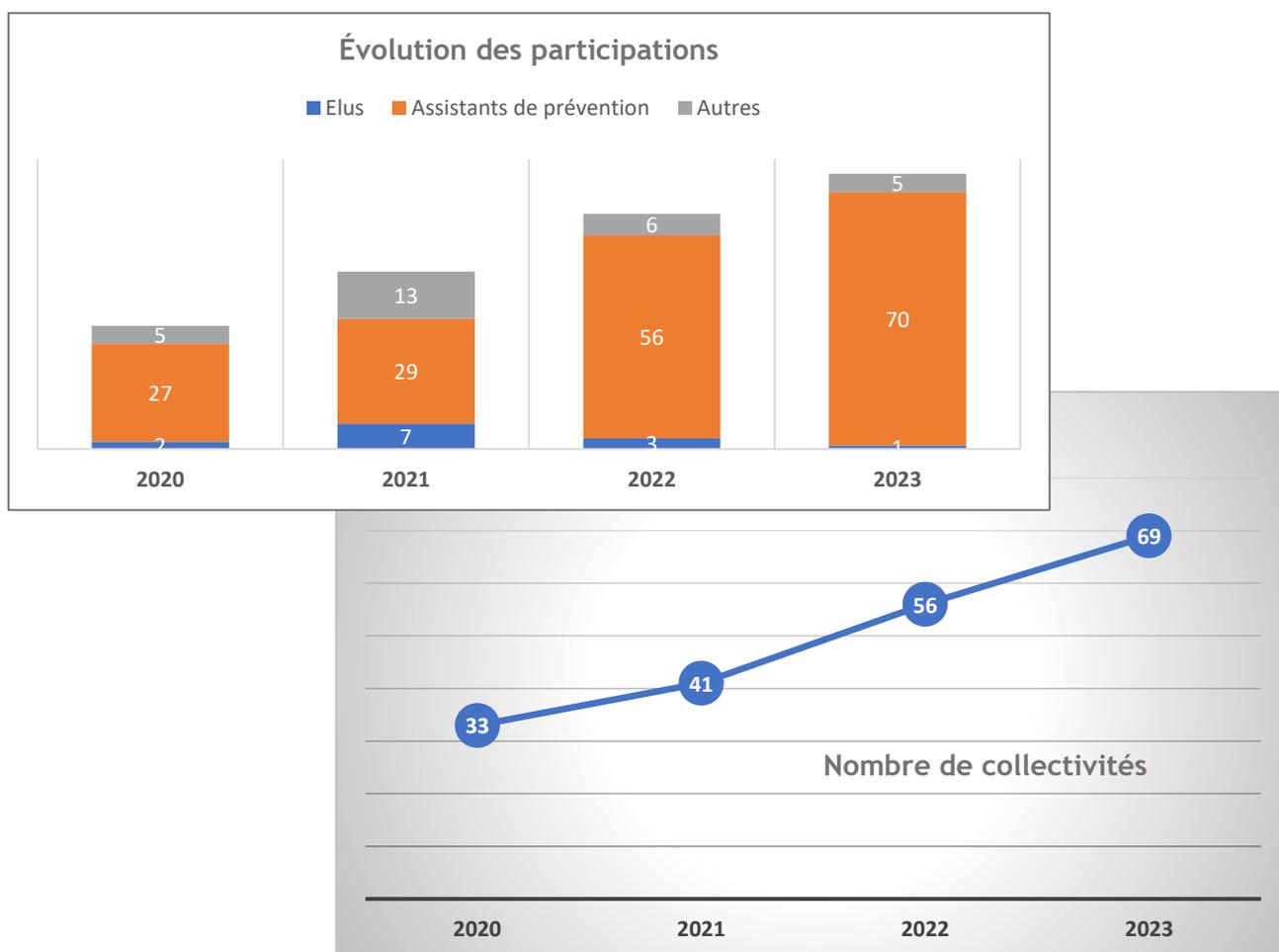
4 collectivités ont accueilli ces rencontres autour d'une « chasse aux risques » :

- Le 20 octobre 2023 à la Mairie de Mordelles
- Le 10 novembre 2023 à la Mairie de Bain-de-Bretagne
- Le 16 novembre 2023 à la Mairie de Pleurtuit
- Le 28 novembre 2023 à Fougères Agglomération



Environ 76 personnes, représentant 69 collectivités, ont participé à ces ateliers.

Dates	Présents	Élus	Assistants de prévention	Autres
14/03/23	15	0	15	0
20/10/23	14	0	14	0
10/11/23	19	0	17	2
16/11/23	12	0	11	1
28/11/23	16	1	15	0
<b>TOTAL</b>	<b>76</b>	<b>1</b>	<b>72</b>	<b>3</b>



Les chiffres des graphiques correspondent à la participation à la réunion de réseau et aux ateliers.

### ▸ Formation initiale des Assistants de prévention

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.

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 2023, deux interventions ont eu lieu :

- 7 mars,
- 10 octobre.

## 2. L'animation du réseau des RRH

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

3 réunions se sont tenues en 2023 :

- 4 avril,
- 20 juin,
- 7 novembre.

L'objectif des réunions pour l'année 2023 était d'établir une procédure d'accueil sécurité des agents lors de la prise de poste. Plusieurs outils sont en cours de finalisation :

- Un modèle de guide à destination des nouveaux agents,
- Un modèle de guide à destination des personnes assurant l'accueil,
- Un quiz/jeu de cartes.

### 3. Le réseau des conseillers en prévention et ergonomes 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.

Les postes d'ergonomes étant de plus en plus nombreux au sein des centres de gestion, le 13 juin 2023, le Centre de Gestion a organisé une réunion en visioconférence via Microsoft Teams en vue d'envisager la création d'un réseau pour les ergonomes. Cela représente 16 préventeurs et ergonomes de 10 CDG.

L'objectif de cette réunion était multiple :

- faire connaissance,
- envisager la création d'un réseau et les modalités de fonctionnement,
- organiser une première réunion.

### 4. 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 2023
  - 1 décembre 2023
- **Chargés de maintenance des espaces publics :**
  - 27 octobre 2023

## **II. Les instances représentatives du personnel**

### 1. Le Comité Social Territorial - Formation Spécialisée

Le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 prévoit la création obligatoire d'un CST pour toutes les collectivités de plus de 50 agents et, en complément, d'une formation spécialisée en santé et sécurité au travail pour les collectivités de plus de 200 agents. Pour les collectivités de 50 à 200 agents, la création de cette formation spécialisée reste facultative et fonction de la nature des risques professionnels.

Dans une FAQ, la direction générale des collectivités locales (DGCL) a précisé que le seuil des effectifs couverts par les CST des CDG (personnel du CDG et des collectivités et établissements affiliés de moins de 50 agents) dépassant le seuil de 200 agents imposé pour créer une formation spécialisée, les CDG doivent créer une formation spécialisée.

Cette instance est consultée sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes. Elle est notamment consultée sur l'élaboration et la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels. Elle est consultée sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission et, notamment, des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

## La composition

Suite aux élections professionnelles de décembre 2022, le CDG a mis en place la formation spécialisée. Cette instance est composée de :

- un collège des représentants du personnel : 12 titulaires et 12 suppléants,
- un collège des représentants des collectivités ou des établissements publics : 12 titulaires et 12 suppléants.

Le CST en formation spécialisée est ainsi composé des membres listés ci-dessous.

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS		REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPLÉANTS	TITULAIRES	SUPLÉANTS
SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de CESSON-SÉVIGNÉ	SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLES DER	ALLAIN Samuel Mairie de LA BOUËXIÈRE - CFDT	RIVIÈRE Estelle Mairie de CUGUEN - CFDT
FOUGLÉ Alain Maire de FEINS	PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY	LE GALLOUDEC Anne Mairie de TALENSAC - CFDT	SCHMITT Yves Mairie de RIVES-DU- COUESNON - CFDT
MORICE Marie-Christine Maire d'ÉTRELLES	LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD	CHALOPIN Magali CCAS EHPAD de BOURG-DES- COMPTES - CFDT	BARDIN Nadine SMICTOM du Pays de Vilaine - PIPRIAC - CFDT
GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS	SORAIS Pierre Maire de TRÉMEHEUC	PINGOT-TEXIER Dominique Mairie de LA BOUËXIÈRE - CFDT	BOUESSAY Morgane Mairie de CREVIN - CFDT
<i>En cours de désignation</i>	FAISANT Isabelle Adjointe au Maire de VIEUX- VIEL	DUVAL Murielle Mairie de GRAND-FOUGERAY - CFDT	MANSANAREZ Jean-Michel Mairie de DINGÉ - CFDT
BONNISSEAU Vincent Adjoint au Maire de SAINT- AUBIN-DU-CORMIER	VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNÉ	LEGALLAIS Gaëtane Mairie de TINTÉNIAC - CGT	LEVÊQUE Aurore Mairie de SAINT-COULOMB - CGT
DAYOT Marie-Odile Adjointe au Maire de LOUVIGNÉ-DE-BAIS	BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE	CHALOPIN Marie-Pierre CCAS EHPAD de BOURG-DES- COMPTES - CGT	CAMIADÉ William Mairie de BRIE - CGT
SOLIER Marie-Élisabeth Maire de MONT-DOL	FORÊT Alain Maire de LA CHAPELLE- JANSON	NICOLAS Isabelle Mairie de BAULON - CGT	GUILLAUME Émilie Mairie de TAILLIS - CGT
LE ROSSIGNOL Chantal Adjointe au Maire de TREFFENDEL	GALIC Sylvie Maire de LE VERGER	SAVARY Françoise Mairie de LA RICHARDAIS - FO	CLÉMENT Yann Mairie de LA RICHARDAIS - FO
PICARD Hervé Directeur Général des Services de la Mairie de TINTÉNIAC	VILSALMON Maxime Directeur Général des Services de la Mairie de MAEN ROCH	LENOIR Garance Mairie de LA BOUËXIÈRE - SNDGCT	FAUVEL Sandrine Mairie de SAINT-DOMINEUC - SNDGCT
RÉTO Vincent Directeur Général des Services de la Mairie de CREVIN	<i>En cours de désignation</i>	LECHAT-BRINDEJONC DES MOULINAISS Thaïs Mairie de SAINT-JOUAN- DES-GUÉRETS - SUD	LANOË Marie-Pierre Brocéliande Communauté- PLÉLAN-LE-GRAND - SUD
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire Général du CDG 35	ANDRÉ Sébastien Directeur Général des Services du CDG 35	KUDERA Olivier SMICTOM des Pays de Vilaine PIPRIAC - SUD	GAUBERT Augustin Mairie de MONTREUIL-LE- GAST - SUD

## ▸ Les séances

En 2023, 6 séances ont eu lieu.

La séance d'installation s'est déroulée le 26 janvier 2023 (observations sur le règlement intérieur du CST en formation plénière et spécialisée).

Au cours des 5 séances suivantes (2 mars, 4 mai, 29 juin, 19 octobre, 7 décembre), le CST, réuni en formation spécialisée, a émis 7 avis (principalement sur des documents uniques d'évaluation des risques professionnels soumis par les collectivités) et pris note de 9 informations (notamment des désignations d'assistants de prévention).

## ▸ Les visites de sites

Une visite de site a eu lieu le 4 octobre 2023 dans la commune de GUIGNEN avec une réunion d'échange en Mairie et une visite du restaurant municipal.



## ▸ La formation

Lors de la prise de fonction des membres du CST et de la formation spécialisée, 2 journées de formation ont été organisées en collaboration avec le service Statut-Rémunération :

- Le 2 février 2023,
- Le 8 février 2023.

Conformément à la réglementation, une session de formation de 5 jours a été proposée en juin 2023 aux membres représentants du personnel. 15 membres ont participé dont 9 aux 3 premiers jours et 6 à la totalité de la formation. Les membres n'ayant suivi que 3 jours de formation ont demandé à bénéficier d'un congé pour formation afin de réaliser 2 jours de formation avec leurs organisations syndicales.

## 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 2023, plusieurs changements ont eu lieu parmi les membres représentants du personnel ainsi que parmi les membres représentants des collectivités. La commission est ainsi composée des membres listés ci-dessous.

REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS		REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPLÉANTS	TITULAIRES	SUPLÉANTS
SAVIGNAC Jean-Pierre Vice-Président CDG délégué aux Conditions de travail Maire de Cesson-Sévigné	MORICE Marie-Christine Maire d'Étrelles	MANSANAREZ Jean-Michel Mairie de Dingé CFDT	LE GALLOUDEC Anne Mairie de Talensac CFDT
SIMON-GLORY Évelyne Vice-Présidente du CDG 35 Maire de Plesder	OULED-SGHAIER Anne-Laure Adjointe déléguée aux RH Mairie de Liffré	LORITTE Cédric Mairie de Montgermont CGT	DEMOLDER Léo Mairie de Pont-Péan CGT
BAKHOS Lara Conseillère municipale déléguée aux RH Mairie de Servon-sur-Vilaine		KUDERA Olivier SMICTOM Pays de Vilaine SUD CT35	GAUBERT Augustin Mairie de Montreuil-le-Gast SUD CT35
BROSSELLIER Christelle Maire de Mesnil-Roc'h		SAVARY Françoise Mairie de La Richardais FO	CLÉMENT Yann Mairie de Pleurtuit FO
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire général CDG 35		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 2023, les membres se sont réunis le 9 juin avec l'ordre du jour suivant :

- Présentation de la commission ;
- Proposition de travail sur un guide « Agent d'entretien des espaces verts ».

## ▸ Les visites de sites

Dans le cadre de leurs 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	
Années	Thématique
2020	SMICTOM PAYS DE FOGÈRES - Déchèterie
2021	EHPAD Le Chemin vert
2022	MAIRIE DE MESNIL-ROC'H - Rencontre ATSEM
2022	MAIRIE DE PONT-PÉAN - Rencontre ATSEM
2023	MAIRIE DE LA RICHARDAIS - Espaces verts
2023	MAIRIE DE GUIGNEN - Espaces Verts

En 2023, la CSSCT a pu organiser deux rencontres avec des agents des espaces verts :

- le 22 novembre 2023 à LA RICHARDAIS avec la participation du directeur du service ainsi que de plusieurs agents,
- le 14 décembre à GUIGNEN avec la participation de M<sup>me</sup> la Maire, du DGS, de la DRH et de quelques agents.

Ces rencontres ont permis de mieux cerner les activités et les contraintes du métier d'agent des espaces verts avec la polyvalence qui en découle.



### 3. Les CST locaux et formations spécialisées locales

Conformément au décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 qui prévoit la création obligatoire d'un CST pour toutes collectivités de plus de 50 agents et, en complément, d'une formation spécialisée en Santé et Sécurité au travail pour les collectivités de plus de 200 agents, 80 collectivités ou établissements affiliés au CDG ont mis en place un CST dont 19 avec une formation spécialisée.

Afin d'assurer la formation obligatoire des représentants du personnel des formations spécialisées ou, à défaut, des CST, les CDG bretons et le CNFPT ont développé un partenariat. Dans ce cadre, le CDG 35 a recruté et accompagné une formatrice pour animer des sessions de formations dans les collectivités du département. D'avril à décembre 2023, 26 sessions ont été organisées, ce qui représente 108 jours de formations et 75 collectivités. À ces sessions, s'ajoutent des sessions animées par d'autres formateurs du CNFPT.

À l'occasion des sessions de formation, les ACFI (agents chargés de la fonction d'inspection) sont intervenus pour présenter les prestations d'accompagnement proposées par le CDG 35 en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (23 interventions).

#### 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.

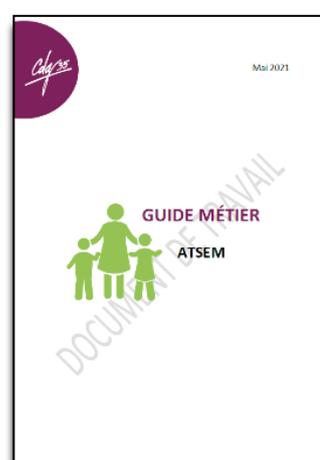
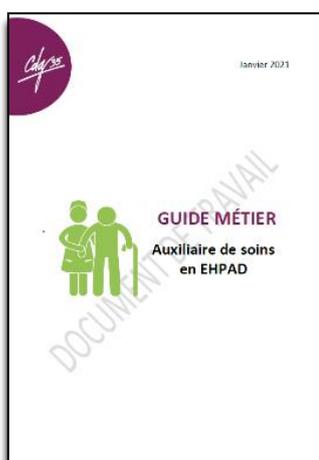
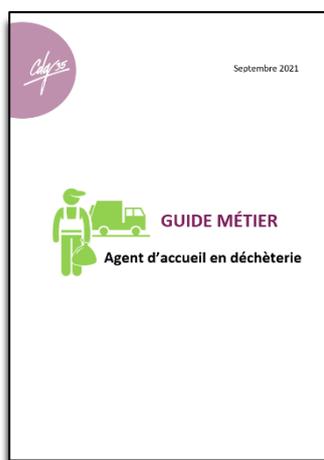
La prévention de l'usure professionnelle représente un enjeu important de réduction de l'absentéisme, de maintien dans l'emploi et de qualité de vie au travail. Celle-ci nécessite une connaissance des nombreux métiers de la fonction publique territoriale et des contraintes liées. Elle doit permettre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

Trois guides ont été diffusés sur le site du CDG 35 :

- Guide métier - Agent d'accueil en déchèterie,
- Guide métier - ASH en EHPAD,
- Guide métier - ATSEM.



Un nouveau guide est en cours de création et devrait être finalisé courant 2024 :

- Guide métier - Agent d'entretien des Espaces verts.



### 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

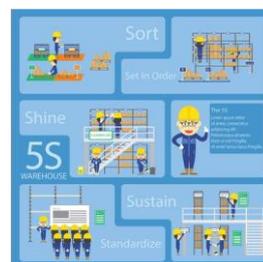
##### ▸ Atelier sécurité incendie

Le service a organisé 2 ateliers, le 16 mai 2023 et le 21 septembre 2023, à destination des assistants de prévention, RH et élus. L'objectif est de rappeler la réglementation et l'élaboration des consignes incendie dans les collectivités territoriales.

Dates	Présents	Élus	Assistants de prévention	Autres
16/05/23	17	0	9	8
21/09/23	8	0	6	2
TOTAL	25	0	15	10

##### ▸ Atelier Méthode des 5 S

Cet atelier ayant pour objectif l'optimisation des espaces de travail a réuni 5 participants représentant 5 collectivités.



##### ▸ Atelier Qualité de vie en télétravail

Cet atelier était organisé en visioconférence via Teams le 30 novembre 2023. Il était à destination des DRH, RH, DGS, agents de prévention et agents télétravaillant.



Ce webinaire reprenait plusieurs points :

- le contexte et les enjeux de la mise en place du télétravail,
- les aménagements en télétravail,
- l'organisation de la journée,
- la limitation de la sédentarité en télétravail,
- les pistes de prévention.

Dates	Nombre de participants	Nombre de collectivités
30 novembre 2023	23	23

#### 2. La 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 2023, la création ou la mise à jour de modèles et de fiches s'est poursuivie (8 modèles, 15 fiches).

## 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

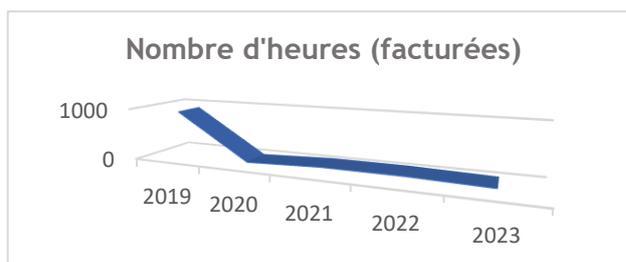


Le service Conditions de Travail propose un accompagnement méthodologique avec désignation, par l'autorité territoriale, d'un ou plusieurs référents au sein de la collectivité chargés du document unique. Ce ou ces référents sont formés et accompagnés pour la réalisation et la rédaction de l'évaluation 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			
Années	2021	2022	2023
Nombre de collectivités	5	5	4
Nombre d'heures facturées	88,5	88	53



Par ailleurs, 1 accompagnement (devis signés par la collectivité en 2023) n'a pas pu être réalisé en 2023 du fait des difficultés de planification et de mobilisation de l'assistant de prévention.

### 2. Les ateliers Document Unique



2 ateliers sur la mise à jour du document unique ont été proposés aux collectivités. Le 1<sup>er</sup> atelier, le 7 février 2023, a réuni 12 participants représentant 10 collectivités. Le 2<sup>nd</sup> atelier, à la date du 6 juin 2023, a accueilli 13 agents représentant 11 collectivités.

Cette présentation a permis de rappeler les principales obligations réglementaires ainsi que la démarche de prévention à mettre en œuvre pour prévenir tout risque.

Cette année, une psychologue du CDG est intervenue lors de l'atelier afin de présenter la démarche d'évaluation des RPS.

	Présents	Élus	Assistants de prévention	Autres
7 février 2023	12	0	4	8
6 juin 2023	13	0	6	7
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>15</b>

## 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 2023, 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<sup>er</sup> janvier 2023 (modalités de mise en œuvre, fonctionnement, formation des membres...)
- La conduite à tenir face à des agents en état apparent d'ébriété ;
- Les dérogations aux travaux dangereux pour les jeunes travailleurs en situation de formation professionnelle ;
- La conduite des engins (autorisations de conduite et permis de conduire) ;
- Les obligations en matière d'équipements de protection individuelle et les tenues de travail (par exemple : obligation de port des EPI, port de shorts par des agents techniques en été...)
- Les équipements de travail (conformité, références de fournisseurs...)
- L'aménagement des locaux de travail et des locaux vestiaires/sanitaires ;
- Les aides du FIPHFP.

### 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. En 2023, la principale thématique réalisée en collectivité a concerné le travail sur écran.

Actions de sensibilisation du personnel				
Années	2020	2021	2022	2023
Nombre de participants	55	29	40	116
Nombre de collectivités	5	4	4	9
Nombre d'heures facturées	51,5	28	42,5	107,25

### 3. Les actions de sensibilisation des élus

En compléments des formations pour les membres des instances, le service propose, depuis 2023, une demi-journée de sensibilisation à destination des élus en CST avec formation spécialisée ou non.

Cette sensibilisation a pour objectifs :

- Le rappel du cadre réglementaire ;
- Le rôle des acteurs : positionnement/responsabilité des élus ;
- Le rôle du CST : échange dans le cadre du dialogue social avec positionnement de l'autorité territoriale ;
- Évaluation des risques et plan d'actions.

Cette année, une session a été organisée le 1<sup>er</sup> décembre 2023, représentant 3 collectivités, 8 élus et 3 DGS.

Actions de sensibilisation des élus	
Années	2023
Nombre de participants	11
Nombre de collectivités	3
Nombre d'heures facturées	3

#### 4. 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				
Années	2020	2021	2022	2023
Nombre de collectivités	1	9	6	2
Nombre d'heures d'intervention	12,5	134,75	113,5	46

Les accompagnements réalisés en 2023 concernent :

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

#### 5. Mesure d'ambiance

En 2023, comme pour les années précédentes, aucune mesure d'ambiance n'a été sollicitée par les collectivités.

#### 6. 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 2023, aucune étude de poste collective n'a été réalisée.

Études de poste collectives				
Années	2020	2021	2022	2023
Nombre de collectivités	1	0	0	0
Nombre d'heures d'intervention	20	0	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

En 2023, 32 nouvelles demandes d'interventions ont été sollicitées par les médecins ou collectivités. Sur ces 32 demandes :

- 15 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,
- 3 accompagnements ont permis, en collaboration avec les médecins, de solliciter des partenaires extérieurs (ergothérapeute, intervenant sur le handicap auditif, fournisseur de matériel spécifique...),
- 14 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 5
  - attente de la reprise de l'agent sur le poste : 1
  - mise en place d'une action de sensibilisation : 2
  - aucune réponse de la collectivité malgré les relances : 4
  - attente prise de contact : 2

## Les interventions sur site

En 2023, la répartition par filière des 20 études de poste réalisées, mais sollicitées en 2022 ou 2023, est la suivante :

- Administrative : 8
- Culturelle : 2
- Médico-sociale : 2
- Technique : 8

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		2023	
Nombre de propositions d'interventions / contacts	44		45		41		32	
Nombre d'études de poste réalisées	20		22		20		20	
Initiative de la demande	Méd du travail	Coll.						
	12	8	17	5	9	11	13	7
Nombre d'heures d'intervention	253		272		263,5		239,50	

## 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).

#### ▸ Atelier aides FIPHFP

Suite à la modification du catalogue des aides du FIPHFP au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et à la mise en exploitation d'une nouvelle plateforme de saisie des aides et en collaboration avec le service Mobilité-Emploi-Compétences, 1 atelier a été organisé à destination des référents RH des collectivités. Les objectifs de cet atelier sont de :

- présenter les aides FIPHFP (principes et type d'aides),
- modalités de saisie sur la plateforme PEP'S,
- proposer une convention de portabilité de matériels.

Dates	Nombre de participants	Nombre de collectivités
12 octobre 2023	10	9

## 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

La convention d'inspection a fait l'objet d'une actualisation pour :

- intégrer les modifications réglementaires (Formations spécialisées/CST, jeunes travailleurs...),
- mettre en adéquation la convention avec les pratiques des ACFI du service Conditions de Travail sur le terrain.

Au 31 décembre 2023, 207 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 2023, 2 nouvelles conventions ont été signées avec le syndicat des eaux des Portes de Bretagne à Chateaubourg et la commune de Bréal-sous-Montfort.

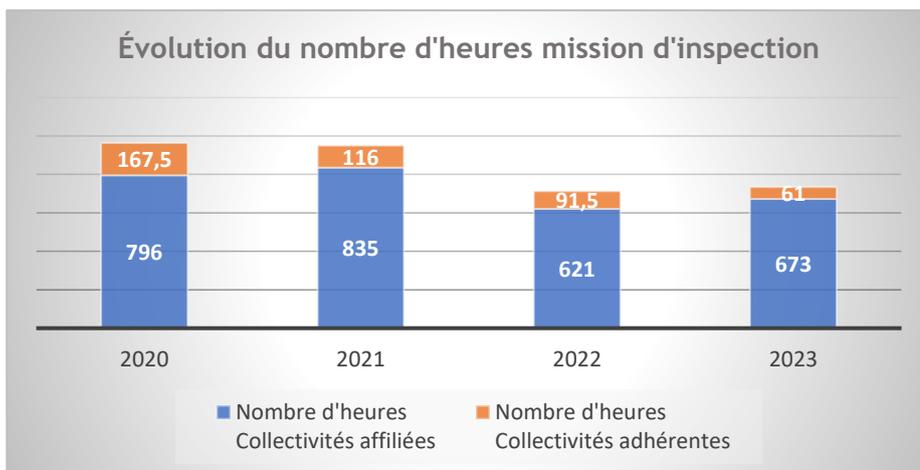
### 2. La mise en œuvre opérationnelle des interventions sur site

#### ▸ Le nombre d'interventions

Nombre d'interventions						
	2021		2022		2023	
	Coll. affiliées	Coll. adhérentes	Coll. affiliées	Coll. adhérentes	Coll. affiliées	Coll. adhérentes
Nombre de collectivités	77	4	50	4	54	4
<b>TOTAL nombre de collectivités</b>	81		54		58	
Nombre d'heures d'intervention facturées	835	116	621	91,5	673	61
<b>TOTAL nombre d'heures d'intervention facturées</b>	951		712.5		734	

## ▸ Les interventions en CST local ou en formation spécialisée

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



Suite à un accident grave survenu dans une collectivité, un des ACFI est intervenu pour une analyse des causes de l'accident (pour un total de 12h00).

## ▸ 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 malgré des améliorations observées dans certaines collectivités,
- 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 2023, 3 courriers d'alerte ont été transmis à des collectivités suite à la constatation de situations de travail présentant un danger majeur pour les agents (installations électriques non conformes, état dégradé de certains bâtiments...).

### 1. 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 2023, cet outil a fait l'objet d'une actualisation pour intégrer les évolutions réglementaires suite à la mise en place des CST et des formations spécialisées en Santé, Sécurité et Conditions de travail.

# Le conseil médical

Le service Conditions de Travail assure le secrétariat du Conseil Médical à l'égard des agents des collectivités et établissements publics territoriaux.

L'année 2023 a été marquée par la consolidation de l'accompagnement des collectivités pour les saisines du conseil médical suite à la parution du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale.



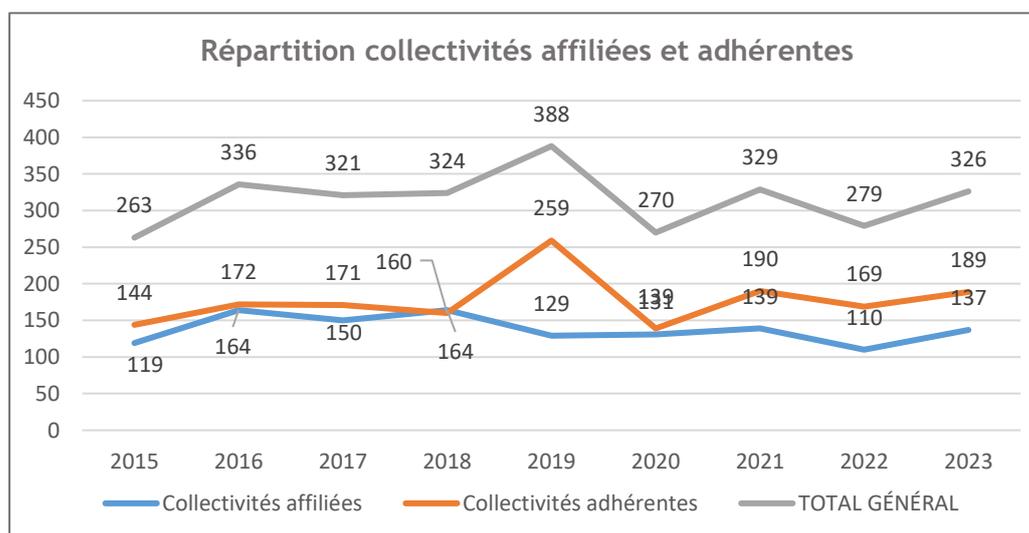
## I. Le Conseil Médical en formation plénière

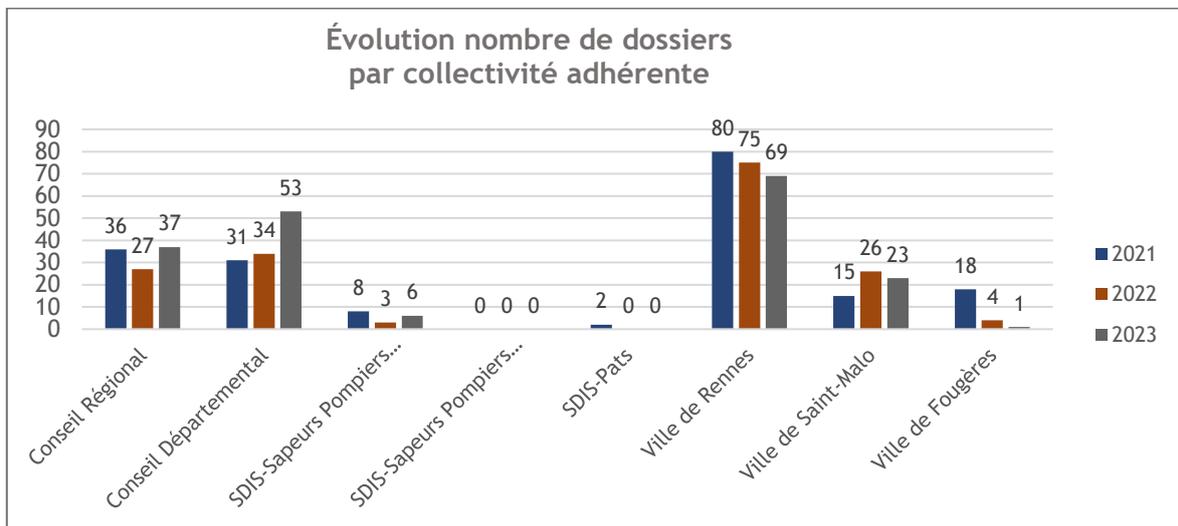
Instances médicales et paritaires consultatives chargées d'émettre des avis préparatoires pour les collectivités, les conseils médicaux en formation plénière interviennent plus particulièrement sur les refus d'imputabilité des accidents du travail et des maladies professionnelles, les allocations temporaires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

### 1. La répartition par collectivité

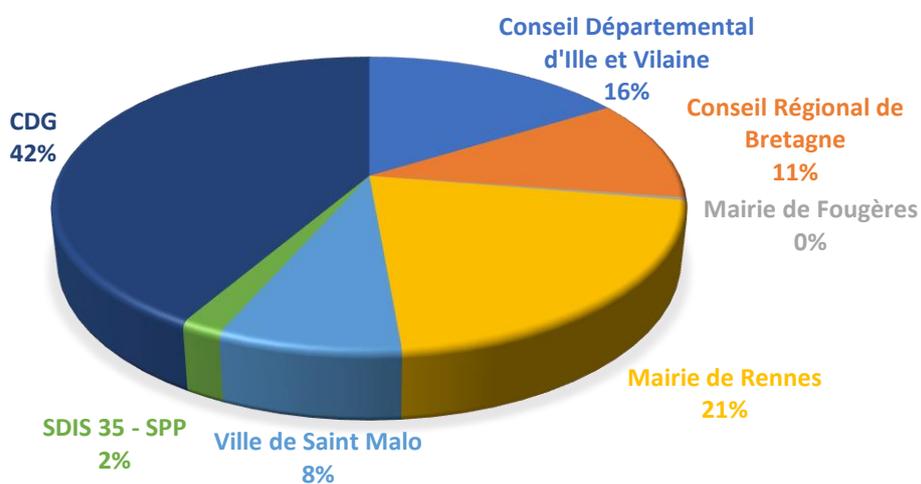
En 2023, 11 séances ont été organisées selon le principe d'une alternance mensuelle entre les dossiers soumis par les collectivités adhérentes et ceux des collectivités affiliées au CDG (pas de séance en août). Lors de la séance de mai, à la suite de celle réservée aux collectivités adhérentes, les dossiers de catégorie C des collectivités affiliées qui avaient été ajournés pour faute de quorum en séance d'avril ont été présentés au conseil médical.

Nombre de dossiers présentés en conseil médical formation plénière par collectivité			
	2021	2022	2023
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>329</b>	<b>279</b>	<b>326</b>
<b>Total Collectivités affiliées</b>	<b>139</b>	<b>110</b>	<b>137</b>
<b>Total Collectivités adhérentes dont :</b>	<b>190</b>	<b>169</b>	<b>189</b>
<i>Conseil Régional</i>	36	27	37
<i>Conseil Départemental</i>	31	34	53
<i>SDIS-Sapeurs-Pompiers Professionnels</i>	8	3	6
<i>SDIS-Sapeurs-Pompiers Volontaires</i>	0	0	0
<i>SDIS-Pats</i>	2	0	0
<i>Rennes</i>	80	75	69
<i>Saint-Malo</i>	15	26	23
<i>Fougères</i>	18	4	1





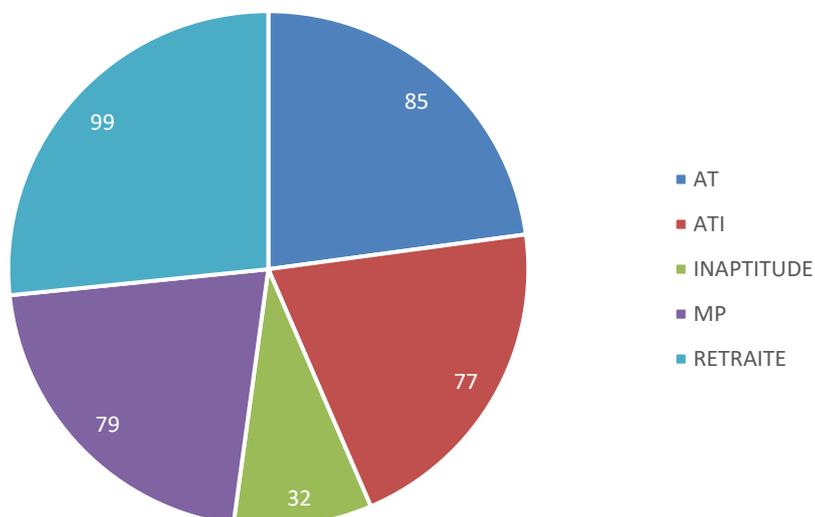
Le nombre de dossiers du SDIS, du Conseil Départemental et du Conseil Régional est en augmentation. À l'inverse, celui de la ville de Rennes, de la Ville de Saint-Malo et de la Ville de Fougères est à la baisse.



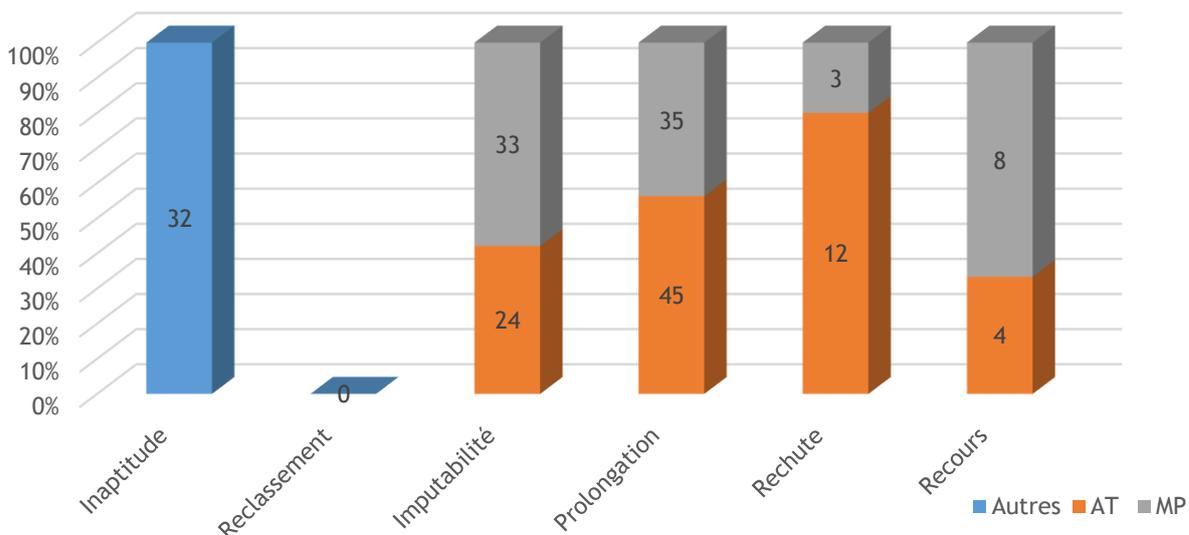
Les collectivités adhérentes au CDG représentent 58 % des dossiers examinés (contre 61 % en 2022).

## 2. La typologie des demandes

▸ Par nature (plusieurs motifs pour un dossier)

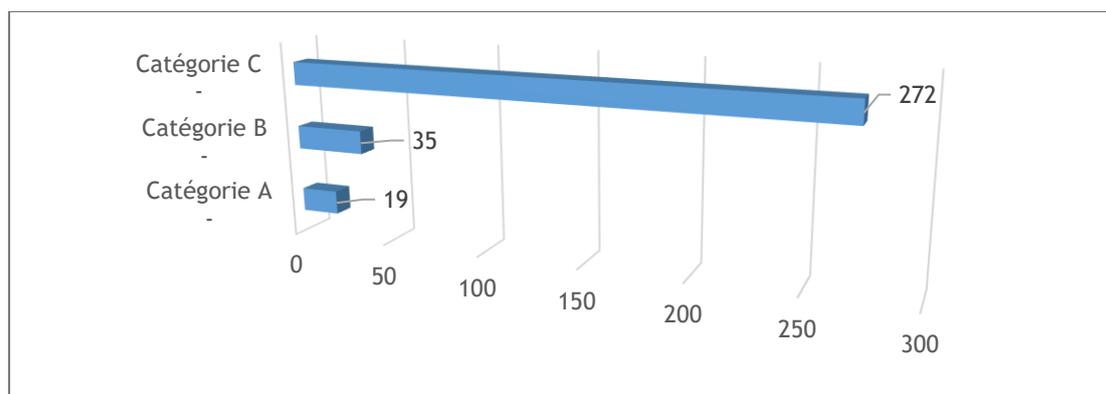


### Par objet de saisine



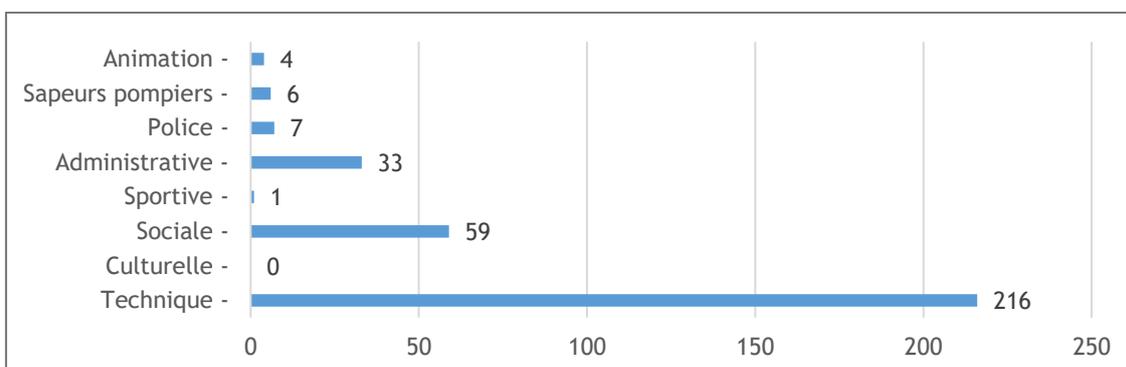
En 2023, les questions relatives à l'accident de service sont plus importantes que les demandes en lien avec la maladie professionnelle, contrairement à l'année 2022. Les demandes de reconnaissance des rechutes et de prolongations d'arrêts concernent davantage l'accident de service. En revanche, il y a 2 fois plus de demandes de recours concernant la reconnaissance de maladie professionnelle par rapport à l'accident de service.

### Par catégorie hiérarchique



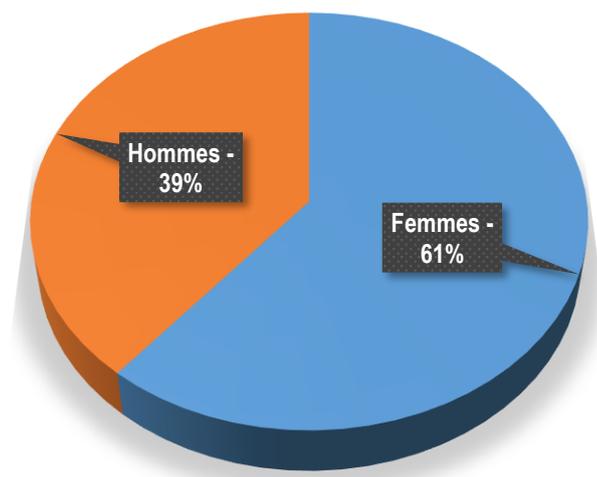
La catégorie C est la plus représentée, soit 83 % (contre 87 % en 2022).

### Par filière



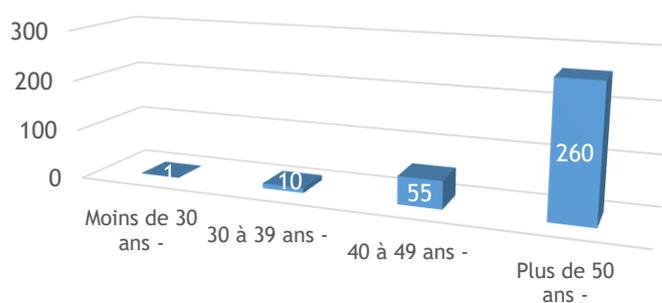
Les demandes concernent essentiellement la filière technique à hauteur de 66 % (contre 59 % en 2022).

## ▶ Par sexe



Les avis concernent davantage les femmes à raison de 61 % (contre 66 % en 2022).

## ▶ Par tranche d'âge



Les demandes d'avis touchent plus particulièrement les plus de 50 ans pour 79 % (contre 82 % en 2022).

### 3. Les nouvelles compositions - représentation du personnel

Les élections professionnelles du 8 décembre 2022 ont apporté des modifications dans la composition des membres représentants du personnel qui nous ont été communiquées tout au long de l'année 2023.

Au 31 décembre 2023, 1 collectivité adhérente pour 2 compositions différentes n'avait pas adressé les éléments nécessaires.

## 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.

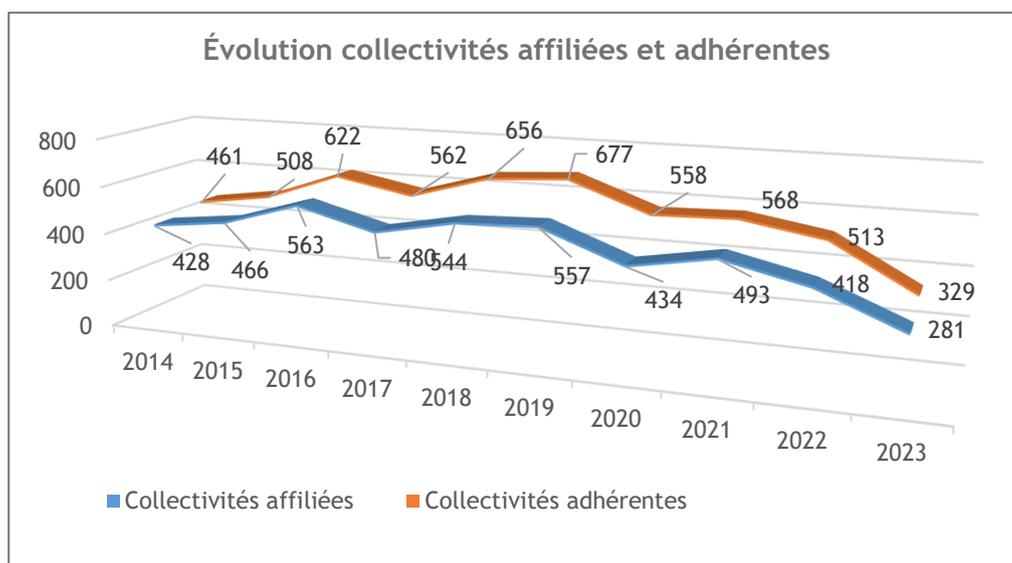
La mise en œuvre des dispositions du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 a eu pour impact une baisse du nombre de saisines d'environ 40 %. Dans certains cas, les collectivités sont amenées à solliciter elles-mêmes l'avis de médecins agréés.

Le recours plus fréquent aux comptes-rendus de consultation spécialisée permet de ne plus solliciter systématiquement une expertise médicale et de réduire le délai de traitement des dossiers.

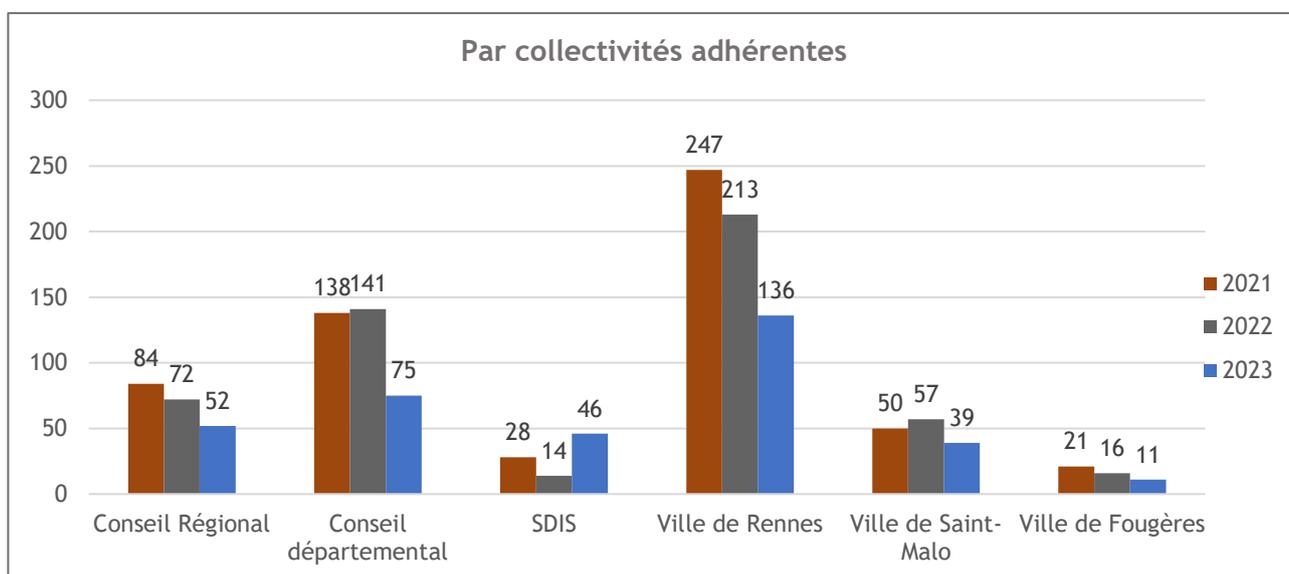
## 1. La répartition par collectivité

12 séances ont été organisées en 2023.

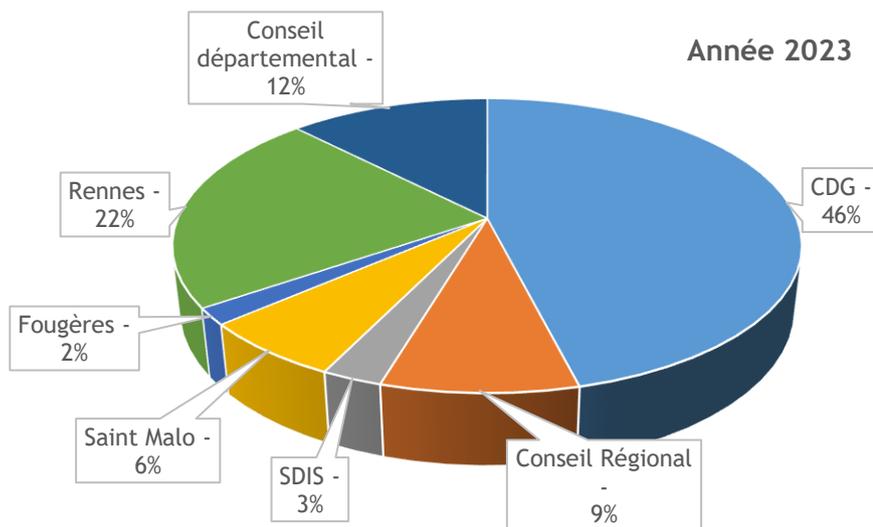
Nombre de dossiers présentés en conseil médical formation restreinte par collectivité			
	2021	2022	2023
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>1 061</b>	<b>931</b>	<b>610</b>
<b>Total Collectivités affiliées</b>	<b>493</b>	<b>418</b>	<b>281</b>
<b>Total Collectivités adhérentes dont :</b>	<b>568</b>	<b>513</b>	<b>329</b>
<i>Conseil Régional</i>	84	72	52
<i>Conseil Départemental</i>	138	141	75
<i>SDIS</i>	28	14	16
<i>Rennes</i>	247	213	136
<i>Saint-Malo</i>	50	57	39
<i>Fougères</i>	21	16	11



La diminution du nombre de dossiers est liée à la mise en place de la réforme du conseil médical au 2<sup>ème</sup> semestre 2022.



Le nombre de dossiers est en diminution pour toutes les collectivités adhérentes sauf pour le SDIS.

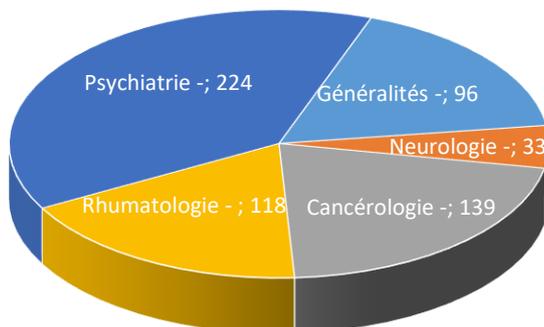


Les collectivités adhérentes au CDG représentent 54 % des dossiers examinés (55 % en 2022).

