



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - www.cdg35.fr - E-mail : contact@cdg35.fr

PROCÈS-VERBAL

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

JEUDI 25 NOVEMBRE 2021

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Jeudi 25 Novembre 2021

Sur convocation en date du 16 novembre 2021, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le jeudi 25 novembre 2021, à 9 h 30, sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion dans la salle de La Rotonde.

ÉTAIENT PRÉSENTS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
PÉTARD-VOISIN Chantal	Présidente du CDG 35 , Adjointe au Maire de LE RHEU , qui a reçu le pouvoir de Emmanuelle ROUSSET
DOUTÉ-BOUTON Murielle	Maire de PLÉLAN-LE-GRAND , qui a reçu le pouvoir de Anne-Laure OULED-SGHAIER à compter de 11h
SAVIGNAC Jean-Pierre	Maire de CESSON-SEVIGNE , qui a reçu le pouvoir de Dominique CORNILLAUD
FOUGLÉ Alain	Maire de FEINS , qui a reçu le pouvoir de Gaëlle MESTRIES
MERVIN Marie-Claire	Adjointe au Maire de DINARD , qui a reçu le pouvoir de Marie-Christine MORICE
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY , qui a reçu le pouvoir de Chrystèle BERTRAND
DE LA VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG , qui a reçu le pouvoir de Fabienne LÉON
JOULAUD Françoise	Adjointe au Maire de CHAVAGNE , qui a reçu pouvoir de Louis LE COZ
ROUL Christophe	Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC
PRÉVERT Rose-Line	Maire de LIEURON
COCHAUD Yannick	Maire d' ORGÈRES
GAGNE Olivier	Maire de SAINT MARC LE BLANC qui a reçu le pouvoir de Alain FORET
SORAIS Pierre	Maire de TRÉMEHEUC
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
OULED-SGHAIER Anne-Laure	Vice-Présidente de LIFFRÉ-CORMIER COMMUNAUTÉ , Adjointe au Maire de LIFFRÉ , qui a donné pouvoir à Murielle DOUTÉ-BOUTON à 11h – Départ à 11h

COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
GALLIER Maxime	Conseiller Régional
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
CARRÉ Maria	Adjointe au Maire de la Ville de FOUGÈRES
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
ROUX Catherine	Conseillère de RENNES MÉTROPOLE , Adjointe au Maire d' ACIGNÉ
SUPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
RENAULT Yves	Maire de CHATEAUGIRON
AUTRES PARTICIPANTS	
CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE	
HUBY Jean-Paul	Directeur Général des Services
ZAM Laurent	Directeur Général Adjoint
PAVIOT Jean-Michel	Secrétaire Général
LAUNAY Ludivine	Cheffe du service Ressources
DELATOUCHE Fabienne	Responsable activité Finances
AGUILAR Eloïse	Assistante de Direction
SOUVIGNE Laëtitia	Assistante de Direction
ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
LE COZ Louis	Adjoint au Maire de REDON qui a donné pouvoir à Fabienne LÉON
SIMON-GLORY Évelyne	Maire de PLESDER , qui a donné pouvoir à Christophe ROUL
MORICE Marie-Christine	Maire d' ÉTRELLES , qui a donné pouvoir à Marie-Claire MERVIN
HARDY Jean-Pierre	Maire de SAINT-SAUVEUR-DES-LANDES
LÉON Fabienne	Adjointe au Maire de BAIN DE BRETAGNE , qui a donné pouvoir à Aude DE LA VERGNE
FORET Alain	Maire de LA CHAPELLE-JANSON , qui a donné pouvoir à Olivier GAIGNE
BERTRAND Chrystèle	Adjointe au Maire d' IFFENDIC , qui a donné pouvoir à Bernard PIEDVACHE
BAKHOS Lara	Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
CORNILLAUD Dominique	Vice-Président de LA ROCHE AUX FÉES COMMUNAUTÉ Adjoint au Maire de JANZÉ qui a donné pouvoir à Jean-Pierre SAVIGNAC
LETANOUX Bernadette	Conseillère communautaire de SAINT MALO AGGLOMÉRATION Maire de SAINT BENOIT DES ONDES
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
PERRIN Stéphane	Vice-Président du Conseil Régional de Bretagne
PELLERIN Isabelle	Vice-Présidente du Conseil Régional de Bretagne

COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
LENFANT Stéphane	Vice-Président du Conseil Départemental 35
BILLARD Armelle	Vice-Présidente du Conseil Départemental 35
BOHANNE Jean-François	Conseiller Départemental
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
ROUSSET Emmanuelle	Conseillère municipale déléguée à la Ville de RENNES qui a donné pouvoir à Chantal PÉTARD-VOISIN
CRANCE Jean-Virgile	Adjoint au Maire de la Ville de SAINT-MALO
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHERENTS	
MESTRIES Gaëlle	Administratrice du SDIS 35 , Conseillère départementale qui a donné pouvoir à Alain FOUGLÉ
SUPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
VINCENT Sandrine	Maire de CHEVAIGNÉ
BOUSSEKEY Françoise	Maire de SAINTE-MARIE
GRUEL Audrey	Adjointe au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT
BROSSELLIER Christelle	Maire de MESNIL-ROC'H
CABANIS Florence	Adjointe au Maire de PACÉ
VEILLE Jean-Luc	Maire de LE PERTRE
LAVASTRE Isabelle	Maire de GAHARD
CORNÉE Christelle	Maire déléguée de RIVES-DU-COUESNON
GUICHARD Pascal	Conseiller municipal de DINARD
BERTON Jean-Eric	Maire de LA DOMINELAIS
PASSILLY Karine	Maire de SAINT-UNIAC
BOUCHER Marie-Claire	Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEBAULT
MIJOLE Nicolas	Conseiller municipal de VITRÉ
GALIC Sylvie	Maire de LE VERGER
TANGUY Mickaël	Conseiller municipal de GOVEN
GORRE Gérard	Adjoint au Maire de LE CROUAIS
BRIERE Christelle	Adjointe au Maire de PIPRIAC
CHEVALIER Marion	Adjointe au Maire de BRUZ
PERRIN Paule	Adjointe au Maire de MAEN-ROCH
DUFEU Gérard	Maire de VIEUX-VIEL
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
GALLARD Luc	Président de la Roche aux Fées Communauté Maire de COESMES
FRAUD Emmanuel	Vice-Président de Liffré-Cormier Communauté Maire de LIVRÉ SUR CHANGEON
BEAUDOIN Jean-Luc	Vice-Président de Saint-Malo Agglomération Maire de PLERGUER

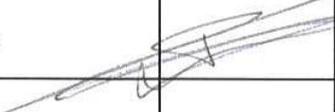
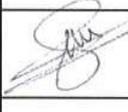
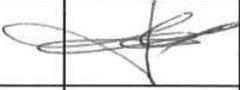
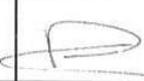
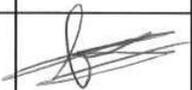
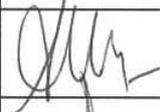
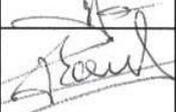
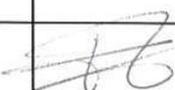
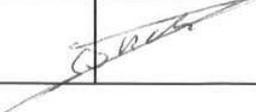
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
KRUGER Katja	Conseillère régionale de Bretagne
CROCQ André	Conseillère régionale de Bretagne
PARMENTIER Mélina	Conseillère régionale de Bretagne
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
COURTEILLE Anne-Françoise	Vice-Présidente du Conseil Départemental 35
GUIDONI Jean-Paul	Conseiller Départemental
FAILLÉ Charlotte	Conseillère départementale
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENTS	
GUILLOTIN Daniel	Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain
LAUDE Sophie	Conseillère déléguée à la Ville de SAINT-MALO
BOUDET Serge	Adjoint au Maire de FOUGÈRES
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
NADESAN Yannick	Administrateur du CCAS de RENNES Adjoint au Maire de RENNES
PIROT-LEPRIZE Sophie	Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO

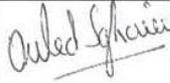
Monsieur Yannick COCHAUD est désigné comme Secrétaire de Séance.

- **NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 35**
- **NOMBRE DE PRÉSENTS : 18 puis 17 à partir de 11 heures**
15 à partir de 12 heures
- **NOMBRE DE POUVOIRS : 9 puis 10 à partir de 11 heures**
- **NOMBRE DE VOTANTS : 27**
- **SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Yannick COCHAUD**
- **DATE DE CONVOCATION : 16 novembre 2021**

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

Séance du 25 novembre 2021

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

COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS (élections)			
CORNILAUD Dominique Vice-Président de La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZÉ		GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COËSMES	
OULED-SGHAIER Anne-Laure Vice-Présidente de Liffré-Cormier Communauté Adjointe au Maire de LIFFRÉ		FRAUD Emmanuel Vice-Président de Liffré-Cormier Communauté Maire de LIVRÉ SUR CHANGEON	
LETANOUX Bernadette Conseillère communautaire de Saint-Malo Agglomération Maire de SAINT BENOIT DES ONDES		BEAUDOIN Jean-Luc Vice-Président Saint-Malo Agglomération Maire de PLERGUER	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE (désignations)			
PERRIN Stéphane Vice-Président du CONSEIL RÉGIONAL		KRUGER Katja Conseillère régionale	
PELLERIN Isabelle Vice-Présidente du CONSEIL RÉGIONAL	Excusée	CROCQ André Conseiller régional	
GALLIER Maxime Conseiller régional		PARMENTIER Mélina Conseillère régionale	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT (désignations)			
LENFANT Stéphane Vice-Président du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35		COURTEILLE Anne-Françoise Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35	
BILLARD Armelle Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL 35		GUIDONI Jean-Paul Conseiller départemental	
BOHANNE Jean-François Conseiller départemental		FAILLÉ Charlotte Conseillère départementale	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES (désignations)			
ROUSSET Emmanuelle Conseillère municipale déléguée à la Ville de RENNES Vice-Présidente de Rennes Métropole		GUILLOTIN Daniel Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain	
CRANCE Jean-Virgile Adjoint au Maire de SAINT-MALO		LAUDE Sophie Conseillère déléguée à la Ville de SAINT- MALO	
CARRÉ Maria Adjointe au Maire de FOUGÈRES		BOUDET Serge Adjoint au Maire de FOUGÈRES	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS (élections)			
MESTRIES Gaëlle Administratrice du SDIS 35 Conseillère départementale		NADESAN Yannick Administrateur du CCAS de RENNES Adjoint au Maire de RENNES	
ROUX Catherine Conseillère de RENNES Métropole Adjointe au Maire d'ACIGNÉ		PIROT-LEPRIZÉ Sophie Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO	

LES INFORMATIONS

1. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

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

ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF DU CDG 35

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
04/11/2021	Table ronde relative à la médecine préventive au sein de la fonction publique territoriale au Sénat	CPV			
09/11/2021	Bureau du CDG 35	CPV	LLC/MDB/JPS/ESG	JPH/LZ/JMP	
10/11/2021	Instance stratégique et d'orientation coopération interrégionale Grand Ouest	CPV		JPH/LZ	NJ
15/11/2021	Auditions marque Employeur		MDB	LZ	
16 au 18/11/2021	Salon des Maires	CPV		JPH	
17/11/2021	Conseil d'Administration du GIP	CPV			
19/11/2021	CAO appel d'offres de la Marque Employeur (visioconférence)		MDB	LZ	
23/11/2021	Bureau de la Chaire IEP	CPV		JPH/LZ	
25/11/2021	Conseil d'Administration du CDG 35	CPV	ESG/MDB/LLC/JPS	JPH/LZ/JMP	
30/11/2021	Commission Administrative Paritaire	CPV	ESG	JMP	SG
03/12/2021	Séminaire du GIP à Tours	CPV		JPH	
9 au 10/12/2021	Assemblée Générale FNCDG à Lyon	CPV		JPH	
16/12/2021	Les Territoriales à Saint Briec + CREF	CPV		JPH/LZ/JMP	
17/12/2021	Réunion des Présidents et Vice-Présidents de la coopération des CDG bretons	CPV	MDB	JPH/LZ/JMP	
11/01/2022	Vœux du Personnel	CPV	LLC/MDB/JPS/ESG/MCM	JPH/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR/SS
01/02/2022	Commission de coordination des employeurs territoriaux à Fougères	CPV	LLC/MDB/JPS/ESG/MCM	JPH/LZ/JMP	
01/02/2022	Commission Administrative Paritaire	CPV	ESG	JMP	SG
03/02/2022	Bureau du CDG 35	CPV	LLC/MDB/JPS/ESG	JPH/LZ/JMP	

CPV : Chantal PETARD-VOISIN - LLC : Louis LE COZ - MDB : Murielle DOUTE-BOUTON - ESG : Evelyne SIMON GLORY - JPS : Jean-Pierre SAVIGNAC - MCM : Marie-Christine MORICE - JPH : Jean-Paul HUBY - LZ : Laurent ZAM - JMP : Jean-Michel PAVIOT - EE : Élise ENDEWELT - SG : Séverine GAUBERT - NJ : Nathalie JACQUET - LL : Ludivine LAUNAY - CR : Christèle RÉGNAULT - SS : Sylvie SOYER

1) *Le CDG 35 a émis le souhait d'un vœu sur la santé au travail en collaboration avec les 335 communes d'Ille et Vilaine. 180 collectivités ont adressé leur extrait de délibération communale.*

La Présidente et M. SAVIGNAC ont exposé le problème de la médecine au travail devant le Sénat. Cette invitation leur avait été lancée par Mme Elisabeth DOISNEAU, Sénatrice de la Mayenne (Pays de la Loire) et Rapporteuse générale de la Commission des affaires sociales relayée par Mme Françoise GATEL, Déléguée des collectivités territoriales au Sénat.

Notre demande d'évolution réglementaire repose sur le fait d'augmenter les domaines d'intervention des visites périodiques par les infirmières, sous couvert du protocole rédigé par le médecin coordonnateur. Ce dispositif, s'il est inscrit réglementairement, permettrait de faire face, pour partie, à la pénurie de médecins.

La complexité pour les médecins repose notamment sur la réforme qui découle de la Fonction Publique de l'État. Il reste difficile de trouver des médecins à la fois pour siéger et présider des instances.

La FNCDG et les Parlementaires ont d'ores et déjà élaboré des amendements. Le CDG sera toujours responsable des dossiers et garde sa responsabilité juridique.

- 2) La marque employeur est désormais lancée dans le cadre de la coopération des CDG bretons afin de recréer une dynamique de recrutement dans la Fonction Publique Territoriale bretonne. L'étape actuelle de ce projet est l'audition des candidats afin qu'ils proposent une offre d'accompagnement/communication. La Commission d'Appels d'offres est ainsi décalée au 13 décembre.*
- 3) Les Territoriales ainsi que la CREF devraient se dérouler le jeudi 16 décembre à Saint Briec. En raison de la situation actuelle face au COVID-19, celles-ci seront reportées.*
- 4) La première Commission des employeurs territoriaux se tiendra à Fougères avec pour thème le déploiement de la marque Employeur. bretonne*
- 5) Le CDG a acquis depuis plusieurs années le rez-de-chaussée et le premier étage du premier immeuble du VDC3. L'installation du service Concours et examens est programmé en fin décembre.*

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

2. MARCHÉS PUBLICS : décisions prises au titre de la délégation à la Présidente

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

Pour mémoire, les membres du Conseil d'Administration ont donné délégation, par délibération (n°20-92 du 16 décembre 2020) à la Présidente, pour toute la durée de son mandat, concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement :

- des marchés et des accords-cadres de travaux d'un montant inférieur au seuil de procédure formalisée, ainsi que toute décision concernant leurs avenants, lorsque les crédits sont inscrits au budget ;
- des marchés et des accords-cadres de fournitures et de services d'un montant inférieur au seuil de procédure formalisée, ainsi que toute décision concernant leurs avenants, lorsque les crédits sont inscrits au budget.

La Présidente rend compte au Conseil d'Administration des décisions prises au titre de sa délégation. Aussi, **le Conseil d'Administration est-il informé des éléments suivants :**

- **Signature d'un contrat de location avec l'UGAP pour un véhicule Peugeot électrique e-208, pendant 48 mois, pour un loyer mensuel de 438,10 €.**

LA THÉMATIQUE

LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES

1. LES ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2022

Chaque année, à l'automne, les élus du CDG 35 sont invités à prendre connaissance des contextes financiers externes et internes, ces derniers s'appuyant notamment sur notre comptabilité analytique. Au vu de ces informations, le Conseil d'Administration adopte les orientations budgétaires et détermine les éléments de recettes pour l'année à venir, dans des délais permettant d'aviser les collectivités et de bâtir un budget prévisionnel basé sur des choix stratégiques en annexe.

A. LE CADRAGE GLOBAL POUR L'ETABLISSEMENT

- 1 - Restaurer l'attractivité de la fonction publique territoriale
- 2 - Cultiver toutes les dimensions du dialogue social
- 3 - Favoriser le bien-être au travail dans les services publics locaux
- 4 - Aider les collectivités dans les transitions sociétales et numériques

B. L'ANALYSE DES DONNEES FINANCIERES 2021

- 1 - Le rappel des grandes lignes du Budget Principal 2020
- 2 - Les estimations de résultats marqués par un probable déficit de fonctionnement
- 3 - Focus sur la dette
 - a) La liste des emprunts
 - b) Profil d'extinction de la dette
 - c) Recours à un nouvel emprunt pour financer l'acquisition du VDC 3

C. LES OBJECTIFS PRINCIPAUX DES SERVICES POUR 2022

D. LES CONDITIONS D'UN EQUILIBRE BUDGETAIRE EN 2022

- 1 - Les recettes
 - a) La cotisation
 - b) Les tarifs
 - c) Les recettes d'investissement
- 2 - Les dépenses
 - Le fonctionnement*
 - a) Les dépenses de personnel
 - b) Les autres dépenses de fonctionnement
 - L'investissement*
 - a) L'acquisition et l'aménagement de locaux
 - b) L'informatique du CDG 35
 - L'estimation des budgets annexes*

A. LE CADRAGE GLOBAL POUR L'ETABLISSEMENT

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine se dote à chaque mandat d'une feuille de route sous la forme d'un « Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens ». Le contexte d'incertitudes actuelles rend cette contractualisation encore plus nécessaire : les défis humains du service public local ne pourront être relevés qu'en mobilisant les services du CDG, les relais en collectivités et les partenaires sur des caps clairs et consensuels.

Les rencontres menées dans les 18 EPCI au printemps 2021, ont permis de souligner partout et pour toutes les collectivités, l'importance des relations humaines au travail. Le CDG 35 aidera les services RH au quotidien. Les transitions qui se profilent sont un défi à relever collectivement et solidairement par l'ensemble du monde territorial.

