



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

MERCREDI 30 NOVEMBRE 2022

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

Mercredi 30 novembre 2022

Sur convocation en date du 18 novembre 2022, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille & Vilaine s'est réuni le mercredi 30 novembre 2022, à 9 h 30, au Village des Collectivités Territoriales à Thorigné-Fouillard, sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion et Maire de LE RHEU.

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

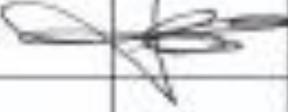
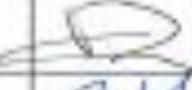
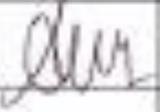
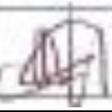
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS (élections)			
CORNILLAUD Dominique Vice-Président La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZÉ	POUVOIR à Jean-Éric BERTON	GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COËSMES	ABSENT
OULED-SGHAIER Anne-Laure Vice-Présidente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

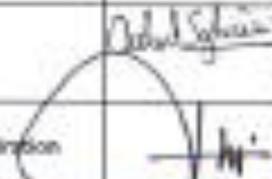
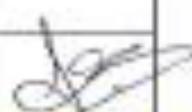
AUTRES PARTICIPANTS À LA SÉANCE	
Pascal LE BEC Conseiller aux Décideurs Locaux rattaché à la Division des Collectivités Locales de la DRFiP	
ANDRÉ Sébastien Directeur Général des Services	ZAM Laurent Directeur Général Adjoint
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire Général	LAUNAY Ludivine Responsable du service « Ressources »
DELATOUCHE Fabienne Responsable de l'activité « Finances - Marchés Publics »	BELLITI Laurence Coordinatrice de la Direction Générale
RIADEL Mathilde Assistante de Direction	PÚŠOVÁ Linda Stagiaire en Master franco-tchèque
Clara COLLIN Stagiaire « classe de 3 ^{ème} »	

Nombre de membres en exercice :	35
Quorum	18
Nombre de membres présents :	14 puis 13 à partir de 11h25
Nombre de pouvoirs :	9
Nombre de votants :	23 (puis 22)
Date de convocation :	18 novembre 2022
Secrétaire de séance :	Jean-Pierre SAVIGNAC

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

Stance du 30 novembre 2022

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES (élections)			
PÉTARD-YVESIN Chantal Adjointe au Maire de LE RHOU		VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNÉ	
LE COZ Loïc Adjoint au Maire de REDON		BOUSSEREY Françoise Maire de SAINTS-MARIE	
DOUTÉ-ROUJON Myrielle Maire de PLELAN-LE-GRAND		GRUËL Audrey Adjointe au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT	
SERON-GLORY Évelyne Maire de FLESDER		BROSSELIER Christelle Maire de BESNOL-ROCH	
SANGNAC Jean-Pierre Maire de CRESSON-DEVONÉ		CABANIS Florence Adjointe au Maire de PACÉ	
MORCE Marie-Cristine Maire d'ÉTRÉLLES		VEILLÉ Jean-Luc Maire de LE PERTRE	
FOUJÉ Alain Maire de FÉRE		LAVASTRE Isabelle Maire de GAIARD	
HARDY Jean-Pierre Maire de SAINT-SALVEUR-DES-LANDES		CORNÉE Christelle Maire déléguée de RIVES-DU-COUESNON	
MORVIN Marie-Claire Adjointe au Maire de DINARD		OLICHARD Pascal Conseiller Municipal de DINARD	
BERTON Jean-Eric Maire de LA DOMBEVALE			
REDVACHE Bernard Maire de BOSSIGNEVILLE		PIRELLY Karine Maire de SAINT-JUMAC	
FORET Alain Maire de LA CHAPELLE JAMBON		BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DES-REINTEMBAULT	
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de CHÉREAUBOURG		MUCHE Nicolas Conseiller municipal de WITRÉ	
JOUAUD Françoise Adjointe au Maire de CHAUVIGNÉ		GALIC Sylvie Maire de LE VERGER	
ROUL Christophe Adjoint au Maire de GABRY-BIBONAC		TANOUY Mickaël Conseiller municipal de GONEM	
BERTRAND Christelle Adjointe au Maire d'IFFENDIC		GOBRE Gérard Adjoint au Maire de LE GROSIS	
PRÉVERT Rose-Lise Maire de LIEURON		BRÉNIÉ Christine Adjointe au Maire de PYPRIAC	
COCHAUD Yannick Maire d'ORGERES		CHEVALERIE Marion Adjointe au Maire de BRUZ	
GAGNE Olivier Maire de SAINT-MARC-LE-BLANC		PERRIN Faule Adjointe au Maire de BRACN-ROCH	
BANKOC Lara Conseillère municipale de SORON-SUR-VILAINE		RENAULT Yves Maire de CHÂTEAUGERON	
SORAIS Pierre Maire de TRÉMÉHEUC		DUFRE Gérard Maire de WESTWEL	

COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS (élections)			
CORNILLAUD Dominique Vice-Président de La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZE		GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COGNEC	
COLEB-SCHABER Anne-Laure Vice-Présidente de L'Ifre-Cornier Communauté Adjointe au Maire de LEFFRE		FRAUD Emmanuel Vice-Président de L'Ifre-Cornier Communauté Maire de L'Ifre SUR CHANÇON	
REAUDON 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		KOLBER Katja Conseillère régionale	
PELLERIN Isabelle Vice-Président du CONSEIL RÉGIONAL		ORICO André Conseiller régional	
GALLIER Maxime Conseiller régional		PARMENTIER Mélanie Conseillère régionale	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT (désignations)			
BOUX Laurence Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL		COURTELLE Anne-Françoise Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL	
BILLARD Armelle Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL		GUÉDOM Jean-Paul Conseiller départemental	
BOHANNÉ Jean-François Conseiller départemental		FALLÉ Charles Conseiller départemental	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES (désignations)			
KOUSSET Emmanuelle Conseillère municipale déléguée à la Ville de RENNES Vice-Présidente de Rennes Métropole		BULLOTIN David Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller régional	
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)			
MESTRES Gaëlle Administratrice du SDIS 35 Conseillère départementale		MAOISSAN Yannick Administrateur du CCAS de RENNES Adjoint au Maire de RENNES	
ROUX Catherine Conseillère de RENNES Métropole Adjointe au Maire d'ACHÈRE		FROT-LEFFRÈZE Sophie Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO	

ORDRE DU JOUR

LES INFORMATIONS

- I. Marchés publics**
- II. Activité de l'exécutif**
- III. Commission de coordination des employeurs territoriaux d'Ille-et-Vilaine :**
retour sur la séance du 18 octobre à Retiers
- IV. Renouer avec la dynamique collective :** retour sur la rencontre
- V. Coopération des CDG bretons :** point sur le comité de pilotage du 7 novembre 2022
- VI. Coopération Concours Grand-Ouest :** organisation de l'instance stratégique le 9 novembre 2022
- VII. Trésorerie Principale de Rennes Municipale :** évolution des services
- VIII. Télétravail :** enquête sur les pratiques dans les collectivités
- IX. Protection Sociale Complémentaire :** stratégie et planning prévisionnel
- X. Recours gracieux et contentieux de la CFDT :** demande d'irrecevabilité de la liste de candidats présentée par le SNDGCT aux élections du CST départemental

LA THÉMATIQUE :

- I. Orientations stratégiques et financière 2023**
 - A. Le cadrage global pour l'établissement
 - B. Les objectifs principaux des services
 - C. Les équilibres budgétaires 2023