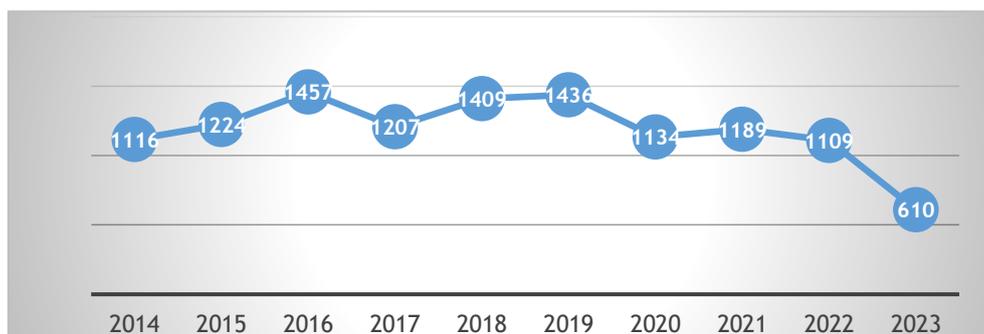
## 2. La nature des demandes

### ▸ Nombre de dossiers par pathologie

La psychiatrie représente, à elle seule, 39 % des dossiers soumis au conseil médical formation restreinte (contre 37 % en 2022, 40 % en 2021).



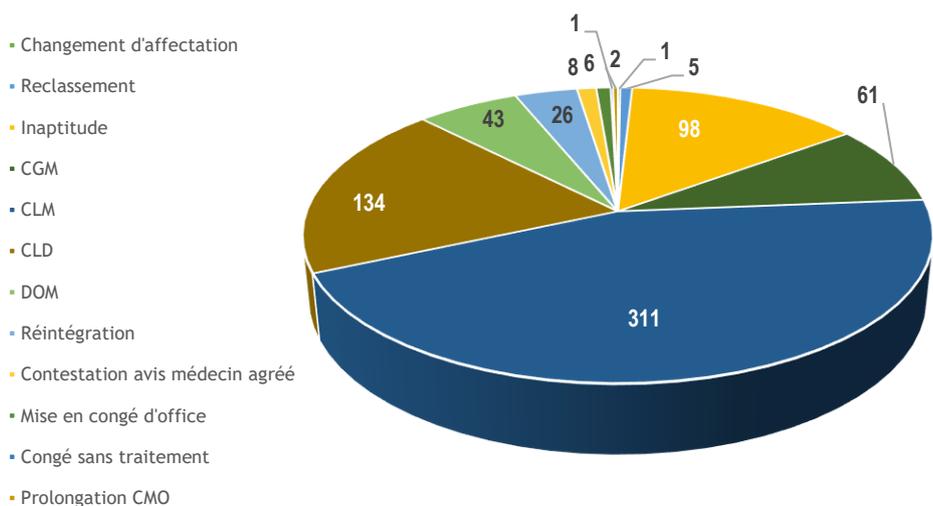
### ▸ Évolution du nombre de saisines



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

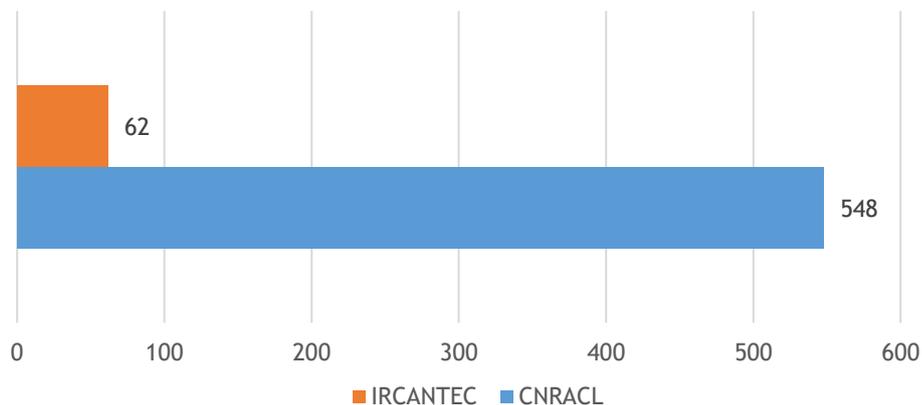
En 2022 : Diminution du nombre de saisines du conseil médical en formation restreinte liée à l'application du décret n° 2022-350 du 11 mars 2022.

### Par objet de saisine



Le CLM et CLD représentent 64 % des objets de saisine (contre 57 % en 2022).

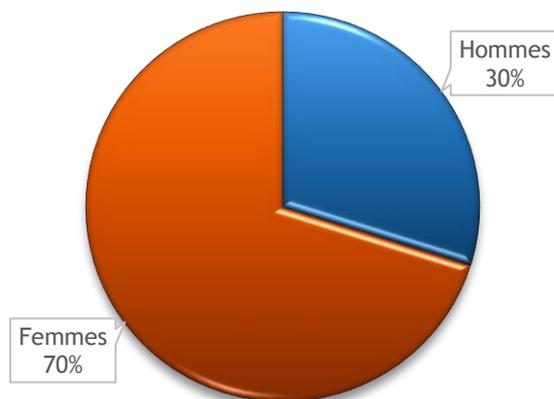
### Par statut



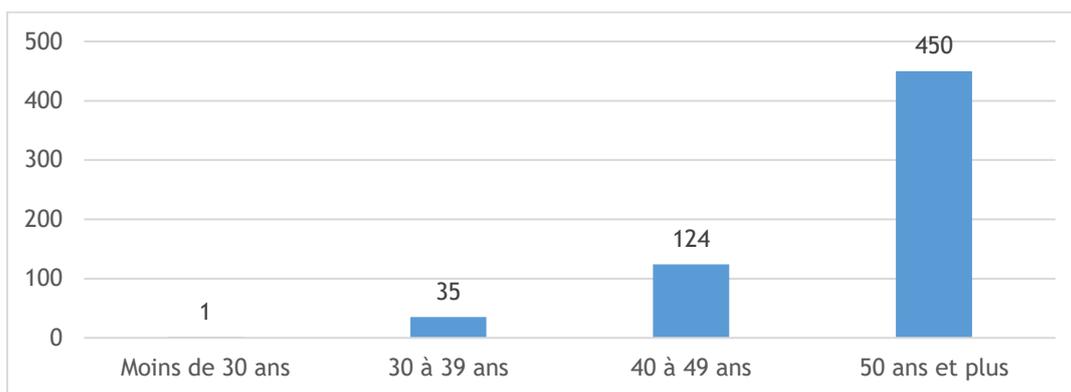
89 % des avis concernent les agents CNRACL (94 % en 2022 et 96 % en 2021).

### Par sexe

Les avis concernent davantage les femmes : 70 % (74 % en 2022 et 71 % en 2021).



### Par tranche d'âge



74 % des avis émis concernent les agents de 50 ans et plus (77 % en 2022 et 72 % en 2021).

### 3. Les demandes d'expertises

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

	2021	2022	2023
Demandes d'expertises transmises	78	88	65

### 4. Les recours au conseil médical supérieur

Les agents ont la possibilité de faire un recours auprès du conseil médical supérieur.

	2021	2022	2023
Dossiers transmis au conseil médical supérieur	2	30	28

Nombre d'avis émis au conseil médical supérieur en 2023				Avis du conseil médical réputé valide	Nombre de dossiers en attente	Nombre de dossiers transmis
Examinés en séance			TOTAL			
Nombre avis conforme au conseil médical dép <sup>al</sup>	Nombre d'avis différent du conseil médical dép <sup>al</sup>	Total				
6	2	8	6	14	14	28

## III. Le fonctionnement du conseil médical

### 1. Parution d'un guide « La médecine agréée »

Le service est toujours confronté à l'insuffisance de médecins pour réaliser des expertises médicales. En 2023, le Centre de Gestion a effectué plusieurs actions qui n'ont pas donné le résultat attendu, hormis la candidature d'un médecin expert psychiatre. Les recherches de nouveaux médecins agréés se poursuivent avec l'aide du médecin président du conseil médical départemental.

SOMMAIRE		Page
1 <sup>ère</sup> partie : Désignation et missions des médecins agréés		3
2 <sup>ème</sup> partie : La couverture des risques statutaires		3
A - Un système de protection sociale différent de celui du privé		3
B - Les tableaux récapitulatifs des congés pour raison de santé		4
1 <sup>°</sup> ) Agents titulaires et stagiaires à temps complet et temps non-complet (plus de 28 h hebdomadaires)		4
2 <sup>°</sup> ) Agents titulaires et stagiaires à temps non-complet (moins de 28 h hebdomadaires)		6
3 <sup>°</sup> ) Agents contractuels		7
3 <sup>ème</sup> partie : Le conseil médical		8
A - Le conseil médical formation restreinte		8
B - Le conseil médical formation plénière		8
4 <sup>ème</sup> partie : Les examens médicaux réalisés par le médecin agréé		9
- Sur demande des employeurs		9
- Sur demande du conseil médical		10
Annexes :		
Annexe 1 : Modèle de lettre de mission d'une collectivité à un médecin agréé		11
Annexe 2 : Demande d'avis du médecin agréé		13
Annexe 3 : Demande de Temps Partiel Thérapeutique - avis du médecin agréé		15
Annexe 4 : Aide au remplissage d'un AF3 (retraite pour invalidité)		17
Annexe 5 : Éléments constitutifs d'une expertise médicale médecin agréé		21

Un guide de médecine agréée a été publié sur le site du CDG afin de permettre aux médecins agréés missionnés par les collectivités ou le conseil médical d'avoir une plus grande connaissance de la réglementation relative à la gestion de l'indisponibilité physique des agents territoriaux et une plus grande maîtrise de la complétude des documents transmissibles au conseil médical.

## 2. Les ajustements d'organisation ou de fonctionnement

Concernant la participation aux séances, le fonctionnement en formation plénière est stable grâce à la présence régulière de deux médecins ainsi qu'en formation restreinte où les médecins ont souhaité maintenir la participation de tous les médecins généralistes et spécialistes siégeant avant la réforme du conseil médical.

Les modalités de versement de la rémunération des médecins siégeant en séance et des médecins agréés missionnés pour les expertises ont été modifiées par délibération n° 23-119 en date du 30 novembre 2023.

## 3. 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 en 2021 et le tri de ces dossiers s'est achevé en 2023.

Un tri pour un archivage définitif de certains dossiers a été effectué concernant les décès, les déclarations d'inaptitudes à toutes fonctions, les agents de plus 62 ans potentiellement retraités et les dossiers soumis en commissions de réforme (date d'évènement survenu jusqu'au 31 décembre 2010). Ces dossiers seront externalisés début 2024.

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

Un nouveau classement des dossiers « en cours » a également été réalisé par ordre alphabétique avec un dossier unique par agent regroupant les dossiers présentés en formation restreinte et plénière.

## 4. La dématérialisation des saisines - ouverture du portail collectivités

Le paramétrage de l'application Agirhe instances médicales et des documents a été perfectionné. Sont concernés la saisine des dossiers, la gestion des séances et la génération des procès-verbaux.

Le logiciel a également été paramétré pour permettre la dématérialisation des saisines du conseil médical pour les collectivités. Dans un premier temps, certaines collectivités ont été désignées pour tester la saisie sur l'application à partir du mois d'octobre 2023, afin de permettre, dans un deuxième temps, une ouverture généralisée à l'ensemble des collectivités du département à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024. Toutes les pièces peuvent désormais être versées directement dans le logiciel hormis les documents médicaux adressés par courrier sous pli confidentiel puisque ces données médicales ne sont pas portées à la connaissance des employeurs.

Un guide d'utilisation de l'application à destination des collectivités a été publié sur le site du CDG et communiqué à chaque collectivité lors de l'ouverture des comptes administrateurs en novembre 2023.

Le service a participé au club utilisateurs AGIRHE qui s'est réuni les 11 mai et 17 novembre 2023.



## 5. Le conseil aux employeurs

En collaboration avec les services Statut-Rémunération et Mobilité-Emploi-Compétences, le service Conditions de Travail a participé à la rencontre du 9 mars 2023 sur la thématique de la gestion de l'invalidité. 41 participants de 29 collectivités ont assisté aux débats.

Par ailleurs, le réseau des secrétaires de mairie de Fougères Agglomération avait sollicité une intervention sur la protection sociale complémentaire et les congés pour indisponibilité physique des agents CNRACL. À cette occasion, et entre-autre, le rôle du conseil médical a de nouveau été présenté. 26 secrétaires de mairie de 24 collectivités ont échangé sur les différents sujets mis à l'ordre du jour.

# Le contrat d'assurance des risques statutaires

Pour s'assurer contre les risques financiers liés à la prise en charge des absences pour raison de santé de leur personnel, les collectivités peuvent souscrire un contrat d'assurance auprès du Centre de Gestion. L'année 2023 aura été marquée par la consultation menée pour le renouvellement du contrat groupe d'assurance des risques statutaires au 1<sup>er</sup> janvier 2024.



## I. La consultation pour le renouvellement du contrat d'assurance des risques statutaires

Le contrat groupe d'assurance des risques statutaires arrive à échéance au 31 décembre 2023 (assureur : CNP / courtier : RELYENS).

### 1. Les étapes de la consultation

Accompagné d'un Assistant à Maîtrise d'Ouvrage, Protectas, le service Conditions de Travail a mené la procédure de consultation de janvier à juillet 2023.



### 2. Offre Relyens (courtier) / CNP (assureur)

L'offre retenue est celle présentée par le courtier Relyens et l'assureur CNP. Grâce à la mutualisation des résultats des collectivités adhérentes, chaque collectivité bénéficie d'une sécurité financière.

La collectivité peut choisir de souscrire un ou deux contrats (contrats CNRACL et IRCANTEC).

#### Le contrat CNRACL

Le seuil des effectifs CNRACL est resté fixé à 20 agents. Le Centre de Gestion avait souhaité dissocier les communes, établissements publics et CCAS, des structures d'accueil de personnes d'âgées dont l'absentéisme est souvent plus dégradé.

#### COMMUNES, ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ET CCAS

PROPOSITION CI-DESSOUS AVEC REMBOURSEMENT DES INDEMNITES JOURNALIERES A HAUTEUR DE 80 %

Formule	Taux
<input type="checkbox"/> Décès + Accident du Travail + Maladie Ordinaire + Longue Maladie/Maladie de Longue Durée + Maternité/Paternité/Adoption Avec une franchise de 15 jours par arrêt sur le risque maladie ordinaire	5,95 %
Cette proposition s'entend dans le cadre d'un contrat géré en CAPITALISATION sans reprise des antécédents. Les indemnités journalières seront revalorisées en cours de contrat et/ou après résiliation ou terme	

#### EHPAD

PROPOSITION CI-DESSOUS AVEC REMBOURSEMENT DES INDEMNITES JOURNALIERES A HAUTEUR DE 100 %

Formule	Taux
<input type="checkbox"/> Décès + Accident du Travail + Maladie Ordinaire + Longue Maladie/Maladie de Longue Durée + Maternité/Paternité/Adoption Avec une franchise de 15 jours par arrêt sur le risque maladie ordinaire	10,95 %
Cette proposition s'entend dans le cadre d'un contrat géré en CAPITALISATION sans reprise des antécédents. Les indemnités journalières seront revalorisées en cours de contrat et/ou après résiliation ou terme	

Les collectivités employant plus de 20 agents CNRACL ont un taux personnalisé en fonction de l'analyse de leurs données d'absentéisme.

### Le contrat IRCANTEC

Le taux est identique pour toutes les collectivités.

Formule	Taux
<input type="checkbox"/> Accident du Travail + Maladie Ordinaire + Maladie grave + Maternité/paternité/adoption Avec une franchise de 15 jours par arrêt sur le risque maladie ordinaire	1,20 %
Cette proposition s'entend dans le cadre d'un contrat géré en CAPITALISATION sans reprise des antécédents. Les indemnités journalières seront revalorisées en cours de contrat et/ou après résiliation ou terme	

### 3. Promotion du nouveau contrat d'assurance des risques statutaires

124 participants de 106 collectivités ont assisté à la réunion de présentation du nouveau contrat d'assurance des risques statutaires qui s'est tenue dans les locaux du Centre de Gestion le 5 septembre 2023. Au cours du mois de septembre, les propositions d'assurance ont été adressées à l'ensemble des collectivités adhérentes ou non au contrat groupe arrivant à échéance.



### 4. Recensement des intentions d'adhésions

De nombreuses collectivités ont souhaité être accompagnées dans leur démarche d'adhésion. Les sollicitations téléphoniques ont été nombreuses.

Au 31 décembre 2023, 384 collectivités ont renouvelé leur confiance auprès du Centre de Gestion. Les données ne sont pas encore consolidées. De nouvelles demandes d'adhésion sont attendues.

Collectivités déjà adhérentes au contrat			Nouvelles collectivités		
Petit marché	Effectif supérieur au seuil	TOTAL	Petit marché	Effectif supérieur au seuil	TOTAL
254	112	366	10	8	18

### 5. Convention de partenariat Relyens / CDG 35

Les modalités de délégation de gestion au Centre de Gestion feront l'objet d'un protocole de gestion entre Relyens et le Centre de Gestion. En cours d'élaboration, il sera finalisé sur le mois de janvier 2024.

## II. Le contrat 2020-2023

Le contrat a pris effet au 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour une durée de 4 ans (assureur : CNP / courtier : RELYENS).

### 1. L'avenant effet 1<sup>er</sup> janvier 2023

Date	Taux petit marché	
	Mairie - établissements publics - CCAS	Établissements d'hébergement de personnes âgées
1 <sup>er</sup> janvier 2020	5.20 %	7.99 %
1 <sup>er</sup> janvier 2022	5.72 %	8.79 %
1 <sup>er</sup> mars 2022 (effet 1 <sup>er</sup> janvier 2022)	5.83 %	8.90 %
1 <sup>er</sup> janvier 2023	6.99 %	10.86 %

## 2. Le nombre d'adhésions

En 2023, 5 nouveaux contrats ont été souscrits par 5 collectivités (2 contrats CNRACL et 3 contrats IRCANTEC).

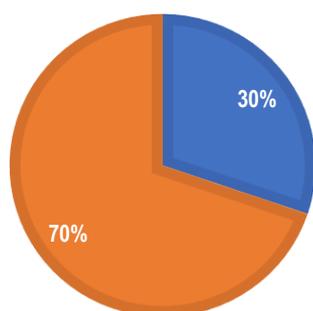
	2020		2021		2022		2023	
	Nombre contrats	Nombre agents						
<b>CONTRAT CNRACL</b>								
Petit marché (moins de 20 agents CNRACL)	255	1 738	262	1 798	256	1 802	259	1 830
Grand marché (supérieur au seuil)	107	6 728	112	7 117	114	7 448	112	7 388
Nombre total	362	8 466	374	8 975	370	9 250	371	9 218
<b>CONTRAT IRCANTEC</b>								
Nombre de contrat	250	2 972	253	3 208	250	3 720	248	3 522
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>612</b>	<b>11 438</b>	<b>627</b>	<b>12 183</b>	<b>620</b>	<b>12 970</b>	<b>619</b>	<b>12 740</b>

### 🔍 Zoom sur le contrat CNRACL

30 % des collectivités ont plus de 20 agents CNRACL. Elles emploient 80 % des agents assurés.

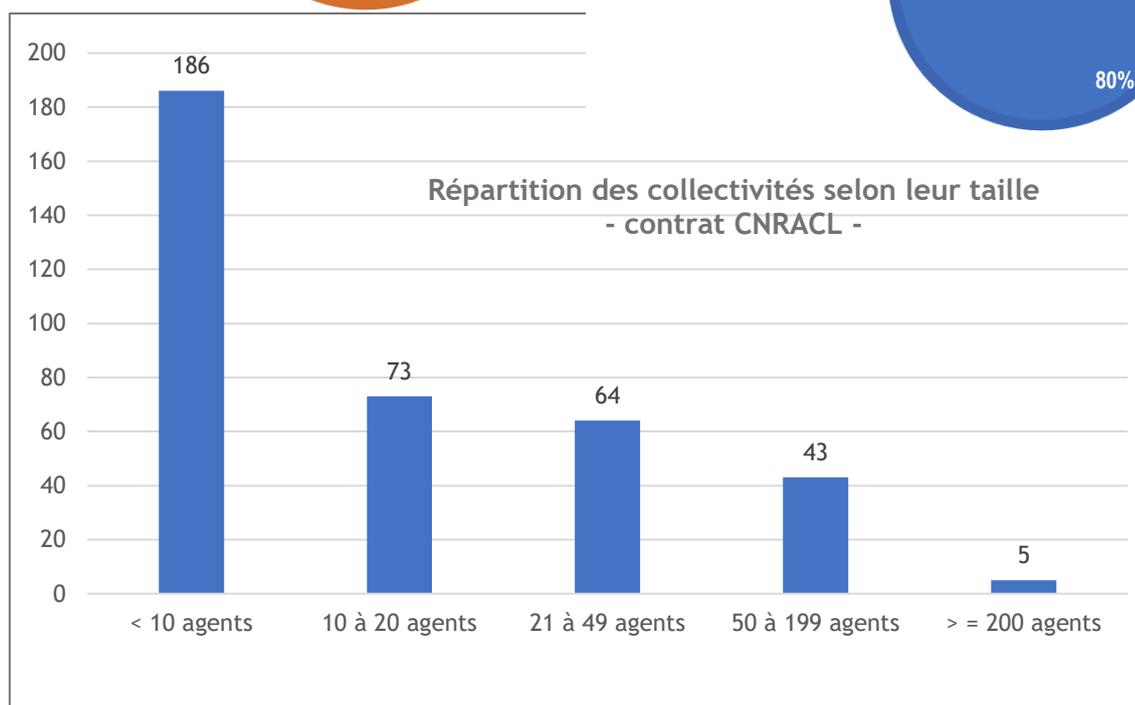
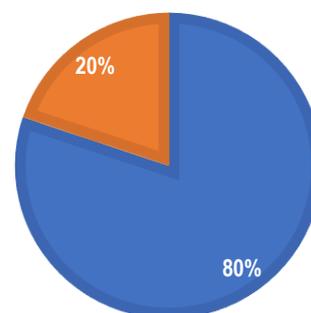
#### Collectivités en 2023

■ Contrat personnalisé   ■ Collectivités inférieures au seuil

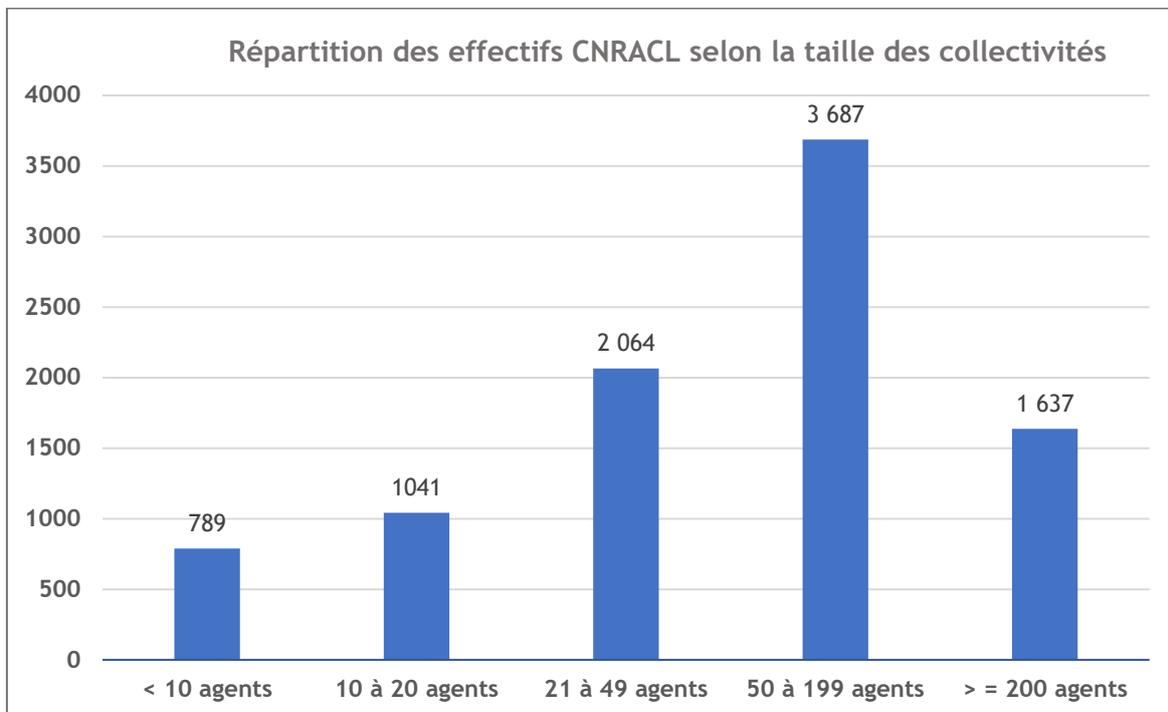


#### Effectifs CNRACL 2023

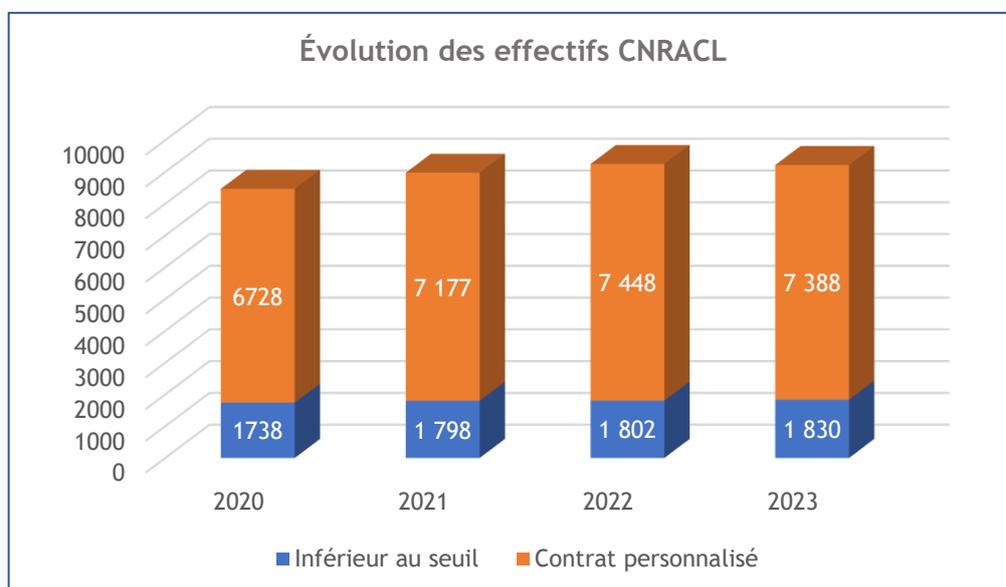
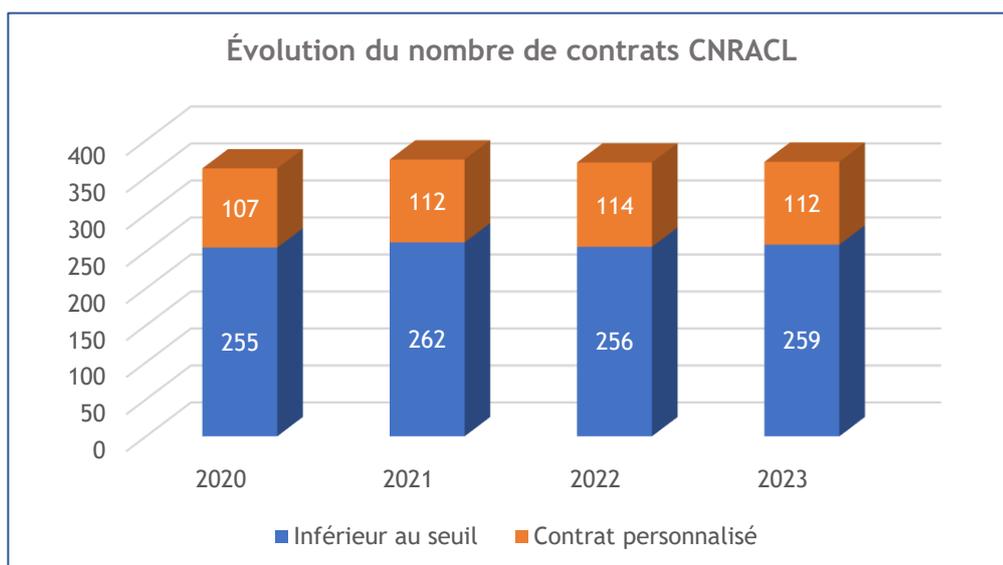
■ Contrat personnalisé   ■ Collectivités inférieures au seuil



371 collectivités ont souscrit un contrat CNRACL.



Total des effectifs CNRACL : 9 218 agents.



### III. La gestion quotidienne du contrat

#### 1. Le pilotage du contrat

Des réunions de travail régulières avec le courtier en assurance Relyens contribuent à la bonne gestion du contrat (10 janvier 2023 - 12 décembre 2023 pour la mise en route du nouveau contrat). Le service Conditions de Travail participe également aux séminaires organisés par Relyens.

##### ▸ Séminaire Relyens management des risques

Le 1<sup>er</sup> séminaire « management des risques » s'est tenu le 16 mars 2023 dans les locaux de Relyens à Olivet. Les 3 temps proposés ont abordé les thématiques suivantes :

- L'analyse des risques ;
- Les moyens de prévention des arrêts ;
- Les outils de réduction et de limitation des impacts des absences.

##### ▸ Séminaire Relyens gestion du contrat

Les CDG gérants ont été invités au séminaire organisé à Beaune les 28 et 29 septembre 2023. Les ateliers portaient sur :

- Les tendances de l'absentéisme jusqu'à 2021 et les coûts ;
- Les dispositifs de maintien dans l'emploi ;
- Les évolutions réglementaires.

#### 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.

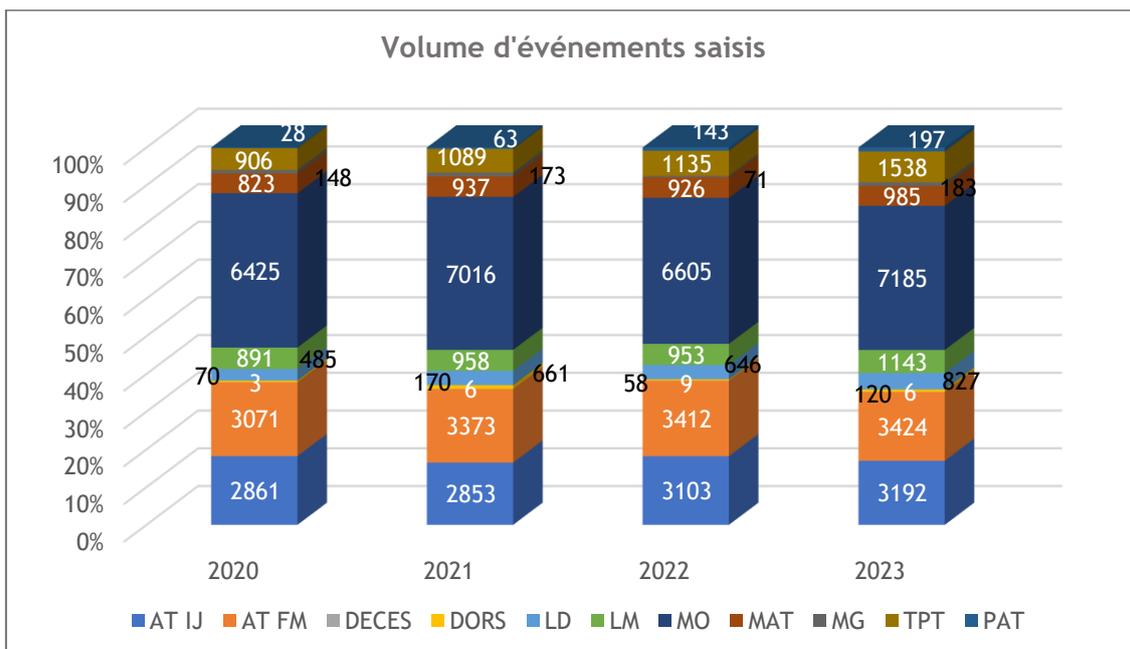
##### ▸ Les indemnisations

#### *Le volume d'activités*

Les chiffres indiqués correspondent aux saisies arrêtées au début du mois de janvier 2024. Il convient cependant de signaler que l'exercice n'était pas clos à cette date.

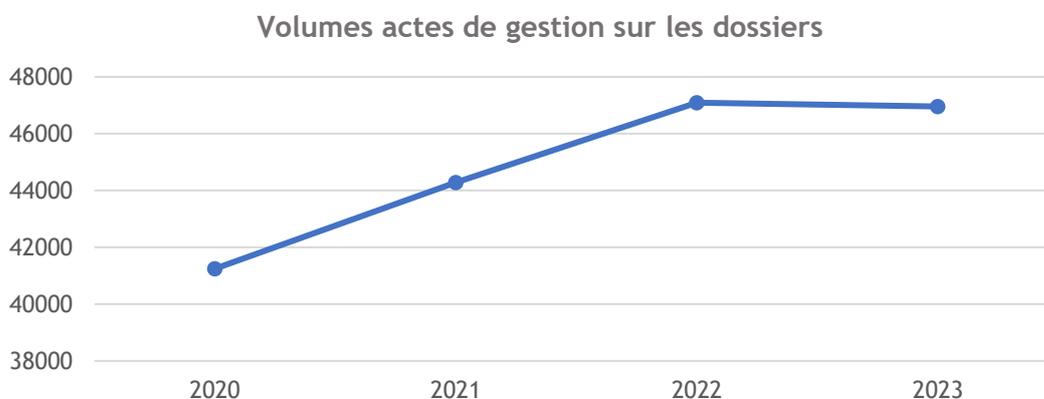
Pour des raisons qui leur sont propres, certaines collectivités n'ont pas respecté les délais contractuels de transmission des demandes d'indemnisation.

Demandes de recours dossiers hors délais				
	2020	2021	2022	2023
Nombre de collectivités	20	22	7	8
Nombre de dossiers	29	34	8	10
Nombre d'accords	20 collectivités 29 dossiers	16 collectivités 23 dossiers	6 collectivités 6 dossiers	5 collectivités 7 dossiers
Nombre de refus		10 collectivités 10 dossiers	2 collectivités 2 dossiers	3 collectivités 3 dossiers



Le nombre d'événements traités est de 18 800 (contre 17 061 en 2022).

En comparaison avec l'année 2022, la répartition des actes met en évidence une nette augmentation du volume d'événements pour la maladie ordinaire et le temps partiel thérapeutique, une augmentation mais moins forte que la maladie ordinaire pour le congé de longue maladie, longue durée, la DORS, la grave maladie et une relative stabilité pour le CITIS et la maternité.



Le service a réalisé 46 965 actes de gestion sur les dossiers (contre 47 094 en 2022).

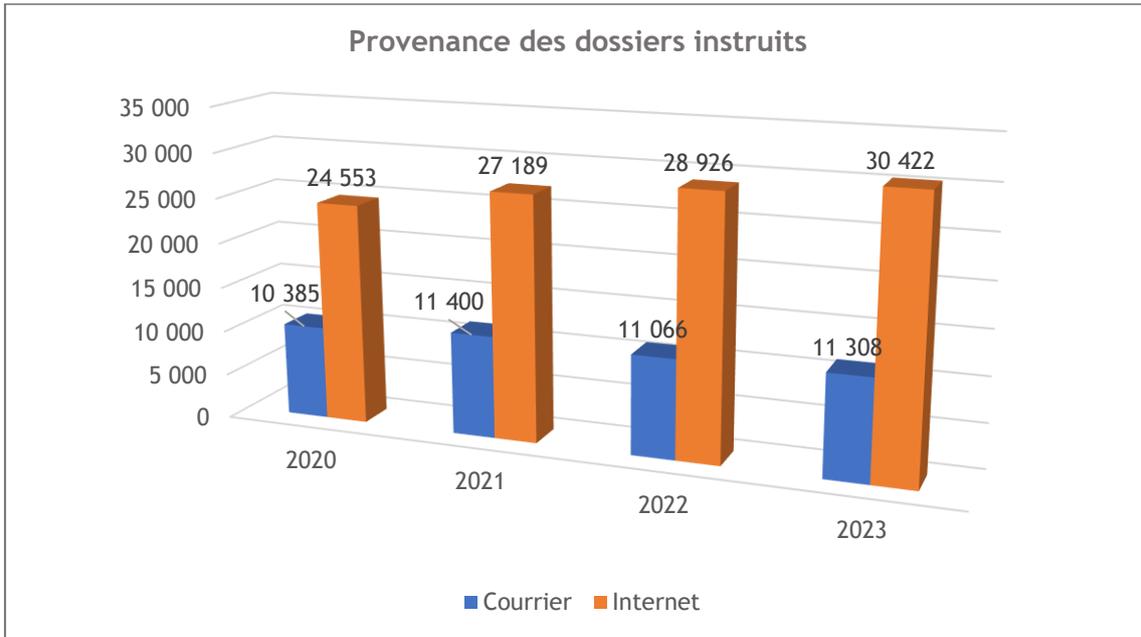
Le service a traité 41 730 documents (contre 39 341 en 2022).

### *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 fiches de bonnes pratiques sont mises à disposition des gestionnaires des CDG.

Les gestionnaires du service ont été formés, le 13 juin 2023, à la lecture des bulletins de salaire et la gestion des congés pour raison de santé des contractuels.

73 % des documents sont communiqués par voie dématérialisée, les 27 % restant proviennent des praticiens en version papier (contre 28 % en 2022).



### 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).

**Les COLLECTIVITÉS ont du CLEP 2023**

**Maîtrise des absences pour raison de santé**

**Absentéisme**

“ Une politique de maîtrise des absences à travers le gestion des RH ”

**L'**absentéisme est très souvent le résultat de l'organisation de la collectivité et de l'état de celle-ci. De nombreux aspects d'intervention. Elle a le choix de l'absence, au risque de connaître une augmentation significative de son absentéisme, ou décider d'agir à travers le déploiement d'actions de gestion des ressources humaines pour le maîtriser.

**ANALYSER POUR MEUX COMPRENDRE**

**L'absentéisme est souvent facilité de la caractéristique des effectifs de la collectivité et de son mode d'organisation. Vous disposez de vos compétences, et souhaitez en comprendre les mécanismes, êtes-vous en capacité de :**

- Absentéisme et Age
  - Chez les jeunes : Incidence d'infirmités ?
  - Vieillesse au travail ? Méthodes de management ?
  - Chez les plus âgés : Capacité à travailler longtemps ? Formation continue ? Flexibilité des métiers ?
- Absentéisme et genre
  - Chez les jeunes femmes : Conclusions vis-à-vis de la maternité - vie privée ? Absence liées à la maternité ?
  - Chez les femmes plus âgées : Causes spécifiques ?
  - Vieillesse au travail ? Étude des conditions de travail ?
- Absentéisme par métier
  - En savoir plus : Que savent les professionnels dans à des postes spécifiques ?
  - En savoir plus : Que savent les professionnels de santé ?
  - En savoir plus : Que savent les professionnels de santé ?
  - En savoir plus : Que savent les professionnels de santé ?
- Absentéisme par secteur
  - Que savent les professionnels de santé ?
  - Le développement du collectif de travail ?
  - Les pratiques de management à leur travail ?

**A retenir**

- Une absence peut être dictée par une prévalence culturelle ou par une absence culturelle. Elle est souvent liée à une absence culturelle, qui est liée à la culture.
- La culture est un phénomène complexe qui agit sur le comportement des individus et sur le comportement des organisations.

Le support au travail se doit d'être spécifique, engageant, professionnel, orienté vers l'agent et non vers le gestionnaire. Il ne s'agit pas de chercher à contrôler ou à surveiller l'agent, mais de lui permettre de travailler dans le respect et la professionnalité.

La connaissance de ces données est importante pour la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines (identification des problèmes, organisation des interventions, planification, suivi et évaluation des compétences).

Les données culturelles sont à traiter avec les agents, et surtout, ce qui importe est de les traiter.

*CleP 2023*

	2020	2021	2022	2023
Contre-visites médicales	14	19	12	12
dont : - arrêts jugés justifiés	10	16	9	10
dont arrêt avec prolongation à prévoir				
- refus de contrôle	0	0	0	0
- arrêt avec aptitude au jour du contrôle	0	0	0	0
- impossibilité de statuer	0	0	0	0
- contrôle non réalisé (absence au domicile, fausse adresse, non présentation au RDV)				
- contre-visite transformée en expertise	4	2	3	2
- annulation du contrôle par la collectivité	0	0	0	0
	0	1	0	0
Nombre d'agents contrôlés	14	16	11	10
Nombre de collectivités concernées	10	12	9	9
Expertises				
- nombre d'expertises demandées	152	166	190	181
- nombre de collectivités demandeuses	83	80	83	88
- nombre d'agents concernés	136	145	163	147
- objet :				
.maladie	11	4	7	7
.accident	141	162	183	181
Recours contre des tiers responsables de l'accident de l'agent				
- nombre de collectivités	30	24	44	46
- nombre d'agents concernés	34	32	55	60
- nombre de dossiers en cours	13	11	15	21
- nombre de dossiers sans suite (pas lieu à recours, agression, agent responsable, seuil d'enclenchement non atteint)	8	7	19	24
- nombre de dossiers en attente (partie adverse non identifiée, seuil d'enclenchement non atteint)	11	11	17	17
- nombre de dossiers soldés	0	0	3	16
- À reverser	0	0	1	1
Programme Atlas	0	0	0	0
Programme Repère	6	12	19	10
- nouveaux dossiers sur l'année	1	12	19	10
- nombre de dossiers en cours	4	9	16	9
- nombre dossiers clos ou classés sans suite	1	3	3	1
Programme Réaction	0	1	2	5
- nouveaux dossiers sur l'année	0	0	2	5
- nombre de dossiers en cours	0	0	1	3
- nombre dossiers clos ou classés sans suite	0	1	1	2
Groupe de parole	0	1	4	1
- nouveaux dossiers sur l'année	0	1	4	1



Augmentation du nombre de bénéficiaires du programme de soutien psychologique suite à un événement traumatique

Diminution du nombre de demandes de soutien individuel

77 séances de soutien psychologique individuel en 2023

Également



1 cellule de soutien psychologique collectif en 2023

## ► L'absentéisme par collectivité

Pour accompagner les collectivités dans la gestion de leur absentéisme, les données statistiques sont régulièrement adressées aux collectivités. L'objectif est de mettre à disposition des collectivités des indicateurs d'analyse pour faciliter la mise en place d'actions préventives et assurer la pérennité du contrat d'assurance des risques statutaires.

	2020	2021	2022	2023
Nombre de collectivités concernées par un dossier statistique	158	176	266	216
Nombre de collectivités rencontrées	0	4	0	0
Nombre de participants	0	11	0	0

## ► Les ateliers pratiques des 22 et 23 juin 2023

En juin 2023, deux ateliers pratiques ont été proposés aux nouveaux gestionnaires RH des collectivités ayant souscrit un contrat d'assurance des risques statutaires. **36 gestionnaires RH de 28 collectivités** ont assisté aux ateliers.

Les risques couverts, les délais contractuels et les services annexes ont été présentés. Les échanges ont également porté sur les fonctionnalités de la plateforme de déclaration de l'absentéisme.

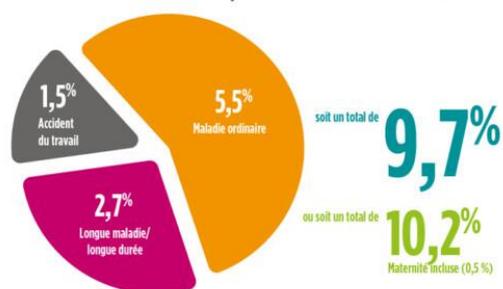
De plus, le réseau des secrétaires de mairie de Fougères Agglomération avait souhaité une information sur la gestion des indemnisations des congés pour indisponibilité physique. **26 secrétaires de mairie de 24 collectivités** étaient présents pour cette rencontre le 7 septembre 2023.

## 4. L'absentéisme en 2023

### ► L'évolution du taux d'absentéisme

#### Au niveau national

Taux d'absentéisme par nature d'absence - 2022

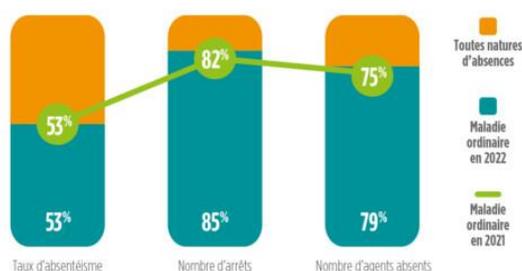


Le taux d'absentéisme national présenté porte sur l'année 2022. Il s'établit à 9,7 % (10,2 % maternité incluse) contre 9,6 % en 2021 (10.1 % maternité incluse).

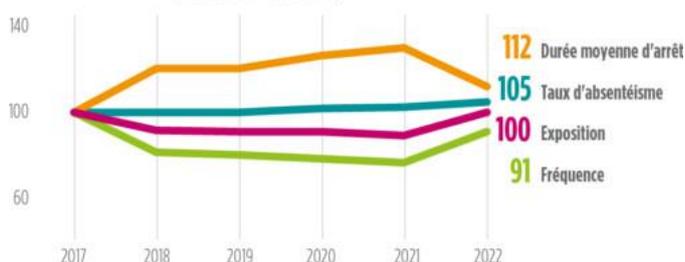
(Source Panorama des absences Relyens)

La maladie ordinaire représente à elle seule la moitié des absences pour raison de santé.

Part de la maladie ordinaire dans les absences 2022



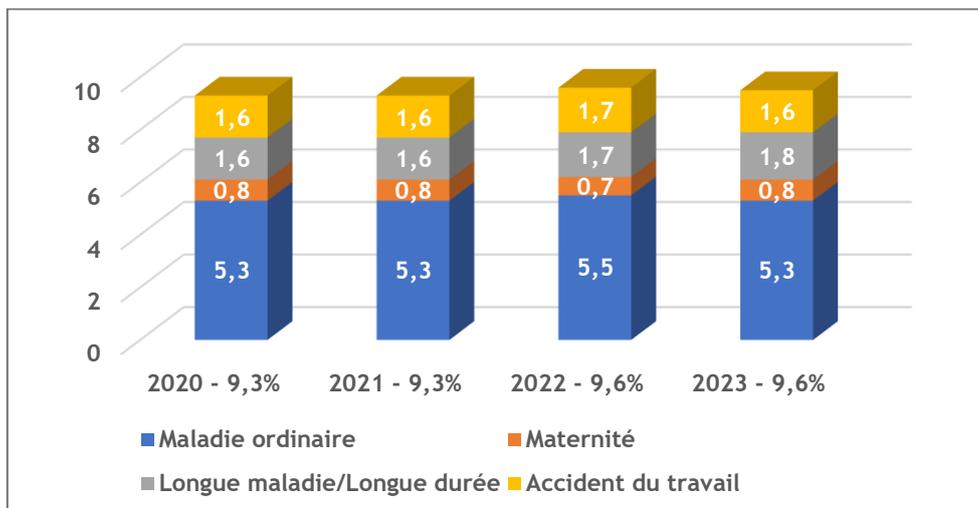
Évolution des absences toutes natures confondues (base 100 en 2017)



De 2017 à 2022, la durée moyenne des arrêts a augmenté de 112 %. Le taux d'absentéisme a augmenté de 105 %, le taux d'exposition est resté stable et la fréquence a observé une baisse, se fixant à 91 %.

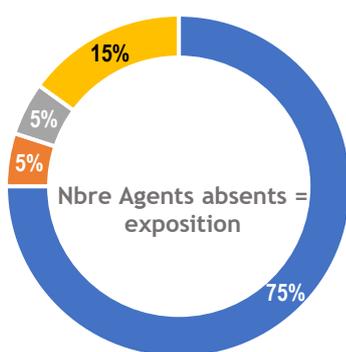
## Au niveau départemental

Le taux d'absentéisme global est de 9.6 %.

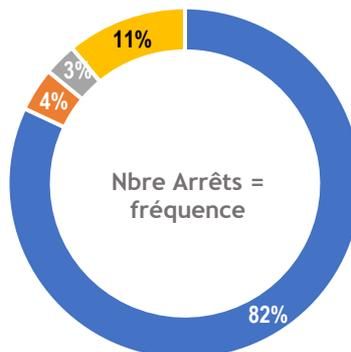


- ☒ Diminution de la part de la maladie ordinaire et augmentation des longues maladies/longues durées et de la maternité.

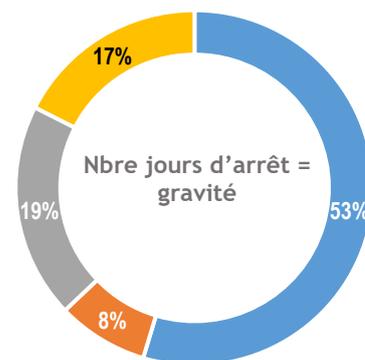
### La répartition de l'absentéisme en 2023



- Maladie ordinaire
- Maternité
- Longue maladie/Longue durée



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



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

- ☒ Comparaison avec 2022 :

Augmentation de la maternité en exposition, fréquence et gravité

Baisse de la maladie ordinaire en exposition et fréquence

### La maladie ordinaire

25 % des arrêts ont duré moins de 4 jours (contre 19 % en 2022, 21 % en 2021) et 9 % des arrêts ont duré plus de 3 mois (contre 6 % en 2022, 9 % en 2021). On note un pic des arrêts d'une à deux semaines.

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

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

La durée moyenne d'arrêt augmente :

29.9 jours en 2023 (contre 24.8 jours en 2022, 31.1 jours en 2021, 30.1 jours en 2020).

### Les accidents de service

21 % des arrêts ont duré moins de 7 jours (contre 20 % en 2022, 19 % en 2021) et 16 % des arrêts ont duré plus de 3 mois (contre 16 % en 2022 et en 2021).

Les collectivités à plus fort absentéisme sont des mairies et CCAS-Ehpad.

Augmentation principalement en exposition.  
 La durée moyenne d'arrêt augmente :  
 68.9 jours en 2023 (contre 67.1 jours en 2022, 67.8 jours en 2021, 55.2 en 2020).  
 Les collectivités de 10 à 49 agents sont les plus touchées.

En 2023, l'activité la plus accidentogène reste l'activité d'entretien des espaces verts (2022 : entretien des espaces verts, 2021 : nettoyage des locaux, 2020 et 2019 : aide et soin à la personne).

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

Les principales causes d'accidents sont les efforts de soulèvement, puis les chutes ou glissades de plain-pied.

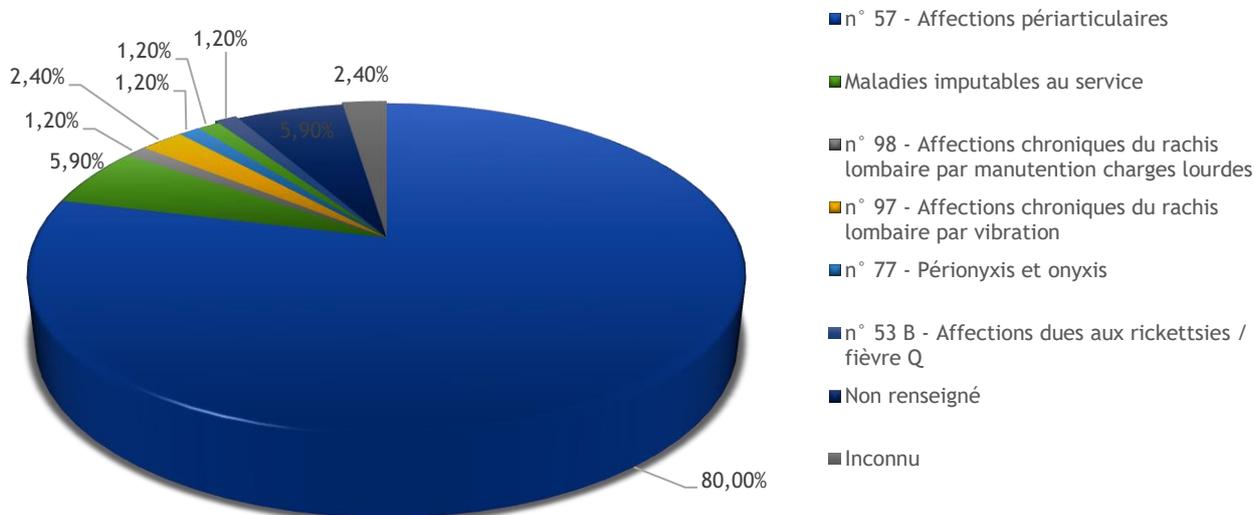
#### Répartition selon le numéro de tableau en 2023

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

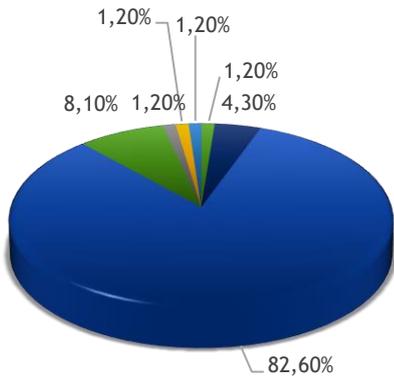
### Les maladies professionnelles

L'exercice des missions peut être à l'origine d'une pathologie professionnelle. Les TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) sont très souvent observés.