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

Sans revenir de manière détaillée sur les réflexions et échanges qui ont conduit à la structuration du nouveau C.P.O.M. pour le mandat, nous pouvons rappeler les axes de travail retenus :

1- Restaurer l'attractivité de la fonction publique territoriale

- **Dynamiser les capacités de recrutement des collectivités**
 - Se doter d'une identité attractive à travers la marque employeur régionale face à un marché de l'emploi très concurrentiel
 - Valoriser le rôle de porte d'entrée des CDG dans l'emploi territorial compte tenu de la multiplicité des recruteurs
 - Fédérer les acteurs institutionnels pour une image positive des emplois du service public local
 - Attirer et intégrer de nouveaux candidats y compris les publics éloignés du travail
- **Diversifier les dispositifs de préparation aux métiers territoriaux**
 - Renforcer la fonction pépinière de talents des missions temporaires
 - Rendre plus lisible l'offre de formation avant recrutement des CDG
 - Multiplier les partenariats pour davantage de métiers et de formats
- **Assister les collectivités en amont et en aval des recrutements**
 - Aider les employeurs à anticiper les besoins et la manière de les pourvoir
 - Aider les collectivités à réussir les recrutements par des approches diversifiées
 - Proposer des modules et/ou du tutorat pour les personnes recrutées avec une partie des prérequis
 - Assurer la continuité du service public en répondant aux besoins en personnel temporaire des collectivités
- **Conforter les concours comme voie d'accès aux carrières territoriales**
 - Maintenir une offre soutenue et régulière d'opérations de concours en valorisant leur accessibilité et leurs débouchés
 - Renforcer nos outils (locaux, digitalisation, cellule sujets) pour accroître les capacités de mutualisation du CDG 35 aux niveaux régional, Grand Ouest et national
 - Diversifier les partenariats (Filière pompiers, autres fonctions publiques ?) pour optimiser ces outils
 - 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
- **S'assurer que le CDG dispose des profils nécessaires à ses missions**
 - Entretien des capacités à attirer et fidéliser des profils spécialisés
 - Se doter d'une « école interne » sur les cœurs de métiers RH (carrière-paie, recrutement-concours...)
 - Cultiver en permanence le renforcement des compétences collectives

2- Cultiver toutes les dimensions du dialogue social

- **Assurer des concertations pour une GRH harmonisée et équitable en Ile-et-Vilaine**
 - Assurer le suivi des instances consultatives, renforcer la dématérialisation des saisines et contribuer à l'exercice du droit syndical
 - Faire vivre le dialogue social dans les instances départementales et dans les collectivités
 - Contribuer à l'évolution des organisations de services des collectivités en associant les parties prenantes
 - Animer une commission d'échanges de bonnes pratiques associant des élus de toutes tailles de collectivités
 - Participer à la vie des réseaux professionnels dans le domaine des RH
- **Améliorer l'accessibilité des outils de référence à l'ensemble des acteurs publics locaux**
 - Simplifier et varier les modes de consultations des services
 - Faciliter l'accès à la documentation en ligne
 - Réaliser et partager des enquêtes sur les données RH dans une logique d'observatoire et de comparatifs
 - Diversifier les modes de communication selon les sujets et l'actualité
 - Refondre le site du CDG 35 en lien avec un portail régional à créer
- **Proposer des solutions pratiques permettant aux collectivités de se concentrer sur les « Relations humaines »**
 - Faciliter l'externalisation des tâches RH récurrentes et techniques
 - Proposer une gestion partielle ou ponctuelle de certaines tâches spécialisées et complexes au lieu et place de la collectivité
 - Accompagner les évolutions RH des collectivités par des conseils « à la carte »
 - Proposer des outils SIRH automatisant certaines tâches administratives
- **Contribuer à des mobilités équitables pour tous à toutes les étapes de la carrière**
 - Encourager la réciprocité des mutations entre toutes tailles de collectivités
 - Soutenir les collectivités dans l'accompagnement des agents sur les droits à la formation
 - Favoriser la diffusion de conseils aux agents sur leurs parcours
 - Proposer une offre adaptée d'accompagnement des parcours professionnels
- **Faire du CDG 35 un « labo RH » par des expérimentations et des innovations généralisables**
 - Expérimenter au siège des pratiques sur de nouvelles problématiques RH
 - Faciliter de nouvelles formes d'immersion pour favoriser les évolutions de parcours interne

3-Favoriser le bien-être au travail dans les services publics locaux

- **Mobiliser les acteurs publics sur les enjeux de prévention et de qualité de vie au travail**
 - Saisir les pouvoirs publics et les partenaires sur les difficultés de fonctionnement des instances médicales, de désignation de médecins experts, de recrutement de médecins de prévention
 - Sensibiliser les élus à leurs responsabilités sur les conditions de travail
 - Développer des approches GPEEC pour identifier les risques santé et engager des campagnes de prévention et sensibilisation
 - 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
- **Optimiser le suivi de santé des agents territoriaux selon le contexte médical**
 - Configurer le service départemental de santé au travail en fonction des ressources mobilisables et des effectifs à suivre
 - Proposer un accompagnement des agents exposés aux risques d'usure professionnelle
 - Accompagner les agents en inaptitude à leur fonction
 - Garantir le fonctionnement des instances médicales malgré la complexité du contexte
 - Accompagner les collectivités dans la gestion de leurs absences pour raison de santé

- **Contribuer à des conditions de travail sécurisées et épanouissantes dans les collectivités d'Ille-et-Vilaine**
 - Accroître la culture de prévention des collectivités
 - Proposer des interventions en hygiène et sécurité en collectivités
 - Prévenir les risques psychosociaux et certaines situations de mal-être au travail
 - Outiller les encadrants pour un management respectueux, susceptible d'éviter les RPS
- **Soutenir les agents, les cadres et les élus confrontés à des tensions au travail**
 - Gérer avec efficacité et discrétion les dispositifs de signalement et de traitement des alertes
 - Accompagner les collectivités confrontées à des situations conflictuelles
 - Assurer un accompagnement adapté à des événements critiques : agressions, accidents ou décès
- **Veiller à un climat de travail favorable au sein du CDG 35**
 - Garantir les bonnes conditions matérielles d'exercice au siège
 - Développer une culture de travail conviviale et décloisonnée
 - Favoriser l'intégration et la fidélisation des agents missions temporaires

4- Aider les collectivités dans les transitions sociétales et numériques

- **Aider les employeurs publics locaux à s'adapter aux évolutions sociétales**
 - Intégrer les attentes sociétales dans les accompagnements RH
 - Mobiliser les acteurs territoriaux sur l'égalité Femmes/ Hommes
 - Traiter les sujets sociétaux dans les rencontres et réseaux
- **Soutenir les démarches en faveur d'administrations numériques structurées et sécurisées**
 - Contribuer à réduire la fracture numérique dans la sphère territoriale
 - Accompagner les collectivités dans la structuration et la modernisation de leurs outils numériques
 - Soutenir la mise en conformité au RGPD
 - Aider les collectivités à sécuriser leurs systèmes d'information pour remédier aux failles et les faire évoluer
- **Inciter les services publics locaux à adopter des méthodes d'évaluation**
 - Encourager l'efficacité des collectivités par le dialogue de gestion
 - Aider à la formalisation des projets d'administration
 - Promouvoir les outils et pratiques de pilotage par objectifs et indicateurs
- **Proposer aux collectivités des approches impliquant les personnels dans la GRH**
 - Proposer une application pour le suivi qualitatif des RH
 - Encourager des approches nouvelles des Ressources Humaines intégrant davantage la participation, le sens du travail et l'éthique
- **Veiller à la soutenabilité des actions du CDG 35**
 - Sécuriser les procédures du CDG à l'égard des collectivités et partenaires
 - Assurer une veille sur les coûts de revient pour ajuster les moyens internes
 - S'efforcer de réduire l'impact des actions du CDG sur l'environnement
 - Améliorer les processus de gestion interne par la dématérialisation (siège et missions temporaires)
 - Développer les outils de pilotage du CPOM et des projets structurants

B. L'ANALYSE DES DONNEES FINANCIERES 2021

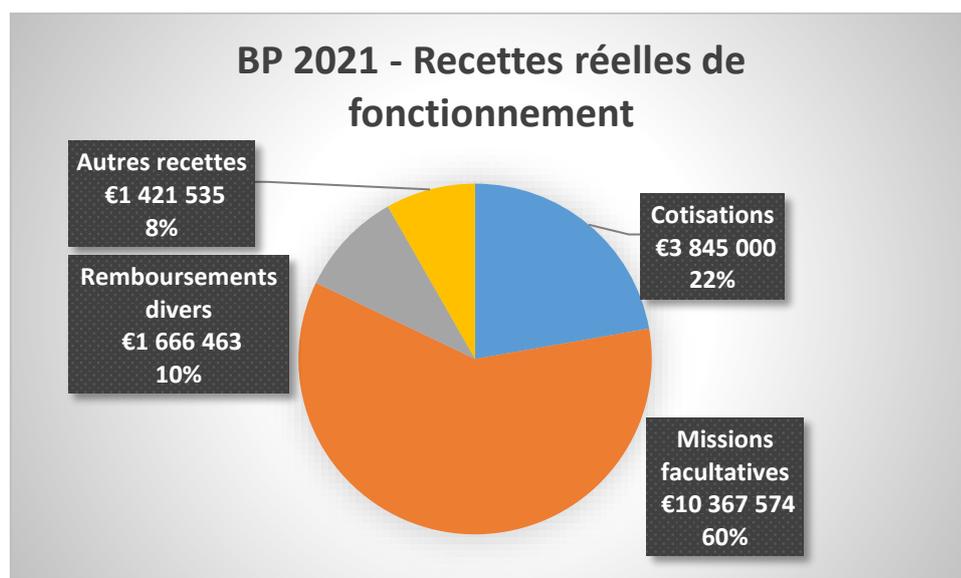
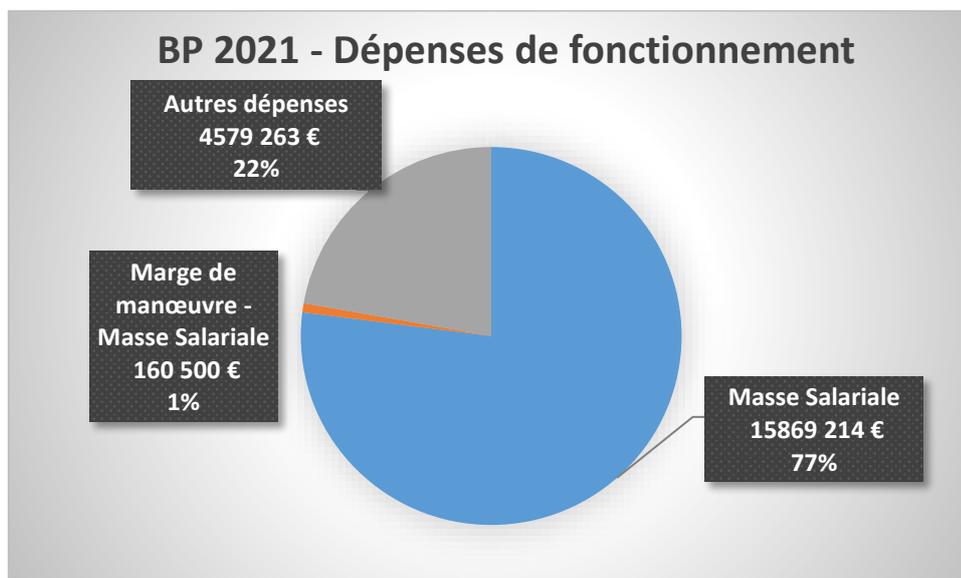
1- Le rappel des grandes lignes du Budget Principal 2021

Le budget global du Centre de Gestion pour 2021 atteint un volume de 25 483 660.15 € :

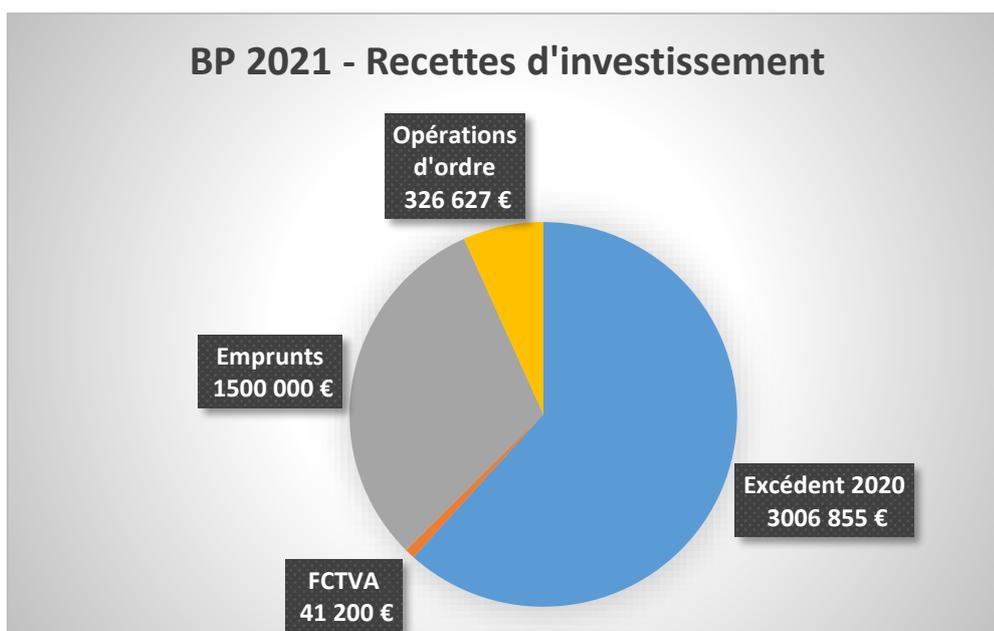
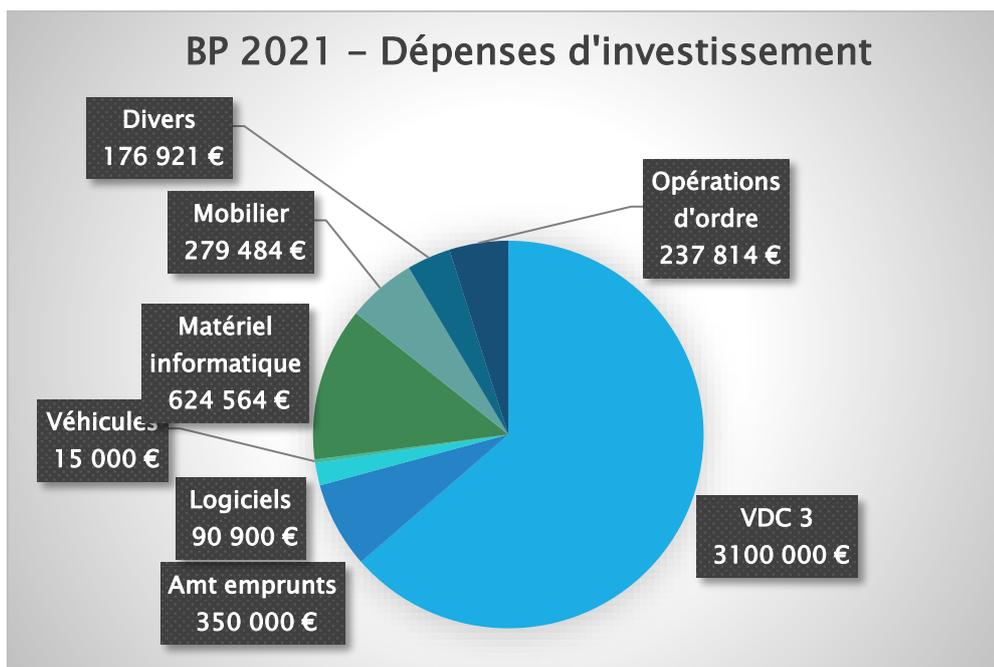
- Investissement : 4 874 682.52 €
- Fonctionnement : 20 608 977.63 €

Le budget de l'année 2021 est composé à hauteur de 81% par la section de fonctionnement et 19% par la section d'investissement.

▪ **Structure de la section de fonctionnement en 2021**



- **Structure de la section d'investissement en 2021**



2- Focus sur la dette

Au 31/10/2021, la dette du budget principal du Centre de Gestion 35 est constituée de 2 emprunts, auprès de la Caisse Française de Financement local.

Comme évoqué lors du Conseil d'Administration du 1^{er} avril 2021, il apparaît nécessaire de contracter un nouvel emprunt pour financer l'acquisition de locaux au Village des Collectivités n°3. La consultation sera lancée prochainement.

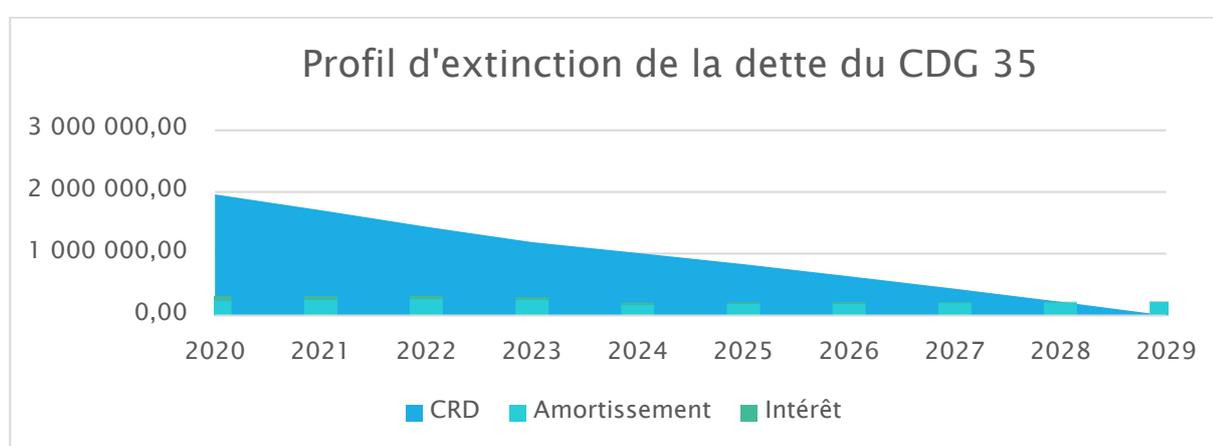
Il faut noter que la dette, reprise lors de la clôture du budget annexe coopération informatique, s'est terminée au 30/01/2020.

a) La liste des emprunts en cours

ETAT DE LA DETTE AU 31/12/2021

BUDGET	ORGANISME PRÊTEUR	OBJET DE L'EMPRUNT	CAPITAL EMPRUNTÉ	DURÉE	CAPITAL RESTANT DÙ AU 31/12/2021	TAUX D'INTÉRÊT	DATE DE LA DERNIÈRE ÉCHÉANCE
CDG35	CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du bâtiment A - VDC 1	2 900 000,00 €	20 ans	1 510 313,75 €	FIXE 2,95 %	01/10/2029
CDG35	CAISSE FRANÇAISE DE FINANCEMENT LOCAL	Acquisition du 2 nd niveau du bâtiment B - VDC 1	1 285 000,00 €	15 ans	195 924,55 €	FIXE 4,32 %	01/07/2023
TOTAL			4 185 000,00 €		1 706 238,30 €		

b) Profil d'extinction de la dette en cours



c) Recours à un nouvel emprunt pour financer l'acquisition du VDC 3

Pour rappel, le prix d'acquisition du bâtiment VDC3 a été fixé à 3 248 703€. A cela s'ajoutent les frais de notaire, les acquisitions de mobiliers et autres matériels. Au final, l'acquisition est aujourd'hui estimée à 3 688 544 €.

Conformément à l'échéancier défini :

- 850 675.70€ ont été payé sur l'exercice 2014
- 2 837 868.31€ seront pris en charge sur le budget 2021 : 1 786 786€ ont déjà été versé à cette date, soit un solde de 1 051 082€ sur l'exercice.

Au vu du besoin, il est envisagé d'emprunter 1 500 000€ pour financer l'acquisition du VDC3.

Le financement serait donc le suivant :

- 1 500 000€ financé par emprunt (40% du coût du VDC3)
- 2 188 544.01€ autofinancé par la collectivité (60% du coût du VDC3)

La durée de l'emprunt sera définie après réception des offres. En effet, dans le cahier des charges, les banques seront invitées à se positionner sur 3 durées différentes : 15 ans, 20 ans et 25 ans.

C. Les objectifs principaux des services

La présentation des plans d'actions proposés pour 2022 est effectuée en suivant l'organigramme du CDG et en lien avec le nouveau Contrat Prévisionnel d'Objectifs et des Moyens adopté par le Conseil d'administration en septembre 2021.

* Direction Générale des Services

- Participation à la co-construction de la coopération des CDG bretons et mise en œuvre du schéma régional : prise en charge financière d'un ½ poste d'animation de la coopération à hauteur d'1/3 pour le CDG 35 (correspondant au temps dédié d'un agent de catégorie A recruté expressément ou ré-affecté pour chaque CDG de manière alternée)
- Instances nationales / GIP : soutien au fonctionnement de l'instance et aux fonctions de 1^{ère} vice-présidente du GIP assurée par la Présidente
- Animation du dialogue social interne
- Définition et promotion d'une plus forte dynamique interne de valorisation du mentorat et de la formation internes sous différentes formes comme l'accueil de stagiaires ou d'apprentis (par ex. au sein du SMEC pour les projets en lien avec la Marque Employeur ou au service Conseil et développement sur du recueil de données RH et du benchmarking)
- 1^{er} bilan de la mise en place du dispositif inter-service à l'attention des agents s'estimant victimes de discriminations ou de violences

Mission « Accompagnement Comptabilité analytique » :

- Développement de la démarche de contrôle de gestion proposée par le Cdg35 (en lien avec le service Conseil et Développement)
- Pilotage d'un groupe de travail sur les évolutions attendues (automatisation de l'intégration des données importées)
- Accompagnement des utilisateurs axé sur l'exploitation des données via le requêteur analytique

Sujets à enjeux particuliers :

- *Soutien aux élus dans la mise en œuvre des partenariats nationaux et régionaux avec des nouvelles gouvernances*
- *Mise en œuvre du schéma régional dont le lancement de la Marque Employeur avec un chargé de mission adossé au CDG 35*
- *Recrutement d'un nouveau DGS en cours d'année*

* Conseil et Développement :

1. Conseil en organisation

- Accompagnement des collectivités dans les réorganisations de service, projets d'administration et soutien aux projets RH des collectivités en matière de temps de travail, règlement intérieur, RIFSEEP, lignes directrices de gestion
- Formation à la réalisation d'enquêtes administratives
- Promotion des outils de l'intelligence collective et des démarches participatives
- Développement des accompagnements en matière de pilotage et contrôle de gestion

2. Qualité de vie au travail

- Réponse aux sollicitations des collectivités en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), de médiations inter-personnelles et d'accompagnement collectif de situations de conflits.
- Développement des accompagnements de collectifs sous des formats d'ateliers favorisant le partage des expériences et des pratiques professionnelles
- Sensibilisation des collectivités aux discriminations dans le cadre professionnel et action spécifique sur la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Participation à la gestion des signalements des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, dans un cadre inter-services
- Investissement dans le projet transversal de prévention des inaptitudes et de l'usure professionnelle via des actions de sensibilisation, d'accompagnement, et de promotion des outils de GPEEC.

