



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

MARDI 5 JUILLET 2022

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION

Mardi 5 Juillet 2022

Sur convocation en date du 27 juin 2022, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le mardi 5 juillet 2022, à 9 h 30, sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion dans l'espace Robert Barré du VDC3.

ÉTAIENT PRÉSENTS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
PÉTARD-VOISIN Chantal	Présidente du CDG 35 , Maire de LE RHEU , qui a reçu le pouvoir de Évelyne SIMON-GLORY
LE COZ Louis	Adjoint au Maire de REDON , qui a reçu le pouvoir de Christophe ROUL
DOUTÉ-BOUTON Murielle	Maire de PLÉLAN-LE-GRAND , qui a reçu le pouvoir de Yannick COCHAUD
SAVIGNAC Jean-Pierre	Maire de CESSON-SÉVIGNÉ , qui a reçu le pouvoir de Aude DE LA VERGNE
MERVIN Marie-Claire	Adjointe au Maire de DINARD
PIEDVACHE Bernard	Maire de BOISGERVILLY
JOULAUD Françoise	Adjointe au Maire de CHAVAGNE
BERTRAND Chrystèle	Adjointe au Maire d' IFFENDIC , qui a reçu le pouvoir d' Alain FOUGLÉ
GAIGNE Olivier	Maire de SAINT MARC LE BLANC
SORAIS Pierre	Maire de TRÉMEHEUC
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
CORNILLAUD Dominique	Vice-Président de LA ROCHE AUX FÉES COMMUNAUTÉ Adjoint au Maire de JANZÉ
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE	
GALLIER Maxime	Conseiller Régional
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT	
ROUX Laurence	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 reçu pouvoir de Anne-Laure OULED-SGAHIER
CARRÉ Maria	Adjointe au Maire de la Ville de FOUGÈRES
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
MESTRIES Gaëlle	Administratrice du SDIS 35 , Conseillère départementale
ROUX Catherine	Conseillère de RENNES MÉTROPOLE , Adjointe au Maire d' ACIGNÉ
SUPPLÉANTS	
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
SOUVIGNÉ Laëtitia	Assistante de Direction
ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS	
TITULAIRES	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES	
SIMON-GLORY Évelyne	Maire de PLESDER qui a donné pouvoir à Chantal PETARD-VOISIN
MORICE Marie-Christine	Maire d' ÉTRELLES
FOUGLÉ Alain	Maire de FEINS , qui a donné pouvoir à Chrystèle BERTRAND
HARDY Jean-Pierre	Maire de SAINT-SAUVEUR-DES-LANDES
BERTON Jean-Eric	Maire de LA DOMINELAIS
FORET Alain	Maire de LA CHAPELLE-JANSON
DE LA VERGNE Aude	Adjointe au Maire de CHÂTEAUBOURG , qui a donné pouvoir à Jean-Pierre SAVIGNAC
ROUL Christophe	Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC , qui a donné pouvoir à Louis LE COZ
PRÉVERT Rose-Line	Maire de LIEURON
COCHAUD Yannick	Maire d' ORGERES , qui a donné son pouvoir à Murielle DOUTÉ-BOUTON
BAKHOS Lara	Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE , qui a donné son pouvoir à Jean-Pierre SAVIGNAC
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS	
OULED-SGAHIER Anne-Laure	Vice-Présidente de LIFFRE-CORMIER COMMUNAUTÉ , Adjointe au Maire de LIFFRÉ , qui a donné son pouvoir à Emmanuelle ROUSSET
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	
BILLARD Armelle	Vice-Présidente du Conseil Départemental 35
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES	
CRANCE Jean-Virgile	Adjoint au Maire de la Ville de SAINT-MALO
SUPPLÉANTS	
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
PASSILLY Karine	Maire de SAINT-UNIAc
BOUCHER Marie-Claire	Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBault
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
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	Conseiller régional 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
FAILLÉ Charlotte	Conseillère départementale

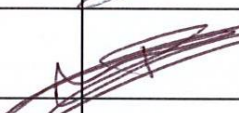
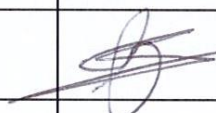
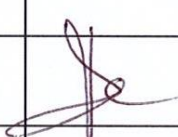
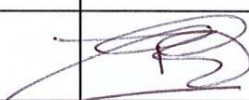
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENTS	
GUILLOTIN Daniel	Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain
BOUDET Serge	Adjoint au Maire de FOUGÈRES
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS	
PIROT-LEPRIZE Sophie	Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO

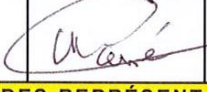
Monsieur Maxime GALLIER est désigné comme Secrétaire de Séance.

- **NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 34**
- **NOMBRE DE PRÉSENTS : 17 puis 18 à 10h20**
- **NOMBRE DE POUVOIRS : 7**
- **NOMBRE DE VOTANTS : 24 puis 25 à 10h20**
- **SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Maxime GALLIER**
- **DATE DE CONVOCATION : 27 juin 2022**

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

Séance du mardi 5 juillet 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	
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		BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBault	
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	
GAGNE 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)			
CORNILLAUD Dominique Vice-Président de La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZÉ		GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COËSMES	
OULED-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	
		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		GUILLLOTIN 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	

Avant de débiter la séance, Madame la Présidente informe les membres du Conseil d'Administration de la disparition de l'une de leurs collègues, administratrice du Centre de Gestion depuis le 18 novembre 2020, qui est décédée le 1^{er} juin des suites d'une longue maladie.

Madame Fabienne LÉON a consacré 21 années à la commune de Bain de Bretagne dont elle était la première adjointe au Maire Dominique BODIN.

(extrait du Ouest-France du 4 juin 2022)

Fabienne Léon a débuté comme conseillère municipale en 2001, sous mon quatrième mandat. Elle est devenue première adjointe, en charge de la commission culture et information, en juin 2004 », se souvient Joseph Guillou, le maire de l'époque. Elle est décédée, mercredi 1^{er} juin, 2022, après une longue maladie. Ses obsèques auront lieu ce samedi 4 juin 2022, à 10 h 30, en l'église Saint-Martin de [Bain-de-Bretagne](#), au sud de [Rennes \(Ille-et-Vilaine\)](#).

« Sens du devoir, de l'altruisme et de l'engagement »

Depuis mars 2020, Fabienne Léon était la première adjointe du maire, Dominique Bodin. Elle était en charge des affaires scolaires, périscolaires et des ressources humaines. Elle est ensuite devenue responsable de la cohésion et des actions sociales, enfance jeunesse et ressources humaines.

« Avec Fabienne, je perds une personne de grande confiance et de grande qualité, relève-t-il. Nous travaillions main dans la main avec une grande complicité. Sa disparition est une perte humaine forte, bien au-delà de la dimension politique. Son sens du devoir, de l'altruisme et de l'engagement, le respect de la parole donnée lui étaient naturels. Fabienne était particulièrement droite et remarquable. Même quand elle était très mal, elle relevait sa boîte mail, répondait aux courriels, s'intéressait, suivait les dossiers. »

« Une grande chance pour moi de connaître Fabienne »

L'ancien maire, Yves Thébault, témoigne également. « En 2014, elle me rejoint et sera adjointe en charge de l'enfance et des affaires scolaires. Fabienne Léon a, entre autres, suivi trois gros dossiers. Elle est à l'initiative de la mise en place d'un conseil municipal des enfants, en 2015. Elle s'est également très investie avec sa commission dans la création du multi-accueil le Véréal, qui a ouvert ses portes avenue du Général-Patton, en 2016. »

Enfin, celle qui était conseillère communautaire depuis 2014, « a complètement mené le projet de conseil des citoyens (qui verra le jour la semaine prochaine N.D.L.R.). Fabienne avait également démarré un travail sur la précarité énergétique avec les bailleurs sociaux, et l'attribution des logements. Cela a été une grande chance pour moi de connaître Fabienne, c'était une personne dynamique Je l'ai énormément appréciée. »

Madame Laurence ROUX, Vice-Présidente du Département et conseillère municipale de Bain de Bretagne précise qu'effectivement que madame LÉON a voulu assumer ses fonctions jusqu'à la fin. Sa disparition a créé un vif émoi local au regard de ses années d'engagement.

Madame la Présidente demande aux administrateurs de se lever et d'observer une minute de silence et de recueillement à sa mémoire.

Madame la Présidente procède ensuite à l'appel et fait état des pouvoirs :

- Madame Evelyne SIMON-GLORY a donné pouvoir à Madame Chantal PETARD-VOISIN.
- Monsieur Christophe ROUL a donné pouvoir à Monsieur Louis LE COZ.
- Monsieur Yannick COCHAUD a donné pouvoir à Madame Murielle DOUTÉ-BOUTON.
- Madame Anne-Laure OULED-SGHAIER a donné pouvoir à Emmanuelle ROUSSET.

Après avoir constaté que le quorum était atteint, elle ouvre la séance à 9h30.

Monsieur GALLIER est désigné comme secrétaire de séance.

I. ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL

Madame 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 jeudi 19 mai 2022.

Le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du jeudi 19 mai 2022 est déclaré adopté.

II. REMPLACEMENT D'UN MEMBRE TITULAIRE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET D'UNE DÉMISSION

Madame la Présidente indique aux membres du Conseil d'Administration qu'il convient de procéder au remplacement de Madame Fabienne LEON ainsi qu'à celui de Madame Bernadette LETANOUX, Maire de Saint Benoît des Ondes, démissionnaire.

Article 17 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux Centres de Gestion

« En cas de décès, de démission ou de perte de la qualité pour siéger, le membre titulaire représentant des communes ou des établissements publics au conseil d'administration du centre de gestion est remplacé par son suppléant. Lorsque le siège ne peut être pourvu par ce dernier, il est fait appel au premier candidat non élu figurant sur la même liste et ayant qualité pour représenter soit les communes, soit les établissements publics. Si, pour les mêmes motifs, le siège ne peut être pourvu par ce dernier, il est fait appel à son suppléant, ou, à défaut, au candidat titulaire non élu suivant ou à son suppléant.

Lorsqu'une liste des représentants des communes ou des établissements publics est épuisée avant le dix-huitième mois précédant le renouvellement général, il est procédé dans le délai de trois mois à des élections partielles pour les sièges vacants dans les conditions prévues aux articles 11 à 13. Le préfet fixe la date du scrutin et les modalités d'organisation de ces élections partielles. »

A. Remplacement de Madame Fabienne LÉON

Suite au décès de Madame Fabienne LÉON, adjointe au Maire de Bain de Bretagne, membre titulaire représentant des communes affiliées du Conseil d'Administration du CDG 35, il convient de procéder à son remplacement.

Conformément à l'article 17 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux Centres de Gestion, son suppléant Monsieur Jean-Eric BERTON, Maire de La Dominelais, a été sollicité pour remplacer Madame LEON en qualité d'administrateur titulaire au sein de cette instance.