Les maladies des affections périarticulaires représentent la part la plus importante des maladies professionnelles.

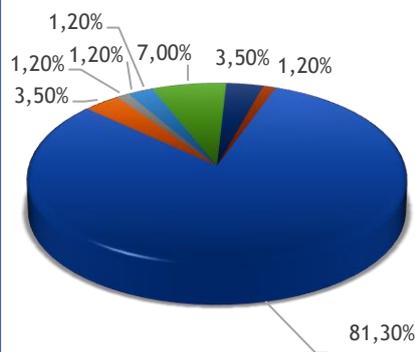


### Répartition selon le numéro de tableau en 2022



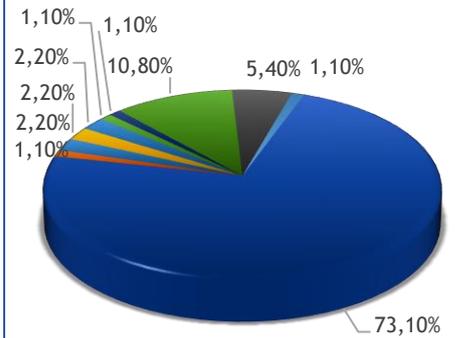
- n° 57 - Affections périarticulaires
- Maladies imputables au service
- n° 98 - Affections chroniques du rachis lombaire par manutention charges lourdes
- n° 97 - Affections chroniques du rachis lombaire par vibration
- n° 77 - Périonyxis et onyxis
- Non renseigné

### Répartition selon le numéro de tableau en 2021



- n° 57 - Affections périarticulaires
- n° 98 - Affections chroniques du rachis lombaire par manutention charges lourdes
- n° 77 - Périonyxis et onyxis
- n° 1A - Affections dues au plomb et à ses composés
- n° 39 - Bioxyde de manganèse
- Inconnu
- Non renseigné

### Répartition selon le numéro de tableau en 2020



- n° 57 - Affections périarticulaires
- n° 32 - Acide fluorhydrique
- n° 1 - Affections dues au plomb et à ses composés
- n° 10 - Ulcération et dermites
- n° 98 - Affections rachis lombaires par manutention charges lourdes
- n° 97 - Affections rachis lombaires par vibrations
- n° 77 - Périonyxis et onyxis
- Maladies imputables au service
- Inconnu
- Non renseigné

### PROPOSITION D'ASSURANCE STATUTAIRE DU CENTRE DE GESTION DE L'ILLE ET VILAINE

Contrat des risques statutaires du personnel affilié à la CNRACL et affilié à l'IRCANTEC  
Collectivité employant au plus 20 agents CNRACL



# La protection sociale complémentaire

## Prévoyance

Bien que le statut de la Fonction Publique Territoriale prévoit une couverture en cas d'arrêt de travail, la perte de revenu peut être non négligeable. Le statut n'étant pas entièrement protecteur, la prévoyance intervient en complément du régime statutaire. Face à l'insuffisance de couverture des agents (à l'inverse de la complémentaire santé), le Centre de Gestion a souhaité communiquer très tôt sur l'importance de la prévoyance et a devancé d'un an l'échéance d'obligation de participation des employeurs en lançant une consultation en 2023 pour proposer une offre au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

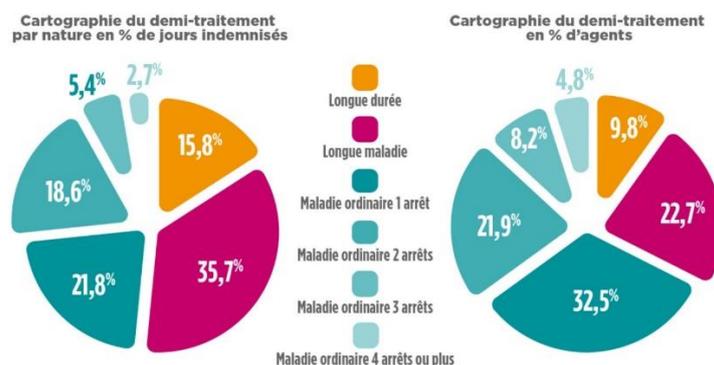


### I. Une nécessaire protection des agents

Dans un contexte d'allongement des carrières et d'usure professionnelle, les enjeux sont multiples :

- limiter la précarisation des agents en maintenant leur pouvoir d'achat,
- harmoniser la protection des agents en proposant une offre unique,
- renforcer l'attractivité des collectivités.

#### 1. La part croissante du demi-traitement



Source Relyens

➡ Augmentation de 3 points en 5 ans

#### 2. Une obligation pour les employeurs

La protection sociale complémentaire a vu son importance renforcée par l'ordonnance du 17 février 2021 et son décret d'application n° 2022-581 du 20 avril 2022.

La participation employeur devient obligatoire dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 à hauteur d'au moins 7 € bruts mensuels par agent pour la prévoyance.

S'agissant des garanties minimales, celles-ci 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.

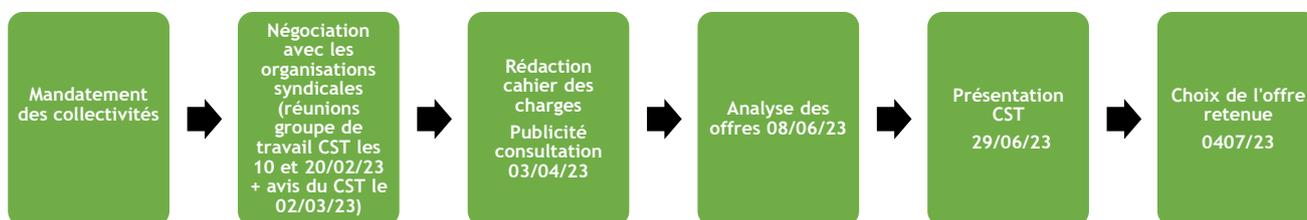
# II. La convention de participation

## 1. La procédure de consultation

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.

Accompagné d'un Assistant à Maîtrise d'Ouvrage, Alcega Conseil, le service Conditions de Travail a mené la procédure de consultation de janvier à juillet 2023.



## 2. Offre groupement Alternative Courtage (courtier) / Territoria Mutuelle (mutuelle)

L'offre répond aux garanties minimales exigées par le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022.

Taux de cotisation panier obligatoire à 1,60 %	Cumul garanties facultatives à 1,14 %
<b>Territoria Mutuelle Alternative Courtage</b>	
Clause de majoration tarifaire d'indexation de 2,5 % par an	Plafond d'augmentation maximum de 12 % à compter de la 4 <sup>ème</sup> année

Pour plus d'informations, une plaquette destinée aux employeurs et aux agents :

**4 ADHÉRER, C'EST SIMPLE!**

LA PRÉVOYANCE COMPLÉMENTAIRE des Agents des collectivités et établissements de l'État

Une convention mise en place par le CGO 35 à l'effet du 1<sup>er</sup> janvier 2024

**5 L'ASSISTANCE**

UN BOUTEN DANS LA DURÉE AU CAS DE COUP D'URGENCE

**1 LES GARANTIES OBLIGATOIRES & LEURS RENFORTS EN OPTION**

INCAPACITÉ TEMPORAIRE DE TRAVAIL

INCAPACITÉ PERMANENTE

CAPITAL DÉCÈS - PTIA

**2 LA GARANTIE FACULTATIVE**

PERTE DE RETRAITE SUITE À INVALIDITÉ

**3 LES TAUX DE COTISATION DES GARANTIES**

Garantie	Renfort	Plafond d'indemnité	Taux de cotisation
Incapacité temporaire de travail	Indemnité journalière	80% de l'indemnité hebdomadaire de la Sécurité Sociale	1,60%
	Incapacité permanente	80% de l'indemnité hebdomadaire de la Sécurité Sociale	
Capital décès - PTIA	Capital	25% du revenu annuel brut	1,14%
	Capital décès - PTIA	Capital	

### 3. L'accord national du 11 juillet 2023

Le 11 juillet 2023, un accord national entre les associations représentatives d'employeurs et les organisations syndicales représentatives du versant territorial de la Fonction Publique a été signé. Il porte sur la protection sociale complémentaire des 1,9 million d'agents territoriaux.

En synthèse, cet accord évoque :

- la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire qui n'est pas sans conséquence sur les employeurs et leurs agents ;
- une participation financière de l'employeur à hauteur de 50 % du montant des garanties minimales prévues au décret du 20 avril 2022.

Il convient d'attendre la déclinaison réglementaire de cet accord pour en mesurer les impacts sur la convention de participation proposée par le Centre de Gestion et la mettre en conformité si besoin avec les stipulations du décret.

## III. Les actions de communication

De nombreux supports de communication ont été déployés pour porter à la connaissance des collectivités leurs obligations en la matière, mais aussi promouvoir l'offre retenue par le Centre de Gestion.

### 1. Une Foire Aux Questions

La FAQ a été alimentée au gré des questionnements des collectivités.



### 2. Des webinaires



Le 1<sup>er</sup> webinar du 14 février 2023 avait pour objectif de sensibiliser les collectivités sur la thématique (105 participants).

3 webinaires de présentation de l'offre retenue ont été proposés les 17 juillet (82 participants), 4 septembre (53 participants) et 22 septembre 2023 (10 participants).

### 3. Des réunions délocalisées sur le département

6 réunions les 18, 19 et 20 septembre ont réuni 104 participants de 85 collectivités.

Secteurs	Dates	Nombre participants	Nombre collectivités
Chateaubourg	18/09/23	19	18
Fougères	18/09/23	20	17
Redon	19/09/23	15	14
Montfort	19/09/23	13	11
Thorigné-Fouillard	20/09/23	25	17
Dol de Bretagne	20/09/23	12	8
<b>Total</b>		<b>104</b>	<b>85</b>



## 4. Des invitations dans les réseaux

Des interventions se sont tenues lors de réunions de réseaux.

Réseaux	Dates	Nombre de participants
Commission de coordination des employeurs territoriaux	7 mars 2023	Non quantifié
Club interco	4 avril 2023	Non quantifié
Réseau RRH	7 avril 2023	Non quantifié
Association des secrétaires de mairies d'Ille-et-Vilaine	22 juin 2023	Non quantifié
Salon Terres et Maires	6 juillet 2023	7 participants de 6 collectivités
Réseau secrétaires de mairie Fougères Agglomération	7 septembre 2023	26 participants de 24 collectivités

## IV. Les adhésions à la convention de participation « prévoyance »

Les collectivités ont été accompagnées dans leur démarche d'adhésion à la convention de participation.

### 1. La démarche d'adhésion



Une note d'information décrivant les différentes étapes a été mise en ligne sur le site du Centre de Gestion. Les sollicitations téléphoniques ont été nombreuses.

Les collectivités qui n'auraient pas intégré la consultation peuvent tout de même rejoindre le contrat. Sous réserve de l'analyse de leurs statistiques absentéisme, elles peuvent bénéficier du tarif mutualisé ou d'une proposition tarifaire spécifique.

Le service Conditions de Travail a en charge la vérification de la complétude des demandes d'adhésion pour transmission à Alternative Courtage. Celui-ci, en sa qualité de courtier, anime les réunions d'information pour les agents des collectivités et transmet les kits employeurs et agents. Il assure le lien avec Territoria Mutuelle.

### 2. Bilan des adhésions au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Au 1<sup>er</sup> janvier 2024, sur les 295 collectivités ayant missionné le CDG (274 à la consultation et 21 post consolidation), 186 collectivités ont réellement adhéré à la convention soit 63 % des collectivités. Concernant les agents, les données ne sont pas encore consolidées. S'agissant d'une convention de participation à adhésion facultative, 2 800 agents ont adhéré sur un potentiel de 7 258 agents soit près de 39 %.



### 3. Webinaires de présentation du portail employeurs

Pour la présentation des outils de gestion, le portail employeurs et la gestion des recrutements, Territoria Mutuelle a organisé 8 webinaires entre le 21 novembre et le 21 décembre 2023.



# Service Conditions de Travail

## « Les données essentielles »

### 1. La médecine préventive

- 485 collectivités adhérentes ;
- 12 400 agents à suivre ;
- 3 637 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 ;
- 597 orientations ;
- Réflexion nouvelle organisation du suivi en santé au travail ;
- Congrès régional santé au travail 2024 : réunions de préparation.

### 2. La prévention des risques professionnels

- 2 rencontres avec les acteurs de prévention des collectivités (76 participants) ;
- Animation du réseau des DRH (3 réunions) ;
- Mise en place du Comité Social Territorial Formation spécialisée départemental (6 séances), 1 visite sur site ;
- Animation de la commission santé sécurité et conditions de travail départementale (1 séance), 2 visites sur site ;
- Partenariat CNFPT - formation hygiène et sécurité des représentants des CST locaux (108 jours, 75 collectivités) ;
- Webinaire Qualité de vie en télétravail (23 participants) ;
- Ateliers pratiques « Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels » (25 participants), « Sécurité incendie » (25 participants), « Méthode 5S » (5 participants), « Aides du FIPHFP » (10 participants) ;
- 58 visites d'inspection réalisées ;
- 4 accompagnements à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- 9 actions de sensibilisation pour le personnel des collectivités, 1 action de sensibilisation pour les élus, 2 accompagnements à la conception de locaux, 20 études de poste individuelles ;
- Réflexion métiers prévention de l'usure professionnelle (agent d'entretien des espaces verts) ;
- Élaboration ou actualisation de fiches pédagogiques.

### 3. Le conseil médical

- 326 dossiers soumis au Conseil Médical formation plénière (58 % pour les collectivités adhérentes) ;
- Nouvelle représentation du personnel des CMFP ;
- 610 dossiers examinés au Conseil Médical formation restreinte (46 % pour les collectivités adhérentes) ;
- Parution d'un guide pour la médecine agréée ;
- 2 rencontres thématiques (67 participants) ;
- Dématérialisation des saisines.

#### **4. Le contrat d'assurance des risques statutaires**

- Consultation pour renouvellement du contrat groupe au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- 1 rencontre de promotion du nouveau contrat (124 participants) ;
- 2 ateliers pratiques nouveaux gestionnaires RH (36 participants) ;
- 619 contrats pour 12 740 agents assurés ;
- Volume d'activités : 18 800 événements traités - 46 965 actes de gestion - 41 730 documents traités ;
- Accompagnement au pilotage de l'absentéisme : 216 dossiers statistiques, contre-visites et expertises médicales (193), programmes de soutien psychologique (16) ;
- Maintien de l'absentéisme à 9,6 %.

#### **5. La protection sociale complémentaire - Prévoyance**

- Consultation pour convention de participation prévoyance ;
- 4 webinaires (250 participants) ;
- 6 réunions délocalisées (104 participants) ;
- Interventions en réunions de réseaux ;
- Accompagnement aux démarches d'adhésion (186 collectivités - 2 800 agents).

# 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 Social Territorial départemental. 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

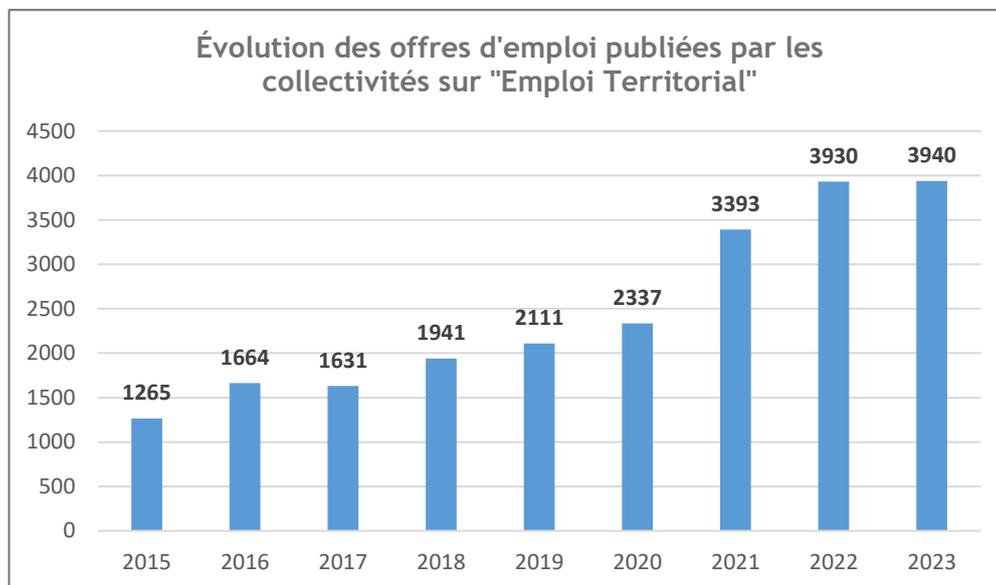
Le principe de déclaration de création ou de vacance d'emploi stipule que les collectivités et établissements, affiliés ou non, sont tenus de transmettre au CDG de leur département une déclaration de création ou de vacance d'emploi, accompagnée d'une offre, en cas de création d'un nouveau poste, de transformation 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 2023

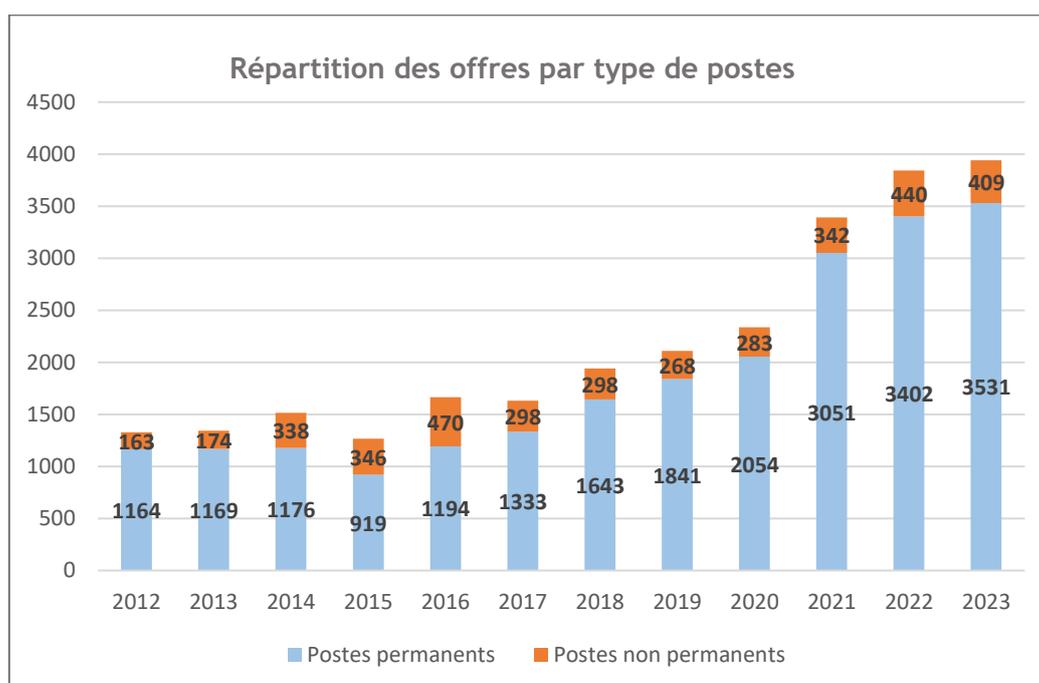
Depuis 2015, on constate une évolution constante du nombre d'offres sur le site.





Avec 3 940 offres publiées en 2023, on constate un maintien par rapport à l'an dernier, mais une augmentation de 68 % par rapport à 2020, une multiplication par deux par rapport à 2018, et par trois par rapport à 2015 !

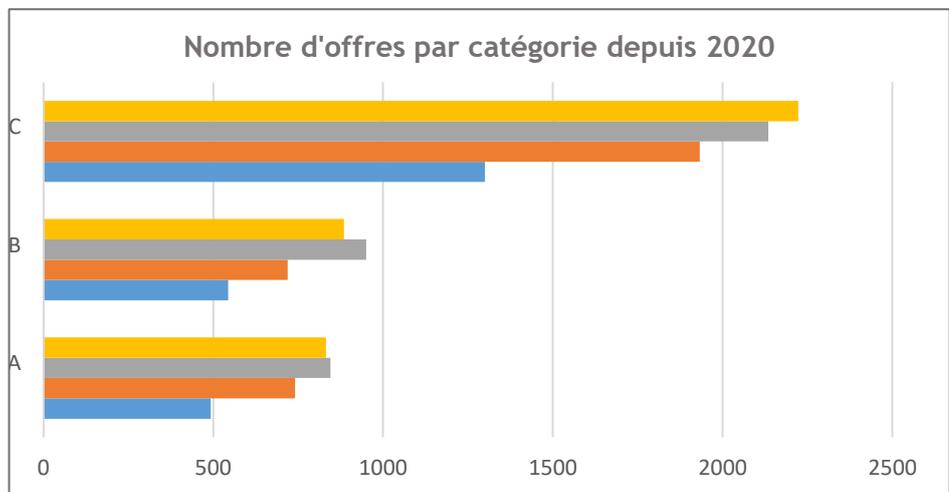
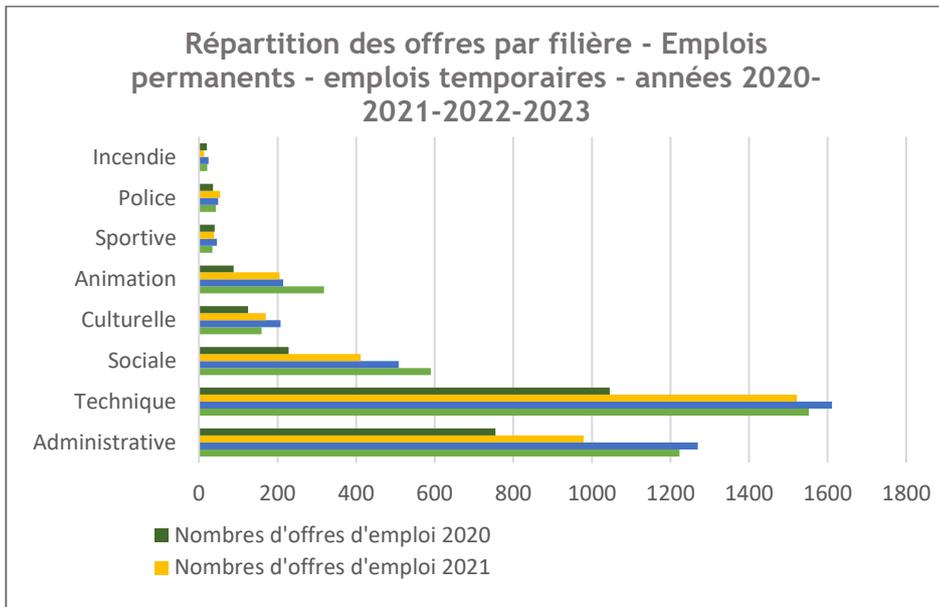
La répartition de ces offres par type de poste est intéressante à observer :



Le nombre d'offres temporaires publiées a légèrement diminué, mais se maintient à un niveau élevé. Ce nombre est révélateur des difficultés que connaissent les collectivités pour recruter, puisqu'elles souhaitent multiplier les canaux de diffusion de leurs offres.

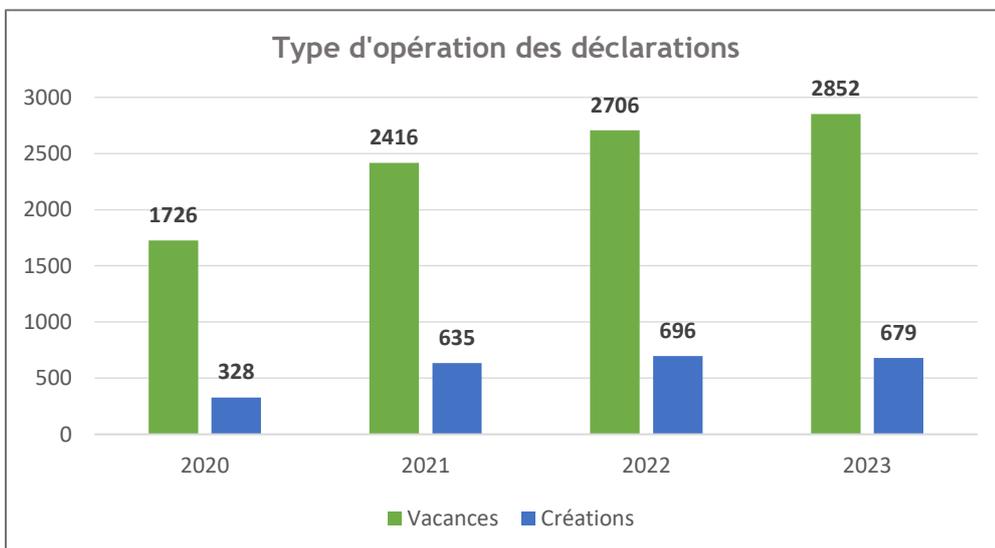
Le nombre d'offres sur emploi permanent connaît une légère hausse avec une augmentation de 3,8 % par rapport à 2022.

L'observation de la répartition par filière permet de se rendre compte que l'augmentation des offres est principalement due aux filières animation et sociale, car dans le même temps on constate une légère baisse du nombre d'offres dans les filières administrative et technique.



La répartition des offres par catégorie est intéressante à observer car on note toujours un écart conséquent entre le nombre d'offres et les effectifs. Ainsi, alors que la catégorie B représente 14 % des effectifs, elle représente 22,5 % des offres. En revanche, on note une baisse du nombre d'offres dans cette catégorie, de même, mais dans une moindre mesure, dans la catégorie A.

Un dernier élément d'analyse repose sur le nombre de créations et de vacances de postes. L'année 2023 constitue un record du nombre d'offres, ce qui atteste du maintien d'un très haut niveau de la mobilité : départs en retraite toujours aussi nombreux, démissions et disponibilités qui se maintiennent. À ces phénomènes vient s'ajouter le dynamisme d'un département qui entraîne de nouveaux besoins, d'où un nombre qui demeure important de 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 31/12/2022 et sur l'année 2022) s'est déroulée de juin à décembre 2023.

Le CDG 35 a poursuivi son travail de sensibilisation des collectivités sur l'intérêt que représente ce document stratégique en matière d'observation des ressources humaines.

La collecte de ces données et l'accompagnement auprès des collectivités qu'il implique ont nécessité le recrutement d'une chargée de mission. Par ailleurs, le CDG 35 met à disposition des collectivités une application dédiée (« Données Sociales ») et a organisé une dizaine de webinaires auxquels ont participé environ 60 collectivités. Durant cette campagne, le CDG 35 s'inscrit dans une démarche également régionale pilotée par l'observatoire de l'emploi.

Lorsque les collectivités ont transmis leurs données, elles peuvent générer une synthèse graphique. Ce document sert très souvent de base à leur présentation en Comité Social Territorial. D'autres synthèses, réalisées par le Centre de Gestion, leur sont proposées. 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. Elles fournissent des données qui peuvent 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 satisfaisant, mais inférieur à l'année dernière : 92 % des effectifs et 71 % des collectivités. Ce tassement peut s'expliquer par un relatif manque d'intérêt de la part des collectivités à le réaliser tous les ans, car, malgré les progrès de l'application, il existe encore quelques dysfonctionnements et le travail à réaliser demeure assez lourd.

On retrouve ci-contre certains des « chiffres-clés » présentés en séance du CST Départemental du 15 février 2024.



### Chiffres clés

- 72 % d'agents titulaires ou stagiaires / 13 % d'agents non titulaires / 15 % d'agents sur des emplois non permanents
- 18 % d'agents en catégorie A  
17 % en catégorie B  
65 % en catégorie C
- 48 % 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 permanents est de 47 ans, 48 ans pour les fonctionnaires et 39 ans pour les contractuels
- 90 % des fonctionnaires sont à temps complet, contre 73 % des contractuels
- 13 % des fonctionnaires exercent leurs fonctions à temps partiel, 18 % des femmes sont à temps partiel contre 4 % des hommes
- Le taux d'absence des fonctionnaires est de 8 % 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

L'observatoire a été créé en 2016. Il est financé par les quatre CDG bretons dans le cadre d'une convention et placé sous l'autorité fonctionnelle des directeurs. Il bénéficie d'un personnel mutualisé et cofinancé à parts égales. Depuis sa création, deux chargés de mission (0.5 ETP chacun) sont dédiés à la réalisation de ses travaux.

Il permet de disposer de données régionales en matière d'emploi public territorial et réalise des études thématiques en lien avec les problématiques RH rencontrées dans les collectivités. Il alimente et promeut les travaux du réseau RH régional.

En 2023, l'observatoire a réalisé une étude d'envergure sur les leviers financiers d'attractivité des collectivités bretonnes. Il a également réalisé ou participé à la conception de différentes enquêtes : synthèse régionale des RSU, panorama de l'emploi public, « dernière tendances de l'emploi », enquêtes métiers...

Par ailleurs, Il participe ou anime différents groupes de travail : co-pilotage du GT pour le panorama national de l'emploi public, commission nationale « Observatoire des données sociales et politique de l'emploi », GT nationaux sur différentes applications : GPEEC, Qlik, site « emploi-territorial.fr ». Il anime les travaux des référents « emploi » des CDG bretons, notamment par rapport à la collecte des données pour le Rapport Social Unique. Il assure également l'interface avec le CIG de Versailles pour l'application données sociales.

Enfin, l'observatoire, dans son rôle de soutien à l'organisation d'événements régionaux, a participé aux COFIL du prochain forum de l'emploi public qui se tiendra à Brest et y animera un atelier.

## 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 2023 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'agents intérimaires 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 indemnités de contrats, des actes, des absences (maladie, accident du travail, maternité, paternité, congés annuels, exceptionnels...), des avantages aux intérimaires, 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.

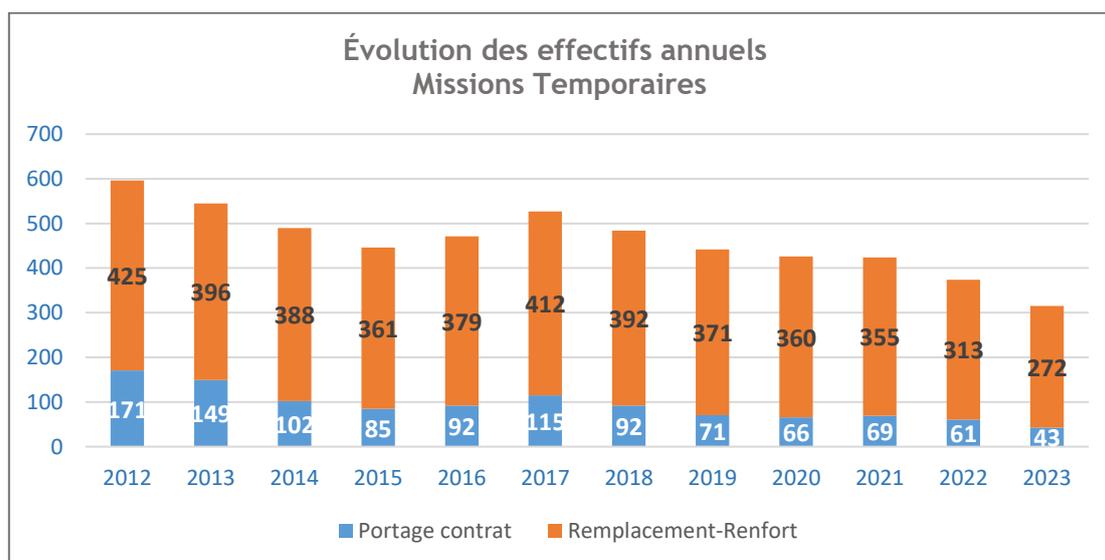
- **La mise à disposition d'agent en Période de Préparation au Reclassement (PPR)** : le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif. Pendant cette intervalle, 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). Cette année, 1 agent a bénéficié de cette mise à disposition.

- **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 totaux des agents en missions temporaires

En 2023, 315 agents ont travaillé pour les missions temporaires, soit 144.5 ETP (374 en 2022, soit 151 ETP).



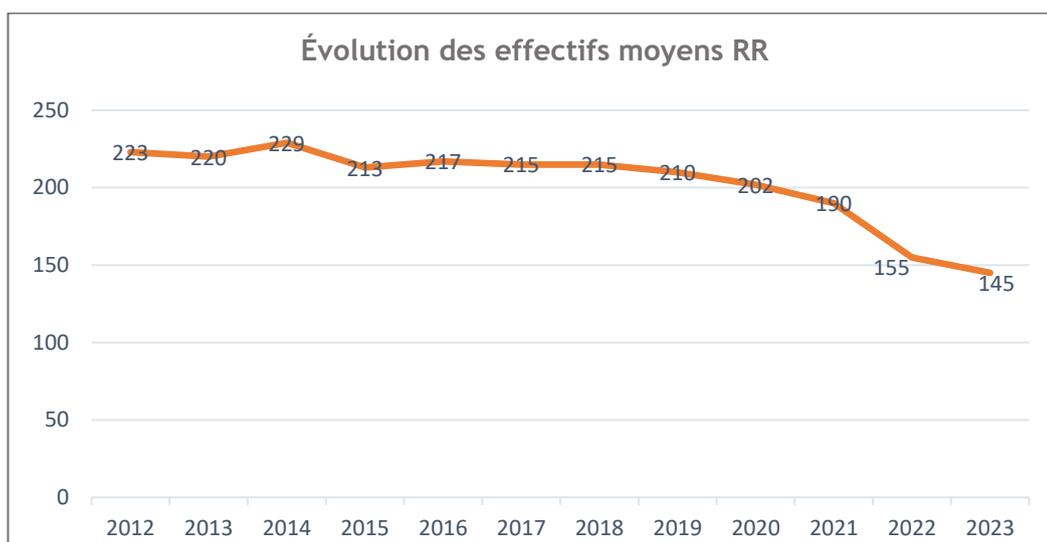
#### ▸ La mission Remplacement-Renfort

##### *Les effectifs et le suivi des agents*

Sur l'ensemble de l'année 2023, 272 agents (appelés aussi « itinérants » ou « intérimaires ») ont effectué au moins une mission en remplacement-renfort (RR), contre 313 en 2022. Cette baisse observée depuis plusieurs années s'explique encore par la pénurie de personnel qui s'est aggravée après la crise sanitaire qui a débuté en 2020.

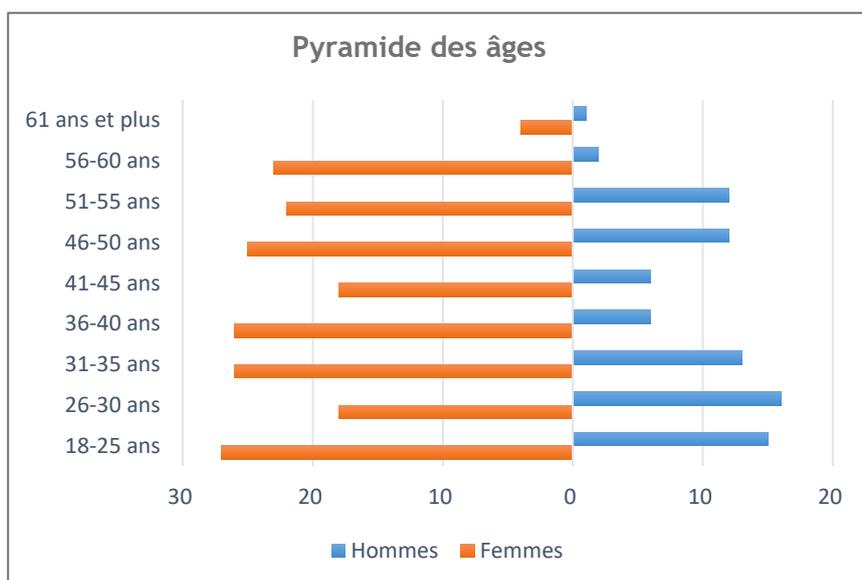
Les effectifs annuels 2023 représentent 121.15 ETP, agents permanents compris.

En moyenne par mois, 145 agents sont employés par le service.



Au cours de l'année 2023, parmi l'ensemble de ces agents :

- 5 occupent un emploi permanent du SMEC en tant que titulaires (4 au 31 décembre 2022) et 1 nouveau recrutement en 2023 (une secrétaire de mairie) ;
- 69 % des agents représentent des femmes et 31 % des hommes (+ 3 points pour la part des hommes par rapport à 2022) ;
- La moyenne d'âge des 272 agents est de 40 ans (idem 2022) ;
- Les absences des agents pour raisons de santé ont représenté 647 jours (1 380 en 2022).



L'accompagnement des agents s'est réalisé par le suivi téléphonique quotidien habituel et lors des entretiens professionnels individuels effectués tout au long de l'année (57).

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 7 février 2023 : 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, les thèmes principaux étaient portés sur la marque employeur et les nouveaux avantages avec la revalorisation du RIFSEEP.

- des **ateliers** ont également été proposés en visio avec possibilité de s'inscrire sur plusieurs dates/horaires. Ce choix de format a été retenu pour s'adapter aux disponibilités et aux contraintes de mobilité des agents :
  - Protection Sociale Complémentaire (25 et 27/09/23) : présentation par le prestataire de la couverture et informations sur les modalités de participation financière du CDG 35 (23 agents y ont participé).
  - Cyber sécurité informatique (29/11/23) : même présentation qu'au siège sur la protection des données (seulement 2 agents présents).
- des **moments conviviaux** en fin d'atelier ou de formation ont lieu lorsque les agents sont au CDG (galette des rois après la formation budget par ex.)

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

- orientation des agents en difficultés vers les psychologues du travail,
- transport et mise à disposition de matériel ergonomique, étude d'aménagement de poste,
- relations avec le fournisseur des Équipements de Protection Individuelle (EPI) pour mettre un terme au marché fin 2023 et expérimentation d'un mode de fonctionnement plus simple et rapide pour les agents avec le recours à de nouveaux fournisseurs.

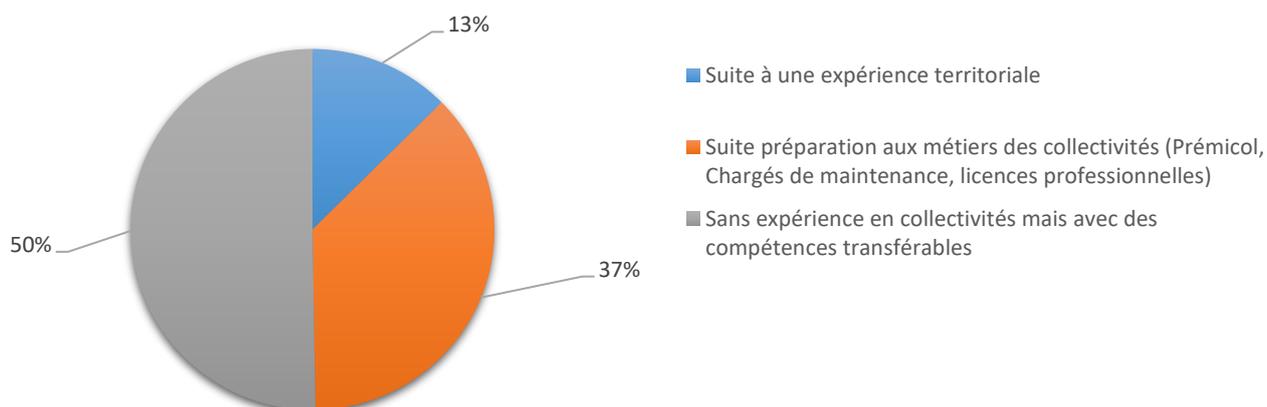
Le soutien aux agents s'est également opéré à travers :

- La hausse des rémunérations avec l'augmentation significative du RIFSEEP et l'abaissement, voire l'annulation, des conditions d'ancienneté (agents relevant des dispositifs de préparation aux métiers territoriaux, métiers en tension). Cette action a pour objectif de fidéliser les agents mais aussi d'attirer de nouveaux candidats dans l'esprit de la marque employeur. En 2023, 193 agents ont perçu une prime mensuelle (128 en 2022).
- la mise en place de carte cadeaux de 30 € à tous les agents présents au 15.11 pour Noël. 128 agents ont été destinataires de cette attention. L'attribution se fera également pour d'autres événements marquants pour les agents (mariage/pacs, naissance, départ retraite).
- la fin de l'adhésion au CNAS pour les agents contractuels au 31.12.22 car l'utilisation des prestations sociales n'était pas suffisante ni comprise par tous. Les économies réalisées ont permis de financer en partie la hausse du régime indemnitaire et le système de cartes cadeaux.

### *Les nouveaux agents*

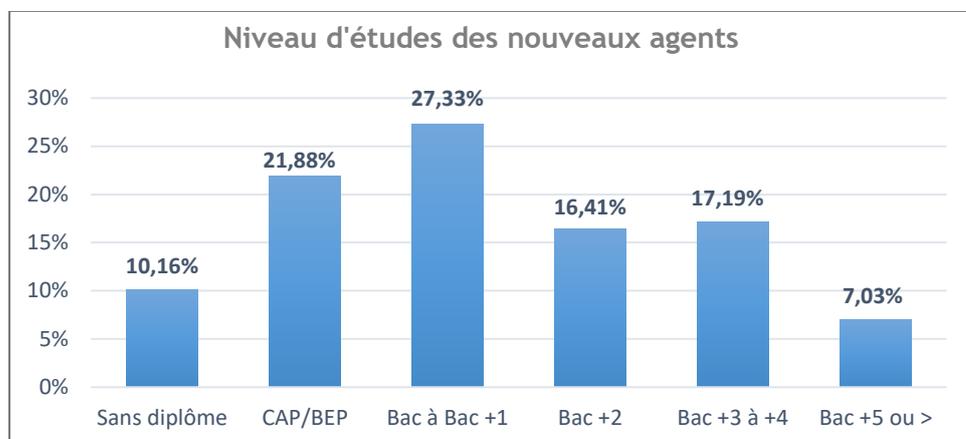
En 2023, **128 nouveaux agents** ont été recrutés (contre 124 en 2022). 63 % ont intégré le vivier à la suite d'une candidature spontanée avec ou sans expérience territoriale et 37 % à la suite d'un dispositif de préparation aux métiers territoriaux.

**Modes de recrutement des nouveaux agents**



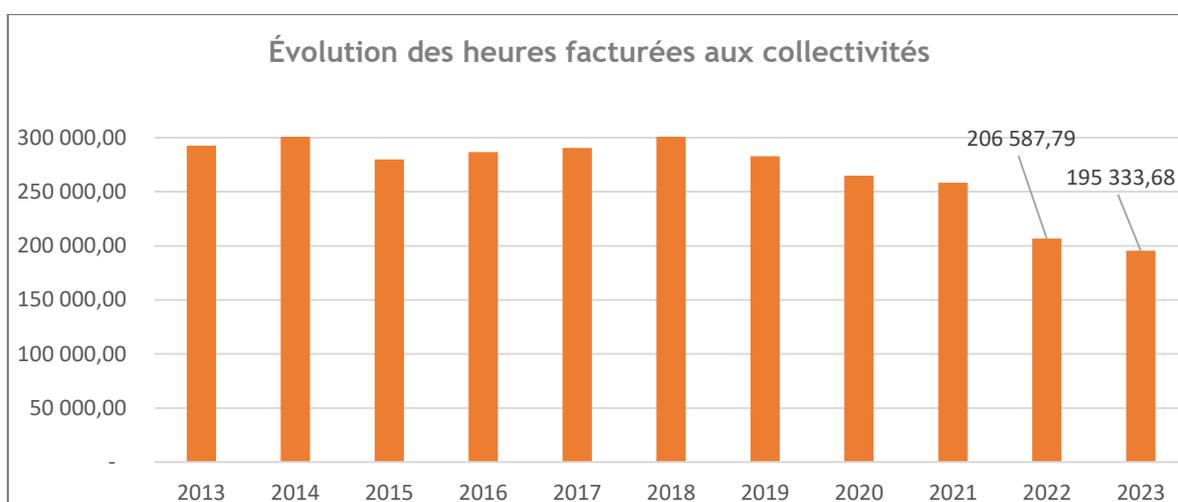
Afin d'étoffer et de fidéliser le vivier d'agents expérimentés, le service a poursuivi ses procédures de recrutement sur postes permanents avec la publication de 3 offres de recrutement en RH et finances qui n'ont pas abouti en raison des profils qui ne correspondaient pas suffisamment aux besoins.

Concernant le niveau d'études des 128 nouveaux agents, 59 % des nouveaux agents ont un niveau bac ou inférieur et 41 % ont un niveau supérieur. Le niveau d'études baisse chaque année.



### Les demandes des collectivités

En 2023, **512 demandes ont été honorées** (= nombre de missions), représentant 195 333,68 heures de présence des agents. Le nombre de missions a diminué par rapport à 2022 tout comme le volume d'heures total (- 5,45 %).



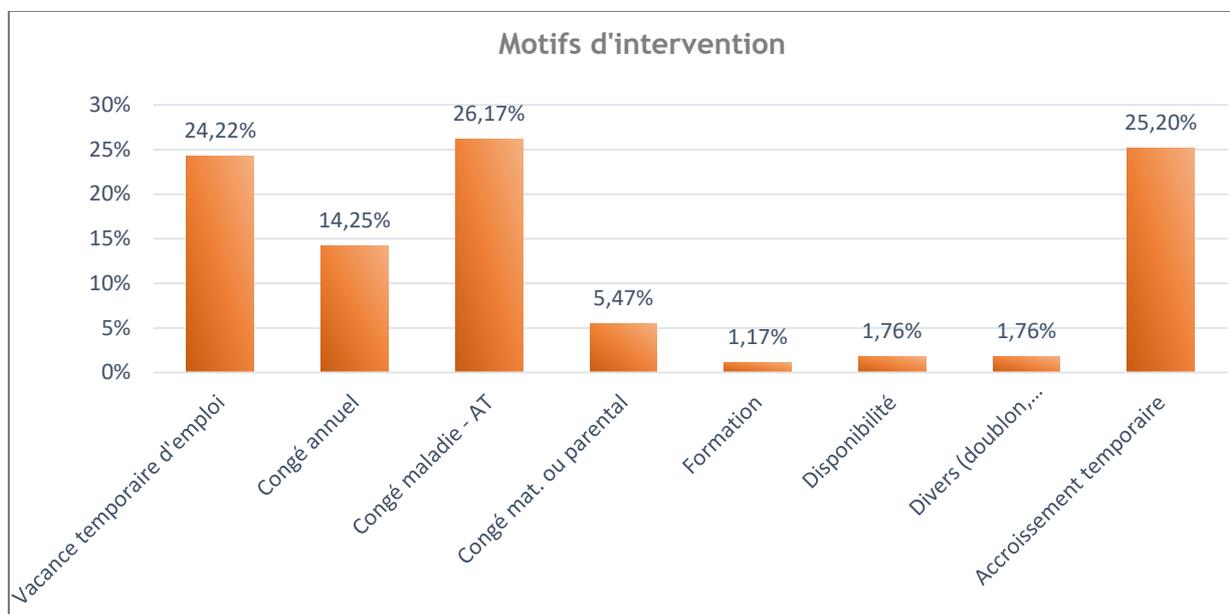
Ce volume de missions aurait pu être bien supérieur sans la crise du recrutement. En effet, sur l'ensemble de l'année, près de 40 % du nombre total des demandes, comme en 2022, n'ont pu être satisfaites du fait, notamment, du manque de candidat ou agent du vivier à proposer aux collectivités. Les métiers en tension restent les mêmes qu'en 2022 (secrétaire de mairie, gestion des finances, RH, urbanisme, marchés publics, interventions techniques tous niveaux, restauration collective...).

214 collectivités du département ont fait appel cette année à un ou plusieurs itinérant(s) (231 en 2022). Les mairies restent largement les plus utilisatrices comme chaque année, représentant 80 % de l'ensemble.

Concernant les structures hors communes, les natures d'établissements utilisateurs sont globalement similaires à celles de 2022 (EPCI, syndicats, établissements publics, CCAS, EHPAD...). Un établissement d'État a recours aux missions temporaires via un convention de partenariat particulière.

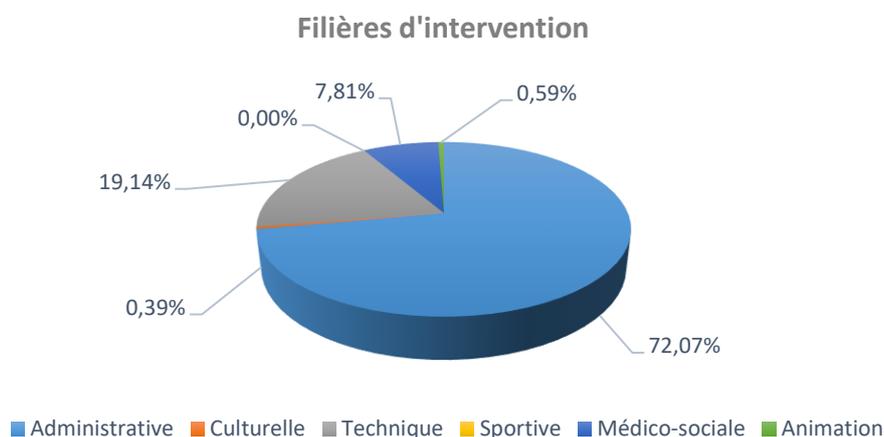
Les heures facturées aux collectivités adhérentes représentent, en 2023, 6,92 % du nombre total (10,24 % en 2022).

Les motifs de recours d'intervention les plus courants sont liés à des besoins de remplacements pour raisons de santé (26,17 %) ainsi que ceux liés à un accroissement temporaire de l'activité (25,20 %), en baisse par rapport à 2022 au profit des vacances d'emploi et des congés annuels.



Les répartitions en catégories varient peu : 73 % en catégorie C, 21 % en catégorie B et 6 % en catégorie A.

La filière administrative est la plus représentée avec 72 % du total des missions (stable par rapport à 2022), suivie de la filière technique avec 19 % (en hausse). Les autres filières médico-sociale, animation et culturelle représentent environ 9 % des missions. La filière sportive est absente.



Les métiers pour lesquels les agents itinérants sont sollicités restent souvent les mêmes.

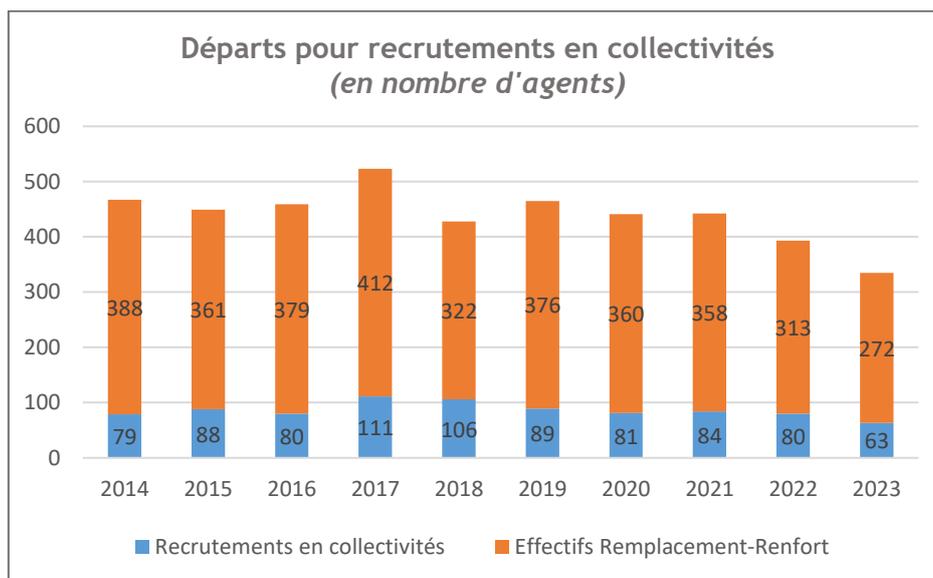
En **administratif**, le métier d'**assistant de service à la population** représente la part la plus importante : 41.5 %, soit une baisse par rapport à 2022 (50 %), suivi par le métier de secrétaire de mairie et directeur général des services (19 %).