3. Coaching et accompagnement managérial

- Déploiement des missions de coaching et poursuite des actions de communication
- Développement des accompagnements managériaux collectifs
- Mise en œuvre d'une seconde « saison » des Ateliers du Management sur la thématique de la cohésion d'équipe
- Proposition d'accompagnements managériaux individuels, s'appuyant sur les outils d'évaluation des comportements professionnels (solutions « Performanse »).

4. Administration numérique

- Développement d'une nouvelle offre de service aux collectivités autour de la cyber-sécurité
- Poursuite des missions de diagnostic et conseil et renforcement de leur visibilité
- Proposition d'accompagnements spécifiques à la mise en œuvre des projets d'évolution numérique grâce à une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage
- Poursuite des accompagnements à la mise en conformité au RGPD via la mission de DPD (Délégué à la Protection des Données) mutualisé, notamment dans le cadre des renouvellements d'adhésion
- Relance du partenariat avec Mégalis Bretagne.

Sujets à enjeux particuliers :

- *Déploiement de la solution de GPEEC numérique Neeva (gestion des effectifs et des compétences, entretiens professionnels, formation, recrutement)*
- *Mise en œuvre du plan d'actions pour la prévention des inaptitudes et de l'usure professionnelle*
- *Développement d'une nouvelle offre de service dédiée à la cyber sécurité et à l'assistance à maîtrise d'ouvrage sur les projets numériques*

*** Statuts-Rémunération :**

1. Conseil en Statuts et Rémunération avec un interlocuteur unique

- Prise en charge des missions obligatoires et facultatives (dossier individuel, règlement intérieur, réforme territoriale et démarches de mutualisation, passage à 1607h, calcul de l'annualisation, lignes directrices de gestion, reprise de carrière et des services antérieurs, indemnisation des élus, généralisation du RIFSEEP...)
- Mission Traitement des Salaires et Indemnités : optimisation de l'application Rémunération CIRIL et généralisation de la DSN obligatoire, poursuite du partenariat avec Net-entreprises et la CAR-SAT
- Mission ARE : poursuite de la mission dans le cadre de la réforme des allocations

2. Retraite

- Poursuite des Missions Retraite avec les collectivités affiliées et adhérentes : atelier d'aide à la saisie sur la plateforme, réalisation de dossiers retraite au lieu et place de la collectivité, étude et entretien individuel
- Mise en place d'actions à l'attention des actifs
- Poursuite de la mise en œuvre de la Convention CDC et suivi des négociations sur son renouvellement
- Poursuite de la Mission Correction des Déclarations Individuelles (DI) pour les collectivités adhérentes à la mission Paie

3. Instances consultatives (CAP, CCP, CT/CST et conseils de discipline)

- Prise en charge du secrétariat des séances des instances de dialogue social et de leur formation disciplinaire
- Poursuite de la dématérialisation des procédures d'instruction des dossiers
- Conseil relatif aux dossiers des instances
- Accompagnement des organisations syndicales et suivi du crédit du temps syndical
- Mise en œuvre des élections professionnelles 2022 et préparation de l'installation des instances

4. Modes de règlement alternatif des conflits et pré-contentieux

- Poursuite des médiations juridiques (MPO, à l'initiative des parties ou du juge)
- Déploiement de la mission relative aux enquêtes administratives, corollaire du dispositif de signalement, et ce dans un cadre transversal
- Prise en charge du secrétariat et traitement transversal du nouveau dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, dans un cadre inter-services
- Poursuite du conseil juridique interne et externe en matière de RH

Sujets à enjeux particuliers :

- *Ajustement de l'organisation du fait de la pérennisation de nouvelles compétences et des absences*
- *Déploiement de la dématérialisation des dossiers d'instances et mise en œuvre de la GED pour l'ensemble des activités du service et notamment les dossiers individuels des agents*
- *Préparation et gestion du renouvellement des instances en décembre 2022 avec l'instauration du vote électronique*
- *Prise en charge du secrétariat et traitement du nouveau dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, dans un cadre inter-services*

* Conditions de travail :

- Suivi en santé au travail dans la mesure des capacités à mobiliser de nouvelles ressources médicales et d'adaptation de l'activité
- Instruction des dossiers soumis aux instances médicales, animation des séances (question de la capacité à mobiliser des médecins généralistes et experts et nouvelles règles de fonctionnement attendues pour février 2022)
- Participation à la cellule pluridisciplinaire qui accompagne des démarches de reclassement
- Gestion du contrat d'assurance des risques statutaires : organisation de rencontres individuelles avec les collectivités à plus fort taux d'absentéisme et d'ateliers pratiques de gestion
- Commission santé, sécurité et conditions de travail : poursuite de la mise en œuvre des orientations fixées en matière de prévention de l'usure professionnelle
- Actions d'amélioration des conditions de travail : poursuite des missions d'inspection dans les collectivités ayant conventionné, conseil pour l'aménagement de poste et la conception des lieux de travail, actions de sensibilisation
- Document unique : accompagnement méthodologique à la réalisation ou la mise à jour du DU
- Animation des différents réseaux : Responsables des Ressources Humaines, Secrétaires des CHSCT locaux, assistants de prévention

Sujets à enjeux particuliers :

- *Réflexion puis mise en œuvre d'une nouvelle organisation du suivi en Santé au travail*
- *Mise en œuvre de la réforme annoncée des instances médicales et déploiement du nouveau logiciel de gestion des instances (dématérialisation des procédures)*
- *Mise en place des CST et des formations spécialisées en remplacement des CT et CHSCT : réflexion sur un partenariat avec le CNFPT et les CDG bretons pour l'organisation des formations des membres des CST et des Formations spécialisées*
- *Communication auprès des collectivités sur l'évolution des taux d'absentéisme et les conséquences sur les taux de cotisation d'assurance statutaire dans le cadre de la préparation du nouveau marché*
- *Amorce de la réflexion sur la Protection sociale complémentaire (santé).*

M. SAVIGNAC explique que le futur contrat devra prendre en compte un marché territorial à forte sinistralité. Des recherches auprès d'autres compagnies (autre que la CNP) permettraient de faire jouer pleinement la concurrence, notamment auprès de compagnies mutualistes.

* Mobilité-Emploi-Compétences :

1. Missions temporaires
 - Assurer la continuité du service public en répondant aux besoins en personnel temporaire des collectivités : recherche de solutions diversifiées
 - Mise en place d'actions pour faire face à la pénurie de profils : accroître l'attractivité (démarche marque employeur), fidélisation des agents des missions temporaires, développement des compétences des agents
 - Prise en charge de mesures de prévention de la santé des agents
 - Continuer à optimiser le processus de gestion des missions temporaires
2. Formations / préparations à l'emploi
 - Diversification des dispositifs de préparation aux métiers territoriaux : rendre plus lisible l'offre de formation avant recrutement des CDG, multiplier les partenariats pour davantage de métiers et de formats
 - Assister les collectivités en amont et en aval des recrutements : proposer des modules et/ou tutorat pour les personnes recrutées
3. Emploi / Promotion FPT
 - Organisation de la campagne annuelle "Rapport Social Unique" et contribution à l'analyse des données
 - Mise en œuvre du projet Marque Employeur régionale : se doter d'une identité attractive, valoriser le rôle de porte d'entrée des CDG dans l'emploi territorial, attirer et intégrer de nouveaux candidats y compris les publics éloignés du travail.
4. Conseil en recrutement
 - Adaptation des solutions proposées aux problématiques de recrutement des collectivités : recherche active de candidats, promotion de la mission d'accompagnement au recrutement et des outils d'aide à la décision, accompagnement à la prise de fonctions (coaching, formations)
 - Exploitation du nouvel outil numérique GPEEC sur le volet recrutement
5. Accompagnement des parcours professionnels
 - Soutien aux collectivités dans l'accompagnement des agents sur les droits à la formation et diffusion de conseils aux agents sur leurs parcours
 - Proposition d'une offre adaptée d'accompagnement des parcours professionnels et des agents en inaptitude à leur fonction (cellule de reclassement, Période de Préparation au Reclassement)
 - Investissement dans le projet transversal de prévention des inaptitudes et de l'usure professionnelle via des actions de sensibilisation, d'accompagnement, et de promotion des outils de GPEEC.

Sujets à enjeux particuliers :

- Recherche de l'équilibre financier des activités Missions temporaires
- Participation active au déploiement du projet Marque employeur régionale
- Sécurisation des partenariats de formation existants et expérimentation de nouvelles modalités de formation
- Réflexion sur l'amélioration de la prévention des inaptitudes
- Amélioration des processus de gestion des activités en poursuivant la dématérialisation et le déploiement des outils

* Concours-Examens :

- Modernisation de la gestion des concours et examens (rationalisation des procédures concours, réduction des coûts de gestion par l'utilisation des "nouvelles technologies"...)
- Prendre en charge certaines opérations de catégories A et B de la filière sapeur-pompier suite au transfert de compétence du ministère de l'intérieur vers les CDG en 2022 (attente de parution de la loi MATRAS sur la sécurité civile)
- Approfondissement des relations avec les grandes collectivités afin de répondre au mieux à leurs besoins (concilier les impératifs de gestion avec le marché de l'emploi territorial, rechercher leur implication)
- Participation à la coopération nationale, régionale et interrégionale :
 - contribution à l'élaboration de sujets pour la cellule pédagogique nationale,
 - suivi de la présidence de la commission recrutement concours de l'ANDCDG
 - élaboration et suivi du budget annexe régional et interrégional (en 2022 pilotage au niveau régional assuré par le CDG 22)
- Poursuite de la réalisation du calendrier 2021 sur l'année 2022, réalisation du calendrier 2022 et engagement du calendrier 2023

Sujets à enjeux particuliers :

*Installation au VDC 3 et exploitation de l'équipement
Poursuite de la dématérialisation des procédures*

* Ressources :

1. Ressources humaines
 - Déclinaison des orientations R.H du CPOM au travers notamment des lignes directrices de gestion
 - Déploiement complet de l'application GPEEC (compétences et entretiens, formation, recrutement).
 - Porter des projets en matière de dialogue social et de soutien aux conditions de travail des agents
 - Contribuer au développement d'innovations favorisant notamment le soutien aux parcours professionnels
2. Systèmes d'information
 - Poursuite des évolutions concernant l'infrastructure et les outils IT, avec notamment l'exploitation du VDC3
 - Vigilance sur la sécurité des accès et outils informatiques, ainsi que la préservation des données
 - Appui aux services sur les nouveaux applicatifs et les réflexions d'évolution.
3. Accueil-logistique-communication
 - Gestion de l'exploitation du VDC 3 et suivi du bâtiment VDC 1 avec un redéploiement dans les locaux libérés
 - Mise en œuvre des préconisations du CPOM en termes de soutenabilité des actions menées (réduction des coûts, sensibilisation aux usages durables, notamment concernant les achats et déplacements...)
 - Communication : mise en œuvre de la politique de communication définie et poursuite des projets d'évolution des outils de communication de l'établissement.
4. Finances-Comptabilité
 - Poursuite des réflexions et travaux sur les besoins financiers pour une consolidation de la situation financière de l'établissement
 - Organisation des procédures comptables et d'achats en fonction de la réglementation et des besoins des services.

Sujets à enjeux particuliers :

- *Recherche d'optimisation financière des services proposés en convergence avec la comptabilité analytique*
- *Déploiement de l'application GPEEC*
- *Mise en exploitation du VDC 3*
- *Poursuite des projets informatiques en termes d'infrastructure et de logiciels applicatifs*

D. Les conditions d'un équilibre budgétaire en 2022

1 - Les recettes

Les éléments du débat

L'analyse financière rétrospective menée à la demande du nouveau Conseil d'administration du CDG a permis de confirmer l'effet ciseau déjà identifié, d'analyser les résultats atypiques de l'année 2020 marquée par la crise sanitaire, mais également d'anticiper le probable creusement du déficit de fonctionnement dans les années à venir en cas d'inaction.

En effet, le constat d'une dégradation de la situation financière de l'établissement avait conduit le précédent Conseil d'administration à une vigilance forte passant par des réductions des coûts de fonctionnement. En parallèle, l'excédent cumulé a rendu possible plusieurs décisions de soutien aux collectivités, permettant par exemple de minorer la hausse de l'assurance des risques statutaires, ainsi que de ne pas répercuter tous les coûts de prospection et de formation des remplaçants sur les missions temporaires. En se tournant vers l'avenir, des décisions d'investissement ont été également prises en matière de logiciels et de locaux (acquisition du VDC 3).

Toutefois, les contraintes imposées par l'Etat, que ce soit par la prise en charge de nouvelles missions obligatoires non facturées (reclassement, déontologie, accompagnement des lauréats, dispositif d'alerte...), ou par les mesures de revalorisation statutaires et salariales accroissent singulièrement et durablement les charges du CDG. Des difficultés particulières pénalisent l'activité de médecine professionnelle (cf adoption du vœu sollicitant un alignement réglementaire sur le secteur privé et la FPE). De plus, le renversement du marché de l'emploi complique la gestion des Missions Temporaires, se traduisant par une forte baisse des heures facturées, à l'instar de l'intérim dans le privé.

Le risque réel de voir perdurer l'effet ciseau présenté rend nécessaire le recouvrement d'environ 500 000 € par an de recettes nouvelles pour restaurer l'équilibre financier de l'établissement, seul garant d'un bon niveau de service (projet attractivité, expertises diverses, aide aux situations délicates). Aussi, les membres du Bureau, après l'étude de différentes hypothèses, envisagent une correction de la trajectoire sur plusieurs années.

Ils proposent ainsi de partager l'effort à parité sur une évolution modérée des taux de cotisations et sur une hausse des tarifs des missions facultatives (croissance de chaque type de recettes estimée à 250 000 € au bout de 2 ans).

La démarche conduisant à ces propositions est explicitée dans le diaporama annexé, tandis que les évolutions des cotisations et des tarifs sont détaillées dans la suite du rapport. L'impact de ces mesures sera étudié chaque année afin de prolonger ou d'infléchir les orientations budgétaires de 2022.

a) La cotisation

*** Les cotisations des collectivités affiliées obligatoires**

Ces taux ont été mis en place par une délibération en date 27 octobre 1992 et n'avaient jamais évolué depuis. La dynamique de l'assiette des cotisations s'est tassée depuis 5 ans. Afin de préserver la santé financière de l'établissement, une réévaluation du taux de la cotisation additionnelle est proposée, à compter du 1^{er} janvier 2022.

	2021	2022
Cotisation obligatoire	0.80%	0.80%
Cotisation additionnelle	0.40%	0.42%

Il est proposé de maintenir le taux de la cotisation obligatoire à 0.80% et de fixer le taux de la cotisation additionnelle à 0.42%, à compter du 1^{er} janvier 2022.

*** Les cotisations des collectivités affiliées à titre volontaire**

Pour rappel, la délibération n°14-92, en date du 2 décembre 2014, a accentué le barème de dégressivité du taux pour les collectivités affiliées à titre volontaire à compter de 2015. Au même titre que pour les collectivités affiliées, une réévaluation du taux de la cotisation additionnelle est proposée, à compter du 1^{er} janvier 2022, tout en conservant le barème de dégressivité.

2021			
	Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	TOTAL
350 à 550 agents ETP	0.72 %	0.36 %	1.08 %
550 à 800 agents ETP	0.66 %	0.34 %	1.00 %
800 à 1 000 agents ETP	0.61 %	0.31 %	0.92 %
+ 1 000 agents ETP	0.56 %	0.28 %	0.84 %
2022			
	Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	TOTAL
350 à 550 agents ETP	0.72 %	0.38 %	1.10 %
550 à 800 agents ETP	0.66 %	0.36 %	1.02 %
800 à 1 000 agents ETP	0.61 %	0.33 %	0.94 %
+ 1 000 agents ETP	0.56 %	0.30 %	0.86 %

Il est proposé de maintenir les taux de la cotisation obligatoire et de fixer les taux de la cotisation additionnelle selon le tableau ci-dessus, à compter du 1^{er} janvier 2022.

*** Les cotisations des collectivités adhérentes**

La loi n° 2012-347 élargit le périmètre de compétences des centres de gestion et les positionne comme interlocuteurs privilégiés de l'ensemble des collectivités. Elle a institué la possibilité pour les collectivités non affiliées de conventionner avec le CDG pour un socle indivisible de prestations, ceci donnant lieu au versement d'une cotisation.

En Ile-et-Vilaine, l'application de ce texte a donné lieu au conventionnement avec l'ensemble des collectivités non affiliées du département. Désormais dénommées collectivités adhérentes, leurs représentants ont intégré le Conseil d'Administration du CDG 35.

La délibération n° 12-56, en date du 28 novembre 2012, a fixé à 0,10 % le taux de cotisation des collectivités adhérentes. Un rendez-vous sera pris avec ces collectivités afin d'échanger sur une nécessaire réévaluation de la cotisation en 2023 pour contribuer à l'effort financier des collectivités du territoire et assumer les charges qui leur sont imputables. Un taux cible de 0,14% est souhaité pour les années 2023-2026. Le Conseil d'Administration autorise la Présidente à passer des avenants aux conventions des collectivités adhérentes.

Cotisation des collectivités adhérentes	0.10 %
--	--------

Il est proposé de maintenir ce taux pour l'exercice 2022.

b) Les tarifs

* *L'évolution des tarifs des missions existantes*

Pour information, à fin septembre 2021, l'inflation est de + 2.2% sur 1 an.

Il est proposé de maintenir :

- les frais de copie
- la copie du recueil des actes administratifs
- les tarifs pour l'application « Comptabilité analytique »
- les frais de gestion du contrat d'assurance statutaire
- les tarifs « Délégué à la protection des données mutualisé » pour une première adhésion
- le forfait médiation préalable à l'emploi à 500 € (et 47€ pour le premier rendez-vous)
- le forfait SIT à 3.15%
- la location des salles VDC1 et VDC2

A l'instar du bâtiment VDC1, les différentes salles du VDC 3 seront proposées à la location, pour des partenaires publics ou privés. La liste est présentée dans le tableau des tarifs 2022.

Les rééquilibrages à prévoir par ailleurs pour 2022 résultent essentiellement des analyses des coûts de revient majoritairement à la hausse.

S'agissant de l'activité missions temporaires, il est important de rappeler les éléments contextuels suivant :

- la forte pénurie de candidat (environ 30% des demandes non satisfaites)
- les évolutions cumulatives de la masse salariale (revalorisation des bas salaires, indemnité de fin de contrat) avec un impact direct sur le coût de la mission

Pour faire face à ces surcoûts et compte tenu de l'absence de marge sur le coût de revient horaire des missions, il est proposé d'augmenter en 2022 les tarifs de l'ordre de 4 % (hausse de 1 à 4.5 % selon les niveaux de facturation).

Pour rappel, les Missions Temporaires sont facturées sur la base des heures réellement effectuées par les itinérants affectés par le CDG, supposant de déterminer le coût annuel chargé d'un agent et de le diviser par les heures effectivement accomplies sur le poste de travail (après déduction des absences pour formation, réunions externes, maladie, congés annuels et RTT, aléas familiaux et climatiques...). Ce mode de calcul est également pertinent pour estimer le coût horaire des agents permanents. Selon ce raisonnement, un attaché à mi-carrière coûte environ 36 € / heure, un agent d'accueil 26 €. Une aide-ménagère est facturée environ 22 € aux personnes âgées par les CCAS.