LES DÉLIBÉRATIONS

- I. Remboursement des frais de nomination de lauréats**
 - A. Budget annexe régional
 - B. Budget annexe interrégional
- II. Calendrier des concours et examens professionnels 2023/2024 :** adoption et autorisation de signer les conventions
- III. Autorisation d'engagement, liquidation et mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du BP 2023**
- IV. Conseil Médical :** indemnités des médecins
- V. Contrat d'assurance des risques statutaires**
 - A. Informations des adhérents sur l'avenant et le choix du CDG 35 sur l'évolution du contrat
 - B. Évolution du contrat propre au CDG 35 pour 2023
- VI. « Marque Employeur » :** répartition des coûts liés à la propriété de la marque
- VII. Médiation Préalable Obligatoire :** généralisation à compter du 1^{er} avril 2022 et conventionnement avec le TA de Rennes et la CAA de Nantes
- VIII. Instances consultatives placées auprès du CDG 35 :** composition
 - A. Commissions Administratives Paritaires
 - B. Commission Consultative Paritaire
 - C. Comité Social Territorial départemental (formation plénière/formation spécialisée)
- IX. Conditions générales relatives à l'accueil des stagiaires**
 - A. Mise à jour de la convention de stage Prémicool et la convention de partenariat
 - B. Rappel des règles de remboursement de la gratification

LES PUBLICATIONS - FOCUS ET LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

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

- Christophe ROUL a donné pouvoir à Chantal PÉTARD-VOISIN
- Gaëlle MESTRIES a donné pouvoir à Chrystèle BERTRAND
- Jean-Pierre HARDY a donné pouvoir à Alain FOUGLÉ
- Maxime GALLIER a donné pouvoir à Jean-Pierre SAVIGNAC
- Françoise JOULAUD a donné pouvoir à Anne-Laure OULED-SGHAIER
- Louis LE COZ a donné pouvoir à Évelyne SIMON-GLORY
- Dominique CORNILLAUD a donné pouvoir à Jean-Éric BERTON
- Marie-Christine MORICE a donné pouvoir à Aude de la VERGNE
- Yannick COCHAUD a donné pouvoir à Jean-Luc BEAUDOIN

Après avoir constaté que le quorum était atteint, elle ouvre la séance à 9h40.

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC est désigné comme secrétaire de séance.

Madame la Présidente salue la présence de Monsieur Jean-Éric BERTON, Maire de La Dominelais, qui assiste pour la première fois au Conseil d'Administration en qualité de membre titulaire représentant les communes affiliées, suite au décès de notre collègue Fabienne LÉON.

Elle accueille également madame Charlotte FAILLÉ, messieurs Gérard DUFEU et Serge BOUDET, respectivement suppléants de monsieur Jean-François BOHANNE, monsieur Pierre SORAIS et madame Maria CARRÉ.

Ils remercient la Présidente et évoquent, en quelques mots, leur collectivité.

Elle souhaite également la bienvenue à monsieur Pascal LE BEC, Conseiller aux Décideurs Locaux (CDL), rattaché à la Division des Collectivités Locales de la DRFiP, qui représente monsieur Roger SCHILLING, agent comptable du CDG 35. Celui-ci souligne que les CDL ont été mis en place il y a deux ans et que, pour sa part, il vient d'arriver à Rennes et gère certaines communes de la première couronne rennaise.

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 13 octobre 2022.

Aucune observation n'étant soulevée, le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du jeudi 13 octobre 2022 est déclaré adopté.

LES INFORMATIONS

I. MARCHÉS PUBLICS

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 à la Présidente, par délibération n° 20-92 du 16 décembre 2020, 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 d'un contrat d'échanges sécurisés avec BERGER-LEVRAULT pour le connecteur avec Chorus Pro et avec Mégalis du 01/01/2023 au 31/12/2025 pour un montant annuel de 930,36 € HT.**
- ❖ **Signature d'un contrat de maintenance et d'assistance à l'utilisation de progiciels Ciril avec Ciril GROUPE d'une durée d'un an, à partir du 01/01/2023, reconductible 4 fois, pour un montant annuel de 20 086,00 € HT, soit 24 103,20 € TTC.**
- ❖ **Signature d'un contrat de syndic avec SEVIGNE Immobilier pour la gestion des copropriétaires de l'immeuble « Le Village des Collectivités » d'une durée d'un an du 06/09/2022 au 05/09/2023.**
- ❖ **Signature d'un mandat avec SEVIGNE Immobilier relatif à la gestion de l'indivision au Village des Collectivités (le restaurant et l'ensemble de ses équipements) pour une durée d'un an.**

Marchés publics :

- ❖ **Une consultation a été faite auprès de trois cabinets qui a pour objet de confier à un prestataire une mission d'audit, de conseil et d'assistance à la passation du marché public d'assurance des risques statutaires du CDG35 en vue du renouvellement du marché au 1^{er} janvier 2024.** Les lettres de consultation ont été envoyées par mail le 11 octobre 2022 et la date limite de remise des offres était le 31/10/2022 à 16h00.
- ❖ **Une consultation est en cours pour l'acquisition d'un outil de gestion du temps de travail et des absences avec prestations associées.** Elle a été publiée le 06 septembre 2022 et la date limite de remise des offres était le 30/09/2022. L'analyse est en cours.

II. ACTIVITÉ DE L'EXÉCUTIF

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration des dates essentielles de l'activité de l'exécutif du Centre de Gestion, entre deux échéances du Conseil d'Administration, telles que retracées dans le tableau ci-dessous.

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
Réunions des instances du CDG					
06/10/2022	Elections professionnelles : formation avec Alphavote	CPV	ESG	JMP	
12, 13/10/2022	Conseil Médical Formation Restreinte		JPS		
13/10/2022	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
18/10/2022	Commission des employeurs territoriaux	CPV		SA/LZ	
20/10/2022	Conseil médical - Formation Plénière - Collectivités affiliées au CDG				
24/10/2022	Comité technique départemental		ESG	JMP	SG
15/11/2022	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	LL
15/11/2022	Elections professionnelles : formation avec Alphavote	CPV	ESG	SA/JMP	SG
29/11/2022	CAP B et C	CPV	ESG	JMP	SG
30/11/2022	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	LL
01/12/2022	Préparation comité technique départemental		ESG	JMP	SG
01/12/2022	Elections Professionnelles : ouverture du scrutin vote électronique	CPV	ESG	SA/JMP	SG
02/12/2022	Commission de SSCT			JMP	
05/12/2022	Comité technique départemental		ESG	JMP	SG
07/12/2022	Conseil de discipline	CPV	ESG/JPS		SG
08/12/2023	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/JMP/LZ	
08/12/2022	Elections Professionnelles : clôture et dépouillement vote électronique	CPV	ESG	SA/JMP	SG
15/12/2022	Conseil médical - Formation Plénière - Collectivités affiliées au CDG		JPS	JMP	
15/12/2022	Conseil médical - Formation Plénière - Collectivités adhérentes au CDG		JPS	JMP	
06/01/2023	CAP/PPP - séances d'installation	CPV	ESG	JMP	SG
26/01/2023	Préparation CAP	CPV	ESG	JMP	SG
26/01/2023	Comité Social Technique formation spécialisée - séance d'installation		ESG/JPS	SA/JMP	SG
26/01/2023	Comité Social Technique formation plénière - séance d'installation		ESG	SA/JMP	SG
31/01/2023	CAP/PPP - séances d'installation	CPV	ESG	JMP	SG
Réunions CDG et coopérations					
13 au 14/10/22	Séminaire du GIP au domaine du VAUGOUARD (dept 45)	CPV		SA	
14/10/2022	Les rencontres Territoriales à Saint Brieuc		MDB	LZ/JMP	LL/CR
17/10/2022	Instance de suivi de coopération des concours Grand Ouest	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
07/11/2022	Coopération BZH COPIL VP		MDB	SA/LZ	
09/11/2022	Instance Stratégique des Présidents Coopération Concours Grand-Ouest	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
06/12/2022	Réunion coopération régionale au CDG 22		LLC		NJ
Rencontres avec les collectivités ou institutions					
21/10/2022	Colloque "Renouer avec la dynamique collective"	CPV	ESG	SA/LZ/JMP	EE/LL/CR
05/01/2023	Rencontre TA - Médiation	CPV		SA/JMP	SG
Rendez-vous et réunions internes CDG					
03/10/2022	Réunion des nouveaux arrivants	CPV		SA/LZ/JMP	
19/10/2022	Séance Plénière IDP	CPV	ESG/JPS	SA	LL
08/11/2022	Préparation O.B 2023	CPV		SA/LZ/JMP	LL