En **technique**, les métiers les plus représentés sont ceux d'agents d'entretien des espaces verts (28 %) et d'agents en restauration collective (28 %, en hausse par rapport à 2022) ainsi que les agents chargés de maintenance polyvalent (22 %).

Parmi les **autres filières**, on retrouve principalement le métier d'ATSEM.

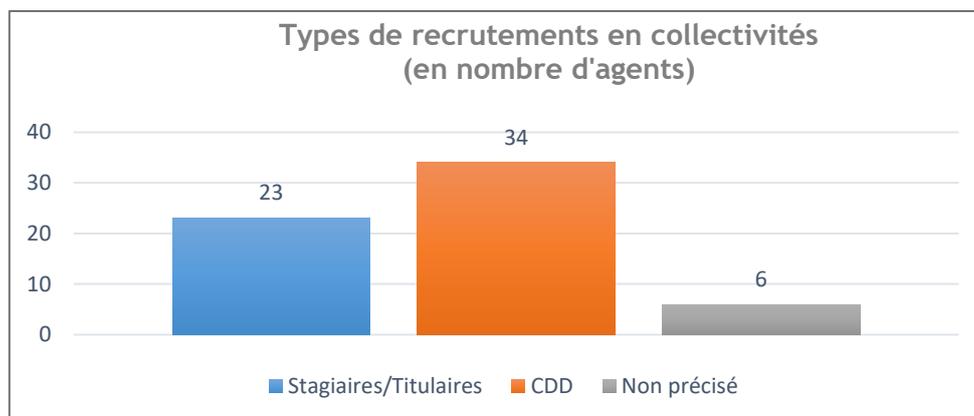
## L'insertion des agents en collectivité

Le service poursuit son rôle de tremplin pour les agents et de creuset de recrutement pour les collectivités.



En 2023, on note une baisse des départs recensés (114 contre 156 en 2022). Si on se réfère au nombre total d'agents employés sur l'année, la baisse est avérée (42 % contre 49 %). La revalorisation de la rémunération l'explique peut-être.

63 agents ont été recrutés dans une collectivité, soit plus de 55 % (50 % en 2022). Sur ces 63 recrutements, le nombre de recrutements en CDD par les collectivités représente 54 % des modes de recrutement. Il est en hausse par rapport à 2022 (41 %).



Les communes représentent toujours les collectivités qui ont le plus recruté (+ de 50 %).

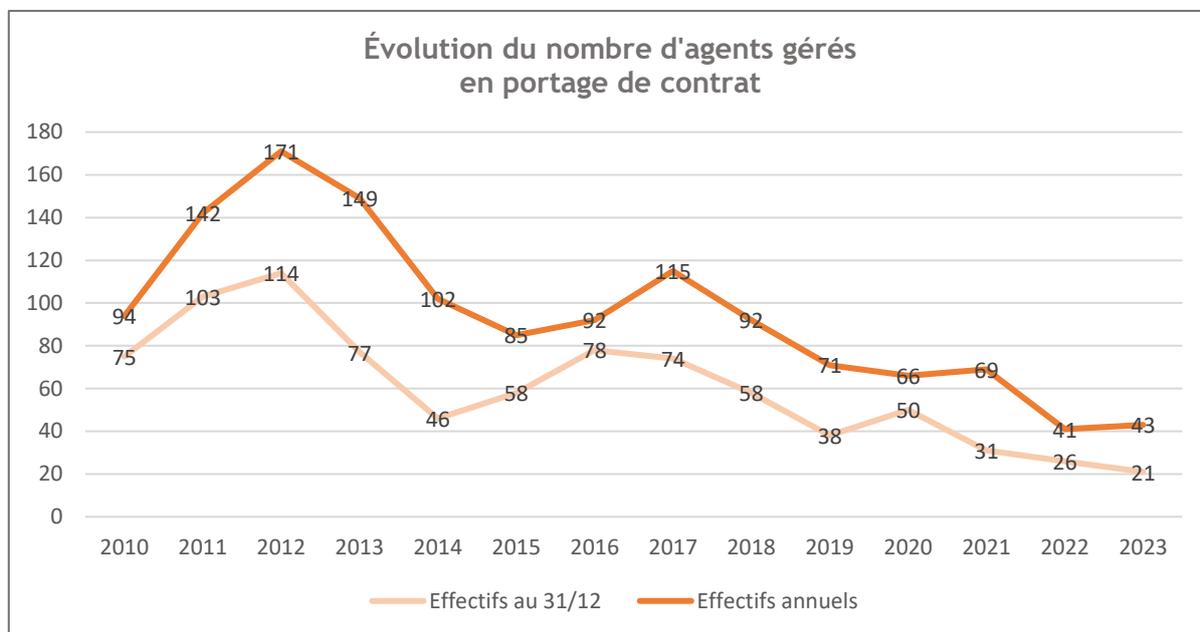


Les agents partis en 2023 disposaient d'une ancienneté moyenne de 13 mois (on note ainsi une diminution car l'ancienneté était de 16 mois en 2022).

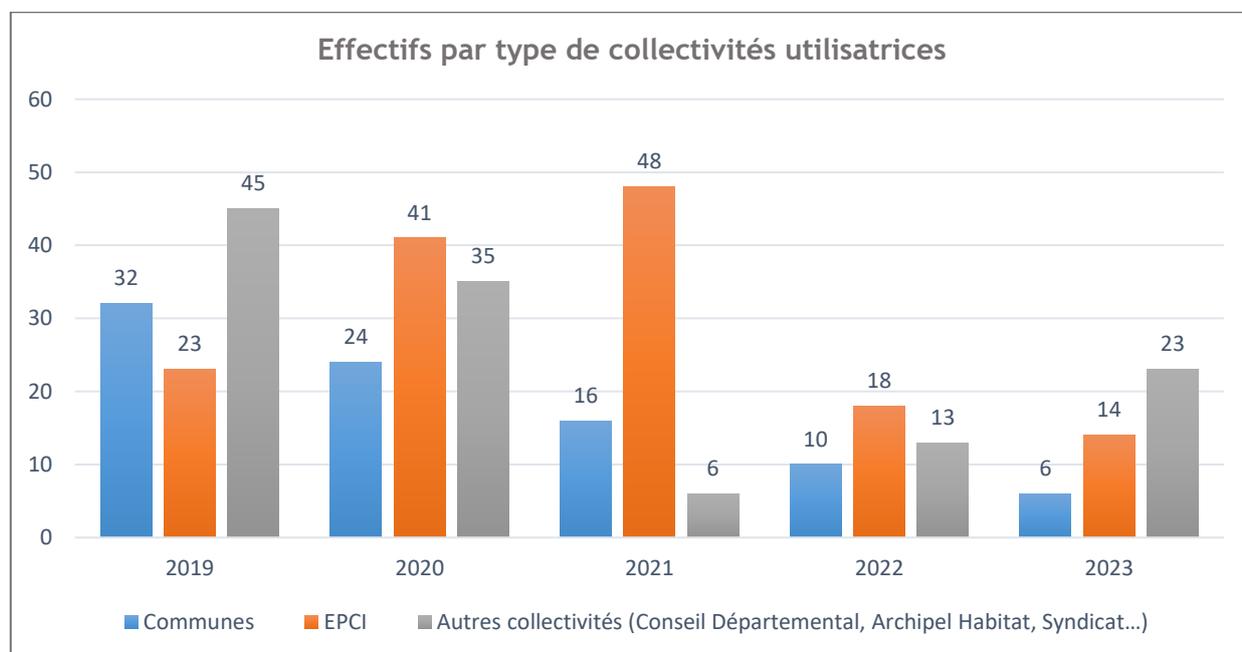
## La mission portage de contrat

Sur l'année 2023, **43 agents** (contre 41 en 2022) ont été gérés pour le compte de **12 établissements** du département (15 en 2022), soit 23.35 ETP.

Cette activité est en forte baisse depuis 2020. Les difficultés de recrutement et l'accès aux contractuels facilité par la loi TFP de 2019 expliquent en partie ces résultats.

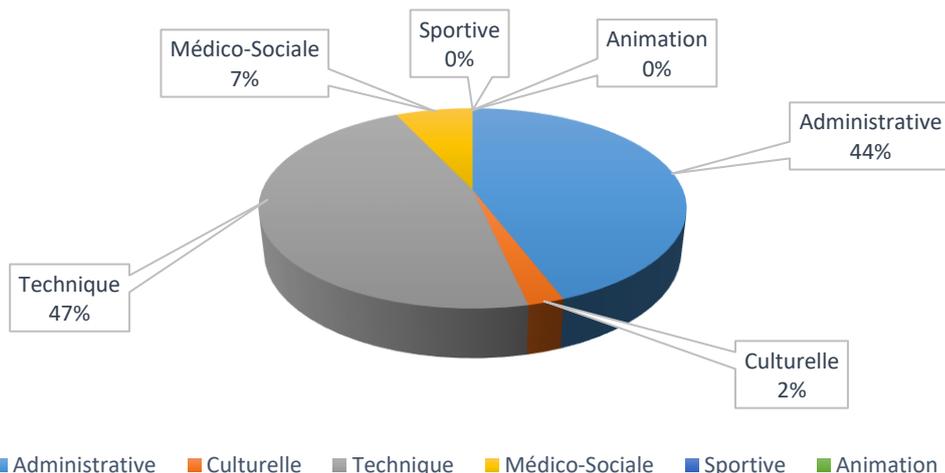


En 2023, les collectivités utilisatrices sont représentées à 53 % par les établissements divers (en hausse), à 33 % par des communes (en baisse) et à 14 % par des EPCI (en baisse).



Ces portages de contrats concernent principalement les filières technique (42 %) et administrative (44 %), toutes 2 en hausse par rapport à 2022 au détriment des autres filières qui représentent 14 % de l'ensemble contre 24 % en 2022. Les filières animation et sportive ne sont pas représentées.

## Filières d'intervention



Sur l'ensemble, les métiers les plus représentés sont : agent de gestion locative, gardien d'immeubles, comptable, agent d'entretien des locaux, technicien bâtiment.

En 2023, 51 % des agents en portage relèvent de la catégorie C, 33 % de la catégorie B et 16 % de la catégorie A.

### Les agents à temps partagé

Au 31 décembre 2023, 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 dans leurs recrutements. Cette aide s'appuie sur des méthodes, des outils d'évaluation et de sélection des candidatures, 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 mais reste trop peu sollicitée.

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.



L'année 2023 s'est achevée sur 16 accompagnements, ce qui constitue une baisse très nette par rapport aux années précédentes. Face à ce constat, un plan d'actions a été proposé à la direction pour donner une nouvelle dynamique à cette prestation. Il s'agit notamment de mettre en valeur la passation de tests et de mettre davantage en évidence la possibilité de scinder la prestation, comme la seule participation aux entretiens, ou la rédaction de l'offre. Sur ce thème, il a par ailleurs été proposé deux ateliers (« rendre attractive son offre d'emploi ») qui ont permis de réunir 8 collectivités.

La proposition de plan d'actions était accompagnée d'un bilan de la prestation depuis son intégration au service Mobilité - Emploi - Compétences en 2012, dont on retrouve les éléments ci-dessous :



Au total, depuis 2012, ce sont donc 272 accompagnements qui ont été effectués, dont 114 sur des postes de DGS, secrétaire général ou secrétaire de mairie qui constituent les fonctions pour lesquelles la prestation est de loin la plus demandée.

Concernant les accompagnements réalisés en 2023, le constat reste le même depuis plusieurs années maintenant : grandes difficultés à trouver des candidats et procédures qui s'en trouvent rallongées.

### III. Développer la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale

#### 1. Informer sur les métiers de la FPT

##### ◆ Les actions de promotion de la FPT

En 2023, les actions de promotion se sont poursuivies sous les formes habituelles : salon, forum, job-dating, café-conseil mais aussi dans des formats plus novateurs :

- de plus en plus de témoignages d'agents territoriaux en poste présents sur les forums (Fougères, Université de Rennes 2),
- des ateliers de démonstration de métiers (Vern-sur-Seiche),
- des forums plus éthiques qui valorisent le « sens au travail » (Séisme),
- des actions de promotion ciblées selon les partenaires (ex Tingari, CLPS),
- des plages horaires différentes : 16h-20h pour permettre à des personnes en activité de préparer leur projet de reconversion,
- des réunions de préparation préalables et des réunions de bilan,
- des bilans 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, les fonctionnaires des 3 fonctions publiques 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...

À noter, à leur demande, deux interventions spécifiques à destination des conseillers Pôle Emploi ont été organisées : agences de Combourg et de Rennes Nord.

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. Le contenu et le nom ont été revus en début d'année en lien avec la marque employeur DEN.bzh. Le nom Jeudi de l'emploi a été remplacé par **Rendez-vous de l'emploi**.



Années	Nombre d'actions de promotion	Nombre de personnes renseignées
2023	88	1 639
2022	66	1 124
2021	55	649
2020	38	1 044

Quelques éléments de répartition des événements :

Types	Nombre d'événements	Nombre de personnes renseignées
Salons-forums	33	904
Jeudis de l'emploi	24	364
Actions ciblées (métiers, publics)	6	113
Job dating	11	135
Présentation générale	7	36
Interventions situations de handicap	7	87

Dans le cadre du lancement de la marque employeur, une opération intitulée « Devenez DEN.bzh : les collectivités recrutent » a été organisée sur le département d'Ille-et-Vilaine.

Plus de 200 personnes intéressées par « devenir DEN.bzh » ont participé aux différents événements :

- Grand public : + de 120
- Partenaires emploi : 80
- Candidats job dating : 20
- Collectivités job dating : 8
- Nombre d'offres job dating : + de 40
- Ateliers collectivités : annulés



## 📌 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. LinkedIn est utilisé par le SMEC pour principalement 3 fonctions : le sourcing, la publication des actualités sur l'emploi et la formation, les échanges de pratiques et le réseau.

L'outil Recruiter (gestion des candidatures avec offres sponsorisées), avec l'attribution de 5 jobs slots partagés avec l'équipe RH, permet aux gestionnaires de prendre directement attache avec les candidats via l'utilisation des Inmails.

Même si le nombre d'embauche reste assez faible par rapport au nombre de candidatures, LinkedIn permet de cibler des profils en tension : administrateur réseau, chargé de recrutement, cuisinier, etc. Il est aussi un bon vecteur pour diffuser des informations : actualités forums, dispositifs de formation (informations collectives et inscriptions), témoignages de parcours, réussite de concours...

	Nombre d'offres publiées	Candidatures complétées	Nombre d'embauche
2021	77	914	4
2022 (avec recruiter)	75	904	2
2023	57	921	2

	nombre d'abonnés	nombre de visiteurs
2020	1 960	2 934
2021	5 370	8 120
2022	8 002	10 547
2023	10 836	9 688

En 2023, beaucoup de prospections ont été réalisées via LinkedIn pour continuer à innover en matière de posts, attirer des nouveaux profils et surtout répondre aux attentes de candidats de plus en plus connectés et en quête de sens.

Les posts qui ont été le plus vus sont les suivants :

- Vidéo du bureau des gestionnaire pour l'offre de chargé de recrutement (7 152 vues)
- Ouverture du titre ARH en partenariat (6 819 vues)
- Bienvenue nouvelle promotion Prémicol automne 2023 (5 521 vues)
- Recherche de surveillants de concours (5 064 vues)
- Job dating Devenez DEN (4 392 vues)

Les différents formats utilisés (vidéo, carrousel, affiche, photo) ont permis de recueillir un nombre important de clics, mentions j'aime et repubblications.

CDG 35 Emploi (Centre de Gestion de la Fonction Publique) Services de ressources humaines

Change ta vie, change d'avis 👁️ Regarde, ton bureau t'attend déjà !

Le CDG35 est à la recherche d'un(e) chargé(e) de recrutement et d'affectation pour son service d'intérim public 👤

Nous recherchons quelqu'un ayant :

- Au moins deux ans d'expérience en recrutement et sélection de personnel dans la fonction publique territoriale ou une expérience similaire 📍 (notamment secteur intérim).
- D'excellentes compétences en communication verbale et écrite (mais on n'en doute pas 😊)
- Une curiosité, l'envie d'apprendre et de contribuer au développement du service public local. 📍

Le défi est ton moteur ? Tu recherches une expérience motivante et pleine de sens, tu apprécies le travail en équipe tout en conservant un cadre de travail autonome ?

Rejoins Den.bzh en envoyant ta candidature : <https://lnkd.in/g/eksVpZa>

Si tu as des questions sur le poste, n'hésites pas à contacter ta future équipe  
Christine REGNAULT Carole Bastide Stephanie BEAUFILS Marthe PERON

#attractivité #den.bzh #CDG35 #recrutement #fpt #bretagne

CDG 35 Emploi (Centre de Gestion de la Fonction Publique) Services de ressources humaines

La gestion des Ressources Humaines en collectivité vous intéresse ? Vous souhaitez vous impliquer dans un métier alliant rigueur et ouverture vers les autres ? Les valeurs du service public vous animent ?

Alors venez-vous former ! Comment ? En préparant le Titre Professionnel d'Assistant Ressources Humaines en Collectivités Territoriales (Niv Bac+2), dans le cadre d'un partenariat BUROSCOPE et CDG 35, avec le soutien de la Région Bretagne (dossier en cours de validation).

Date des informations collectives et tests de recrutement, les 27/02 et 02/03 matin. Inscription auprès de notre partenaire BUROSCOPE par mail : [formations@buroscope.fr](mailto:formations@buroscope.fr)

#formation #ressourceshumaines #recrutement

Formation RH Buroscope + 2 pages

Titre professionnel Assistant Ressources Humaines (Niveau 2)

**DUREE & DATES**  
9 mois de formation, dont 6 semaines de stage et 3 semaines de formation.

**REUSSITE**  
Du mardi 29 avril 2023 au mardi 29 janvier 2024

**LEU**  
BUROSCOPE - Rennes  
JA Allier - Rennes France  
CDG35 - Thorigné Fouillard  
Arrivée de 9h

**PUBLIC**  
Demandeur(e) inscrit(e) au personnel de moins de 25 ans

**PREREQUIS**  
- Diplôme de niveau bac ou équivalent  
- Une motivation à l'exercice  
- Une maîtrise de la langue française  
- Une maîtrise de l'anglais des outils  
- Une maîtrise de l'anglais des outils

**DEBUTANTES**  
Assistante ressources humaines  
Assistante à l'embauche  
Assistante à l'emploi  
Assistante RH à poste  
Gestionnaire des emplois et

Avec le soutien de la Région Bretagne (soutien en cours de validation), BUROSCOPE et le CDG35 proposent une formation visant la validation d'un titre professionnel (niveau 2) des compétences spécifiques aux collectivités territoriales afin d'élargir un public en collectivité.

**OBJECTIFS DE FORMATION**  
- Développer des compétences et capacités personnelles en phase avec les besoins des collectivités territoriales.  
- Contribuer au développement des ressources humaines en phase avec les besoins des collectivités territoriales.  
- Acquiescer au savoir et savoir-faire des auxiliaires de gestion des ressources humaines (AGRH) en collectivité.

**PROGRAMME DE FORMATION**  
Le programme vise à :  
- L'acquisition des 2 blocs de compétences constitutifs du titre professionnel d'assistant ressources humaines en collectivités territoriales.  
- L'acquisition des compétences en ressources humaines et plus particulièrement en collectivités territoriales.

**BLOC 1** : Assurer les missions opérationnelles de la gestion des ressources humaines (13 semaines)

**BLOC 2** : Contribuer au développement des ressources humaines (9 semaines)

Les compétences visées par les blocs sont détaillées dans le référentiel (ECC) disponible sur le site du ministère de l'Emploi.

**MODULES** : « Collectivités territoriales » (3 semaines) : Connaître l'organisation territoriale, assurer le suivi administratif de l'agent, comprendre l'organisation collective et les modalités de rémunération et gérer le cadre de l'agent (recrutement, mobilité, formation, ...)

**MODULES transversaux** (2 semaines) : Compétences de base, compétences techniques, soft skills, qualité professionnelle et techniques de recherche de stage et d'emploi et examen.

Le programme de formation inclut une PÉRIODE DE STAGE EN ENTREPRISE d'une durée de 6 semaines entre le 21 octobre et le 24 novembre 2023.

CDG 35 Emploi (Centre de Gestion de la Fonction Publique) Services de ressources humaines

Bienvenue à la nouvelle promotion Prémicol automne 2023 qui faisait sa rentrée ce matin au CDG 35 Emploi (Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine) 🎉

19 futurs agents territoriaux qui, selon leur profil, vont être formés aux métiers :

- ♦ d'assistant service à la population
- ♦ de gestionnaire ressources-humaines, urbanisme ou finances
- ♦ de secrétaire de mairie

Des cours dispensés par des professionnels territoriaux dans nos locaux et des périodes de stages en collectivités les attendent avant de rejoindre très prochainement le service intérim !

Bel apprentissage à eux et merci aux collectivités qui vont les accueillir dès la semaine prochaine ! 🙌

**CDG 35 Emploi (Centre de Gestion de la Fonction Pu... Services de ressources humaines**

Le service concours et examens du CDG 35 recherche des surveillants pour l'organisation des épreuves écrites de ses concours, et notamment pour le prochain concours de Capitaine de Sapeurs-Pompiers Professionnels qui aura lieu le 1er juin 2023 au parc expositions de Rennes St Jacques.

Indispensables au bon déroulement des épreuves écrites, les surveillants permettent aux candidats de passer leurs épreuves dans les meilleures conditions possibles.

Votre mission (rémunérée au SMIC horaire) sera :

- Préparer la salle d'exams (distribution copies, brouillons...)
- Accueillir les candidats
- Distribuer les sujets
- Surveiller les candidats
- Veiller à la bonne restitution des copies et à l'épargement des candidats.

Vous êtes disponible (retraité(e), étudiant(e), ...) rigoureux, dynamique et cette mission vous intéresse, n'hésitez pas à nous adresser votre candidature accompagnée d'un CV à l'adresse mail suivante : [capitalne2023@cdg35.fr](mailto:capitalne2023@cdg35.fr)

#recherche #candidature #cv



**CDG 35 Emploi (Centre de Gestion de la Fonction Pu... Services de ressources humaines**

**JOB DATING : UNE QUARANTAINE D'OFFRES A POURVOIR !**

Vous êtes en recherche d'emploi et vous voulez travailler en collectivité locale ?

Une quarantaine d'opportunités s'offrent à vous dans le cadre du job dating Devenez Den "les collectivités recrutent".

Gestionnaire RH, aide-soignant, cuisinier, agent des espaces verts, ouvrier de bâtiment, assistant de direction, conducteur d'opération, responsable eau...

Il y en a forcément une qui vous correspond et vous permettra peut-être d'intégrer un nouvel environnement professionnel !

Comment faire ? Rien de plus simple !  
On vous guide dans les étapes :

- 1. Consultez les différentes offres du territoire  
<https://lnkd.in/eDvHsRbg>
- 2. Postulez en ligne ou envoyez un mail à : [service.metiers@cdg35.fr](mailto:service.metiers@cdg35.fr)
- 3. Venez rencontrer votre futur employeur au job dating du Jeudi 8 juin  
Cela vaut aussi pour tous ceux qui auraient déjà candidaté aux offres !

Quelques conseils pratiques pour bien vous y retrouver :

- RDV au CDG 35, Village des collectivités, Avenue de Tizé à Thorigné-Fouillard
- Jeudi 8 juin 14h00-17h00
- Venez avec votre CV et vous serez dirigé vers l'employeur qui aura retenu votre attention.

Nous vous attendons nombreux au CDG35.

#jobdating #cv #emploi #cpt #collectivitéslocales



## 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/Combourg.

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 la référente handicap du CDG 35 pour participer à la résolution de difficultés qui pourraient apparaître tout au long de la formation. La référente 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.

### À l'attention des personnes en situation de handicap :

- Les locaux du CDG 35 vous sont accessibles.
- Une conseillère handicap du CDG 35 est disponible pour vous informer et participer à la résolution de difficultés qui pourraient apparaître tout au long de la formation.



Lors de recrutements au sein des missions temporaires ou lors d'entretiens de suivi d'agents en situation de handicap déjà en missions, la référente 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 demandeurs d'emploi

L'activité formation a connu une actualité assez dense en 2023 :

- poursuite des sessions habituelles (Prémicol, Licence professionnelle, Chargé de maintenance),
- ouverture en partenariat de 2 nouvelles formations (Instructeur droits des sols et Assistant RH en collectivité),
- expérimentation d'une nouvelle forme de partenariat avec le rectorat de Rennes sur les classes de BTS Support à l'Action Managériale,
- réflexion autour d'une prépa métiers territoriaux,
- lancement d'une étude « projet compétences FPT 35 ».

### ◆ Poursuite des dispositifs de formations habituels

### *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 2023 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 (durée de 2 mois ½).



Stagiaires de la session Prémicol Automne 2023

Formations Prémicol alternance	Nombre de stagiaires
Assistant service à la population	23
Secrétaire de mairie	8
Gestionnaire RH-finances-comptabilité	5
Gestionnaire urbanisme	1
<b>TOTAL PRÉMICOL</b>	<b>37</b>

### *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 : 85 € la demi-journée. En 2023 :

- 4 agents ont suivi le parcours ASP,
- 1 agent a suivi le parcours Gestionnaire RH-Comptabilité,
- 7 agents ont suivi divers modules des parcours.

Sur ces 12 agents, 2 personnes étaient en prise de poste, 4 personnes étaient en mobilité subie et 6 personnes ont souhaité développer leurs compétences.

### *La licence professionnelle des métiers de l'administration et des collectivités territoriales*

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 20 ans et le parcours « Métiers techniques des collectivités » depuis 15 ans.

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.

Une nouvelle convention entre l'Université, le CNFPT et les 4 CDG bretons a été signée le 6 décembre 2023 consolidant ainsi le partenariat et la poursuite de cette formation.

#### ➤ Retour sur la promotion 2022-2023 : quelques chiffres

- Sur les 14 étudiants en MAT : 11 étudiants ont été diplômés et 10 ont intégré les missions temporaires ;
- Sur les 2 étudiants en MTCT : le premier était demandeur d'emploi et le second était titulaire de la fonction publique territoriale. Les deux étudiants ont été diplômés. Un a intégré le service intérim du CDG et l'étudiant titulaire de la FPT a pris une disponibilité d'un an pour devenir enseignant dans un lycée agricole.



➤ **Parcours Métiers de l'administration territoriale 2023-2024**

À la rentrée universitaire de septembre 2023, 16 étudiants ont intégré la promotion d'Ille-et-Vilaine (dont une originaire des Côtes d'Armor qui fera son stage de spécialité 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 20<sup>ème</sup> promotion par option est la suivante :



Spécialités	Nombre d'étudiants	dont : formation initiale	dont : formation continue	Apprentissage
Urbanisme - affaires foncières	2	1	1	
Finances - Marchés publics	7	1	6	
Action sociale	2	2	0	
Ressources humaines	5	3	2	
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>0</b>

Au niveau régional, la promotion est composée de 33 étudiants.

➤ **Parcours Métiers techniques des collectivités promotion 2023-2024**

La 15<sup>ème</sup> promotion accueille cette année 2 étudiants résidant en Ille-et-Vilaine (1 en apprentissage et 1 en formation initiale). 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 11.

*Chargé de maintenance technique polyvalent*

Mise en place depuis 2014, cette formation est aujourd'hui 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. La demande de renouvellement du titre à finalité professionnelle a nécessité un travail minutieux sur le devenir des stagiaires entre 2018 et 2023 (cf. tableaux chiffrés ci-dessous).

➤ **Retour sur la promotion 2022-2023**

Parmi les 14 candidats qui ont intégré la formation en septembre 2022 :

- 8 d'entre eux sont en emploi en lien avec la formation et tous le sont dans la FPT,
- 2 ont abandonné avant la fin de la formation : 1 pour raison personnelle et l'autre pour raison médicale,
- 3 apprentis ont terminé leur 2<sup>ème</sup> année de formation : ils ont tous les 3 été recrutés sur leur lieu d'apprentissage à l'issue de leur formation (1 a été stagiairisé (FPT), 1 a signé un CDI (structure privée) et le 3<sup>ème</sup> a signé un CDD (FPT) de 6 mois),
- 1 n'a pas souhaité répondre notre sollicitation.

➤ **Promotion 2023-2024**

À la suite du recrutement, 14 stagiaires ont été sélectionnés pour intégrer la formation en septembre 2023.

Synthèse des stagiaires de la promotion CMTTP 2023-2024				
Nombre de stagiaires	RQTH	Âge moyen	Niveau de qualification	Statut
14 stagiaires	1	41,2	De 3 à 6	13 demandeurs d'emploi 1 salarié du secteur privé

### ➤ Les évolutions et points importants de 2023

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 pour pouvoir prétendre de nouveau à ce financement par la Région de 2023 à 2025. Le 8 juin 2023, la Région Bretagne a attribué le lot à la MFU de Saint-Grégoire, porteur du marché réunissant les deux formations suivantes : Chargé de Maintenance Technique Polyvalent et Agent de Maintenance des Bâtiments Collectifs.

**Le titre CMTP est accessible par le biais de la VAE** depuis son inscription au RNCP en 2014. En mai 2023, un jury, composé de membres de la MFR de Saint-Grégoire, du CDG 35 et de professionnels territoriaux, s'est réuni pour auditionner le premier candidat à vouloir valider le titre professionnel Chargé de Maintenance Technique Polyvalent par la voie de la VAE. À la suite de son audition, le candidat a validé en totalité le titre CMTP. Au cours de l'année, plusieurs sollicitations de cabinet conseil VAE ou de particuliers ont été enregistrées. Deux candidats ont d'ailleurs déposé un dossier de recevabilité. Le jury sera amené à se réunir en avril 2024 pour auditionner les candidats, si ces derniers envoient leur dossier de validation dans les temps impartis.

**Le recrutement de la promotion 2023-2024** a été fructueux puisque 14 stagiaires ont intégré la formation en septembre 2023. Pour autant, cela a été possible grâce à des actions mises en place dès janvier 2023 pour optimiser le recrutement : une réunion d'information collective par mois avec des entretiens au fil de l'eau, un suivi régulier des candidats avec des conseils avisés et individualisés pour leur permettre une intégration réussie, des rencontres régulières avec des partenaires de l'emploi, la participation à des salons, des forums, des échanges avec les collectivités et les responsables de service technique...

Cette année 2023 a été marquée par le dépôt du **renouvellement du titre** à finalité professionnelle auprès de France Compétences. En effet, le titre Chargé de Maintenance Technique Polyvalent a été certifié en 2018 et, ce, pour une durée de validité de 5 ans. Un travail conjoint a été réalisé entre la MFR de Rennes/Saint-Grégoire et le CDG 35 au cours de cette année pour le réajuster et ainsi faire en sorte que ce nouveau titre à finalité professionnelle « Chargé de Maintenance Technique Polyvalent » corresponde aux besoins réels et identifiés des collectivités. Ce travail pour le renouvellement a permis d'affiner l'ingénierie pédagogique de ce titre mais également de réaliser une enquête très poussée sur le devenir des stagiaires qui ont suivi la formation entre 2018 et 2023. Le dépôt sur la plateforme de France Compétences a eu lieu en novembre 2023. Il faut compter un délai de traitement d'environ 6 mois. Nous pouvons donc espérer une réponse de France Compétences en avril 2024.

#### Insertion des stagiaires CMTP à 6 mois

Promotions	Nombre total de titulaires de la certification	Taux d'insertion dans le métier visé	Taux d'insertion global dans l'emploi
2018	15 (14 répondants)	100 %	100 %
2019	13 (11 répondants)	90 %	100 %
2020	12 (9 répondants)	100 %	100 %
2021	12 (10 répondants)	100 %	100 %
2022	12 (11 répondants)	90 %	90 %
<b>2023</b>	<b>13 (13 répondants)</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

En sortie de formation, les titulaires de la certification exercent dans le métier car ils bénéficient de l'accompagnement du service des missions temporaires du CDG 35 qui vient prolonger le parcours de formation et conforter les compétences.

#### Insertion des stagiaires CMTP à moyen et long terme

Nombre d'années après l'obtention de la certification	Nombre total de titulaires de la certification	Taux d'insertion connu dans le métier visé	Taux d'insertion global dans l'emploi
4 à 5 ans	28	96 %	100 %
2 à 3 ans	36	100 %	100 %
à 1 an	12	90 %	90 %

Depuis 2018, sur les 77 titulaires du titre CMTP, 63 sont actifs. Parmi ces derniers, 59 ont des emplois en lien avec le titre obtenu (31 sont titulaires de la fonction publique ; 2 sont en poste permanent en commune ; 16 sont en CDD de droit public ; 7 sont en stagiairisation ; 3 en CDI).

➤ **Récapitulatif 2023 des actions formation menées**

Dispositif	Nb de stagiaires formés 2023
Prémicol	37
Chargé de maintenance technique polyvalent	14
Licence pro parcours administratif	14
Licence pro parcours technique	2
ARH collectivité	13
IADS	11

*Les actions menées en faveur de l'apprentissage*

Le service Mobilité - Emploi - Compétences du CDG 35 a poursuivi en 2023 les actions en faveur de l'apprentissage.

En effet, le SMEC a organisé ou participé à plusieurs événements :

- Webinaire d'informations sur le contrat d'apprentissage organisé par le CDG 35 en février 2023 à destination des collectivités, avec la participation du CNFPT.
- En mars 2023, les 4 CDG bretons et le CNFPT se sont réunis pour échanger sur les modalités de financement du contrat d'apprentissage.
- En avril 2023, WeKer organisait un forum intitulé « Apprentissage, le service public recrute ». Le CDG 35 a participé en mettant en avant 13 offres de contrat d'apprentissage des collectivités.
- Partenariat entre les CDG bretons : plusieurs réunions ont été organisées entre les 4 CDG bretons pour travailler de manière étroite et mutualiser les ressources au cours de l'année.

En plus de ces actions ponctuelles, le CDG 35 répond tout au long de l'année aux sollicitations des collectivités sur les modalités de recrutement, la rémunération, le déroulement du contrat, les conditions financières ou les modifications et fin du contrat d'apprentissage.

➤ **Les nouveaux dispositifs lancés en 2023**

*Titre professionnel Assistant RH session spécifique « Collectivités Territoriales » :*

L'année 2023 aura été l'occasion d'initier la mise en place d'une nouvelle formation pour le CDG 35 en collaboration avec l'organisme de formation BUROSCOPE. Après plusieurs sessions de travail entre nos deux organismes, un projet de colorisation par des modules « Collectivités Territoriales » a vu le jour sur le Titre Professionnel ARH. Ce projet a pu être réalisé grâce au soutien de la Région BRETAGNE dans le cadre du marché QUALIF EMPLOI.

Le CDG et BUROSCOPE ont largement communiqué sur leurs réseaux respectifs afin d'attirer des candidatures, ont animé ensemble les informations collectives et participé aux jurys de recrutement.

Un travail en collaboration avec différents services du CDG 35 a été réalisé et a consisté en l'ingénierie de formation et pédagogique de ce parcours "Collectivités Territoriales". Ce sont au total 14 intervenants qui ont pris part à cette nouvelle aventure, dont 12 professionnels du CDG 35 (services Statuts-Rémunération, Conditions de Travail, Direction générale, SMEC) et deux intervenants externes. Cette colorisation a permis d'ajouter trois semaines de modules spécifiques « FPT » aux 9 mois du titre professionnel.

13 stagiaires (11 femmes et 2 hommes) composent actuellement cette session. L'ensemble des stagiaires a pu réaliser un stage dans une collectivité territoriale. La formation se déroule du 24 avril 2023 au 25 janvier 2024. Le tableau ci-après détaille le profil des stagiaires.



Dernier diplôme	Dernière expérience professionnelle	Lieu de stage
Maîtrise de lettres classiques	Enseignant	Mairie de Cesson-Sévigné
Master Droit Privé	Chargé de communication	Mairie de Chavagne
Bac professionnel	Assistante Administrative	Mairie de Chateaugiron
Master Sociologie	Technicienne Administrative	Liffré-Cormier Communauté
Bac G2	Assistante Administrative	Vitré communauté
BTS ESF	Assistante Territoriale	Mairie de La Fresnais + Rennes Métropole
Niv L2 AES	Agent de service	Mairie de Saint-Grégoire
BTS Action Commerciale	Responsable de bar	CDG 35
BTS Gestion PME	Service Civique Pole Emploi	Mairie de Noyal-Chatillon-sur-Seiche
Niveau BTS1 ESF	Monitrice Adjointe	Résidence La Parentèle à Dol-de-Bretagne
BAC L	Conseillère de vente	Mairie de Bédée
BTS Gestion Immobilière	Réceptionniste et Assistant de Direction	Mairie de La Bouëxière
BAC STG	Téléconseillère	Mairie de Janzé

Cette nouvelle formation a été l'occasion de plusieurs nouveautés :

- L'acculturation de certains formateurs au « syllabus ». Il s'agit d'un outil pédagogique permettant au formateur de faciliter la fixation et l'organisation de son module en récapitulant : les objectifs pédagogiques, la scénarisation et les modalités pédagogiques souhaités. Pour le stagiaire, cet outil permet de comprendre les attendus du module, les compétences développées...
- La création de liens avec le CDG afin de « donner envie » aux stagiaires de travailler en collectivités et non dans le secteur privé. Des rencontres avec des assistants RH, une visite du CDG 35... ont ponctué leurs jours de présence au Village des collectivités.

Un bilan de la formation et de l'insertion professionnelle des stagiaires sera réalisé au 1<sup>er</sup> semestre 2024 et permettra de décider de sa réédition ou non.

## *Ouverture de la formation Instructeur des autorisations du droit des sols (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.

Une première session de formation s'est ouverte en janvier 2023 avec 11 stagiaires, avec des financements de la Région Bretagne dans le cadre du dispositif « Qualif emploi », de Fougères Agglomération et de Couesnon Marches de Bretagne CDC. Une deuxième promotion s'ouvre le 8 janvier 2024 pour une quinzaine de stagiaires.

Les stagiaires recrutés seront de niveau bac + 2 minimum. Ils pourraient être demandeurs d'emploi, salariés en reconversion et agents publics. Le CDG 35 est sollicité pour des interventions sur l'environnement professionnel et l'intégration au marché du travail.



## *Partenariat avec le Rectorat pour les BTS Support à l'Action Managériale (SAM)*

Il s'agit d'une forme de parrainage des élèves du BTS Support à l'action managériale pour leur apporter des éléments de connaissance sur les métiers territoriaux et l'environnement territorial. L'objectif est de les amener à faire leur stage en collectivité, à candidater sur la licence professionnelle Métiers de l'administration territoriale ou sur prémicol en fonction des élèves ou directement au service intérim du CDG 35 sur des postes d'assistantat. Quatre lycées sur 5 se sont engagés dans cette collaboration : Lycée Beaumont à Redon, Jean Macé et Jeanne d'Arc à Rennes, Bertrand d'Argentré à Vitré.



Le CDG 35 suivra ces classes sur les 2 années et interviendra ainsi :

### ➤ 1<sup>ère</sup> année :

- Présentation des métiers et des emplois, des notions de service public, intérêt général... en utilisant le jeu « nom de code agent » conçu par le CDG 74 ;
- Apport d'éléments pour leur cas pratique : proposition du contexte « passage de la flamme olympique ».

### ➤ 2<sup>ème</sup> année :

- Courrier aux collectivités pour faciliter les stages ;
- Apports d'éléments sur certaines disciplines : RH, urbanisme, finances, administration générale ;
- Information sur les formations conduisant à l'insertion professionnelle en collectivité ;
- Possibilité d'accueillir tous les élèves suivis au CDG pour une remise d'attestation.

## Les partenariats et l'implication des collectivités

### Les partenaires financiers

Le réseau partenarial autour du CDG 35 est, en effet, un des éléments clefs de la réussite de ces projets. En matière formation et 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.

Au vu des tensions sur ces métiers et des taux d'insertion professionnelle excellents, les autres 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 » organisés 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-Saint-Grégoire (la MFU assure le portage de ce lot avec le CAP MBC) ;
- la formation IADS ;
- le titre d'Assistant RH a bénéficié d'un financement dans le cadre d'une session spécifique « collectivité ».

Les partenariats avec l'Université de Rennes 2, la MFR et la MFU de Rennes - St Grégoire jugés très positifs cette année ont été reconduits.

De nouveaux partenariats ont été initiés et semblent prometteurs : avec Buroscope pour le TP ARH, avec le rectorat de Rennes pour le projet BTS SAM, avec le lycée JB Le Taillandier pour IADS.

### L'implication des collectivités dans la formation des candidats

95 structures de toutes tailles ont, à nouveau, été volontaires en 2023-2024 pour apporter leur savoir-faire ainsi qu'un lieu 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.

De nombreuses collectivités ont encadré un stage pratique en 2023 (préparation aux missions, licences professionnelles, chargé de maintenance technique polyvalent).



## Les projets en cours

### Des travaux pour mieux connaître les besoins en compétences des collectivités

#### ➤ Une enquête auprès des collectivités

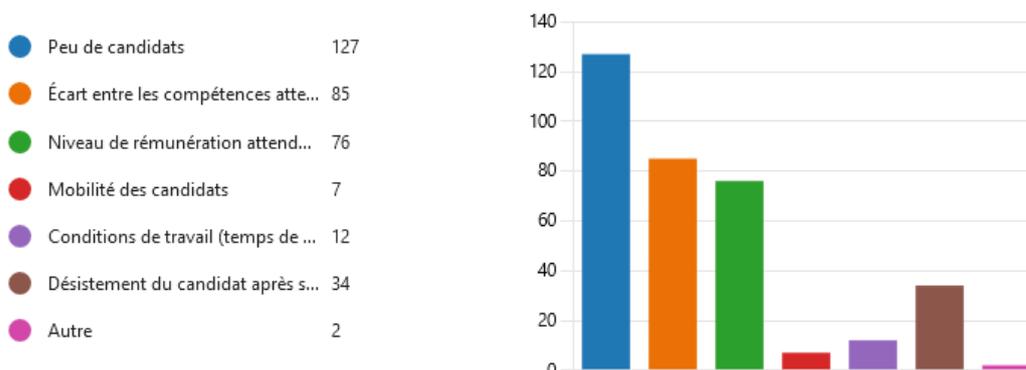
Entre début juillet et mi-août 2023, le service Mobilité - Emploi - Compétences a réalisé une enquête sur les besoins en emplois et compétences au sein des collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine. Quelques enseignements à retirer :

- 171 collectivités répondantes de toutes tailles avec un retour majoritaire des collectivités de <10 agents (61 sur 171) ;
- Des difficultés de recrutement confirmées par les ¾ des collectivités répondantes ;

- Top 5 général des secteurs cités comme étant les plus difficiles pour le recrutement :

Maintenance des bâtiments	45.61 %
Comptabilité, Finances/Marchés et RH	39,27 %
Environnement, Espaces verts	29.23 %
Accompagnement social et éducatif	26.90 %
Service à la population	24.44 %

- Types de difficultés rencontrées :



- Quelques solutions développées pour faire face à cette situation : développement de la rémunération et des prestations sociales, travail de l'image employeur, appel à des compétences extérieures, développement de l'apprentissage, convention AFPR avec PE, formation en interne ou réaménagement de postes pour proposer des temps de travail plus intéressants ;
- Certaines collectivités envisagent de former leurs agents pour monter en compétences, réaliser un changement de poste ou bien augmenter le spectre des compétences de l'agent (ex : aide cuisinier vers cuisinier, GRH vers comptable, agent état-civil vers le domaine de la petite enfance avec prise en charge de la formation) ;
- Motifs remontés par les collectivités concernant les demandes de mutation, disponibilité, évolution : niveau de rémunération, peu de perspectives d'évolution en interne et complexité du statut, mobilité géographique, trop de polyvalence exigée dans les petites collectivités, de moins en moins de candidats souhaitant faire carrière dans la Fonction Publique ;
- Suggestions et remarques des collectivités :
  - Les collectivités soulignent l'intérêt des formations du CDG 35 ;
  - Accueil des stages jugé difficiles par certaines collectivités (turn-over, surcharge de travail...) ;
  - Difficultés concernant le financement de l'apprentissage (CNFPT) ;
  - Continuer les salons, se faire connaître auprès de plus d'organismes de formation ;
  - Former les élus en début de mandat (politique RH) ;
  - Développer l'acceptation des attentes des nouvelles générations concernant le travail (reconnaissance pro et flexibilité afin d'adapter l'entrée dans la fonction publique, la rémunération...) ;
  - Questionnement de l'utilité du concours sur les métiers techniques ou réglementés évoqués par les candidats (infirmier, médecin, DCG, RH, maintenance des bâtiments). Candidats pouvant exercer ces métiers sans contraintes dans le privé.

#### ➤ Lancement d'une étude « compétences FPT 35 »

Les constats faits au quotidien, cette enquête ainsi que les concertations menées entre élus lors des séances de la Commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine ont montré que les difficultés de recrutement ne sont pas réservées aux petites et moyennes collectivités et que le modèle actuel de formation fonctionne mais n'est pas suffisant. Au vu de ces éléments, le CDG 35 a initié une démarche novatrice pour chercher des solutions collectives dans un esprit de solidarité.

Le comité de pilotage de lancement du projet a eu lieu le 22 septembre avec des représentants de toutes les collectivités de plus de 350 agents ayant accepté de co-financer cette étude et un panel de cadres de collectivités affiliées (Le Rheu, Étrelles, Plélan-le-Grand, Cancale, Bretagne Porte de Loire communauté). La démarche est animée et techniquement soutenue par le cabinet de consultants Sémaphores.

Le projet est entré dans une phase active les 18 et 19 octobre avec 4 ateliers d'analyse de l'existant et d'expression des besoins. Le CNFPT est associé aux travaux et le service Mobilité - Emploi - Compétences du CDG 35 y est très impliqué. Des idées, des pistes d'actions sont avancées : campus des métiers territoriaux, accompagnement à la prise de poste, visibilité des métiers, harmonisation des intitulés de postes, communication ciblée...

En complément, des entretiens et des rencontres sont prévus avec les partenaires institutionnels de la formation et de l'emploi. Le projet, rythmé par plusieurs COPIL, doit déboucher en mars sur un plan d'actions à soumettre aux élus.

### Les pistes d'investigation décidées lors du COPIL du 10 novembre 2023



### En préparation : une « prépa métiers territoriaux »

Conformément au plan d'actions 2023, des partenariats ont été recherchés pour créer ou adapter des parcours préparatoires à l'entrée dans les dispositifs de formation.

En effet, il est souvent observé des décalages entre les candidats rencontrés en forum ou suite à candidature et les prérequis attendus. Des conseils individuels sont donnés aux personnes rencontrées qui disposent d'atouts mais ne sont pas encore « prêtes » à intégrer une formation ou un emploi : niveau informatique insuffisant, pas d'immersion, projet professionnel non validé, manque des connaissances de base...

Après recherche et questionnement des différents partenaires existants dont la région Bretagne, il s'avère que le dispositif « prépa projet » semble être adapté à notre besoin et permette de garantir un statut, une rémunération et surtout un accompagnement. Il s'adresse aux demandeurs d'emploi mais aussi à des personnes en reconversion professionnelle.

Une « prépa métiers territoriaux » sera donc expérimentée dès 2024 dans le cadre de ce dispositif « prépa projet » avec l'organisme de formation AMISEP qui est un des 2 organismes de formation retenus par la Région Bretagne.

### Formuler et professionnaliser les agents territoriaux

#### L'accompagnement à la prise de poste

#### ➤ L'Accompagnement Individualisé d'aide à la Prise de Poste

En date du 25 novembre 2021, le Conseil d'Administration du CDG 35 a adopté l'expérimentation du nouvel accompagnement intitulé « Accompagnement Individualisé à la Prise de Poste » qui s'est poursuivi en 2022 et 2023. 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.

Les 3 activités du SMEC ont été impliquées sur le montage de ce projet et sa mise en application. Les « tutrices » participent grâce à leurs retours d'expérience à l'amélioration continue de ce dispositif.

En 2023, 6 collectivités nous ont sollicités pour mettre en place un AI2P. Les principaux points communs aux sollicitations AI2P sont :

- Des « petites » communes : 4 collectivités ont moins de 1 000 habitants, les 2 autres collectivités ont entre 1 100 et 1 800 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, conseil municipal, RH.
- Le nombre de séances réalisées (1 séance = 3,5 heures) : entre 2 et 6 séances.
- Sur les 6 collectivités, 2 d'entre elles avaient déjà sollicité un accompagnement en 2022.
- Des retours très positifs des collectivités et des agents accompagnés.

L'AI2P est une modalité pédagogique qui permet d'accompagner les agents nouvellement recrutés en favorisant leurs apprentissages sur des thématiques bien spécifiques tels que le montage d'un budget communal ou la gestion des ressources humaines ou bien encore la gestion du Conseil Municipal. Pour autant, ce tutorat est aussi un moyen pour les nouveaux agents de prendre connaissance de l'environnement de travail dans lequel ils vont évoluer, de développer un réseau professionnel mais aussi de les encourager à intégrer la FPT de manière pérenne en les accompagnant dans leur prise de poste.

Après deux années d'expérimentation, il apparaît que l'accompagnement imaginé au lancement de ce projet nécessite quelques ajustements. En effet, au démarrage, il a été envisagé que cet accompagnement soit ponctuel sur une thématique précise avec uniquement quelques séances individuelles avec un tuteur.

De plus, le parcours secrétaire de mairie du CNFPT (décrit ci-dessous) se révèle être complémentaire à l'AI2P. Il est très souvent associé, lorsque les objectifs correspondent, au planning d'accompagnement proposé aux agents.

### *Le parcours secrétaire de mairie du Cnfpt*

Un **parcours à distance et à la carte pour les secrétaires de mairie** et les agents polyvalents en prise de poste a été imaginé.

Fruit d'un travail avec les 4 CDG bretons, le parcours a démarré en novembre 2022 avec un premier module consacré aux marchés publics, suivi en décembre des bases des finances publiques locales. Le 1<sup>er</sup> semestre 2023 s'est complété des modules fonctionnement du conseil municipal et des fondamentaux de l'état civil. Le 2<sup>ème</sup> semestre a été consacré à l'organisation et la gestion du cimetière, les pouvoirs de police du maire, la gestion de la liste électorale et du répertoire électoral et les fondamentaux de la gestion des ressources humaines.

Classe virtuelle et modules à visionner à la carte, un tutorat en ligne pour échanger et poser des questions font de ce parcours un outil expérimental qui a enthousiasmé les premiers stagiaires.



## ▸ La formation continue et le développement des compétences

### Actions en faveur des agents itinérants

Le service Mobilité - Emploi - Compétences accompagne le développement des compétences des agents itinérants en leur permettant de suivre des sessions de formation continue (en général au bout d'un an d'ancienneté).

En 2023, il y a eu :

- 20 inscriptions pour des formations CNFPT (18 agents),
- 7 formations réalisées représentant 9 jours de formation,
- 8 personnes ont suivi un ou plusieurs modules prémicol,
- 12 agents ont suivi la formation « élaboration du budget d'une commune de moins de 3 500 habitants » (2 jours),
- 1 agent itinérant a bénéficié d'une préparation au concours à distance pour le concours de rédacteur territorial.



### ➤ Participations aux actions de formation en faveur des fonctionnaires territoriaux

Les fonctionnaires territoriaux souhaitant étendre et parfaire leur formation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'un congé de formation professionnelle en vue de satisfaire des projets professionnels ou personnels, en application des articles 11 à 17 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique.

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 2023, le Centre de Gestion a émis un avis favorable pour la formation de deux agents de l'Ehpad de Parigné et de l'Ehpad de Val-d'Izé sur le diplôme d'aide-soignante. Un agent de l'Ehpad de Saint-Méloir-des-Ondes (formation aide-soignant) et un autre de la mairie de Romillé (formation LP Métiers techniques) ont terminé leur formation sur cette année. Les remboursements aux collectivités ont représenté un montant de 4 249 € sur 2023.

### 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 2023, il y a eu 48 demandes émanant de collectivité et 171 demandes ou participations 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 2023, nous avons comptabilisé :

- 82 personnes en permanences téléphoniques ou mails (sur de l'orientation générale),
- 46 agents en réunion d'information collectives sur le CEP (sur les bases à savoir sur le projet),
- 39 personnes ont suivi un ou deux des 5 ateliers proposés (construction du projet et compétences et motivations),
- 4 personnes ont été reçues en entretien pour valider leur projet.

Afin de promouvoir l'offre CEP du CDG 35, une vidéo explicative a été conçue et mise en ligne.



### 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 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. En 2023, une coach certifiée a accompagné les agents dans le cadre de cette prestation. 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.