Concernant le tarif « Traitement des salaires et indemnités », une augmentation est proposée pour 2022 car le temps dédié à cette mission s'accroît au rythme des nouvelles obligations légales (Déclaration sociale nominative, nomenclature M57). De plus, un tarif « paramétrage initial » sera créé pour tenir compte des coûts liés à l'ouverture des dossiers de la nouvelle collectivité (enregistrement et reprise des données). Celui-ci sera payable une seule fois par la collectivité.

De même, le forfait facturé pour un accompagnement de retour à l'emploi (ARE) a été réajusté en fonction du temps réellement passé sur une mission.

La mission « solution numérique GPEEC » est aujourd'hui basée sur 2 tarifs : l'abonnement annuel (50€ par agent) et l'accompagnement (500€ par jour). L'application d'une dégressivité du tarif abonnement est proposée en fonction du nombre d'agents intégrés à la solution, selon les tranches suivantes :

Tranches par nombre d'agents	Dégressivité - coefficient
0-50	1,00
51-100	0,90
101-200	0,75
201-300	0,65
301-400	0,55
401-500	0,50
+500	Sur proposition

Concernant la mission « Délégué à la protection des données mutualisé », les tarifs liés au renouvellement de convention ont été revus pour réduire les écarts constatés entre l'offre « Territoire » au tarif par habitant, et l'offre « Etablissement » au tarif fixé par strate. Il est proposé de maintenir un tarif par strate pour l'offre « Etablissement » et d'appliquer un abattement dans le cadre d'une adhésion pour un territoire. A noter que les tarifs fixés dans le cadre d'une première adhésion restent inchangés.

Depuis 2020, le service médecine fait évoluer les tarifs et les modalités de facturation des visites médicales, dans un but d'optimisation financière. Après analyse des coûts de revient, il est proposé d'augmenter le prix des visites, à savoir 74€ pour une visite médicale périodique ou un entretien infirmier et 115€ pour les autres visites (surveillance particulière, embauche...). Le taux de la cotisation santé, quant à lui, reste inchangé.

Par ailleurs, certaines catégories de tarifs sont utilisées par plusieurs services. Au vu des résultats obtenus par la comptabilité analytique, il est proposé les tarifs suivants :

- Etude de dossier individuel : 75€ (65€ en 2021)
- Ateliers : 75€ (65€ en 2021)
- Mission d'aide à la décision et d'accompagnement 90€ (87€ en 2021)

De plus, la tarification à la journée se veut parfois plus adaptée aux activités de Conseil et d'accompagnement. Il est donc proposé la création d'un tarif jour à hauteur de 950€.

Dans le détail, les propositions avec les évolutions en valeur absolue et en pourcentage figurent sur les pages suivantes.

★ **La présentation des nouvelles missions :**

Accompagnement cyber-sécurité :

Ces interventions de conseil visent à proposer aux collectivités une remise à niveau en matière de cyber-sécurité : sensibilisation, diagnostic et construction d'un plan d'action sécurité, mobilisation de spécialistes externes au besoin, information sur les offres d'assurance cyber risques.

Assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) informatique :

Ces missions sont proposées aux collectivités souhaitant être accompagnées dans la mise en œuvre de leurs projets d'évolutions numériques : études préalables, cahier des charges, aide à la contractualisation et au déploiement des solutions.

Affectation en Missions temporaires des agents 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. Pendant cette période, le fonctionnaire peut être mis à disposition du CDG pour exercer des missions temporaires pendant la durée de la PPR seulement. S'agissant d'un dispositif spécifique, les modalités de facturation doivent être adaptées. Ainsi, le coût réel de la mise à disposition sera refacturée à la collectivité d'affectation ainsi que des frais de gestion mensuels d'un montant de 111 euros.

Accompagnement individualisé à la prise de poste (AI2P) :

Il s'agit d'accompagner une personne nouvellement recrutée sur un poste pour lequel elle ne dispose pas de toutes les compétences en mobilisant différents types de ressources (fiches procédures, tutoriels, formation en ligne...) et d'actions (modules prémiocol, actions de formation en situation de travail, groupes d'échanges, RDV experts...). Ce dispositif proposé dans le cadre d'accompagnement des parcours sera facturé au tarif horaire des missions d'accompagnement, le volume horaire sera fixé après évaluation du besoin par l'accompagnateur du SMEC.

Ces 4 points sont détaillés dans des rapports infra.

*** Les tarifs pour l'application « Comptabilité Analytique » :**

Concernant l'application « Comptabilité Analytique », les prestations présentées sont identiques, à savoir :

- Applications : mode ouvert / mode fermé
- Missions spécifiques

Il est proposé de conserver les tarifs 2021 selon le détail qui figure sur les pages suivantes.

De plus, une dégressivité des tarifs sera appliquée en fonction du nombre d'utilisateurs au sein d'un établissement selon le barème suivant :

Tranches par utilisateurs		Coefficient
1	25	1.00
26	50	0.95
51	75	0.90
76	100	0.95
101	125	0.80
126	150	0.75
151	999	0.70

La date de référence du comptage du nombre d'utilisateurs est fixée au 30 septembre de chaque année. A cette date, la dégressivité tarifaire serait calculée sur le nombre d'utilisateurs.



TARIFS 2022 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1^{er} janvier 2022

	Tarifs 2021	Tarifs 2022	Evolution	
			Relative	Absolue
MISSIONS TEMPORAIRES (tarif horaire)				
<u>Missions de moins de 12 mois</u>				
- Mission d'activités courantes	22,30	22,90	2,69%	0,60
- Mission d'activités spécialisées	23,50	24,50	4,26%	1,00
- Mission de gestion courante	24,90	25,80	3,61%	0,90
- Mission de gestion spécifique	26,30	27,20	3,42%	0,90
- Mission de technicité ou d'encadrement	28,60	29,10	1,75%	0,50
- Mission d'expertise ou de direction	33,10	33,20	0,30%	0,10
<u>Missions de plus de 12 mois (tarifs à partir du 13^{ème} mois)</u>				
- Mission d'activités courantes	20,80	21,40	2,88%	0,60
- Mission d'activités spécialisées	21,90	22,80	4,11%	0,90
- Mission de gestion courante	23,20	24,00	3,45%	0,80
- Mission de gestion spécifique	24,60	25,50	3,66%	0,90
- Mission de technicité ou d'encadrement	26,70	27,20	1,87%	0,50
- Mission d'expertise ou de direction	31,00	31,10	0,32%	0,10
PORTAGE DE CONTRAT (forfait mensuel)	106,00	111,00	4,72%	5,00
S.I.T. (forfait mensuel)	3,15%	3,15%	0,00%	0,00
Affectation Agent PPR (forfait mensuel) - NOUVELLE MISSION – en complément du remboursement des frais salariaux		111,00		
REMUNERATION (Le bulletin de salaire/mois d'activité)				
- Traitement des salaires et indemnités	6,90	7,30	5,80%	0,40
- Paramétrage initial : - NOUVEAU TARIF -				
Collectivité de moins de 5 bulletins		100,00		
Collectivité entre 5 et 9 bulletins		200,00		
Collectivité entre 10 et 29 bulletins		300,00		
Collectivité entre 30 et 49 bulletins		400,00		
Collectivité entre 50 et 99 bulletins		500,00		
Par tranche supplémentaire de 50 bulletins		100,00		
ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI (tarif forfaitaire)				
- Accompagnement aux ARE - Collectivités affiliées	200,00	264,00	32,00%	64,00
- Accompagnement aux ARE - Collectivités adhérentes	250,00	352,00	40,80%	102,00

RETRAITE				
- Aide personnalisée :				
- Collectivités affiliées - Étude	65,00	75,00	15,38%	10,00
- Collectivités affiliées – Étude + Entretien	106,00	108,00	1,89%	2,00
- Collectivités adhérentes – Étude	160,00	160,00	0,00%	0,00
- Collectivités adhérentes – Étude + Entretien	210,00	210,00	0,00%	0,00
- Correction des déclarations individuelles (<i>par gestionnaire RH de la collectivité</i>)				
- de 1 à 5 dossiers	106,00	108,00	1,89%	2,00
- de 6 à 10 dossiers	210,00	216,00	2,86%	6,00
MEDECINE PREVENTIVE				
- Visite médicale périodique	69,00	74,00	7,25%	5,00
- Entretien santé au travail	69,00	74,00	7,25%	5,00
- Visite médicale d'embauche / Surveillance particulière	109,00	115,00	5,50%	6,00
- Cotisation Santé au travail	0,05%	0,05%	0,00%	0,00
MISSION D'INSPECTION (<i>tarif horaire</i>)				
- Collectivités affiliées	81,00	83,00	2,47%	2,00
- Collectivités adhérentes	152,00	155,00	1,97%	3,00
PREVENTION EN HYGIENE ET SECURITE (<i>tarif horaire</i>)				
- Mesures et contrôles en hygiène et sécurité	65,00	75,00	15,38%	10,00
- Actions de sensibilisation en hygiène et sécurité	65,00	75,00	15,38%	10,00
OUTILS D'EVALUATION (<i>tarif forfaitaire</i>)				
- Questionnaire d'évaluation des comportements- Individuel	218,00	223,00	2,29%	5,00
- Questionnaire d'évaluation des comportements - Collectif	500,00	550,00	10,00%	50,00
MEDIATION JURIDIQUE				
- Forfait Médiation Préalable à l'emploi	500,00	500,00	0,00%	0,00
- Forfait Médiation Préalable à l'emploi - 1er Rendez-vous	47,00	47,00	0,00%	0,00
- Médiation préalable à l'initiative des parties ou du juge (<i>tarif horaire</i>)	87,00	90,00	3,45%	3,00
CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (<i>tarif horaire</i>)				
<u>Mission d'aide à la décision et d'accompagnement :</u>				
- Coaching	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Bilan professionnel	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Bilan de compétences	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Conseil en mobilité	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Conseil en recrutement	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Conseil en prévention	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Conseil en masse salariale	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Accompagnement en matière de règlement intérieur de la collectivité	87,00	90,00	3,45%	3,00

- Accompagnement au transfert de personnel	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Accompagnement en matière de régime indemnitaire	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Conseil en gestion du dossier administratif de l'agent	65,00	90,00	38,46%	25,00
- Accompagnement managérial individuel et collectif	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Accompagnement au document unique	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Accompagnement à la réalisation d'enquête administrative	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Accompagnement en matière de ligne directrice de gestion	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Réalisation du dossier CNRACL	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Formation des représentants du CHSCT	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Publicité des offres temporaires	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Mise en relation collectivités - candidats	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Accompagnement des collectivités pour l'accès à l'emploi des apprentis en situation de handicap	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Accompagnement des collectivités pour la promotion des agents en situation de handicap par le dispositif dérogatoire du détachement	87,00	90,00	3,45%	3,00
- Accompagnement individuel - Qualité de vie au travail		90,00		
- Accompagnement individualisé à la prise de poste		90,00		
- NOUVELLE MISSION-				
CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif jour)				
- Conseil en organisation		950,00		
- Accompagnement - Administration numérique		950,00		
- Accompagnement - Qualité de vie au travail		950,00		
- Accompagnement au pilotage des fonctions RH		950,00		
- Aide au pilotage et au contrôle de gestion		950,00		
- Aide à la mise en conformité au Règlement Général de Protection des Données		950,00		
- Accompagnement cyber-sécurité - NOUVELLE MISSION -		950,00		
- Assistance à maîtrise d'ouvrage projets numériques		950,00		
- NOUVELLE MISSION -				
DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES MUTUALISE (forfait annuel)				
Commune de moins de 2 000 habitants	850,00	850,00	0,00%	0,00
Commune de 2 000 à 5 000 habitants	1 250,00	1 250,00	0,00%	0,00
Commune de plus de 5 000 habitants	2 300,00	2 300,00	0,00%	0,00
Communauté de communes et syndicats intercommunaux	2 300,00	2 300,00	0,00%	0,00
Communauté d'agglomération	3 500,00	3 500,00	0,00%	0,00
Ensemble des communes membres d'un EPCI (communes affiliées) - Tarif forfaitaire par habitant	0,37	0,37	0,00%	0,00
<i>Modalités spécifiques de conventionnement - dispositions de la délibération n°18-45</i>				
<u>Renouvellement</u>				
Par établissement				
Commune de moins de 500 habitants	600,00	600,00	0,00%	0,00
Commune de 500 à 999 habitants	600,00	600,00	0,00%	0,00
Commune de 1 000 à 1 499 habitants	600,00	650,00	8,33%	50,00

Commune de 1 500 à 1 999 habitants	600,00	700,00	16,67%	100,00
Commune de 2 000 à 3 499 habitants	900,00	900,00	0,00%	0,00
Commune de 3 500 à 4 999 habitants	900,00	1100,00	22,22%	200,00
Commune de 5 000 à 10 000 habitants	1 200,00	1500,00	25,00%	300,00
Commune de plus de 10 000 habitants	1 800,00	2000,00	11,11%	200,00
Communauté de communes et syndicats intercommunaux	1 200,00	1500,00	25,00%	300,00
Communauté d'agglomération	1 800,00	2000,00	11,11%	200,00
Par territoire				
Commune de moins de 500 habitants		300,00		
Commune de 500 à 999 habitants		360,00		
Commune de 1 000 à 1 499 habitants		423,00		
Commune de 1 500 à 1 999 habitants		490,00		
Commune de 2 000 à 3 499 habitants		765,00		
Commune de 3 500 à 4 999 habitants		1100,00		
Commune de 5 000 à 10 000 habitants		1500,00		
Commune de plus de 10 000 habitants		2000,00		
Communauté de communes et syndicats intercommunaux		675,00		
Communauté d'agglomération		900,00		
<i>Modalités spécifiques de conventionnement - dispositions de la délibération n°21-19</i>				
SOLUTION NUMERIQUE DE GPEEC				
- Abonnement annuel (tarif par agent) - dégressif selon le nombre d'agents intégrés	50,00	50,00	0,00%	0,00
- Accompagnement (tarif par jour)	500,00	500,00	0,00%	0,00
ATELIERS (par participant et par 1/2 journée)				
- Saisie sur la plateforme de la CNRACL	65,00	75,00	15,38%	10,00
- Ventilation de la masse salariale	65,00	75,00	15,38%	10,00
- Prémicol - reconversion	65,00	75,00	15,38%	10,00
- Organisation	65,00	75,00	15,38%	10,00
- Management	65,00	75,00	15,38%	10,00
- Qualité de vie au travail	65,00	75,00	15,38%	10,00
- Administration numérique	65,00	75,00	15,38%	10,00
- Ateliers statutaires (Temps de travail, lignes directrices de gestion...)	65,00	75,00	15,38%	10,00
GESTION DU CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE (taux appliqué sur la masse salariale)				
- Contrats Ircantec	0,06%	0,06%	0,00%	0,00
- Contrats moins de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00
- Contrats "tous risques" plus de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00
- Contrats "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents CNRACL	0,06%	0,06%	0,00%	0,00
- Secteur dominante social et ordures ménagères "tous risques" plus de 20 agents CNRACL	0,35%	0,35%	0,00%	0,00
- Secteur dominante social et ordures ménagères "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00

APPLICATION "COMPTABILITE ANALYTIQUE"				
Mode ouvert				
- Comptabilité analytique (montant annuel par utilisateur)	180,00	180,00	0,00%	0,00
- Rémunération (montant annuel pour la collectivité)	1 020,00	1 020,00	0,00%	0,00
- Requêteur analytique (montant annuel pour la collectivité)	500,00	500,00	0,00%	0,00
Mode fermé				
<i>Comptabilité analytique (forfait 3 licences)</i>				
- Collectivités de - 3 500 habitants	1 620,00	1 620,00	0,00%	0,00
- Collectivités de 3 501 à 10 000 habitants	3 060,00	3 060,00	0,00%	0,00
- Collectivités de + 10 000 habitants	4 140,00	4 140,00	0,00%	0,00
- EPCI jusqu'à 50 000 habitants	4 140,00	4 140,00	0,00%	0,00
- EPCI de 50 001 à 100 000 habitants	5 040,00	5 040,00	0,00%	0,00
- EPCI + de 100 000 habitants	8 100,00	8 100,00	0,00%	0,00
- Syndicats	3 060,00	3 060,00	0,00%	0,00
- Rémunération (montant annuel pour la collectivité)	1 020,00	1 020,00	0,00%	0,00
- Licences supplémentaires (montant annuel par utilisateur)	60,00	60,00	0,00%	0,00
- Requêteur analytique (montant annuel pour la collectivité)	500,00	500,00	0,00%	0,00
Missions spécifiques				
Installation 1 ^{ère} application	2 000,00	2 000,00	0,00%	0,00
Installation application suivante	500,00	500,00	0,00%	0,00
Installation base clone	1 000,00	1 000,00	0,00%	0,00
Préparation du paramétrage (<i>l'heure</i>)	100,00	100,00	0,00%	0,00
Paramétrage (<i>l'heure</i>)	100,00	100,00	0,00%	0,00
Formation (<i>la journée</i>)	700,00	700,00	0,00%	0,00
Editions spécifiques (<i>l'édition</i>)	350,00	350,00	0,00%	0,00
Autres prestations (<i>l'heure</i>)	100,00	100,00	0,00%	0,00
Base clone (maintenance annuelle)	300,00	300,00	0,00%	0,00
Déploiement réalisé par un tiers (<i>l'heure</i>)	65,00	65,00	0,00%	0,00
LOCATION DE SALLES (<i>l'évènement</i>)				
Bâtiment VDC 1				
- La Rotonde CDG 35				
Copropropriétaires	135,00	135,00	0,00%	0,00
Autres	195,00	195,00	0,00%	0,00
- Autres salles VDC1	130,00	130,00	0,00%	0,00
- La totalité des salles du rez de chaussée et la Rotonde CDG35	1 510,00	1 510,00	0,00%	0,00
- Location de la visio-conférence VDC1	105,00	105,00	0,00%	0,00
Bâtiment VDC 2				
- Ensemble de l'étage du VDC 2	410,00	410,00	0,00%	0,00
Bâtiment VDC 3 - NOUVEAU TARIF -				
- Location ensemble VDC3 (sans espace Robert BARRE)		800,00		
- Location espace Robert BARRE (copropriétaires)		250,00		
- Location espace Robert BARRE (externe)		320,00		
- Location rez-de chaussée + salle Robert BARRE		1800,00		
- Location 1 salle des Quatres-Vents ou Louise EBREL sans visio conférence - VDC3		150,00		
- Location Louise EBREL + visio-conférence VDC3		200,00		

RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS (la copie)				
- Copie du recueil des actes administratifs	1,00	1,00	0,00%	0,00
FRAIS DE COPIE				
- par page	0,18	0,18	0,00%	0,00
- par cédérom ou clé USB	2,75	2,75	0,00%	0,00

TARIFS HORAIRES DE CONSEILS

- Etude de dossier individuel	65 €	75 €	15,38%	10,00
- Mission d'aide à la décision et d'accompagnement	87 €	90 €	3,45%	3,00

Il est proposé d'adopter ces tarifs pour l'exercice 2022.

Il est rappelé que les règles de comptabilité publique rendent applicables les tarifs à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.

Par exception, les propositions d'intervention signées depuis moins de six mois faisant référence aux tarifs antérieurs restent valables.

Par conséquent, les propositions d'intervention non réalisées et antérieures au 30 juin doivent être actualisées sur la base des tarifs de l'année de mise en œuvre de la mission.



c) Les recettes d'investissement

En 2021, le versement du FCTVA s'est élevé à 41 234 €, à un taux de 16,404 %.

Par ailleurs, le recours à un emprunt sera nécessaire pour le financement des travaux du Village des Collectivités n° 3. Le besoin a été estimé à 1 500 000 €.

Plusieurs interventions ponctuent les échanges sur les évolutions tarifaires et les cotisations proposées.

Madame la Présidente évoque la problématique de la situation financière : les recettes sont légèrement inférieures aux dépenses. Si la situation persiste dans les années à venir, une enveloppe de 500 000 € manquerait pour être en équilibre.

En 2020, le CDG a souhaité aider les collectivités face à la pandémie de COVID-19 en ne facturant pas les agents absents au travail. La Loi permettait ainsi de virer exceptionnellement une partie de l'excédent d'investissement en fonctionnement.

Les missions temporaires avec la médecine du travail représentent 67 % des recettes de fonctionnement. Il serait pertinent de répartir la charge sur la cotisation de l'ensemble des collectivités et sur la tarification et ainsi se rapprocher du coût de fonctionnement.

Les collectivités adhérentes sont aussi concernées, mais du fait de leur calendrier budgétaire et de nos relations conventionnelles, ne peuvent se voir traduire leur progression de cotisation qu'à partir de 2023. L'année prochaine permettra ainsi de préparer la nouvelle écriture financière de ces conventions d'adhésions. Madame DE LA VERGNE souligne l'impact de ces décisions sur les sections de fonctionnement suite à l'augmentation des cotisations.

