



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

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

PROCÈS VERBAL

RÉUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

JEUDI 19 MAI 2022

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Jeudi 19 Mai 2022

Sur convocation en date du 9 mai 2022, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le jeudi 19 mai 2022, 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	
<i>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES</i>	
PÉTARD-VOISIN Chantal	Présidente du CDG 35 , Adjointe au Maire de LE RHEU , qui a reçu le pouvoir de Catherine ROUX
LE COZ Louis	Adjoint au Maire de REDON , qui a reçu le pouvoir de Yannick COCHAUD
DOUTÉ-BOUTON Murielle	Maire de PLÉLAN-LE-GRAND
SIMON-GLORY Évelyne	Maire de PLESDER
SAVIGNAC Jean-Pierre	Maire de CESSON-SÉVIGNÉ , qui a reçu le pouvoir de Lara BAKHOS
MORICE Marie-Christine	Maire de ÉTRELLES
FOUGLÉ Alain	Maire de FEINS , qui a reçu le pouvoir de Chrystèle BERTRAND
MERVIN Marie-Claire	Adjointe au Maire de DINARD
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY , qui a donné pouvoir à Murielle DOUTE-BOUTON
DE LA VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG , qui a reçu le pouvoir de Fabienne LÉON
ROUL Christophe	Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC
GAIGNE Olivier	Maire de SAINT MARC LE BLANC , qui a reçu le pouvoir de Alain FORET
<i>COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS</i>	
CORNILLAUD Dominique	Vice-Président de LA ROCHE AUX FÉES COMMUNAUTÉ Adjoint au Maire de JANZÉ
<i>COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT</i>	
ROUX Laurence	Vice-Président du Conseil Départemental 35
BOHANNE Jean-François	Conseiller Départemental

COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
CRANCE Jean-Virgile	Adjoint au Maire de la Ville de SAINT-MALO
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
MESTRIES Gaëlle	Administratrice du SDIS 35 , Conseillère départementale
SUPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
DUFEU Gérard	Maire de VIEUX-VIEL
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
GUIDONI Jean-Paul	Conseiller Départemental
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
NADESAN Yannick	Administrateur du CCAS de RENNES Adjoint au Maire de RENNES
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
ENDEWELT Elise	Responsable du service Conseil et Développement
GAUBERT Séverine	Responsable du service Statuts et Rémunération
JACQUET Nathalie	Responsable du service Concours
LAUNAY Ludivine	Responsable du service Ressources
RÉGNAULT Christèle	Responsable du service Mobilité Emploi Compétences
CARADEUC Jérôme	Responsable de l'activité des Systèmes Informatiques
JACOVELLA Mathieu	Responsable de l'activité numérique
ODIC Damien	Technicien informatique
AGUILAR Eloïse	Assistante de Direction
SOUVIGNÉ Laëtitia	Assistante de Direction
ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
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
JOULAUD Françoise	Adjointe au Maire de CHAVAGNE , qui a donné son pouvoir à Evelyne SIMON-GLORY
BERTRAND Chrystèle	Adjointe au Maire d' IFFENDIC , qui a donné son pouvoir à Alain FOUGLÉ
PRÉVERT Rose-Line	Maire de LIEURON

COCHAUD Yannick	Maire d' ORGERES , qui a donné son pouvoir à Louis LE COZ
BAKHOS Lara	Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE , qui a donné son pouvoir à Jean-Pierre SAVIGNAC
SORAIS Pierre	Maire de TRÉMEHEUC
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
OULED-SGHAIER Anne-Laure	Vice-Présidente de LIFFRE-CORMIER COMMUNAUTÉ , Adjointe au Maire de LIFFRÉ
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
GALLIER Maxime	Conseiller Régional
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
BILLARD Armelle	Vice-Présidente du Conseil Départemental 35
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
ROUSSET Emmanuelle	Conseillère municipale déléguée à la Ville de RENNES
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 , qui a reçu pouvoir d' Emmanuelle ROUSSET
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-UNIAIC
BOUCHER Marie-Claire	Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBault
MIJOULE 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


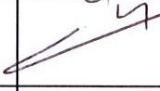
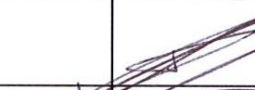
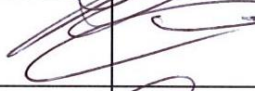

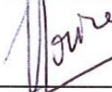



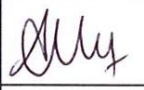
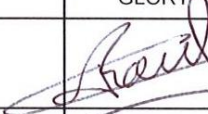


CHEVALIER Marion	Adjointe au Maire de BRUZ
PERRIN Paule	Adjointe au Maire de MAEN-ROCH
RENAULT Yves	Maire de CHATEAUGIRON
DUFEU Gérard	Maire de VIEUX-VIEL
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
GALLARD Luc	Président de la Roche aux Fées Communauté Maire de COESMES
FRAUD Emmanuel	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 Méline	Conseillère régionale de Bretagne
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
COURTEILLE Anne-Françoise	Vice-Présidente du Conseil Départemental 35
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
BOUDET Serge	Adjoint au Maire de FOUGÈRES
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
PIROT-LEPRIZE Sophie	Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO







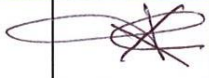
Monsieur Jean-Virgile CRANCE est désigné comme Secrétaire de Séance.

- NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 35
- NOMBRE DE PRÉSENTS : 18
- NOMBRE DE POUVOIRS : 7
- NOMBRE DE VOTANTS : 25
- SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Jean-Virgile CRANCE
- DATE DE CONVOCATION : 9 mai 2022

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

Séance du 19 mai 2022

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES (élections)			
PÉTARD-VOISIN Chantal Adjointe au Maire de LE RHEU		VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNÉ	
LE COZ Louis Adjoint au Maire de REDON		BOUSSEKEY Françoise Maire de SAINTE-MARIE	
DOUTÉ-BOUTON Murielle Maire de PLÉLAN-LE-GRAND		GRUEL Audrey Adjointe au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT	
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLESDER		BROSSELLIER Christelle Maire de MESNIL-ROC'H	
SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de CESSON-SÉVIGNÉ		CABANIS Florence Adjointe au Maire de PACÉ	
MORICE Marie-Christine Maire d'ÉTRELLES		VEILLÉ Jean-Luc Maire de LE PERTRE	
FOUGLÉ Alain Maire de FEINS		LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD	
HARDY Jean-Pierre Maire de SAINT-SAUVEUR-DES-LANDES		CORNÉE Christelle Maire déléguée de RIVES-DU-COUESNON	
MERVIN Marie-Claire Adjointe au Maire de DINARD		GUICHARD Pascal Conseiller Municipal de DINARD	
LÉON Fabienne Adjointe au Maire de BAIN-DE-BRETAGNE	Pouvoir à Aude DE LA VERGNE	BERTON Jean-Eric Maire de LA DOMINELAIS	
PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY		PASSILLY Karine Maire de SAINT-UNIAIC	
FORET Alain Maire de LA CHAPELLE JANSON	Pouvoir à Olivier GAGNE	BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBAUT	
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG		MIJOLE Nicolas Conseiller municipal de VITRÉ	
JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de CHAVAGNE	Pouvoir à Evelyne SIMON-GLORY	GALIC Sylvie Maire de LE VERGER	
ROUL Christophe Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC		TANGUY Mickaël Conseiller municipal de GOVEN	
BERTRAND Chrystèle Adjointe au Maire d'IFFENDIC	Pouvoir à Alain FOUGLÉ	GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAI	
PRÉVERT Rose-Line Maire de LIEURON		BRIÈRE Christèle Adjointe au Maire de PIPRIAC	
COCHAUD Yannick Maire d'ORGÈRES	Pouvoir à Louis LE COZ	CHEVALIER Marion Adjointe au maire de BRUZ	
GAGNE Olivier Maire de SAINT-MARC-LE-BLANC		PERRIN Paule Adjointe au Maire de MAEN ROCH	
BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE	Pouvoir à Jean-Pierre SAVIGNAC	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		CROCQ André Conseiller régional	
GALLIER Maxime Conseiller régional		PARMENTIER Mélina Conseillère régionale	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT (désignations)			
ROUX Laurence Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL		COURTEILLE Anne-Françoise Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL	
BILLARD Armelle Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL		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 FOGÈRES		BOUDET Serge Adjoint au Maire de FOGÈRES	
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	Pouvoir à Chantal PÉTARD-VOISIN	PIROT-LEPRIZÉ Sophie Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO	

LES INFORMATIONS

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 n°1**.

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

ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des questions ou des observations à formuler sur le procès-verbal de la réunion du mardi 29 mars 2022.

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du mardi 29 mars 2022 est déclaré adopté.

MARCHÉS PUBLICS

A. Décisions prises au titre de la délégation

Le Conseil d'Administration peut donner délégation à la Présidente pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au 3^{ème} 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 doit rendre compte au Conseil d'Administration de ses décisions prises à ce titre, aussi, le Conseil d'Administration est-il informé des éléments suivants : NÉANT

B. Liste des marchés conclus en 2022

- Une consultation en procédure adaptée est en cours pour les fournitures de bureau pour l'ensemble des services du CDG 35.
Elle a été publiée le 15 mars 2022 et la date de clôture des offres était le 12 avril 2022, à 12h00.
Trois offres ont été reçues. L'analyse est en cours.
Pour cette procédure adaptée, l'attribution du marché se déroulera au mois de juin par décision au vu de la délégation de pouvoir à Madame la Présidente par la délibération n°20-92.
- Une consultation est en cours pour l'entretien ménager du Village des Collectivités Territoriales de Thorigné-Fouillard pour le groupement de commande CDG35/CNFPT/SDE35.
Elle a été envoyée à la publication le 19 avril 2022 publiée le 22 avril 2022 et la date de clôture des offres est le 31 mai 2022, à 12h00.
Pour cette procédure formalisée, la Commission d'Appel d'Offre se déroulera le 21 juin 2022 (Si l'analyse est achevée).