Monsieur BERTON a accepté cette proposition par téléphone.

B. Remplacement de Madame Bernadette LETANOUX

Madame Bernadette LETANOUX, Maire de Saint Benoît des Ondes, par courrier en date du 1^{er} juin 2022, m'a fait part de son souhait de cesser ses fonctions de membre titulaire représentant les établissements publics affiliés au Conseil d'Administration du CDG35.

Conformément à l'article 17 du Décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux Centres de Gestion, son suppléant : Monsieur Jean-Luc BEAUDOIN, Vice-Président de Saint-Malo Agglomération, a été sollicité pour remplacer Madame LETANOUX en qualité d'administrateur titulaire au sein de cette instance.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

III. 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 ci-dessous.

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
24/05/2022	Instance de suivi de coopération concours	CPV	LLC	LZ	NJ
31/05/2022	Conseil de discipline	CPV		JMP	SG
10/06/2022	Colloque cybersécurité	CPV	MDB	JPH/LZ/JMP	EE
13/06/2022	CAP A	CPV		JMP	SG
13/06/2022	Rencontre avec la Région (convention d'adhésion)	CPV		JPH/LZ	
14/06/2022	Inauguration du VDC3	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	JPH/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR
15/06/2022	Conseil d'Administration du GIP	CPV		JPH	
17/06/2022	Réunion des nouveaux arrivants	CPV		JPH/LZ	LL
21/06/2022	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS/ESG	JPH/LZ/JMP	
24/06/2022	Conférence Régionale de l'Emploi	CPV		JPH/LZ/JMP	CR
29/06/2022	Assemblée Générale FNCDG	CPV		JPH	
29/06/2022	Assemblée Générale du GIP	CPV		JPH	
05/07/2022	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	JPH/LZ/JMP	
05/07/2022	Pot de départ de M. Jean-Paul HUBY, Directeur Général des Services	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	JPH/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR/SS
08/07/2022	Réunion des Vice-Présidents de la coopération des CDG bretons	CPV	MDB	JPH/LZ	
07-08-09/09/22	Congrès FNCDG à Marseille	CPV		SA	
13/09/2022	Portes fermées du CDG 35	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	SA/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR/SS
16/09/2022	Séminaire de rentrée	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	SA/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR/SS
20/09/2022	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/JPS/ESG	SA/LZ/JMP	
23/09/2022	Réunion des Vice-Présidents de la coopération des CDG bretons	CPV	MDB	SA/LZ	
27/09/2022	Commission Administrative Paritaire	CPV	ESG	SA/LZ	
13/10/2022	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	SA/LZ/JMP	
19/10/2022	Séance plénière Instance du Personnel	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	SA/LZ/JMP	LL
21/10/2022	Colloque "Renouer avec la dynamique collective"	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS	SA/LZ/JMP	EE/NJ/LL/CR/SS

Présidente : CPV Chantal PETARD-VOISIN

Vice-Présidents : LLC Louis LE COZ - MDB Murielle DOUTÉ-BOUTON - ESG Evelyne SIMON-GLORY - JPS Jean-Pierre SAVIGNAC - MCM Marie-Christine MORICE

Directeurs : JPH Jean-Paul HUBY - LZ Laurent ZAM - JMP Jean-Michel PAVIOT

Responsables de service : **Conseil et Développement** EE Elise ENDEWELT - **Statuts - Rémunération** SG Séverine GAUBERT

Concours - Examens - NJ Nathalie JACQUET - **Ressources** LL Ludvine LAUNAY - **Mobilité - Emploi - Compétences** CR Christèle RÉGNAULT

Conditions de Travail SS Sylvie SOYER

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

La Présidente évoque le colloque sur la cyber-sécurité du 10 juin dernier. Ce thème d'actualités a réuni une centaine de personnes.

Rencontre avec les grandes collectivités :

Conformément aux orientations prises par le Conseil du 29 novembre 2021 sur le taux de cotisation, elle rappelle les différentes rencontres avec les grandes collectivités afin d'apporter des modifications aux conventions d'adhésion par le biais d'un avenant :

- le Département : le 4 juillet
- la Région : le 13 juin
- la Ville de Fougères : le 17 mai
- A venir, la Ville et la Métropole de Rennes : le 6 juillet

Coopération des CDG bretons

Une réunion s'est tenue en juin. La marque employeur progresse notamment avec l'agence qui a finalisé le logo. Le choix s'est porté de ne pas communiquer encore et que le plan de déploiement soit divulgué à la rentrée. Des questions subsistent sur le choix de la plateforme numérique notamment sur les fonctionnalités du portail à affiner. La date de lancement devrait se situer entre le 14 et le 22 octobre (lancement, contact dans les collectivités).

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

IV. 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 :

- Signature de l'avenant n°3 au contrat de location de fontaines sur réseau d'eau (société STISADIS). Cet avenant a pour objet la prolongation de la durée du contrat d'un an supplémentaire soit jusqu'au 17 mai 2023.

B. Marchés publics

❖ 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.

Pour cette procédure adaptée, l'attribution du marché s'est déroulée au mois de juin par décision de la Présidente au vu de sa délégation de pouvoir (délibération n°20-92) au groupe Lacoste.

❖ Une consultation est en cours pour l'entretien ménager du Village des Collectivités Territoriales de Thorigné-Fouillard. Pour rappel, un groupement de commande a été constitué par voie de convention entre le CDG35, le CNFPT et le SDE 35. Le CDG35 a été désigné coordonnateur du groupement.

Le marché actuel se terminant le 31 octobre 2022, une nouvelle procédure de mise en concurrence a été lancée.

L'avis d'appel public à la concurrence a été envoyé au BOAMP (bulletin officiel des annonces des marchés publics) et au JOUE (Journal Officiel de l'Union Européenne) le 19 avril 2022 et publié le 22 avril 2022. La date de clôture a été définie au 31 mai 2022, à 12H00.

Cette procédure présente les caractéristiques suivantes :

- Type de procédure : Appel d'offres ouvert
- Durée du marché : 1 an renouvelable 3 fois ;
- Estimation : 704 000€ H.T. (844 800€ T.T.C.) pour 4 ans

5 offres ont été reçues et l'analyse est actuellement en cours.

Pour cette procédure formalisée, la Commission d'Appel d'Offre ~~se déroulera~~ s'est réunie le 5 juillet 2022, matin.

Au vu du procès-verbal de la Commission d'Appel d'Offres qui s'est déroulée ce mardi 5 juillet 2022 à 9 heures, les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée :

- **AUTORISENT Madame la Présidente à signer le marché avec l'Entreprise Générale de Nettoyage « ARCADE » dont le siège social se trouve 28-30 rue Jean Jaurès – 92800 PUTEAUX- n° SIRET 572 002 186 00094 (Adresse de l'établissement référent : 3 Rue du Benelux- 44300 NANTES).**
- **DONNENT DÉLÉGATION à Madame la Présidente pour prendre les décisions concernant l'exécution et le règlement de ce marché pour le CDG35.**

V. FORMATION « INSTRUCTEUR DE L'URBANISME » : SOUTIEN DU CDG 35

Face à la pénurie croissante des candidats sur le marché de l'emploi des instructeurs de l'urbanisme, le SCOT du Pays de Fougères a sollicité le lycée privé JB Le Taillandier basé à Fougères pour monter une formation de 6 mois en alternance sur ce métier.

Les porteurs de cette formation, le lycée de Fougères et le SCOT ont prévenu le CDG 35 le vendredi 1er juin de ce projet et l'ont invité le mercredi 7 juin à une présentation des avancées afin de solliciter un soutien des CDG bretons.

1) Le contenu de la formation

Avec l'aide d'un spécialiste de la formation du ministère, ingénieur de certification RNCP, et en s'appuyant sur le contenu des formations courtes expérimentées par le CDG 35 (3 mois), qui n'ont pu être reconduites faute de candidats, les professionnels du SCOT du Pays de Fougères et ceux des services instructeurs de la CDC de Liffré et de la ville de Bruz ont travaillé sur un référentiel de formation qui devrait permettre d'obtenir un titre après deux ans d'expérimentation.

2) Le financement de la formation

Le responsable du service emploi-formation de Fougères agglomération, JB Dugué, a déjà pris des contacts avec Pôle Emploi et la Région pour obtenir des financements afin de rendre le prix d'accès très abordable pour les stagiaires.

Les intercommunalités du Pays de Fougères pourraient aussi apporter un soutien financier et les CDG bretons seraient les bienvenus pour soutenir l'initiative au moins au démarrage.

3) Le recrutement des stagiaires

L'objectif est d'ouvrir une première session de formation en janvier 2023 pour donner le temps nécessaire pour la finalisation du contenu, obtenir le feu vert définitif du ministère et les financements de la Région dans le cadre du dispositif « Qualif emploi ».

C'est aussi le temps minimum pour recruter des stagiaires de niveau bac + 2 minimum.

Ces stagiaires pourraient être des demandeurs d'emploi, des salariés en reconversion et des agents publics.

Il reste à préciser les modalités juridiques d'accès et les possibilités de financement en fonction du statut d'origine des stagiaires.

Le recrutement pourrait se faire au niveau national sachant que des lieux de stage seraient recherchés en proximité des lieux de vie des stagiaires, en collaboration avec les services instructeurs d'urbanisme en manque de collaborateurs.

Le Vice-président du SCOT du Pays de Fougères a déjà parlé de ce projet à ses homologues des SCOT au niveau régional et national et certains SCOT bretons ont déjà exprimé un intérêt et pourraient rechercher des candidats potentiels pour leur proposer la formation.

Les acteurs de terrains vont être invités à faire connaître ce projet de formation. De même, les acteurs de l'emploi, et notamment les services universitaires d'orientation professionnelle vont être sollicités.

Les CDG bretons sont aussi invités à relayer l'information de ce projet et à orienter d'éventuels candidats potentiels vers ce dispositif.

Le recrutement national permet de concentrer les forces sur ce dispositif unique, novateur et de se donner plus de chances de réussites que sur les expérimentations locales comme celle du CDG 35 qui n'arrive plus à trouver son public.