En 2023, 4 nouveaux agents ont bénéficié d'un coaching, sur une durée moyenne de 6 mois. Les agents accompagnés sont principalement des responsables de pôle enfance-jeunesse et une DGS. Les objectifs portaient sur la prise de recul face à des situations difficiles, consolider sa posture de manager ou développer sa confiance en soi dans sa pratique.

#### ▸ Nouveauté 2023 : le Bilan Parcours Professionnel Collectif

Le bilan de parcours professionnel est un dispositif d'accompagnement réglementaire dont chaque agent de la fonction publique peut bénéficier. Il a été créé par le décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022, et a été précisé par un arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics. Il vise à développer l'accompagnement de la mobilité et de l'évolution professionnelle des agents publics au sein de la fonction publique.

Pour répondre à cette obligation, le CDG 35 a mis en place à compter d'octobre 2023 ce nouveau dispositif d'accompagnement. Cette nouvelle modalité peut accompagner simultanément 6 à 12 personnes. Le bilan parcours professionnel collectif est composé de 8 séances réparties sur environ 12 semaines à raison de 2 séances par mois environ avec un dernier regroupement 3 mois post-bilan (un bilan professionnel individuel se déroule en général sur 4 à 5 mois environ). Sur ces 8 séances, 2 sont consacrées à des RDV individuels et 1 tripartite avec la collectivité.



Aujourd'hui, ce dispositif est ouvert en priorité aux agents en risque d'inaptitude mais pourra, à terme, être ouvert à tous les agents comme l'indique l'arrêté.

Cette modalité collective a pour objectif de s'appuyer sur l'intelligence du groupe et la participation active de chaque agent engagé dans cette démarche. Il crée de l'émulation qui favorise la dynamique de groupe tout au long du bilan.

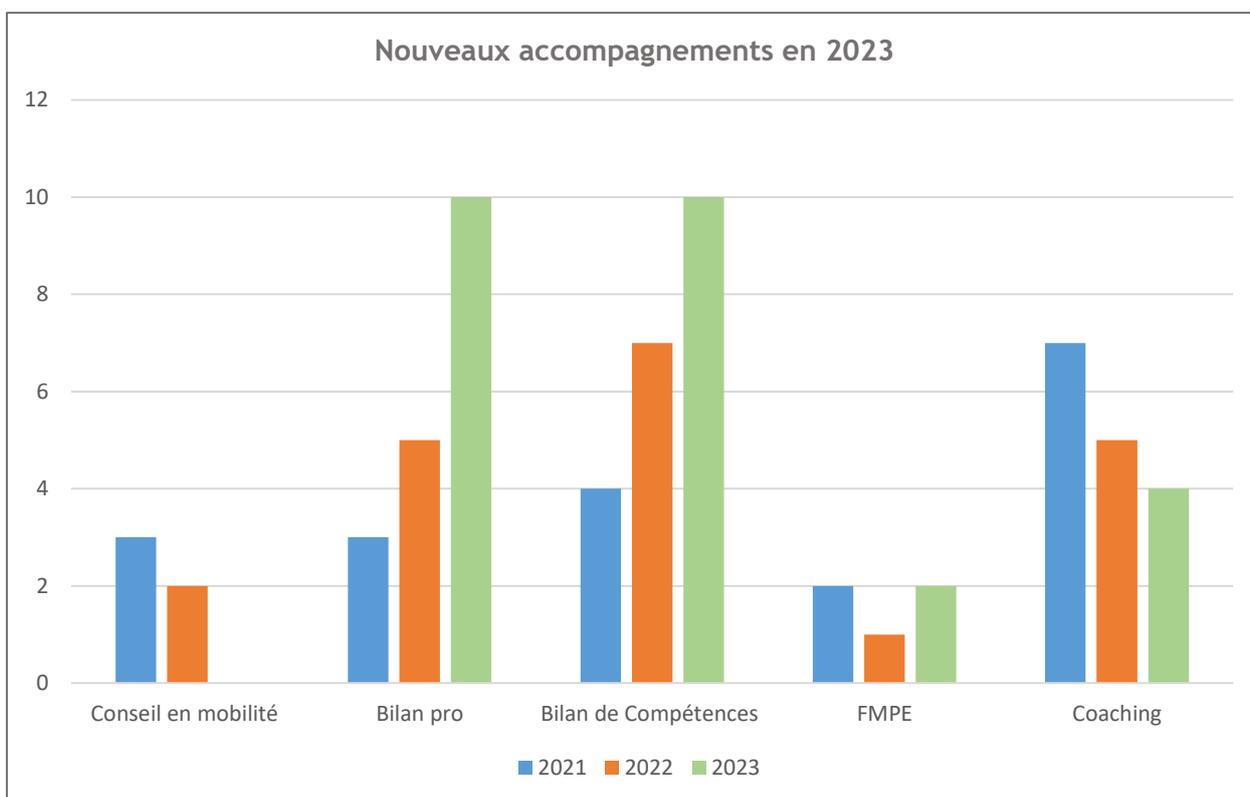
4 agents, soit en arrêt maladie, soit en risque d'inaptitude à leur poste, sont accompagnés dans ce bilan qui prendra fin en avril 2023.

### ▸ Les fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE)

Les 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 2023, le Centre de Gestion a assuré le suivi d'un agent de catégorie C et un agent de catégorie A. Cette dernière a débuté une formation de Diplôme Universitaire afin de favoriser son reclassement.

### ▸ Les missions d'accompagnements en 2023

Sur l'année 2023, une progression des demandes d'accompagnement est enregistrée avec un total de 26 nouveaux agents accompagnés en 2023 et 20 en 2022.



	Conseil en mobilité	Bilan pro	Bilan de Compétences	FMPE	Coaching	TOTAL
2021	3	3	4	2	7	19
2022	2	5	7	1	5	20
2023	0	10	10	2	4	26

Les bilans de compétences ont augmenté avec 10 nouveaux agents accompagnés.

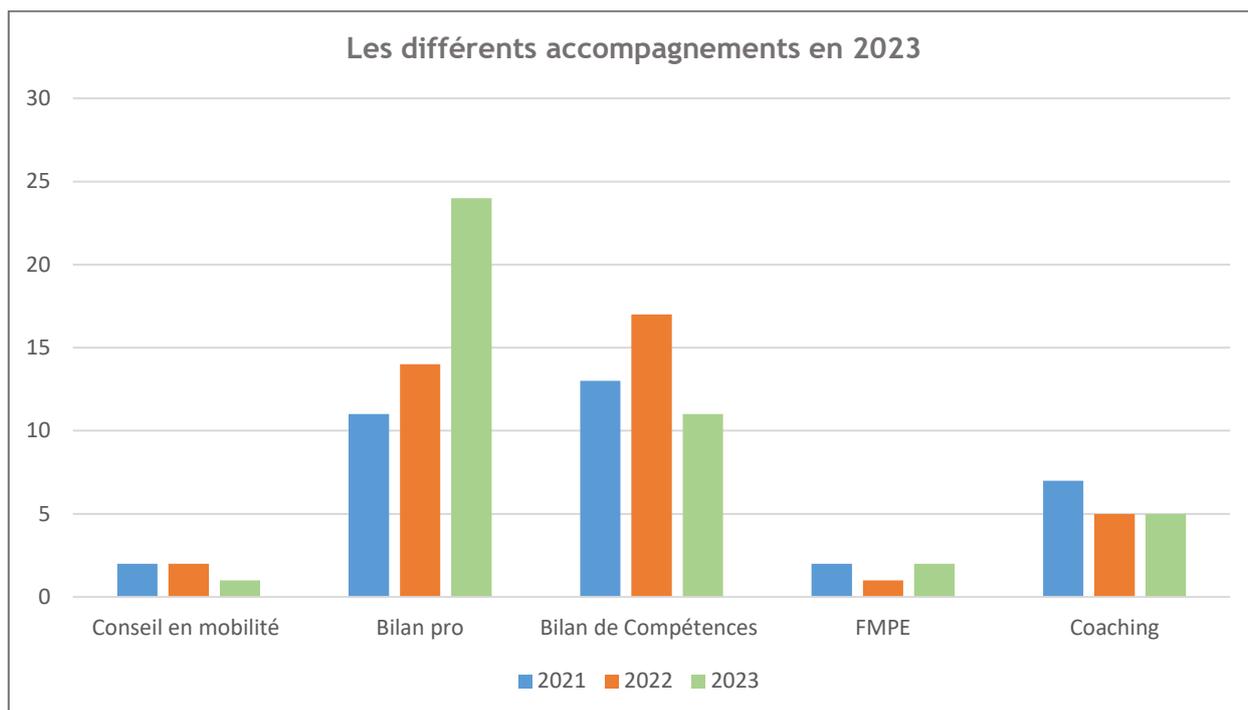
En revanche, le conseil en mobilité est moins sollicité puisqu'aucun nouvel agent en 2023 n'a été accompagné dans ce dispositif.

Les bilans professionnels ont doublé entre 2022 et 2023, 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'inaptitudes qui augmente.

Les coachings sont quasiment restés stables, ce qui démontre que ce type d'accompagnement était attendu par les collectivités et répond aux attentes des agents.

Les accompagnements durent en moyenne 6 mois et parfois plus quand les agents sont en arrêt maladie, ce qui implique que les bilans se poursuivent sur l'année suivante et que le tableau ne représente que les nouveaux bilans signés en 2023.

Par conséquent, **43 agents** ont été accompagnés dans les différents dispositifs durant cette année (35 agents en 2021 et 39 en 2022).



	Conseil en mobilité	Bilan pro	Bilan de Compétences	FMPE	Coaching	TOTAL
2021	2	11	13	2	7	35
2022	2	14	17	1	5	39
2023	1	24	11	2	5	43

### ▸ 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 encore ont le projet d'entrer en formation. Dans tous les cas, l'accompagnement aide l'agent à retrouver de la confiance en soi, à poser un regard distancié sur sa situation actuelle et lui permet de retrouver de la motivation.

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
Agent comptable	Mutation dans une autre collectivité
ATSEM	Formation d'animatrice en EHPAD
Directrice de cabinet	Prépare le concours de professeur des écoles
Responsable d'équipe espaces verts	En attente de formation de moniteur d'atelier
Aide-soignante	En attente de formation de secrétaire médicale
Animatrice périscolaire	Candidature à Prémicoll
Coordonnateur enfance-jeunesse	Recruté comme conducteur de transport en commun dans une entreprise privée
Référente RGPD	Reclassement en interne sur un poste de chargée de mission OPAH
Animatrice PIJ	En formation de graphiste

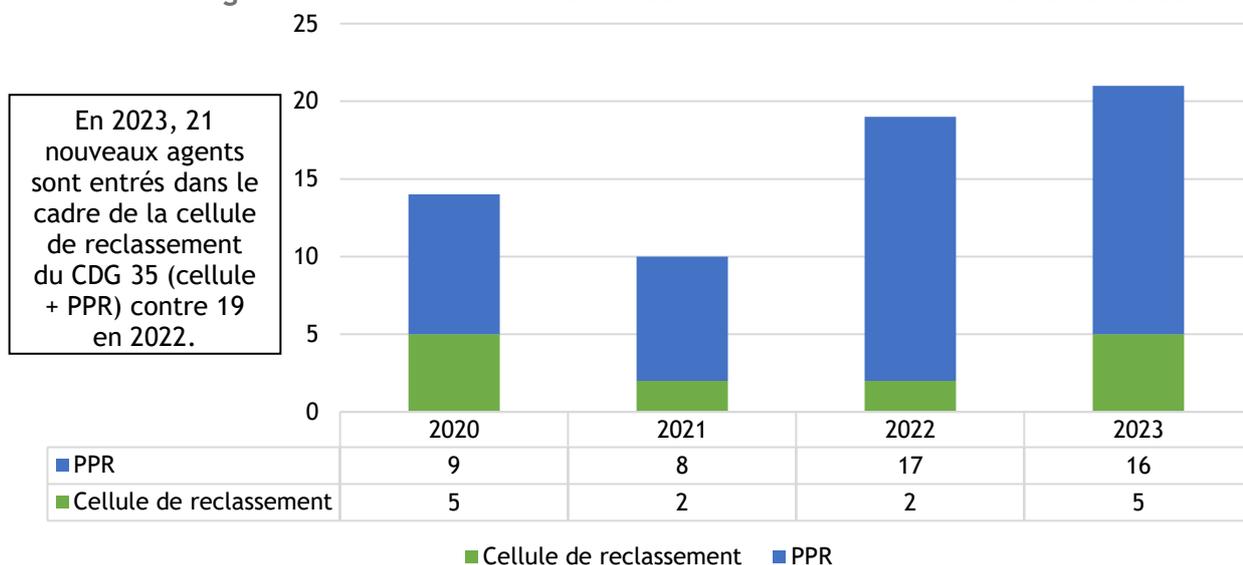
#### 4. Coordonner les dispositifs de reclassement

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.

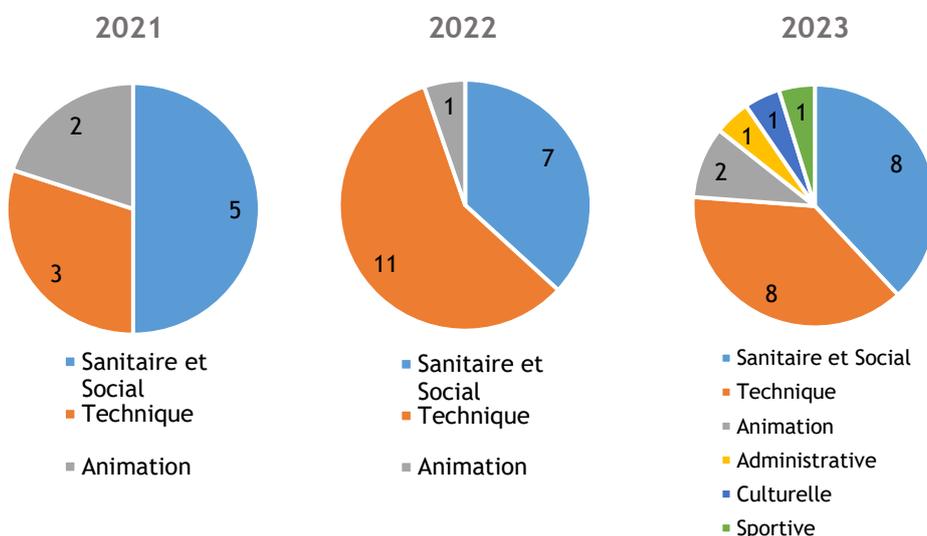
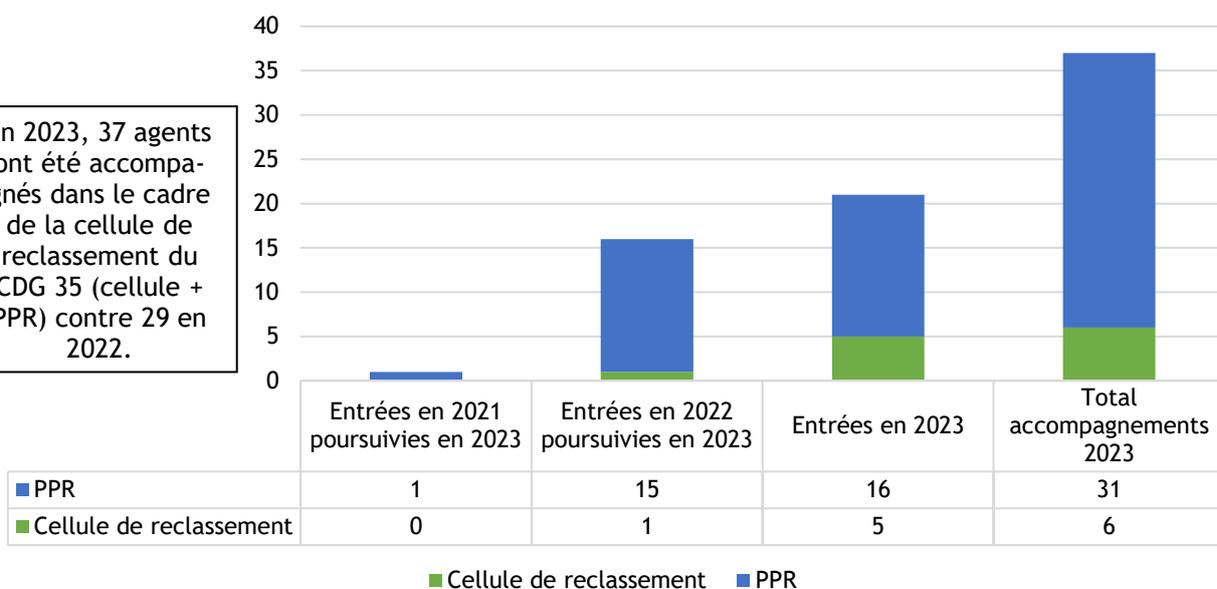
◆ Les dossiers pris en charge en 2023

Agents entrés sur la cellule de reclassement et PPR entre 2020 et 2023

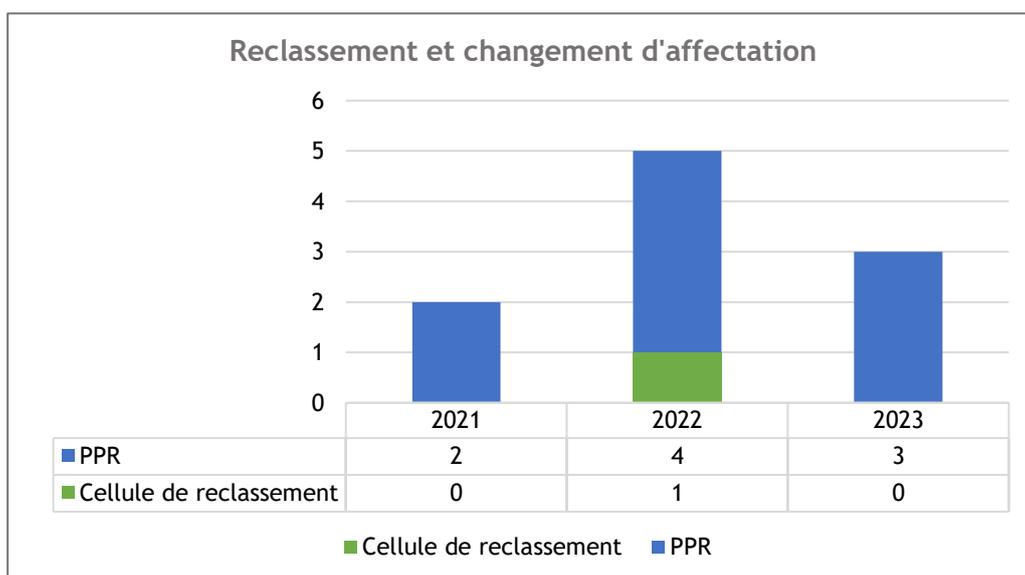


## Agents accompagnés sur la cellule de reclassement et PPR en 2023

En 2023, 37 agents ont été accompagnés dans le cadre de la cellule de reclassement du CDG 35 (cellule + PPR) contre 29 en 2022.



En 2023, les agents de la filière technique sont représentés au sein de la cellule de reclassement, à la même hauteur que les agents de la filière sanitaire et social.



En 2023, 3 agents ont été reclassés durant leur PPR contre 2 en 2021. Pour ces 3 agents, l'accompagnement vers un nouveau projet avait déjà été entamé avant l'entrée en PPR.

## Des conventions spécifiques pour les grandes collectivités

En 2021 pour les agents du Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine et de la Région Bretagne et en 2022 pour les agents de la Ville de Saint Malo, des conventions PPR spécifiques ont été mises en place prévoyant un accompagnement allégé par le CDG 35.

Une nouvelle convention PPR entre le CDG 35, Rennes Métropole/Ville de Rennes/CCAS et l'agent a été élaborée, tenant compte de leur contexte. Elle a été adoptée en Conseil d'Administration du Centre de Gestion le 4 juillet 2023. 10 conventions PPR ont été signées en 2023.

## Un changement de nom pour la cellule de reclassement

L'instance qui traite les dossiers de reclassement se nomme « Cellule de reclassement » et porte donc le même nom que le dispositif d'accompagnement des agents inaptes à leur poste uniquement : d'où quelquefois des ambiguïtés. D'autre part, cette dénomination « cellule de reclassement » n'est aujourd'hui plus appropriée car, lorsqu'un agent est déclaré inapte à son poste uniquement, il est conseillé à la collectivité de travailler un projet allant vers un changement d'affectation et un changement d'affectation n'est pas un reclassement.

L'équipe « Cellule de reclassement » a donc recherché :

- Un nouveau nom pour le dispositif qui accompagne les agents inaptes à leur poste uniquement = PPCA (Période de Préparation au Changement d'Affectation).
- Un nouveau nom pour désigner l'instance qui traite tous les 2 mois des dossiers des agents inaptes (à leur poste + à tous les emplois du grade) = Commission Passerelle.

La Commission Passerelle, se réunissant tous les 2 mois, traitera donc :

- les dossiers PPR (Période de Préparation au Reclassement) suite aux inaptitudes à tous les emplois du grade,
- les dossiers PPCA (Période de Préparation au Changement d'Affectation) suite aux inaptitudes aux postes uniquement.

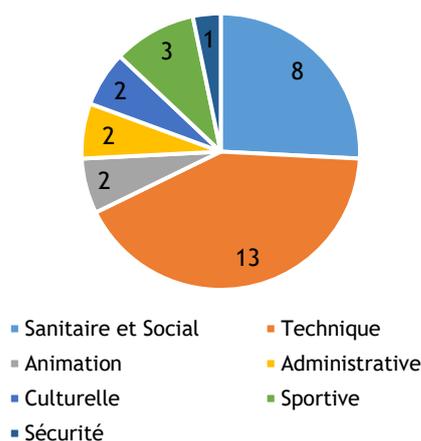
## L'expérimentation d'une EPME

Suite au constat que les résultats en termes de reclassement seraient optimisés si la prise en charge des inaptitudes se faisait plus en amont, un projet d'expérimentation d'une instance de prévention pluridisciplinaire a été lancé en octobre 2022.

Le bilan de l'année 2023 s'établit comme suit :

- 31 dossiers ont été étudiés en EPME,
- les dossiers émanent principalement de repérages effectués par la MAPS,
- 1 seul dossier étudié en EPME était issu d'une demande de la collectivité,
- 8 dossiers étudiés en EPME n'ont pas donné lieu à des préconisations ou sont en attente de préconisations vers les collectivités,

### Dossiers étudiés en EPME en 2023



Comme pour les accompagnements dans le cadre de la cellule de reclassement, les agents dont les situations sont étudiées en EPME relèvent majoritairement des filières technique et sanitaire & social.

- 23 préconisations faites aux collectivités : 17 orientent vers un bilan professionnel, 4 orientent vers un accompagnement CEP, 2 orientent vers des immersions,
- 16 contractualisations : 12 contractualisations avec préconisation bilan professionnel, 4 contractualisations avec préconisation accompagnement CEP,
- 4 dossiers en attente et 3 refus.

Les premiers retours des agents et des collectivités permettent de mettre en avant les éléments suivants :

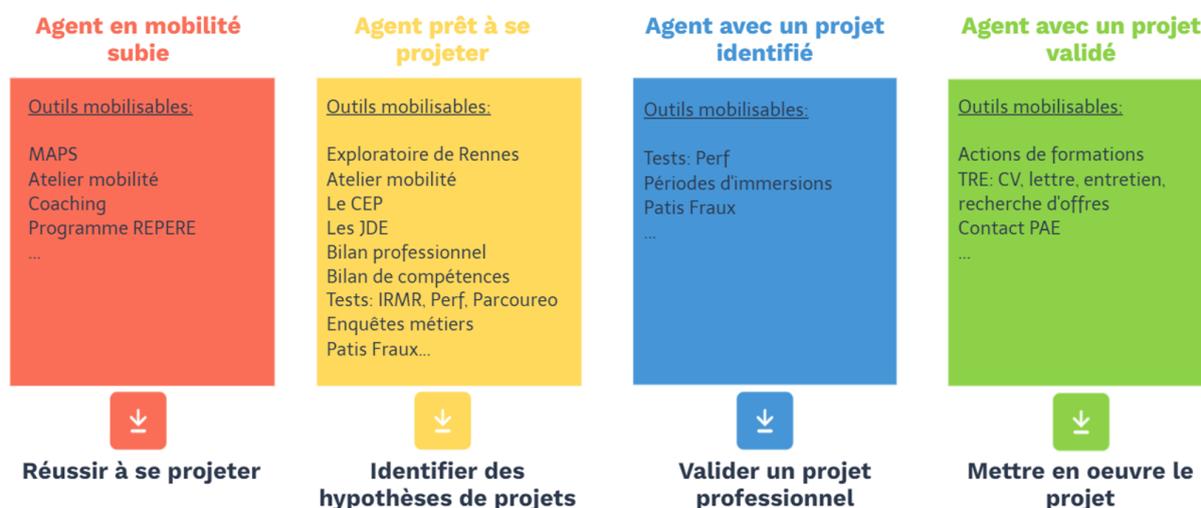
➤ **de la part des agents :**

- Satisfaction d'être accompagnés durant un arrêt maladie.
- Sentiment de ne pas perdre de temps.
- Sont rassurés de ne pas attendre l'inaptitude pour agir.
- Sont reconnaissants envers leur collectivité qu'elle prenne en compte leur situation.

➤ **De la part des collectivités :**

- Voient un apport de solutions à des situations individuelles délicates.
- Sont soulagées de ne pas avoir à prendre contact avec un agent en arrêt.
- N'ont pas à chercher un dispositif d'accompagnement adapté à la situation de l'agent. Le CDG 35 le propose par les préconisations.
- Sont satisfaites de la prise en charge globale de l'agent : un seul interlocuteur quel que soit le sujet de la question (instances médicales, projet professionnel, formation ...).

Les agents pris en charge dans le dispositif sont au moins à la phase « prêts à se projeter ». En effet, en faisant entrer les agents plus tôt, le temps d'EPME ne serait pas suffisant.



Après un an d'expérimentation, on constate des premiers résultats encourageants : deux agents ont changé d'affectation au sein de leur collectivité et un agent a bénéficié de la formation PRÉMICOL durant son arrêt maladie.

## Récapitulatif des accompagnements 2023

Dispositif	Nb d'agents accompagnés 2023
Conseil en mobilité	1
Bilan de compétence	11
Bilan professionnel	24
Coaching	5
FMPE	2
PPR	31
Cellule	6
EPME	16
<b>TOTAL</b>	<b>96</b>

### 5. Les projets transversaux pour professionnaliser les accompagnements

#### ➤ Certification Qualiopi

Le CDG 35 a été certifié Qualiopi en novembre 2021. L'audit de surveillance à 18 mois a eu lieu le 13 avril 2023 avec un avis favorable.

En prévision de l'audit de renouvellement qui devra être planifié au 2<sup>ème</sup> semestre 2024, des réunions de travail permettront de maintenir le suivi des indicateurs. Un nouveau référentiel avec des modifications sur certains indicateurs est intervenu fin 2023.



#### ➤ Communication sur le décret relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents

Suite à la parution de ce décret et de l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023, le CDG 35 a organisé une réunion à destination des collectivités le 28 mars 2023 et a élaboré ce document récapitulatif qui a fait l'objet d'une information au CST du 29 juin.

## Le CDG 35

### m'accompagne dans mon évolution professionnelle !

### ➔ DES DISPOSITIFS POUR LA CONSTRUCTION DE MES PROJETS

Le Conseil en évolution Professionnelle (CEP)	Dispositifs de formation et de préparation à l'emploi	Le bilan de compétences	Le bilan professionnel	Le bilan de parcours professionnel	Le conseil en mobilité	Le coaching individuel	Les accompagnements handicapé et reclassement	La Mission d'accompagnement Psycho-social (MAPS)
<p><b>Objectifs</b></p> <p>Définir un projet de reconversion professionnelle proposé à tout agent souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle.</p> <p><b>Modalités</b></p> <p>Réunion d'information collective. Ateliers thématiques sur la mobilité. Permanences téléphoniques individuelles et collectives.</p> <p><b>Infos &amp; contact</b></p> <p>Infos et calendrier en ligne 02.99.25.35.25 cep@cdg35.fr</p>	<p><b>Objectifs</b></p> <p>Se former pour se préparer à certaines métiers administratifs et techniques les plus recherchés. Formations organisées par le CDG 35 ou en partenariat : Télémix, chargé de maintenance technique polyvalente, Bureau professionnel, assistant RH, instructeur droit des sols.</p> <p><b>Modalités</b></p> <p>Formation en alternance entre théorie et pratique. Intégration professionnelle via le service interne du CDG 35.</p> <p><b>Infos &amp; contact</b></p> <p>www.cdg35.fr Infos en ligne 02.99.25.37.66 formation.metiers@cdg35.fr</p>	<p><b>Objectifs</b></p> <p>Définir un projet professionnel ou de reconversion professionnelle. Faire le point sur son expérience, ses compétences, ses motivations dans le respect de la confidentialité.</p> <p><b>Modalités</b></p> <p>Entretiens individuels et travail personnel sur environ 4 à 6 mois.</p> <p><b>Infos &amp; contact</b></p> <p>www.cdg35.fr Préparation d'information 02.99.25.41.52 accompagnement@cdg35.fr</p>	<p><b>Objectifs</b></p> <p>Définir un projet de reconversion ou de reconversion professionnelle. Cet accompagnement est réalisé en étroite collaboration avec la collectivité.</p> <p><b>Modalités</b></p> <p>Entretiens individuels et ateliers personnalisés sur 4 à 6 mois.</p> <p><b>Infos &amp; contact</b></p> <p>www.cdg35.fr Préparation d'information 02.99.25.41.52 accompagnement@cdg35.fr</p>	<p><b>Objectifs</b></p> <p>Accompagner l'agent dans ses démarches d'évolution professionnelle et l'aider à élaborer un plan d'action pour son projet professionnel.</p> <p><b>Modalités</b></p> <p>Cet accompagnement est réalisé en collaboration avec la collectivité. Alternance d'entretiens collectifs et de RDV individuels sur une période de 3 à 4 mois.</p> <p><b>Infos &amp; contact</b></p> <p>www.cdg35.fr Préparation d'information 02.99.25.41.52 accompagnement@cdg35.fr</p>	<p><b>Objectifs</b></p> <p>Préparer une mobilité professionnelle interne ou externe.</p> <p><b>Modalités</b></p> <p>Entretiens individuels sur 4 mois.</p> <p><b>Infos &amp; contact</b></p> <p>www.cdg35.fr Préparation d'information 02.99.25.41.52 accompagnement@cdg35.fr</p>	<p><b>Objectifs</b></p> <p>Faciliter un changement, en portant d'une officialité reconnue de d'un projet à venir, en mettant une réflexion, en recherchant ses propres solutions.</p> <p><b>Modalités</b></p> <p>3 à 5 séances sur un d'une durée de 1h30 et espaces de 2 à 3 semaines.</p> <p><b>Infos &amp; contact</b></p> <p>www.cdg35.fr Préparation d'information 02.99.25.41.52 accompagnement@cdg35.fr</p>	<p><b>Objectifs</b></p> <p>Définir un projet de reclassement ou de changement d'activité suite à une inaptitude ou en prévention.</p> <p><b>Modalités</b></p> <p>Culture de reclassement. Période de préparation au Reclassement (PPR). Équipe Participative de Mutation en Emploi (EPME).</p> <p><b>Infos &amp; contact</b></p> <p>www.cdg35.fr accompagnement@cdg35.fr</p>	<p><b>Objectifs</b></p> <p>Répondre en cas de situations difficiles, personnelles ou sociales, des professionnels (psychologues du travail, assistants sociaux).</p> <p><b>Modalités</b></p> <p>Réunions individuelles et entretiens individuels.</p> <p><b>Infos &amp; contact</b></p> <p>www.cdg35.fr Préparation d'information 02.99.25.35.52 maps@cdg35.fr</p>

📄 Accessible à l'agent sans passer par sa collectivité.

📄 Dispositif payant facturé à la collectivité.

🤝 Accord préalable de la collectivité bénéficiaire.

✅ Délivrance financière possible selon la situation personnelle : CPF, CFP, Quali Emploi, apprentissage, Projet de transition professionnelle.

Octobre 2023



# Service Mobilité - Emploi - Compétences

## « Les données essentielles »

### 1. Le marché de l'emploi

- **Le marché de l'emploi demeure très tendu et on a assisté en 2023 à une stabilisation du nombre d'offres publiées.** Après une hausse de 45 % des offres entre 2020 et 2021, de 16 % en 2022, on est passé de 3930 à 3940 offres, avec une légère baisse du nombre d'offres temporaires mais une augmentation de 3,8 % du nombre d'offres pour des besoins permanents.

### 2. L'observatoire de l'emploi

- **L'observatoire régional** : il réalise des études statistiques et 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, notamment pour la campagne de collecte du Rapport Social Unique.
- **Campagne RSU 2022** : la campagne de collecte des données a démarré en juin pour s'achever officiellement le 31 décembre. Malgré quelques difficultés techniques de l'application et une certaine lassitude (le rythme annuel est considéré comme lourd par les collectivités), le taux de retour demeure très satisfaisant avec 92 % des effectifs et 71 % des collectivités.

### 3. La mise à disposition de compétences territoriales

#### ▸ Remplacement - Renfort

- Année à nouveau marquée par la crise du recrutement.
- Activité en baisse pour la 4<sup>ème</sup> année consécutive mais moins importante qu'entre 2022 et 2021 : 195 333 heures de travail effectuées (- 5.45 % contre -20 % en 2022) et baisse du nombre de missions honorées.
- 214 collectivités utilisatrices des missions temporaires en 2023 (231 en 2022), dont 80 % de communes.
- Viviers d'agents intérimaires : nombre de recrutement en très légère hausse (128 contre 124 en 2022 mais baisse des effectifs annuels : 145 agents en moyenne par mois (contre 155 en 2022), 272 agents à l'année (313 en 2022), dont 5 titulaires.
- Fidélisation et relations avec les intérimaires : Comité Consultatif des Itinérants, suivi de proximité au quotidien avec les agents, ateliers thématiques, moments conviviaux, 57 entretiens professionnels, revalorisation significative du RIFSEEP, des avantages et des conditions de travail.
- Poursuite du rôle de tremplin des missions temporaires : 114 départs sur l'année dont 63 recrutements en collectivités.

#### ▸ Portage de contrat

- Stabilité du volume sur l'année : 43 agents sur l'année gérés (41 en 2022). 21 agents au 31/12 (26 au 31/12/21) ;
- 12 collectivités ont fait appel à ce service (15 en 2022).

#### ▸ Conseils en recrutement aux collectivités

- 16 interventions, dont 8 pour des postes de secrétaire de mairie, secrétaire général ou DGS
- Constat d'une baisse très nette du nombre de sollicitations, d'où un plan de communication à mettre en œuvre pour valoriser la prestation
- Consolidation de la prestation d'accompagnement individuel à la prise de poste (AI2P)

## 4. Le développement de la pépinière des candidats

### ▸ Information sur les métiers de la FPT

- En lien avec la diffusion de DEN.bzh, augmentation très forte de la présence du service sur les salons, forums, job dating, présentations générales... : 88 actions de promotion qui ont permis de renseigner plus de 1600 personnes soit près de 50 % en +
- Opération « devenez den.bzh : les collectivités recrutent » : actions vers les collectivités, vers le public et les partenaires de l'emploi et de la formation

### ▸ Actions pour optimiser les viviers de candidatures

- Renouvellement d'une page CDG Emploi sur le réseau LinkedIn : 57 offres publiées (en diminution avec l'utilisation privilégiée de Beetween), 10 836 abonnés soit + 35 %

### ▸ Préparations et formations des candidats

- 91 demandeurs d'emploi ou étudiants formés sur les dispositifs CDG : Licence Pro, Prémicol (SM, accueil, urbanisme, RH comptabilité), chargés de maintenance ; Instructeur droits des sols, ARH session collectivité
- 12 agents de collectivité ont suivi un ou plusieurs modules de Prémicol dans le cadre de reconversion ou de prise de poste ;

### ▸ Partenariats et implication des collectivités

- Soutien des collectivités indispensable : 95 collectivités investies dans la formation préalable à l'emploi ;
- Partenariats : poursuite avec la Région (qualif emploi), la MFR et MFU, Rennes 2, CNFPT et nouveaux partenariats : Buroscope, 4 Lycées BTS SAM, JB Le Taillandier de Fougères

### ▸ Accompagnement mobilité - reclassement

- Conseil en évolution professionnelle : 171 agents renseignés et 48 sollicitations par des collectivités, animation vidéo présentant le CEP proposé par le CDG
- 96 agents suivis dans le cadre d'un :
  - conseil en mobilité, bilan de compétences, bilan professionnel, coaching, FMPE : 43 agents
  - Cellule de reclassement / PPR : 37 agents accompagnés
  - EPME : 16 accompagnements

### ▸ Projets transversaux

- Projet « compétences FPT 35 » avec le cabinet Sémaphores co-financé par les grandes collectivités du département
- Prépa métiers territoriaux avec l'AMISEP

# 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 2023 et préparer celui de 2024.

Ainsi, l'**instance de suivi et de développement** (sorte de bureau de la coopération) s'est réunie les 24 mai et 20 octobre 2023 en visioconférence afin de suivre l'organisation des opérations interrégionales et de travailler sur le plan d'actions 2024 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 présentiel et visioconférence le 7 juillet 2023 (sur invitation du CDG 61) afin d'élaborer la proposition de calendrier 2024-2025 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 Nantes le 9 novembre 2023 (sur l'invitation du Président du CDG 44) afin de faire le point sur l'exécution des opérations 2023, de valider le plan d'actions 2024 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 2023 n'étant pas encore réalisé, il ne peut être dressé qu'une situation prévisionnelle des comptes au 31 décembre 2023.

Aussi, le **total estimé des dépenses** devrait correspondre à un montant de 2 636 802.75 €, dégageant ainsi un excédent estimé de l'exercice de 250 000.00 € nécessaire au fonds de roulement pour le fonctionnement du SIC sur les premiers mois de l'année 2024. Le compte administratif du budget annexe 2023 permettra de réajuster ces montants et d'arrêter les comptes définitifs.

**Les recettes estimées de 2023**, d'un montant de 2 886 802.75 €, comprennent l'**excédent de l'exercice 2022** d'un montant de 560 319.32 € (19.41 % des recettes), le **transfert financier du CNFPT** versé par les 4 CDG coordonnateurs du Grand-Ouest d'un montant de 2 130 340.14 € (73.80 % des recettes) et **les recettes de coûts lauréats facturés** dans le cadre de la convention de mutualisation des coûts d'un montant de 196 143.29 € (6.79 % 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<sup>er</sup> semestre 2023 pour un montant de 1 400 000 € (42.72 % de la dotation 2023), le second au 2<sup>ème</sup> semestre 2023 pour un montant de 730 340.14 € (22.28 % de la dotation 2023). Par conséquent, près de 65 % de la dotation 2023 devrait être nécessaire pour financer les opérations interrégionales. Les 35 % restant de la dotation, répartis entre les 3 CDG coordonnateurs Grand-Ouest, devraient financer les opérations régionales, soit un montant de 364 696.90 € pour la région Bretagne.



L'esquisse du budget annexe 2024 d'un montant total prévisionnel de **2 155 496.07 €**, validée dans son principe lors de la réunion du 9 novembre 2023 par l'instance stratégique et d'orientation des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest, a été élaborée en septembre 2023, à partir d'une estimation analytique du coût des principales dépenses par opération programmée en 2024 et sur la base de **53.28 % du montant total du reversement du CNFPT 2024**, soit **1 845 496.07 €**. Elle tient compte du report de crédits estimés de l'année 2023 d'un montant de **250 000.00 €** ainsi que des recettes correspondant aux remboursements de coûts lauréats d'un montant estimé de **60 000.00 €**.

Par conséquent, **46.72 % de la dotation 2024**, soit un montant de **1 617 967.93 €**, serviront à financer les opérations de portée régionale. La part revenant à la région Bretagne est de **514 332.35 €**.

## 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 2023, le pilotage a été assuré par le CDG 35. Deux réunions techniques de coordination avec la participation des élus chargés des concours ont été organisées en visioconférence et en présentiel.

Au cours de la **première réunion, le 20 juin 2023**, les membres de la coopération ont étudié le bilan du recensement des besoins pour les opérations du 2<sup>ème</sup> semestre 2023 et validé l'ajustement du budget annexe régional 2023 voté par le Conseil d'Administration à la suite du solde clôturé de 2022.

La **seconde rencontre du 7 décembre 2023** a été l'occasion d'étudier les résultats du recensement des besoins pour les opérations du 1<sup>er</sup> semestre 2024 et de dresser le bilan des opérations régionales de l'année 2023. Les élus chargés des concours ont validé la proposition de budget annexe régional 2024.

### 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 2023 n'étant pas encore réalisé, il ne peut être dressé qu'une situation prévisionnelle des comptes au 31 décembre 2023.

Aussi, le total estimé des dépenses devrait correspondre à un montant de **815 430.59 €** et celui des recettes de **1 181 988.76 €**, dégageant ainsi un excédent de l'exercice estimé de **366 568.17 € à reporter sur l'année 2024**.

**Les recettes estimées de 2023** d'un montant de **1 181 988.76 €** comprennent le solde reporté de l'année 2022 d'un montant de **576 394.14 € (48.76 % des recettes)**, le remboursement des coûts lauréats d'un montant de **160 907.72 € (13.61 % des recettes)**, le transfert financier du CNFPT (part régionale après financement des opérations Grand-Ouest) d'un montant de **364 696.90 € (30.86 % des recettes)** et la participation des CDG bretons d'un montant de **80 000.00 € (6.77 % des recettes)** pour équilibrer le budget annexe régional.

L'esquisse du budget spécifique 2024 d'un montant total de 1 128 559.68 €, validée dans son principe le 7 décembre 2023 au CDG 35, a été élaborée en octobre 2023 à partir d'une estimation analytique du coût des principales dépenses par opération programmée en 2024. S'agissant des recettes, le projet de budget 2024 tient compte :

- du report estimé de crédits de l'année 2023 d'un montant de 366 568.17 € (= 32.48 % des recettes),
- des remboursements de coûts lauréats d'un montant estimé à 100 000.00 € (= 8.86 % des recettes),
- de la part régionale estimée de la dotation de transfert du CNFPT 2023, soit pour le CDG 35 : 514 332.35 € (= 45.58 % des recettes),
- de la participation estimée des 4 CDG de Bretagne pour un montant de 147 659.16 € (= 13.08 % des recettes).



### III. L'organisation des opérations dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale

Les opérations organisées en 2023 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 <sup>ère</sup> épreuve	Taux absentéisme	Nombre admissibles	Nombre lauréats	Bilan financier	Coût du lauréat		
Opérations confiées au CDG 35	C	Concours d'ATSEM principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Régional	120	1059	939	10/11/2023	19.91 %	403	120	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>	
		Concours d'Auxiliaire de puériculture de classe normale	Régional	90	175	162	03/06/2023	21.00 %	162	69	35 142.46 €	509.31 €	
		Concours de Caporal de sapeurs-pompiers professionnels EXT SPV	Zone Ouest	377	3476	2 816	21/11/2023	29.68 %	1 132	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>	
		Concours de Caporal de sapeurs-pompiers professionnels EXT	Zone Ouest	203	3205	2 668	21/11/2023	32.23 %	609	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>	
		Examen Professionnel d'Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe (avancement de grade)	Régional		331	312	16/03/2023	14.10 %	253	155	66 097.61 €	426.44 €	
		A	Concours de Bibliothécaire	Grand-Ouest	20	348	321	23/05/2023	52.02 %	55	20	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>
			Concours de Capitaine de sapeurs-pompiers professionnels	National	406	2839	2 340	01/06/2023	30.68 %	879	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>	<i>En cours</i>
	7 opérations	TOTAL	1 216	11 433	9 558			3 493	364	101 240.07 €			

Cat.	Nature de l'opération	Échelle géographique	Nombre de postes	Nombre inscrits	Nombre admis à concourir	Date 1 <sup>ère</sup> épreuve	Taux absentéisme	Nombre admissibles	Nombre lauréats	Bilan financier	Coût du lauréat	
Opérations confiées au service Interrégional des Concours (SIC)	B	Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 <sup>ème</sup> classe	Grand-Ouest	32	503	457	25/05/2023	38.30 %	171	32	En cours	En cours
		Concours d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Grand-Ouest	51	1 188	1 078	25/05/2023	39.70 %	70	51	En cours	En cours
		Examen professionnel d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 <sup>ème</sup> classe (avancement de grade)	Grand-Ouest		67	62	12/01/2023	23.00 %	45	35	22 877.29 €	653.64 €
		Examen professionnel d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 <sup>ère</sup> classe (avancement de grade)	Grand-Ouest		70	67	12/01/2023	29.00 %	51	36	22 786.37 €	632.95 €
	A	Concours de Professeur d'enseignement artistique de classe normale JAZZ	National	35	116	95	12/04/2023		76	35	En cours	En cours
		Concours de Professeur d'enseignement artistique de classe normale MUS. TRAD	National	25	35	26	18/04/2023		21	14	En cours	En cours
		Concours de Professeur d'enseignement artistique de classe normale SAXO	National	15	66	52	18/04/2023		31	15	En cours	En cours
		Examen professionnel d'Attaché principal (avancement de grade)	Grand-Ouest		699	689	06/04/2023	16.83 %	278	175	92 719.49 €	529.83 €
	8 opérations	TOTAL	158	2 744	2 526			743	393	138 383.15 €		
TOTAL	15 opérations	TOTAL	1 374	14 177	12 084			4 236	757	239 623.22 €		

## IV. Les aspects transversaux d'organisation

### 1. Les indicateurs d'activité

L'activité générale du service Concours du CDG 35 pour l'année 2023 peut se traduire par les indicateurs suivants :

	Chiffres 2023			Rappel 2022			Rappel 2021		
	SIC	CDG35	TOTAL	SIC	CDG35	TOTAL	SIC	CDG35	TOTAL
Nombre d'opérations	8	7	15	8	9	17	7	13	20
Nombre de postes ouverts	158	1 216	1 374	305	164	469	385	1 222	1 607
Nombre d'inscrits	2 744	11 433	14 177	5 500	2 121	7 621	3 096	7 607	15 164
Nombre d'intervenants sollicités	155	295	450	254	174	428	320	523	843
Nombre de réunions de jurys	16	7	23	14	17	31	12	25	37
Nombre de jours d'épreuves écrites	8	5	13	11	6	17	5	11	16
Nombre de jours d'épreuves d'admission	27	18	45	26	60	86	28	72	100
Nombre de lauréats ou d'admis	393	364	757	502	566	1 068	642	953	1 595

### 2. Participation toujours soutenue du CDG 35 à la coopération nationale concours

- ▶ Participation à la Commission « recrutement concours » de l'ANCDG en qualité de CDG référent

Plus de 200 membres composent la Commission « Recrutement/Concours » sous la Présidence de Monsieur Xavier BASTARD, Directeur du CIG de la Petite Couronne et s'investissent dans les différents groupes de travail constitués au sein de celle-ci. En 2023, 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 17 mars et sous un système « mixte » (visioconférence et présentiel dans les locaux du CIG de la Petite Couronne) le 5 juillet. La 3<sup>ème</sup> et dernière Commission de l'année 2023 s'est déroulée en visioconférence le 8 décembre.

Les travaux de la commission se sont organisés à distance autour de 3 axes principaux, dans la continuité des travaux engagés en 2022 :

- Contributions aux chantiers nationaux en collaboration avec la FNCDG ;
- Harmonisation des pratiques ;
- Mise en commun des outils et 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 2023, le CDG 35 a été participant actif** pour le concours de chef de service de police municipale et l'examen professionnel de promotion interne 2023, l'examen d'attaché principal 2023 et les concours de lieutenant de 1<sup>ère</sup> classe de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) 2024.

**Il a également piloté l'élaboration de plusieurs sujets des opérations suivantes** : les concours de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels (SPP) 2023 (toutes les épreuves), les concours d'Assistant et d'Assistant principal de 2<sup>ème</sup> classe de Conservation du Patrimoine et des Bibliothèques 2023 (questions musées), le concours de gardien-brigadier de police municipale 2024 (français questions à partir d'un texte), le concours de rédacteur 2023 (questions et note de droit civil), le concours d'animateur principal de 2<sup>ème</sup> classe 2023 (série des questions) et le concours d'animateur 2023 (3 à 5 questions à partir d'un dossier).

## ‣ Participation active à différents groupes de travail de l'ANDCDG

En 2023, le CDG 35 a notamment participé aux groupes de travail suivants :

- **Élaboration du calendrier national prévisionnel 2025-2027** ;
- **Propositions de modification des spécialités des concours et examens de la filière technique toutes catégories** : les très nombreuses spécialités et options techniques ne semblent plus adaptées à la réalité du marché de l'emploi territorial. La commission recrutement envisage donc de formuler des propositions de modifications qui seront transmises aux pouvoirs publics par l'intermédiaire de la FNCDG ;
- **Avenir des concours** : la commission recrutement a décidé la création d'un groupe de travail chargé de réfléchir à l'avenir des concours. Ces derniers font en effet l'objet de nombreuses critiques, alors que la fonction publique souffre actuellement d'un déficit d'attractivité. La FNCDG a décidé de s'associer à ces travaux afin notamment de renforcer le poids des propositions formulées par les CDG dans le cadre de leurs contributions au futur projet de loi de la fonction publique.

## ‣ Pilotage par le CDG 35 de groupes de travail de l'ANDCDG

- **Suivi de la plateforme unique d'inscription « concours-territorial.fr »** : le groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises en 2023 et de multiples chantiers ont été menés à bien (mise à jour de la foire aux questions, insertion d'un onglet « se préparer » pour les opérations à sujets nationaux, où les candidats peuvent trouver les notes de cadrage et annales, élaboration d'une procédure pour la gestion des cas suspects de multi-inscrits...) ;
- **Groupement de commande pour les tests psychotechniques des concours de gardien-brigadier de police municipale** : un nouveau groupement de commande, pris en charge par le CDG 35, a été créé pour porter le marché public nécessaire à l'élaboration de ces derniers. Le précédent marché de 4 ans arrive à échéance le 2 février 2024. Le troisième marché public pour la période 2024-2027 a été attribué à la société Pearson TalentLens fin 2023.

## ‣ Suivi notamment du transfert financier des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels en collaboration avec la FNCDG

Le CDG 35 coordonne l'évaluation financière des coûts d'organisation des opérations transférées. Au terme des deux premières sessions d'organisation de ces dernières (2022 et 2023) les CDG observent que la dotation financière prévue par la DGSCGC est largement insuffisante. Un bilan financier est en cours de réalisation.



# 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 2023 :
- Instance de suivi et de développement (sorte de bureau de la coopération) : réunions organisées par le CDG 35 les 24 mai et 20 octobre 2023.
- Commission technique de planification (regroupant les 14 Directeurs et responsables concours des CDG du Grand-Ouest) : réunion organisée par le CDG 61 le 7 juillet 2023.
- Instance stratégique d'orientation (Conseil d'Administration de la coopération) composée des 14 Présidents des CDG du Grand-Ouest : réunion le 9 novembre 2023 sur l'invitation du Président du CDG de Loire Atlantique.
- Financement de la coopération concours Grand-Ouest :
- Estimations budget annexe 2023 : montant total de dépenses de 2 636 802.75 €, un montant total des recettes de 2 886 802.75 €, dégageant ainsi un excédent d'exercice de 250 000.00 € nécessaire au fonds de roulement pour le fonctionnement du SIC pour les premiers mois de l'année 2024.
- Esquisse du budget annexe 2024 : montant total estimé de 2 155 496.07 €.

### 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 2023, le pilotage a été assuré par le CDG 35.
- Deux réunions techniques de coordination avec la participation des élus chargés des concours ont été organisées par le CDG 35 en format mixte (visioconférence et présentiel) le 20 juin et le 7 décembre 2023.
- Financement de la coopération concours régionale :
- Estimations budget annexe 2023 : montant total de dépenses de 815 430.59 € avec un montant total des recettes de 1 181 988.76 € dégageant ainsi un excédent d'exercice estimé à 366 568.17 € à reporter sur l'exercice 2024.
- Esquisse du budget annexe 2024 : montant total estimé de 1 128 559.68 € avec une participation des 4 CDG bretons à hauteur de 13.08 % des recettes.