A la suite de la décision de la Commission d'Appel d'Offres, les membres du Conseil d'Administration seront invités à délibérer sur l'attribution de ce marché public.

ÉVOLUTIONS MÉDECINE DE PRÉVENTION ET INSTANCES MÉDICALES

Le décret sur la médecine de prévention dans la fonction publique territoriale a été publié le 15 avril. Si la téléconsultation est encouragée et les prérogatives des infirmières en santé au travail a priori renforcées, il n'y a pas eu d'évolution sur la périodicité des visites ni sur les conditions de recrutement des médecins du travail, si ce n'est faire appel à des internes volontaires, ce qui sera probablement compliqué au regard du peu d'attrait pour cette spécialité.

Pourtant les médecins du travail restent les seuls habilités à réaliser les visites particulières plus sensibles avec des enjeux sur l'exercice du métier et la carrière. Par ailleurs, seules leurs prescriptions permettent des études de poste et leur visa est nécessaire pour solliciter les financements liés au handicap. Dans le cadre de l'allègement des saisines du nouveau conseil médical pour les congés maladies, les employeurs seront certainement demandeurs d'un avis du médecin du travail pour prendre leurs décisions. Les médecins du travail restent donc la pierre angulaire d'un service conditions de travail pluridisciplinaire et les départs en retraite non compensés posent de plus en plus question.

Une des pistes soutenues depuis longtemps par les CDG gestionnaires est de faciliter les possibilités de reconversion de médecins en exercice ou à la retraite vers la prévention en diminuant le temps de formation par une reconnaissance des acquis de l'expérience. D'après le dernier rendez-vous avec le Vice-président de l'Ordre département des médecins, il semblerait qu'il y ait une ouverture de l'ordre national pour aller dans ce sens en ramenant à 3 ans cette formation en santé au travail. Il faudra sensibiliser les nouveaux ministres sur cette avancée possible.

Pour le CDG 35, la procédure de recrutement d'un médecin collaborateur, qui va se reconvertir dans la prévention en suivant le cursus par alternance de 4 ans de formation, est toujours en cours. La procédure de recrutement d'un médecin coordonnateur est pour l'instant infructueuse.

Pour la mise en place du nouveau conseil médical, le Préfet a décidé de maintenir les instances actuelles jusqu'à début juillet, le temps de s'organiser, de prévenir les médecins et les collectivités et d'adapter l'outil informatique. Un courrier d'information sur ce sujet devrait arriver dans les collectivités prochainement. Par ailleurs, l'Ordre départemental a accepté de relayer un flyer spécifique pour encourager de nouveaux médecins agréés à réaliser des expertises pour faire face aux départs à la retraite de ceux qui étaient habitués à les réaliser, sous peine de ne pouvoir instruire les dossiers dans des délais raisonnables.

À la lecture des dates de l'activité de l'exécutif, quelques informations complémentaires sont notamment apportées sur les points suivants :

Médecine :

La Présidente évoque le nouveau Décret sur la médecine publié le 15 avril. Il fait une avancée sur la téléconsultation.

Jean-Pierre SAVIGNAC informe que dans ce cadre le CDG va mettre en place, avec une association du département de l'Aisne, des rendez-vous de télémédecine aux territoires carencés en médecine du travail. Cette phase de test durera une année.

Un recrutement de médecin est en cours. Celle-ci doit se former spécifiquement pendant 4 ans.

Concernant les commissions de réforme, la Préfecture est en accord avec le CDG. Si le Président-médecin ne peut être présent à la commission, celui-ci peut être remplacé par le Vice-Président du CDG. La demande de rajout de texte a été adressée au Ministère : « Quand une carence de présidence médecin empêche la tenue d'une séance, celle-ci peut-être suppléé par la présidence du CDG ».

Le Conseil d'Administration a pris acte des évolutions de la médecine de prévention et des instances médicales au CDG 35.

LE CDG 35 : LAURÉAT DU FONDS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE (FEP)

Le CDG 35 a déposé un **dossier de candidature auprès du Fonds pour l'Égalité Professionnelle (FEP)** en février 2022, après avoir reçu un avis favorable du Bureau du 3 février 2022.

Ce fonds, prévu par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2018, a pour la première fois été ouvert aux trois versants de la fonction publique.

Sur 164 projets déposés, 100 ont été retenus, dont 44 pour la FPT, pour un montant alloué de 407 331 euros.

En Bretagne, à part le CDG 35 les autres lauréats pour la FPT sont :

- Haut-Léon Communauté
- SDIS 56
- Saint Brieuc Armor Agglomération
- Département des Côtes d'Armor

Le projet « Ega Pro – Sensibilisations et Expo » a été retenu dans la catégorie thématique « Sensibilisation ou formation à l'égalité professionnelle et/ou d'outils favorisant l'accès aux formations, ayant un caractère innovant.

Le montant alloué est de **6 879 euros**, correspondant à la prise en charge des frais inhérents aux actions engagées sur l'année 2022.



Les actions prévues

Les propositions formulées dans le cadre de ce projet et qui pourront être financées par le FEP sont les suivantes :

- Acquisition du matériel pour une exposition itinérante (photos, dessins humoristiques)
- Acquisition d'outils pédagogiques
- Réalisation d'animations théâtrales
- Diffusion d'outils et d'animations lors de rencontres avec les collectivités
- Recensement des besoins des collectivités
- Sensibilisations sur le territoire (égalité professionnelle, lutte contre les discriminations et les violences sexuelles et sexistes)

Un bilan d'exécution sera fourni à la DGCL début 2023.

Le Conseil d'Administration sera régulièrement tenu informé de la mise en œuvre de ces actions.

Enfin, le CDG 35 a communiqué sur son site internet et via LinkedIn sur ce projet.

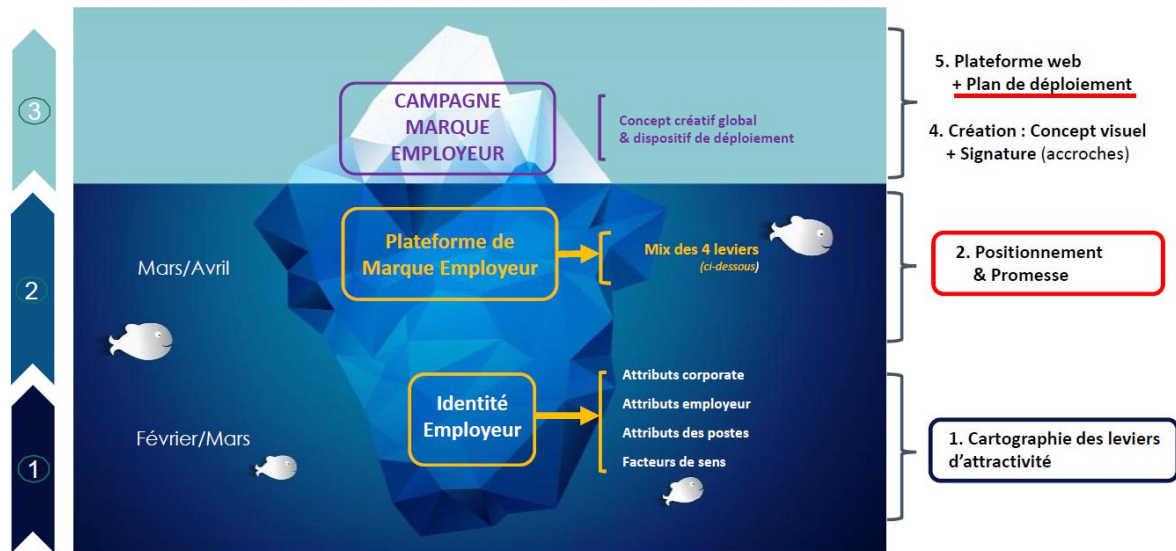
Le Conseil d'Administration est invité à prendre connaissance du dépôt de candidature pour le Fonds pour l'Égalité Professionnelle au bénéfice du CDG 35 et des actions précitées.

ATTRACTIVITÉ ET MARQUE EMPLOYEUR

Le projet de marque Employeur régionale se poursuit selon le planning présenté au Comité de pilotage de lancement le 31 janvier. Deux réunions importantes viennent d'acter ces avancées :

- Le 29 avril au CDG 56, en présence des vice-présidents chargés de la coopération, le comité de pilotage a validé la synthèse de l'argumentaire de la « promesse Den.bzh » résultant de 2 mois de travaux participatifs avec les équipes des 4 CDG.

1. LES 4 PHASES CLÉS DU PROJET & POINT D'AVANCEMENT



Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne



Choisir les métiers du "mieux vivre ici et ensemble" pour être acteur d'un territoire attachant, de caractère et d'avenir.

Venez goûter en toute liberté à l'expérience "Den" dans une collectivité locale de Bretagne ...et révélez tous vos potentiels !