4) La place des CDG dans cette formation

Les porteurs du projet sont ouverts à toute suggestion même si le référentiel est quasiment définitif :

- Il y a quelques heures sur l'environnement professionnel où les débouchés professionnels de ce métier pourraient être présentés ainsi que les services missions temporaires, en co-animation avec la formatrice prévue actuellement qui est une instructrice d'autorisations d'urbanisme.
- La recherche de lieux de stage sera effectuée prioritairement par le réseau des professionnels de l'urbanisme et l'aide des CDG dans ce domaine est à interroger

- Le référencement de cette formation permettrait de nourrir la marque employeur sur ce métier d'instructeur des autorisations d'urbanisme en proposant un parcours de formation et d'intégration professionnelle dans ce secteur. Les porteurs du projet ont besoin de visibilité pour le recrutement de stagiaires et l'idée de vidéo valorisant le métier est souhaitée. Les CDG bretons pourraient proposer leurs services pour réaliser cette vidéo
- En contrepartie de ces éventuels apports, les logos des CDG bretons partenaires pourraient être visibles sur les supports de communication de cette formation

La Présidente évoque les difficultés de recrutement liées au profil d'agent « instructeur de l'urbanisme ». Le CDG proposait une formation de 3 mois qui s'est interrompue faute de candidats. La nouvelle formule proposera une formation sur 6 mois. Des financements ont été demandés auprès de Pôle Emploi et de la Région. Les collectivités seront sollicitées pour des lieux de stage.

Laurence ROUX questionne sur la prise de contact éventuelle auprès de Rennes 2. Elle souligne la nécessité d'interpeller le gouvernement.

Laurent ZAM précise que l'Université de Rennes 2 prépare ses étudiants par des masters au pilotage politique d'opérations urbaines.

Murielle DOUTÉ-BOUTON est interpellée par l'AMF car, au-delà des formations, le problème juridique se pose suite aux décisions prises tacitement. Elle souhaiterait que l'AMF soit destinataire de courriers des maires dans ce domaine pour faire part de leurs difficultés.

Emmanuelle ROUSSET stipule qu'un bac professionnel serait adapté et permettrait ainsi de les recruter très vite après le Baccalauréat. Il serait opportun de voir avec Ker Lann car l'éducation nationale risque de bloquer la situation.

Jean-Pierre SAVIGNAC émet l'idée d'un BTS en alternance.

Dominique CORNILLAUD souligne l'intérêt de la formation en apprentissage et peut-être plus facilement de niveau bac que bac+2. En effet, lorsqu'un BAC +2 est validé, les jeunes ciblent le Master.

La Présidente évoque l'intérêt de monter un dispositif de formation complémentaire pour les agents chargé d'accueil en urbanisme. Ce changement de poste est intéressant dans les communes.

Les membres du Conseil d'Administration ont pris connaissance de la création de la formation « Instructeur urbanisme » auprès du lycée de Fougères et souhaitent que le CDG s'inscrive dans une démarche partenariale restant à définir précisément.

VI. CRÉATION D'UNE FORMATION SPÉCIALISÉE EN HYGIÈNE ET SÉCURITÉ AU NIVEAU DU CDG 35

Les textes sur les nouvelles instances issues des élections professionnelles laissent un flou sur l'obligation ou pas pour les CDG de mettre en place une formation plénière sur les questions d'hygiène et de sécurité. Cette question s'était déjà posée en 2018 avec la création des CHSCT et finalement aucune contrainte juridique n'était venue changer les pratiques volontaires des CDG de créer des commissions ad hoc plus adaptées à la situation. La DGCL avait été saisie sur ce point en fin d'année dernière et son silence était interprété comme un maintien de la « libre administration » des CDG en la matière.

La même interprétation avait été négociée dans chaque département avec les organisations syndicales concernant la formation spécialisée. En effet, une formule plus souple en termes d'ordre du jour et de quorum permet un dialogue social enrichi sur des bonnes pratiques et de traiter des situations particulières des collectivités dans d'autres instances ou avec d'autres rendez-vous particuliers de médiation.

Avec cette lecture des textes, les CDG qui le souhaitent peuvent quand même créer une formation plénière en bonne et due forme sans que cela ne soit une obligation.

Début juin, la DGCL a précisé sa position sur ce point dans le cadre d'une « Foire Aux Questions » en écrivant que la Formation spécialisée est « évidemment » obligatoire pour les CDG qui conseillent des collectivités, donc des agents dont le nombre cumulé dépasse de très loin le plancher des 200 qui est celui qui rend obligatoire la formation spécialisée en collectivité.

Cette précision écrite très tardive remet en cause la position de beaucoup de CDG en France dont celle du 35. Par ailleurs, cette interprétation oblige à prévoir une délibération complémentaire sur l'organisation des élections professionnelles et la création de cette formation spécialisée. Elle comprendrait 12 membres titulaires et 12 membres suppléants pour chacun des collèges.

Cette délibération du 5 juillet sera postérieure au délai prévu par le cadre réglementaire et la DGCL a été interrogée sur la sécurisation de cette procédure.

En fonction des nouveaux échanges qui vont avoir lieu au niveau national avec la DGCL, la délibération présentée ci-dessous sera confirmée le jour de la séance.

Délibération portant sur la création d'une formation
spécialisée départementale au sein du Comité Social Territorial placé
auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine

L'assemblée délibérante,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment les articles L. 251-5 à L. 251-10

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

Vu la délibération n° 22-38 du 19 mai 2022 relative au Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction publique

Considérant la consultation des organisations syndicales du 26 avril 2022 **et la consultation complémentaire par courriel du 30 juin 2022**

Considérant qu'une Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail peut être créée dans les collectivités et établissements par les Centres de gestion pour leur CST départemental, **notamment au vu de l'interprétation de la Direction Générale des Collectivités Locales**

Considérant que l'effectif global constaté au 1^{er} janvier 2022 pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au Centre de moins de 50 agents est au total d'au moins 200 agents

Et après en avoir délibéré par ... voix contre, ... voix pour et ... abstentions, un avisest émis

DÉCIDE

Article 1^{er} : De créer une formation spécialisée départementale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au regard de l'effectif global de l'ensemble des collectivités et établissements de moins de 50 agents affiliés au Centre de Gestion.

Article 2 : De fixer le nombre de représentants du personnel titulaires au sein de la formation spécialisée départementale à 12, identique à celui fixé pour le même collège au CST départemental

Article 3 : De fixer le nombre de représentants du personnel suppléants au sein de la formation spécialisée départementale à 12, identique au nombre de titulaires

Article 4 : De fixer le nombre de représentants titulaires des collectivités au sein de la formation spécialisée départementale à 12, et autant de suppléants, permettant ainsi le maintien du paritarisme numérique,

Article 5 : D'autoriser le recueil de l'avis des représentants des collectivités.

Jean-Pierre SAVIGNAC évoque les élections professionnelles de fin d'année. Une réponse de la DGCL était attendue dans sa foire aux questions, elle a annoncé qu'il fallait comptabiliser les agents dont ceux du CDG. Une confirmation auprès de la FNCDG est toujours en attente. Il précise que si le CDG ne se conforme pas à cette formation, le cadre juridique n'est pas respecté. 12 représentants syndicaux sont nécessaires pour établir la liste.

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

- **APPROUVENT la création d'une formation spécialisée en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail au niveau du CDG 35.**

VII. TÉLÉTRAVAIL : BILAN

Madame la Présidente rappelle aux membres qu'en vertu de l'article 9 du décret n°2016-151 du 11 février 2021 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, un bilan annuel du télétravail doit être présenté en Comité Technique départemental. Pour l'année 2022, ce bilan s'appuie sur l'exploitation de données statistiques arrêtées au 31 mars 2022.

En voici les principaux enseignements :

- 95 agents en télétravail soit 86% des postes éligibles
- 46% en catégorie A, 24% en catégorie B et 30% en catégorie C
- Toutes les demandes formulées ont été acceptées
- Les services Statuts-Rémunération et Concours-Examens ont plus de 93 % d'agents en télétravail
- 62,5% des agents exercent leurs fonctions en télétravail sur un forfait mensuel de 8 jours.
- Le vendredi et le mercredi sont les jours les plus plébiscités et le mardi celui qui est le moins choisi.

Le présent bilan a été présenté lors de la séance du Comité Technique du 20 juin 2022.

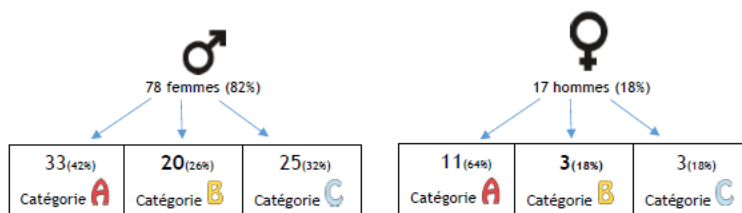
BILAN DU TÉLÉTRAVAIL AU 31/03/2022



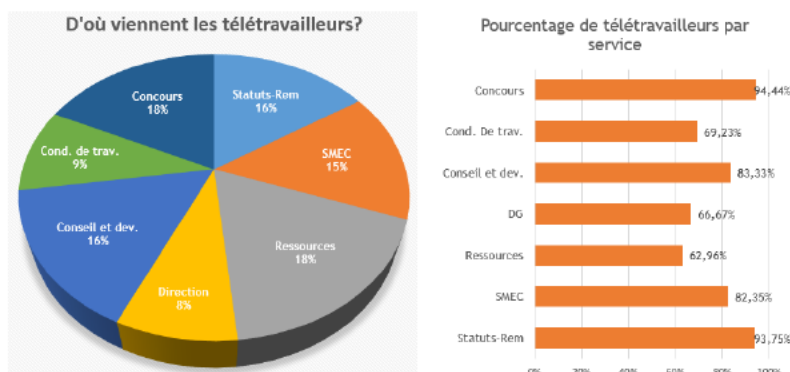
Au 31/03/22, 91% des postes sont éligibles au télétravail

95 agents sont en télétravail soit 86 % des postes éligibles.

A. Profil des agents en télétravail



B. Répartition par service



C. Le jour de télétravail

Le CDG 35 a poursuivi le déploiement du télétravail suite à la crise sanitaire face au constat qu'une large majorité des agents pouvait pour toute ou partie exercer ses missions à distance pendant le confinement. La charte du télétravail et la liste des postes éligibles ont donc été révisés afin de favoriser ce mode d'exercice des fonctions. Depuis le 1^{er} janvier 2022, un nouveau forfait de 8 jours mensuels est proposé en plus des dispositifs déjà existants.

Ainsi, au 31 mars 2022, **62.5% des télétravailleurs** (60 agents) exercent leurs fonctions en télétravail sur un forfait mensuel de 8 jours (avec fixation d'une journée cible hebdomadaire obligatoire pouvant être reportée).

Répartition des agents selon la journée cible désignée



La Présidente présente le bilan du télétravail (forfait de 8 jours mensuels, acceptation de toutes les demandes formulées, les mercredi et vendredi jours les plus choisis...).

Emmanuelle ROUSSET questionne sur l'existence d'un jour de présence obligatoire au CDG. Cette disposition existe mais par service.

Jean-Paul HUBY évoque certains échanges avec les cheffes de service faisant remonter des inquiétudes. Auparavant, une certaine crainte existait mais la relation grâce à TEAMS permet dorénavant de maintenir l'échange en visuel. Les agents reviennent facilement en présentiel en cas de besoin.