### 3. Participation toujours soutenue du CDG 35 à la coopération nationale concours

- **Participation à la Commission « recrutement concours » de l'ANDCDG en qualité de CDG référent** : cette commission compte **plus de 200 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 8 opérations et en qualité de « participant actif », à l'élaboration de certains sujets nationaux de 4 autres opérations ;

- Participation active à différents groupes de travail de l'ANDCDG :
- Élaboration du calendrier national prévisionnel 2025-2027 ;
- Propositions de modification des spécialités des concours et examens de la filière technique toutes catégories ;
- Avenir des concours afin de formuler les propositions des CDG portées par la FNCDG dans le cadre de leurs contributions au futur projet de loi de la fonction publique.
- Pilotage par le CDG 35 de groupes de travail de l'ANDCDG
- Suivi de la plateforme unique d'inscription « concours-territorial.fr » ;
- Groupement de commande pour les tests psychotechniques des concours de gardien-brigadier de police municipale : renouvellement du marché public pour la période 2024-2027
- Suivi notamment du transfert financier des opérations de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels en collaboration avec la FNCDG

#### 4. Principaux indicateurs 2023

▪ Nombre de postes ouverts :	1 374
▪ Nombre de candidats inscrits :	14 177
▪ Nombre d'intervenants sollicités :	450
▪ Nombre de réunions de jurys :	23
▪ Nombre de jours d'épreuves écrites :	13
▪ Nombre de jours d'épreuves d'admission :	45
▪ Nombre de lauréats :	757

---

# CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

---

## 1. Les missions du service

En 2023, le service Conseil et Développement a accompagné les collectivités à travers trois activités. Depuis le 1<sup>er</sup> 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
- Accompagnement managérial 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)
- Coaching
- Accompagnement managérial individuel

### ▶ 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 :

- Consultants en organisation
- Coach
- Chargés de mission protection des données et cybersécurité
- Psychologues du travail
- Assistante sociale du travail



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 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 augmenté en 2023 par rapport à 2022 sans revenir au niveau de 2021.

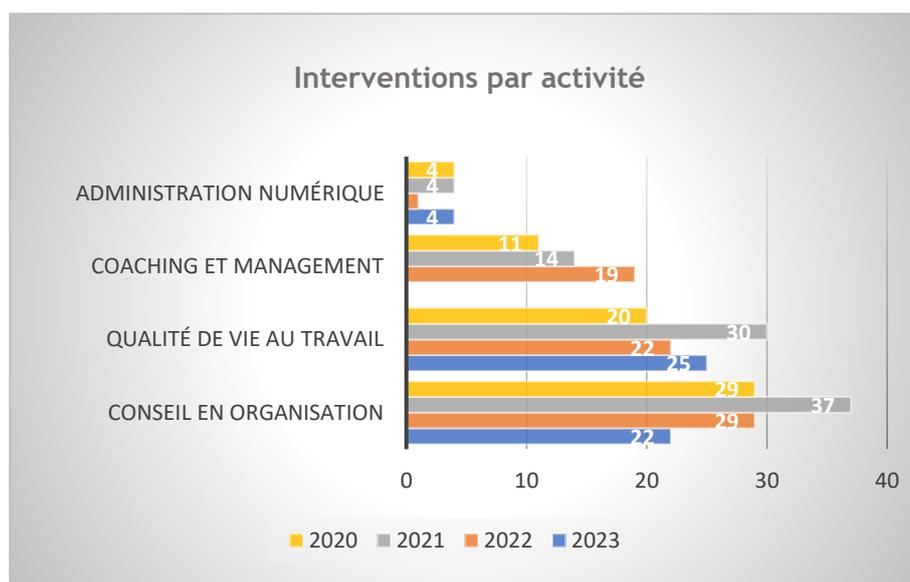
En 2023, 69 demandes ont été traitées et 37 missions de conseil réalisées, toutes activités confondues.



## 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 22 missions facturées en 2023 (contre 29 en 2022) ;
- Le nombre d'interventions en 2023 pour l'activité « Qualité de vie au travail » est de 11 missions menées et 14 conseils non facturés soit 25 missions réalisées (contre 30 en 2021) ;
- L'activité dédiée au coaching et à l'accompagnement managérial, créée en 2019, a fortement baissé en 2023 ;
- Les interventions de l'activité « Administration numérique », pour la partie "conseil" (or RGPD), est stable avec 4 missions.



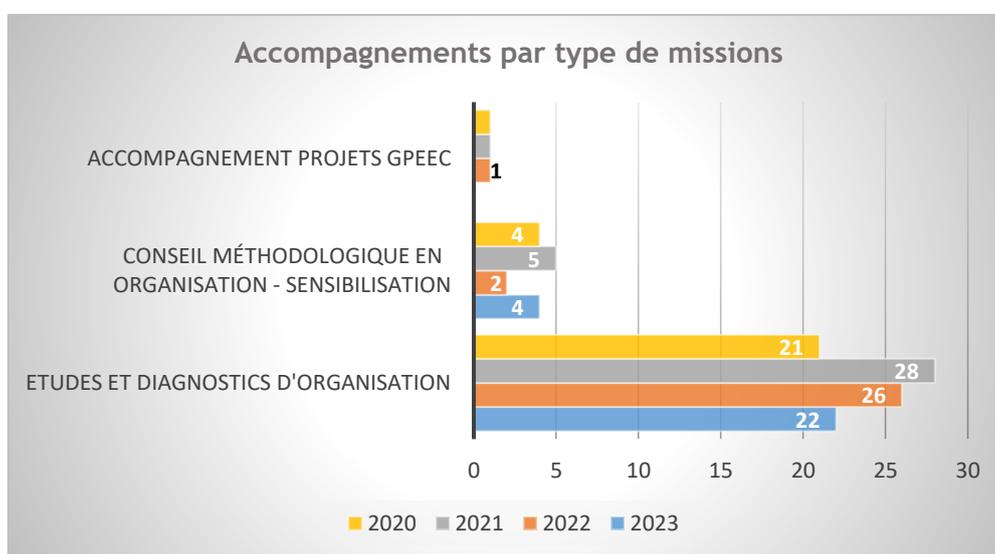
# L'activité « conseil en organisation et GRH »

En 2023, L'équipe est composée d'une responsable d'activité, de 3 consultants dédiés (2 temps plein, 1 TP 80 %) et d'une conseillère en organisation et ressources humaines (temps plein). Les consultants (psychologues et coach) relevant de l'activité QVT interviennent également en conseil en organisation selon des quotités variables ; 1 poste étant cependant partagé à 50 % « organisation » et « 50 % » QVT.

L'année 2023 a été marquée par le départ en disponibilité d'une consultante en organisation, non remplacée à ce jour.

## I. Les accompagnements menés en 2023

Sur les 22 missions : 10 missions ont démarré en 2022 et se sont poursuivies en 2023. 12 ont démarrées en 2023. Et enfin faits particuliers : 8 propositions ont été refusées (40 % des propositions refusées).



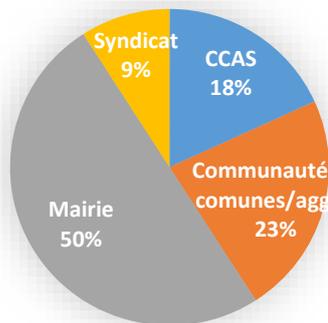
### 1. Le conseil méthodologique en organisation

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.

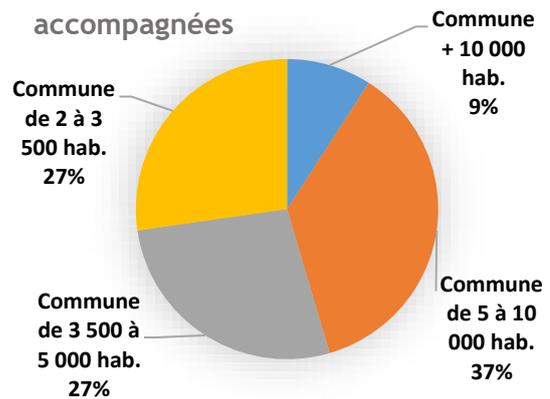
### 2. Études et diagnostic d'organisation

En 2023, 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...).

Type de structures accompagnées



Taille des communes accompagnées



La majorité des accompagnements relèvent du champ organisationnel et ressources humaines. Cependant, certaines missions sont plus spécifiques : une mission d'accompagnement organisation-administration numérique, une mission d'évolution juridique d'un EHPAD, une mission d'accompagnement d'une interco auprès de ses communes membres, une mission sur l'accompagnement temps de travail.

## II. Le développement de nouvelles formes d'intervention

De nouvelles formes d'accompagnement innovantes sont mises en place auprès des collectivités :

- L'intégration d'outils psychométriques au sein des accompagnements

La formation des consultants aux outils PerformanSe en 2023 (questionnaire psychométrique de préférences comportementales, managériales et/ou de performance de l'équipe) a permis d'intégrer des apports individuels (4 perf-Echo) ou collectifs (1 Team Booster) aux accompagnements réalisés.



# L'activité « Qualité de vie au travail »

L'équipe se compose de trois psychologues du travail (correspondant à 2,3 ETP effectif) et d'une Assistante sociale du travail (0,5 ETP) jusqu'en septembre 2023, le poste n'ayant pas été remplacé sur la fin d'année. Une consultante coach complète l'équipe depuis la réorganisation du service fin 2022.

## 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 2023, on observe, comme l'année précédente, un nombre important de demandes et de sollicitations en conseil simple.

Onze demandes ont pu être traitées lors d'un échange, sans pour autant rédiger un compte rendu avec conseils ou une proposition.

Quatorze collectivités ont sollicité l'équipe QVT du CDG 35 pour un RDV et conseil simple, dont 7 situations concernent des situations critiques (décès, accident, agression). Une mission de conseil simple donne lieu à un (ou plusieurs RDV) avec compte rendu ou proposition, sans intervention directe auprès des équipes. Est compté comme un conseil simple également la participation en CST ou lors d'une sensibilisation brève aux RPS et présentation de la MAPS. Deux des conseils simples en 2023 concernent ce type d'appui.

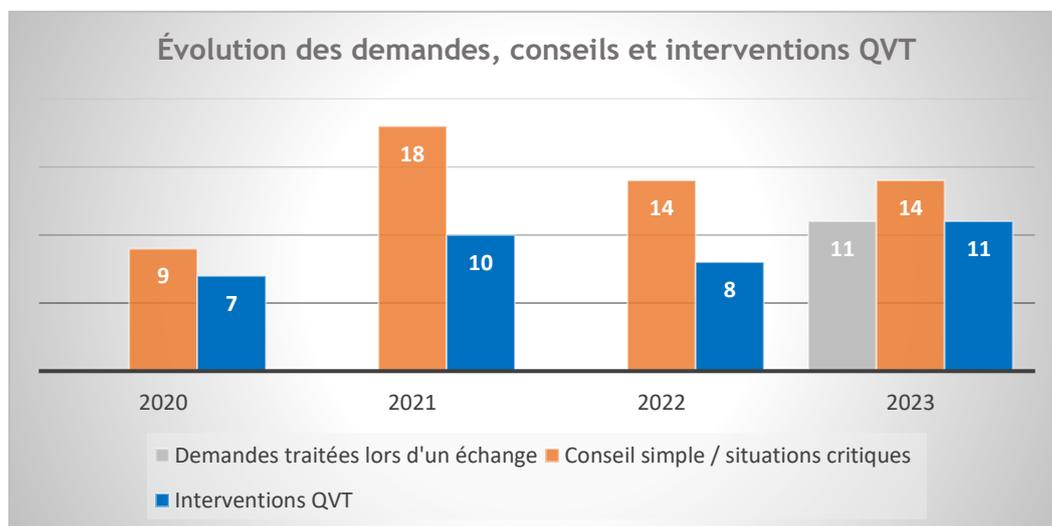
En plus de ces conseils simples non facturés, 11 accompagnements ont pu être menés.

Les missions concernent en 2023

- Un avenant pour une démarche de qualité de vie au travail avec questionnaire, entretiens et ateliers qui a débuté en 2022 ;
- Quatre accompagnements d'équipes en tension ;
- Trois sensibilisations RPS pour des équipes de cadres ;
- Une médiation ;
- Un espace de parole ;
- Une démarche d'accompagnement du DUERP - RPS.

→ Pour les 11 accompagnements : 40 % des demandes sont des intercommunalités

→ Pour l'ensemble des demandes : 80 % des demandes proviennent des mairies



Quatre demandes arrivées sur la fin d'année mais non comptabilisées pour 2023, visent à donner lieu à des interventions en 2024.

De plus, une intervention sur le thème d'égalité hommes-femmes en collaboration avec une troupe de théâtre a été réalisée dans une collectivité de communes. L'intervention co-financé par le FEP et le CDG35 a été proposé gracieusement à la structure.

## II. Mission d'accompagnement psychosocial

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 2023 est exceptionnellement élevé et atteint **323 nouvelles sollicitations**. Certains agents sollicitent à la fois l'assistante sociale et une psychologue. L'augmentation constante depuis la création de la MAPS démontre le besoin des collectivités, côté agent comme côté employeur. Au-delà des RDV individuels avec les agents, un conseil est apporté aux RH, directions et élus qui sollicitent et qui orientent leurs agents en cas de situations complexes.

L'absence de l'assistante sociale depuis septembre 2023 a été compensé par les psychologues du travail mais cela a tout de même entraîné un temps d'attente plus importantes et parfois un accompagnement moins adapté aux besoins des personnes et des collectivités qu'auparavant.

Au-delà des sollicitations nouvelles de 2023, un certain nombre de situations (dossiers actifs) sont suivis par les professionnels de la MAPS. Une fois par an, les dossiers sont classés s'il n'y a pas de sollicitation pendant un 12 mois. Ainsi, 602 agents sont accompagnés dans l'année 2023 (dossiers actifs).



### 2. Objet des sollicitations et population des demandeurs

Près d'un quart des demandes (24 %) des nouveaux accompagnements en 2023 concerne une personne avec un risque d'inaptitude, voire déjà reconnue inapte pour son travail. Ces chiffres sont équivalent à l'année précédente. 32% des agents sont soit en arrêt de travail au moins pendant le début de l'accompagnement ou à temps partiel thérapeutique.

24 % des nouvelles sollicitations émanent des agents en position d'encadrement, dont l'encadrement supérieur.

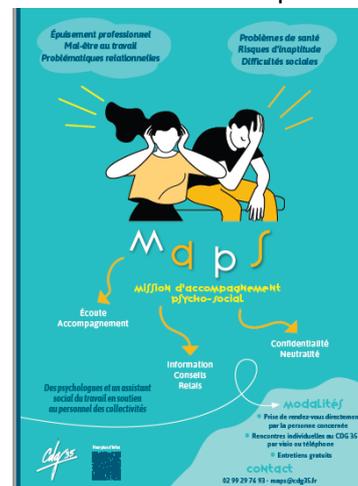
### 3. Les relations avec les collectivités dans le cadre de la MAPS

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 à échanger avec les collectivités ou à réaliser des entretiens 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.

Une participation à la formation spécialisée du CDG 35 en présence d'élus et de représentants du personnel a permis d'échanger à la fois sur le fonctionnement du dispositif et aussi sur le volet statistique des accompagnements.



## III. Le coaching

Le CDG 35 propose, depuis septembre 2019, des accompagnements en coaching professionnel. L'activité du coaching est composée de deux postes de coach, l'un au service conseil et développement, l'autre au SMEC.

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). Suite à une mobilité interne, une consultante en organisation a pris un nouveau poste de consultante coach. Sa formation se terminera en janvier 2024.

Un travail de co-traitance pour deux accompagnements avec le CDG 22 a permis de répondre aux demandes en parallèle des missions assurées par la coach du Service Emploi-Mobilité-compétences.

Il est à noter que seulement une partie du temps de travail des deux professionnelles est dédié à l'accompagnement par coaching.

## IV. L'accompagnement managérial

L'activité d'accompagnement managérial s'est traduite en 2023 à travers de 3 missions d'accompagnement collectif.

Ces missions ont eu pour but l'accompagnement d'équipes de cadres ou CODIR afin de les outiller individuellement et collectivement.

Les ateliers du management sont également une traduction de l'offre dédié aux encadrants des collectivités. (cf. descriptif ci-dessous partie événements)

# L'activité « administration numérique »

L'équipe se compose en 2023 d'un responsable d'activité, de 3 chargés(e)s de missions et d'une alternante (en Master 2, Droit du Numérique).

## I. Interventions en administration numérique

En 2023, l'activité « Administration numérique » a été marquée par le décollage de l'offre Cyber Sécurité.

Deux missions terminées, avec d'excellents retours : tous les modules ont été activés et déployés (gestion de crise cyber, dans la peau d'un attaquant, PCA, sensibilisation élus)

Deux nouvelles missions cyber lancées en fin d'année.

Il est à noter un faible taux de conversion entre les présentations effectuées et les signatures effectives (4 signatures sur 18 propositions soumises)

Présence du CDG dans de nombreux réseaux (Déclic, ADN Ouest, COTER Numérique, AFCDP, ...)

Participation à un groupe de travail mené par la préfecture en vue de rédiger un document facilitant la gestion et la compréhension des enjeux liés à l'infogérance afin d'assister les élu.e.s dans une démarche de prévention.

Une mission d'organisation d'une Direction des Systèmes d'information (DSI) a été menée au cours de l'année en lien avec le conseil en organisation.

## 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 2023, toutes les collectivités concernées (sauf 2) ont décidé de poursuivre leur première adhésion par un renouvellement.

**359 conventions de première adhésion et 184 conventions de renouvellement étaient signées fin 2023.**

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 2023

### 1. Sensibilisations à l'égalité professionnelle femmes-hommes

Le CDG 35 a répondu en 2023 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 à une centaine d'agents dans une de communautés de communes du département. Bien qu'un important travail de communication ait été réalisé, peu de collectivités ont sollicité l'appui sur cette thématique.

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

Lors d'une journée thématique proposée aux RH, chargés de mission et aux élu.e.s et accompagnée par une facilitatrice graphique, les participantes ont interrogé leurs pratiques de manière dynamique et créative.



Une nouvelle demande auprès du FEP a été déposée en fin d'année pour 2024. Ainsi, les actions de sensibilisation vont se poursuivre notamment pour 2 collectivités

Aussi, l'investissement du CDG 35 sur la thématique a permis, depuis 2 ans, 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. L'aide à l'émergence de réseaux (SMICTOM)

Vendredi 13 Janvier 2023 s'est tenu au Village des Collectivités le « Petit Déjeuner des SMICTOM », un moment de convivialité et d'échanges entre pairs qui, pour la plupart, ont assez peu d'occasion de se rencontrer, en particulier autour des sujets RH et d'organisation des services.

Dans son rôle de soutien à la création de réseaux professionnels, le CDG 35 a ainsi proposé d'accueillir Élus, DGS et Responsables des services administratifs des SMICTOM, le temps d'une matinée, autour d'un café et de quelques viennoiseries.

Au nombre de cinq, les syndicats mixtes en charge des déchets en Ille-et-Vilaine font en effet face à des enjeux et des questionnements similaires, d'où l'intérêt de créer un canal d'échange et de partage de bonnes pratiques.

Au programme de cette rencontre : un jeu d'interconnaissance pour briser la glace, une présentation de l'étude comparative sur l'organisation administrative des SMICTOM (réalisée par le CDG 35 au troisième trimestre 2022), le témoignage du SMICTOM Valcobreizh sur leur nouvelle organisation de l'accueil-redevance, une réflexion collective sur les thématiques à explorer prochainement au sein de ce réseau en construction.

Absentéisme, risques psycho-sociaux, organisation du travail, missions déléguées ou en régie, mode de facturation à l'usager... les sujets sont nombreux et variés, augurant un bel avenir pour ce réseau.

Organisée par les consultants en Organisation, avec la présence du service Conditions de travail et de la Direction générale, le bilan de cette matinée est très positif : des échanges de qualité, des problématiques communes, de l'interconnaissance, des prises de contacts, du partage d'informations et de ressources... Les cinq SMICTOM sont repartis riches de nouvelles idées à explorer ! Il y a fort à parier qu'ils se reverront bientôt... peut-être à l'occasion d'un goûter, cette fois ?



### 3. Les ateliers du numérique (2<sup>ème</sup> édition)

Après le succès des ateliers du numérique en 2021, le service Conseil et Développement du CDG 35 a proposé cette année 5 nouveaux ateliers qui se sont étalés entre avril et décembre.

Les deux premiers ateliers étaient axés sur la cybersécurité. Les agents ont été sensibilisés aux risques cyber, les cyber-attaques se multipliant quasi quotidiennement ces derniers mois, qu'elles ciblent la sphère professionnelle ou personnelle.

Le premier atelier permettait la mise en œuvre d'une Politique de Sécurité du Système d'information.

La mise en œuvre d'une PSSI nécessite une méthodologie particulière afin d'impliquer chaque acteur concerné et de travailler l'ensemble des domaines nécessaires à sa construction. Cette approche globale a permis aux participants d'aborder les aspects techniques (sécurité logique, informatique, des réseaux), mais également la sécurité physique, organisationnelle, ainsi que les aspects liés à l'humain.

Le second atelier portait sur la « Gestion d'une crise cyber ». Face à une menace informatique toujours croissante, l'entraînement à la gestion de crise est devenu une nécessité pour toutes les collectivités. Mais comment procéder ? Quelles actions entreprendre ? Quelle organisation mettre en place ? Un exercice de mise en situation a permis d'illustrer chaque étape.

Les deux ateliers suivants portaient sur le numérique responsable.

- Le premier prenait la forme d'une "Fresque du Numérique". La "Fresque du Numérique" est un atelier ludique et collaboratif d'une demi-journée avec une pédagogie similaire à celle de La Fresque du Climat. Le but de ce "serious game" est de sensibiliser et former les participant-e-s aux enjeux environnementaux du numérique.
- Le second atelier portait sur le « Numérique Responsable, quelles solutions opérationnelles ? » Comment réduire l'empreinte carbone de votre collectivité ? Proposition de solutions pratiques afin de limiter les émissions de gaz à effet de serre issues des postes de travail, du système d'impression, des services numériques et bureautiques, ainsi que de l'architecture informatique.



Enfin, en décembre, le dernier atelier a permis de sensibiliser en matière de dématérialisation documentaire, plan de classement, archivage, GED.

En tout, ce sont plus de 50 agent.e.s qui ont participé aux ateliers de 2023.

#### 4. 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 à cheval sur 2 années : 2023/2024. Cette proposition s'adresse tout particulièrement à ceux et celles qui n'ont pas participé aux ateliers des cycles précédents ou seulement partiellement.

Ces ateliers, à la fois concrets et ludiques, permettent de faire un pas de côté pour faire évoluer ses pratiques et développer sa posture managériale. À travers des contenus théoriques et mise en pratiques, ces ateliers visent à transmettre un ensemble de méthodes et d'outils dans un parcours à la carte.

6 thématiques ont été proposées. 2 ateliers par thématique, composés chacun de 15 personnes maximums, ont été animés par des binômes de psychologues et consultants en organisation. Ses ateliers ont aussi été organisés en intra.

6 ateliers ont été proposés en 2023 :

- **Atelier 1** : Identifier l'essentiel de son rôle de cadre - Prévenir l'épuisement en identifiant ses priorités et investir/utiliser son énergie à bon escient
- **Atelier 2** : Entre sa hiérarchie et son équipe, adapter sa posture - Ajuster son mode de management en fonction des attentes multiples et savoir recadrer en cas de besoin
- **Atelier 3** : Interroger son rapport au travail, préserver ses ressources et maîtriser son temps - Prendre du recul et appréhender sa relation au temps pour préserver son équilibre vie personnelle et professionnelle
- **Atelier 4** : L'entretien professionnel, un pas de côté pour prendre de l'élan -Expérimenter les différentes phases de l'entretien et adopter une communication orale et écrite constructive
- **Atelier 5** : Managers : identifier et prévenir les facteurs de risques psychosociaux -Repérer les signaux d'alerte et identifier les leviers d'action pour favoriser la santé au travail
- **Atelier 6** : Délégation et confiance : un duo gagnant - Développer la confiance en soi et aux autres pour favoriser les relations et faciliter la délégation

Sur les sessions 2023, 147 personnes ont participé aux ateliers.

Les ateliers du management 2023/2024 qui ont débuté en mai 2023 étaient de ne pas reconstruire de nouvelles thématiques mais plutôt de se réappropriier les 9 ateliers (1 atelier par mois) et de reprendre une personne dans chaque binôme précédemment constitué.



## 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 :

- **Rencontre ANDCDG au CDG 68** : 2 consultantes en organisation ont participé à ces journées : échanges de pratiques et partage des approches du conseil en organisation.
- **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<sup>er</sup> et 2 décembre 2022 à Marseille.
- **Réseau des psychologues du travail** : pas de rencontre organisée en 2023, 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, Coter Numérique
- Animation et relance du réseau des DSI d'Ille-et-Vilaine (2 événements organisés dans l'année et très appréciés).
- Déclic (fédération des Opérateurs Publics de Services Numériques)
- ADN Ouest

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 2023, 20 agents avaient sollicité le dispositif (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 2024 sur son fonctionnement ou besoins d'évolution.

## 2. Projet de prévention des inaptitudes

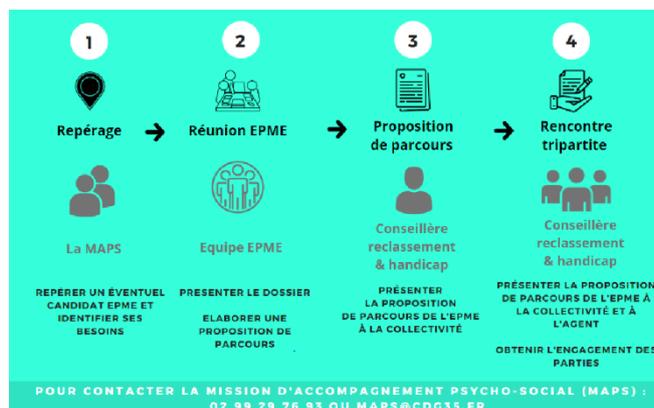
En 2023, l'expérimentation des actions se poursuit sur la prévention des inaptitudes et ce, conformément aux axes du CPOM du CDG 35.

- 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 l'EPME

Le CDG 35 a lancé un nouvel accompagnement expérimental en octobre 2022 : l'EPME (Équipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi).

En 2023, nos psychologues et assistante sociale ont participé aux réunions afin d'accompagner les agents dans la définition d'un nouveau projet professionnel avant la déclaration d'inaptitude. Ses 4 professionnelles sont un des maillons essentiels pour le repérage des individus pouvant présenter les agents à l'EPME.



## 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 participé en 2021 à la mise en œuvre d'une solution numérique de GPEEC « neeva » avec, notamment, des formations sur l'outil au premier semestre et des tests de la solution. Ces tests ont dû être prolongés en 2023 afin de vérifier l'opérationnalité des différentes fonctionnalités.

Pour l'année 2023, le service a recruté un alternant pour travailler sur la GPEEC numérique pour les collectivités.

À la suite de la mise en œuvre de l'outil au cdg35, une nouvelle offre d'accompagnement des collectivités sera 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 2023), 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 les outils de publication web.



# Service Conseil et Développement

## « Les données essentielles »

### 1. Les missions de conseil

- Augmentation du nombre de sollicitations des collectivités ;
- 69 demandes traitées ;
- 37 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. L'activité « conseil en organisation et GRH »

- 22 missions, dont 10 démarrées en 2022 ;
- 8 propositions refusées ;
- Missions d'études et diagnostics d'organisation variées, tant sur le secteur d'intervention que sur la typologie des collectivités ;
- Intégration d'outils psychométriques au sein des accompagnements.

### 3. L'activité « qualité de vie au travail »

- Beaucoup de conseils simples : 11 demandées traitées lors d'un échange, 14 sollicitations de RDV (dont 7 situations critiques), 11 accompagnements menés ;
- Mission d'accompagnement psycho-social en très forte augmentation : 602 dossiers suivis dont 323 nouvelles demandes ;
- ¼ des demandes MAPS concernent une personne avec risque d'aptitude, voire reconnue inapte ; un tiers des agents sont en arrêt de travail ou à temps partiel thérapeutique ; ¼ des nouvelles demandes concernent les encadrants ;
- Accompagnement en coaching professionnel sur 5 à 8 séances ;
- 3 missions d'accompagnement managérial collectif.

### 4. L'activité « administration numérique »

- Décollage de l'offre cyber sécurité : 2 missions terminées et 2 nouvelles missions ;
- Présence du CDG dans de nombreux réseaux ;
- Participation à un groupe de travail mené par la préfecture ;
- 359 conventions RGPD de première adhésion et 184 conventions de renouvellement signées ;
- 13 conventionnement d'intercommunalités sur 18 intercommunalités, dont 11 portant sur une démarche par territoire ;
- 270 communes accompagnées en RGPD et 76 établissements (CIAS/CCAS/Syndicat).

## 5. Événements organisés en 2023

- Sensibilisation à l'égalité professionnelle : présence du CDG dans les réunions organisées par la région ou la préfecture ;
- Aide à l'émergence de réseaux : participation de 5 SMICTOM ;
- 2 ateliers du numérique : plus de 50 agents présents ;
- 6 ateliers du management : 147 participants.

## 6. Développement de partenariats via les réseaux professionnels

- Contribution à différents réseaux inter-CDG : rencontre ANDCDG au CDG 68, ANDCO, réseau psychologue du travail ;
- Accompagnement cyber : Mégalis, réseau DPD des CDG bretons et des collectivités Ouest, AFCDP, European Cyber Week, Coter numérique, DSI d'Ille-et-Vilaine, Déclic, ADN Ouest.

## 7. Accompagnement de projets

- Mise en œuvre du dispositif de signalement : 20 agents l'ayant sollicité en 2023 ;
- Prévention des inaptitudes : mise en place d'une instance d'analyse et de suivi des situations par l'EPME et élaboration d'un parcours d'accompagnement ;
- Participation à l'équipe pluridisciplinaire de maintien en emploi ;
- Réunions de coordination MAPS-médecins de prévention bimestrielles ;
- Projet de GPEEC ;
- 5 réunion du comité « points chauds » ;
- Participation aux réunions mensuelles du comité éditorial.

---

# RESSOURCES

---

## Les ressources humaines

### I. L'organisation de l'activité « Ressources Humaines »

L'année 2023 a été marquée par des mouvements sur le poste d'assistante Ressources humaines (détachement pour stage de l'assistante ressources humaines dans une autre collectivité - fin de contrat de l'assistante recrutée pour effectuer son remplacement). 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.

L'apprenti accueilli en septembre 2022 a validé sa première année de Master Management des Ressources humaines et poursuit avec l'équipe dans l'objectif de valider son diplôme de Master 2.

### II. Le dialogue social

Le réexamen du RIFSEEP (revalorisation des montants minimum de l'IFSE par groupe de fonctions et doublement du complément indemnitaire annuel), validé en décembre 2022, a été mis en œuvre par les Ressources humaines au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Suite à des départs, de nouveaux représentants des agents ont intégré l'Instance du personnel en 2023 (Charly PRACHE, Claire SAMAHA, Marie QUENDERFF, Erwan DE BAËTS et Anne-Sophie LE BOUC). Ces mouvements ont un impact positif sur la représentation des services au sein de l'Instance.

Le dialogue social interne a été marqué par la poursuite des échanges relatifs à la rémunération et aux avantages. Ceux-ci ont abouti à la revalorisation de la participation employeur versée en matière de protection sociale complémentaire (13 € mensuels) et de la valeur faciale des titres restaurant (8 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024).

Par ailleurs, le CDG a adopté une révision de ses lignes directrices de gestion afin d'adapter son organisation interne, de valoriser l'engagement professionnel, de rendre attractifs ses emplois et de fidéliser ses collaborateurs. Les évolutions suivantes ont été actées :

- Révision de l'organigramme général des services : la responsabilité du service Conseil et développement et de l'équipe du GIP informatique, auparavant assurée directement par le Directeur Général des Services, relèvera désormais du Secrétaire général.
  -
- Fléchage des postes :
  - Le dialogue social relatif au réexamen du R.I.F.S.E.E.P. intervenu en 2022 a conduit à questionner les fléchages internes et à proposer de nouveaux fléchages de postes :
  - Fléchage de 4 postes de gestionnaires statuts rémunération (réfèrent) de C vers B (rédacteur territorial).
  - Fléchage de 2 postes de coordonnateurs (retraite/ carrières- CAP) de B vers A (attaché territorial).
  - Fléchage des postes de responsables d'activité et d'adjoint au Responsable de service d'attaché territorial vers attaché principal et de psychologue de classe normale vers psychologue hors classe.
  - Fléchage de trois postes d'agents des missions temporaires (deux postes d'attaché vers attaché principal et un poste de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe vers rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe).

- Révision des critères pris en compte dans le cadre des avancements de grade et de promotion interne :
  - Le cadencement de 5 ans entre deux avancements de grade est supprimé en cas d'obtention d'un examen professionnel.
  - Ce délai est réduit à 3 ans dans les autres hypothèses (entre deux avancements au choix, deux promotions internes ou entre un avancement au choix et une promotion interne).

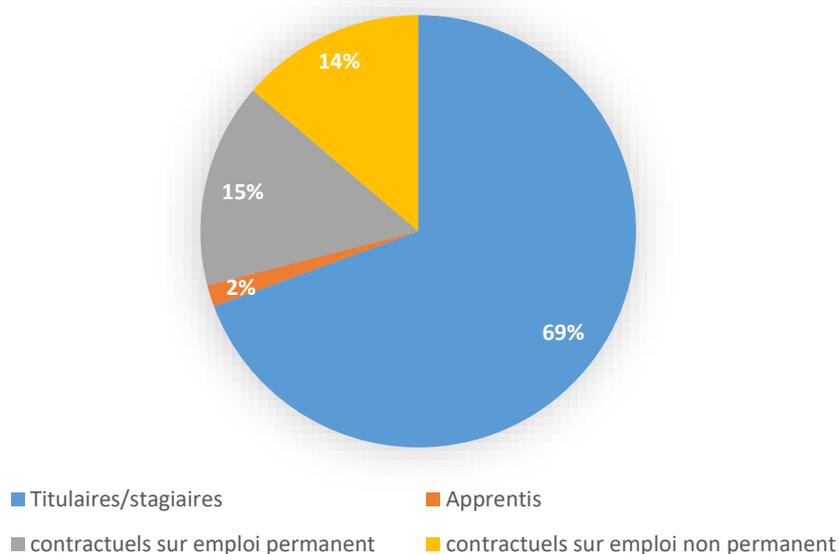
### III. L'organisation générale et les effectifs

L'organisation générale du CDG 35 a connu une diminution de 6 % de ses effectifs au cours de l'année 2023. Ainsi, au 31 décembre 2023, le CDG employait 124 agents contre 132 à la même date l'année précédente.

Cette différence s'explique par des difficultés de recrutement (105 postes occupés contre 116 en 2022). Par ailleurs, on observe une légère diminution des contractuels sur emploi non permanent passant de 16 à 21.

Les effectifs 2023 sont donc répartis comme suit :

Répartition des effectifs



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
2	2	4	3	1	2	2

Au 31 décembre 2023, 17 agents exerçaient à temps partiel et 3 agents à temps non complet.

Il faut ajouter à l'effectif des 124 agents, 10 agents en disponibilité et 2 agents en détachement.

## IV. La mobilité

### Les mouvements de personnel

L'année 2023 a été marquée par d'importants mouvements de personnel :

#### ▸ Sur les postes permanents

- 4 nominations par mutation : 1 assistante missions temporaires, 1 gestionnaire Statuts-Rémunération, 1 chargée d'accueil, 1 gestionnaire marchés publics - finances ;
- 4 recrutements en contrat (hors renouvellement) : 1 chargée RGPD, 1 chargée de recrutement et d'affectation, 1 chargée de dossiers et 1 gestionnaire Statuts-Rémunération ;
- 3 nominations stagiaires : 1 assistant de gestion administratif, 1 assistante de comptabilité budgétaire et 1 chargé de communication ;
- 8 départs en mutation : 3 gestionnaires Statuts-Rémunération, 1 assistante administrative, 1 assistante missions temporaires, 1 assistante concours, 1 chargée d'accueil, 1 consultante en organisation ;
- 2 départs en disponibilité : 1 gestionnaire Statuts-Rémunération et 1 assistante de direction ;
- 1 départ en retraite : 1 chargé de logistique ;
- 1 congé non rémunéré sur emploi permanent : 1 assistante sociale ;
- 1 détachement : 1 assistante RH
- 1 fin de contrat sur emploi permanent : 1 chargé RGPD.

#### ▸ Pour des besoins non permanents

Parmi les 16 agents contractuels occupant des emplois non permanents, 5 sont arrivés en 2023 pour des remplacements, des accroissements temporaires ou des missions ponctuelles :

- **Conditions de travail : 1 chargée de formation ;**
- **Statuts-Rémunération : 1 renfort administratif et 1 gestionnaire Statuts-Rémunération ;**
- **Direction Générale : : 1 chargée de mission marque employeur**
- **Ressources : 1 assistante RH.**

## V. Le recrutement

#### ▸ Sur les postes permanents et non permanents

En 2023, le siège a assuré la gestion de 35 procédures de recrutement (contre 41 réalisées sur l'année 2022). Ces procédures concernent 25 postes permanents et 10 postes non permanents.

Le CDG 35 publie régulièrement ses offres d'emploi sur LinkedIn. Cette pratique génère un nombre important de candidatures.

#### ▸ L'apprentissage

1 nouvel apprenti a rejoint le CDG 35 en 2023 :

- Diplôme de comptabilité gestion, équipe comptabilité analytique, service Conseil et Développement.

## VI. 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 à la suite de parution de nouveaux textes juridiques ou en cas de besoin de formations statutaires ou de professionnalisation pour les nouveaux arrivants.

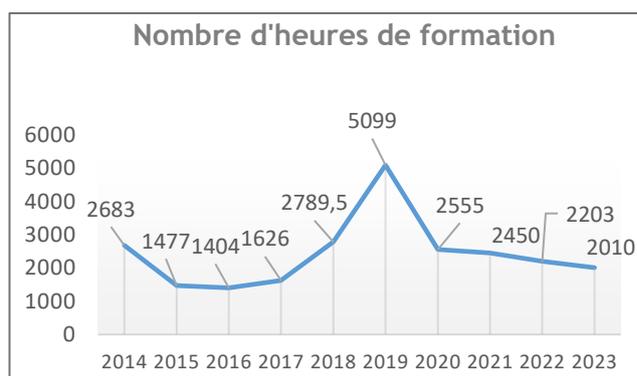
Chaque année, en dehors des préparations aux concours et des formations obligatoires (intégration, sécurité/prévention/santé), on distingue différents thèmes de formation : essentiellement les formations statutaires et juridiques, le management, les finances publiques, l'informatique/bureautique.

En 2023, 75 formations (sur 157) ont été dispensées à distance, ce qui évite des frais de déplacements.

2 010 heures de formation ont ainsi été réalisées en 2023 pour 70 agents (contre 2 203 heures de formation en 2022), représentant 357 jours de formation et un taux d'accessibilité à la formation de 0,57. Le nombre moyen annuel d'heures de formation par agent en 2023 est de 16,34 heures.

Sont comprises également : les formations d'intégration des agents (1 de catégorie B et 2 de catégorie C), les préparations aux concours accordées : 2 de catégorie A, 5 de catégorie B, 1 de catégorie C (3 préparations ont été suivies à distance et 5 en présentiel auprès du CNFPT), les formations professionnelles au premier emploi pour 6 agents (134 heures soit 22 jours).

L'investissement en formation par salarié est de 520,70 € et représente un coût moyen de 31,86 € par heure de formation.



## VII. Entretiens professionnels et gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences



Les entretiens professionnels se sont déroulés entre octobre 2023 et janvier 2024. 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 a permis la dématérialisation d'une partie du processus d'entretiens professionnels pour la campagne d'entretiens professionnels 2023.

## VIII. 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 163 paies a été traité par l'activité Ressources Humaines en 2023 (en légère augmentation par rapport à 2022).

La DSN est assurée par l'activité ressources humaines pour l'ensemble des services émetteurs de paie du CDG.



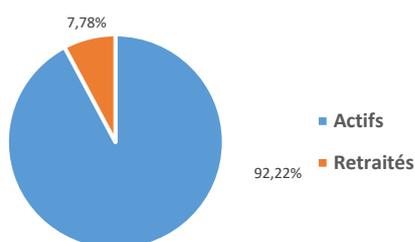
### 2. Bilan des prestations CNAS

Depuis 2015, les agents du CDG ayant une ancienneté minimale de 6 mois peuvent bénéficier des prestations proposées par le CNAS.

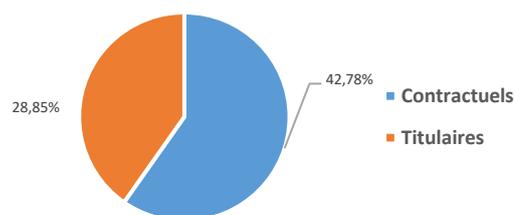
En 2023, 180 agents étaient adhérents contre 357 en 2022 ; cette diminution étant liée à la fin de l'adhésion des agents missions temporaires. 74 agents ont bénéficié en 2023 d'au moins une prestation, soit 43,33 % des utilisateurs.

752 demandes d'allocations, d'aides ou d'avantages ont été effectuées (dont 13 par les agents retraités). Le montant total des prestations versées directement aux agents est de 47 608 € et celui des avantages dont les agents ont bénéficié s'élève 5 602 €.

Répartition des bénéficiaires CNAS par type



Répartition des bénéficiaires CNAS par statut



## IX. La gestion du temps de travail

Le prestataire INCOTEC a été retenu dans le cadre de la procédure de marchés publics menée en 2022 en vue de l'acquisition d'un nouvel outil de gestion du temps de travail.

L'année 2023 a donc été marquée par le déploiement du logiciel INCOVAR qui a été mis en production en septembre. Il s'agit d'une année particulière en termes de gestion R.H. avec un fonctionnement sur deux logiciels du fait du changement de solution en cours d'année.

Ce changement d'outil a permis de s'assurer de la conformité des pratiques avec la réglementation du temps de travail et conduira à optimiser le travail de l'équipe R.H. et en améliorer ses conditions avec la mise en place d'une interface avec le logiciel SIRH (simplification des processus, diminution des mails relatifs au temps de travail et des doubles saisies).

L'acquisition d'INCOVAR a eu des impacts sur les pratiques internes des agents en matière de temps de travail :

- De nouvelles demandes peuvent être formulées avec cet outil (demande d'absences prévisionnelles-non fonctionnelle dans E-tempora-, demandes de télétravail).
- Les demandes de correction de badgeage sont désormais effectuées directement dans le logiciel et validées par les Responsables de service.
- Un nouveau compteur temps est mobilisable, le débit-crédit trimestriel. (report des heures mensuellement écrêtées, au-delà de 8 heures, sur un compteur trimestriel qui peut être mobilisé conformément aux règles internes).
- La gestion du CET, des dons de congés et des heures supplémentaires est désormais effectuée via le logiciel temps.

2024 permettra aux agents, à l'encadrement et à l'équipe R.H. de consolider sa pratique sur ce logiciel. L'équipe devra également travailler à la documentation des changements des processus de gestion et à l'adaptation de ses pratiques aux nouveaux fonctionnements, notamment liées à l'interface avec le SIRH.

## X. Les conditions de travail

### 1. Poursuite des actions classiques liées aux conditions de travail

Les différents travaux réalisés en 2023 s'inscrivent dans la continuité d'actions préventives relevant du Document Unique. Deux actions significatives sont à relever :

- La réalisation du premier test du dispositif « alarme intrusion » qui relève du risque attentat-intrusion. Ce test permet de vérifier à la fois les aspects techniques du dispositif ainsi que la procédure actuelle mise en place. Une réflexion plus large sera menée en 2024 en lien avec les autres copropriétaires dans le cadre du risque global étendu à l'ensemble du Village des collectivités. L'objectif étant de vérifier la reconnaissance de l'alerte et de contrôler les comportements réflexes des agents du dispositif.
- La conduite de l'exercice de confinement faisant suite à celui réalisé collectivement en 2021 pour l'ensemble du Village des collectivités. Basé sur un scénario élaboré sous la responsabilité du responsable unique sécurité incendie, cet exercice s'inscrit dans le risque sécurité du Document unique. Il se déroule sans effet de surprise et a pour objectif principal de sensibiliser et de vérifier les points essentiels selon des critères précis.

Plusieurs actions sont menées chaque année dans le cadre de la prévention des risques identifiés dans le document unique :

- Les actions en sécurité incendie (formations, visites de santé prévention).
- Les analyses de poste.
- L'acquisition de matériel préventif (souris ergonomiques, fauteuils, lampe, support de document...) : elle est réalisée 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).

Par ailleurs, des formations aux gestes qui sauvent sont régulièrement organisées afin de former les agents du CDG 35 conformément à la réglementation.

## 2. 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, 7 agents ont indiqué posséder cette reconnaissance au siège ; représentant un taux d'emploi direct de 5.88 %. Un agent est également bénéficiaire d'une allocation temporaire d'invalidité.

La participation à l'opération nationale Duoday prévue a eu lieu le 23 novembre 2023. 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. Quatre duos ont pu être constitués (2 dans le service Conditions de travail, 1 au service Concours et 1 au service Ressources). Ce moment de partage a été très apprécié par les participants.

## 3. Suivi médical des agents

En 2023, 94 visites médicales ont été effectuées par les agents du siège :

- Visite d'embauche : 17 ;
- Visite annuelle : 67 et 9 par Rennes Métropole;
- Visite de reprises : 1 ;
- Visite de surveillance particulière : 2.

Les agents souhaitant être reçus par le médecin de prévention peuvent en faire la demande auprès de l'activité Ressources Humaines.

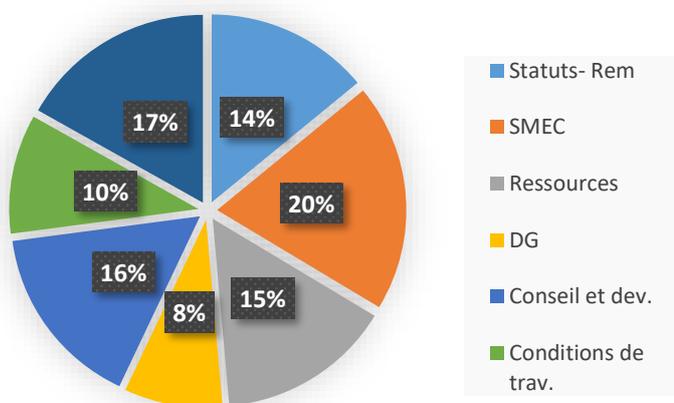
## 4. Télétravail

L'année 2023 est marquée par un développement du télétravail dû à l'augmentation de l'éligibilité des postes. Plus de 87 % des agents bénéficient du télétravail contre 75 % en 2022.

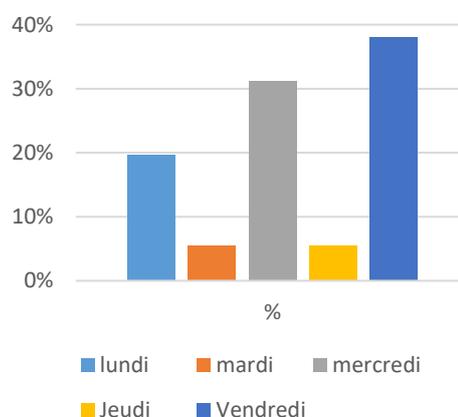
Au 31 décembre 2023, 77 agents exerçaient leurs fonctions en télétravail sur la base d'un forfait mensuel 8 jours et 30 agents sur la base d'un forfait mensuel de 4 jours.

Près de la moitié des agents exerçant leurs fonctions en télétravail sont en catégorie A (43 %), 25 % de catégorie B et 28 % de catégorie C.

Répartition par service



Les jours de télétravail



## 5. Renouvellement du contrat d'assurance statutaire

Le CDG 35 a engagé une procédure de renouvellement de son contrat d'assurance groupe des risques statutaires à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour une durée de 4 ans. L'attributaire de ce marché est la société Relyens, mandataire du groupement Relyens/CNP.

Les Ressources humaines ont procédé à l'analyse des conditions proposées pour le contrat relatif à la protection des risques statutaires des agents concernés du CDG 35. Le Conseil d'Administration a validé de ne pas renouveler la couverture assurantielle dans le cadre de la maladie ordinaire et de la maternité. Désormais, seuls les risques décès, accident du travail et maladie professionnelle et C.L.M./C.L.D. sont garantis.

## 6. Protection sociale complémentaire

Le CDG 35 adhèrera pour ses agents à la convention de participation portée pour les collectivités du département par le service Conditions de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

3 réunions d'information ont eu lieu (2 réunions organisées en interne en juin et une réunion avec le courtier Alternative Courtage en septembre) afin de :

- présenter aux agents les nouvelles obligations de l'employeur en matière de protection sociale complémentaire,
- leur permettre de prendre connaissance de la proposition de l'assureur retenu (Territoria Mutuelle) et d'avoir un contact concernant leur situation individuelle.
- répondre à leurs questions concernant la protection sociale complémentaire.

## 7. Cohésion et convivialité

Les activités Ressources humaines et Communication ont organisé avec l'appui du secrétariat de direction des événements à l'occasion de la semaine de la Qualité de Vie au Travail (QVT) qui a eu lieu du 19 au 23 juin 2023. 4 ateliers découverte ont pu être proposés aux agents : qi gong, stretching, yoga et conseils en alimentation. Des fruits et légumes frais ont été mis à disposition des agents à la cafétéria. Cette action s'inscrit dans le risque santé travail. Il est l'occasion de réflexion, d'apprentissage et de renforcement dans l'engagement du CDG envers le bien-être des agents.

Une matinée de cohésion et de convivialité a été organisée le 11 septembre 2023 autour de temps d'échanges en plénière sur la qualité de vie au travail et le rapport au travail et de participation à des ateliers thématiques (fresque du numérique, nouvelles règles de la retraite, découverte de la FPT, marque employeur, expression sur la communication interne). Ce moment a pris fin avec le partage d'un déjeuner en commun dans la Rue.

L'activité Ressources humaines a participé activement à cette matinée en concevant et animant l'atelier relatif à la marque employeur du siège autour d'un jeu de cartes conçu en collaboration avec l'équipe Communication.



# 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'actualisation des différents supports de communication.

## I. La communication en interne

### 1. La circulation de l'information en interne

#### ▸ Le comité d'information

Dans le cadre d'une réflexion sur les instances de communication, la dernière réunion du comité d'information s'est tenue au mois de juin. Les représentants de chaque service sont désormais invités à participer au comité éditorial afin d'échanger sur les actualités et projets du CDG et de sélectionner le support de communication adéquats (sites internet/intranet, Facebook, LinkedIn, flyers, affiches...).

### 2. Les événements internes

#### ▸ Vœux au personnel

Les vœux 2023 nous ont emmenés à la découverte du monde sur plusieurs continents. Les collègues, répartis en équipes, ont participé à un quizz ciblé autour de 10 pays : Russie, Italie, Australie, Nouvelle Zélande, Brésil, Canada, Inde, Maroc, Afrique du Sud, Japon.

Le buffet a fait voyager nos papilles avec des mets originaires des quatre coins du monde.



#### ▸ Jeu de l'été

Cette année, différents jeux ont été proposés aux collègues : une grille de mots cachés, le jeu des 7 erreurs et un jeu de reconnaissance d'un assemblage de photos de visages d'agents du CDG.



Les gagnantes de l'été

### 📌 Journée de cohésion et de convivialité

La rentrée 2023 a débuté sous les meilleurs auspices grâce à une journée de cohésion et de convivialité qui s'est déroulée le 11 septembre.

L'événement a été rythmé par des moments d'échanges, d'information et de co-construction. Une introduction autour du rapport au travail a été suivie d'information sur les 3 projets transversaux du CDG : la RSO, l'étude Trajectoire et l'école des métiers.



4 ateliers participatifs animés par des collègues ont été proposés sur des thématiques aussi diverses que la communication interne au CDG 35, la réforme des retraites 2023, la marque employeur CDG 35 et la fresque du numérique.

### 📌 Cadeau de fin d'année

Un coffret garni de produits locaux et un set de couverts ont été offerts au personnel. Une carte ensemencée « En 2024, cultivons l'avenir » accompagnait ce cadeau.



## 3. Les supports de communication internes

### 📌 Pour la Direction générale

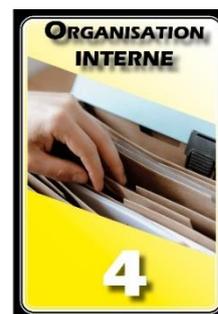
Des interviews filmées de 5 membres du Bureau du CDG 35 ont été réalisées afin de permettre aux agents de mieux connaître ces élus, leurs attributions, leurs actions et leurs projets pour l'établissement.