Présentation & validation « VP » du 29/04/2022

PROMESSE

PILIER

/1/ LA LIBERTÉ

Expérimenter un nouveau projet professionnel grâce à un champ des possibles unique pour libérer son potentiel et s'épanouir.

/2/ LA PROXIMITÉ :

Rejoindre une communauté humaine au service d'un territoire attachant, riche de ses acteurs et de ses valeurs.

/3/ LE MOUVEMENT :

Contribuer à une dynamique de projets dans le cadre d'une mission de service public dédiée au bien commun local.

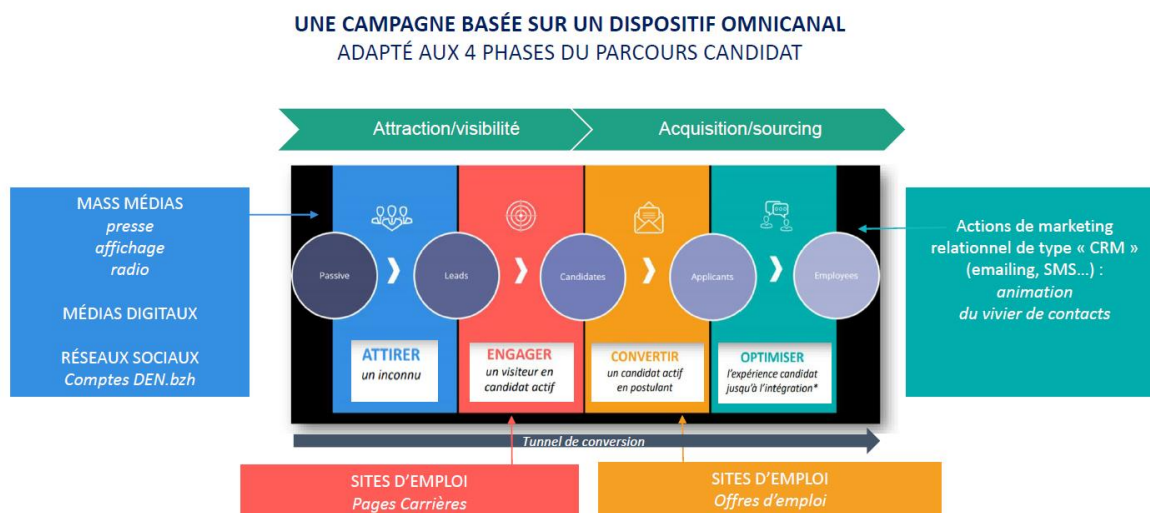
Ces formulations sont un matériau de départ pour la recherche d'accroches et les recherches visuelles. Elles expriment les atouts spécifiques de la FPT de Bretagne du point de vue d'un candidat, au regard notamment de la finalité des métiers en lien avec le cadre de vie breton.

Le premier « pilier » résonne notamment avec les avantages d'entrer dans la FPT par les missions temporaires ; le second avec l'ancrage local et le troisième avec le sens du travail et la possibilité d'évolutions rapides. Les notions de Liberté et Mouvement prennent à contre-pied les préjugés à l'encontre de la fonction publique.

Outre sa signification « humaine », le choix du nom « Den.bzh » s'explique ainsi par son audace, son ancrage et sa tonicité.

- Le 6 mai en réunion au CDG 29, les Présidents ont approuvé la « plateforme de marque » et étudié les propositions formulées pour le déploiement de la campagne de communication. L'ambition du projet suppose de procéder par étapes :
 - o Impliquer les acteurs internes aux CDG, puis les relais RH des collectivités
 - o Intriguer puis révéler le lancement de Den.bzh aux partenaires de l'emploi et au grand public
 - o Obtenir un maximum de connections de curieux parmi les demandeurs d'emploi et s'efforcer de les capter par des procédures simples (« postuler en quelques clics ») et originales (séduire des personnes qui n'avaient pas envisagé les débouchés des collectivités)
 - o Faire tester les emplois publics locaux par le réseau des 4 « agences d'intérim » des CDG.

Les élus ont souhaité se donner un temps de réflexion sur la stratégie de lancement en incitant les équipes et l'agence de s'appuyer sur les collectivités pour démultiplier les actions.



Le positionnement de la marque employeur étant établi, l'agence prépare des déclinaisons graphiques adaptées, tandis que les services poursuivent la préparation de nouvelles procédures de communication avec les candidats en lien avec le prestataire Beetween retenu pour l'interface logicielle entre le portail Den.bzh et les applications de gestion.

En effet, le site internet contiendra des courtes vidéos et des contenus accrocheurs selon différents profils incitant à se renseigner davantage et/ou à postuler. Les 4 CDG s'apprêtent à bénéficier d'une lecture automatisée des CV et d'une typologie de mails préparés pour entretenir des liens avec de nombreux candidats jusqu'à ce qu'une mission ou une formation puissent leur être proposées.

Des tests sont planifiés durant les mois de juillet-août sur la base d'une mise en ligne d'une première version du portail et de l'interface.

Murielle DOUTÉ-BOUTON rappelle l'historique du lancement du projet. En début d'année, l'agence de communication PRÉCONTACT a été retenue. Les pilotes sont les CDG22 et CDG35 en coordination avec les directeurs généraux adjoints. Le 29 avril s'est tenue la réunion des Présidents afin d'exposer les travaux. Puis le 6 mai une autre réunion avec les 4 Présidents a permis de présenter le projet et le budget de l'attractivité.

La prochaine réunion se tiendra en juillet afin de valider les travaux, choisir le niveau de financement et ainsi ouvrir la campagne de communication. Chaque département pourra faire des choix différents.

L'agence PRECONTACT travaille avec le partenaire BEETWEN qui crée une application de gestion des candidatures.

M. CRANCE questionne sur le budget initial et sur le montant de l'enveloppe pour la communication. Est-ce que chaque département a une réflexion différente ? Est-ce qu'il existe une base commune et ensuite une adaptation visuelle pour chaque département.

Murielle DOUTÉ-BOUTON répond que l'enveloppe oscille autour de 280 000 € divisée par 4 selon une clef de répartition en fonction des missions temporaires. Le CDG35 devra financer à hauteur de 50 000 €. Concernant les aspects de communication, les montants varient énormément en fonction des choix (objets de communication, support de diffusion) et peut aller de 20 000 € à 100 000 €. Le niveau d'affichage est libre pour chacun.

M CORNILLAUD précise que chaque collectivité choisira où mettre sa communication.

Laurent ZAM souligne que le tronc commun comme la presse régionale, les réseaux internet sont indispensables. Un budget récurrent devra être voté tous les ans pour entretenir la notoriété. Des portes ouvertes pourraient être organisées.

Murielle DOUTÉ-BOUTON explique qu'une recherche de financement auprès des crédits du plan de relance permettrait de diminuer le reste à charge et cibler des objets de communication écologiques.

Alain FOUGLÉ émet l'idée d'une analyse de l'étude, qu'il faudrait déployer sur d'autres CDG moyennant paiements.

Murielle DOUTÉ-BOUTON souligne que la marque Employeur est dénommée DEN.BZH et évoque que très peu de CDG travaillent sur cette action au niveau national. Le CDG35 pourra faire école et témoigner. Elle émet le constat qu'une coopération à 4 prend énormément de temps. Outre les intérêts communs, la manière dont sont abordés les sujets est différente. Les 4 CDG n'ont pas la même gestion des missions temporaires. Les prochaines étapes sont : une réunion début juin en visioconférence, une réunion des Présidents en juillet et le lancement de la campagne fin septembre.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations sur l'évolution du projet « Marque Employeur ».

LES THÉMATIQUES

LES RISQUES CYBER

Éléments de présentation au CA du 19 mai

- **Sensibilisation et présentation des missions proposées par le CDG**

Les attaques informatiques se multiplient actuellement, amenant les collectivités à redoubler d'efforts et d'attention afin de prévenir ces attaques et limiter leurs impacts.

Il est proposé une information aux membres du CA, pour les sensibiliser aux cyber-risques et présenter les actions du CDG auprès des collectivités.

- **Retour d'expérience : le témoignage d'une collectivité ayant subi une attaque**

Présentation du retour d'expérience d'une collectivité de 8 000 habitants de la couronne Rennaise.



- **Le CDG se mobilise auprès des collectivités : les missions en préparation**

Présentation des actions en cours par le service Conseil et Développement : mise en place d'accompagnements destinés à établir un diagnostic de situation et un plan d'actions de lutte contre les cyber menaces.

Les supports présentés sont fournis en annexe.

Par ailleurs, une rencontre "**Se prémunir contre le risque Cyber**" est organisée au CDG 35 **le vendredi 10 juin**, de 9 h à 12 h 30 (présence ANSSI, Mégalis, DG de la Grande Couronne...).

La Présidente Chantal PÉTARD-VOISIN évoque le thème de la cyber attaque et le fait que chacun peut être amené à vivre cette mauvaise expérience. Elle propose aux élus d'écouter le témoignage de Damien ODIC, technicien informatique au CDG35 et ancien employé à la mairie de Vern sur Seiche, victime d'une cyber attaque en décembre 2020.

Dominique CORNILLAUD questionne sur le montant des coûts et demande si le témoignage peut être utilisé à la Communauté de communes de la Roche aux fées. Il expose ensuite les mesures prises à la Communauté dont le coût représente entre 20 et 40 000 euros et globalise la remise en conformité, le changement d'anti-virus et un nouvel anti-spam.