Laurent ZAM souligne que ce taux de télétravail est venu progressivement. Par exemple, le service Concours était le dernier service qui ne télétravaillait pas. Maintenant, c'est celui qui télétravaille le plus du fait de la mise en place de la dématérialisation.

Dominique CORNILLAUD stipule que les réunions priment sur le télétravail. Celui-ci est un facteur d'attractivité.

La Présidente rebondit sur le colloque « Renouer avec la dynamique collective » du 21 octobre prochain.

Maria CARRÉ aimerait qu'une équité avec l'ensemble des collectivités soit trouvée avec une mise en place de la charte. Dans les mobilités, les primes sont versées plus en présentiel qu'en télétravail. Par exemple, Fougères ville et Fougères agglomération étaient en contradiction sur ce point.

Murielle DOUTÉ-BOUTON souhaite un temps d'échange de pratiques : Quelles solutions à envisager pour les agents de vie scolaire, les agents d'accueil, les services techniques qui ne peuvent pas télétravailler ?

Emmanuelle ROUSSET interpelle sur le télétravail et l'égalité femme/homme.

Maria CARRÉ souligne la nécessité de déplacement pour la commission de réforme ou le comité médical. Elle questionne sur la faisabilité de tenir ces commissions en visioconférence afin d'éviter un long déplacement pour 10 minutes de présence.

Jean-Pierre SAVIGNAC estime que les médecins n'accepteront pas de visioconférence et souligne pour sa part, un manque de respect de ne pas recevoir l'agent en présentiel.

La Présidente demande de faire un tour de piste pour connaître les pratiques dans les autres CDG.

Dominique CORNILLAUD souligne la spécificité des métiers des agents techniques. Ils ne peuvent pas télétravailler mais pourraient travailler sur 4 jours. Cette disposition a du sens et s'inscrit dans le développement durable.

Jean-Pierre SAVIGNAC estime que la semaine à 4 jours peut avoir un effet pervers : peut-être que les grosses collectivités pourraient le faire mais pas les petites.

Murielle DOUTÉ-BOUTON évoque le colloque du 14 octobre pour proposer un appel à témoignages. En préalable, il faudrait solliciter les collectivités à nouveau pour connaître les solutions éventuelles pour les agents sur site.

Les membres du Conseil d'Administration ont pris connaissance du bilan télétravail.

LES DOSSIERS

I. RENOUVELLEMENT DU PARTENARIAT ENTRE LE CDG 35 ET MEGALIS BRETAGNE

Le CDG 35 et le syndicat mixte Mégalis Bretagne sont engagés **depuis 2014** dans un partenariat visant le développement de l'administration numérique dans les collectivités territoriales d'Ille-et-Vilaine.

Les évolutions du contexte réglementaire et technologique amènent à **réactualiser le périmètre du partenariat** et ses modalités de mise en œuvre.

En particulier, le **développement de la cyber-malveillance** et l'augmentation des attaques informatiques envers les collectivités amènent les deux établissements à proposer des services dédiés à la cyber-sécurité.

Principales dispositions du projet de convention cadre

Le projet de réactualisation du partenariat définit les **modalités de collaboration et de coordination** entre les deux établissements dans le cadre du **développement des missions autour de la cyber-sécurité et de l'accompagnement des collectivités en matière de numérique**.

Un **projet de convention cadre** fixe les conditions du partenariat entre le centre de gestion d'Ille et Vilaine et Mégalis Bretagne.

Les engagements de part et d'autre visent à :

- Former les intervenants des deux structures aux outils mis à disposition des collectivités
- Utiliser les outils mis à disposition dans le cadre des missions
- Partager les pratiques et méthodes d'intervention
- Relayer les informations issues des accompagnements réalisés
- Communiquer sur le partenariat, notamment grâce à des visuels communs
- Assurer le suivi du partenariat (bilans périodiques, comité de suivi opérationnel et stratégique)

Complémentarité des offres de service

Les deux établissements ont développé des **offres de service Cybersécurité** à destination des collectivités.

Le « Parcours cyber » de Mégalis Bretagne comprend :

- Pour toutes les collectivités, un parcours de sensibilisation et formation
- Pour les collectivités de moins de 3 500 habitants et les EPCI de moins de 20 000 habitants, un parcours Cyber enrichi avec une phase de pré-audit

L'accompagnement Cybersécurité du CDG 35 comprend :

Pour les collectivités de toutes tailles et types, un accompagnement visant à prévenir et gérer les risques cyber, en 5 phases :

1. Lancement et sensibilisation
2. Diagnostic et analyse de risque
3. Plan d'action
4. Dispositif de prévention et gestion de crise cyber
5. Bilan et test en grandeur réelle

Les particularités des offres des deux partenaires sont les suivantes :

	L'accompagnement Cybersécurité du CDG 35	Le parcours Cyber de Mégalis Bretagne
Type de collectivité concerné	Toutes typologies (communes, EPCI, syndicats intercommunaux, CCAS et CIAS, autres établissements	Communes et EPCI uniquement
Strates de collectivités concernées	Toutes strates	Parcours « de base » pour toutes Parcours « enrichi » pour les communes de moins de 3 500 habitants et EPCI de moins de 20 000 habitants
Nature de l'accompagnement	Ajusté selon les besoins	Standardisé
Visée de l'accompagnement	Sensibilisation et mise en œuvre du plan d'action	Sensibilisation
Financement	Facturation de la mission (tarification)	Inclus dans l'adhésion au bouquet de service

Vu ces particularités, un travail de concertation a été mené dans le cadre du renouvellement du partenariat, dans un double objectif :

1. Présenter une offre de service cohérente et coordonnée, lisible pour les adhérents
2. Mutualiser les moyens et l'ingénierie déployés sur ces nouvelles prestations, pour offrir aux collectivités un service optimisé et pouvant être déployé à plus grande échelle

Cette réflexion a abouti sur les modalités opérationnelles suivantes :

Modalités opérationnelles de coopération :

Le syndicat Mixte finance un ensemble d'outils (campagne de phishing ou hameçonnage, sondes réseau, modules e-learning) qui seront mis à disposition des intervenants du CDG 35 et des collectivités accompagnées. Au vu de sa capacité d'intervention, le syndicat mixte Mégalis Bretagne orientera des collectivités demandeuses vers le CDG 35.

Le CDG 35 assurera la phase de sensibilisation en cohérence avec Mégalis Bretagne, grâce à des outils d'accompagnement et des kits méthodologiques partagés. Cette phase de sensibilisation ne sera pas facturée aux collectivités (phase estimée à 1 journée d'intervention).

In fine, cette collaboration et le financement d'outils et interventions par les deux établissements, permettent d'accompagner d'avantage de collectivités et d'élever globalement le niveau de maturité des collectivités du département d'Ille-et-Vilaine face aux cyber-risques.

Murielle DOUTÉ-BOUTON évoque le partenariat fructueux qui lie le CDG 35 et Mégalis. La convention devait être renouvelée en tenant compte de la cybermalveillance et en précisant les rôles relatifs de chacun.

Un travail sur les offres de services sur la cybersécurité a permis de conclure à une offre sur-mesure pour le CDG 35 avec une sensibilisation, une analyse et un plan d'actions. Mégalis propose une mission flash de sensibilisation pour les communes de moins de 3500 habitants et moins de 20 000 pour les EPCI mais ne dispose que d'un seul agent sur toute la Bretagne.

Elle évoque également l'assurance cyber qui fait débat. Le CDG 35 doit faire de la prévention auprès des collectivités avant de travailler sur cette partie.

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

DÉCIDENT

- De **VALIDER** les principes de collaboration et coopération présentés.
- **D'ADOPTER** le projet de convention cadre.
- **D'AUTORISER** Madame la Présidente et Madame la Vice-Présidente déléguée au numérique à signer cette convention et tous documents afférents.

II. NOUVEAU CONSEIL MÉDICAL : DÉSIGNATION DES MEMBRES DES REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES POUR LA FORMATION PLÉNIÈRE

Par décret du 13 mars 2022, le nouveau Conseil médical se substituant à la Commission de Réforme et au Comité médical a été créé avec effet rétroactif au 1er février 2022. Au-delà de cet agenda surprenant, il a été nécessaire d'interpréter ce nouveau décret avant de la mettre en œuvre. En accord avec le Préfet d'Ille et Vilaine et les membres des instances médicales, il a été décidé d'appliquer ce nouveau texte à partir du 8 juillet seulement, délai indispensable pour l'organisation pratique et informatique.

Un mail d'information avec un diaporama montrant les différences entre les objets de saisine avant le décret et ceux dans le cadre du nouveau conseil médical vient d'être envoyé aux services gestionnaires RH des collectivités. Un webinaire sera certainement organisé à la rentrée pour échanger sur ces évolutions qui responsabilisent davantage les élus employeurs. Ils devront notamment statuer sans avis préalable d'une instance départementale sur la continuité des droits à maladie pour accélérer les processus de décision et désengorger une instance qu'il n'est pas facile de réunir avec la pénurie médicale.

Les référentes de ce conseil médical au CDG 35 renforcent leur expertise pour pouvoir accompagner ces changements sachant que certaines interprétations du décret sont encore en débat.

Pour que ce Conseil médical soit officiellement installé, le Préfet doit nommer un médecin dans les prochains jours. Il présidera ou sera remplacé par un des deux autres médecins présents de la formation plénière (ex-Commission de Réforme).

Concernant le collège des collectivités affiliées en formation plénière, il est proposé reprendre les membres qui siégeaient dans la Commission de Réforme jusqu'à ce jour avec l'intégration de M. Jean-Pierre SAVIGNAC comme membre titulaire à la place de M. Gérard GORRÉ. Celui-ci devient suppléant à la place de Mme Françoise JOULAUD qui est déjà mobilisée sur les autres instances paritaires. Ces modifications sont proposées avec l'accord préalable des intéressés.

TITULAIRES	SUPPLÉANTS
SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de Cesson-Sévigné	- GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais - HARDY Jean-Pierre Maire de Saint-Sauveur-Des-Landes
PIEDVACHE Bernard Maire de Boisgervilly	- FOUGLÉ Alain Maire de Feins - OULED-SGHAIER Anne-Laure Vice-Présidente de Liffré-Cormier Communauté

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

- VALIDENT les représentants suivants des communes affiliées au Centre de Gestion au Conseil Médical. Cette liste sera adressée à Monsieur le Préfet d'Ille-et-Vilaine :

- Jean-Pierre SAVIGNAC : titulaire

- Gérard GORRÉ : suppléant

- Jean-Pierre HARDY : suppléant

- Bernard PIEDVACHE : titulaire

- Alain FOUGLÉ : suppléant

- Anne-Laure OULED-SGHAIER : suppléante

III. CONVENTIONNEMENT AVEC LE CDG22 : DÉPORT DES SIGNALEMENTS POTENTIELS DES AGENTS DU CDG 35

Madame la Présidente rappelle que le dispositif initié par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Il vise à les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent déléguer sa mise en œuvre à leur Centre de Gestion, établissement public identifié comme tiers de confiance extérieur, qui apporte des garanties de neutralité, d'impartialité et d'indépendance.