C. PETARD-VOISIN (CPV) - L. LE COZ (LLC) - M. DOUTE-BOUTON (MDB) - E. SIMON-GLORY (ESG) - J.P. SAVIGNAC (JPS) - S. ANDRÉ (SA) - L. ZAM (LZ) - J.M. PAVIOT (JMP) - E. ENDEWELT (EE) - S. GAUBERT (SG) - N. JACQUET (NJ) - L. LAUNAY (LL) - C. RÉGNAULT (CR) - S. SOYER (SS)

Au cours de la présentation de l'activité de l'exécutif, a notamment été évoquée la présentation de DEN.bzh au cours de la réunion du Comité régional des responsables RH élargi aux trois fonctions publiques, qui s'est déroulée à la préfecture le 29 novembre en présence de la DGAFP. Il est souligné l'importance d'avoir réalisé cette présentation qui a rencontré un réel intérêt des participants.

La Présidente rappelle la tenue des élections professionnelles du 1^{er} au 8 décembre ainsi que l'organisation des concours de sapeurs-pompiers professionnels.

Elle souligne également l'organisation d'une rencontre thématique sur la médiation en avril 2023.

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

III. COMMISSION DE COORDINATION DES EMPLOYEURS TERRITORIAUX D'ILLE-ET-VILAINE : retour sur la séance du 18 octobre à Retiers



Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que la seconde réunion de cette nouvelle instance s'est tenue dans les locaux de Roche aux Fées Communauté à l'invitation de Luc GALLARD, son Président. Avec une vingtaine de participants dont 15 élus, l'animation a privilégié l'expression de terrain et le travail en ateliers :

- Tour de table sur l'évolution du contexte RH depuis la séance de Fougères le 22 mars (*météo de chacun*) :
 - Majorité de dégradations avec nuages compte tenu de difficultés à pourvoir les postes et de signaux d'épuisement des piliers des services.
 - L'impact des revalorisations salariales est peu perçu du fait de la forte reprise de l'inflation.
 - Des éclaircies proviennent d'expériences encourageantes de recrutements atypiques, de mutualisation d'agents entre communes voisines et de partage d'expertises par le CDG)
- Enquêtes Flash sur les conditions d'emplois de 3 métiers présents dans toutes strates de collectivités : Cuisinier, Gestionnaire RH, Animateur périscolaire
- Résumé des ateliers d'échanges de pratiques
 - **Points de vigilance :** *Attention aux surcharges de travail, notamment suite aux difficultés de coordination entre élus ; Revoir la présentation des offres d'emploi (trop d'attentes envers le candidat, pas assez d'infos concrètes sur les conditions d'emploi)*
 - **Réussites :** *Faire valoir les atouts des politiques RH dont le télétravail lorsqu'il est possible, permettre l'appropriation du projet communal, capitaliser sur l'apprentissage, encourager la convivialité lors des moments de présentiels (créativité des échanges spontanés)*
 - **Pistes à approfondir :** *Etudier semaine de 4 jours pour postes non télétravaillables, Mieux prendre en compte la parole et les idées des agents (trouver des canaux complémentaires aux instances statutaires), Revoir les procédures de recrutement (viser à la fois patience et réactivité/ opportunités), Présenter les atouts des collectivités sur des « CV employeurs »...*



Il est souligné la satisfaction générale des participants à la rencontre.

Madame la Présidente propose que la prochaine rencontre soit organisée le 7 mars 2023. Le Directeur Général des Services prendra contact avec monsieur le maire d'Orgères, Yannick COCHAUD, afin de savoir s'il accepterait de nous recevoir dans sa commune.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des apports de cette Commission.

IV. RENOUER AVEC LA DYNAMIQUE COLLECTIVE : retour sur la rencontre du 21 octobre 2022

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, précise aux membres du Conseil d'Administration que près de 130 personnes ont participé, le 21 octobre dernier, à la rencontre organisée par le CDG dont le fil conducteur portait sur les évolutions des pratiques managériales pour retrouver une dynamique collective positive et développer la cohésion d'équipe.



Un **programme riche et varié** qui a séduit le public de managers territoriaux et élus présents tout au long de la journée sur des temps plénièrs et des ateliers ou rendez-vous personnalisés.

La matinée a débuté par une conférence avec Sandra Chelelekian, directrice du cabinet CAP NOVA et ancienne territoriale, a-t-elle précisé. Une intervention sur la thématique de la **redynamisation des équipes autour du projet collectif**, son approche pertinente a su captiver un public très attentif.



Elle a été suivie d'une table ronde animée par Sébastien André, directeur du CDG qui a réuni le DGA du CDG, Laurent Zam, le DGS de Lamballe Terre et Mer, Arnaud Lecourt et la présidente de l'ARIC, Gaëlle Berthevas, et enfin une conclusion de Sandra Chelelekian. Ces différents témoignages et points de vue ont apporté un éclairage sur des solutions aux **problématiques de management et d'attractivité des métiers territoriaux**.

La seconde partie de la journée était consacrée aux ateliers ou rendez-vous personnalisés animés par des intervenants du CDG 35, du CNFPT et la participation du CDG 22, du CDG 29 et du CDG 44.

Les ateliers	Les RDV personnalisés
Atelier 1 : point d'étape à mi-mandat, votre auto-diagnostic d'organisation et QVT	Conseils RH
Atelier 2 : le projet d'administration, un socle commun pour guider l'action	Coaching flash
Atelier 3 : soutenir les managers pour associer et mobiliser les équipes	Détectez vos potentiels
Atelier 4 : Des accompagnements individuels pour soutenir le collectif avec le jeu Dialog'RH	
Atelier 5 : Le levier de la formation pour renforcer la dynamique collective	

Il est souligné les retours positifs des participants à cette rencontre ainsi que l'importance d'interroger les pratiques de management, tant dans le public que dans le privé (fiches de postes plus concrètes). De même, un point de vigilance est souligné concernant la perte du collectif dans le cadre du télétravail d'où l'importance d'une plus-value en présentiel.

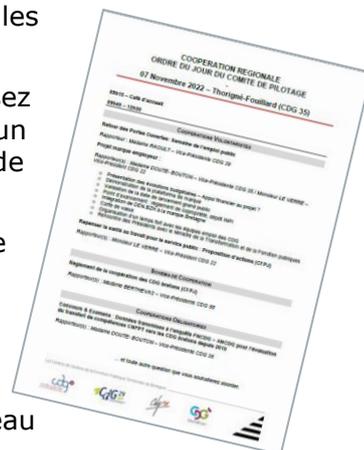
Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des différentes informations suite à la rencontre « Renouer avec la dynamique collective ».

V. COOPÉRATION DES CDG BRETONS : point sur le comité de pilotage du 7 novembre 2022

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'un Comité de pilotage de la Coopération régionale s'est tenu au Village des Collectivités à Thorigné-Fouillard le 7 novembre dernier en présence des 4 vice-présidents chargés de la coopération régionale.