Evelyne SIMON-GLORY questionne sur la communication transmise aux agents car la protection s'exerce par leur entremise. Quelle a été la réaction des agents ?

Laurence ROUX souligne la volonté du CDG d'accompagner les collectivités afin d'améliorer leur

protection, mais le risque immédiat est présent. Une désorganisation totale de la collectivité est au-delà de la perte de données. Elle souligne l'intérêt de capitaliser cette expérience en développant un guide (Que faire dans les premiers instants de la cyber attaque ?).

La Présidente Chantal PÉTARD-VOISIN rappelle que le 10 juin se tiendra le colloque « Se prémunir contre le risque cyber ». Le Directeur Général des services du CIG Grande Couronne, victime de cyber attaque, viendra témoigner.

Mathieu JACOVELLA, évoque l'accompagnement du CDG35 dans le RGPD auprès des collectivités depuis 4 ans dont la majeure partie est de sécuriser les données. Au total, 300 collectivités sont accompagnées. Le CDG35 développe une prestation complémentaire à la carte en fonction des besoins des collectivités (gestion des mails, réécriture de la charte informatique...). 90% des attaques informatiques pourraient être évitées si plusieurs process avaient été développés en amont.

Murielle DOUTÉ-BOUTON propose d'analyser les inscrits du colloque du 10 juin afin de sensibiliser les collectivités non inscrites. Elle propose de diffuser le colloque en visioconférence également

Evelyne SIMON-GLORY interpelle sur le coût payant de la formation par le CDG 35 alors que Mégalis propose une formation gratuite. La Présidente rappelle que ce thème sera abordé lors du Conseil d'Administration du 5 juillet prochain, permettant ainsi d'affiner la proposition de Mégalis afin qu'elle ne soit pas en concurrence avec celle du CDG.

Le Conseil d'Administration a été informé des risques cyber.

LE BILAN D'ACTIVITÉS 2021

Comme toutes les années et conformément à l'article 27 du décret n°85-643 du 26 juin 1985, le Conseil d'Administration est invité à approuver le rapport annuel d'activité de l'établissement pour l'année écoulée. Les administrateurs sont ainsi en mesure d'effectuer une évaluation du fonctionnement du Centre, afin de vérifier s'il est conforme à leurs orientations.

Ce document (*annexe n°2*), produit par les services, présente une portée essentiellement technique avec de nombreux tableaux de bord et des séries chronologiques permettant des comparaisons sur plusieurs années. Cette fonction d'annales amène également à y insérer les listes actualisées des participants aux différentes instances du CDG 35.

Le rapport annuel 2021 est présenté de la manière suivante :

• L'ACTIVITÉ DES ÉLUS ET DE LA DIRECTION GÉNÉRALE

- Le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens 2020-2026
- Le Conseil d'Administration du CDG 35
- La Commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine
- Institut d'Etudes politiques – table ronde sur la résilience et les ressources humaines territoriales
- Le management des services et les missions transversales
- La coopération régionale des centres de gestion bretons
- Les coopérations inter-CDG
- Le niveau national

• LES SERVICES

○ STATUTS - RÉMUNÉRATION

- La carrière
- La retraite
- Les commissions administratives paritaires
- Les commissions consultatives paritaires
- Le comité technique
- Le droit syndical
- Déontologie et médiation
- La rémunération

○ CONDITIONS DE TRAVAIL

- La médecine préventive
- La prévention des risques professionnels
- Les instances consultatives
- Le contrat d'assurance des risques statutaires
- La protection sociale complémentaire

○ MOBILITÉ - EMPLOI - COMPÉTENCES

- Assurer la transparence et l'équilibre du marché de l'emploi
- Proposer aux collectivités des accompagnements en matière de recrutement
- Développer la pépinière de candidats à la Fonction Publique Territoriale

○ CONSEIL ET DÉVELOPPEMENT

- Les missions du service
- L'activité « conseil en organisation et GRH »
- L'activité « coaching et accompagnement managérial »
- L'activité « Qualité de vie au travail »



- L'activité « Administration numérique »
- Les missions et projets confiés au service
- Les perspectives des activités
- **CONCOURS - EXAMENS**
 - Le pilotage de la Coopération Interrégionale Concours Grand-Ouest intégrée
 - La coopération régionale
 - L'organisation des opérations dans le cadre de la programmation régionale ou interrégionale
 - Les aspects transversaux d'organisation
- **RESSOURCES**
 - Les ressources humaines - La documentation
 - L'information - La communication
 - La Documentation
 - L'accueil - La logistique
 - Les systèmes d'information internes du CDG 35
 - Les finances - Les marchés Publics

Ce document est communicable aux collectivités qui en font la demande.

Une présentation succincte de chacun des services est présentée à l'aide d'un diaporama ([annexe n°2a](#)).

La Présidente Chantal PÉTARD-VOISIN fait une introduction circonstanciée du bilan d'activités. Elle rappelle les temps forts de l'année écoulée.

Chaque vice-Président présente ensuite le bilan de l'année 2021 pour les services de leur délégation.

Service conditions de travail

Jean-Pierre SAVIGNAC annonce notamment l'arrivée d'un médecin et d'un infirmier.

Service mobilité-emploi-compétences

La Présidente Chantal PÉTARD-VOISIN revient sur les problèmes d'attractivité et de recrutement dans le service.

Conseil et développement

L'activité anciennement dénommée DAAD est devenue MAPS (Mission d'Aide Action Sociale).

Concours

Louis LE COZ remercie le service pour son activité et sa contribution au rayonnement national du CDG35 de la filière sapeurs-pompiers. Gaëlle MESTRIES souligne que l'organisation des concours met en exergue le grand professionnalisme du service.

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

ADOPTENT

- **le bilan d'activités 2021 du CDG 35.**

LES DOSSIERS EN COURS

I. MARCHÉ PUBLIC DE FOURNITURES D'OUTILS PSYCHOMÉTRIQUES

Au sein du CDG 35, les services Ressources, Conseil & Développement et Mobilité Emploi Compétences utilisent plusieurs outils psychométriques pour mener à bien leurs missions : recrutement, mobilité, bilans de compétences, bilans professionnels, reclassement, coaching, accompagnements d'organisations, accompagnements managériaux, ...

Les outils utilisés aujourd'hui au CDG 35 sont les suivants Perf Echo, Thomas, Transférance, Pass'avenir, MBTI, Manage R, IRMR, Two B R, Team Booster.

Il s'avère que les autres CDG Bretons utilisent également ces outils au sein de leurs services. En raison de ces besoins similaires, les CDG bretons ont souhaité mettre en commun une procédure d'achat dans le cadre de l'acquisition d'outils psychométriques.

Il est nécessaire de constituer un groupement de commandes ayant pour objet la désignation de prestataires communs en charge de la fourniture d'outils psychométriques pour une durée de 3 ans. La convention constitutive de ce groupement de commandes (**annexe n°3**) prévoit que le CDG 29 en sera le coordonnateur.

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

AUTORISENT

- **Madame la Présidente à signer cette convention et tous documents qui s'y rattacheront.**

II. CONDITIONS PARTICULIÈRES D'UTILISATION DES ACTIVITÉS REMPLACEMENT-RENFORT ET PORTAGE DE CONTRAT

La convention générale d'utilisation des missions facultatives en cours a été adoptée lors du Conseil d'Administration du 10 juin 2020 par délibération n°20-31. A cette convention générale, sont annexées les conditions particulières d'utilisation, lesquelles définissent le règlement intérieur des activités missions temporaires (Remplacement-Renfort et Portage de Contrat) (**annexes n°4 et n°5**).

Une actualisation de ces conditions particulières est nécessaire afin de :

- mettre à jour les données,
- préciser la possibilité du versement de **l'allocation forfaitaire de télétravail** à un agent en mission temporaire à la charge de sa collectivité d'affectation (délibération du CDG 35 n°22-19),
- prévoir la **possibilité de réévaluer les tarifs** en remplacement-renfort en cours d'année si des modifications majeures des coûts de personnel mettent en péril l'équilibre budgétaire du service,
- ajouter un paragraphe sur les **responsabilités** des parties (CDG 35 employeur et collectivité d'affectation) en cas de faute commise par un agent dans l'exercice de ses missions temporaires. En effet, le contrat d'assurance Responsabilité civile en cours précise les situations dans lesquelles chacune des parties est amenée à engager sa responsabilité civile. Il convient ainsi d'en informer les collectivités.

Compte tenu du nouveau calcul des primes d'assurance, il n'y a plus lieu d'intégrer cet élément dans le calcul des coûts.

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

ADOPTENT

- **La nouvelle version des conditions particulières d'utilisation des missions temporaires, en remplacement-renfort et en portage de contrat.**

III. AJOUT D'UN MOTIF DE FACTURATION DES OFFRES SUR LE SITE « EMPLOI-TERRITORIAL.FR »

Depuis le 1^{er} janvier 2017 (délibération n°16-62 du 01/12/2016), le CDG 35 facture aux collectivités la diffusion des offres temporaires sur le site « emploi-territorial.fr ». Il s'agit en effet d'une mission facultative, alors que la diffusion des offres sur emplois permanents relève des missions obligatoires et n'est donc pas facturée.

Par ailleurs, il arrive que le service soit sollicité pour publier des annonces par des établissements d'Ille et Vilaine qui ne relèvent pas de la Fonction Publique Territoriale. Cette mission ne relevant pas d'une obligation, il convient également de la facturer.