Le CDG 35 a ainsi mis en place ce dispositif à destination des agents des collectivités et établissements d'Ille et Vilaine, à travers 3 procédures réglementaires (prévues dans le décret n°2020-256 du 13 mars 2020) :

- **Le recueil des signalements** effectués par les agents
- **L'orientation des agents vers les services et professionnels compétents** chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- **L'orientation des agents vers les autorités compétentes** pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Toutefois, afin de conserver les garanties citées (neutralité, impartialité, indépendance), ce dispositif interne ne peut être proposé aux agents du siège du CDG 35. Aussi, est-il proposé de déporter ces signalements potentiels auprès du CDG des Côtes d'Armor.

Le Conseil d'administration du CDG 22 est en cours d'examen de leur propre dispositif et devrait l'adopter début juillet.

Il se basera sur la mise à disposition d'une boîte mail dédiée avec un formulaire de recueil qui sera traité par un juriste et une psychologue du travail. Il n'y aura pas de ligne téléphonique ni de numéro vert dédié.

Un bilan sera réalisé pour évaluer le recours à ce dispositif et ses modalités.

Les agents du siège du CDG 35 seront informés des possibilités du recours à ce dispositif après le vote du Conseil d'administration et de manière plus précise à la rentrée de septembre prochain.

De la même manière, le CDG 22 souhaiterait que ses agents puissent faire appel au dispositif de signalement proposé par le CDG 35.

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

- **ACTENT** le déport vers le dispositif mis en place par le CDG22 pour les agents du siège du CDG 35
- **ACTENT** la possibilité de recours au dispositif mis en place par le CDG 35 pour les agents du siège du CDG 22
- **AUTORISENT** Madame la Présidente à signer une convention avec le CDG 22 dans ce cadre.

IV. AVENANTS AUX CONVENTIONS D'ADHÉSION DES GRANDES COLLECTIVITÉS : TAUX DE COTISATION 2023

Le 25 novembre 2021 dans le cadre des orientations budgétaires, le Conseil d'Administration a décidé de réévaluer l'ensemble des cotisations des collectivités. Concernant les « collectivités adhérentes », il a été décidé de différer cette augmentation compte tenu des décisions financières déjà prises dans ces grandes structures.

Le taux de cotisation spécifique aux « collectivités adhérentes » a été fixé à 0,10% le 28 novembre 2012. Il couvre les dépenses liées aux missions du socle insécable d'adhésion (missions obligatoires servies aux collectivités non affiliées). Le Conseil a souhaité que des rendez-vous soient pris avec ces collectivités afin d'échanger sur une hausse de leur contribution avec un taux cible de cotisation de l'ordre de 0,14 % pour les années 2023-2026.

Les concertations avec les Villes de Rennes, Saint Malo et Fougères, avec le Conseil Régional, le Conseil Départemental et le SDIS se sont tenues durant ces dernières semaines. Les collectivités concernées ont mesuré la hausse des charges qui leur sont imputables. Elles ont toutes salué les démarches du CDG 35 en faveur de l'ensemble de la FPT, notamment en matière d'attractivité et de dialogue social.

Soucieuses de participer à l'effort général, elles ont émis un avis favorable aux propositions énoncées par la Présidente :

- Une cotisation à 0,12 % pour l'année 2023
- Une possible augmentation à 0,14 % à compter de l'année 2024

Cette hausse par palier permet d'étaler sur 2 ans ces augmentations. De nouvelles concertations permettront d'affiner la projection avant de décider le taux pour 2024. Il convient en effet de veiller que la cotisation reste proche des charges afférentes aux missions obligatoires imputées aux collectivités adhérentes. Or, certaines dépenses sont sensibles à des effets conjoncturels (report des concours en 2020 pour cause de COVID, réforme en cours des instances médicales).

La modification du taux de cotisation s'effectuera sur la base d'un avenant aux conventions d'adhésion

Par ailleurs, les échanges ont permis de valoriser les missions facultatives du CDG. Cela pourrait déboucher sur des sollicitations supplémentaires des services dans un avenir proche (enquête administrative, mission d'inspection, médiation...).

Le document annexe établit les montants prévisionnels de cotisation.

Annexe : Avenants aux Conventions d'adhésion des grandes collectivités au CDG35 : taux de cotisation 2023

➤ Impact sur les montants prévisionnels de cotisation pour les collectivités adhérentes

	COTISATION Taux	Rennes	Saint Malo	Fougères	SDIS 35	Région Bretagne	Département	Rennes Métropole
Cotisation 2021								
Masse salariale 2020		95 721 958 €	31 591 677 €	11 180 690 €	32 073 163 €	46 137 443 €	87 266 597 €	46 494 615 €
Cotisation 2021	0,10%	95 721 €	31 592 €	11 181 €	32 073 €	46 256 €	87 267 €	46 495 €
Année 2023								
% cotisation additionnelle = 0,12%								
Cotisation	0,12%	114 866 €	37 910 €	13 417 €	38 488 €	55 507 €	104 720 €	55 794 €
Impact en valeur absolue / Base 2021		19 144 €	6 318 €	2 236 €	6 415 €	9 251 €	17 453 €	9 299 €
Impact en %		20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
Hypothèse - Année 2024								
% cotisation additionnelle = 0,14%								
Cotisation	0,14%	134 010 €	44 228 €	15 653 €	44 902 €	64 758 €	122 173 €	65 092 €
Impact en valeur absolue / Base 2021		38 289 €	12 637 €	4 472 €	12 829 €	18 502 €	34 907 €	18 598 €
Impact en %		40%	40%	40%	40%	40%	40%	40%
Hypothèse - Année 2024								
% cotisation additionnelle = 0,15%								
Cotisation	0,15%	143 582 €	47 388 €	16 771 €	48 110 €	69 384 €	130 900 €	69 742 €
Impact en valeur absolue / Base 2021		47 861 €	15 796 €	5 590 €	16 037 €	23 128 €	43 633 €	23 247 €
Impact en %		50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%

La Présidente évoque les rencontres avec certaines grandes collectivités : Fougères Ville et agglomération, Région, Département, afin d'évoquer l'augmentation des cotisations.

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

- **CONFIRMENT** l'augmentation du taux de cotisation à 0,12% pour les collectivités adhérent au CDG à compter du 1^{er} janvier 2023
- **AUTORISENT** la Présidente à signer les avenants avec chaque collectivité ou établissement.

V. ÉVOLUTION DE L'ORGANIGRAMME DU SERVICE CONCOURS-EXAMENS : ÉVOLUTION DES LDG

Madame la Présidente informe les membres du Conseil d'Administration qu'une évolution de l'organigramme du Service Concours-Examens a été soumise au Comité technique (séance du mois de juin 2022) et conduit à prévoir une révision des Lignes directrices de gestion du CDG (concernant le fléchage de 2 postes).

1- Organisation actuelle

Le service Concours-Examens du CDG 35 est dirigé par une responsable de service et composé de trois unités :

- Deux unités opérationnelles d'organisation des concours et examens, chacune composée de 7 agents :
 - o l'unité opérations compétence CDG : prend en charge l'organisation des opérations de concours et examens de la fonction publique territoriale relevant de la région Bretagne (coopération des 4 CDG bretons).
 - o l'unité « opérations transférées » : prend en charge l'organisation des opérations de concours et examens de la fonction publique territoriale relevant de l'interrégion (coopération des CDG de Normandie, Pays de la Loire et Bretagne).
- Une unité transversale : veille au fonctionnement transverse des deux autres unités. Elle comprend 4 agents.

Compte-tenu des missions exercées, les postes des unités dites « opérationnelles » sont organisés de façon similaire et fléchés de la manière suivante, tel que prévu dans les Lignes directrices de gestion (LDG) du CDG 35 :

- Assistants Concours-Examens : catégorie C - fléchage vers adjoint administratif principal de 1^{ère} classe
- Gestionnaires Concours-Examens : catégorie B - fléchage de 2 postes vers rédacteur principal de 2^{ème} classe et d'un poste vers rédacteur principal de 1^{ère} classe (rôle d'adjoint au responsable d'unité)
- Responsables d'unité Concours-Examens : catégorie A - fléchage vers attaché principal.

Depuis plusieurs années, l'évolution des missions des agents du service Concours-Examens et de leurs conditions d'exercice est notable.

En effet, le contexte réglementaire encadrant l'organisation des concours et examens de la FPT connaît de nombreux changements qui conduisent à des exigences fortes concernant les missions à mener et nécessitent une réelle capacité d'adaptation des agents en charge de l'organisation et du suivi des opérations.

Par ailleurs, la dématérialisation/numérisation des documents (dossiers d'inscription, copies, bordereaux...) a connu une très forte accélération depuis la crise sanitaire et est venue complexifier les processus professionnels.

Face aux contraintes spécifiques de ces missions (telles que le report des calendriers, la suspension et l'aménagement d'épreuves, la disponibilité fluctuante des membres de jury...) et à la croissance du risque contentieux également, les postes nécessitent de réelles capacités relationnelles (relations avec les jurés, les candidats, les autres CDG, les partenaires institutionnels...) et techniques (anticipation, programmation, vérification, recherche de solutions urgentes...).

Chaque agent du service a été informé lors des entretiens professionnels 2021 de la refonte des fiches de poste afin de refléter ces évolutions.

Par ailleurs, une réflexion est menée sur l'organisation des deux unités opérationnelles et le fléchage de certains postes.

2- Organisation au 1^{er} septembre 2022

Afin de tenir compte de ces évolutions et d'assurer un fonctionnement adéquat des unités opérationnelles, il est proposé de faire évoluer les deux postes de Gestionnaire Concours-examens qui relèvent actuellement de la catégorie B et sont fléchés sur un grade de Rédacteur principal de 1^{ère} classe vers des postes de catégorie A, fléchés sur un grade d'attaché. L'objectif est de valoriser l'évolution des compétences de ces deux postes au regard :

- De la technicité et de la polyvalence induites par les missions exercées
- Du soutien managérial apporté aux Responsables d'unités
- Du rôle clé de ces deux postes pour le bon déroulement des opérations concours et examens.

Une information a été réalisée auprès des agents du service et singulièrement auprès des agents occupant les postes dont le fléchage va évoluer.

Organisation des deux unités opérationnelles

Situation actuelle

Fonctions	Catégorie	Fléchage (grade)
Responsable	cat. A	Attaché principal
Gestionnaires	cat. B	1 poste fléché Rédacteur principal de 1 ^{ère} cl.
	cat. B	2 postes fléchés Rédacteur principal de 2 ^{ème} cl.
Assistants	cat. C	Adjoint principal de 1 ^{ère} cl.