Madame la Présidente souligne que certaines missions sont en sous-tarifcation alors que d'autres sont excédentaires. Les tarifs des services proposés par le CDG restent toujours inférieurs aux tarifs du secteur privé. Le CDG a développé plusieurs missions facultatives ces dernières années pour répondre aux besoins des collectivités. Celles-ci génèrent un coût important (recrutement d'agents-experts, formations longues) et deviendront bénéficiaires seulement au bout de quelques années.

Madame DE LA VERGNE souligne que toutes missions confondues, les réponses apportées par les équipes du CDG sont pointues et remarquables voire même au-delà d'un niveau d'expertise. Cette expertise vaut sur le marché.

La baisse du nombre des bulletins de salaires s'explique par le départ prévu d'une grosse collectivité (la durée de la mission était d'une année). Madame MERVIN, favorable au passage du tarif à 6,90€ le bulletin, souligne que ce coût n'est pas élevé par rapport au secteur privé facturant 15 € le bulletin de salaire.

La Présidente rappelle les débats du dernier bureau : trouver le tarif juste convenant à la fois au CDG et aux collectivités. Pour ce faire, ce tarif doit tenir compte de plusieurs calculs : les dépenses liées aux agents, au temps passé des agents et ramener ce coût à l'heure.

Monsieur SAVIGNAC explique que pour la médecine de prévention, le CDG a déjà baissé ses tarifs de 73 € à 56 € en 2011. Ces baisses massives et soudaines restent toujours à interroger. Pour 2023, il n'y a pas de perspective à la baisse du fait d'une nouvelle organisation avec le médecin coordonnateur et les infirmières. Le coût sera facturé au plus juste. L'objectif du CDG n'est pas de faire de l'argent au détriment des collectivités mais que ses propres finances soient en équilibre. Si le CDG pouvait descendre ses tarifs, il le ferait.

Les tarifs de la médecine du travail n'ont pas été augmentés du fait que le service ne peut pas honorer les demandes. De ce fait, la proposition du coût de la visite médicale ordinaire serait de 74 € représentant un coût moyen national (ce coût a été annoncé au Sénat).

Madame DOUTÉ-BOUTON rappelle que la mission RGPD a démarré en 2018. L'objectif est d'obtenir un tarif communal et un tarif territoire. Une étude détaillée a été menée pour trouver un équilibre. Le tarif EPCI n'existait pas et ceux-ci se retrouvaient avec un tarif territoire plus cher que les tarifs communaux.

2 - Les dépenses

Les éléments du débat

L'essentiel des dépenses du CDG 35 relève de la mise à disposition de compétences sous deux formes :

- **la sollicitation de spécialistes RH** du siège qui interviennent à distance (*études sur dossiers, instances départementales, conseils téléphoniques...*) ou se rendent en collectivité (*consultations médicales, conseils en prévention, missions d'accompagnement, conseils aux dirigeants...*) ;
- **l'affectation d'agents itinérants ou en portage de contrats.**

S'y ajoutent les coûts de fonctionnement de la structure (*rémunération des services fonctionnels, logistique, investissements et recours aux fournisseurs externes*).

Au fil des années, l'optimisation des dépenses de personnel a consisté en des ajustements ponctuels par des recours à des agents contractuels, pour mener les dossiers spécifiques et périodiques ou faire face à des surcroûts temporaires d'activités.

Des missions expérimentales ont également été menées grâce à des recrutements sur emplois non permanents.

Ces réflexions sur les orientations budgétaires 2022 permettent de faire le bilan des activités ayant besoin de renforts pour honorer les sollicitations des collectivités et de celles justifiant d'une pérennisation afin de stabiliser les fonctionnements ou de capitaliser les expertises et savoir-faire.

Le fonctionnement

a) Les dépenses de personnel

★ La masse salariale

De manière générale, une nouvelle mesure semble se préciser, à savoir la création d'une taxe d'apprentissage auprès des structures territoriales à hauteur de 0.1% de la masse salariale. Les contours exacts et le calendrier de mise en œuvre ne sont pas encore arrêtés mais une première évaluation permet d'estimer le montant à verser à 12 000 € pour l'établissement.

○ **Tendances d'évolution** :

Pour l'année 2021, l'évolution des dépenses de masse salariale du siège du CDG est estimée à + 0,8 % sur 9 mois (*contre - 0,6 % pour la même période en 2020*).

○ **Mesures relatives au régime indemnitaire** :

Le versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) a eu lieu en 2021 pour 109 agents remplissant les conditions, représentant 33 154 € chargés (*contre 31 406 € versés en 2020 pour 107 agents*).

○ **Mesures de revalorisation salariale** :

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été reconduite et sera versée aux 3 agents remplissant les conditions. Ceci représente un coût d'environ 990 €.

Le déploiement du protocole PPCR (*parcours professionnels, carrières et rémunérations*) s'est poursuivi avec une revalorisation du traitement indiciaire de certains agents de catégorie C au mois d'avril, représentant 1 267 € pour 2021 (soit 1 692 € pour une année pleine). L'alignement sur le SMIC à compter du 1^{er} octobre représente, lui, un coût supplémentaire de 1 826 € pour les 3 mois de 2021 (soit 7 302 € en année pleine).

Cette revalorisation se prolongera à compter du 1^{er} janvier 2022. L'impact estimé de cette mesure est de 13 500 € (fourchette annuelle basse), charges patronales comprises.

Par ailleurs, les agents contractuels de droit public ont pu bénéficier de l'indemnité de fin de contrat instaurée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020. Cette indemnité est due pour les contrats de moins de 12 mois signés à compter du 1^{er} janvier 2021. Son montant est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements. Elle est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

Au siège du CDG cette dépense a représenté 1 019 € (au 31/10/2021).

★ **Les effectifs du siège**

L'évolution des effectifs du siège est présentée en 3 temps : les besoins en renfort, les renouvellements d'agents contractuels et les demandes de création de postes permanents.

Il est souligné que, de manière générale, des recrutements pour des motifs « de remplacement » et « d'accroissement temporaires d'activité » sont à prévoir pour l'année 2022. Les agents contractuels recrutés pour un motif de remplacement seront rémunérés en référence au grade de la personne absente. Cette rémunération pourra être adaptée au parcours et à l'expérience de l'agent contractuel.

Il est à noter que deux agents ont bénéficié d'une retraite pour invalidité suite à un congé longue durée au cours de l'année 2021 et qu'une demande de congés de longue maladie ou de prolongation de congé maladie ordinaire est en cours d'étude.

Par ailleurs, les besoins suivants, prévisibles en octobre 2021, ont d'ores et déjà été exprimés par les services. Les montants estimés représentent le traitement brut + les charges patronales.

L'ensemble de ces éléments représente **un montant de masse salariale estimée à 610 000 €** charges patronales comprises (*contre 516 000 € budgétés pour 2021*).

Besoins en renfort			
B. P. 2022 : 85 600 €			
B.P. 2021 : 67 000 €			
Service	Situation	Proposition	Coût chargé
Concours - Examens	Renfort sur des fonctions d'assistant Concours pour les Concours CDG 35 et SIC (<i>interrégionale</i>)	1 renfort : 12 mois - cat. C	27 000 €
Mobilité - Emploi - Compétences	Renfort pour prise en charge du Rapport social unique annuel (en lieu et place du Bilan social tous les 2 ans)	1 renfort : 6 mois – cat. B	13 700 €
Statuts- Rémunération	Renfort sur des fonctions d'assistant pour la prise en charge de la campagne des Elections professionnelles de déc. 2022	1 renfort : 6 mois – cat. C	13 700 €
Direction générale des services	Renfort du secrétariat des élus et de la direction générale des services	1 renfort : 12 mois - cat. C	31 200 €

Les besoins de renfort pour l'année 2022 sont en nette progression (+ 22%) par rapport à 2021, du fait du besoin confirmé en Direction générale et de la préparation des Elections professionnelles. Le renfort demandé par le service Concours-Examens ne sera mis en œuvre qu'en fonction de la programmation des épreuves.

Renouvellements de contrats		B.P. 2022 : 255 000 €	
actions à poursuivre en 2022 (impact budgétaire supplémentaire)- B.P. 2021 : 306 000 € -			
Service	Situation	Proposition	Coût chargé
Mobilité - Emploi - Compétences <i>« Parcours professionnels »</i>	Réponse aux besoins d'accompagnement individuel en bilan de compétences	1 contrat de « conseiller en parcours professionnels » : 6 mois - cat. A (calibrage de l'activité en fonction du nombre d'accompagnements entre 0.4 et 0,6 ETP)	10 000 €
Mobilité - Emploi - Compétences <i>« Parcours professionnels »</i>	Contribution au développement de l'apprentissage au sein des collectivités et des dispositifs internes de préparation à l'emploi	1 contrat de « Conseiller formation et apprentissage » : 12 mois - cat. A	40 000 €
Statuts - Rémunération	Gestion d'un portefeuille Statuts-Rémunération suite aux évolutions actées par la loi de transformation de la fonction publique (prise en charge des agents contractuels notamment)	1 renfort « Gestionnaire Statuts-Rémunération » : 12 mois - cat. C	27 000 €
Conseil et Développement <i>« Administration numérique »</i>	Prise en charge des demandes d'accompagnement méthodologique des collectivités dans leur démarche de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données	1 contrat « DPD délégué » : 12 mois - cat. A	40 000 €
Conseil et développement <i>« Conseil en organisation »</i>	Prise en compte de la forte activité de conseil en organisation et des sollicitations dans divers domaines comment l'accompagnement GPEEC ou en qualité de vie au travail	3 contrats de « Consultants en organisation » : 12 mois - cat. A	138 000 €

Ces renouvellements de contrats proposés sont en baisse par rapport à l'année 2021, notamment par la proposition de pérennisation de certains postes (coût transféré dans le paragraphe suivant).

Créations de postes permanents		B. P. 2022 : 270 000 €	
B. P. 2021 : 143 000 € -			
Service	Situation	Proposition	Coût chargé
Mobilité - Emploi -Compétences <i>« Parcours professionnels »</i>	Fonctions de référent handicap, de coordination des missions de reclassement notamment la PPR (Période Préparatoire au Reclassement = Mission obligatoire) et conseiller en bilan de compétences	Création d'un poste d'attaché - cat. A - à temps complet au 1^{er} janvier 2022	44 000 €
Conseil et développement <i>« Administration numérique »</i>	Accompagnement méthodologique des collectivités dans leur démarche de mise en conformité au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) et soutien sur le renforcement des actions en termes de cyber-sécurité tels qu'actés par la délibération n°21-59 du 28/09/21	Création d'un poste d'attaché ou d'ingénieur à temps complet - au 1^{er} janvier 2022	42 000 €
Ressources	Fonctions d'archiviste afin d'assister l'établissement dans le respect des obligations légales en matière d'archivage physique et numérique	Création d'un poste d'assistant de conservation du	40 000 €

« Accueil-Logistique-Communication »	(mise en œuvre d'une politique de gestion de la donnée)	patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe - cat. B - à temps complet – au 1^{er} janvier 2022	
Ressources « Systèmes d'information »	Fonctions de technicien informatique afin de renforcer l'équipe en place (2 agents) compte-tenu de l'évolution des outils du CDG et des enjeux d'accompagnement des services et des agents	Création d'un poste de technicien ou de technicien principal 2^{ème} classe - cat. B - à temps complet – au 1^{er} janvier 2022	40 000 €
Conditions de Travail	Fonctions de gestionnaire référente Comité médical départemental pour la mise en œuvre et le suivi du fonctionnement de l'instance ainsi que l'instruction des dossiers présentés	Création d'un poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe - cat. B - à temps complet au 1^{er} janvier 2022	37 000 €
Conditions de Travail	Fonctions de médecin coordonnateur tel que prévu dans la délibération n°21-57 du 28/09/21	Création d'un poste de médecin hors classe - cat. A - à temps complet au 1^{er} janvier 2022	47 000 € Calcul sur 6 mois
Direction générale des services	Fonctions de chargé de mission « Marque Employeur » afin d'assurer l'interface entre les 4 CDG (les services emploi, missions temporaires et formation, les chargés de communication), la maîtrise d'œuvre (l'agence retenue, ses éventuels prestataires) et les différents partenaires selon les avancées du projet. Le coût de ce poste sera porté par les 4 CDG bretons et assuré à hauteur d'un tiers par le CDG 35 conformément à la délibération 21-57 du 28/09/21	Création d'1 poste d'attaché – cat. A - à temps complet au 1^{er} janvier 2022	20 000 €

Les coûts supplémentaires pour 2022 concernent les 2 dernières lignes du tableau (1/3 d'un poste de catégorie A pour la Marque employeur et le poste de médecin coordonnateur). Les autres postes étaient jusqu'alors comptabilisés dans les renouvellements de contrats.

Enfin des **mesures administratives** permettant l'évolution du tableau des effectifs au 1er janvier 2022 doivent également être examinées :

Service	Situation	Proposition
Conditions de Travail	Evolution des grades des infirmiers en médecine préventive et adaptation aux grades des candidats susceptibles de postuler	Création d'un poste d'infirmier en soins généraux de classe supérieure – cat A – au 1^{er} janvier 2022
Mobilité Emploi Compétences / GIP informatique	Compte-tenu des mouvements de personnels au sein de l'équipe GIP et des recherches de profils en cours notamment sur les aspects de chef de projet fonctionnel	Création d'un poste d'ingénieur principal à temps complet – cat A au 1^{er} janvier 2021
Direction générale des services	Compte-tenu du lancement de la procédure de recrutement du nouveau Directeur général des services	Création d'un poste d'administrateur et d'un poste d'administrateur hors classe – cat A au 1^{er} janvier 2022

Ces demandes de création n'induisent pas de hausse des crédits qui seront consommés en 2022 mais permettent de faciliter les procédures de recrutement à venir.

b) Les autres dépenses de fonctionnement

*** Le provisionnement sur le Budget principal**

Le solde des provisions s'établira, au 31/12/2021, de la manière suivante :

Imputation comptable	Objet	Solde de provision à fin 2021
1518 - Autres provisions pour risques	Provision au titre de l'auto-assurance concours	100 000.00 €
1582 - Provisions pour congés payés	Provision compte épargne temps	80 000.00 €
TOTAL		180 000.00 €

Il vous est proposé pour l'exercice 2022 de maintenir les provisions susmentionnées.

L'investissement

Les travaux du VDC 3, débutés en avril 2020, s'achèvent et la remise des clefs est prévue en novembre 2021. Un 1^{er} bilan financier sera établi au 1^{er} trimestre 2022.

La préparation de l'aménagement du VDC 3 en termes de mobiliers de bureau, d'installations informatiques, d'aménagement de salles (mobilier, vidéoprojection, sonorisation...) a donné lieu à des investissements spécifiques venant compléter le renouvellement plus habituel du matériel. Le 2nd étage de l'aile B du VDC 1 sera ré-aménagé pour améliorer le fonctionnement des services.

Différents projets informatiques sont lancés et ont un impact financier en investissement (*mais également en fonctionnement*), tels que le changement de l'ensemble des serveurs du CDG. Celui-ci a permis de compte le plan de continuité et de reprise des activités informatiques, notamment par une redondance au VDC 3.

Concernant le système d'informations, des outils sont demandés par les services et donneront lieu à des études spécifiques. De la même manière, l'évolution des applicatifs déployés dans le cadre de la coopération conventionnelle GO+ et transférés au GIP national est pris en compte.

L'estimation des budgets annexes

Le budget primitif, en 2022, comprendra un budget principal et deux budgets annexes (concours interrégional et concours régional). L'estimation du volume budgétaire de ces derniers est le suivant :

	Fonctionnement	Investissement	TOTAL
Budget Annexe Concours interrégional	2 433 640.51 € (<i>estimation</i>)		
Budget Annexe Concours Régional	1 581 241.80 € (<i>estimation</i>)		

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

APPROUVENT

- les orientations budgétaires 2022 (à l'unanimité) ;
- la progression du taux de cotisation dans les conditions suivantes en 2022 (Pour : 26 / Abstention : 1)
 - * Pour les collectivités affiliées obligatoires : le maintien du taux de la cotisation obligatoire à 0,80 % et 0,42 % pour la cotisation additionnelle.

	2021	2022
Cotisation obligatoire	0.80%	0.80%
Cotisation additionnelle	0.40%	0.42%

- * Pour les collectivités affiliées à titre volontaire : le maintien des taux de la cotisation obligatoire et une progression de la cotisation additionnelle dans les conditions suivantes :

2021			
	Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	TOTAL
350 à 550 agents ETP	0.72 %	0.36 %	1.08 %
550 à 800 agents ETP	0.66 %	0.34 %	1.00 %
800 à 1 000 agents ETP	0.61 %	0.31 %	0.92 %
+ 1 000 agents ETP	0.56 %	0.28 %	0.84 %
2022			
	Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	TOTAL
350 à 550 agents ETP	0.72 %	0.38 %	1.10 %
550 à 800 agents ETP	0.66 %	0.36 %	1.02 %
800 à 1 000 agents ETP	0.61 %	0.33 %	0.94 %
+ 1 000 agents ETP	0.56 %	0.30 %	0.86 %

- * Pour les collectivités adhérentes : le maintien du taux à 0,10 % en 2022. Il est par ailleurs fixé un taux cible de 0,14 % en 2023. Ce dernier sera à traduire dans le cadre d'avenants aux conventions d'adhésion, à finaliser en 2022 ;

- les créations de postes permanents ainsi que les dépenses prévisionnelles pour les renforts, remplacements et renouvellement des contractuels tels que relatés supra (à l'unanimité).

2. AUTORISATION ENGAGEMENT, LIQUIDATION ET MANDATEMENT DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2022

Afin de ne pas trop retarder certains investissements, le Centre de Gestion souhaiterait réaliser des dépenses d'investissement courantes dès le mois de janvier conformément à l'article L.1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales qui permet, sur autorisation de l'organe délibérant et en l'absence d'adoption du budget, d'engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Pour l'exercice 2022, cette autorisation aurait pour objet :

Imputations budgétaires	BP 2021	Autorisations 2022
BUDGET PRINCIPAL		
Chapitre 20 - Immobilisations incorporelles		
203 - Frais d'études, de recherche et de développement	58 000,00 €	14 500,00 €
2051 - Concessions et droits similaires, brevets, licences, marques, procédés	90 900,00 €	22 725,00 €
Chapitre 21 - Immobilisations corporelles		
2131 - Bâtiments publics	191 627,14 €	47 906,79 €
2154 - Matériel médical	37 600,00 €	9 400,00 €
2158 - Autres	61 615,70 €	15 403,93 €
2182 - Matériel de transport	15 000,00 €	3 750,00 €
2183 - Matériel de bureau et informatique	624 026,63 €	156 006,66 €
2184 - Mobilier	279 483,78 €	69 870,95 €
2188 - Autres	1 600,00 €	400,00 €
Chapitre 23 - Immobilisations en cours		
2313 - Constructions	3 100 000,00 €	775 000,00 €

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

AUTORISENT

- l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du BP 2022 selon le tableau ci-dessus.

3. DÉLÉGATION DE POUVOIR À LA PRÉSIDENTE EN MATIÈRE D'EMPRUNT

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, précise aux membres du Conseil d'Administration que l'article 28 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 prévoit que la Présidente du Centre de Gestion peut recevoir délégation du Conseil d'Administration pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au troisième alinéa de l'article 27, et notamment en matière d'emprunt.

Cette délégation a pour objectif de simplifier et d'accélérer la gestion des affaires du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

La Présidente rend néanmoins compte au Conseil d'Administration des décisions prises à ce titre lors de la plus proche réunion de ce dernier.

Madame la Présidente rappelle que l'acquisition de locaux au Village des Collectivités n°3 par le CDG 35 nécessite de contracter un emprunt.

De plus, et afin de mener une gestion active de la dette, elle souligne qu'il convient d'être attentif aux opportunités de renégociation des emprunts en cours, dans le but d'en optimiser le coût. Étant donné la volatilité des marchés financiers, cette démarche ne pourra être menée à bien qu'à la condition pour le CDG 35 d'être réactif.