Le Directeur Général des Services, Sébastien André, s'est également prêté au jeu de l'interview vidéo pour présenter au personnel l'étude Trajectoire.

Plusieurs collègues ont été également interviewés sur le projet RSO pour transmission au groupe Relyens.

### 📌 Pour le service Ressources

- Un jeu de cartes Ressources Humaines a été créé pour animer un atelier lors de la journée de convivialité.
- Une affiche a été conçue pour la première opération de nettoyage numérique intitulée " On met à la Jaille ! " organisée le 23 novembre



## II. Valoriser les missions et activités du CDG

### 1. Magazine « Actions Personnel »

La Direction a décidé d'arrêter la publication du magazine Actions Personnel en février 2023. Ce choix s'inscrit dans la démarche d'éco-responsabilité de l'établissement en limitant les impressions de documents et en mettant l'accent sur la communication numérique : site internet du CDG 35, portail DEN.bzh et réseau LinkedIn emploi. Un seul numéro est paru en février 2023 avec un dossier sur le portail emploi des collectivités de Bretagne.



#### ▸ Le sommaire du numéro 122

	Édito	Dossier	En direct du CDG 35	Le savez-vous ?	Reportage
N° 122 Février	Concilier sobriété, attractivité et solidarité ! Évelyne SIMON-GLORY	DEN.bzh : le portail emploi des collectivités territoriales de Bretagne	SMICTOM : un réseau d'échanges entre pairs / Portail internet DEN.bzh, c'est parti !	Les atmosphères explosives	Formation spécialisée : place à la prévention dans les collectivités !

### 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 a vu son nombre d'abonnés doubler puisqu'elle en compte 3 542 en 2023, contre 1 757 en 2022.

Par ailleurs, un autre envoi numérique, « l'envoi du mois », est diffusé 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

#### ▸ Lancement du portail DEN.bzh

Le portail a été lancé officiellement le 26 janvier à Guerlédan, lors d'un séminaire réunissant les équipes Emploi et Communication des 4 Centres de Gestion bretons.



De plus, le 10 février, près de 200 personnes, Directeurs généraux des services et Directeurs des ressources humaines de collectivités du département, ainsi que des partenaires emploi du CDG 35 ont été conviés dans les locaux de l'établissement pour présenter ce nouveau portail dédié à l'emploi.

Les participants ont ainsi pu assister à la présentation du site DEN.bzh, un focus sur la crise du recrutement au sein du service public local étant intégré. Cette rencontre fut l'occasion de rappeler les divers dispositifs d'insertion proposés par le CDG 35.



### ➤ Devenez DEN

Une nouvelle opération de promotion des métiers territoriaux « **Devenez DEN.bzh - les collectivités recrutent** » s'est déroulée dans les 4 départements bretons sur les mois de mai et juin 2023. Le CDG 35 a, dans ce cadre, organisé plusieurs temps forts (forums emploi, job-dating, ateliers...) à destination du grand public et des collectivités du 5 au 9 juin.



Plus de 200 personnes ont participé à cet événement :

- Grand public : plus de 120
- Partenaires emploi : 80
- Candidats au job-dating : 20 (plus de 40 offres proposées)
- Collectivités proposant un job-dating : 8



## ▸ Le salon Terres et Maires



Le salon des communes et des intercommunalités " Terres & Maires " s'est tenu les 6 et 7 juillet 2023 au parc des expositions de Rennes-Saint-Jacques.

Moment d'échanges entre les acteurs des collectivités et l'ensemble de leurs partenaires : institutionnels, entreprises, associations et autres organisations, cet événement a proposé une conférence et quatre tables rondes animées par des experts du CDG 35 sur des thématiques d'actualité : « Comment renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale ? » ; « Les clés de réussite d'un management agile dans les collectivités » ; « La cybercriminalité : comment faire face à une prochaine attaque » ; « La protection sociale complémentaire » ; « Les différentes formes de mutualisation RH ».

## ▸ Les rencontres thématiques

Comme chaque année, des rencontres et ateliers à l'attention des collectivités, au CDG 35 ou en visioconférence, ont été proposés par les services autour de différentes thématiques RH.



Thèmes	Date
Atelier sur la retraite	31 janvier et 16 mars
Atelier Document Unique	7 février
Webinaire sur l'apprentissage	28 février
Réunion sur l'invalidité et le Conseil médical	9 mars
Rencontre des assistants de prévention sur l'ergonomie	14 mars
Atelier "Comment rendre attractive son offre d'emploi ?"	23 mars
Webinaire présentation du décret sur la formation et les accompagnements parcours professionnels	28 mars
Conférence sur la médiation	6 avril
Atelier sur la prévention des inaptitudes	7 avril
Atelier du numérique "Construire sa politique de sécurité du système d'information"	14 avril
Atelier sur la sécurité incendie	16 mai
Atelier sur la méthode des 5 S	23 mai
Atelier du management "Identifier l'essentiel de son rôle de cadre en utilisant son énergie à bon escient"	23 mai
Atelier du numérique "Gestion d'une crise cyber"	25 mai
Webinaire sur le RSU	22 et 23 novembre
Rencontre sur les actualités statutaires	11 mai et 25 mai
Atelier sur le Document Unique	6 juin
Atelier du numérique "La fresque du numérique : Sensibilisation aux enjeux environnementaux du numérique" (matin) Atelier du numérique "Numérique responsable, quelles solutions opérationnelles ?" (après-midi)	9 juin
Atelier "Construire son CV recruteur"	15 juin
Rencontre sur les actualités statutaires (retraite...)	20 juin

Thèmes	Date
Atelier du management “Entre sa hiérarchie et son équipe, adapter sa posture ”	27 juin
Atelier du management “Interroger son rapport au travail, préserver ses ressources et maîtriser son temps”	19 septembre
Atelier sur la sécurité incendie	21 septembre
Rencontre sur la réforme des retraites	28 septembre
Atelier sur les aides FIPHP	12 octobre
Rencontre des assistants de prévention à la Mairie de Mordelles	17 octobre
Atelier du management “Entretien professionnel, un pas de côté pour prendre de l'élan ”	20 octobre
Rencontre des assistants de prévention à la mairie de Bain-de-Bretagne	10 novembre
Atelier du management “Managers : Identifier et prévenir les facteurs de risques psychosociaux ”	14 novembre
Rencontre des assistants de prévention à la mairie de Pleurtuit et à Fougères Agglomération	16 et 28 novembre
Rencontre sur la qualité de vie en télétravail	1 <sup>er</sup> décembre
Atelier sur les aides FIPHP	5 décembre
Atelier “Les bonnes pratiques de la dématérialisation documentaire”	7 décembre
Atelier “Rendre attractive son offre d'emploi”	14 décembre

#### ▸ Les ateliers de révision vélo

En 2023, deux ateliers de réparation/révision de vélos ont été proposés les 9 et 12 mai pour l'ensemble du Village. Une opération qui satisfait de plus en plus les propriétaires de bicyclettes.



## 4. Les supports de communication institutionnels

#### ▸ La carte de vœux

Les quatre Centres de gestion se sont associés pour la seconde année consécutive, afin d'adresser leurs vœux via une carte commune et communiquer sur le Forum de l'Emploi Public Breton qui se déroulera à Brest le 8 février 2024.

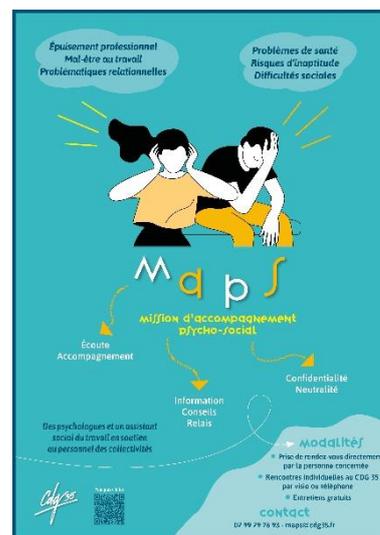


## ▸ Les supports de communication pour les services

Différents documents ont été conçus pour communiquer sur les activités et missions des services :

### ➤ Pour le service Conseil et Développement

- Plaquette sur les ateliers du management 2023/2024
- Panneaux d'exposition sur l'égalité professionnelle femmes-hommes
- Affiche sur la MAPS



### ➤ Pour le service Mobilité - Emploi - Compétences

De nombreux supports de communication ont été créés pour promouvoir les métiers territoriaux :

- Des vidéos de témoignages d'anciens stagiaires de Prémicol
- Des affiches et flyers sur Prémicol
- Des flyers sur le portail DEN à destination du public
- Une affiche et un flyer sur les ateliers de la mobilité
- Une vidéo sur le conseil en évolution professionnelle
- Un document sur les dispositifs d'accompagnement en évolution professionnelle
- Des carrousels sur les forums de l'emploi pour LinkedIn

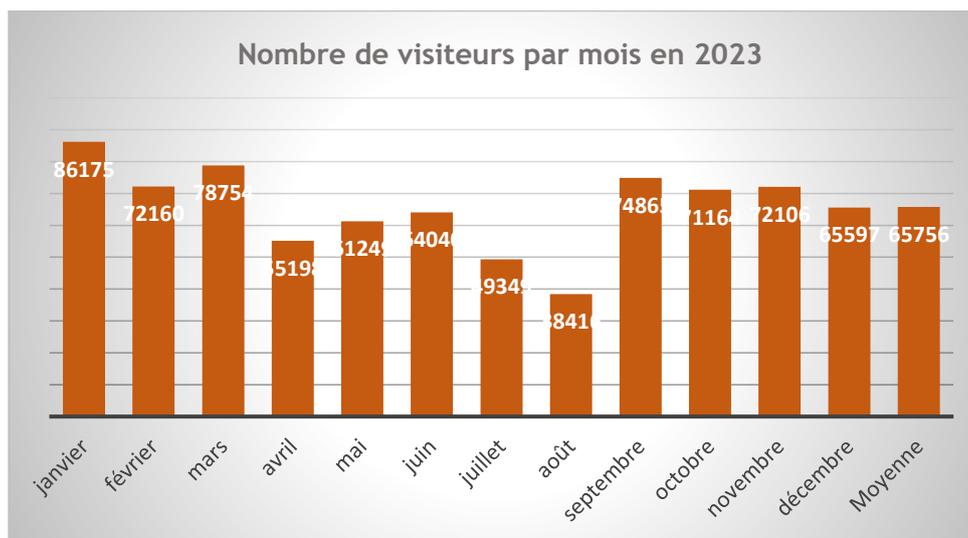


## 5. Le portail internet

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 moyenne mensuelle de fréquentation du site en 2023 (65 756 visiteurs) est en augmentation par rapport à 2022 (60 788), soit une hausse de 8 %.

### ► La liste des focus internet de 2023

33 focus permettant de zoomer sur différents sujets d'actualité ont été publiés sur le site en 2023 :

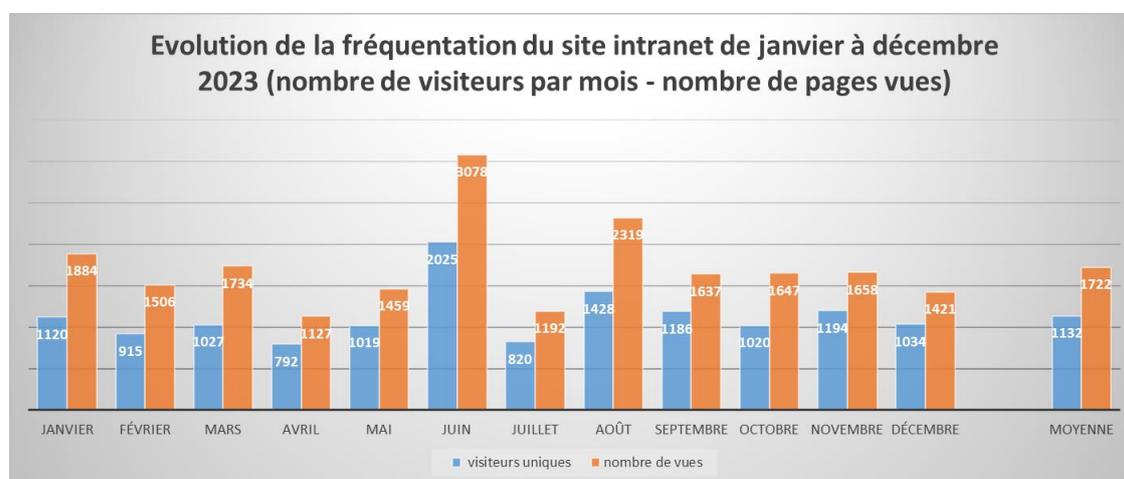
Date de publication	Sujets
2 janvier	Vœux 2023 (vidéo portail Den)
6 janvier	Travailler pour les collectivités locales (Formation Prémicol)
6 janvier	Résultats de l'enquête sur le télétravail (diaporama et infographie)
27 janvier	DEN.bzh : un tremplin pour l'emploi ! (lancement du portail Marque Employeur)
3 février	Prévoyance : consultation pour une convention de participation
8 février	Ateliers du numérique 2023
9 février	Médiation : une solution de règlement à l'amiable des différends (Rencontre thématique)
10 février	Rencontre avec les collectivités et les partenaires emploi pour le lancement du portail Den
11 février	Calendrier des rencontres thématiques 2023
12 février	Promotion interne : ouverture de la session 2023
17 mars	Ateliers du management 2023-2024
12 avril	Gestion et prévention des inaptitudes (retour sur la réunion du 7 avril 2023)
17 avril	Dernières tendances de l'emploi public breton

Date de publication	Sujets
21 avril	Remise des diplômes aux étudiants de la Licence Pro MACT
25 mai	Devenez DEN.bzh : les collectivités recrutent
13 juin	Le CDG 35 présent au salon Terres et Maires : on compte sur vous !
27 juin	L'enquête RSU 2022 : Le CDG vous accompagne
11 juillet	Le Trophée breton de la restauration territoriale est de retour pour une 4 <sup>ème</sup> édition !
20 juillet	Save the date : Territoriales de Bretagne
17 août	L'enquête RSU 2022 est ouverte : le CDG vous accompagne
12 septembre	Panorama de l'emploi national : 12 <sup>ème</sup> édition
22 septembre	Trophée breton de la restauration territoriale : déposez votre candidature
29 septembre	Ateliers du numérique : suite
6 octobre	Vous aurez besoin d'eux : accueillez des stagiaires !
24 octobre	Hommage à Pierre Breteau, élu passionné par l'amélioration du service public
31 octobre	Projet Compétences FPT 35
10 novembre	Territoriales de Bretagne : inscrivez-vous !
13 novembre	Le Rapport Social Unique : 2 webinaires pour vous accompagner
21 novembre	Journée de la laïcité (visioconférence proposée par l'ANDCDG)
1 <sup>er</sup> décembre	Revaloriser le métier de secrétaire de mairie (visite sénatrice Françoise Gatel)
13 décembre	Licence professionnelle des métiers territoriaux : Un cursus plébiscité (signature nouvelle convention avec Rennes 2 et le CNFPT)
15 décembre	Régime indemnitaire et leviers financiers d'attractivité (publication étude de l'Observatoire de l'emploi régional)
22 décembre	Forum de l'emploi public breton à Brest (Save the date)

## 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 2023, la fréquentation du site intranet a connu une progression de près de 21 % par rapport à 2022. Le nombre de visiteurs uniques est passé de 936 à 1 132 en 2023.

## 📌 La liste des focus intranet de 2023

22 focus ont été diffusés sur l'intranet en 2023.

Date de publication	Sujets
11 janvier	Vœux au personnel 2023
16 janvier	Évolutions du RIFSEEP : nouvelles règles
20 janvier	Retour sur la cérémonie des vœux au personnel
6 février	Séminaire DEN.bzh au lac de Guerlédan : les images !
27 mars	Découvrez vos élus en vidéo !
3 avril	Nouveau parking sécurisé pour les vélos !
1 <sup>er</sup> juin	Semaine de la QVCT au CDG 35 : des ateliers pour prendre soin de vous !
15 juin	Le jeu de l'été est lancé ! Relevez les défis !
21 juin	Amicale : découvrez les membres du nouveau bureau
22 juin	Sensibilisation aux bonnes pratiques numériques : retour sur les ateliers
23 juin	Nouvelle exposition dans le hall du VDC 3 (expo Casden sur le sport)
28 août	Journée de cohésion et de convivialité
18 septembre	Consultation des agents sur leurs conditions de travail : Donnez votre avis
29 septembre	Journée de cohésion et de convivialité : Cultiver le bien-être au travail et le collectif
12 octobre	Inauguration d'un nouvel espace au CDG 35 et remise des lots du jeu de l'été !
20 octobre	La Protection Sociale Complémentaire : dernière ligne droite
27 octobre	Le 23 novembre : "On met à la Jaille !"
3 novembre	Tous les directeurs de CDG aux parfums de DEN.bzh et de l'IA !
15 novembre	Une immersion captivante : les élèves de seconde à la découverte des coulisses de l'accueil !
1 <sup>er</sup> décembre	Succès du nettoyage numérique
1 <sup>er</sup> décembre	Regards croisés sur la journée Duoday 2023
7 décembre	Quelle trajectoire pour le CDG de demain ? (interview vidéo du DGS sur l'étude Trajectoire)

## La documentation

L'activité Documentation, assurée par les agents d'accueil, gère le fonds documentaire interne.

En 2023, le CDG 35 était abonné à 22 supports (journaux, revues techniques) contre 24 en 2022. L'objectif est de répondre aux besoins des services tout en maîtrisant le budget alloué aux abonnements (maximum 25 000 €/an). 6 en version papier, 10 en version numérique, 6 dans les 2 versions.

8 ouvrages ont été acquis en 2023 (contre 15 en 2022), principalement pour les services Statuts-Rémunération et Mobilité-Emploi-Compétences.



# L'accueil - la logistique

## I. L'accueil - le standard

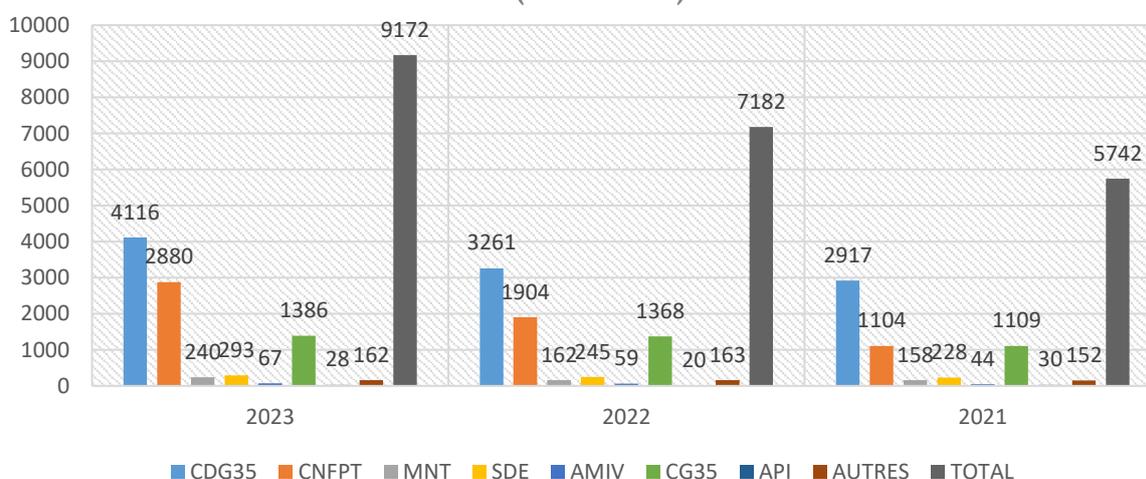
### 1. L'accueil physique

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.

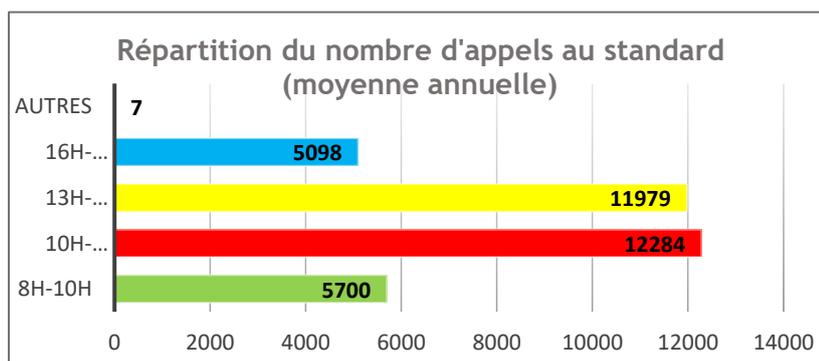
	CDG 35	CNFPT	MNT	SD-	AMIV	CG35	API	AUTRES	TOTAL
2023	4 116	2 880	240	293	67	1 386	28	162	9 172
	45 %	31 %	3 %	3 %	1 %	15 %	0 %	2 %	100 %
2022	3 261	1 904	162	245	59	1 368	20	163	7 182
	45 %	27 %	2 %	3 %	1 %	19 %	0 %	2 %	100 %
2021	2 917	1 104	158	228	44	1 109	30	152	5 742
	51 %	19 %	3 %	4 %	1 %	19 %	1 %	3 %	100 %

En 2023, on constate une augmentation du nombre de sollicitations pour l'ensemble du Village (+ 12 % par rapport à 2022) dont + 12 % pour le CDG 35.

Sollicitations à l'accueil du Village par établissement (2021-2023)



### 2. L'accueil téléphonique

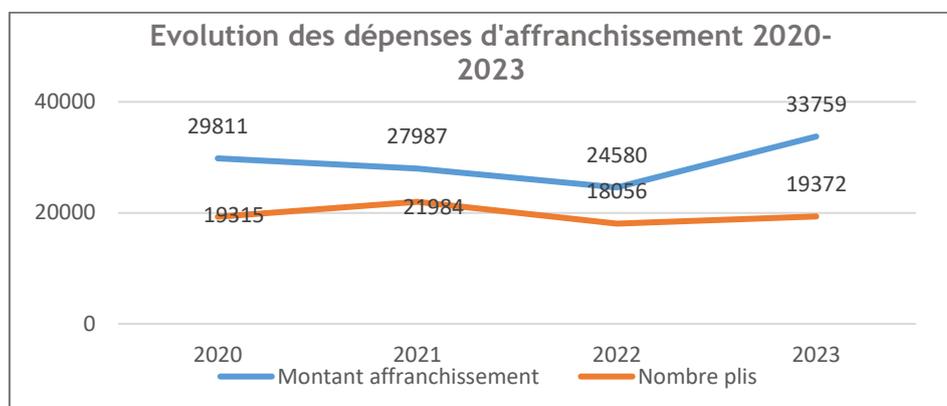


Le standard téléphonique du CDG 35 a traité 35 068 appels venant de l'extérieur en 2023, soit une hausse de 6 % par rapport à 2022 (31 575 appels).

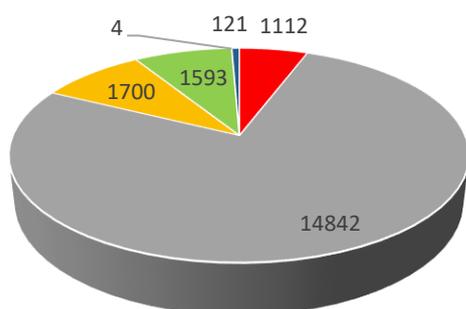
L'examen des appels entrants au standard montre la répartition suivante (moyenne sur l'année), les pics d'appels se situant entre 10 et 16 heures.

### 3. Le courrier

Le coût de l'affranchissement pour l'année 2023 s'élève à 33 759 € contre 24 580 € en 2022. On note ainsi une augmentation des dépenses de l'ordre de 37 % (+ 9 179 €). Certains envois spécifiques, comme le lancement DEN.bzh ainsi que le renouvellement du contrat groupe pour les collectivités, ont eu lieu mais le nombre de plis a peu augmenté par rapport à l'année précédente. La hausse du coût s'explique principalement par l'augmentation des tarifs d'affranchissement.



#### Répartition par type de plis



Trois activités sont à l'origine de 41 % des dépenses d'affranchissement.

- Le comité médical (5 203 plis)
- Le contrat groupe (4 111 plis)
- Les missions temporaires (3 879 plis).

- Destinéo
- lettre verte
- ecopli
- recommandé
- colissimo
- autres(mise à zéro)

## II. Les fonctions support

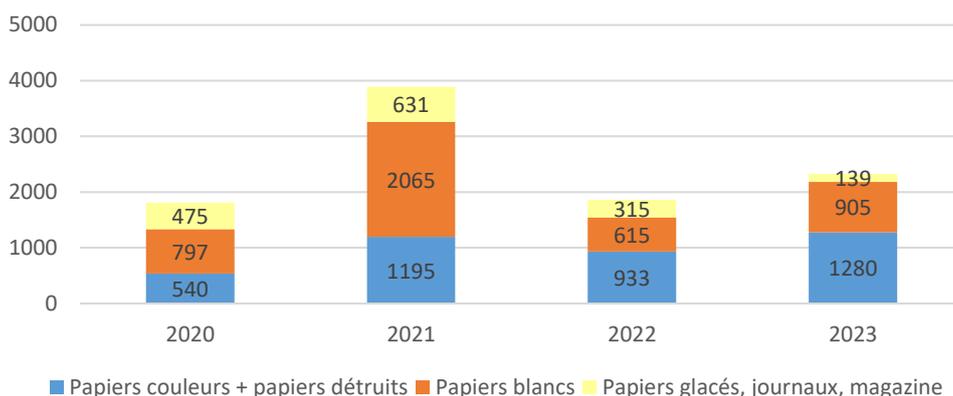
### Les écogestes

#### ▸ Le recyclage du papier

##### ➤ Le tri du papier par nature (en kg)

	Papiers couleurs + papiers détruits	Papiers blancs	Papiers glacés, journaux, magazine	Total en kg	Dépenses (frais d'enlèvement du papier) En €	Recettes (rachat du papier) En €
2021	1 195	2 065	631	3 891	2 034,88 €	189,55 €
2022	933	615	315	1 863	1 754,99 €	148,96 €
2023	1 280	905	139	2 324	/	/

### Tri du papier en kg par type



En 2023, le CDG 35 a recyclé 2,3 tonnes de papier, soit une hausse de 24,7 % par rapport à 2022. Les 2 postes de tri (papiers blancs et couleurs) ont augmenté, alors que celui des papiers glacés, flyers, journaux et magazines a quant à lui diminué (moins de supports publicitaires notamment).

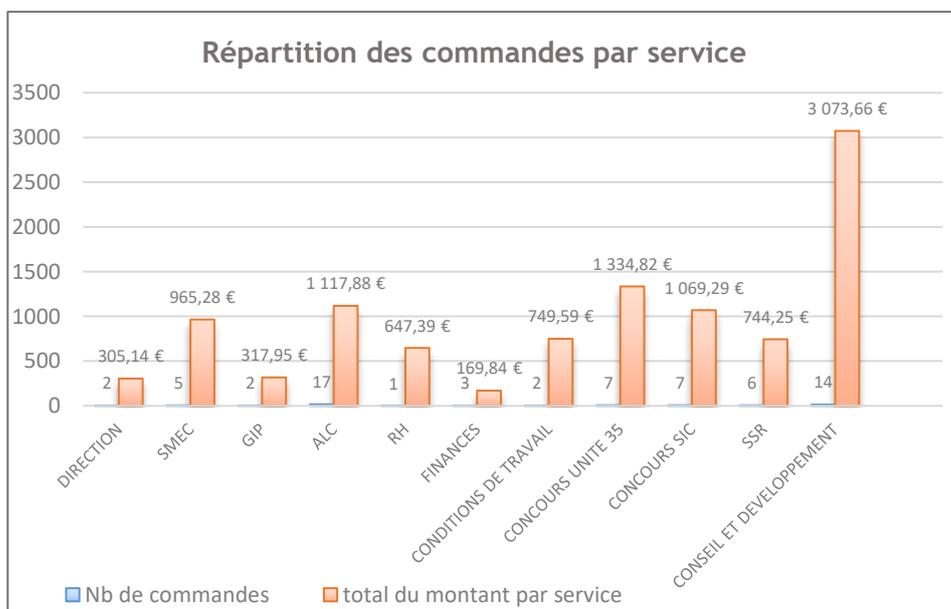
### Les fournitures de bureau

Le montant des dépenses de fournitures de bureau pour l'année 2023 s'élève à 10 495 € pour 66 commandes (contre 8 271 € pour 66 commandes en 2022).

Le marché est attribué à la société LACOSTE dont le siège est situé dans le Vaucluse. L'agence de Cesson-Sévigné a en charge ce 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 ce qui évite aux services de faire des stocks (moins de gaspillage et d'espace utilisé).

La souplesse du mode d'organisation de la plateforme LACOSTE est bien adaptée aux besoins des service.

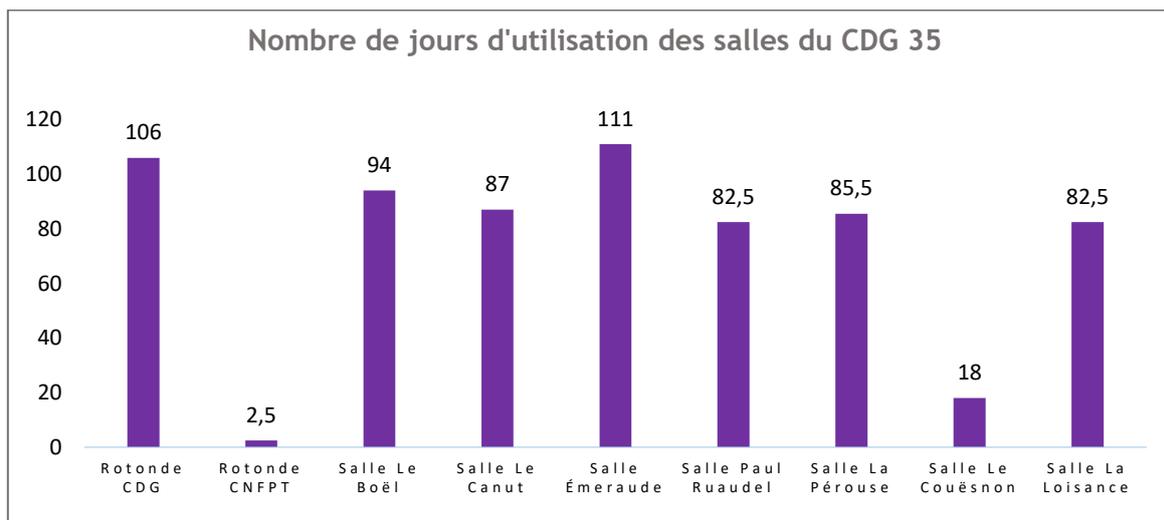


### III. La logistique

#### 1. L'utilisation des salles

En 2023, il y a eu 669 jours d'utilisation des salles du VDC 1 soit une baisse de 78,5 jours par rapport à 2022 (747,5 jours).

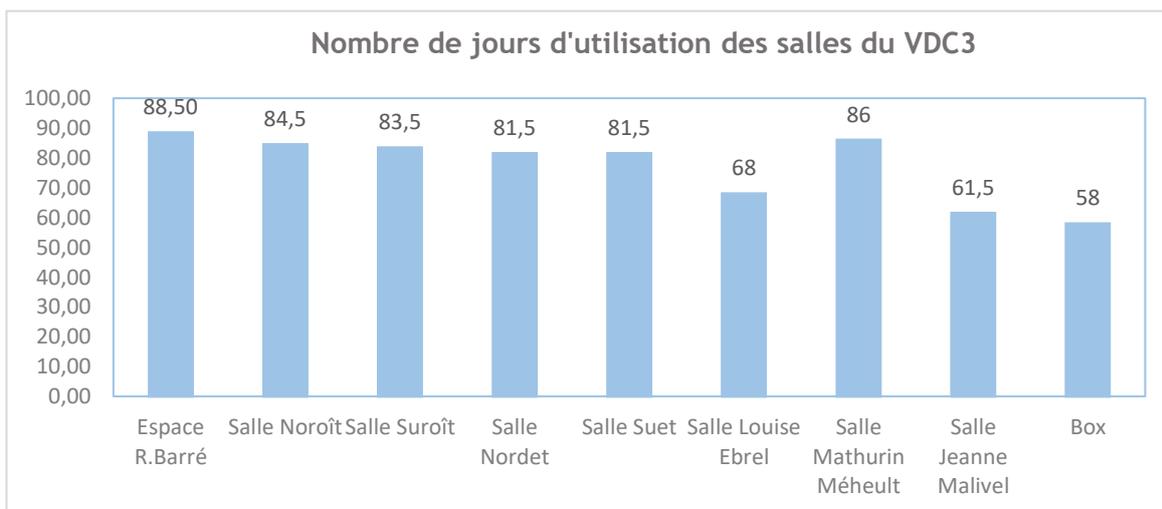
##### Le VDC 1



- 4 133 cafés ont été servis au VDC1.
- 759 demandes pour les traiteurs (sandwichs, plateaux repas, cocktails...) et 40 cafés en externe uniquement pour le VDC1.

##### Le VDC 3

En 2023, les salles du VDC3 ont été principalement réservées par le service Concours à hauteur de 693 jours.



Pour cette 2<sup>ème</sup> année d'exploitation :

- 2 649 cafés ont été servis en interne et 924 en externe.
- 159 demandes en interne pour les traiteurs (sandwichs, plateaux repas...) et 329 en externe.

## ➤ Location de salles

Les recettes des locations de salles au CDG 35 ont connu une hausse à hauteur de 43 % en 2023 en comparaison avec l'année 2022.



	Recettes
2023	2 440 €
2022	1 070 €
2021	650 €

## ➤ Répartition par tiers

	MNT	Conseil Départemental	AMF 35	SDE	Extérieurs
2023	1 030 €	760 €	380 €	-	270 €
2022	400 €	265 €	405 €	-	-
2021	260 €	-	390 €	-	-

## 2. Le suivi des contrats et marchés publics

En 2023, 4 contrats ont été renouvelés avec les mêmes prestataires : STISADIS pour les fontaines à eau, SÉVIGNÉ IMMOBILIER pour le Syndic des copropriétés VDC1 et VDC3, IGÉO pour la maintenance multi-technique du VDC3.

Le marché public concernant les carburants s'est quant à lui achevé le 29 décembre 2023. Un contrat de 6 mois a été établi en attendant le lancement du nouveau marché.

Ci-après le tableau récapitulatif de l'année :

Société	Durée	Début	Fin
DALTYS (contrat) ✓ Distributeur de boissons	1 an renouvelable 3x	01/07/2020	30/6/2024
CAFÉS RICHARD (contrat) ✓ 5 cafetières		30/10/2017	Pas de date de fin
STISADIS (2023-26) (contrat) ✓ Fontaines à eau (VDC1 - VDC3)	1 an	19/06/2023	18/06/2027
IRON MOUNTAIN (contrat) ✓ Archives	1 an renouvelable 3x	01/03/2019	Pas de date de fin (revoir le contrat)
LA FEUILLE D'ÉRABLE (contrat) ✓ Enlèvement papier et carton	1 an renouvelable 3x	01/07/2020	30/06/2024
QUADIANT (contrat) ✓ Machine à affranchir	1 an renouvelable 3x	26/01/2022	25/01/2026
ARCADE (marché public) (MP-2022-21) ✓ Entretien des locaux	1 an renouvelable 3x	01/11/2022	31/10/2026
PITNEY BOWES (contrat) ✓ Mise sous pli (assistance technique)		17/07/2017	Pas de date de fin (revoir le contrat, si besoin résilier)
LA POSTE (contrat) ✓ 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 (marché public) (MP-2022-07) ✓ Fournitures de bureau	1 an renouvelable 3x	12/08/2022	11/08/2026
SYNDIC (contrat) ✓ VDC1 ✓ VDC3		05/09/2023 28/06/2023	04/09/2024 27/06/2024
CEPAP (marché public) ✓ Papiers et enveloppes à en-tête	1 an renouvelable 3x	03/01/2020	02/01/2024
EDENRED (marché public) ✓ Carburants	1 an renouvelable 3x	30/12/2019	29/12/2023
ALD PARTNER (contrat) ✓ Location Toyota (Présidente)	3 ans	02/04/2021	01/04/2024
DIAC (contrat) ✓ Location Zoé	4 ans	23/06/2021	22/06/2025
UGAP (Contrat) ✓ Location e-208	4 ans	20/09/2021	19/09/2025
IGÉO (contrat) ✓ Maintenance multi-technique et astreinte alarme VDC3	1 an	01/12/2022	30/11/2023
PHONE DESIGN (Contrat) ✓ Musique du standard	2 ans + 1 année gratuite	12/04/2021	11/04/2024

### 3. Les travaux bâtiment

#### ▸ Réfections et travaux

Différents travaux ont été réalisés au cours de l'année 2023 :

- Changement des revêtements des sols, des couloirs et des salles de réunion du rez-de-chaussée.
- Remplacement des éclairages des couloirs par des ampoules LEDS, ainsi que dans les locaux des photocopieurs avec installation d'un détecteur de mouvement.
- Agrandissement de la cafétéria avec mise en place d'une nouvelle cuisine équipée et réfection du sol et des peintures. Changement du mobilier ainsi que de sa disposition.
- Installation d'un système de renouvellement de l'air pour la salle Paul Ruaudel et la cafétéria
- Installation d'un système de climatisation pour la salle Paul Ruaudel
- Changement de l'éclairage, passage en LEDS pour les 3 salles de réunion du rez-de-Chaussée, les salles de réunion restantes seront traitées en 2024.
- Mise en place de différents pavés LEDS dans des bureaux du Rez-de-Chaussée et à l'accueil du Village afin de tester et de généraliser pour l'ensemble des bureaux en 2024.
- Pose de films thermiques sur certaines salles et bureaux du VDC1 et VDC3.

### 4. Les véhicules

#### ▸ Le parc automobile

Le parc automobile est bien entretenu, un flochage DEN.bzh a été réalisé en fin d'année sur une partie du parc (les véhicules utilisés par la Présidente, le Directeur Général des Services et ceux en location ne sont pas floqués).

En 2023, deux véhicules ont été achetés avec pour objectif constant de maîtriser les coûts d'entretien et de diminuer les émissions de gaz à effet de serre :

- Une Citroën C5X
- Une Peugeot 2008.

Ces deux nouvelles voitures sont venues remplacer une C3 et la Ford Mondéo qui ont été vendues aux enchères afin de limiter à court terme les coûts d'entretien de la flotte.

Tableau récapitulatif du parc de véhicules du CDG :

Immatriculation du véhicule	Marque et type du véhicule	Date 1 <sup>ère</sup> mise en circulation	Puissance fiscale	Nombre de places	Motorisation
<b>DIRECTION</b>					
GN 176 AV	CITROËN C5X (DGS)	29/03/2023	5	5	Essence
BL 880 XB	RENAULT SCÉNIC	12/04/2011	6	7	Diesel
FX 780 ZZ	TOYOTA COROLLA	22/03/2021	5	5	Hybride
<b>MÉDECINS</b>					
DL 104 RW	CITROËN NÉMO*	13/11/2014	4	5	Diesel
EM 322 WP	DACIA DUSTER	30/05/2017	7	5	Essence
<b>INFIRMIERS</b>					
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
FM 618 NG	FORD FOCUS	23/12/2019	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
GM 944 CA	PEUGEOT 2008	09/02/2023	5	5	Essence
GA 261 AS	RENAULT ZOÉ	13/06/2021	4	5	Électrique
GB 058 MD	PEUGEOT E-208	30/08/2021	4	5	Électrique
GC 994 CN	CITROËN C3	29/09/2021	4	5	Essence
GJ-152-CG	CITROËN C3	25/08/2022	4	5	Essence
GK-706-JS	PEUGEOT 208	03/11/2022	5	5	Essence

- La Citroën Néo a intégré le parc et est désormais mise à disposition des collaborateurs à la suite du départ en retraite d'un médecin.

#### ▸ L'utilisation des véhicules

En 2023, il y a eu 779,5 jours d'utilisation des véhicules contre 702 jours en 2022. Soit une hausse de 77,5 jours (+ 11 %).

Les deux services les plus utilisateurs sont :

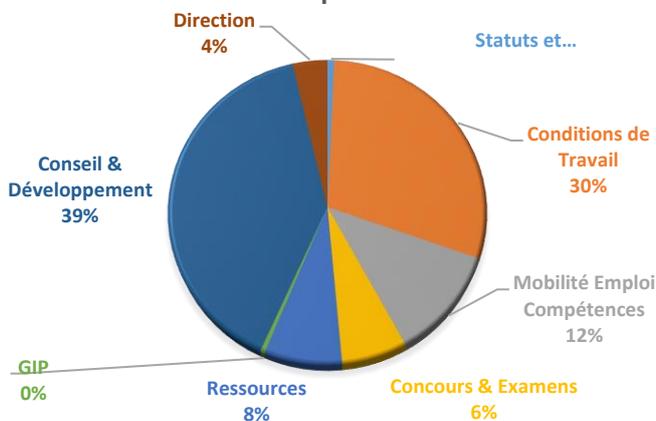
#### ➤ Conseil & Développement

- Avec 309 jours d'utilisation soit 39,6 % des usages.

#### ➤ Les Conditions de travail

- L'activité Hygiène et Sécurité représentant 211 jours d'utilisation, soit 27 % sur les 29,7 % du service.

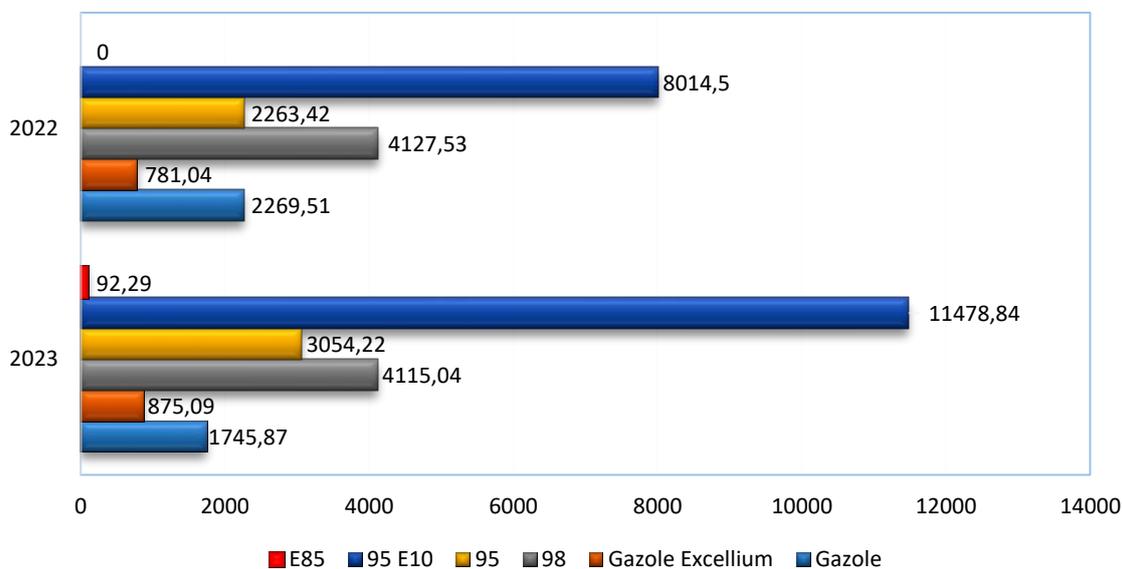
#### Utilisation des véhicules par les services en 2023



Services	Nombre de jours
Statuts et Rémunérations	5.5
Conditions de Travail	231.5
Mobilité Emploi Compétences	91.0
Concours & Examens	50.5
Ressources	60.0
Comptabilité analytique	3.5
Conseil & Développement	309.0
Direction	28.5

- En 2023, 206 141 km ont été parcourus avec les 21 véhicules (dont 2 ont été vendus aux enchères en cours d'année et 1 remis au concessionnaire à la fin du contrat de location), soit une hausse de 12,2 % par rapport à 2022.
- Le coût annuel des carburants s'élève sur un an à 21 361,25 € : ce qui représente une hausse de 22,4 % par rapport à 2022 (17 456 €). Cette hausse s'explique par les augmentations des kilomètres parcourus par les services et du prix du carburant.

### Dépenses de carburants - 2022 et 2023



## 5. La reprographie

- 440 ramettes format A4 ont été commandées : -32 % par rapport à 2022
- 65 ramettes format A3 ont été commandées : - 18,7 % par rapport à 2022
- 22 000 enveloppes de tous types ont été commandées : + 15,8 %
- 4 000 papiers à entêtes ont été commandés pour l'année 2023.

## 6. Les archives

17 référents archives, répartis dans les différents services du CDG 35, ont en charge le préarchivage et, en fonction du tableau de gestion leur étant affecté, externalisent ou versent leurs archives.

En 2023, 5 départs de référents ont eu lieu (Direction, Statuts-Rémunération, Conseil et développement, Ressources, SMEC).

81,45 mètres linéaires d'archives ont été traités en 2023, dont :

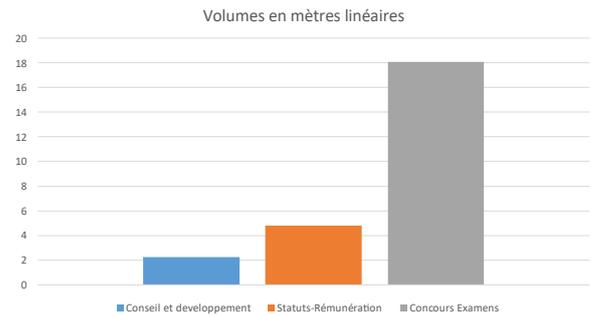
- 25,15 mètres linéaires d'archives versées
- 32,9 mètres linéaires d'archives externalisées
- 23,3 mètres linéaires d'archives éliminées.



## Versements

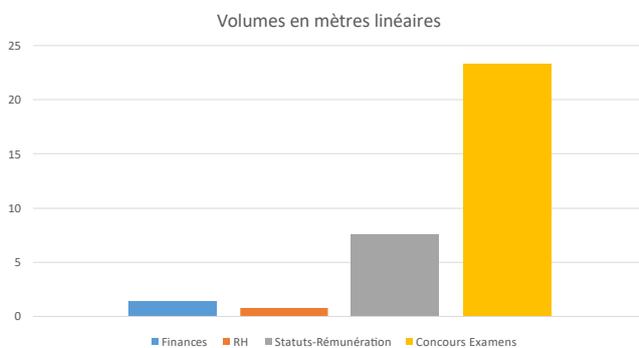
Les versements représentent 25,15 mètres linéaires :

- Service Conseil et développement : 2,25 ml,
- Service Statuts-Rémunération : 4,8 ml,
- Service Concours-Examens : 18,1 ml.



5

## Externalisation



7

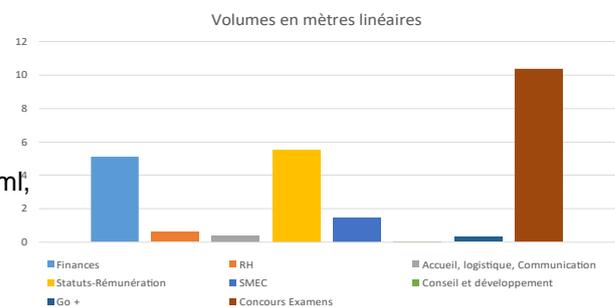
Les externalisations représentent 32,9 mètres linéaires, décomposées comme ci-après :

- Service Ressources
  - Activité Finances : 1,35 ml,
  - Activité RH : 0,75 ml,
- Service Statuts-Rémunération : 7,5 ml,
- Service Concours-Examens : 23,3 ml.

Les éliminations représentent 23,3 mètres linéaires :

- Service Ressources
  - Activité Finances : 5,1 ml,
  - Activité Ressources humaines : 0,6 ml,
  - Activité Accueil, Logistique, Communication : 0,4 ml,
- Service Statuts-Rémunération : 5,55 ml,
- Service Mobilité - Emploi - Compétences : 1,5 ml,
- Service Conseil et Développement : 0,05 ml,
- Service Concours examens : 10,4 ml,
- Coopération Informatique Go + : 0,3 ml.

## Eliminations



9

Par ailleurs, concernant l'archivage électronique, différents travaux ont été poursuivis et d'autres initiés :

- Conventonnement et suivi des tests dans le cadre de la mise en place du système d'archivage électronique SESAM externalisé auprès du CDG 59 en lien avec le GIP Informatique. Objectif de mise en production début 2024,
- Participation aux groupes de travail du GIP consacrés à la dématérialisation et l'archivage des saisines du Conseil médical,
- Démarrage du projet Gouvernance des données du CDG 35 :
  - Animation de 4 Comités de pilotage
  - Animation de 10 groupes de travail en lien avec les responsables de service, d'activités, référents archives et activité Informatique
  - Organisation et animation de 4 ateliers à destination des agents du siège en lien avec le SI :
    - Bonnes pratiques numériques
    - Sécurité des données,
  - Pilotage et organisation de la matinée de « jaille » numérique du 23 novembre. L'élimination des fichiers obsolètes a permis de gagner 130 go d'espace sur le serveur soit 15 % du volume de données stockées,
- Participation à la création de contenu et à l'animation d'un atelier sur la dématérialisation documentaire à destination des collectivités organisé par le service Conseil et développement le 7 décembre 2023.

## 7. La sécurité incendie du CDG 35 et de la copropriété

Les actions menées en 2023 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

##### ▪ Premier exercice d'évacuation au VDC3 :

Mise en place et réalisation de la manœuvre incendie pour les agents du service Concours situés au VDC3 le 30/06/2023. Aucun scénario particulier n'a été prévu car il s'agissait du premier exercice d'évacuation. Le déclenchement de l'alarme a été réalisé à 10 h 32 sur un boîtier de l'entrée. L'exercice s'est parfaitement déroulé. Les agents maîtrisent la connaissance de la marche générale des opérations (MGO) en matière d'évacuation.

##### ▪ Exercice d'évacuation au VDC1 :

Mise en place et réalisation de la manœuvre incendie pour les agents du VDC1 le 18/04/2023 sous la direction du Responsable Unique Sécurité qui a déclenché le boîtier alarme situé à côté de son bureau à 14 h 14. L'exercice s'est parfaitement déroulé. Les agents maîtrisent la connaissance de la marche générale des opérations (MGO) en matière d'évacuation en interne mais également pour le personnel des autres établissements.

#### ➤ Exercice de confinement

L'exercice de confinement a été réalisé le 20/06/2023 sous la responsabilité du Responsable Unique Sécurité. Celui-ci a été organisé indépendamment des autres copropriétaires mais dans une réflexion globale.

À la suite de cet exercice, le RUS suggère que les points suivants soient étudiés : installation d'une ligne téléphonique (filaire/4g) dans la cellule de crise ; prévoir eau/alimentation à chaque étage/prévoir un répertoire téléphonique des contacts dans le local cellule de crise.

Les autres copropriétaires ont également réalisé leur exercice de confinement avec le soutien du CDG 35 :

- SDE le 20/06/2023
- AMF 35 le 03/04/2023
- API le 26/09/2023
- CNFPT le 10/07/2023
- Département le 19/06/2023
- MNT le 06/07/2023.

### ➤ Réunion annuelle guide-files et serre-files (GF et SF)

La réunion annuelle des « guides-files et serre-files » s'est déroulée le 06/06/2023. L'ensemble des GF & SF présents à la réunion se sont réengagés pour l'année. Il faut noter quelques changements suite aux mouvements de personnel.

L'ordre du jour était le suivant : Accueil des nouveaux GF & SF / Présentation du rôle des GF et SF/Rappel de la MGO « information montante » / Rôle du responsable unique évacuation / Point de rassemblement / Retour sur l'exercice d'évacuation / Présentation de l'exercice de confinement / Commission de sécurité / Travaux portes service CDT / Questions diverses.

Une bouteille isotherme avec comme inscription « L'eau, la vie » a été offerte à l'ensemble des GF et SF dans le cadre 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 06/06/2023.

L'ordre du jour était le suivant : Bilan 2023 pour chaque copropriétaires / Exercice de confinement / Exercice d'évacuation / Point sur les formations les formations / 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.

### ➤ Rapport de synthèse de l'année N-1

Après rédaction du bilan incendie 2022 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 2023. 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 : 4 agents en interne ont suivi la formation sur la manipulation des extincteurs et la prévention incendie le 27/03/2023.

### ➤ Plans

Les différents plans sont mis à jour par la société R2s pour les bâtiments VDC1 et VDC3. L'affichage réglementaire est aussi réalisé.