Situation à compter du 1/09/2022

Fonctions	Catégorie	Fléchage (grade)
Responsable	cat. A	Attaché principal
Gestionnaires	cat. A	1 poste fléché Attaché
	Cat. B	2 postes fléchés Rédacteur principal de 2 ^{ème} cl.
Assistants	cat. C	Adjoint principal de 1 ^{ère} cl.

Les LDG du CDG 35 seront donc révisées pour tenir compte de cette évolution de fléchage des postes susvisés au sein du service Concours-Examens à compter du 1^{er} septembre 2022.

Le tableau des effectifs 2022 prend en compte ces évolutions et les crédits afférents sont inscrits au budget primitif.

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

VALIDENT

- l'évolution de l'organigramme du service Concours-Examens
- la révision des Lignes Directrices de Gestion du CDG 35.

VI. DOCUMENT UNIQUE DU CDG 35 : MISE A JOUR

Madame la Présidente rappelle que le document unique a été créé par le décret n°2001-1016 du 5 novembre 2001. Il consigne l'évaluation des risques professionnels en analysant l'exposition des agents aux dangers liés à leurs activités. Il répertorie les risques pour chaque unité de travail identifiée et les hiérarchise en fonction de différents critères (gravité, fréquence d'exposition...).

Un plan de préconisations préventives ou correctives a été établi au regard de la cotation de ces risques. Le Document unique du CDG 35 a été adopté par délibération n°19-41 du 29 mai 2019. Il est présenté chaque année au Comité technique départemental pour avis sur les mesures réalisées et les priorités fixées.

1. Principales actions de prévention réalisées en 2021

Des actions de prévention ont été engagées afin de prévenir les risques identifiés dans le document unique.

- ❖ Les principaux dossiers menés en 2021 sont les suivants :
 - Risque de chute : un contrôle de la ligne de vie sécurisant l'intervention des ouvriers sur le toit du bâtiment a été réalisé et les fixations renouvelées.
 - Risque routier : les actions de formation engagées en 2019 auprès de CENTAURE Bretagne se sont terminées en 2021. Les actions de communication et de sensibilisation au risque routier se sont poursuivies avec un atelier "Parenthèse Risque Routier" en lien avec la GMF.
 - Radon : afin de respecter la réglementation, des mesures du gaz radon ont été réalisées par la société Socotec. Les résultats obtenus sont conformes à la réglementation.
 - Troubles musculo-squelettiques (TMS) : acquisition d'un chariot "empileur-déempileur" pour les agents de l'accueil/standard afin de répondre aux problématiques communes des agents en termes de port de charges.

2. Les analyses de poste réalisées auprès des agents

- 49 analyses de poste ont été réalisées contre 52 en 2020 et cela malgré le contexte sanitaire et les périodes plus importantes de télétravail.
A noter l'investissement réalisé pour l'achat de bureaux électriques. Le CDG dispose actuellement de 7 bureaux électriques. Ces matériels répondent exclusivement à des problématiques de santé identifiées comme importantes.

3. Autres actions en lien avec la prévention

- Sensibilisation au Handicap : participation à la journée DUODAY
- Secourisme : des formations aux Gestes Qui Sauvent ont été réalisées en adaptant l'enseignement au contexte sanitaire (45 agents formés).

4. Actions de prévention prioritaires en 2022

Des actions ont été identifiées comme prioritaires pour l'année 2022. Elles concernent la prévention:

- ➔ Du risque incendie : réalisation des exercices annuels et formation des agents à la manipulation des extincteurs
- ➔ Des troubles musculo-squelettiques : poursuite des analyses de poste dans une perspective préventive parallèlement aux résultats du questionnaire RH visant à faire un état des lieux sur le risque TMS.
Sont également prévus :
 - ➔ Des actions de communication interne : poursuivre la sensibilisation auprès des agents au travers de "fiches repères" sur des thématiques identifiées et/ou actualités en lien avec les actions menées par l'assistante de prévention.
 - ➔ Concernant le secourisme : rattrapage des formations SST et aux « gestes qui sauvent » différé à cause du COVID (formation initiale et mise à jour des connaissances).

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

DÉCIDENT

- D'APPROUVER le bilan 2021 du Document unique d'évaluation des risques professionnels du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine.
- De VALIDER les priorités identifiées en termes de prévention pour 2022.

VII. ADHÉSION AU RÉSEAU DÉCLIC

Présentation du réseau Déclic

Déclic est un **réseau national** fédérant de nombreux acteurs de la **mutualisation informatique et numérique pour les collectivités territoriales** et les citoyens.

Ce réseau d'échange d'informations entre structures a pour objectif de faciliter la transformation numérique des services publics locaux. Le réseau est entièrement dédié à l'intérêt général des collectivités et permet de **mutualiser l'information, les expériences, la veille technologique et réglementaire** par une mise en commun d'outils et de moyens.

Organisé sous forme associative depuis 2006, le réseau regroupe **52 Opérateurs Publics de Services Numériques (OPSN)** répartis dans toute la France (Centres de Gestion, Syndicats Mixtes, Agences techniques Départementales, GIP, associations). Plus de **18 000 collectivités** locales sont adhérentes aux structures membres de Déclic.

Les **partenaires** du réseau sont des institutions comme la CNIL, l'ANSSI, la Banque des Territoires, l'Institut National pour la Cybersécurité et la Résilience des Territoires (IN.CRT), Cybermalveillance.gouv.fr.

Intérêt de l'adhésion pour le CDG 35

En adhérant au réseau Déclic, le CDG 35 bénéficiera d'un accès à de **nombreuses ressources** :

- Un extranet et un réseau social professionnels
- Un fichier des fournisseurs de solutions (constructeurs, éditeurs, distributeurs, intégrateurs...)
- Une cartographie des opérateurs publics de services numériques
- Des espaces partagés (cahiers des charges, études comparatives)
- Des groupes de travail thématiques (sécurité, logiciels libres...) ou métier (RH, Finances...)

Ces ressources bénéficieront à l'activité « Administration numérique » du service **Conseil et Développement**, dédiée au conseil aux collectivités, ainsi qu'à l'activité « Systèmes d'information internes » du service **Ressources**.

Au-delà des outils et des ressources en matière de veille, le réseau permet de faciliter la **mise en relation** avec d'autres acteurs publics du domaine du numérique.

Enfin, les **Centres de Gestion** développant des missions de conseil en matière de numérique sont devenus des membres actifs du réseau.

Enfin, plusieurs Centres de Gestion, dont certains développent des missions de conseil en matière de numérique, sont membres du réseau : CDG 11 (Aude), 29 (Finistère), 32 (Gers), 34 (Hérault), 43 (Haute-Loire), 46 (Lot), 47 (Lot-et-Garonne), 56 (Morbihan), 59 (Nord), 62 (Pas-de-Calais), 65 (Hautes-Pyrénées), 82 (Tarn-et-Garonne).

Conditions d'adhésion

Le CDG 35 est considéré comme un adhérent de niveau 1, employant moins de 10 salariés en équivalent temps plein pour des activités dédiées à la mutualisation numérique. Le montant de l'adhésion annuelle fixé pour 2022 est de 850 €.

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

DÉCIDENT

- de **VALIDER** la proposition d'adhésion à l'association « Déclic »
- d'**AUTORISER** Madame la Présidente et Madame la Vice-Présidente déléguée au numérique à signer tous documents y afférant.

VIII. CRÉDIT SOCIAL DES FONCTIONNAIRES (CSF) : RÉACTUALISATION DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT

Madame la Présidente rappelle aux membres du Bureau le partenariat entre le Crédit Social des Fonctionnaires (CSF) et le CDG 35.

Le CSF est une association loi 1901 créée en 1955 par des fonctionnaires pour des fonctionnaires. Elle a pour objet de **permettre à ses membres d'accéder à un système d'économie sociale dans les domaines du crédit, de l'épargne, de l'assurance et des services en vue d'améliorer leur qualité de vie**. Son unique ambition est d'accompagner les agents du service public ou exerçant une mission de service public dans :

- la recherche de financement pour accéder à la propriété avec une démarche particulière vers l'accès sociale grâce aux offres de logements proposées par des partenaires, bailleurs sociaux, organismes d'HLM ou promoteurs ;
- La recherche de solutions à des situations de surendettement notamment grâce au regroupement de crédits ;
- Le financement de leurs projets du quotidien (travaux, voiture, soins et santé, études supérieures des enfants, etc) ;
- La gestion patrimoniale (recherche de solutions d'épargne, préparation à la retraite, etc).

Elle est ouverte aux fonctionnaires titulaires ou assimilés fonctionnaires, contractuels, stagiaires, mais également aux élus, c'est-à-dire toute personne qui concourt à une mission de service public.

Ses représentants soulignent l'indépendance de la structure, non subventionnée, et qui rémunère ses services sur les adhésions/cotisations des agents et par les partenariats avec des organismes bancaires, de crédits, de mutuelle...

Pour adhérer au Crédit Social des Fonctionnaires, l'agent doit s'acquitter d'un droit d'entrée d'une valeur de 35 € valable à vie. Les bénéficiaires qui souhaitent profiter des services du CSF devront s'acquitter de la cotisation annuelle qui leur permettra d'accéder à l'ensemble des services proposés par le CSF d'une valeur de 30 €.

Le CSF propose au CDG 35 un partenariat passant par la signature d'une convention (projet en annexe) dans l'optique de valoriser l'action sociale de l'établissement.

La convention prévoit une **communication auprès du personnel** concernant les actions du CSF et liste les moyens pour promouvoir ces actions (par ex. lien sur intranet, diffusion de documents, permanences...).

L'existence d'un bureau à Rennes et la tenue de permanences dans le département permettent aux agents intéressés un contact facilité. Cet organisme peut également agir dans l'accompagnement d'agents en situation de quasi-surendettement par le rachat de prêts (sans frais de courtage).

Pour information, le CDG 35 a signé un partenariat avec le CSF depuis mai 2016.

Bernard PIEDVACHE s'interroge sur l'accès des agents des collectivités au CSF.

Jean-Paul HUBY précise que l'adhésion se fait avec la collectivité. Une communication sera lancée auprès des collectivités via le site Internet du CDG.

Murielle DOUTÉ-BOUTON indique que cette action doit être diffusée dans le cadre des conférences des maires.

Laurence ROUX souligne l'importance des élus locaux à informer les agents par le biais d'un support à distribuer.