La réunion principalement consacrée à la marque employeur a traité les points suivants :

- Bilan à chaud de la semaine "Les collectivités se dévoilent" : assez bonne mobilisation des collectivités qui seront destinataires d'un questionnaire d'évaluation pour améliorer le dispositif avant de prochaines éditions.
- Point financier : examen des dépenses sur l'exercice budgétaire 2022 et concertation sur le budget à prévoir en 2023 compte tenu du report du déploiement ; exploration des subventionnements possibles lancée.
- Recours à une mission de conseil juridique pour formaliser l'usage de la propriété collective de la marque ; candidature au réseau Marque Bretagne à solliciter.
- Carte de vœux commune aux 4 CDG avec choix d'un concept résonnant avec le clip de présentation de la marque.
- Démo de la version Bêta du portail Den.bzh sachant que les formations, les tests et la finalisation des connecteurs avec les outils de gestion doivent s'opérer d'ici janvier.
- Lancement envisagé fin janvier-début février : rétro-planning à affiner avec un événement externe à construire, précédé d'un séminaire interne en Centre Bretagne pour les équipes projet.



Autres points abordés :

- Validation d'un plan d'actions préparant une politique régionale de prévention-santé au travail (*diagnostic préalable par réseau des acteurs des 4 CDG*).
- Données transmises à l'enquête FNCDG-ANDCDG pour l'évaluation du transfert de compétences CNFPT vers les CDG bretons depuis 2010.
- Règlement de la coopération des CDG bretons (*travail à finaliser*).

La Présidente souligne la réalisation d'une carte de vœux commune aux 4 CDG qui reprend les codes de la Marque employeur »

Suite à l'opération « portes ouvertes », elle indique le retentissement de cette opération. Par exemple, au Rheu, un article est paru dans le quotidien Ouest-France valorisant les métiers de la collectivité.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des informations suite à la réunion du comité de pilotage de la coopération régionale bretonne du 7 novembre dernier.

VI. COOPÉRATION CONCOURS GRAND-OUEST : organisation de l'instance stratégique le 9 novembre 2022

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que le pilotage de la Coopération réunissant les 14 CDG de Bretagne, Normandie et Pays de la Loire repose sur des réunions régulières des élus :

- **L'instance de suivi et développement** : sorte de bureau de la coopération qui se réunit au CDG 35 chaque année en mai et octobre ;
- **L'instance stratégique** : assemblée générale annuelle qui est organisée de manière tournante sur l'ensemble de l'interrégion au mois de novembre.

En comptant les réunions préparatoires au transfert des concours par le CNFPT en 2010, chaque département a eu l'occasion de recevoir ses confrères, sauf l'Ille-et-Vilaine qui accueille les réunions intermédiaires.

Le tour était donc venu au CDG 35 d'inviter ce 9 novembre 2022 les 13 autres CDG.

L'instance stratégique a débuté par la projection d'une vidéo de promotion du territoire breillien puis une présentation du CDG 35.



Le cœur de la réunion a porté sur l'actualité des concours et la préparation budgétaire 2023. Les propositions ont été validées à l'unanimité.

Un débat très animé sur l'attractivité de la FPT a conclu ces travaux. Cela a été l'occasion de présenter la marque employeur préparée par les 4 CDG bretons.

À l'issue de l'instance, les 40 élus et cadres présents ont visité le nouveau bâtiment dédié aux concours et déjeuné dans l'espace Robert Barré.

Jean-Jacques BERNARD, ancien Président du CDG 35, a rejoint le groupe afin de commenter l'historique de ce VDC3 et l'ouverture de la ligne b du métro (*projection d'une vidéo durant le buffet*).

En effet, en début d'après-midi, il a été proposé aux personnes intéressées de rejoindre en bus le terminus de Via Silva et d'effectuer une visite guidée du centre de l'agglomération.

Les élus du Grand-Ouest ont vivement apprécié l'accueil du CDG 35 et la qualité de la connexion du service Concours interrégional avec la gare de Rennes.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance de l'organisation de l'instance stratégique de la Coopération Concours Grand-Ouest qui s'est déroulée le 9 novembre dernier.

VII. TRÉSORERIE PRINCIPALE DE RENNES MUNICIPALE : évolution des services

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que monsieur le Trésorier Principal de Rennes Municipale nous a informés que, depuis le 1^{er} septembre, la trésorerie avait évolué en deux parties :

- la **gestion comptable et financière** est réalisée par un service dédié "Service de Gestion Comptable (SGC) de Rennes", dont il a la responsabilité ;
- la **mission de conseil** est assurée par un cadre dédié, le Conseiller aux Décideurs Locaux (CDL), rattaché directement pour sa gestion à la Division des Collectivités Locales de la Direction Régionale des Finances Publiques.

Le conseiller aux décideurs locaux a pris ses fonctions début novembre : il s'agit de Monsieur Pascal LE BEC, inspecteur Divisionnaire des Finances publiques Hors Classe.

La Présidente envisage une rencontre avec le trésorier principal et le conseiller aux décideurs locaux dans les prochaines semaines, accompagnée du Directeur Général.



Monsieur Pascal LE BEC précise le rôle du conseiller aux décideurs locaux qui consiste à servir de point d'entrée et à faire la liaison entre ses collègues et les collectivités. Il apporte des conseils personnalisés aux collectivités de son secteur et renforce le maillage sur le territoire. En effet, les communes rencontrent un important turnover et des difficultés de recrutement dans le domaine des finances.

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

VIII. TÉLÉTRAVAIL : enquête sur les pratiques dans les collectivités

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux administrateurs qu'une enquête sur les pratiques de télétravail des collectivités a été menée mi-septembre auprès de 300 collectivités par le service Conseil et Développement. Cette étude a été sollicitée lors du Conseil d'Administration du 5 juillet dernier à l'occasion d'échanges sur cette nouvelle organisation du travail. Les employeurs se questionnaient sur ses modalités d'application, ses effets sur le climat social, son intérêt et ses limites.