### ➤ Visites Incendie & Prévention

5 visites des nouveaux arrivants ont été réalisées pour 15 agents (27/03/2023, 25/04/2023, 24/05/2023, 29/06/2023, 25/09/2023). Ces visites sont également ouvertes au personnel déjà en poste. 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 tâches de sécurité incendie en lien avec le bâtiment ou le village des Collectivités est réalisé tout au long de l'année en collaboration avec le cabinet Sévigné Immobilier, syndic de la copropriété. À ce titre, il exerce les fonctions d'exploitant.

Le suivi technique des parties communes (extincteurs et blocs de secours) est 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 TKE toutes les 6 semaines.

Les extincteurs ont été contrôlés par R2S le 14/04/2023.

L'entreprise IGÉO contrôle également régulièrement les installations gaz et électricité. Les chaudières (entretien, ramonage et brûleur) ont été contrôlées le 01/02/2023 et le 27/07/23.

Les installations de gaz et de cuisson ont été contrôlées par SOCOTEC le 27/10/2023.

L'ensemble du SSI a été vérifié par R2S le 15/01/24 (ce contrôle date de 2024 mais il est pour l'année 2023). Ce contrôle est réglementaire et annuel.

SOCOTEC a effectué la vérification des installations électriques le 25/10/23.

Les installations de cuisine ont été contrôlées du 13 au 14/04/23 par SBCP.

Les dalles en bois recouvrant les patios ont été nettoyées à haute pression en août 2023 par la société ARCADE.



# Les systèmes d'information internes du CDG 35

L'activité Systèmes d'Information internes a pour missions principales au sein du CDG 35 :

- Le maintien 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 et réglementaire du SI.



## I. L'activité IT : Technologie de l'Information



L'activité IT gère l'ensemble du parc informatique (équipements réseaux, 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

#### ▸ Infrastructure réseau

##### ▪ Déploiement du Wifi

Les systèmes wifi des deux bâtiments (nouveau wifi du VDC1 et wifi du VDC3) ont été déployés et sont opérationnels. Des fonctionnalités supplémentaires seront mises en place en 2024.

##### ▪ Prises réseaux

L'ensemble des prises réseaux des bâtiments A et B (2<sup>nd</sup> étage) ont été remplacés suite aux dysfonctionnements réguliers observés depuis plusieurs années.

##### ▪ Switchs et cœur de réseau

L'étude du remplacement des switchs et du cœur de réseau a démarré avec un objectif de renouvellement en 2024

##### ▪ Firewall

L'étude du remplacement du firewall a démarré avec un objectif de renouvellement en 2024.

#### ▸ Téléphonie

Le déploiement de la téléphonie sur PC a été réalisé avec les agents du service Concours - Examens. Suite à des dysfonctionnements, une nouvelle solution technique est en cours de test. Si les tests s'avèrent concluants, une généralisation de la téléphonie sur PC à l'ensemble du CDG 35 sera planifiée en 2024.

## 2. La gestion du parc

### ‣ Les matériels utilisateurs

- Acquisition de 5 ordinateurs portables ;
- Acquisition de 22 stations d'accueil pour ordinateurs portables ;
- Acquisition de 10 adaptateurs HDMI vers VGA ;
- Acquisition de 5 supports de smartphones pour voiture.

### ‣ Périphériques

- Acquisition de 7 souris ergonomiques ;
- Acquisition de 2 claviers ergonomiques ;
- Acquisition de 5 supports ergonomiques pour ordinateur portable ;
- Acquisition de 20 souris sans fil ;
- Acquisition de 20 clés USB ;
- Acquisition de 2 longs câbles vidéo ;
- Acquisition d'1 système de visio pour le bureau Direction.

### ‣ Les logiciels utilisateurs

- Acquisition de 2 licences Adobe Creative Cloud ;
- Acquisition d'1 licence Adobe InDesign ;
- Acquisition de 5 licences Sketchup Pro ;
- Acquisition de licences AvantDeCliquer ;
- Acquisition de licences Teamviewer.

### ‣ Réseau

- Acquisition de 45 câbles réseau ;
- Remplacement de toutes les prises réseau murales et des baies informatiques

### ‣ Serveurs

- Maintenance des serveurs (création de nouveaux services, extinction de services obsolètes, mise à jour de systèmes d'exploitation et de logiciels).

### ‣ 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 et mises à jour de procédures techniques ;
- Mises à jour antivirus ;
- Acquisition d'un chariot de transport et stockage des ordinateurs portables de formation ;
- Acquisition d'un bastion.

## ▸ Téléphonie

- Poursuite de la migration de la téléphonie sur PC.

## ▸ 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 d'installation de matériels pour sessions de visioconférence.

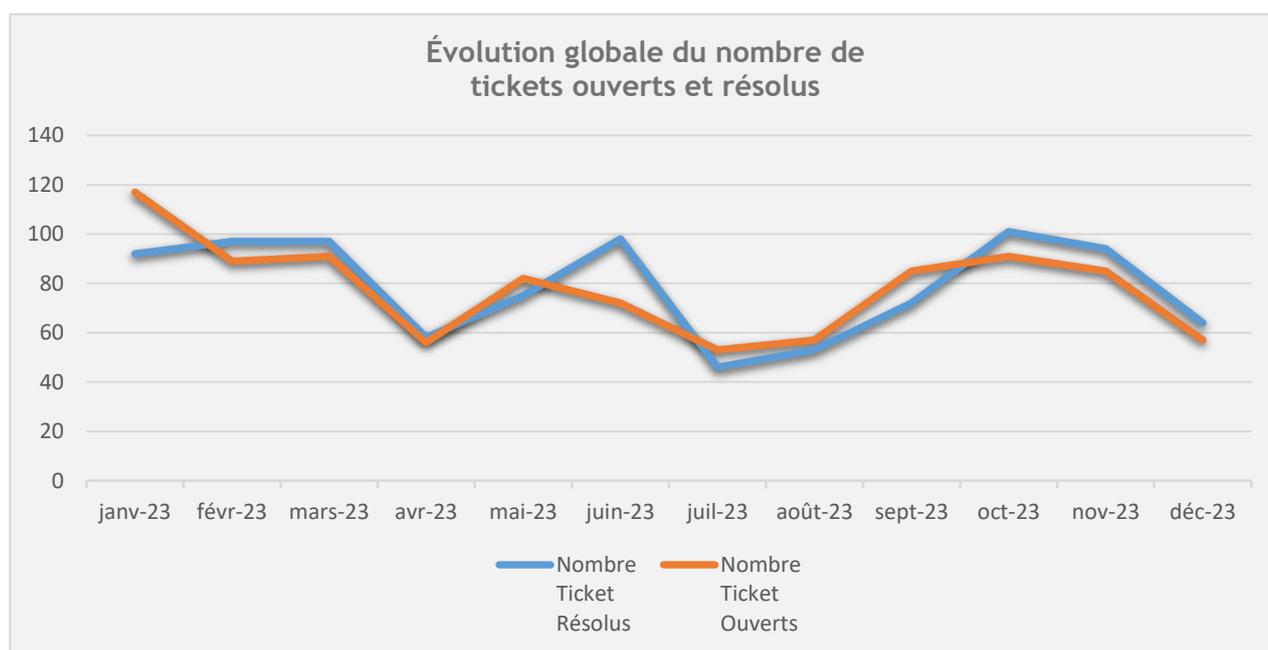
### ▸ Logiciels autres

- 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 :

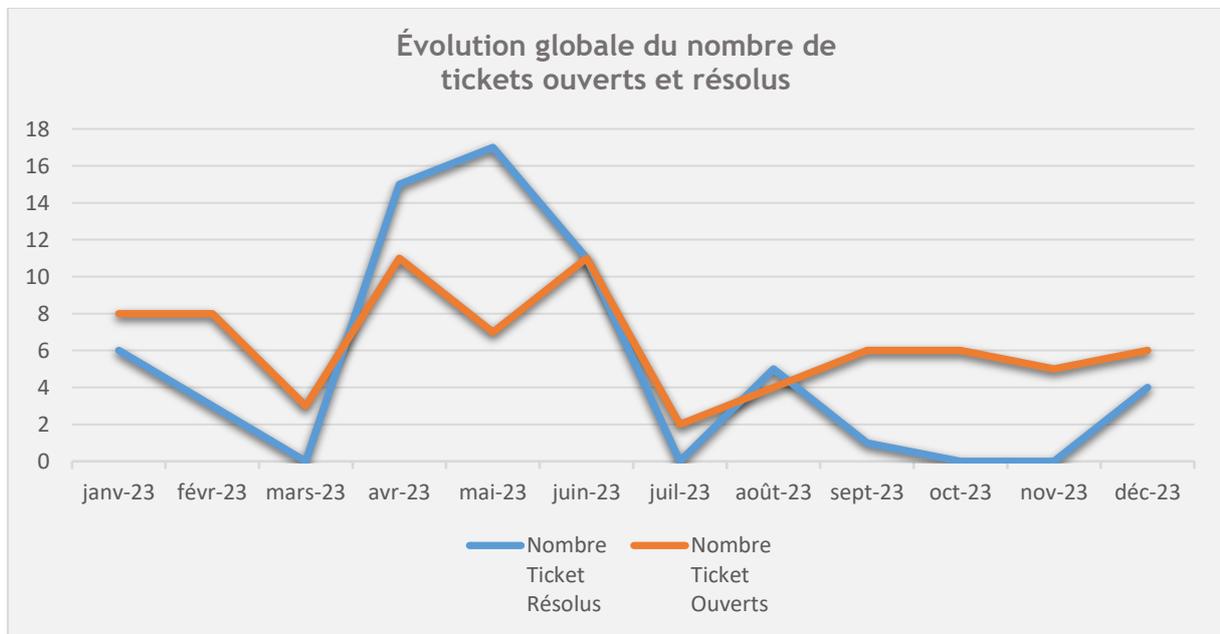
### Évolution du nombre de tickets « informatique » ouverts et résolus en 2023



	Total 2023	janv-23	févr-23	mars-23	avr-23	mai-23	juin-23	juil-23	août-23	sept-23	oct-23	nov-23	déc-23
Nombre Ticket Résolus	947	92	97	97	58	75	98	46	53	72	101	94	64
Nombre Ticket Ouverts	935	117	89	91	56	82	72	53	57	85	91	85	57

Top 10 catégorie de ticket informatique	Nombre de tickets ouverts	Nombre de tickets résolus
Informatique > Autres	203	197
Informatique > Ajout/Modification droits d'accès	156	156
Informatique > Matériels divers	77	77
Informatique > Installation autre matériel	48	49
Informatique > Installation Logiciels	34	36
Informatique > Mise à jour logiciel	37	36
Informatique > Nouvel Arrivant	32	32
Informatique > Changement Toner/Agrafes Imprimantes / Photocopieurs	29	29
Informatique > Installation salle de formation (pc, réseaux, ...)	29	29
Informatique > Télétravail	28	29

### Évolution du nombre de tickets « diffusion numérique / GRC » ouverts et résolus en 2023



	Total 2023	janv-23	févr-23	mars-23	avr-23	mai-23	juin-23	juil-23	août-23	sept-23	oct-23	nov-23	déc-23
Nombre Ticket Résolus	62	6	3	0	15	17	11	0	5	1	0	0	4
Nombre Ticket Ouverts	77	8	8	3	11	7	11	2	4	6	6	5	6

Top 5 catégorie de ticket diffusion numérique	Nombre de tickets ouverts	Nombre de tickets résolus
Diffusion Numérique > PFE/SESF (Plateforme d'échanges de documents)	28	23
Diffusion Numérique > Site internet du CDG35	14	14
Diffusion Numérique > Site intranet du CDG35	14	11
GRC > Assistance / Support	6	5
GRC > Mise à jour des données	5	4

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 réalisé 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 permis d'auditer le SI et de mettre en place des mesures de sécurité adaptées. Le CDG 35 a acquis des logiciels pour sécuriser le SI vis-à-vis d'attaques qui pourraient venir d'internet ou du réseau interne suite à l'infection d'un poste utilisateur.

- **Sensibilisation au Phishing**

Dans le cadre du parcours de Cyber Sécurité, une solution de sensibilisation au phishing a été mise en place. Elle est constituée de tutoriels vidéo et d'envois de mails simulant des attaques par phishing afin d'entraîner les agents dans leur reconnaissance.

### 3. Applications métier

- **Gestion de la relation client**

Un nouveau logiciel de GRC a été retenu suite à l'arrivée au terme du marché du logiciel de GRC actuel.

- **Gestion des compétences**

Un logiciel de gestion des compétences pour les agents du CDG 35 a été mise en place. Les entretiens professionnels de 2023 ont pu être réalisés avec cette nouvelle application.

- **Gestion du temps**

Un nouveau logiciel de gestion du temps a été mis en place en septembre 2023.

- **Logiciel de suivi des visites médicales**

Une mise à jour majeure du logiciel de suivi des visites médicales a été déployée 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 a été menée afin d'identifier les mutualisations possibles sur les plans fonctionnels et techniques. Le SI a participé à la rédaction du projet de cahier des charges.

### 5. Microsoft 365

- La trajectoire de déploiement se poursuit
- Les éléments actuellement déployés ou en cours de déploiement sont :
  - Teams (messagerie instantanée + visioconférence) ;
  - Téléphonie sur PC (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 effectuée avec la généralisation d'Outlook ;
  - La réservation de ressources (salles, véhicules...) a été intégrée dans la nouvelle messagerie.
- Les prochains éléments prévus sont :
  - Sharepoint (partage de documents en interne et en externe) ;
  - Onedrive (espace de stockage individuel).



### 6. Gestion de la Base de Données 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'import paie et autres fonctionnalités ponctuelles. L'autonomie a été donnée au service comptabilité au cours de l'exercice 2023 concernant la création des "tiers comptables".

La Base de Données 'Contacts' 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 : Agents permanents,
    - Cdg35 : Bureau,
    - Cdg35 : Conseil d'Administration,
    - Envoi Dématérialisé,
    - Médecine Pro.

Au cours de l'année écoulée, 3 452 saisies ont été effectuées, soit une évolution de + 38 % par rapport à N-1.

Services	Saisies	Particularités/observations
CONCOURS	341	Intervenants & Surveillants
MÉDECINE PRO	2 728	Visites médicales & MAJ situation des Agents & Référents
TIERS, COMPTABILITÉ	8	Validations États Public - Privé & Associations Individus
SMEC	136	MAJ situation des agents en mission
RESSOURCES HUMAINES	39	Agents
MISSIONS TEMPORAIRES	143	Itinérants / Portages de contrat
IPS	7	Associations Individus
DÉPLACEMENT	2	Demandes ponctuelles
ÉTABLISSEMENTS	15	Demandes ponctuelles
DIRECTION GÉNÉRALE	2	Demandes ponctuelles
RÉMUNÉRATION - RH (Import Paie)	17	Demandes ponctuelles
COMITÉ MÉDICAL & C° RÉFORME	4	Demandes ponctuelles
GIP - FINANCES	10	Création nouveaux guichets bancaires = Saisies RIB
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>3 452</b>	

### 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), des réseaux sociaux (page Facebook, compte Google pour la gestion de la chaîne YouTube)
- Coordination et mise en place du RGS (Référentiel Général de Sécurité) sur les activités du CDG 35 mettant en œuvre des outils en lien avec du public.
- Soutien aux collègues utilisateurs des applications, aux agents des collectivités et aux agents itinérants qui prend également une place importante dans l'activité et l'organisation du portail.

#### 1. Les évolutions du portail

En 2023, chaque établissement d'Ille-et-Vilaine a un compte individuel qui est mis à jour sur « l'espace collectivités ». 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 de sécuriser, et d'optimiser l'organisation administrative et comptable (et afin de ne pas saturer les messageries individuelles).

#### Volume des échanges de documents sur l'année 2023 par grandes thématiques

2023	Itinérants	États de paie
Janvier	350	2 620
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	2 700
Décembre	350	4 620
<b>TOTAL</b>	<b>3 850</b>	<b>40 962</b>

## 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 2023 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 2023

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 2023, la production de documents mutualisés s'élève à 28 documents (28 en 2022, 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 2023, 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](mailto: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 2023 :

- 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 (la « checklist conformité » a été insérée dans le CCTP du nouveau site internet mutualisé).
- Recensement de nouveaux traitements et des traitements mis à jour au cours de l'année 2023 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](mailto:dpo@cdg35.fr).
- 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 protection des données : retour positif du nouveau format trimestriel pour tenir informé 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.

Des ateliers de sensibilisation à la protection des données et à la cybersécurité ont été proposés depuis le début de l'année 2023 pour les nouveaux agents du CDG 35.

D'autre part, une sensibilisation généralisée est proposée à tous les agents internes, depuis septembre 2023, sous forme de « campagne de phishing ». Cette formation doit permettre sur le long terme, d'améliorer les pratiques numériques de chacun des agents, des formations d'e-learning sur les thématiques de la sécurité et de la protection des données doivent être suivies en continue par les agents. L'objectif étant d'optimiser la sécurité du système d'information.

## 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 2023, 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.

# Les finances et marchés publics

Le fonctionnement de l'activité « Finances-Marchés publics » est rythmé par le calendrier budgétaire ainsi que par l'exécution comptable qui en découle. En 2023, le service s'est préparé au changement de nomenclature comptable, un passage en M57 prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2024. 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, le service a contribué au lancement du contrat d'assurance groupe statutaire, ainsi qu'à la mise en œuvre de la nouvelle convention de participation pour le risque prévoyance. De plus, le marché assurance dommage aux biens a été relancé, suite à la décision du titulaire précédent de résilier au 31/12/2023.

De nouveaux contrats ont également été signés, et notamment l'étude Trajectoire, réflexion sur les évolutions financières et organisationnelles du CDG.

## I. Le budget principal

### 1. Le compte administratif 2023

Les points d'attention évoqués les années précédentes, venant perturber l'activité du CDG35, restent d'actualité en 2023, à savoir les problématiques de recrutement, l'inflation et le désengagement de certains fournisseurs.

De plus, de nouvelles dépenses ont été comptabilisées sur l'exercice 2023 afin de poursuivre le déploiement de la marque employeur DEN.bzh et de lancer de nouveaux projets telle que l'étude pour l'école des métiers.

Le niveau des recettes permet aujourd'hui de conserver un équilibre, notamment grâce à la tarification des missions et aux cotisations.

#### ▸ Le fonctionnement

##### ▪ Vue d'ensemble des dépenses et recettes réelles de fonctionnement

	CA 2022	CA 2023	Écart CA 2022/2023
<b>DÉPENSES réelles de fonctionnement</b>			
011-Charges à caractère général	2 178 210.42	2 192 336.52	14 126.10
012-Charges de personnel et frais assimilés	11 756 631.98	12 535 195.13	778 563.15
014-Atténuation de produits	1 480.82	91.73	- 1 389.09
65-Autres charges de gestion courante	653 323.52	711 712.79	58 389.27
66-Charges financières (intérêts)	56 444.77	50 815.29	-5 629.48
67-Charges exceptionnelles	5 428.68	12 898.50	7 469.82
<b>TOTAL</b>	<b>14 651 520.19</b>	<b>15 503 049.96</b>	<b>851 529.77</b>
<b>RECETTES réelles de fonctionnement</b>			
013-Atténuations de charges	147 857.76	153 260.88	5 403.12
70-Produits des activités	13 817 463.89	14 931 011.69	1 113 547.80
74-Dotations, subventions et participations	271 816.66	253 101.64	- 18 715.02
75-Autres produits de gestion courante	531 839.06	559 976.08	28 137.02
76-Produits financiers			0,00
77-Produits exceptionnels	162 746.73	19 093.79	- 143 652.94
<b>TOTAL</b>	<b>14 931 724.10</b>	<b>15 916 444.08</b>	<b>984 719.98</b>
<b>ÉPARGNE BRUTE</b>	<b>280 203.91</b>	<b>413 394.12</b>	<b>133 190.21</b>

### ▪ La masse salariale

Il est constaté une augmentation de la masse salariale, entre 2022 et 2023, que ce soit pour les dépenses liées aux agents du siège ou pour les itinérants. Les revalorisations salariales expliquent en partie ces évolutions.

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.

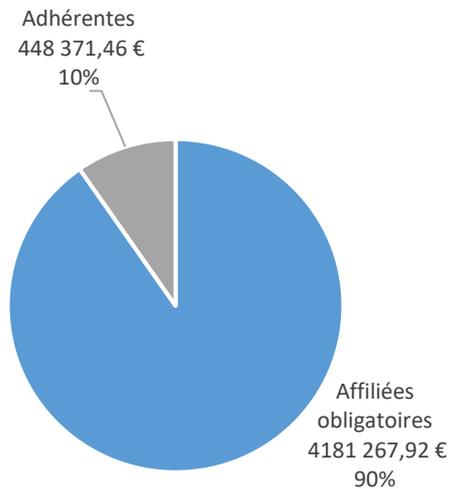
### ▪ Les cotisations

Le montant total des cotisations perçues en 2023, basé sur la masse salariale des collectivités, est de 4 629 639.38€, soit une augmentation de 8.26 % par rapport à 2022.

Une augmentation expliquée en partie par la réévaluation du taux de la cotisation pour les collectivités adhérentes, au 1er janvier 2023.

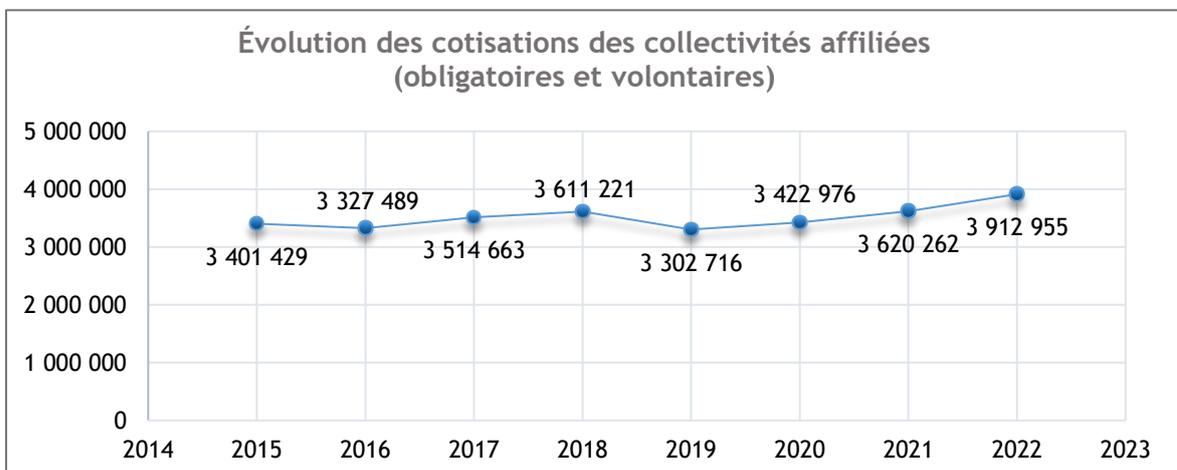
De plus, il n'y a plus de collectivités affiliées volontaires en 2023 car la Ville de Dinard fait désormais partie des collectivités « affiliées obligatoires », au vu du nombre d'agents de la collectivité.

## Structure des cotisations 2023



### ➤ Les cotisations des collectivités affiliées

Concernant les collectivités affiliées obligatoires, les cotisations obligatoires et additionnelles ont représenté 90 % du produit des cotisations versées en 2023, soit 4 181 267.92 €.

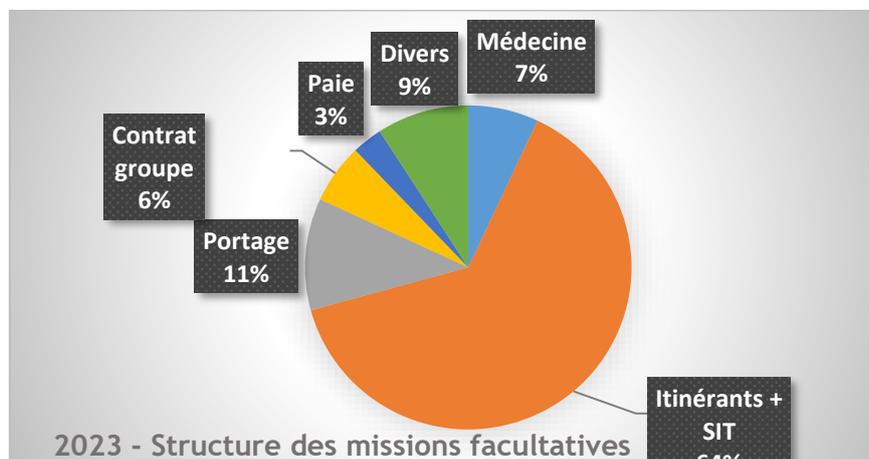


➤ **Les cotisations des collectivités adhérentes**

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 2023, ce produit s'élève à 448 371.46 € et se répartit comme suit :

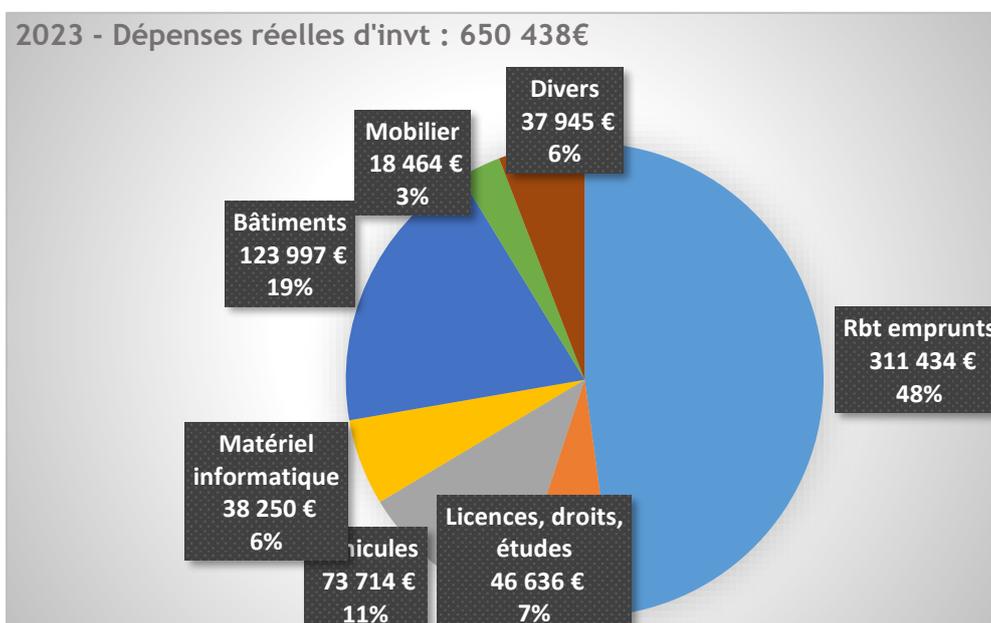
Collectivité	Montant	En %
Rennes	124 047.08 €	28 %
Saint-Malo	33 910.34 €	7 %
Fougères	13 355.24 €	3 %
SDIS 35	41 211.62 €	9 %
CR Bretagne	57 921.29 €	13 %
Conseil Départemental 35	111 251.81 €	25 %
Rennes métropole	66 674.08 €	15 %
<b>TOTAL</b>	<b>448 371.46 €</b>	<b>100 %</b>

▪ **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**



Comme chaque année, les dépenses d'investissement concernent les acquisitions informatiques, l'achat de mobilier, de véhicules. De plus, en 2023, des travaux ont été réalisés dans les bâtiments : réfection de la cafétéria, mise en place d'une climatisation, remplacement des spots, pose de films de protection solaire. De plus, le FCTVA représente une recette de 448 093€.

## 2. Le budget primitif 2024

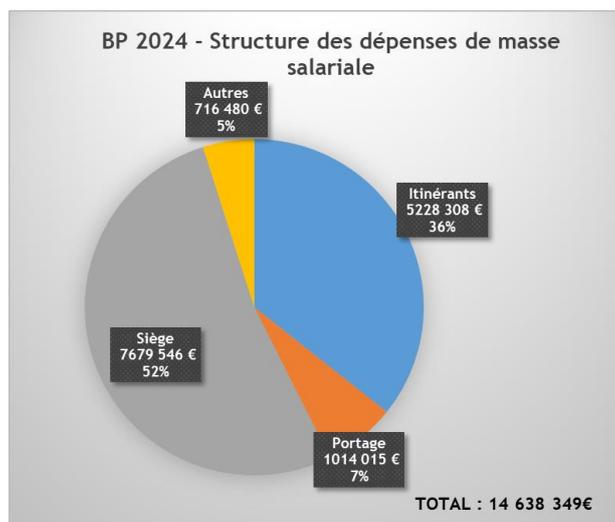
### ▸ Le fonctionnement

#### ▪ Les dépenses de fonctionnement

Chapitre	BUDGET 2024	
011 - Charges à caractère général	2 754 612 €	14,11 %
012 - Charges de personnel	15 149 188 €	77,60 %
014 - Atténuation de produits	10 000 €	0,05 %
65 - Autres charges de gestion courante	1 179 457 €	6,04 %
66 - Charges financières	50 000 €	0,25 %
67 - Charges exceptionnelles	80 000 €	0,41 %
042 - Dotations aux amortissements	300 000 €	1,54 %
<b>TOTAL</b>	<b>19 523 257 €</b>	<b>100,00 %</b>

Concernant les dépenses de fonctionnement, il est constaté une prépondérance des charges liées à la masse salariale.

La structuration des dépenses de masse salariale est la suivante :



La masse salariale des agents du siège représente 52 % de la masse salariale totale (49 % au BP 2023).

La catégorie «Autres» regroupe les charges des différents intervenants, des surveillants concours, des élus...

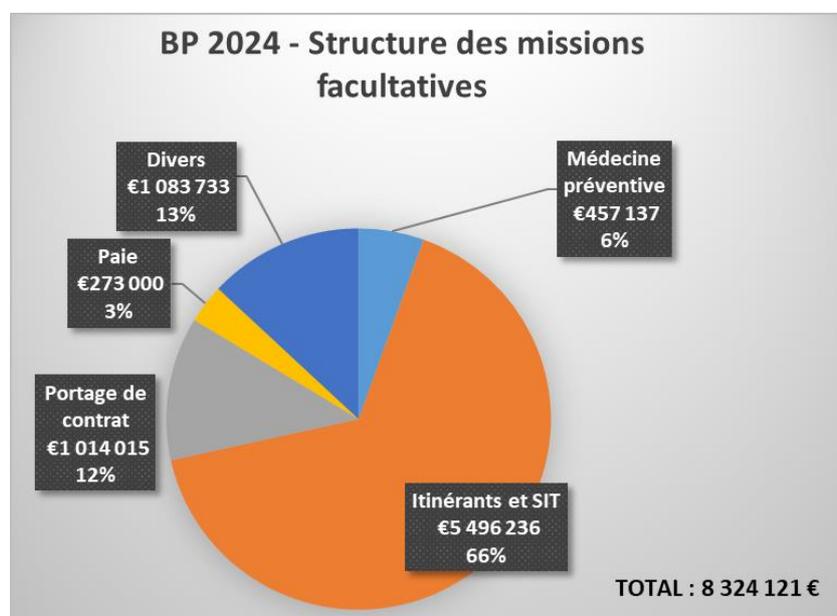
- Les recettes de fonctionnement

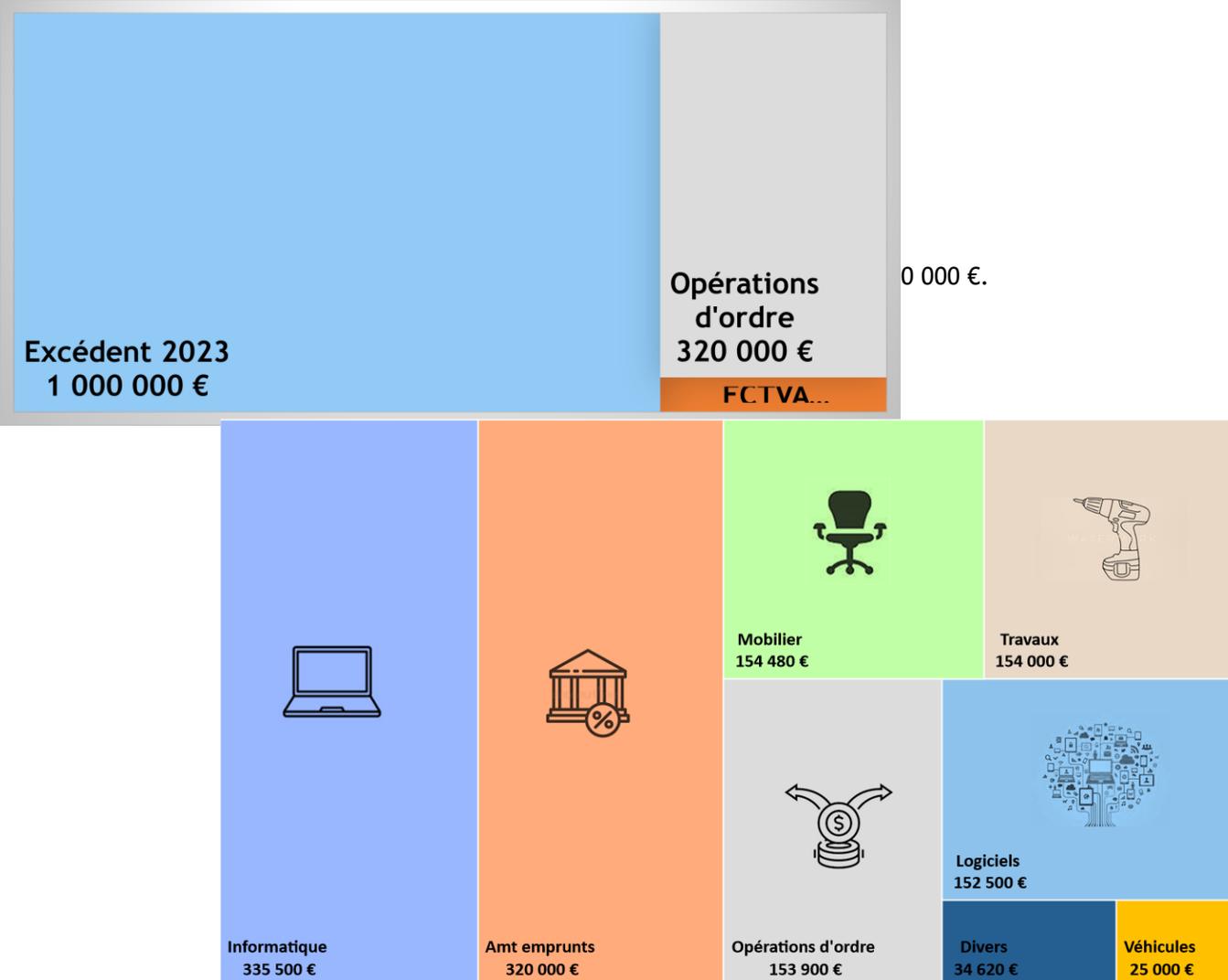
Chapitre	BUDGET 2024	
002 - Excédent reporté	3 300 000 €	16,90 %
013 - Atténuation charges	159 000 €	0,81 %
70 - Produits des activités	15 101 855 €	77,35 %
74 - Dotations, subventions	249 030 €	1,28 %
75 - Autres produits de gestion courante	559 372 €	2,86 %
77 - Produits exceptionnels	100 €	0,01 %
042 - Reprise amortissements provisions	153 900 €	0,79 %
<b>TOTAL</b>	<b>19 523 257 €</b>	<b>100,00 %</b>

Les recettes du chapitre 70 - produits des activités sont issues principalement de la facturation des missions facultatives et du produit des cotisations.

Les autres recettes constituent les remboursements divers tels que la masse salariale des budgets annexes, ainsi que les recettes issues de conventionnements.

La structuration des missions facultatives est la suivante :





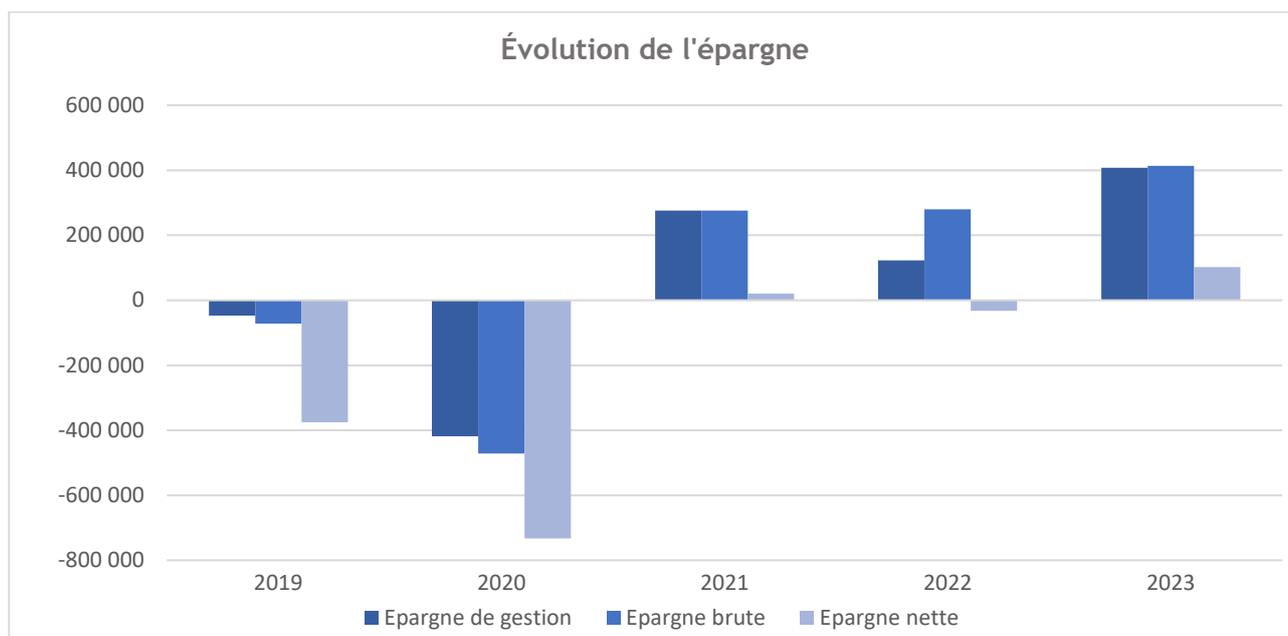
Les dépenses d'investissement sont inscrites pour couvrir les besoins des services tels que les achats de matériels informatiques, véhicule, mobilier et pour financer divers travaux.

- La structuration des recettes d'investissement



Au BP 2024, le résultat reporté des années antérieures sera repris pour un montant de 1 000 000€.

### 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).

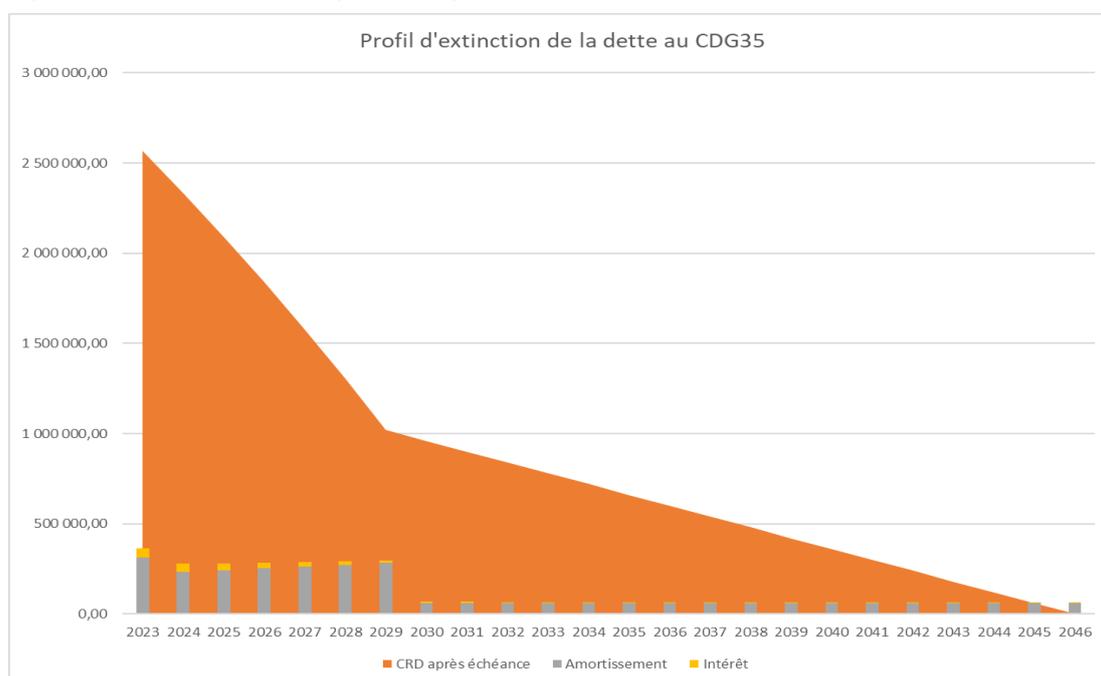
L'épargne brute correspond au solde des recettes et dépenses réelles de fonctionnement (charges et recettes exceptionnelles comprises). Cela correspond aux moyens disponibles pour financer les dépenses de la section d'investissement.

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

Au 31/12/2023, la dette du budget principal du Centre de Gestion 35 est constituée de 2 emprunts, l'un auprès de la Caisse Française de Financement local et l'autre auprès du Crédit Mutuel de Bretagne.

Le 3<sup>ème</sup> emprunt, contracté en 2008 pour l'acquisition du 2<sup>ème</sup> niveau du VDC1, s'est terminé au 01/07/2023.



## 5. L'état de la dette au 31/12/2023

BUDGET	ORGANISME PRÊTEUR	OBJET DE L'EMPRUNT	CAPITAL EMPRUNTÉ	DURÉE	CAPITAL RESTANT DÛ AU 31/12/2023	TAUX D'INTÉRÊT	DATE DE LA DERNIÈRE ÉCHÉANCE
CDG35	CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du bâtiment A - VDC 1	2 900 000,00 €	20 ans	1 187 026.02 €	FIXE 2,95 %	01/10/2029
CDG35	CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du 2 <sup>nd</sup> niveau du bâtiment B - VDC 1	1 285 000,00 €	15 ans	0.00 €	FIXE 4,32 %	01/07/2023
CDG35	CREDIT MUTUEL DE BRETAGNE	Financement de l'acquisition bureaux - VDC 3	1 500 000,00 €	25 ans	1 380 000,00 €	FIXE 0,72%	30/12/2046
TOTAL			5 685 000,00 €		2 567 026,02 €		

## 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 2023

Pour 2023, le compte administratif du budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

	Prévu	Ordonnancé	Écart
<b>DÉPENSES</b>			
011-Charges à caractère général	2 309 629.67 €	1 477 415.68 €	- 832 213.99 €
012-Charges de personnel et frais assimilés	730 928.72 €	711 041.51 €	- 19 887.21 €
65-Autres charges de gestion courante	101 230.00 €	891.00 €	- 100 339.00 €
<b>TOTAL</b>	<b>3 141 788.39 €</b>	<b>2 189 348.19 €</b>	<b>- 952 440.20 €</b>
<b>RECETTES</b>			
002-Résultat de fonctionnement 2022	560 319.32 €		- 560 319.32 €
70-Produits des activités	2 581 469.07 €	2 379 749.65 €	- 201 719.42 €
<b>TOTAL</b>	<b>3 141 788.39 €</b>	<b>2 379 749.65 €</b>	<b>- 762 038.74 €</b>
Résultat de fonctionnement de l'exercice		190 401.46 €	
Résultat de fonctionnement 2022 reporté		560 319.32 €	
Résultat de fonctionnement cumulé		750 720.78 €	

La section de fonctionnement de l'exercice 2023 du Budget annexe dégage un résultat global de clôture de 750 720.78 €.

## 2. Le budget primitif 2024

Pour 2024, le budget primitif du budget annexe Coopération Concours Grand-Ouest intégrée est établi comme suit :

Fonctionnement	DÉPENSES		RECETTES	
	011 - Charges à caractère général	1 576 301.07 €	Excédent 2023	250 000.00 €
012 - Charges de personnel	478 100.00 €	70 - Produits des activités	1 905 496.07 €	
65 - Autres charges de gestion courante	101 095.00 €			
<b>TOTAL</b>	<b>2 155 496.07 €</b>	<b>TOTAL</b>	<b>2 155 496.07 €</b>	

## 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 2023

Pour 2023, le compte administratif du budget annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

	Prévu	Ordonné	Écart
<b>DEPENSES</b>			
011-Charges à caractère général	1 048 522.11 €	753 438.02 €	- 295 084.09 €
012-Charges de personnel	7 960.00 €	6 620.00 €	- 1 340.00 €
65-Autres charges de gestion courante - Dépenses imprévues	40 000.00 €	0.00 €	- 40 000.00 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 096 482.11 €</b>	<b>760 058.02 €</b>	<b>- 336 424.09 €</b>
<b>RECETTES</b>			
002-Résultat de fonctionnement 2022	576 394.14 €		- 576 394.14 €
70-Produits des activités	340 396.13 €	552 689.16 €	212 293.03 €
74-Dotations, subventions et participations	179 691.84 €	80 000.00 €	- 99 691.84 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 096 482.11 €</b>	<b>632 689.16 €</b>	<b>- 463 792.95 €</b>
Résultat de fonctionnement de l'exercice		- 127 368.86 €	
Résultat de fonctionnement 2022 reporté		576 394.14 €	
Résultat de fonctionnement cumulé		449 025.28 €	

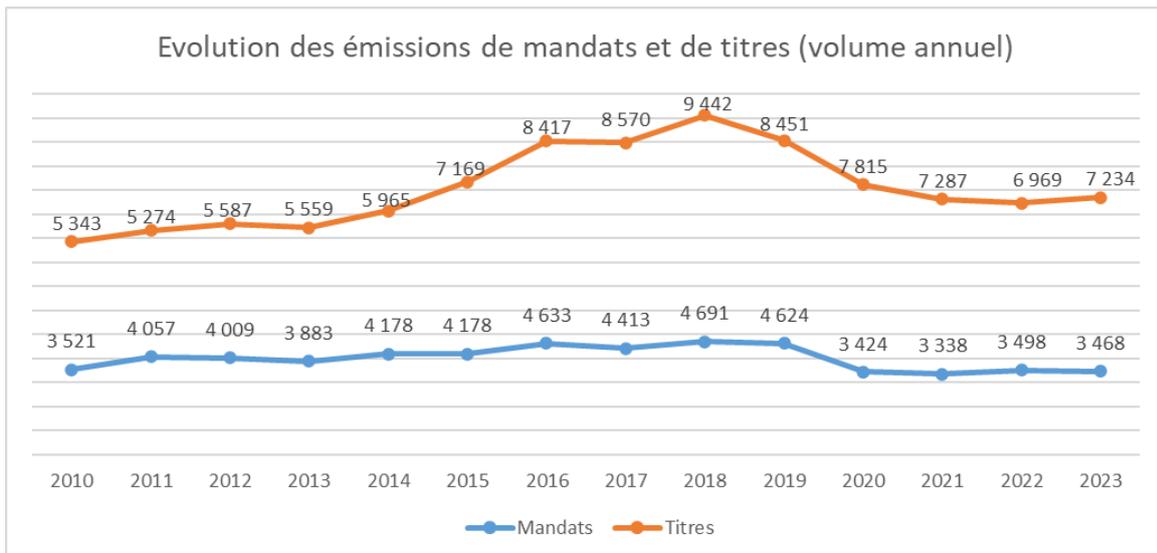
## 2. Le budget primitif 2024

Pour 2024, le budget primitif du budget annexe Coopération Concours Régionale est établi comme suit :

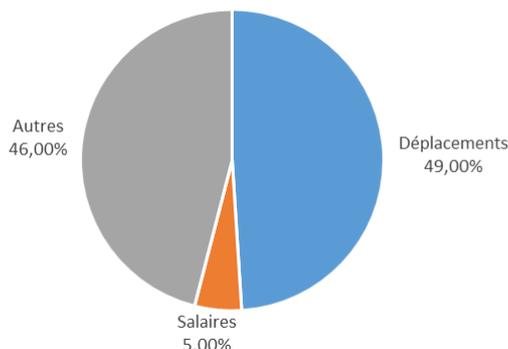
Fonctionnement	DÉPENSES		RECETTES	
	011 - Charges à caractère général	1 080 599.68 €	Excédent 2023	366 568.17 €
012 - Charges de personnel	7 960.00 €	70 - Produits des activités	614 332.35 €	
65 - Autres charges de gestion courante	40 000.00 €	74 - Dotations, subventions et Participations	147 659.16 €	
<b>TOTAL</b>	<b>1 128 559.68 €</b>	<b>TOTAL</b>	<b>1 128 559.68 €</b>	

## IV. La comptabilité réglementaire

Cette évolution tient compte des 3 budgets du CDG 35 : le budget principal et les 2 budgets annexes.



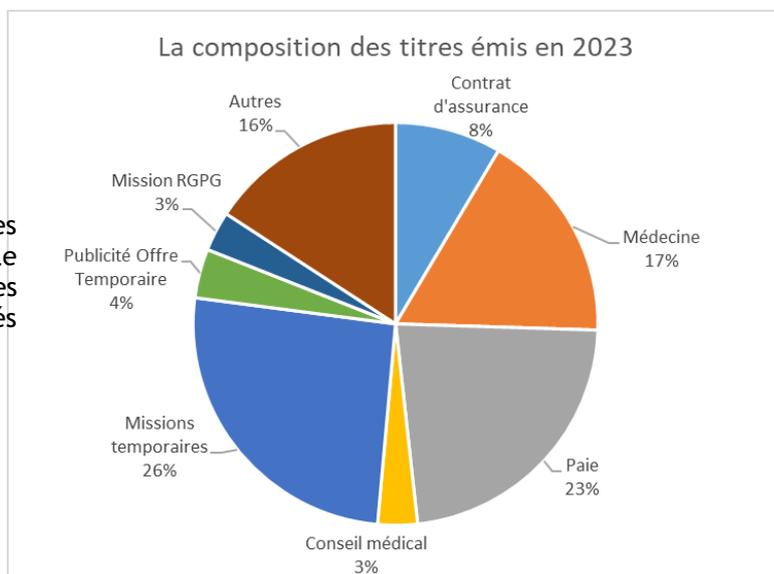
La composition des mandats émis en 2023



Erreur titre : composition

La rubrique intitulée « autres » concerne les mandats liés au fonctionnement et frais généraux de l'établissement (honoraires, fournisseurs, restauration...).

La majorité des titres est établi dans le cadre des différentes missions facturées, assurées par le CDG 35. Les autres titres concernent les cotisations des collectivités, les indemnités journalières et les remboursements divers.



## V. Les marchés publics

La liste des différents marchés attribués en 2023 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	Néant					
90 000 € HT à 214 999,99 € HT	Néant					
215 000 € H.T 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	MP-2023-98	Assurance Dommage aux biens - Groupement de commande entre les 4 CDG Bretons	14/12/2023	01/01/2024	Cabinet JOYEUX	35200
90 000 € HT à 214 999,99 € HT	Néant					
215 000 € HT et plus	MP-2023-05	Assurance des risques statutaires du personnel - contrat groupe à adhésion facultative	07/07/2023	01/01/2024	RELYENS SPS	18110

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	Néant					
90 000 € HT à 214 999,99 € HT	Néant					
215 000 € H.T et plus	Néant					

# Service Ressources

## « Les données essentielles »

### 1. Ressources Humaines

- Conduite des procédures de recrutement dans un contexte pénurique ;
- Préparation et mise en production du nouveau logiciel de Gestion du temps ;
- Mise en œuvre des évolutions du RIFSEEP
- Négociation avec l'Instance du personnel sur les avantages sociaux (titres-restaurants, participation Prévoyance) ;
- Mise en production du module « Entretien professionnels » de l'outil GPEEC.

### 2. Communication

- Promotion et soutien des activités des services ;
- Participation active au projet DEN.bzh et au Salon Terres et Maires ;
- Stabilisation de l'organisation ;
- Préparation de la prise en charge de la communication sur les réseaux sociaux.

### 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 notamment pour le passage à MS 365 ;
- Actions de sensibilisation aux cyber-risques ;
- Exploitation de l'audit cybersécurité et poursuite des travaux liés à l'infrastructure technique ;
- 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 ;
- Travaux préparatoires à la Convention de contrôle allégé (paie) ;
- Suivi des procédures d'achats par contrats ou marchés publics.