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

ADOPTENT

- **Le principe de facturer la publication des offres aux établissements ne relevant pas de la Fonction Publique Territoriale.**

IV. PÉRIODE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT : CONVENTION D'ACCOMPAGNEMENT DU CDG POUR LES AGENTS DE LA RÉGION

Pour rappel, le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 institue pour les fonctionnaires territoriaux une période de préparation au reclassement (PPR) suite à une inaptitude à tous les emplois du grade uniquement. Les fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes totalement et définitivement à leurs fonctions uniquement, mais qui pourraient remplir d'autres emplois de leur grade, ne peuvent pas bénéficier de la PPR.

Cette période de préparation au reclassement est ouverte exclusivement aux fonctionnaires (titulaires) territoriaux, temps complet et temps non complet, relevant du régime général (<28h) et du régime spécial (≥ 28h). Sont donc exclus de la PPR les stagiaires, et les contractuels de droit public et de droit privé.

Ce dispositif a pour objectif de préparer le fonctionnaire à l'occupation de nouveaux emplois, dans le secteur public uniquement, compatibles avec son état de santé. Il s'agit d'un accompagnement vers la transition professionnelle qui peut s'illustrer par des périodes de formations, d'observation, de mises en situations sur un ou plusieurs postes.

La période maximale de préparation au reclassement est d'une durée d'un an en continu. Elle débute à la réception de l'instance médicale par la collectivité. Au cours de la Période de Préparation au Reclassement, le fonctionnaire est en position d'activité, conserve ses droits liés à la position d'activité et bénéficie de son plein traitement.

L'autorité territoriale et le président du CDG (ou du CNFPT) établissent conjointement avec l'agent, par voie de convention, un projet qui définit le contenu de la préparation au reclassement, les modalités de sa mise en œuvre et la durée, au terme de laquelle l'intéressé présente sa demande de reclassement.

Par délibération n°19-46 du Conseil d'Administration du 04/07/2019, les membres du Conseil d'Administration ont décidé d'adopter les modalités de mise en œuvre de la convention type d'accompagnement du CDG 35 à la Période de Préparation au Reclassement (PPR) (*annexe n°6*).

Jusqu'en 2020, seules les collectivités affiliées ont bénéficié d'un accompagnement, du CDG 35, dans le cadre de la PPR. Cet accompagnement de base, financé par la cotisation, comprend :

- le suivi administratif de la procédure PPR
- les renseignements et conseils
- quatre rendez-vous tripartites : un rendez-vous de présentation des conventions puis 3 rendez-vous de suivi
- la mise à disposition d'outils

En début d'année 2021, le Service Mobilité Emploi Compétences du CDG 35 a été sollicité par le Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine pour accompagner les agents du Département lors de leur PPR. En effet, le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 indique que toutes les collectivités sont concernées : affiliées et adhérentes.

Le Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine disposant des moyens au travers de sa Mission Accompagnement Individuel et Handicap (MAIH), le CDG 35 a proposé un accompagnement PPR adapté par rapport à celui mis en place pour les collectivités affiliées, ne disposant pas des compétences en interne, à savoir :

- le suivi administratif de la procédure PPR
- les renseignements et conseils
- deux rendez-vous tripartites : un rendez-vous de présentation des conventions puis 1 rendez-vous de suivi
- la mise à disposition d'outils

Toujours en début d'année 2021, le Service Mobilité Emploi Compétences du CDG 35 a été sollicité par la Région Bretagne pour accompagner les agents de la Région lors de leur PPR.

Avant de proposer un schéma d'accompagnement aux agents et à la Région, le Service Mobilité Emploi Compétences a sollicité ses homologues des 3 autres CDG Bretons afin de connaître leurs pratiques quant à la mise en place de la PPR avec la Région. Les réponses obtenues étaient très variées : d'un accompagnement semblable à ceux réalisés pour nos collectivités affiliées (à minima 4 RDV) à seulement une signature sur les conventions sans aucun RDV ou contact entre le CDG et l'agent.

Suite à plusieurs échanges entre les CDG bretons et la Région, ont été harmonisées les modalités d'accompagnements par les CDG bretons aux agents de la Région pouvant prétendre à une PPR, modalités qui sont similaires à ce que le CDG 35 propose au Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine à savoir :

- le suivi administratif de la procédure PPR
- les renseignements et conseils
- Deux rendez-vous tripartites : un rendez-vous de présentation des conventions puis 1 rendez-vous de suivi
- la mise à disposition d'outils

Cette démarche donne lieu à une proposition de convention de portée régionale entre les Centres de gestion et la Région Bretagne.

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

ADOPTENT

- **la convention d'accompagnement par le CDG de la période de préparation au reclassement des agents de la Région Bretagne et autorisent Madame la Présidente à signer tout document inhérent à cette mission.**

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

V. ATTRIBUTION DE LA PRIME DE RESPONSABILITÉ A CERTAINS EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Madame la Présidente du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine rappelle aux membres du Bureau que, conformément aux dispositions du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, une prime de responsabilité des emplois administratifs de direction peut être attribuée aux agents occupant des fonctions de direction de certains établissements publics listés par décret.

Cette prime est fixée à 15% maximum du traitement brut de l'agent. Elle est versée mensuellement.

Le versement de cette prime est interrompu lorsque le bénéficiaire n'exerce pas, pour quelque raison que ce soit, la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps, congé de maladie ordinaire, congé paternité/ maternité ou de congé pour accident de travail,

Des dispositions spécifiques peuvent être prévues afin de compenser les responsabilités attribuées en cas d'intérim de direction.

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer, dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

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

DECIDENT

- **d'instituer à compter du 1^{er} septembre 2022 une prime de responsabilité destinée à compenser les responsabilités inhérentes aux fonctions de Directeur Général des Services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine :**
 - **Le taux mensuel maximum de l'indemnité de responsabilité est fixé à 15 % du traitement soumis à retenue pour pension.**
 - **En cas d'intérim de direction (hors intérim lié à la prise de congés annuels), le Directeur chargé de l'intérim pourra se voir attribuer le bénéfice de cette prime dans les mêmes conditions sur décision de l'autorité territoriale.**

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

VI. PÉRENNISATION ET GÉNÉRALISATION DE LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO) A COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2022

Expérimentée dans plus de 240 collectivités depuis 2018, la procédure de médiation préalable obligatoire est pérennisée et généralisée par le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022, publié au journal officiel du 27 mars 2022.

En effet, la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a légitimé les Centres de gestion pour assurer des médiations dans les domaines relevant de leurs compétences à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Elle a en effet inséré un nouvel article (article 25-2) dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui oblige les Centres de gestion à proposer par convention, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.

Ainsi, à compter du 1^{er} avril 2022, les recours formés contre les décisions individuelles " défavorables " concernant la situation de certains agents devront être précédés d'une tentative de médiation.

Le décret prévoit ainsi les modalités de mise en œuvre de cette procédure de médiation préalable obligatoire et fixe en particulier les modalités et délai d'engagement de cette procédure. Il définit également les catégories de décisions devant faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire et identifie les instances et autorités chargées d'assurer cette mission.

La procédure de médiation préalable obligatoire est assurée par le Centre de Gestion dès lors que la collectivité ou l'établissement concerné a conclu au préalable une convention (*annexes n°7 et n°7a*) avec celui-ci.

Pour information, le décret susvisé fixe ainsi la liste des litiges ouverts à la MPO :

- 1) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique ;
- 2) Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés ;
- 3) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement ;
- 4) Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emplois obtenu par promotion interne
- 5) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- 6) Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;
- 7) Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

Séverine GAUBERT rappelle l'expérimentation de la MPO de 2018 à 2021. 42 CDG se sont inscrits dans cette démarche dont le CDG35. Le texte a été publié au 1er avril dernier. La MPO, bien que devenant une mission obligatoire lorsque la collectivité le demande, il sera nécessaire que le CDG délibère à chaque demande de collectivité.

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

ADOPTENT

- **la convention d'adhésion de la collectivité ou de l'établissement avec le CDG 35 ou un autre CDG délégataire à la procédure de médiation préalable obligatoire à compter du 1^{er} avril 2022, et sous condition d'une saisine du médiateur dans le délai de recours contentieux**
- **et AUTORISENT la Présidente du Centre de gestion à signer cette convention qui sera transmise par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine ou le Centre de Gestion délégataire pour information au Tribunal Administratif de RENNES et à la Cour Administrative de NANTES ainsi que toutes pièces et documents nécessaires à la mise en œuvre de cette mission**

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget.

VII. MISSION « TRAITEMENT DES SALAIRES ET INDEMNITÉS » : TARIFS COMPLÉMENTAIRES

Dans le cadre de la détermination générale des tarifs de fin d'année, par délibération n°21-74 du 25 novembre 2021, le Conseil d'Administration a voté une augmentation des tarifs de la mission « Traitement des salaires et indemnités » afin de tenir compte du temps dédié à cette mission qui s'accroît au rythme des nouvelles obligations légales (Déclaration sociale nominative, nomenclature M57). De plus, un tarif « paramétrage initial » a été 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.

Il est à noter que plusieurs collectivités et établissements sollicitent la **possibilité de recourir en cours d'année** à la mission « Traitement des salaires et indemnités ». Aussi, afin de pouvoir répondre favorablement à ces demandes, le service Statuts-Rémunération devra préalablement reprendre l'historique des salaires et indemnités intervenues depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours.