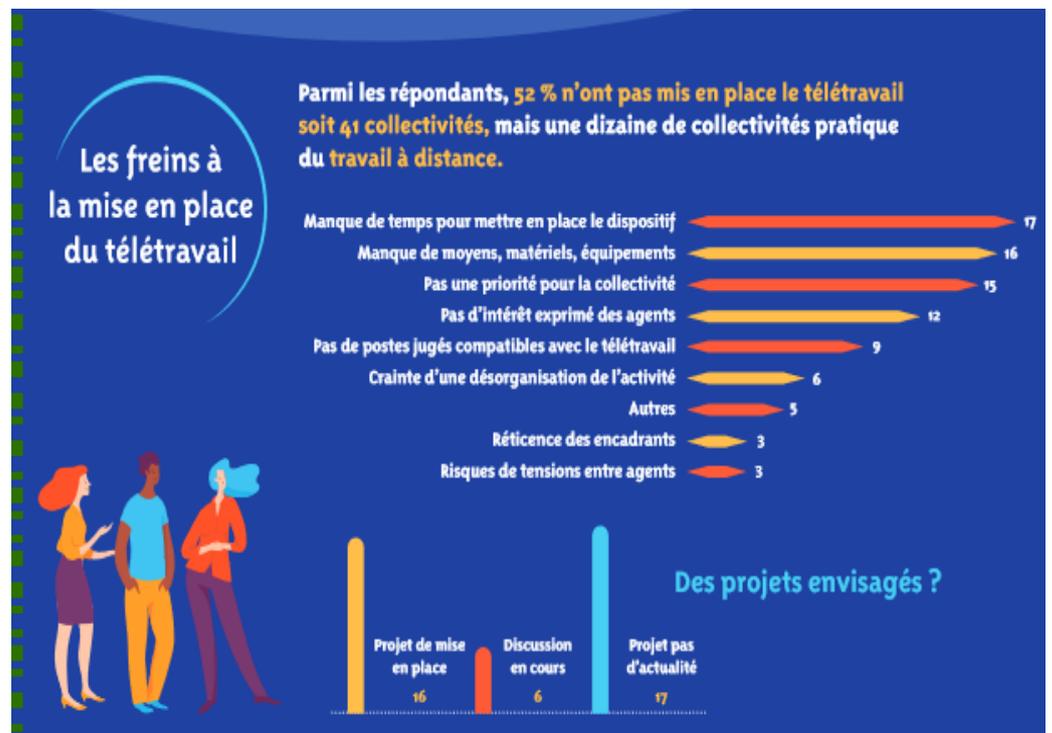
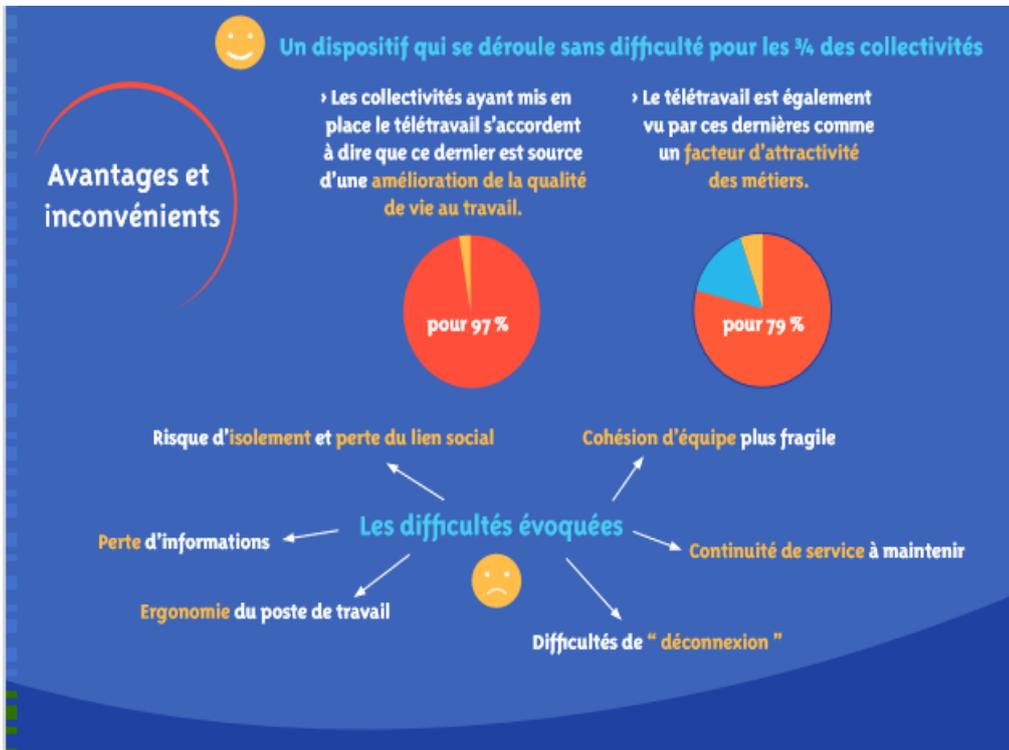
Un questionnaire a été adressé à 300 collectivités : 79 ont répondu, soit 25 % de taux de réponse, en majorité des collectivités de plus de 50 agents.





Les différentes modalités de télétravail, les activités les plus concernées, les avantages et les inconvénients de cette nouvelle organisation, les freins à sa mise en place... Les principaux résultats de cette enquête ont été communiqués lors de la rencontre du 21 octobre dernier.





Jean-Éric BERTON souligne les difficultés de télétravailler pour les petites mairies qui restent le dernier lien social avec la population. Est évoquée la situation d'une petite collectivité ayant organisé du télétravail en dehors des heures d'ouverture de la mairie. Jean-Éric BERTON précise qu'il est favorable au télétravail malgré toutes les contraintes. Il précise d'ailleurs que la municipalité a investi dans l'acquisition d'un ordinateur portable. Sont également évoquées les difficultés de connexion Internet dans certaines communes.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des résultats de l'enquête menée sur le télétravail.

IX. PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : stratégie et planning prévisionnel

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, lors de la dernière séance, il avait été indiqué qu'une stratégie allait être finalisée pour ouvrir le chantier de la protection sociale complémentaire. De plus, les administrateurs avaient adopté le lancement du choix de l'assistance à maîtrise d'ouvrage.

Une phase de sourcing auprès de cabinets conseils et de CDG a permis de définir les éléments suivants :

- Les données sur le contenu d'un contrat groupe en santé ne sont pas encore totalement stabilisées au niveau du « panier de garanties ».
- Le besoin de couverture dans le domaine de la santé est moins prégnant que dans celui de la prévoyance d'où une obligation d'offre par les CDG décalée à 2026 sur la santé contre 2025 pour la prévoyance.
- La réalisation d'un contrat groupe est très complexe et la coexistence de choix multiples sur la santé et la prévoyance risque de perdre les agents et de les faire hésiter à adhérer.
- Pour être opérationnel au 1^{er} janvier 2024, la consultation sur les 2 risques semble peu réaliste au regard de l'expérience des CDG qui viennent d'organiser une consultation uniquement sur la prévoyance.
- L'apprentissage sur le risque prévoyance permettra d'être plus efficace ensuite sur le risque santé plus complexe à aborder.

Il est donc proposé de se concentrer, dans un premier temps, sur l'objectif d'un contrat groupe sur la prévoyance qui soit opérationnel au 1^{er} janvier 2024.

Pour l'atteindre, les étapes prévisionnelles sont les suivantes :

- *Mi-novembre* : rédaction définitive du dossier de consultation pour un AMO.
- *Mi-novembre* : lancement enquête préliminaire sur l'état des lieux des pratiques et des potentielles adhésions aux conventions portées par le CDG.
- *20 novembre* : lancement consultation AMO avec auditions.
- *Mi-décembre* : choix AMO et réunion lancement fin décembre.
- *Janvier* : constitution d'un groupe de travail avec les organisations syndicales représentatives, les représentants des collectivités et des administrateurs du CDG.
- *Janvier à avril* : envoi puis récolte des lettres d'intention et des dossiers statistiques (*création d'une boîte mail dédiée*). Les dossiers statistiques ont été la principale difficulté rencontrée par le CDG 22. En effet, les DGS/secrétaires de mairie, parfois appuyés par les maires, se sont plaints de leur complexité et du temps généré par le remplissage bien que disposant d'un délai de 4 mois. Il faudra être pédagogue et rappeler qu'il est inenvisageable pour un assureur de garantir un risque sans connaître la sinistralité antérieure des personnes à couvrir. Travail de contrôle important lié aux erreurs dans le remplissage des dossiers statistiques.
- *2 mars* : avis CST sur le cahier des charges.
- *30 mars* : avis CA CDG 35 sur le cahier des charges.
- *Avril* : lancement AAC (*Avis d'Appel public à Concurrence*).
- *Fin mai* : analyse des offres par l'AMO.
- *Mi-juin* : audition des candidats et négociations.
- *29 juin* : avis du CST sur l'analyse des offres.
- *Fin juin - début juillet* : CAO pour classer les offres.
- *fin juin - début juillet* : délibération du CA du CDG 35 pour autoriser la signature du marché.
- *Mi-juillet* : notification du marché délais de recours (*début juillet, date à déterminer*) et CST (*29 juin*).
- *Fin août/début septembre* : réunions dans les collectivités avec ou sans l'assureur, mise en place d'un simulateur en ligne pour les agents.
- *31 octobre* : dernier délai pour les résiliations/adhésions.
- *1^{er} janvier 2024* : prise d'effet de la convention de participation.