- Vu l'article 27 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion
- Vu l'article 28 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion

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

ÉMETTENT

- **un avis favorable à l'attribution d'une délégation à Madame la Présidente, en matière d'emprunts pour toute la durée de son mandat, et ce quel que soit leur budget d'affectation ainsi que pour mener les démarches nécessaires relatives :**
 - **à la souscription d'emprunts destinés à financer les investissements et à signer tous les documents utiles,**
 - **à la conclusion d'une ligne de trésorerie et à la signature de tous les documents utiles,**
 - **au refinancement des emprunts en cours et à venir et à signer tous les documents utiles.**

LES DOSSIERS EN COURS

1. SCHÉMA DE COOPÉRATION RÉGIONALE : ADOPTION

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

En Bretagne, un état des lieux de la coopération durant le mandat 2014-2020 a été dressé en 2020, avec l'aide d'un cabinet de consultants. En effet, les CDG bretons se sont doté d'une charte commune de coopération dès 2007 et d'une seconde en 2017.

Dès la fin 2020, les présidents nouvellement élus ont souhaité conforter les acquis et renforcer les solidarités au regard des nouveaux enjeux concernant la FPT. Plusieurs réunions de vice-présidents ont ensuite permis de dégager des principes de fonctionnement et des priorités d'actions communes.

Réunis le 2 juillet 2021 à Quimper, les Présidents des 4 CDG de Bretagne ont pris acte de ces avancées. La réunion des vice-présidents chargés de la coopération régionale à Plérin le 8 octobre dernier à Plérin a permis de s'accorder sur le contenu du schéma et de définir des principes de présentation en vue d'une signature le 17 décembre prochain à Thorigné-Fouillard.



Les valeurs et principes guidant la coopération

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

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

La gouvernance et le pilotage de la coopération

Les premières réunions de travail ont permis de s'accorder sur une « présidence tournante » de la coopération consistant dans la pratique à confier l'animation des travaux régionaux (ordre du jour, compte-rendu, rappels des échéances...) successivement à un CDG pendant une période de 18 mois. Le CDG 29 exerce actuellement cette mission, notamment car son président a été reconduit. A compter du 1^{er} juillet 2022 viendra le tour du CDG 56, jusqu'au 1^{er} janvier 2024 où la présidence tournante sera confiée au CDG 35. Pour terminer le CDG 22 exercera ce rôle à compter du 1^{er} juillet 2025.

Ce pilotage temporaire représente ainsi une surcharge pour l'équipe de direction du CDG assurant l'animation de la coopération. Chaque CDG reste libre de s'organiser pour y faire face (recrutement spécifique, organisation transitoire...), Cependant pour assumer régionalement cette charge, il est proposé de mutualiser l'équivalent d'un demi-poste de cadre de direction.

La stratégie de coopération

Principes généraux :

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

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

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

Orientations stratégiques en lien avec les besoins du territoire :

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

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

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

Le Conseil d'administration du CDG 35 a pu constater la grande compatibilité du CPOM de portée départementale avec cette stratégie régionale :

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

Il est donc proposé d'adopter le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des 4 Centres de Gestion breton ([annexe n°3](#)).

*Madame DOUTÉ-BOUTON explique que l'adoption du schéma de coopération des 4 CDG bretons sera votée par les 4 Présidents en décembre prochain. Dans ce schéma, plusieurs modalités de gouvernance et une présidence tournante sont mentionnées. L'ordre de prise de la présidence sera le suivant : CDG 29 / CDG 56 / CDG 35 / CDG 22.
Le schéma s'appuie sur des missions obligatoirement régionalisées. Le CDG35 y fait valoir son statut de CDG coordonnateur régional.*

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

- **ADOPTENT** ce schéma de coopération régionale entre les CDG bretons ;
- **AUTORISENT** la Présidente à le signer ;
- **VALIDENT** le principe de la mutualisation des charges afférentes au pilotage tournant de la coopération en autorisant à signer la convention prévoyant cette contribution.

2. ADHÉSION AU GROUPEMENT DE COMMANDE INTER-CDG BRETONS RELATIF A L'ORGANISATION MATÉRIELLE ET TECHNIQUE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 PAR VOTE ÉLECTRONIQUE

Les élections professionnelles se dérouleront le 8 décembre 2022. En vue de l'organisation de ce scrutin par voie électronique, les CDG bretons souhaitent se coordonner pour la fourniture de système de vote électronique.

Outre le gain d'efficacité en mutualisant les procédures de passation des marchés, le groupement permet la réalisation d'économies d'échelle.

Les CDG bretons souhaitent constituer à quatre un groupement de commande qui comprendrait une procédure d'achat de prestations de fourniture pour l'acquisition d'un système de vote électronique.

Le CDG 29 propose d'assurer les fonctions de coordonnateur du groupement de commande en collaboration juridique avec le CDG 35.

La constitution d'un groupement de commande requiert la souscription d'une convention par ses membres, conformément aux dispositions des articles L. 2113-6 à L. 2113-8 du Code de la commande publique, formalisant les modalités précises d'organisation et de fonctionnement du groupement. Un projet de ladite convention est annexé au présent rapport [annexe n°4](#).

Considérant qu'il est dans l'intérêt du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine d'adhérer à ce groupement de commande, qu'eu égard à son expertise technique, juridique, financière, le CDG 29 entend assurer le rôle de coordonnateur du groupement pour le compte de ses adhérents, et que la mutualisation peut permettre d'effectuer plus efficacement les opérations de mise en concurrence et d'obtenir des meilleurs tarifs.

Il est proposé d'adhérer au groupement de commande proposé par le CDG 29.



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

- **ADOPTENT** la constitution d'un groupement de commande interCDG bretons concernant la fourniture d'un système de vote électronique pour les élections professionnelles 2022 ;
- **ADHERENT** au groupement de commande ;
- **DESIGNENT** le CDG 29 comme coordonnateur du groupement ;
- **AUTORISENT** la signature de la convention de groupement et ses éventuels avenants par la Présidente.

3. NOUVELLES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT CYBER-SÉCURITÉ ET ASSISTANCE AUX PROJETS NUMÉRIQUES DES COLLECTIVITÉS

Dans un contexte de forte augmentation des attaques informatiques, les collectivités sont confrontées à la nécessité de remettre à niveau leurs systèmes d'information et leurs procédures internes en matière de sécurité informatique.

Une étude menée par le service Conseil et Développement entre juin et septembre 2021 a démontré que pour les collectivités et notamment celles de petite taille, le recours à une assurance cyber-risques pouvait être envisagée à condition de mener en amont un travail d'amélioration de l'existant. Cette action permettrait de se conformer aux prérequis nécessaires pour bénéficier d'une couverture de risques suffisante.

Par ailleurs, une autre consultation des collectivités a été menée au travers d'un sondage sur leurs besoins en ressources numériques.

Ce sondage a mis en exergue un besoin d'accompagnement sur trois principaux aspects :

- autour des fonctions supports (support technique sur l'infrastructure informatique : PC, réseau, sécurité, imprimantes...)
- sur l'assistance aux utilisateurs
- en matière d'aide à la décision pour achat ou sous-traitance (*cf annexe 5 : résultats du sondage*)

En réponse à ces différents besoins, 2 nouvelles missions sont proposées :

Accompagnement cyber-sécurité :

Afin d'aider les collectivités à mieux anticiper d'éventuelles attaques et à remédier aux failles de sécurité de leur système d'information, une nouvelle prestation d'accompagnement « Cyber-sécurité » est proposée.

Cette nouvelle mission recouvre les actions suivantes :

- Sensibilisation à la sécurité des réseaux, la sécurité des postes de travail, la sécurité applicative, la gestion des identités.
- Diagnostic, recensement des failles de sécurité, construction du plan d'action sécurité
- Mise en place et pilotage du plan de sécurité du SI et d'indicateurs
- Aide à la mobilisation de prestataires spécialisés au besoin : accompagnement au cadrage, à la rédaction de cahier des charges, aide au choix de solutions
- Information sur les possibilités d'assurance pour les collectivités demandeuses

Assistance à maîtrise d'ouvrage projets numérique :

Pour aider les collectivités à mettre en œuvre leurs projets d'évolutions numériques et faire appel à des prestataires externes (notamment en matière de support utilisateur), une prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) est proposée.

Cette nouvelle mission recouvre les actions suivantes :

- Etude de cadrage, plan projet, formalisation d'expression de besoins
- Rédaction de cahier des charges
- Aide à la contractualisation (dont marchés publics)
- Pilotage et suivi de projet
- Définition de stratégie de déploiement
- Accompagnement à la définition du paramétrage et à la réception d'applications

Ces deux nouvelles prestations seront communiquées aux collectivités par le moyen d'un plan de communication dédié (information sur le site internet, dans le magazine Actions Personnel, organisation d'évènements dédiés sur site ou sous forme de webinaire).

Pour toute demande d'accompagnement, une proposition d'intervention sera formalisée en précisant la méthodologie mise en œuvre, les intervenants mis à disposition, le coût estimé de la mission. Cette proposition sera soumise à la signature de l'autorité territoriale demandeuse.

La tarification proposée pour ces missions est la suivante :

⇒ Tarif journée, proposé à hauteur de 950 € / jour pour l'exercice 2022.

Les conditions d'utilisation de ces nouvelles prestations sont incluses aux conditions d'utilisation de la mission facultative « Administration numérique » modifiée, proposée en annexe.

Concernant les moyens humains mis à disposition, il est proposé de s'appuyer sur les membres de l'activité « Administration numérique », composée de chargés de mission « protection des données » et d'un responsable d'activité, en prévoyant une spécialisation des compétences dans le champ de la cyber-sécurité. Ces missions de conseil spécialisées devraient mobiliser au total un équivalent temps plein, réparti sur plusieurs intervenants de l'activité.

Afin de développer ces prestations de manière pérenne, tout en assurant la continuité d'activité des missions de DPD mutualisé, il est proposé de créer un poste permanent au sein de l'activité, à effectif constant. Le poste sera ouvert sur les grades d'attaché ou ingénieur. Les missions du poste seront partagées entre la mission de délégué à la protection des données et les accompagnements en cyber sécurité et assistance à maîtrise d'ouvrage informatique.

Madame DOUTÉ-BOUTON évoque l'accompagnement en cybersécurité auprès des collectivités. La mission portera sur la sensibilisation de la sécurité des réseaux, la transversalité, la pose de diagnostics. Pour mener à bien cette mission, la création d'un poste est nécessaire.

M. GALLIER expose l'importance de ce sujet mais il manque la notion d'organisation de lutte contre les attaques. Des sociétés sont spécialisées dans l'organisation des attaques ⇒ intégration de la préconisation dans la finalité de la mission.

Les collectivités ont un niveau de protection assez faible et la cyberattaque n'aura pas de sens dans un premier temps.

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

VALIDENT

- les modalités d'intervention proposées en matière de cyber-sécurité et d'assistance aux projets numériques des collectivités du Département ;
- les tarifs proposés ;
- les dispositions RH envisagées pour soutenir ces interventions.

4. GIP : AUTORISATION DE SIGNATURE - CONVENTIONS RGPD RELATIVES AU LOGICIEL ET AUX CDG UTILISATEURS EN MATIÈRE D'ADMINISTRATION DES DONNÉES

Madame la Présidente indique que conformément à la réglementation européenne, le GIP informatique des CDG intervient en qualité de sous-traitant des Centres de gestion et se doit de remplir des obligations légales en matière de protection de données.

Un délégué à la protection a donc été désigné par le GIP, et d'importants travaux ont été menés pour assurer une mise en conformité de la gestion des données détenues et exploitées dans les applications du GIP.

Le registre des traitements a été mis en place et sera mis à jour pour les différentes phases de vie des applications (secrétariat des commissions de réforme et comités médicaux, gestion des inscriptions aux concours et examens, traitements des copies, recueil des demandes d'emplois pour Emploi-territorial,

traitement des agents des missions temporaires...).

Par ailleurs des conventions de sous-traitance ont été établies pour chacune des applications proposées par le GIP. Elles visent à définir les conditions dans lesquelles le Sous-traitant (GIP) s'engage à effectuer, pour le compte du Responsable de traitement (CDG), les opérations de traitement de Données à caractère personnel (annexe).

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

- **PRENNENT CONNAISSANCE** de la désignation par le GIP de son Délégué à la Protection des Données et des travaux de mise en conformité qui y sont attachés ;
- **AUTORISENT** la Présidente à signer les conventions de sous-traitance susnommées et tout document s'y rapportant (avenants notamment).

5. GIP INFORMATIQUE DES CDG : AVENANT N° 2 A LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DE MOYENS

Lors du conseil d'administration du 28 septembre dernier, les mouvements d'agents mis à disposition du GIP indiquaient qu'un avenant n° 2 (annexe) serait nécessaire pour actualiser la convention de mise à disposition sur 2021. Cet avenant permet d'obtenir les remboursements auprès du GIP du montant correspondant à la réalité des ressources allouées.

Suite à ces différentes mobilités, il est proposé d'adopter l'avenant n° 2 qui prend en compte :

- Le départ à la retraite du coordinateur au 1^{er} juillet 2021
- Le départ d'un ingénieur informatique au 15 août 2021
- Le départ d'une ingénieure informatique au 03 octobre 2021
- L'arrivée d'un ingénieur informatique au 1^{er} novembre 2021

Il est à noter qu'une nouvelle ingénieure informatique arrivera au 1^{er} février 2022.

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

AUTORISENT

- **Madame la Présidente à signer l'avenant n°2 à la convention de mise à disposition des moyens auprès du GIP informatique des CDG.**

6. ADOPTION D'UN NOUVEAU PROTOCOLE DE GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL AU CDG 35

Madame la Présidente rappelle qu'en matière de temps de travail, l'obligation est faite aux collectivités de se mettre en conformité avec les obligations légales imposées par l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique.

Ce texte prévoit que les collectivités et établissements publics territoriaux disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents, pour une mise en application au plus tard au 1^{er} janvier de l'année suivant ce renouvellement.

Pour le CDG 35, il s'agit donc de réviser le protocole relatif au temps de travail adopté en 2001 au plus tard pour une application au 1^{er} janvier 2022.

Les éléments repris dans ce protocole sont les suivants :

LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- ✓ Temps de travail et durée de travail effectif
- ✓ Garanties minimales
- ✓ Postes à temps non-complets et à temps partiels
- ✓ Heures supplémentaires et complémentaires
- ✓ Astreintes et permanences

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU CDG 35

- ✓ Modalités d'administration du logiciel de gestion du temps
- ✓ Temps de pauses

- ✓ Pause méridienne
- ✓ Cycles de travail

CONGÉS ET ABSENCES

- ✓ Congés annuels
- ✓ Jours de fractionnement
- ✓ Journée de solidarité
- ✓ Jours fériés
- ✓ Jours relatifs à la Réduction du Temps de Travail (RTT)
- ✓ Report de congés annuels et de jours RTT
- ✓ Don de jours de repos
- ✓ Autorisations spéciales d'absence
- ✓ Compte Epargne Temps (CET)

TÉLÉTRAVAIL

Ce document regroupe donc principalement les éléments déjà en vigueur au CDG 35.

Il propose également l'introduction de quelques nouveaux éléments après plusieurs échanges avec les représentants des agents au sein de l'Instance du personnel, et la constitution d'un groupe de travail dédié.

- **Définition de 3 cycles de travail horaire (précisés ici à temps complet)**
 - Un cycle à 35 heures hebdomadaires (sans droit RTT) à 7 heures par jour principalement pour les contrats courts notamment de remplacement
 - Un cycle à 40 heures hebdomadaires à 8 heures par jour (mis en place en 2001)
 - **Un nouveau cycle à 37h30 hebdomadaires à 7h30 par jour sur 5 jours.**

L'introduction de ce nouveau cycle est issue d'une demande des agents visant notamment à proposer un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les agents intéressés par le nouveau cycle à 37h30 hebdomadaires au 1^{er} janvier 2022 pourront exceptionnellement formuler leur demande jusqu'au vendredi 10 décembre 2021.

- **Calcul des RTT**

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique met fin aux régimes dérogatoires et impose à l'ensemble des collectivités le respect des 1 607 heures annuelles comme durée effective annuelle de travail dans la fonction publique.

Au CDG 35, il subsistait 2 jours de congés annuels dit « jours du Président » (régime dérogatoire) qui seront désormais décomptés en tant que RTT.

Par ailleurs, il est proposé de prendre en compte la moyenne annuelle de 228 jours ouvrables, basée sur un forfait de jours fériés de 8 jours, et de ne plus considérer le nombre réels de jours fériés. Ainsi le nombre de jours RTT pour un agent à temps complet relevant du cycle hebdomadaire d'une durée de 37h30 sera de 15 jours, et celui d'un agent relevant du cycle hebdomadaire d'une durée de 40h sera de 28 jours.

- **Don de jours de repos**

La possibilité du don de jours de repos est introduite dans le protocole, telle que prévue par les décrets n°2015-580 du 28 mai 2015, n°2018-863 du 8 octobre 2018, n°2018-874 du 9 octobre 2018 et n°2021-259 du 9 mars 2021 pour les agents de droit public. Le Comité technique est saisi du projet de protocole, annexé au présent rapport.

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

- **ÉMETTENT un avis favorable sur le protocole de gestion du temps de travail au CDG 35 tel que relaté supra et RETIENNENT le 1^{er} janvier 2022 comme date de son application.**

7. TÉLÉTRAVAIL – INTRODUCTION D’UN FORFAIT MENSUEL A 8 JOURS

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

- Maintien de la possibilité des agents en mission d'avoir recours au nomadisme.
- Généralisation du télétravail au forfait de 4 jours mensuels avec une journée cible et maintien de 2 jours minimum de présence hebdomadaire.
- Autorisation de 2 jours hebdomadaires fixes de télétravail pour les postes déterminés comme éligibles.
- Maintien de la possibilité de recours au télétravail « infraquotidien ».

En concertation avec l'instance du personnel, afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle mais également au vu notamment de la nécessité de renforcer l'attractivité du CDG 35, il est proposé d'introduire un forfait mensuel de télétravail à 8 jours à compter du 1^{er} janvier 2022. Les responsables de services et d'activités sont invités à lister les postes éligibles à ce nouveau dispositif. Il est rappelé que les règles en vigueur restent d'actualité, notamment celle relative au temps de présence sur le lieu d'affectation ou en mission, qui ne peut être inférieur à deux jours par semaine (sauf congés ou RTT).

La charte du télétravail est également modifiée afin de prendre en compte cette nouvelle modalité (*annexes n°9 et 9a*).

M. GAIGNE évoque l'allocation forfaitaire de 2.50 €. Avec l'Instance du Personnel, le CDG fait le choix de ne pas l'appliquer car des acquisitions de matériels adaptés et mobiles ont été préférés et il a, par ailleurs, proposé un forfait de télétravail à 8 jours.

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

ADOPTENT

- **la mise en œuvre d'un forfait de télétravail de 8 jours mensuels**
- **la révision de la charte de télétravail annexée aux présentes.**

8. PRISE EN CHARGE D’UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Compte Épargne Temps (CET) a été mis en place depuis le 1er janvier 2005 (délibération n°19-49 du 4/07/2019).

Le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale prévoit, en son article 11, que les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date à laquelle cet agent change, par la voie d'une mutation ou le détachement, de collectivité ou d'établissement.

Le 24 octobre 2021, un agent de catégorie C, Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, a quitté le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine par mutation pour la Mairie de Domalain. Elle bénéficiait d'un CET de 7 jours.

Une convention financière du compte épargne temps sera établie entre le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine et la Mairie de Domalain pour un montant de 525 € (7 jours à 75 €).

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

ÉMETTENT

- **un avis favorable sur la convention financière de transfert d'un compte épargne temps vers la Commune de Domalain pour un montant de 525 €.**

9. AFFECTATION EN MISSIONS TEMPORAIRES DES AGENTS EN PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)

La Période de Préparation au Reclassement (PPR) s'entend comme une période ayant pour objet « de préparer et, le cas échéant, de qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu en dehors de sa collectivité ou son établissement public d'affectation. Elle vise à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement ».

A. Cadre réglementaire

- Le décret 2019-172 du 5 mars 2019 précise les modalités de **mise en œuvre** de la période de préparation au reclassement (PPR) instaurée en 2017 pour les fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. La **délibération du CDG 35 n° 19-62 du 18/09/2019** sur l'accompagnement des parcours décrit le rôle du CDG auprès de la collectivité et de l'agent dans cette mise en œuvre.
- **L'ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020** prise en application de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique apporte de nouveaux éléments sur les modalités de mise en œuvre de la PPR. Elle prévoit en effet dans son article 85-1 que « le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif.

Pendant cette période, **le fonctionnaire peut être mis à disposition du CDG pour exercer des missions.**

Pour rappel, pendant sa PPR, un agent ne peut pas être mis à disposition de sa collectivité d'origine vers une autre collectivité telle que définie à l'article 61 de la loi n°84-53 du 26.01.1984 car les mises à disposition se réalisent sur les mêmes grades et, dans le cas de la PPR, l'agent est inapte à tous les emplois du grade. Seule une mise à disposition par l'intermédiaire du CDG est possible dans ce contexte.