Pour ce faire, il devra réaliser cette reprise de l'historique soit manuellement, soit par le biais d'une intervention du prestataire, et ce au cas par cas. Ces coûts seront refacturés, dans la première hypothèse, chaque bulletin en remontant au 1^{er} janvier de l'année au tarif unitaire en vigueur, dans la seconde hypothèse le montant du prestataire informatique au vu du devis de ce dernier. Ces coûts s'ajouteront au tarif du « paramétrage initial » susmentionné.

De plus, au vu notamment du manque d'attractivité des postes de « ressources humaines » ou de besoins ponctuels de gestionnaire « paie », certaines collectivités souhaitent adhérer à la mission « Traitement des salaires et indemnités » pour un temps assez court.

Afin de s'adapter aux différents besoins des collectivités et établissements, il est proposé d'y répondre favorablement que ce soit en cours d'année ou pour une année civile, en instaurant une **durée minimale d'engagement de 12 mois consécutifs avec un préavis de 3 mois**.

Il est également proposé d'instaurer un « **ticket de sortie** » lorsqu'une collectivité ou établissement souhaite mettre fin à la mission sans respecter ces délais c'est-à-dire que la durée totale de 12 mois est due en totalité. À défaut, une pénalité financière interviendrait correspondant à la moyenne des bulletins/indemnités par mois écoulé sur le reste des 12 mois dus.

Pour mémoire, le tarif 2022 du bulletin de salaire/mois d'activité est de 7,30 € et le tarif du « paramétrage initial » est défini comme suit :

- 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		

La Présidente Chantal PÉTARD-VOISIN rappelle qu'un ticket d'entrée s'applique pour la saisie des bulletins de salaire. Cela permettra aux collectivités de venir en cours d'année et de répondre ainsi plus facilement aux attentes des collectivités.

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

ADOPTENT

- un tarif « d'adhésion en cours d'année » à la mission « Traitement des salaires et indemnités » intégrant une refacturation de la reprise d'historique soit manuellement, soit informatiquement
- une durée minimale d'engagement de 12 mois consécutifs avec un préavis de 3 mois, à défaut de respect l'application d'un « ticket de sortie ».

VIII. COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL : FIXATION DU NOMBRE DES REPRÉSENTANTS

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles 2022 du 8 décembre prochain, les articles 4 et suivants du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, l'organe délibérant de l'établissement auprès duquel est placé le comité social territorial détermine, d'une part, le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales, d'autre part, le nombre de représentants des collectivités ou établissements publics, ainsi que la possibilité de recueillir l'avis de ces représentants.

L'effectif apprécié au 1^{er} janvier 2022 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de 4 608 agents (70,66 % de femmes et 29,34 % d'hommes).

Dans cette tranche, supérieure ou égale à 2 000 agents, le nombre de représentants peut être fixé entre 7 et 15. La consultation réglementaire avec les organisations syndicales est intervenue le 26 avril 2022, soit 6 mois avant la date du scrutin, et à privilégier le nombre de 12 représentants.

Evelyne SIMON-GLORY rappelle la date des élections professionnelles le 8 décembre prochain. Le Comité technique et CHSCT ont fusionné et sont devenus : le Comité Social Territorial. Elle souligne le travail avec les organismes syndicaux en mars et en avril avec une réelle collaboration.

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

- 1. FIXENT le nombre de représentants titulaires du personnel à 12 (et en nombre égal le nombre de représentants suppléants),**
- 2. DECIDENT du maintien du paritarisme numérique en fixant un nombre de représentants des collectivités et établissements affiliés au CDG (dont le CDG) égal à celui des représentants du personnel titulaires et suppléants, employant moins de 50 agents.**
- 3. DECIDENT d'instituer le recueil d'avis des membres du collège des représentants des collectivités et établissements, comme règle permanente.**

Pour information, les effectifs au 1^{er} janvier 2022 des Commissions Administratives Paritaires et de la Commission Consultative Paritaire placées auprès du CDG sont les suivants :

CAP 2022	A	%	B	%	C	%	
Femmes	707	67.27	1096	64.7	5030	66.08	
Hommes	344	32.73	598	35.3	2582	33.92	
Total	1041		1694		7612		
TOTAL 3 catégories							10 357

CCP 2022	2022	%
Femmes	2222	72.54
Hommes	841	27.46
TOTAL des 3 catégories	3063	

Les compositions de ces quatre instances seront fixées comme suit :

Scrutin	Catégorie	Nb de titulaires	Nb de suppléants
CAP	A	8	8
	B	8	8
	C	8	8
CCP	-	8	8

IX. RENOUELEMENT DE LA CONVENTION CHAIRE « TERRITOIRES ET MUTATIONS DE L'ACTION PUBLIQUE » DE SCIENCE PO

Le CDG 35 est l'un des partenaires principaux de la Chaire TMAP depuis 3 ans. Son positionnement au sein du Bureau a permis une meilleure prise en compte des enjeux du management et des réalités locales au sein des collectivités de toutes tailles.

Des élus et des cadres ont participé ou contribué à des événements, des temps de formation et des colloques où se rencontrent utilement chercheurs, décideurs et étudiants. Cette démarche s'inscrit pleinement dans l'accompagnement des transitions et de pôle d'expertise du CDG 35.

Les échanges avec les acteurs institutionnels régionaux impliqués dans la Chaire permettent aussi de décloisonner les approches RH vis à vis des politiques publiques de développement économique, d'aménagement ou de solidarité.

Les priorités de la Chaire résonnent avec notre CPOM et nos coopérations :

- Différenciation et gouvernance territoriale
- Transitions et résilience territoriale
- Gouvernance et solidarités humaines et territoriales

Au regard du bilan satisfaisant de la convention 2018-2021, il est proposé de la reconduire sur la période 2022-2024 (**annexe n°8**).

De plus, la souplesse accrue des actions communes permettent d'envisager de co-organiser régulièrement des "Rencontres" sur les enjeux RH des collectivités.

De tels événements sous l'égide du CDG 35 et de la Chaire TMAP permettraient de conforter nos positionnements réciproques.

NB : L'IEP étant agréé pour la formation d'élus, des cycles d'ateliers proposés dans ce cadre pourraient aussi être facturés sur le chapitre comptable de formations d'élus (en complément avec un partenariat ARIC).

Laurent ZAM rappelle que le CDG est membre du Bureau depuis 3 ans. Le CDG est le seul organisme, avec des compétences RH, membre de cette CHAIRE. Plusieurs objectifs du CPOM se retrouvent dans cette démarche.

La Présidente souligne l'intérêt d'échanger notre cercle de valorisation des sujets relatifs à la Fonction Publique notamment territorial.

Aude DE LA VERGNE demande si le coût représenté en 3 ans permet d'obtenir un retour sur l'investissement. Elle rappelle que l'objectif était de mieux communiquer sur le service public. La Présidente rappelle que la CHAIRE est une instance plurielle, un lieu de rencontres pour les universitaires et les cadres dirigeants de toute la Bretagne évoquant des problématiques de gouvernance (5 événements ont eu lieu sur 3 ans).

Jean-Paul GUIDONI évoque la requalification des cours entre autres que la Fonction Publique Territoriale. Il trouve que cette structuration de réflexion et d'échanges est intéressante. Dans la découverte de nos métiers, c'est pertinent.

→ Sciences Po lance, par ailleurs, un travail important sur la formation des élus.

La Présidente informe que Sciences Po participera au colloque « Renouer avec la dynamique en octobre. La Fonction Publique de l'Etat et la Fonction Publique Hospitalière y participent également. Il est proposé d'établir un bilan synthétique (publics ciblés..).

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

ADOPTENT

- la reconduction de la convention CHAIRE « Territoires et mutations de l'action publique » sur la période 2022-2024.

X. ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 : AUTORISATION A ESTER EN JUSTICE

Dans le cadre de l'organisation des élections professionnelles 2022 du 8 décembre prochain, les derniers alinéas de l'article 12 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements, de l'article 35 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et de l'article 11 du décret n° 2016-1585 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires de la fonction publique territoriale disposent que lorsque l'autorité territoriale, à savoir la Présidente du Centre de gestion, constate **que la liste déposée par une organisation syndicale ne satisfait pas aux conditions de représentativité** des articles L. 211-1 et s. du Code Général de la Fonction Publique, elle remet au délégué de liste une décision motivée d'irrecevabilité de la liste.

La contestation sur la recevabilité d'une liste peut être portée devant le Tribunal administratif compétent dans les délais contraints.

Ainsi, en application de l'article 28 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale, la Présidente du Centre de gestion, par délégation du conseil d'administration, représente le Centre en justice et auprès des tiers. Aussi, sans préjuger de la représentativité des organisations syndicales, la Présidente, par délégation du conseil d'administration, peut être chargée de défendre le Centre de gestion dans une action en justice qui pourrait être intentée contre lui dans le cadre du contentieux électoral sus-évoqué.

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

AUTORISENT

- la Présidente à ester en justice en application de la mise en œuvre de la procédure d'urgence susvisée. Toutefois, le droit positif permet au conseil d'administration de régulariser à tout moment une action en justice de l'autorité territoriale.
- la Présidente à représenter le Conseil d'Administration pour tout litige relatif aux élections professionnelles et à faire appel à un avocat en cas de besoin.