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

DÉCIDENT

- **de RENOUVELER le partenariat avec le CSF et les actions de communication envers les agents du siège et les agents itinérants.**
- **d'AUTORISER Madame la Présidente à signer la convention de partenariat.**

IX. ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DE MAINTIEN EN EMPLOI (EPME) : CONVENTION D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS EN USURE PROFESSIONNELLE ET/OU RISQUE D'INAPTITUDE

Les situations d'inaptitudes des agents territoriaux concernent plusieurs services au sein du CDG 35. Les dispositifs « Cellule de reclassement » et « PPR » (Période de Préparation au Reclassement) permettent un travail interservices dans le but de repérer et d'accompagner les agents dans un reclassement. Il en ressort souvent que les résultats en termes de reclassement seraient optimisés si la prise en charge de ces situations se faisait plus en amont.

A la suite des conclusions d'un stage réalisé en 2020, des groupes de travail interservices (Mobilité-Emploi-Compétences, Conseil et développement, Conditions de travail et Statuts-Rémunération) se sont mis en place, au sein du CDG 35, afin d'amorcer une réflexion sur la prévention des inaptitudes de façon pluridisciplinaire. Les objectifs étaient de :

- Anticiper la prise en charge des personnes dès l'apparition des premiers signes de difficultés de santé,
- Sensibiliser les collectivités à l'intérêt d'un accompagnement en amont (humain, organisationnel et financier),
- Informer les collectivités des outils RH pouvant aider à la gestion des inaptitudes,
- Mettre en place un parcours d'accompagnement spécifique,
- Adapter les outils d'intervention et de suivi.

En parallèle de ces groupes de travail, une rencontre thématique, à destination des collectivités, a eu lieu le 22 janvier 2021 sur le thème de la prévention de l'usure professionnelle et des inaptitudes. L'objectif était d'expliquer aux collectivités comment agir dans le cadre d'une prévention de l'usure professionnelle et de l'inaptitude ainsi que leur présenter les outils et les acteurs susceptibles d'être mobilisés.

En mars 2021, les groupes de travail ont identifié comme prioritaires quatre actions/réflexions :

- Mettre en place une instance de prévention pour repérer, en équipe pluridisciplinaire et avec la collectivité, les situations à risque d'inaptitude et à risque d'usure professionnelle.
- Créer un « parcours » pour simplifier la prise en charge des agents par la collectivité.
- Explorer l'axe de la mutualisation au niveau des EPCI pour travailler sur un bassin d'emploi élargi.
- Favoriser la communication à destination des élus, des collectivités et des agents.

Suite à la validation des axes de prévention dans le cadre du CPOM, il a été décidé de continuer, sur l'année 2022, le travail sur les 2 premiers axes, à savoir la mise en place d'une instance de prévention et la création d'un pack prévention. Une information a été faite au bureau de février 2022 pour présenter ce projet de prévention des inaptitudes et expliquer l'expérimentation prévue. Dans cette information, les objectifs des deux axes ont été détaillés :

- Pour l'instance de prévention :
 - o Prévenir, en équipe pluridisciplinaire et avec la collectivité, les situations à risque d'inaptitude et à risque d'usure professionnelle,
 - o Déterminer des indicateurs de situations à risques,
 - o Déterminer la priorisation des dossiers,
 - o Proposer d'intégrer la collectivité, dès le départ et tout au long de la réflexion,
 - o Elaborer un plan d'action adapté à chaque situation,
 - o Effectuer un suivi des situations examinées dans cette instance.
- Pour le « Pack prévention » :
 - o Simplifier la prise en charge des agents par la collectivité et rendre visibles les « outils » dont peuvent bénéficier les agents et les collectivités pour agir à moyen et à long termes.

Durant le mois de mars 2022, de nouveaux groupes ont travaillé sur ces 2 axes.

Concernant la mise en place d'une instance de prévention :

- Le nom retenu est « Equipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi » (EPME). Les CDG 22 et 29 utilisent également ce terme pour leur instance de prévention.
- L'EPME sera composée de plusieurs professionnels mobilisés en fonction des situations:
 - o Assistante Sociale
 - o Psychologue du travail
 - o Conseillère reclassement et handicap
 - o Médecin de prévention
 - o Infirmière de santé au travail
 - o Référente Comité Médical
 - o Coordinateur prévention
 - o Coordinatrice carrières
 - o Secrétaire général et/ou Responsable de service
 - o La collectivité (selon les situations)
 - o Intervenants ponctuels selon les dossiers
- L'EPME se réunira de façon bimestrielle en alternance avec la cellule de reclassement.
- Le parcours pour intégrer l'EPME est décliné de la façon suivante :
 - o Le repérage des potentiels dossiers EPME sera réalisé par les médecins et la Mission d'Accompagnement Psycho-Social (MAPS),
 - o La MAPS contactera ensuite la collectivité,
 - o La présentation de la situation de l'agent sera réalisée en EPME avec l'accord préalable de la collectivité,
 - o Une proposition de parcours est présentée à la collectivité et à l'agent lors d'un RDV tripartite,
 - o La formalisation des engagements des différentes parties sera conclue par la signature de la convention EPME.

Dans le cadre du travail «pack prévention», 4 parcours « types » ont été identifiés et chacun de ces parcours amène à la mobilisation d'outils déterminés :

- Agent en mobilité subie où le deuil du métier, l'acceptation de la situation ne sont pas réalisés :
L'objectif du parcours est de réussir à se projeter.
Exemples d'outils mobilisables :
 - o La MAPS
 - o Les ateliers mobilité
 - o Le coaching
 - o Le programme REPERE
- Agent prêt à se projeter où le deuil du métier et la situation ont été acceptés :
L'objectif de ce parcours est d'identifier des hypothèses de projets professionnels.
Exemples d'outils mobilisables :
 - o L'exploratoire de Rennes
 - o Les ateliers mobilité
 - o Le CEP : Conseil en Evolution Professionnelle
 - o Les jeudis de l'emploi
 - o Le bilan de compétences et le bilan professionnel
 - o Les tests : IRMR, Perf évolution, Parcoureo
 - o Les enquêtes métiers
 - o L'évaluation fonctionnelle au Patis Fraux
- Agent qui possède un ou des projet(s) identifié(s) :
L'objectif de ce parcours est de valider un projet professionnel.
Exemples d'outils mobilisables :
 - o Les tests perf Echo et TwoB-R
 - o Les périodes de stages, d'immersions

- Agent qui possède un projet validé :
L'objectif de ce parcours est la mise en œuvre du projet.
Exemples d'outils mobilisables :
 - o Les actions de formations
 - o La recherche d'un poste : atelier TRE, CV, lettres, simulations d'entretiens, PAE

Aspects financiers :

L'accompagnement au sein de l'EPME ne donne pas lieu à facturation. Les outils mobilisés, dans le cadre de l'accompagnement EPME, seront facturés selon les tarifs votés par le CDG 35.

Le début de l'expérimentation de l'EPME est prévu pour septembre 2022.

Cette démarche donne lieu à une proposition de convention.

La Présidente rappelle que le CDG recherche les solutions les plus adaptées pour les agents en risque d'inaptitude ou en rupture professionnelle.

Jean-Michel PAVIOT explique que la cellule de reclassement ne fonctionne plus. La première priorité est de garder nos ressources et de travailler davantage en amont. L'absentéisme monte de manière inquiétante.

La Présidente souligne que c'est l'intérêt collectif et dans l'intérêt de l'agent.

Jean-Pierre SAVIGNAC signale que le service de prévention se transforme avec l'arrivée d'un ergonome, spécialiste de l'aménagement, et de celle d'un médecin du Département.

Emmanuelle ROUSSET estime que la prise en charge des risques psychosociaux est plus compliquée à percevoir, pouvant faire de gros dégâts. C'est compliqué en termes d'accompagnement et de reclassement et il convient de bien intégrer ces questions.

Murielle DOUTÉ-BOUTON s'interroge sur les agents non mobiles (pas de permis de conduire). Si c'est conditionné par la mobilité, cela ne fonctionnera pas.

Jean-Pierre SAVIGNAC souligne que les dossiers présentés traitent de plus en plus de risques psychiatriques et que des solutions extrêmement complexes sont à trouver.

Laurence ROUX interpelle sur la reconversion sur inaptitude physique. Les agents se retrouvent sur des postes administratifs avec des risques psychosociaux. Tous les services sont sous-tension.

Laurent ZAM précise que des reconversions sont possibles sur les métiers physiques. Près de la moitié des personnes provenant des métiers du privé sont reclassés et acquièrent une autonomie. Pour les agents en reconversion professionnelle, un nombre croissant de burn-out à la suite de 2 ans de Covid et certains collègues peuvent peut-être en décrochage.

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

DÉCIDENT

- **De VALIDER cette proposition de convention et tout autre document nécessaire à la mise en place de l'Equipe Pluridisciplinaire de Maintien en Emploi**
- **D'AUTORISER Madame la Présidente à signer tout document inhérent à cette mission.**

X. PARTENARIAT HORS CONVENTION GÉNÉRALE MISSIONS FACULTATIVES : COMMUNE DE DINAN-LÉHON

L'accès à certaines des missions facultatives du Service Mobilité-Emploi-Compétences peut être élargi à d'autres établissements que ceux éligibles à la convention générale d'utilisation des services si leurs besoins le justifient :

- Etablissements à vocation d'utilité publique et/ou d'intérêt général ;
- Collectivités locales hors département.

C'est dans ce contexte que la commune de Dinan-Léhon sollicite la possibilité de recours à la mise à disposition de personnel. La collectivité souhaite en effet recruter en mission temporaire un étudiant de licence professionnelle aux métiers techniques issu de la promotion suivie par le CDG 35.

Afin de respecter les mesures de sécurisation applicables aux collectivités, la commune de Dinan-Léhon sollicite le CDG 35 pour une mission temporaire de 6 mois.

Le CDG 22 a émis un accord favorable à la conclusion de ce partenariat exceptionnel.

Une convention particulière définit les modalités de mise en œuvre de ce partenariat.

Cette convention prendra effet à compter du 1^{er} septembre 2022.

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

DÉCIDENT

- **de valider le partenariat avec la commune de DINAN-LÉHON (Côtes d'Armor)**
- **d'autoriser Madame la Présidente à signer la convention.**

XI. SOUSCRIPTION DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Chantal PETARD-VOISIN, Présidente, indique aux membres du Bureau que l'alternance est un système de formation fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui permet de se former à un métier. En vertu des articles L6227-1 et suivants du code du travail, l'employeur public a la possibilité de recruter des alternants par la voie du contrat d'apprentissage (contrat de droit privé).

L'apprentissage est ouvert aux personnes âgées de 16 à 29 ans révolus. Cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre.

Favorable à ce dispositif, le CDG 35 a régulièrement recours à des apprentis. Dans la lignée des orientations fixées par le CPOM 2020-2026 relatives à l'attractivité, le CDG 35 a organisé pour la première fois le 3 juin 2022 un évènement afin de recruter quatre apprentis pour le siège :

- un(e) apprenti(e) en ressources humaines
- un(e) apprenti(e) chargé(e) de projet SIRH et digitalisation RH
- un(e) apprenti(e) chargé(e) de recrutement
- un(e) apprenti(e) en administration numérique, cyber-sécurité et protection des données

Il convient de rappeler que le recours à un(e) apprenti(e) implique de nommer un maître d'apprentissage. Il aura pour mission de tutorer l'apprenti(e) afin de lui permettre d'acquérir les compétences requises à la qualification recherchée ou au diplôme/titre préparé.