En réponse à Jean-Luc Beaudouin qui s'interroge sur une éventuelle harmonisation du montant versé par l'employeur afin de pouvoir bénéficier d'offres intéressantes de l'assureur, il est précisé que des propositions de taux et de montants vont être présentées mais qu'il faut néanmoins rester raisonnable car ces participations vont grever les budgets communaux. Serge BOUDET souligne l'importance de ce sujet et le fait que les agents comparent avec les communes voisines.

Monsieur le directeur général des services rappelle les montants qui devront être pris en charge dès 2025.

Il est indiqué qu'une étude va être réalisée pour connaître les pratiques des collectivités ayant mis en place la PSC.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des propositions relatives à la stratégie et au planning prévisionnel de lancement du contrat d'assurance sur la protection sociale complémentaire sur la partie « prévoyance ».

X. RECOURS GRACIEUX ET CONTENTIEUX DE LA CFDT : demande d'irrecevabilité de la liste de candidats présentée par le SNDGCT aux élections du CST départemental



Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, dans le cadre du process des élections professionnelles 2022, l'ensemble des organisations avait jusqu'au 20 octobre 2022 pour déposer leur liste de candidats pour l'un des 5 scrutins. La Présidente du CDG 35 informe le délégué de liste au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes, par décision motivée, de l'irrecevabilité de la liste. De facto, toute liste publiée à compter de cette date est donc déclarée recevable.

En l'espèce, toutes les listes déposées ont été recevables et affichées le 21 octobre 2022 dans le hall du Village des collectivités ainsi que sur le site internet.

À l'issue de cette publicité, la Présidente a reçu un courrier de la CFDT sollicitant que cette dernière déclare irrecevable la liste déposée par le SNDGCT pour le Comité Social Territorial (CST) placé auprès de CDG aux motifs suivants :

- d'une part, que ladite liste émane d'une organisation qui ne satisfait pas aux conditions requises pour pouvoir présenter une liste en application de l'article L. 211-1 du CGFP et qui ne représenterait pas l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels de droit public et de droit privé, et notamment pas les agents de catégories B et C ;
- d'autre part, que ladite liste comprend des agents sur emploi fonctionnel (*DGS et DGA*), ce qui serait illégal au vu d'une interprétation extensive d'une jurisprudence qui avait déclaré inéligible une liste de DGS/DGA sur emploi fonctionnel au sein d'un CST local du fait de leur fonction et du lien avec l'autorité territoriale.

Or, au vu des éléments suivants, la Présidente n'a pas fait droit à la demande de la CFDT de déclarer la liste du SNDGCT à notre CST départemental, notamment pour les motifs ci-dessous :

Sur la question de la représentation des agents et garanties de l'exercice du droit syndical, l'argument selon lequel le SNDGCT ne remplirait pas la condition de l'article L.211-1 du CGFP du 1° « *Les organisations syndicales représentant les agents publics qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance* », au motif que :

- le SNDGCT est bien constitué depuis au moins 2 ans puisque présent dans nos instances consultatives depuis plus de 2 ans et a été créé en 1948 ;
- le SNDGCT, au local, siège depuis plusieurs mandats dans nos instances, soit 2014 et 2018 concernant le CT départemental (*futur CST départemental*) ; de plus, la liste de la CAP A n'est pas contestée par la CFDT en 2022.

Sur la question de représenter la totalité des agents publics :

- Le SNDGCT représente bien les agents publics avec pour objet de « défendre en toutes circonstances et en tous lieux les droits et les intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres » et que, localement, la liste présentée comprend des candidats des trois catégories A/B/C, peu importe les fonctions, et des DGS/DGA titulaires d'un grade.
- Le décret n° 2021-571 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ne précise d'ailleurs pas que le syndicat doit représenter l'ensemble des catégories et statuts de la FPT et il en était de même dans le décret n° 85-565 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.
- les décrets ne précisent d'ailleurs pas qu'un agent candidat sur une liste doit adhérer audit syndicat.

Sur la confiance et l'indépendance des membres du SNDGCT, à l'instar de tous les syndicats :

- Ils n'ont aucun lien hiérarchique avec la Présidente du CDG qui préside de droit le CST départemental en application de l'article 7 du décret n° 2021-571, et ils ne sauraient représenter leur collectivité employeur ou le CDG mais leur syndicat au vu de leur liberté syndicale, aussi ils peuvent se prévaloir d'un principe d'indépendance.
- Ils ne siègent pas pour présenter et « défendre » les mesures qu'ils entendent adopter puisque ne relevant pas du CDG ; de surcroît, ils peuvent également ne pas prendre part au vote, disposition qui peut d'ailleurs intervenir pour l'ensemble des syndicats et leurs représentants directement intéressés ; aussi, la jurisprudence du CE du 26 janvier 2021 applicable à un CST local, n'est pas transposable.
- Sur l'éventuelle analogie avec la jurisprudence de la Cour de Cassation, les DGS/DGA figurant potentiellement sur les listes SNDGCT des CDG n'exercent pas une partie importante des prérogatives de l'employeur à l'égard du personnel puisque le CDG ne constitue pas un seul et unique employeur MAIS un établissement public local avec dans son périmètre des employeurs locaux, et le CDG ne dispose pas de pouvoir d'ingérence sur lesdits employeurs au vu du principe constitutionnel de libre administration.

Sur la liberté syndicale, introduite par la loi du 21 mars 1884, a été consacrée par la Constitution. Ainsi, de déclarer irrecevable de manière systématique une liste SNDGCT parce que comprenant des DGS/DGA reviendrait à priver ces personnels d'une liberté individuelle de défendre ses droits et ses intérêts par l'adhésion au syndicat de son choix. Et, cela reviendrait à restreindre la liberté collective de créer un syndicat professionnel et de participer au dialogue social renforcé par les lois de 2010 et 2019.

C'est en l'état que la Présidente a ensuite été notifiée d'un recours contentieux au Tribunal administratif de Rennes déposé le 4 novembre dernier. Ce référé-conservatoire demande au tribunal d'enjoindre à la présidente de retirer la liste des candidats présentée par le SNDGCT au CST départemental, d'effectuer dans les formes requises une nouvelle publication des listes de candidats et de reporter, si nécessaire, la date du scrutin pour pouvoir y procéder. Le CDG a pris l'attache du Cabinet COUDRAY. Un mémoire en réponse a été déposé avant le mardi 15 novembre.

Madame la Présidente signale que le juge des référés a rendu une ordonnance le 23 novembre rejetant la demande de la CFDT, au sens que ce litige relève du contentieux électoral. Il est par ailleurs souligné que le référé du tribunal du département du Loiret a été mis en appel devant le conseil d'État.

Le sujet sera potentiellement d'actualité à partir du 9 décembre au matin, à l'issue des élections professionnelles.

Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance de l'introduction d'un recours contentieux de la CFDT contre le CDG 35 lui enjoignant de déclarer irrecevable la liste déposée par le SNDGCT aux élections professionnelles 2022 au Comité Social Territorial (CST) placé auprès de CDG.

LA THÉMATIQUE

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES ET FINANCIÈRES 2023

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux administrateurs que, chaque année, à l'automne, les élus du CDG 35 sont invités à prendre connaissance des contextes financiers externes et internes, ces derniers s'appuyant notamment sur notre comptabilité analytique.