XI. COMPTE ÉPARGNE TEMPS : PRISE EN CHARGE

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Compte Épargne Temps (CET) a été mis en place depuis le 1^{er} janvier 2005 (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 1^{er} mars 2022, 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 Région Bretagne. Elle bénéficiait d'un CET de 39 jours.

Une convention financière du compte épargne temps sera établie entre le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine et la Région Bretagne pour un montant de 2 925 € (39 jours à 75 €).

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

AUTORISENT

- **la Présidente à signer la convention financière de transfert d'un compte épargne temps avec la Région Bretagne pour un montant de 2 925 €.**
Elle les invite également à prévoir les crédits nécessaires au règlement de ces opérations.

XII. CONGÉ 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 agent social travaillant pour l'EHPAD « Résidence de la Baie » de Saint-Méloir-des-Ondes.

A. Rappel du dispositif et des critères

En application du Code général de la Fonction publique et du 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 émanant de l'EHPAD « Résidence de la Baie » de Saint-Méloir-des-Ondes

Madame MC est actuellement agent social (grade d'agent social principal de 2ème classe IB/IM 378/348) et travaille à l'EHPAD de Saint-Méloir-des-Ondes. Elle a sollicité sa collectivité pour suivre une formation d'aide-soignante qu'elle effectue auprès de l'Institut de formation de l'Hôpital privé de la Baie d'Avranches.

Le Président du CCAS de Saint-Méloir-des-Ondes a décidé de soutenir Madame MC dans son projet et accepte de prendre en charge les coûts pédagogiques liés à la formation dans le cadre du congé de formation professionnelle et sollicite auprès du CDG 35 une prise en charge de l'indemnité versée.

La formation diplômante d'aide-soignante (diplôme d'état) comprend 1 365 heures sur une durée de 11 mois et se déroule du 2 septembre 2021 au 22 juillet 2022.

Au vu des critères visés dans la délibération précitée,

- l'agent exerce ses fonctions au sein de sa collectivité depuis octobre 2007,
- cette formation constitue une première demande,
- cette formation s'inscrit dans un besoin fonctionnel des collectivités et un contexte de pénurie sur le métier d'aide-soignant aussi bien dans les maisons de santé que dans les EHPAD.

En outre,

- cette formation vise à faire monter en compétences un agent qui donne toute satisfaction à son établissement et qui souhaite se reconverter pour s'investir auprès de personnes âgées.

Une estimation, à titre indicatif :

- Traitement brut mensuel de l'agent à TC (IB/IM 378/348) = 1 630,74 €
- 85 % TB = 1 386,13 € (indemnité mensuelle)
- 25 % de l'indemnité = 346,53.43 € soit 2,28 €/heure (346,53/151.67)
- 2.28 € x 1 365 h de formation = 3 112,20 €

soit une prise en charge de 3 112,20 €.

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

- ♦ **ÉMETTENT un avis favorable à la demande de prise en charge d'un congé de formation professionnelle émanant de l'EHPAD « Résidence de la Baie » de Saint-Méloir-des-Ondes,**
- ♦ **AUTORISENT Madame la Présidente à signer tous les documents nécessaires.**

XIII. MODALITÉS DE REMBOURSEMENT DES BADGES, PATCHES ET CLEFS MAGNÉTIQUES

Madame la Présidente rappelle que depuis 2012 et l'installation au Village des collectivités, le Conseil d'administration a délibéré afin que les agents prennent en charge le coût des éventuels remplacements des badges d'accès et des patchs pour la machine à boissons chaudes.

Il convient d'adapter cette délibération à la mise en service du bâtiment E du Village des collectivités n°3 dit « GREENZ ».

Les montants sont dus par l'agent en cas de perte, détérioration ou non restitution de ces éléments mis à disposition par le CDG 35. Ils correspondent aux prix d'achat auprès des fournisseurs :

- Badge d'accès : 10 euros
- Patch machine à boisson chaude : 11 euros
- Clef magnétique (Greenz) : 16 euros

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

- **ABROGENT** la délibération n°13-43 du 27 juin 2013
- **METTENT A JOUR** la liste des moyens mis à disposition des agents du fait de la mise en service du bâtiment E du VDC3 dit « Greenz »
- **APPROUVENT** les nouvelles conditions de remboursements par les agents (motifs et montants).

XIV. VDC3 : CESSION DE 8 PLACES DE PARKING

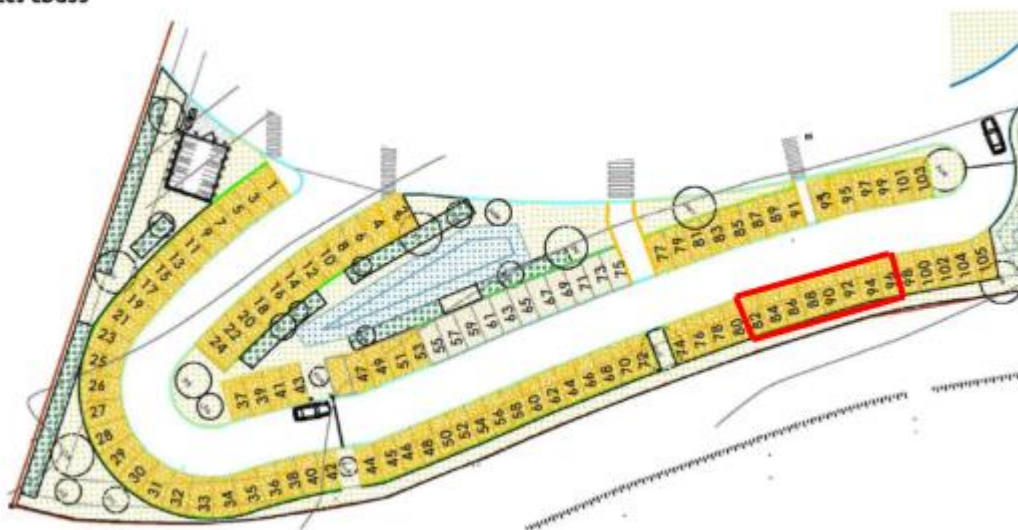
Par délibération en date du 3 octobre 2013, les membres du conseil d'administration du CDG 35 ont retenu l'orientation de principe d'acquisition de surfaces de bureau supplémentaires afin de faire face à l'augmentation des activités du CDG 35. Le 3 décembre 2014, l'acte notarié de vente relative au VDC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

L'ensemble immobilier a fait l'objet d'un état descriptif de division et règlement de copropriété établi aux termes d'un acte reçu par Maître Nathalie ROBERT, le 21 octobre 2021.

En vertu de cet acte, dont une copie authentique a été publiée au service chargé de la publicité foncière de Rennes, la Société dénommée VDC3 cède à titre gratuit au CDG 35 les biens immobiliers ci-après désignés : 8 places de parking en extérieur figurant au cadastre sous les références suivantes :

- Lot numéro 221 : place de parking numéro 82
- Lot numéro 223 : place de parking numéro 84
- Lot numéro 225 : place de parking numéro 86
- Lot numéro 227 : place de parking numéro 88
- Lot numéro 229 : place de parking numéro 90
- Lot numéro 231 : place de parking numéro 92
- Lot numéro 233 : place de parking numéro 94
- Lot numéro 235 : place de parking numéro 96

Parking Extérieur
8 Places CDG35



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

APPROUVENT

- l'opportunité d'acquisition de huit places de parking sur le site du VDC3 et donnent mandat à la Présidente pour signer l'acte notarié relatif à la cession à titre gratuit.

XV. CONCOURS DE BIBLIOTHÉCAIRE 2020 : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COÛT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que le concours de bibliothécaire session 2020, a été organisé par le Service Interrégional des Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics de Bretagne, Normandie et des Pays de la Loire.

Le jury de ce concours s'est réuni le 11 juin 2021 et a déclaré 20 candidats admis.

Éléments d'information sur le concours :

Géographie du concours	Collectivités et établissements publics de Bretagne, Normandie et Pays de la Loire
Nombre de candidats inscrits	401
Nombre de candidats admis à concourir	360
Nombre de candidats présents à l'épreuve écrite	141
Nombre de candidats autorisés à passer les épreuves d'admission	52
Nombre de présents aux épreuves d'admission	50
Nombre de candidats déclarés admis	20

Lors de l'ouverture du concours, le coût avait été estimé à 69 108,00 € pour 300 inscrits (soit 230.36 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de ce concours s'élèvent à **75 275.56 € pour 401 candidats inscrits et 20 admis** :

- soit un coût de **187.72 € par candidat inscrit**
- soit un coût de **3 763.78 € par candidat admis**.

Le bilan financier est joint en [annexe n°9](#).

Ce concours ouvert en 2020 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle 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 ce concours transféré est financé par le budget annexe de la coopération concours adossé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine.

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

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif du concours de bibliothécaire session 2020 d'un montant de 75 275.56 € et le coût du candidat admis d'un montant de 3 763.78 €.**

XVI. CONCOURS DE TECHNICIEN TERRITORIAL 2020 : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COÛT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que le concours de technicien territorial - 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.

Le jury de ce concours s'est réuni le 1^{er} octobre 2021 et a déclaré 71 candidats admis.