Pour autant, l'ordonnance 2020-1447 ne prévoit pas de modalités de mise en œuvre de cette mise à disposition.

B. Mise à disposition d'un agent en PPR du CDG 35 pour exercer des missions temporaires

Au printemps dernier, un agent suivi en PPR par le service a intégré la formation Premicol du CDG 35 dont le coût a été financé par sa collectivité d'origine. Sa collectivité de stage a souhaité recruter cette personne à l'issue.

A défaut de modalités réglementaires prévues et pour répondre à cette demande urgente dans l'objectif de reclassement de l'agent, le SMEC a mis en œuvre un système de « double mise à disposition » dans ces conditions :

- dans un premier temps, en proposant un **modèle de convention** de mise à disposition spécifique « agent en PPR » de la **collectivité d'origine vers le CDG 35**. Le CDG 35 rembourse à la collectivité d'origine le montant du salaire chargé, primes comprises.
- dans un second temps, en affectant l'agent à la collectivité d'accueil avec le cadre existant par le biais de la mise à disposition en mission temporaire définie à l'article 25 de la loi du 26.01.84. Pour la facturation, le CDG 35 a appliqué le tarif horaire en remplacement-renfort qui permettait de compenser au plus près le remboursement à la collectivité d'origine. Dans cet exemple, le tarif le plus bas de l'activité courante avait été retenu.

Entre le remboursement à la collectivité d'origine et la facturation à la collectivité d'affectation, le trop perçu a été de 10 %. La collectivité d'affectation ayant formé l'agent, elle a bénéficié d'une déduction pour accueil de stagiaire faisant baisser ce taux à 2 %.

A la fin de la mise à disposition de quelques semaines, l'agent a été recruté par sa collectivité de stage et d'affectation. L'objectif de reclassement a été atteint.

Cette première expérience réussie a permis de démontrer que le mode de facturation en remplacement-renfort n'est pas vraiment adapté à ce type spécifique de mise à disposition. En effet, le fonctionnement des heures facturées au réel peut varier du fait des absences qui ne sont pas facturées et en fonction du salaire de l'agent. Les écarts entre le remboursement à la collectivité d'origine et la facturation à la collectivité d'affectation peuvent se retrouver importants ou au contraire insuffisants si le salaire de l'agent est élevé.

D'autres agents suivis en PPR vont bientôt intégrer les missions temporaires. Il convient ainsi de définir des modalités de facturation mieux adaptées aux collectivités d'affectation qui ont recours aux agents en situation de PPR mis à disposition en missions temporaires.

C. Proposition de nouvelles modalités de facturation

Tout d'abord, il apparaît plus transparent de **facturer à la collectivité d'affectation le coût réel de la mise à disposition remboursée par le CDG 35 à la collectivité d'origine**.

Ensuite, se pose la question des **frais de gestion** à appliquer. Le CDG doit en effet aider au reclassement des agents (mission « accompagnement des parcours ») mais doit aussi tenir compte de la gestion liée aux affectations qui entraîne une charge de travail (gestion administrative, suivi de la mission...). Il est donc proposé d'ajouter à la facturation de la rémunération des frais de gestion correspondant à :

- **111 € par mois** à l'instar de ce qui s'applique dans le cadre du portage de contrat (correspondant à 4.5 % de frais de gestion en moyenne selon les gardes).

Avec ce système de facturation, si la collectivité forme l'agent via un dispositif du CDG, la déduction pour stage ne pourra pas s'opérer mais la collectivité pourra en revanche l'utiliser sur la facture d'un autre ou d'un prochain agent en remplacement-renfort.

A noter qu'un agent peut effectuer des missions temporaires par le CDG 35 seulement sur le temps de sa PPR de 12 mois, il ne peut donc s'agir que de missions qui ont une durée limitée, ce qui augmente les coûts de gestion.

Les membres du Bureau invitent le Conseil d'Administration à :

VALIDER

- **le projet de convention de mise à disposition de la collectivité d'origine vers le CDG 35 (cf annexe n°10)**
- **les modalités de facturation du CDG 35 vers les collectivités d'affectation de l'agent en missions temporaires et ainsi valider la création d'un nouveau tarif de l'activité mission temporaire intitulé « Affectation agent PPR ».**

10. EXPÉRIMENTATION D'UN ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUALISÉ A LA PRISE DE POSTE

Le CDG 35 est largement sollicité par les collectivités sur les problématiques de recrutement et d'adaptation à l'emploi. Nos différentes prestations et formations se poursuivent bien évidemment mais il convient de les compléter par d'autres types d'actions, d'autres types de modalités plus individualisées, adaptées aux contextes et aux temporalités différentes.

Comme prévu par la délibération 21.61 du 28/09/2021 « partenariats et nouvelles méthodes pédagogiques pour développer le vivier », afin de compléter les dispositifs et démarches en cours, il est proposé un nouveau type d'accompagnement complémentaire qui a été intitulé « **accompagnement individualisé à la prise de poste (AI2P)** ».

L'objet

Il s'agit d'accompagner une personne nouvellement recrutée sur un poste pour lequel elle ne dispose pas de toutes les compétences en mobilisant différents types de ressources (fiches procédures, tutoriels, MOOC...) et d'actions personnalisées (modules PREMICOOL, Actions de Formation en Situation de Travail, groupes d'échanges, RDV experts...). Cette démarche s'adapte au contexte de l'emploi et sécurise les deux parties : l'autorité territoriale et le/la candidat.e qui seront rassurés de pouvoir bénéficier d'un accompagnement adapté.

Les acteurs

- un apprenant (la personne recrutée)
- un coordonnateur (agent du SMEC) garant de la procédure
- un accompagnateur externe (agent missions temporaires, une personne ressource reconnue pour son expertise ou son métier...)
- un tuteur (interne à la collectivité) : de préférence l'agent à remplacer
- l'autorité territoriale

Le déroulement

Cet accompagnement d'un nouveau type a été présenté à un groupe de secrétaires de mairie le 17 novembre 2021 pour en valider l'esprit et le contenu. Il fera ensuite l'objet d'une expérimentation sur quelques cas concrets en collectivité avant de le valider définitivement et d'en préciser la durée. Des pré-requis seront indispensables pour les premiers accompagnements :

- agents recrutés en priorité dans le cadre du conseil en recrutement sur le poste de secrétaire de mairie
- période de tuilage avec le/la secrétaire de mairie en partance (ou suite à un état des lieux avec l'accompagnateur)

Le périmètre de cette expérimentation qui pourra évoluer en fonction des retours :

Etape	Durée approximative	Objet
Etape 1	4 à 6 heures	Etablissement du diagnostic initial et de la faisabilité
Etape 2	5 à 7 heures	Modélisation du parcours individuel d'accompagnement
Etape 3	3 à 4 heures + apports optionnels*	Mise en œuvre du parcours
Etape 4	3 à 4 heures	Evaluation des acquis et partage du bilan

*Les apports optionnels : ils peuvent être très différentes en fonction des pré-requis, du profil de la personne recrutée, du contexte de la collectivité. Il pourrait s'agir par exemple de modules PREMICOOL, d'une action de formation en situation de travail, de rendez-vous avec des experts métiers...

Modalités de facturation

- Socle d'accompagnement AI2P : 1 800 euros (20 heures * 90 euros)
- Apports personnalisés selon les besoins pour la mise en œuvre du parcours (non exhaustif) :

- PREMICOL : tarif en vigueur « atelier » (75 euros la demi-journée)
- AFEST ou rdv experts sur site : 50,45 euros bruts (délibération 21-62 du 28/09/2021 « rémunération des intervenants »)

Exemple : un socle d'accompagnement + 2 jours PREMICOL + 3 heures d'AFEST sur site = 2 251,35€

Ces modalités seront expérimentées en 2022. Au vu des évolutions des premiers accompagnements, le dispositif pourra être aménagé et les tarifs réajustés.

Madame la Présidente évoque les souhaits formulés lors des conférences maires-employeurs. Les collectivités sont en attente d'un accompagnement sous forme de tutorat pour les nouveaux agents en poste, afin de faciliter une adaptation la plus rapide possible

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

VALIDENT

- **le dispositif intitulé « accompagnement individualisé à la prise de poste (AI2P) » qui sera évalué après un exercice de fonctionnement.**

11. CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE : DEMANDE DE PRISE EN CHARGE

Les membres du Conseil d'Administration sont invités à examiner la demande d'un congé de formation professionnelle pour un adjoint d'animation travaillant pour la mairie de La Gouesnière.

A. Rappel du dispositif et des critères

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

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

Les collectivités territoriales et les établissements publics qui emploient moins de 50 agents à temps complet peuvent être remboursés par le CDG de tout ou partie du montant des indemnités versées. Le CDG peut également mettre des agents à disposition desdites collectivités afin d'assurer le remplacement du bénéficiaire du congé. C'est ainsi que par délibération n° 08-89 du 3 décembre 2008, le Centre de Gestion a arrêté des critères pour être à même de traiter les demandes avec équité.

B. Demande de prise en charge de la mairie de La Gouesnière

Monsieur Fabrice TREHEL travaille pour la commune de La Gouesnière depuis le 20 décembre 2010. Il est actuellement animateur sportif (*grade d'adjoint d'animation IM 337*) et travaille à temps complet. Il a sollicité sa collectivité pour suivre une formation d'environ 6 mois de coach sportif au Campus de Dinard.

Monsieur le Maire de La Gouesnière a décidé de soutenir Monsieur Fabrice TREHEL puisque sa démarche va dans le sens des élus de promouvoir les activités physiques et sportives au sein de la commune en développant des espaces dédiés (construction d'une salle de sport et aménagement de terrains multisports). Il sollicite également auprès du CDG 35 une prise en charge de l'indemnité versée.

La formation valide la qualification BPJEPS activités de la forme et comprend 840 heures sur une durée de 4 mois et demi, du 15 septembre 2021 au 9 février 2022.

Au vu des critères visés dans la délibération précitée :

- l'agent exerce ses fonctions au sein de sa collectivité depuis 20 décembre 2010,
- cette formation constitue une première demande,
- cette formation s'inscrit dans le projet de la collectivité,
- cette formation vise à faire monter en compétences un adjoint d'animation qui donne toute satisfaction à son établissement et qui souhaite donner une nouvelle orientation à son poste par le biais d'une formation qualifiante.

Une estimation, à titre indicatif :

- Traitement brut mensuel de l'agent à TC (IM 337) = 1 579,19 €
- 85 % TB = 1 342,31 € (indemnité mensuelle)
- 25 % de l'indemnité = 335,58 € soit 2,21 €/heure (335,58/151.67)
- 2.21 € x 840 h de formation = 1 856,40 €

soit une prise en charge de 1 856,40 €.

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

- **VALIDENT la demande de prise en charge d'un congé de formation professionnelle émanant de la commune de La Gouesnière ;**
- **AUTORISENT Madame la Présidente à signer tous les documents nécessaires.**

12. FORMATION CHARGÉ DE MAINTENANCE TECHNIQUE POLYVALENT : RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LA MFR ET MFU

La formation « chargé de maintenance technique polyvalent » (ex-AMEEP) a été mise en place en 2014 dans le cadre d'un partenariat avec la MFR de Rennes-St Grégoire.

Elle a bénéficié pendant 5 ans d'un co-financement Pôle Emploi et Région Bretagne dans le cadre d'une Action Territoriale Expérimentale (ATE). A l'issue de cette période, au regard de l'excellent taux d'insertion professionnelle et de son inscription au RNCP, il convenait d'en pérenniser l'existence en intégrant le programme de la Région Bretagne QUALIF EMPLOI. Cette labellisation permettant un financement de la formation par la Région et de la prise en charge des rémunérations des stagiaires.

Pour ce faire, le CDG 35 a répondu à la consultation de la Région avec la MFR et la MFU (la formation CMTP ayant été allotie avec le CAP MBC conduit par la MFU). Cette réponse commune a été retenue pour la période 2019-2021 et c'est la MFU, désignée « porteur » de cette action, qui est l'interlocuteur de la Région : la MFR et le CDG 35 ont, dans ce cadre, la qualité de sous-traitant.

Une convention de partenariat liant ces 3 établissements a donc été signée pour une durée initiale de 2 ans (annexe).

Il convient cette année de la renouveler afin de formaliser les obligations de chacun en terme de relation, vis-à-vis de leurs modules respectifs et des engagements financiers notamment la part revenant au CDG 35. Cette convention revêt également un aspect important pour que le CDG 35 continue à peser dans les orientations et les décisions liées à cette formation.

D'autre part, il conviendra le moment venu (les échéances ne sont pas encore connues) de répondre de

nouveau à la prochaine consultation Qualif Emploi qui devrait intervenir au cours des prochains mois.

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

AUTORISENT

- **Madame la Présidente à signer toutes conventions ou tous documents et avenants relatifs à cette action de formation et tous les documents liés au marché Qualif Emploi.**

13. GROUPEMENT DE COMMANDES : CHOIX D'UN PRESTATAIRE POUR LA RESTAURATION DU VILLAGE, ADOPTION DE LA CONVENTION

Les copropriétaires de l'ensemble immobilier Village des Collectivités ont participé au financement d'un équipement *in situ* destiné à satisfaire les besoins de restauration des occupants permanents ou de passage. Ces besoins récurrents communs doivent être satisfaits par un prestataire unique, qu'il convient de mettre en concurrence.

Les copropriétaires étant des personnes morales dont la majorité est constituée d'établissements publics locaux, il a été proposé, conformément aux articles L2113-6 à 8 du code de la commande publique, de constituer un groupement de commandes par voie de convention entre les copropriétaires intéressés, ayant pour objet de désigner un opérateur économique commun chargé d'assurer les prestations de restauration nécessaires aux membres du groupement sur le site du « Village des Collectivités ». La consultation a pris la forme d'une procédure adaptée, en application des articles L2123 et R2123 du code de la commande publique.

Depuis 2014, trois structures, membres de l'indivision, s'étaient déclarées intéressées pour prendre part à ce groupement de commande : le CDG 35, la délégation régionale du CNFPT et le Syndicat Départemental d'Énergie d'Ille-et-Vilaine (SDE 35).

Aussi, depuis le 1^{er} janvier 2019 la société API Restauration s'est-elle vue confier l'exploitation du restaurant. Le marché arrivant à échéance le 31 décembre 2022, il est proposé de relancer une procédure de consultation dans les prochaines semaines.

Le C.N.F.P.T se propose de poursuivre comme coordonnateur de ce groupement.

L'établissement aura, à ce titre, la charge d'assurer l'ensemble de la procédure de mise en concurrence dans le respect des règles du code de la commande publique. Il sera chargé de définir l'organisation technique, juridique et administrative de la procédure d'achat et d'en assurer le lancement et le suivi (*rédaction et publication de l'avis d'appel public à la concurrence, publication du DCE, information des candidats, secrétariat de la CAO...*). Il veillera également à l'information des membres du groupement. Une commission d'appel d'offres du groupement sera instaurée et composée d'un représentant élu parmi les membres, ayant voix délibérative de la commission d'appel d'offres de chaque membre du groupement.

La commission d'appel d'offres est présidée par le représentant du coordonnateur. Pour chaque membre titulaire peut être prévu un suppléant.

Le Président de la commission d'appel d'offres désignera, sur proposition de chacun des membres du groupement, des personnalités compétentes ; celles-ci seront convoquées et pourront participer avec voix consultative, aux réunions de la commission d'appel d'offres.

Il est proposé que le représentant du CDG 35 au sein de la commission d'appel d'offres du groupement soit la Présidente de la Commission d'Appel d'Offres (CAO) du CDG 35.

Par ailleurs, il est proposé que des personnalités compétentes soient désignées : le directeur général des services ou son représentant, la responsable du service Ressources et le gestionnaire Marchés Publics.

Le calendrier prévisionnel de la procédure de consultation est le suivant :

- ♦ **Novembre-décembre 2021** : délibérations autorisant la constitution du groupement de commandes pour les prestations de restauration sur le site (3 membres) ;
- ♦ **31 mars 2022** : publicité
- ♦ **Du 31 mars au 10 mai 2022** : réception des offres
- ♦ **Du 12 mai au 27 septembre 2022** : analyse des offres ;
- ♦ **4 octobre 2022** : Commission d'Appel d'Offres d'attribution
- ♦ **Du 19 octobre au 24 novembre 2022** : formalités avant notification pour une exécution des prestations au 1^{er} janvier 2023.

Ces différents éléments seront évoqués lors d'une réunion des membres du groupement, le 29 novembre prochain.

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

- **VALIDENT** le principe de participation au groupement de commandes concernant le service de la restauration du village ;
- **AUTORISENT** la Présidente du CDG 35 à signer la convention d'adhésion à ce groupement ;
- **DÉSIGNENT** la Présidente de la CAO du CDG 35 comme membre de la Commission d'Appel d'Offres du groupement ;
- **PROPOSENT** la désignation de personnalités compétentes ayant voix consultative.

14. CARTE ACHAT : adoption du principe de mise en place et acquisition

Chantal PETARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion 35 a mis en place, en 2018, une carte achat afin de répondre aux enjeux de la dématérialisation et notamment aux achats de prestations en ligne.

Après consultation, le CDG a contractualisé avec la Caisse d'épargne pour une durée de 36 mois (Date de début : 01/12/2018). Le contrat arrive aujourd'hui à échéance, il convient donc de lancer une nouvelle démarche auprès des banques.

A. Présentation

La carte d'achat est un moyen de paiement automatisé s'apparentant à une carte de crédit classique.

Elle implique trois acteurs : la collectivité, une banque dite « émettrice », car c'est elle qui paie le troisième acteur, les fournisseurs.

Ses applications les plus fréquentes concernent les commandes de faibles montants mais générant un nombre important de factures.

La carte d'achat est confiée directement à l'utilisateur final, qui peut l'employer comme une carte bancaire courante, aussi bien pour un règlement sur place que pour des achats à distance.

La carte est nominativement attribuée à un porteur et il peut exister plusieurs cartes par collectivité.

Aussi, en cas de perte, la carte d'achat fonctionne comme une carte bancaire classique : il s'agit alors de faire opposition.

B. Mise en œuvre et périmètre d'utilisation

Il n'est pas proposé d'inclure ce mode de paiement dans les marchés du CDG.

Par ailleurs, le fournisseur émet dans un premier temps à la banque une facture.

Sous trois à quatre jours, la banque paie et l'établissement public local émet a posteriori un mandat sur la base du relevé d'opérations.

Les besoins immédiats étant principalement liés à l'informatique, activité rattaché au pôle Ressources, il est proposé d'affecter une carte à Ludivine LAUNAY, responsable du service, pour une utilisation transversale pouvant éventuellement bénéficier à d'autres activités du pôle (par exemple, ponctuellement, la logistique).

Pour assurer la continuité de service, il est également proposé une autorisation d'usage à Fabienne DELATOCHE, responsable de l'activité Finances/Marchés publics.

Pour exemple, l'informatique justifie la carte achat par des paiements en lignes à moindre coût comparé à l'existant (achats de services en ligne et petit matériel informatique : coques pour téléphones, câbles).

Au vu de l'utilisation sur ces 3 dernières années, il apparait que le plafond global de 5 000 euros convient au besoin du service.

Le seuil des 25 000 euros n'étant pas atteint, le démarchage auprès des banques est donc libre.

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

- **VALIDENT** le périmètre d'utilisation proposé pour une carte d'achat telle que décrite supra ;
- **AUTORISENT** les démarches auprès des banques afin de contractualiser pour un plafond global de 5 000 euros annuel.

15. CONCOURS D'ÉDUCATEUR TERRITORIAL DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES 2020 : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COUT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que le concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives - session 2020, a été organisé par le service concours et examens du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics de Bretagne.

Le jury de ce concours s'est réuni le 2 juillet 2021 et a déclaré 27 candidats admis.

Éléments d'information sur le concours :

Géographie du concours	Collectivités et établissements publics de Bretagne
Nombre de candidats inscrits	265
Nombre de candidats admis à concourir	261
Nombre de postes ouverts	30
Nombre de présents aux épreuves écrites du 21 janvier 2020	133
Nombre de candidats admissibles	41
Nombre de présents aux épreuves d'admission	37
Nombre de candidats déclarés admis	27

Lors de l'ouverture du concours, le coût avait été estimé à 68 640 € pour 300 inscrits (soit 228,80 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de ce concours s'élèvent à 95 694,04 € pour 265 candidats inscrits et 27 admis :

- soit un coût de **361,11 € par candidat inscrit**
- soit un coût de **3 544,20 € par candidat admis**.