Le salaire de l'apprenti(e) dépend de son âge et évolue chaque année avec l'ancienneté de son contrat et de son cycle de formation. Un salaire minimum légal est fixé par tranche d'âge.

Le Comité technique est saisi sur les conditions d'accueil et de formation de l'apprenti accueilli par le Centre de Gestion.

Quatre demandes de prise en charge financière ont été déposées auprès du CNFPT afin de compenser une partie des coûts liés à l'apprentissage.

Service	Diplôme préparé	Durée de la formation	Coût de la formation	Rémunération de l'apprenti
Ressources/ Ressources Humaines	Master Manager des Ressources Humaines et des Relations Sociales	1 an	6 000€	Respect des barèmes minimum légaux fixés en fonction de l'âge et du cycle de formation visé
Mobilité Emploi Compétences	Licence Professionnelle Métiers de la GRH	1 an	6 800 €	Respect des barèmes minimum légaux fixés en fonction de l'âge et du cycle de formation visé
Conseil et développement	Master Droit du numérique et de la propriété intellectuelle	1 an	6 800 €	Respect des barèmes minimum légaux fixés en fonction de l'âge et du cycle de formation visé
Conseil et développement	Niveau Master	1 an	Recrutement en cours	Respect des barèmes minimum légaux fixés en fonction de l'âge et du cycle de formation visé

Laurent ZAM explique que les contrats d'apprentissage s'inscrivent dans le CPOM. Le CDG s'organise pour être une pépinière de compétences et former les générations suivantes. Un bilan sera dressé dans un an.

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

DÉCIDENT

- **DE VALIDER la conclusion pour la rentrée scolaire 2022 des contrats d'apprentissage cité ci-dessus**
 - **D'AUTORISER Madame la Présidente à signer tout document en lien avec ces apprentissages.**
- Les crédits correspondants sont inscrits au budget.**

XII. I.F.S.E. : AUGMENTATION EXCEPTIONNELLE POUR LES AGENTS DU SIÈGE

Madame la Présidente rappelle que le régime indemnitaire des agents du CDG35 a été mis en place en 2017. Il est à ce jour régi par la délibération 20-36 du 10 juin 2020 relative au R.I.F.S.E.E.P. Les représentants des agents à l'Instance du personnel ont demandé en 2021 que des travaux soient engagés afin de revaloriser le régime indemnitaire des agents du siège. Des négociations ont été lancées courant mai 2022 afin de procéder à un réexamen réglementaire du R.I.F.S.E.E.P. Un groupe de travail a été constitué, l'objectif étant d'adopter de nouvelles règles fin 2022 pour une effectivité au 1^{er} janvier 2023.

Dans l'attente des résultats de ces négociations, les demandes de réévaluation individuelles 2021 ont été mises en attente. La plupart de celles-ci sont basées principalement sur 2 éléments : charge et rythme de travail élevés dans certaines activités, dus à la reprise post-Covid et aux difficultés de recrutement que les collectivités rencontrent (perte d'expertise...) mais également aux absences et turn-over dans les services du CDG.

Les représentants des agents ont demandé lors de la séance plénière du 5 avril 2022 à ce qu'une prime exceptionnelle puisse être versée aux agents pour valoriser leur investissement.

Afin de reconnaître la qualité de travail égale des agents du CDG35 compte tenu des fortes sujétions constatées dans tous les services en 2021, il est proposé d'accorder une augmentation exceptionnelle de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) pour les agents titulaires, stagiaires et les agents contractuels ayant plus de 9 mois de présence en 2021. Cette augmentation concerne les agents toujours présents au 1er juillet 2022 (pas de versement pour les agents présents en 2021 et ayant quitté le CDG 35 depuis). Il s'agit d'envoyer un signal fort de reconnaissance de l'investissement des agents dans un contexte de charge de travail importante et de fidélisation des agents du CDG35.

Cette revalorisation sera comprise entre 300 et 400 € nets et sera versée en une fois sur les salaires du mois de juillet 2022. Elle sera attribuée, au prorata de la durée hebdomadaire de service au 01/01/2021. La fixation des montants attribués à titre individuel relève du ressort de la Présidente au regard des sujétions propres à chaque emploi. La manière de servir des agents sera prise en compte et pourra justifier un refus d'attribution de cette revalorisation exceptionnelle.

Cette mesure sera compensée par l'enveloppe budgétaire initialement prévue pour les revalorisations indemnitaires individuelles et par la vacance du poste de médecin coordonnateur non pourvu à ce jour.

La Présidente rappelle que le CDG est intégré dans le Comité Technique départemental. L'instance du personnel a souhaité une renégociation du RIFSEEP et cette demande a été mise en attente suite à l'augmentation du taux d'indice jusqu'à l'automne. Afin de remercier les agents, une prime exceptionnelle sera versée en juillet aux agents titulaires et contractuels de plus de 9 mois de présence.

Murielle DOUTÉ-BOUTON questionne sur la faisabilité d'un IFSE exceptionnel cumulé avec un IFSE mensuel, étant précisé que cela doit rentrer annuellement dans le maximum du plafond.

Laurence ROUX indique que le Département verse une prime de 350 €. Elle attire l'attention sur la prime d'activités car l'agent peut avoir un salaire plus bas en fonction du mois de versement.

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

APPROUVENT

- le versement de cette revalorisation exceptionnelle aux agents du siège du CDG 35.

XIII. PLAN DE FORMATION 2022 POUR LE SIÈGE

Madame la Présidente rappelle aux membres du Bureau qu'en vertu de l'article 7 de la loi n°84-594, le Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale d'Ille-et-Vilaine est tenu d'établir un plan de formation déterminant le programme d'actions de formation prévues en application des 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 1^{er} de ladite loi. Ce plan doit faire l'objet d'une présentation en Conseil d'Administration puis être transmis à la délégation compétente du Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

Le plan de formation 2022 du CDG 35 est constitué suite aux entretiens professionnels 2021. Les demandes de formation des agents du siège ont fait l'objet d'une validation par leur responsable de service au regard des objectifs professionnels fixés pour 2022.

Le Comité technique départemental a été saisi pour avis sur le plan de formation (instruction lors de la séance du 20 juin 2021).

Le budget prévisionnel consacré à la formation 2022 est de 82 462 € (*dont 80 000 € correspondant à la prise en charge des frais pédagogiques*) répartis comme suit :

- 3 096 € pour les formations obligatoires.
- 79 366 € pour les formations facultatives.

De plus, conformément à la délibération n°19-40 du 29 mai 2019 relative aux modalités de prise en charge du compte personnel de formation, 6 000 € sont consacrés aux formations présentées par les agents du siège au titre du compte personnel de formation.

En 2022, les priorités suivantes ont été identifiées :

- Favoriser l'intégration des nouveaux recrutés.
- Accompagner les agents dans leurs nouveaux domaines de compétence.
- Maintenir et accroître le niveau d'expertise R.H. des agents du Centre de gestion par l'accès aux formations de perfectionnement nécessaires à l'exercice de leurs missions.
- Former les agents du service Ressources à l'utilisation d'un nouveau logiciel de temps.
- Maintenir et accroître le niveau d'expertise des informaticiens du Centre de Gestion.

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

ADOPTENT

- **le plan de formation 2022 du Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale d'Ille-et-Vilaine.**

XIV. CONVENTION DE PARTENARIAT LOCAL AVEC LE SYNDICAT NATIONAL DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DES COLLECTIVITÉS LOCALES

Le 28 septembre 2012, le CDG 35 et la section départementale 35 du Syndicat National des Directeurs généraux des Collectivités Territoriales ont signé une convention fixant le cadre de leur collaboration, notamment dans le traitement des dossiers de fonctionnaires momentanément privés d'emploi (F.M.P.E.).

Les acteurs de cette convention ont d'une part changé et d'autre part, à la lumière des expériences vécues, l'actualisation de la convention paraissait nécessaire.

Au-delà de la lettre, c'est dans la pratique des collaborations outre les élus du CDG et des collectivités, ainsi qu'entre les services du CDG et les représentants du Syndicat que s'écrivent les développements de cet accord qui vous est proposé.

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

DÉCIDENT

- **DE VALIDER le texte de la convention à intervenir entre le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales et le CDG 35.**
- **D'AUTORISER Madame la Présidente à signer ladite convention.**

XV. AUTORISATION DE MISE A DISPOSITION DE VÉHICULES DE FONCTIONS

Conformément au Code général des collectivités territoriales et son article L. 2123-18-1-1 « Selon des conditions fixées par une délibération annuelle, le conseil municipal peut mettre un véhicule à disposition de ses membres ou des agents de la commune lorsque l'exercice de leurs mandats ou de leurs fonctions le justifie ».

Par extension, il est proposé au Conseil d'administration du CDG 35 d'autoriser la mise à disposition d'un véhicule de fonctions au Directeur général des services, compte-tenu des déplacements qu'il a à assurer dans le cadre de ses fonctions et ce à compter du 1^{er} septembre 2022.

Il est précisé que l'utilisation privée d'un véhicule mis à disposition d'un agent détaché sur emploi fonctionnel de façon permanente constitue un avantage en nature, qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou en location avec option d'achat. Cet avantage est évalué sur la base des dépenses réellement engagées ou, sur option de l'employeur, sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comportant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

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

AUTORISENT

- **la mise à disposition d'un véhicule de fonctions en location auprès du Directeur général des services à compter du 1^{er} septembre 2022.**

Les crédits afférents sont inscrits au budget primitif.

ACTUALITÉS

PUBLICATIONS- FOCUS

DATE	INTITULÉ
5 mai	Réunion des préventeurs du Grand Ouest
5 mai	Ateliers "Accompagnements individuels : ouvrir le dialogue"
6 mai	Le CDG 35 recherche ses apprentis ("apprentissage dating")
13 mai	Convention entre les 4 CDG bretons et la délégation CNFPT de la Région Bretagne
20 mai	Déchèterie : suivez le guide ! (guide sur le métier d'agent d'accueil de déchetterie)
31 mai	CREF 2022 : Le défi du recrutement
14 juin	Inauguration du VDC3
21 octobre	Colloque « Renouer avec la dynamique collective »

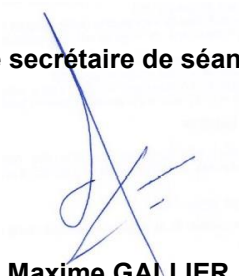
LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

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
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



Maxime GALLIER



La Présidente,



Chantal PÉTARD-VOISIN