Au vu de ces informations, le Conseil d'Administration adopte les orientations financières et détermine les éléments de recettes pour l'année à venir, dans des délais permettant d'aviser les collectivités et de bâtir un budget prévisionnel basé sur des choix stratégiques.

A. Le cadrage global pour l'Établissement

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine s'est doté d'une feuille de route sous la forme d'un « Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens » pour la période 2020-2026. Le contexte d'incertitudes actuelles accroît la pertinence d'un cap stratégique pluriannuel pour relever les défis humains du service public local.

Le CPOM a été élaboré de manière participative en interne et en externe, puis formellement adopté le 28 septembre 2021. L'année 2022 constitue ainsi la première année pleine de mise en œuvre de cette stratégie basée sur 4 axes interdépendants. Un point de situation rapide peut ainsi être dressé à l'aide de notre « boussole » :



Attractivité :

- La crise de recrutement ressentie depuis 2019 en Ille-et-Vilaine s'est généralisée. Cela facilite la prise de conscience générale sur la nécessaire revalorisation de la fonction publique.
- Les travaux des 4 CDG bretons sur une marque employeur devant servir de bannière pour « les métiers du bien vivre ici » avancent bien, mais les développements informatiques complexes retardent légèrement la mise en ligne du portail prévue au début de l'année 2023 avec un plan de communication ambitieux. Ces démarches mutualisées relèvent d'une logique d'investissement collectif qu'il faudra poursuivre sur plusieurs années.
- En parallèle, les Missions temporaires du CDG 35 diversifient leurs méthodes de prospection de candidats sans parvenir, pour le moment, à reconstituer les effectifs nécessaires au vivier de recrutement départemental. Un coup de pouce sur la rémunération de ces agents itinérants est à envisager pour restaurer la capacité à apporter des solutions d'attente aux collectivités « en panne de compétences ».

- Face aux tensions sur le marché de l'emploi, le CDG 35 s'efforce donc de sensibiliser les collectivités à de nouvelles approches de recrutement notamment lors des 2 premières sessions de la Commission de concertation des employeurs et de l'opération Portes Ouvertes « Les collectivités se dévoilent » au mois d'octobre. Cela sera à poursuivre pour « embarquer » les collectivités dans la dynamique Den.bzh.

Bien-être au travail :

- Les démarches de concertation avec la Préfecture et le conseil de l'ordre sur la pénurie de médecins experts ont facilité la mise en œuvre différée de la réforme fusionnant les instances médicales.
- L'effort porté sur la sauvegarde de la plateforme pluridisciplinaire de santé au travail du CDG 35 commence à porter ses fruits avec l'arrivée d'un nouveau médecin et d'un ergonome. Toutefois cela reste fragile et des expérimentations telles que les téléconsultations avec assistance d'un infirmier au travail restent nécessaires pour prendre en charge les collectivités concernées par le retrait de l'AIMT.
- La tendance de fond au vieillissement des effectifs cumulée avec les incidences des confinements et des postes vacants continue de dégrader les indicateurs d'absentéisme (*en particulier avec une hausse sensible des arrêts longs*). Cela complique la dernière année de gestion du contrat-groupe avant le renouvellement du marché.
- Ces données seront à prendre en compte pour une étude préalable à la mise en place de la protection sociale complémentaire : l'équation entre les tensions sur les finances locales et la légitime amélioration de la couverture sociale des agents ne sera pas simple à résoudre...

Dialogue social :

- Les toilettes statutaires (*ex : refonte catégorie B*) et des déclinaisons de la loi du 6 août 2019 dite de « Transformation de la fonction publique » continuent de se mettre en œuvre. Elles confortent le rôle de tiers de confiance du CDG avec notamment le référent déontologue et le dispositif de signalement.
- Dans cet esprit, l'établissement est de plus en plus sollicité sur des enquêtes administratives pour apporter un regard neutre sur des situations relationnelles complexes. Cela pourrait nécessiter d'adapter les moyens et l'organisation interne pour y répondre avec réactivité et pluridisciplinarité.
- L'expertise du CDG est également fortement sollicitée sur les aspects de rémunération, que ce soit sur les accompagnements de révision de régimes indemnitaires ou l'externalisation du calcul de la paie (*plusieurs adhésions en cours d'année et de gros effectifs à suivre à compter de janvier 2023 nécessitant de renforcer l'équipe*).
- L'année 2022 est marquée par la préparation des élections professionnelles, organisées pour la première fois par scrutin électronique. Le fort renouvellement attendu des représentants du personnel et la multiplication d'instances locales (*comités sociaux territoriaux dans des collectivités dépassant désormais le seuil des 50 agents*) suscitera un fort accompagnement du CDG en 2023.

Transitions sociétales et numériques :

- L'accent en 2022 a été mis sur les conditions d'un bon retour au « fonctionnement normal » après deux années impactées par le COVID et l'introduction du télétravail. Divers accompagnements ont été mis en œuvre notamment pour réamorcer des projets de service. Le succès du colloque du 21 octobre « Renouer avec la dynamique collective » a été le point d'orgue de cette diffusion de bonnes pratiques.

- Outre ces démarches collectives fortement promues, la croissance des sollicitations de la Mission d'Aide Psychologique et Sociale (*anciennement DAAD*) reste préoccupante. En effet, pour beaucoup d'agents territoriaux fragilisés, l'écoute des spécialistes du CDG permet une analyse de situation et une orientation adaptée.
- Le CPOM 2020-2026 comporte un volet égalité Femmes-Hommes » qui a bien été enclenché en 2022 (*ateliers, sensibilisations intégrées à d'autres interventions, expositions*). Ces actions ont bénéficié d'un financement spécifique dans le cadre d'un appel à projets.
- Le renouvellement des conventions de Délégués mutualisés à la Protection des Données est l'occasion de sensibiliser les collectivités aux cyber-risques. Cette orientation a été confortée par la signature d'un partenariat avec Mégalis et une « Rencontre » fortement suivie le 10 juin. Une offre de service a donc été formalisée pour aider les collectivités face à ces enjeux de cyber-sécurité.

Cet état des lieux non exhaustif montre la forte interdépendance des difficultés RH (*Départs et arrêts de travaux longs / Besoins de recrutement / Attention accrue des candidats aux contextes de travail / Retouches régulières des conditions d'emploi collectives et individuelles...*). Cela suppose d'entretenir une bonne capacité de réponse du CDG en matière d'expertise, tout comme d'encourager des interventions interservices.

Les directions prises au titre du CPOM méritent ainsi d'être approfondies. Le contexte financier difficile pressenti pour 2023 suppose une vigilance accrue sur le ciblage des interventions du CDG 35 et le maintien des investissements collectifs, garant de solidarité entre les collectivités de toutes tailles (*marque employeur, contrat-groupe, experts partagés...*).

B. Les objectifs principaux des services

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

★ **Direction Générale des Services**

- Participation à la co-construction de la coopération des CDG bretons et mise en œuvre du schéma régional, notamment à travers le déploiement de la Marque employeur régionale « Den.bzh »
- Instances nationales / GIP : participation au fonctionnement des instances et soutien aux fonctions de 1^{ère} vice-présidente du GIP assurées par la Présidente
- Animation du dialogue social interne
- Pilotage des réflexions sur l'ajustement potentiel des moyens et de l'organisation, notamment concernant les missions partagées (*enquête administrative, dispositif de signalement des violences*) et les objectifs transversaux (*valorisation du mentorat et de la formation interne, approche Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO)*)

Mission « Accompagnement Comptabilité analytique » :

- Mise en œuvre des évolutions informatiques pour faciliter l'automatisme de la saisie des données et la lecture des résultats
- Fidélisation des adhérents actuels et accompagnement de nouvelles collectivités et CDG
- Application de la nouvelle grille tarifaire permettant le calcul de coûts de revient en mode ouvert et en mode fermé.