Le bilan financier est joint en annexe.

Ce concours ouvert en 2020 et reporté à plusieurs reprises en raison des conditions sanitaires relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle du 20 décembre 2018 conclue entre les 4 Centres de Gestion Bretons et relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de ce concours est financé par le budget spécifique de la coopération régionale annexé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

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

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif du concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives session 2020, d'un montant de 95 694,04 €**
- **le coût du candidat admis pour un montant de 3 544,20 €.**

16. CONCOURS D'ÉDUCATEUR TERRITORIAL DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES PRINCIPAL 2^E CLASSE 2020 : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COÛT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que le concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe - session 2020, a été organisé par le service concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics de Bretagne et des Pays de la Loire.

Le jury de ce concours s'est réuni le 6 juillet 2021 et a déclaré 9 candidats admis.

Éléments d'information sur le concours :

Géographie du concours	Collectivités et établissements publics de Bretagne et des Pays de Loire
Nombre de candidats inscrits	78
Nombre de candidats admis à concourir	70
Nombre de postes ouverts	20
Nombre de présents aux épreuves écrites du 21 janvier 2020	38
Nombre de candidats admissibles	17
Nombre de présents aux épreuves d'admission	12
Nombre de candidats déclarés admis	9

Lors de l'ouverture du concours, le coût avait été estimé à 28 962 € pour 80 inscrits (soit 362 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de ce concours s'élèvent à **64 191,98 € pour 78 candidats inscrits et 9 admis** :

- soit un coût de **371,31 € par candidat inscrit**
- soit un coût de **3 218 € par candidat admis**.

Le bilan financier est joint en annexe.

Ce concours ouvert en 2020 et reporté à plusieurs reprises en raison des conditions sanitaires relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle du 20 décembre 2018 conclue entre les 4 Centres de Gestion Bretons et relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de ce concours est financé par le budget spécifique de la coopération régionale annexé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

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

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif du concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe session 2020, d'un montant de 64 191,98 €**
- **le coût du candidat admis pour un montant de 7 132,44 €.**

17. EXAMEN PROFESSIONNEL D'AVANCEMENT AU GRADE D'ATTACHÉ TERRITORIAL PRINCIPAL : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COUT DU CANDIDAT ADMIS

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

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 17 juin 2021 et a déclaré 164 candidats admis.

Éléments d'information sur l'examen professionnel :

Géographie de l'examen professionnel	Collectivités et établissements publics de Normandie, de Bretagne et des Pays de la Loire
Nombre de candidats inscrits	630
Nombre de candidats admis à concourir	624
Nombre de présents à l'épreuve écrite d'admission (le 8 avril 2021)	472
Nombre de candidats autorisés à se présenter à l'épreuve orale d'admission	255
Nombre de présents à l'épreuve orale d'entretien (les 14, 15, 16 et 17 juin 2021)	250
Nombre de candidats déclarés admis et inscrits sur la liste d'admission	164

Lors de l'ouverture de cet examen professionnel, le coût avait été estimé à 80 052 € pour 750 inscrits (soit 106,74 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de cet examen professionnel s'élèvent à **100 194,67 € pour 630 candidats inscrits et 164 admis** :

- soit un coût de **159,04 € par candidat inscrit**
- soit un coût de **611 € par candidat admis**.

Le bilan financier est joint en annexe.

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

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

ADOPTENT

- **Le bilan financier définitif de l'examen professionnel d'attaché principal session 2021, d'un montant de 100 194,67 €**
- **Le coût du candidat admis pour un montant de 611 €.**

18. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE NOMINATION DE LAURÉATS

Louis LE COZ, rapporteur, précise aux membres du Conseil d'Administration que, conformément à l'article 26 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, toute collectivité ou établissement public non rattaché à l'organisation d'un concours ou examen professionnel se voit adresser une facture lorsqu'il nomme un lauréat sur une liste d'aptitude ou d'admission du CDG 35.

Sont concernées par ces dispositions les opérations de catégorie C et celles de catégories A et B de la filière médico-sociale et sont financées, soit par le budget annexe régional, soit par le budget annexe interrégional.

A- Budget annexe régional

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le budget spécifique de la coopération régionale a été reconduit avec l'adoption de la convention cadre pluriannuelle du 20 décembre 2018, conclue entre les 4 Centres de Gestion bretons relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale.

Conformément à l'article 13 de cette convention cadre, le CDG 35 reverse une fois par an au budget spécifique de la coopération les sommes perçues au titre des remboursements de coûts lauréats.

Les coûts lauréats perçus par le CDG 35 au titre de l'année 2021 se répartissent ainsi qu'il suit :

Concours Examen	on-cours	DG par-te-	Montant total perçu par le CDG 35 en 2021 en €	Budget spécifique de la coopération régionale en €
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe 2015		35 22 29 56	0.00 (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 713.80)	713.80
Agent de maîtrise 2017		35 22 29 56	1 319.86 (1 lauréat nommé hors convention)	1 319.86
Agent spécialisé ppal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles 2017		35 22 29 56	3 477.46 (2 lauréats nommés hors convention)	3 477.46
Gardien-Brigadier de police municipale 2018		35 22 29 56	2 761.16 (1 lauréat nommé hors convention)	2 761.16
EP Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe 2019		35 22 29 56	1 388.20 (4 lauréats nommés hors convention) + (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 347.05)	1 735.25
Agent de maîtrise 2019		35 22 29 56	2 075.39 (1 lauréat nommé hors convention)	2 075.39
Agent spécialisé ppal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles 2019		35 22 29 56	6 211.65 (5 lauréats nommés hors convention) + (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 1 242.33)	7 453.98
Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe 2020		35 22 29 56	4 814 (4 lauréats nommés hors convention) + (6 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 7 221)	12 035
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe 2021		35 22 29 56	6 290.30 (5 lauréats nommés hors convention) + (4 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 5 032.24)	11 322.54
			Total	42 894.44 €

En vertu des conventions d'adhésion des CNA d'Ille-et-Vilaine au CDG 35 comprenant, notamment, la mission liée à l'organisation des concours et examens, le CDG 35 prend en charge le remboursement des coûts lauréats dû pour les recrutements effectués par ces dernières.

Cette prise en charge ne concerne que les opérations organisées par les CDG Bretons ou les CDG du Grand-Ouest selon le périmètre d'organisation retenu.

Dans cette perspective, le CDG 35 doit procéder au reversement, sur le budget annexe régional 2021, des coûts lauréats au titre des recrutements des collectivités adhérentes pour les opérations organisées par les CDG Bretons :

Opérations organisées par le CDG 22

Opérations	Quantité	P.U	Montant €
Adjoint administratif ppal 2 cl 2018	1	1 642.13	1 642.13
Assistant socio-éducatif 2018	4	1 614.53	6 458.12
Infirmier 2019	5	836.39	4 181.95
Auxiliaire de soins 2019	2	537.39	1 074.78
Total			13 356.98 €

Opérations organisées par le CDG 29

Aucun recrutement effectué par les collectivités adhérentes au CDG 35 donc pas de reversement.

Opération organisée par le CDG 56

Opération	Quantité	P.U	Montant €
Agent de maîtrise 2019	1	990.32	990.32
Total			990.32 €

B- Budget annexe interrégional

Le budget spécifique de la coopération concours interrégionale a été reconduit avec l'adoption de la convention cadre pluriannuel prenant effet le 1^{er} janvier 2019, conclue entre les 14 Centres de Gestion du Grand-Ouest relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée interrégionale.

Conformément à l'article 15 de cette convention cadre, le CDG 35 doit reverser au budget annexe interrégional le coût lauréat au titre des recrutements des collectivités adhérentes pour les opérations de la filière médico-sociale organisées par les Centres de Gestion de l'interrégion.

Opération organisée par le CDG 56

Opérations	Quantité	P.U	Montant €
Puéricultrice 2019	2	1 126	2 252
Total			2 252 €

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

- **VALIDENT le transfert des 42 894,44 €** au titre du remboursement des coûts lauréats, du budget principal du CDG 35 vers le budget spécifique de la coopération régionale (annexé au budget principal du CDG 35) ;
- **VALIDENT le transfert de 14 347,30 €** (13 356.98 + 990.32) par le CDG 35 au titre des recrutements effectués par ses collectivités adhérentes pour les opérations organisées par les CDG Bretons au regard des conventions d'adhésions de ses collectivités au CDG 35 ;
- **VALIDENT le transfert de 2 252 €** au titre du remboursement des coûts lauréats du concours de puéricultrice 2019, du budget principal du CDG 35 vers le budget spécifique de la coopération interrégionale (annexé au budget principal du CDG 35) ;
- **PRÉVOIENT le remboursement par le CDG 22 au titre des recrutements en 2020 de ses collectivités adhérentes :**
 - 2 769.49 € vers le budget spécifique de la coopération régionale (annexé au budget principal du CDG 35) pour les opérations organisées par le CDG 35 au titre de la région Bretagne et
 - 1 214.02 € vers le budget spécifique de la coopération interrégionale (annexé au budget principal du CDG 35) pour les opérations organisées par le CDG 35 au titre de l'interrégion.
- **PRÉVOIENT ces mouvements financiers au budget principal et budgets annexes de l'Etablissement.**

19. CALENDRIER DES CONCOURS ET EXAMENS 2022/2023 : ADOPTION ET AUTORISATION DE SIGNER LES CONVENTIONS

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, précise aux membres du Conseil d'Administration que le calendrier interrégional prévisionnel des concours et examens professionnels 2022-2023 a été établi. Il regroupe les concours et examens des 14 Centres de Gestion, du Service Interrégional des Concours (SIC) et du CNFPT.

À noter que les opérations de concours et d'examens de 2022 ont déjà fait l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 16 décembre 2020. Il convient toutefois d'ajouter, dans la perspective du transfert de l'Etat vers les centres de gestion en 2022 des opérations de la filière Sapeurs-Pompiers Professionnels de catégories A et B, les opérations pour lesquelles le centre de gestion d'Ille et Vilaine s'est porté volontaire en 2022 et 2023.

Les organisations de concours ou d'examens par les CDG annoncées sont les suivantes :

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
Année 2022			
Filière sportive			
Concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe (B)	Bretagne/Pays de Loire	CDG 35	25 janvier 2022
Concours d'éducateur des activités physiques et sportives (B)		CDG 72	
Filière médico-sociale			
Concours de Cadre de santé paramédical de 2 ^{ème} classe (A) spécialité puéricultrice	Grand-Ouest	Rattachement au CDG 21 pour le Grand-Ouest	A compter du 11 avril 2022
Filière sapeurs-pompiers professionnels			
EP de lieutenant hors classe de SPP (B)	National	CDG 35	18 octobre 2022
Année 2023			
Filière administrative			
Concours de Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (B)	Régional	CDG 35	19 octobre 2023
Concours de Rédacteur (B)	Régional	CDG 29	
EP d'Attaché principal (A)	Grand-Ouest	SIC	6 avril 2023
EP d'Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (AG) (C)	Régional	CDG 35	16 mars 2023
Filière technique			
Concours d'Ingénieur (A)	Grand-Ouest	CDG 44	21 et 22 juin 2023
Concours d'Agent de maîtrise (C)	Régional	CDG 22-56	26 janvier 2023
EP de Technicien principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	CDG 29	13 avril 2023
EP de Technicien principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)	Bretagne/Pays de Loire	CDG 56	
EP de Technicien principal de 2 ^{ème} classe (PI) (B)	Grand-Ouest		

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
EP d'Agent de maîtrise (PI) (C)	Régional	CDG 29	26 janvier 2023
Filière culturelle			
Concours de Bibliothécaire (A)	Grand-Ouest	SIC	23 mai 2023
Filière culturelle (suite)			
Concours d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (B)	Grand-Ouest	SIC	25 mai 2023
Concours d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)			
Concours de Professeur d'Enseignement artistique de classe normale (A)	National	CDG en fonction de chaque discipline	A compter du 30 janvier 2023
Filière sportive			
EP d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	SIC	12 janvier 2023
EP d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)			
Filière médico-sociale			
Concours de Médecin de 2 ^{ème} classe (A)	Grand-Ouest	CDG 76	A compter du 6 février 2023
Concours de Psychologue classe (A)	Grand-Ouest	CDG 85	A compter du 23 janvier 2023
Concours de Sage-femme (A)	Grand-Ouest	CDG 22	A compter du 20 mars 2023
Concours de Puéricultrice de classe normale (A)	Grand-Ouest	CDG 56	A compter du 6 février 2023
Concours d'Infirmier en soins généraux (A)	Régional	CDG 22	A compter du 30 janvier 2023
Concours d'agent territorial spécialisé principal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles (C)	Régional	CDG 35	11 octobre 2023
Concours d'auxiliaire de soins principal de 2 ^{ème} classe (C)	Régional	CDG 22	A compter du 9 octobre 2023
EP d'Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (AG) (A)	Grand-Ouest	CDG 22	A compter du 28 septembre 2023
EP d'Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle (AG) (A)	Grand-Ouest	CDG 72	A compter du 16 février 2023
Filière sécurité			
Concours de Chef de service de police municipale (B)	National	Rattachement au CIG Grande Couronne (78-91-95) pour le Grand Ouest	8 juin 2023
EP de Chef de service de police municipale (PI) (B)	National	Rattachement au CDG 77 pour le Grand Ouest	
Filière sapeurs-pompiers professionnels			
Concours externe et interne de capitaine (A)	National	CDG 35	1 ^{er} juin 2023
Filière animation			

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
Concours d'Animateur principal de 2 ^{ème} classe (B)	Grand-Ouest	CDG 35	21 septembre 2023
Concours d'Animateur (B)	Régional	CDG 56	
Concours d'Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe (C)	Régional	CDG 29	23 mars 2023

En plus de cette programmation, certaines opérations pourraient être ajoutées pour tenir compte, en cours d'année, soit des besoins spécifiques des collectivités, soit des changements de la réglementation.

Enfin, la convention cadre pluriannuelle entre les centres de gestion du Grand Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand-Ouest (article 19) approuvée par délibération n°18-92 du 29 novembre 2018 ainsi que la convention cadre pluriannuelle relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale (article 18) approuvée par délibération n°18-93 du 29 novembre 2018 pourront en cours d'exécution (2019-2024) faire l'objet d'avenants, le cas échéant.

A partir du 1^{er} janvier 2022, les concours de pompiers seront transférés aux CDG. Le CDG35 organisera notamment le concours de capitaine des sapeurs-pompiers.

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

- **ADOPTENT le calendrier des concours et examens 2022-2023,**
- **AUTORISENT Madame la Présidente à signer, le cas échéant, les conventions inhérentes à ces concours et examens et celles dont les opérations pourraient être rajoutées à cette programmation en fonction des besoins des collectivités ou des changements de la réglementation,**
- **AUTORISENT Madame la Présidente à signer, le cas échéant, les avenants à la convention cadre pluriannuelle relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale en cours (2019-2024) ainsi que ceux, le cas échéant de la convention cadre pluriannuelle entre les centres de gestion du Grand Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand-Ouest en cours (2019-2024).**

ACTUALITÉS ET RENCONTRES

1. PUBLICATIONS- FOCUS

DATE	INTITULÉ
24 septembre	Résilience et ressources humaines territoriales (interview présidente lors d'une table ronde à l'IEP de Rennes)
1 ^{er} octobre	CPOM 2020/2026 : 4 priorités connectées aux enjeux sociétaux !
15 octobre	Ateliers du management : " Susciter, développer, recréer la confiance "
3 novembre	Élections professionnelles 2022 : c'est parti...
3 novembre	Rencontre sur l'égalité professionnelle femmes-hommes : les suites...
24 septembre	Résilience et ressources humaines territoriales (interview présidente lors d'une table ronde à l'IEP de Rennes)
1 ^{er} octobre	CPOM 2020/2026 : 4 priorités connectées aux enjeux sociétaux !
15 octobre	Ateliers du management : " Susciter, développer, recréer la confiance "

2. RENCONTRES 2021 - SERVICE CONSEIL ET DEVELOPPEMENT

❖ Bilan de la rencontre « Égalité professionnelle femmes-hommes » du 8 octobre 2021

La rencontre du 8 octobre sur la thématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes s'est déroulée dans la salle du Ponts des Arts à Cesson-Sévigné. Elle a suscité un réel intérêt en réunissant **une quarantaine de personnes** représentant une **trentaine de collectivités** de notre département.

Cette thématique a été abordée à travers différentes facettes : chiffres clés, statutaires, managériales, QVT... et illustrée par des **témoignages vidéos et une table ronde**.

Ont participé à cette table ronde :

- Antony GALLAIS, Responsable de l'Antenne d'Ille et Vilaine du CNFPT
- Chantal PETARD-VOISIN, Adjointe au Maire de Le Rheu, Présidente du CDG 35 (en suppléance de Marie-Christine MORICE – Maire d'Ételles, Administratrice AMF 35 et administratrice déléguée du CDG 35, excusée)



- Yvane POCHON, DGS CDC de Saint-Méen-Montauban et déléguée régionale ADGCF (Association des Directeurs Généraux des Communautés de France)
- Pierre POULIQUEN, Vice Président de la Région Bretagne, notamment en charge de l'égalité des droits
- Animation : Jean-Michel PAVIOT, Secrétaire général du CDG 35



Suite à cette rencontre, pour soutenir les collectivités dans leurs actions en faveur de l'égalité professionnelle, une documentation et des outils ont été réunis dans une nouvelle rubrique du site internet : [Accueil > Gérer les RH > Piloter les fonctions RH > L'égalité professionnelle femmes-hommes](#)

❖ Lancement des ateliers du Management 2021-2022

Après une première session en 2019 très appréciée des participants, une nouvelle « saison » des Ateliers du Management démarre en novembre 2021.

5 Ateliers sont proposés, de novembre 2021 à mai 2022, à des petits groupes de 11 personnes maximum. 4 séances sont prévues pour chaque atelier, permettant d'accueillir un effectif total de 220 participants. Des séances peuvent être organisées en intra à la demande des collectivités, comme cela avait été réalisé pour la première session de 2019. Chaque participation est facturée au tarif « Ateliers » (65€ en 2021, nouveau tarif proposé en 2022).

La thématique « fil rouge » retenue pour cette session est : « **Susciter, développer, recréer la confiance** ».

Les 5 ateliers proposés sont les suivants :

- **Atelier 1 : L'entretien professionnel, un pas de côté pour prendre de l'élan**
- **Atelier 2 : Entre sa hiérarchie et son équipe, les rôles du cadre**
- **Atelier 3 : Délégation et confiance : un duo gagnant**
- **Atelier 4 : L'équipe et soi : nous décrypter pour mieux nous comprendre**
- **Atelier 5 : L'équipe : la construire, la faire vivre et grandir**



Le programme a été diffusé en ligne le 18 octobre et les inscriptions sont quasiment complètes après 15 jours d'ouverture, démontrant l'intérêt des collectivités pour la thématique du management et pour les formats ateliers inter établissements.

❖ Webinaires : le coaching professionnel

Depuis 2019, le CDG 35 met à la disposition des collectivités une nouvelle modalité d'accompagnement individuel : le coaching professionnel. Deux coach professionnelles sont actuellement en fonction et ont mené à ce jour une vingtaine d'accompagnements.

Le coaching professionnel peut être mobilisé dans une variété de contextes et d'objectifs :

- bien aborder une prise de poste
- retrouver sa place après un long arrêt
- ajuster sa posture managériale
- développer ses compétences comportementales...

Il constitue donc un outil très adapté pour faciliter un processus de changement, surmonter une difficulté, développer un nouveau projet professionnel, prendre du recul sur ses pratiques et sa place dans la collectivité.

Pour promouvoir ce dispositif, deux webinaires sont proposés le 9 et 18 novembre de 11h à 12h.



LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

BUREAU ET CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

Réunions de 9 h 30 à 12 h 30 environ, suivies d'un déjeuner

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
Jeudi 3 février 2022	<u>Sous réserve</u> Jeudi 24 février 2022
Mardi 15 mars 2022	Mardi 29 mars 2022
Jeudi 5 mai 2022	Jeudi 19 mai 2022
Mardi 21 juin 2022	Mardi 5 juillet 2022
Mardi 20 septembre 2022	Jeudi 6 octobre 2022
Jeudi 17 novembre 2022	Jeudi 1 ^{er} décembre 2022

Le secrétaire de séance



Yannick COCHAUD

La Présidente,



Chantal PÉTARD-VOISIN