Éléments d'information sur le concours :

Géographie du concours	Collectivités et établissements publics de Bretagne
Nombre de candidats inscrits	1 015
Nombre de candidats admis à concourir	1 011
Nombre de postes ouverts	87 dans 9 spécialités
Nombre de présents aux épreuves écrites du 15 avril 2021	476
Nombre de candidats admissibles	181
Nombre de présents aux épreuves d'admission	176
Nombre de candidats déclarés admis	71

Lors de l'ouverture du concours, le coût avait été estimé à 122 208.00 € pour 1 300 inscrits (soit 94.01 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de ce concours s'élèvent à **103 779.94 € pour 1 015 candidats inscrits et 71 admis** :

- soit un coût de **102.25 € par candidat inscrit**
- soit un coût de **1 461.69 € par candidat admis**.

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

Ce concours ouvert en 2020 et reporté en 2021 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 par vote à main levée :

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif du concours de technicien territorial session 2020 d'un montant de 103 779.94 € et le coût du candidat admis d'un montant de 1 461.69 €.**

XVII. CONCOURS DE GARDIEN BRIGADIER DE POLICE MUNICIPALE 2020 : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COÛT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que le concours de gardien brigadier de police municipale - 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.

Le jury de ce concours s'est réuni le 1^{er} juillet 2021 et a déclaré 20 candidats admis.

Éléments d'information sur le concours :

Géographie du concours	Collectivités et établissements publics de Bretagne
Nombre de candidats inscrits	422
Nombre de candidats admis à concourir	414
Nombre de présents aux épreuves écrites d'admissibilité (le 5 janvier 2021)	167
Nombre de candidats admissibles	46
Nombre de candidats présents aux tests psychotechniques (20 avril 2021)	44
Nombre de candidats présents aux épreuves de sport (25 juin 2021)	42
Nombre de présents aux épreuves orales d'entretien (29, 30 juin et 1 ^{er} juillet 2021)	41
Nombre de candidats déclarés admis et inscrits sur la liste d'admission	20

Lors de l'ouverture de ce concours, le coût avait été estimé à 62 568.00 € pour 300 inscrits (soit 208.56 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de ce concours s'élèvent à **65 590.61 € pour 422 candidats inscrits et 20 admis** :

- soit un coût de **155.43 € par candidat inscrit**,
- soit un coût de **3 279.48 € par candidat admis**.

Le bilan financier est joint en [annexe n°11](#).

Ce concours ouvert en 2020 et reporté en 2021 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 par vote à main levée :

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif du concours de gardien brigadier de police municipale session 2020 d'un montant de 65 590.61 € et le coût du candidat admis d'un montant de 3 279.48 €.**

XVIII. CONCOURS D'AGENT TERRITORIAL SPÉCIALISÉ DE 2^E CLASSE DES ÉCOLES MATERNELLES SESSION 2021 EXTERNE ET TROISIEME CONCOURS : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COÛT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que le concours d'agent territorial spécialisé principal de 2^{ème} classe - session 2019, a été organisé par le Service Concours du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine pour les collectivités et établissements publics territoriaux des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

Le jury de ce concours s'est réuni le 26 novembre 2021 et a déclaré 60 candidats admis.

Éléments d'information sur le concours :

Géographie du concours	Collectivités et établissements publics de Bretagne
Nombre de candidats inscrits	1 245
Nombre de candidats admis à concourir	1 050
Nombre de présents aux épreuves écrites du 6 octobre 2021 (externe et 3 ^{ème} concours)	855
Nombre de candidats admissibles (externe et 3 ^e concours)	147
Nombre de présents aux épreuves orales des 22, 23, 24, 25 et 26 novembre 2021 (externe et 3 ^{ème} concours)	146
Nombre de candidats déclarés admis	60

Lors de l'ouverture du concours, le coût avait été estimé à 120 510.00 € pour 2 500 inscrits (soit 48.20 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de ce concours s'élèvent à **74 898.25 € pour 1 245 candidats inscrits et 60 admis** :

- soit un coût de **60.16 € par candidat inscrit**
- soit un coût de **1 248.30 € par candidat admis**.

Le bilan financier est joint en [annexe n°12](#).

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

Par ailleurs, en application de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984, en l'absence de convention, les collectivités et établissements publics qui nommeront un candidat inscrit sur la liste d'aptitude établie par un centre de gestion auquel ils ne sont pas affiliés, devront rembourser, pour chaque candidat nommé, une somme égale aux frais d'organisation de ce concours rapportés au nombre de candidats reçus, c'est à dire la somme de 1 248.30 €.

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

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif du concours d'agent territorial spécialisé principal de 2^{ème} classe des écoles maternelles 2021 d'un montant de 74 898.25 € et le coût du candidat admis d'un montant de 1 248.30 €.**

XIX. EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2EME CLASSE 2020 : BILAN FINANCIER ET DÉTERMINATION DU COUT DU CANDIDAT ADMIS

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel d'adjoint technique 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 d'Ille et vilaine.

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 24 juin 2021 et a déclaré 144 candidats admis.

Éléments d'information sur l'examen professionnel :

Géographie de l'examen	Collectivités et établissements publics d'Ille et Vilaine
Nombre de candidats inscrits	232
Nombre de candidats admis à concourir	227
Nombre de candidats présents à l'épreuve écrite	221
Nombre de candidats autorisés à passer les épreuves d'admission	181
Nombre de présents aux épreuves d'admission	160
Nombre de candidats déclarés admis	144

Lors de l'ouverture de l'examen professionnel, le coût avait été estimé à 85 242,00 € pour 300 inscrits (soit 284,14 € par candidat inscrit).

En définitive, les charges de cet examen s'élèvent à **114 959,71 € pour 232 candidats inscrits et 144 admis** :

- soit un coût de **495.52 € par candidat inscrit**
- soit un coût de **798.33 € par candidat admis**.

Le bilan financier est joint en [annexe n°13](#).

En application de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984, en l'absence de convention, les collectivités et établissements publics qui nommeront un candidat inscrit sur la liste d'admission établie par un centre de gestion auquel ils ne sont pas affiliés, devront rembourser, pour chaque candidat nommé, une somme égale aux frais d'organisation de cet examen rapportés au nombre de candidats reçus, c'est à dire la somme de 798.33 €.

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

ADOPTENT

- **le bilan financier définitif de l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2ème classe session 2020 d'un montant de 114 959.71 € et le coût du candidat admis d'un montant de 798.33 €.**

ACTUALITÉS ET RENCONTRES

ACTUALITÉS

Nature du document	Intitulé
Brève	<ul style="list-style-type: none"> - L'arrêté ministériel du 9 mars 2022 fixe la date des élections professionnelles dans la fonction publique au JEUDI 8 DECEMBRE 2022 - Entrée en vigueur du Code Général de la Fonction Publique à compter du 1er mars 2022 - Relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique : le décret n° 2022-586 du 20 avril 2022 augmente à compter du 1er mai 2022 le minimum de traitement, fixé par la grille régissant la rémunération de la fonction publique. - La Fonction Publique est passée en DSN en Bretagne ! - Revalorisation du taux des indemnités kilométriques : un arrêté du 14 mars 2022 modifie le barème des indemnités kilométriques à effet du 1er janvier 2022. - NBI attribuée aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants : le décret n°2022-281 du 28 février 2022 porte de 15 à 30 points la NBI relative à ces fonctions.
Informations RH sur la Covid-19	<ul style="list-style-type: none"> - Modification de la réglementation COVID : mise à jour le 28 mars 2022 - À compter du 14 mars 2022, le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 ne s'applique plus.
Informations RH sur la Carrière	<ul style="list-style-type: none"> - Réforme du cadre d'emplois des conservateurs territoriaux du patrimoine - Avancement de grade 2022 des fonctionnaires de la catégorie C - dispositions transitoires
Informations RH sur la Retraite	<ul style="list-style-type: none"> - Traitement de la validation de périodes CNRACL - Revalorisation des pensions de retraite - Retraite : la question du mois d'avril 2022 - Retraite : Droit à l'information 2022
Informations sur la médiation	<ul style="list-style-type: none"> - Pérennisation et généralisation de la médiation préalable obligatoire à compter du 1er avril 2022

PUBLICATIONS- FOCUS

DATE	INTITULÉ
10 mars	Transfert compétence des concours de la filière sapeurs-pompiers au CDG 35
1er avril	Conseil en évolution professionnelle
11 avril	Les élus se mobilisent face à la crise du recrutement (1ère réunion de la Commission de coordination des employeurs territoriaux)
28 avril	Rencontre sur la cybersécurité du 10 juin + nouvelles missions du CDG sur la cybersécurité et l'AMO

RENCONTRES THÉMATIQUES DU SERVICE STATUTS- RÉMUNÉRATION

Une réunion d'information vous est proposée le 17 mai sur les élections professionnelles, prévues le 8 décembre 2022. Elles désigneront les représentants du personnel aux instances consultatives : Commissions Administratives Paritaires (CAP), Commission Consultative Paritaire (CCP) et Comité Social territorial (CST) départemental et CST locaux.

Cette rencontre est proposée par le service Statuts-Rémunération du CDG 35 :

MARDI 17 MAI 2022 à 9H30

au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine

au Village des Collectivités à Thorigné-Fouillard

Elle s'adresse aux élus, directeurs généraux, secrétaires de mairie, responsables et gestionnaires de personnel et représentants syndicaux.

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 5 mai 2022	Jeudi 19 mai 2022
Mardi 21 juin 2022	Mardi 5 juillet 2022
Mardi 20 septembre 2022	Changement de date Jeudi 13 octobre 2022
Mardi 15 novembre 2022	Mercredi 30 novembre 2022

Le secrétaire de séance



Jean-Virgile CRANCE

La Présidente,



Chantal PÉTARD-VOISIN