Sujets à enjeux particuliers :

- Soutien aux élus dans la mise en œuvre des partenariats nationaux et régionaux
- Contribuer à la réussite du Congrès de l'ANDCDG prévu en octobre 2023 à Perros-Guirec sous l'égide de la coopération régionale
- Mise en œuvre du schéma régional dont le déploiement de la Marque Employeur avec un chargé de mission adossé au CDG 35
- Prise de fonctions du nouveau DGS et organisation des services et missions.

* Conseil et Développement :

1. Conseil en organisation

- Accompagnement des collectivités dans les réorganisations de service et l'élaboration des projets d'administration, pour développer l'efficacité et adapter les compétences aux nouveaux enjeux
- Soutien aux projets RH des collectivités en matière de temps de travail, règlement intérieur, RIFSEEP, lignes directrices de gestion, télétravail
- Promotion des outils de l'intelligence collective et des démarches participatives
- Déploiement de la solution de GPEEC numérique Neeva : gestion des effectifs et des compétences, dématérialisation des processus RH (*entretiens professionnels, formation, recrutement*)
- Développement des accompagnements en matière de management, pilotage et contrôle de gestion
- Participation aux enquêtes administratives

2. Qualité de vie au travail

- Réponse aux sollicitations des collectivités en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT), de médiations interpersonnelles et d'accompagnement collectif de situations de conflits.
- Sensibilisation et accompagnement des collectivités sur les thématiques de l'égalité professionnelle : lutte contre les discriminations, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, prévention des violences faites aux femmes et hommes
- Poursuite des accompagnements individuels au travers de la MAPS (*Mission d'Accompagnement Psycho-Social - anciennement DAAD : « Dispositif d'Aide aux Agents en Difficulté »*), appui aux collectivités dans la gestion de situations critiques (*décès, accidents, violences...*)
- Participation à la gestion des signalements des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, dans un cadre interservices (*évaluation et ajustements*)
- Pluridisciplinarité : en matière de prévention des risques psycho-sociaux, dans le cadre des Documents Uniques RPS (*DU RPS*) et pour la mise en œuvre de l'EPME (*projet transversal de prévention des inaptitudes et de l'usure professionnelle*)
- Coaching et accompagnement managérial : développement des accompagnements managériaux individuels (*élargissement de l'offre de service*) ; valorisation du jeu sérieux « Dialog'RH »

3. Administration numérique

- Déploiement de l'offre de service aux collectivités autour de la cyber-sécurité : diagnostic, préconisations, orientation vers des prestataires spécialisés ; déclinaison des prestations sous forme d'ateliers regroupés entre collectivités ; mise en œuvre du partenariat avec Mégalis Bretagne

- Relance des missions de diagnostic et conseil (*état des lieux, préconisations, définition d'une stratégie de transformation numérique*) et renforcement de leur visibilité
- Proposition d'une nouvelle session des Ateliers du Numérique (*sujets déjà abordés en 2021 : classement, GED, et nouveaux sujets : cybersécurité, numérique responsable*)
- Mise en œuvre de la mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (*analyse du besoin, analyse du marché, aide à la réalisation d'une consultation et à la mise en œuvre de nouvelles solutions*)
- Poursuite des accompagnements à la mise en conformité au RGPD via la mission de DPD (*Délégué à la Protection des Données*) mutualisé, notamment dans le cadre des renouvellements d'adhésion

Sujets à enjeux particuliers :

- Déploiement de la solution de GPEEC numérique Neeva auprès des collectivités intéressées
- Focus sur la prévention des violences sexuelles et sexistes et l'accompagnement des victimes
- Développement de l'offre de service dédiée aux managers : en format individuel ou collectif
- Renforcement de la visibilité de l'offre de service numérique : accompagnements cybersécurité, assistance à maîtrise d'ouvrage sur les projets numériques, ateliers et réseaux professionnels
- Fonctionnement du service : nouvelle organisation et vigilance sur les moyens humains

*** Statuts-Rémunération :**

1. Conseil / accompagnements en Statuts et Rémunération avec un interlocuteur unique

- Prise en charge des missions obligatoires et facultatives (*dossier individuel ; règlement intérieur ; réforme territoriale et démarches de mutualisation ; calcul du temps de travail ; lignes directrices de gestion ; reprise de carrière et des services antérieurs...*)
- Mission Traitement des Salaires et Indemnités : poursuite de la DSN et déploiement de la DSN événementielle ; partenariats avec Net-entreprises et la CARSAT
- Mission ARE : poursuite de la mission et accompagnement dans le cadre des ruptures conventionnelles et de l'accroissement du nombre de contractuels (*notamment dans les communes < 1 000 hab.*) ; étude complète : du droit initial à la réactualisation des droits

2. Retraite

- Poursuite des Missions Retraite avec les collectivités affiliées et adhérentes : atelier d'aide à la saisie sur la plateforme, réalisation de dossiers retraite au lieu et place de la collectivité, étude et entretien individuel
- Poursuite de la Mission Correction des Déclarations Individuelles (DI) pour les collectivités adhérentes à la mission Paie - formation en attente
- Mise en place de la nouvelle convention CDC
- Mise en œuvre de la réforme des retraites

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

- Prise en charge du secrétariat des séances des instances de dialogue social et de leur formation disciplinaire
- Formation des membres sur le 1^{er} semestre 2023
- Appui aux CST locaux et à leur formation spécialisée
- Participation à la mise en place de la Formation spécialisée du CST départemental (*en lien avec le service Conditions de travail*)
- Conseil relatif aux dossiers des instances et poursuite de la dématérialisation des procédures d'instruction des dossiers
- Accompagnement des organisations syndicales et négociation puis mise en œuvre du nouveau protocole syndical

4. Modes de règlement alternatif des conflits et précontentieux

- Prise en charge des médiations juridiques (*à l'initiative des parties ou du juge*) et déploiement de la MPO suite à sa généralisation
- Poursuite des missions de référent Déontologie et Laïcité, protection des lanceurs d'alerte
- Dans un cadre transversal, participation aux enquêtes administratives, et au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Poursuite du conseil juridique interne et externe en matière de RH

Sujets à enjeux particuliers :

- *Mise en place des nouvelles instances : accompagnement des membres, nouveau protocole syndical, soutien aux CST locaux*
- *Poursuite du déploiement de la dématérialisation des dossiers d'instances et de la GED pour l'ensemble des activités du service et notamment les dossiers individuels des agents*
- *Renforcement de la mission Rémunération et des accompagnements statutaires à la carte*
- *Mise en œuvre de la réforme des retraites et de la nouvelle convention CDC*

*** Conditions de travail :**

- Santé au travail : adaptation de l'activité dans le cadre du nouveau décret sur la médecine du travail et réalisation des protocoles médecins-infirmiers
- Conseil médical : instruction des dossiers, animation des séances avec le nouveau médecin Président et actions de formations et fidélisation des praticiens pour siéger et réaliser des expertises
- Contrats d'assurance :
 - Gestion du contrat d'assurance des risques statutaires et procédure de consultation du nouveau contrat 2024-2028 : organisation de rencontres collectives et individuelles avec les collectivités pour les sensibiliser à la lutte contre la montée de l'absentéisme et permettre de maintenir un contrat d'assurance équilibré
 - Etude d'opportunité d'un nouveau contrat groupe sur la PSC et lancement potentiel d'une consultation avec l'aide d'un assistant à maîtrise d'ouvrage (AMO)

- CST :
 - Nouvelle formation spécialisée du CST du CDG en hygiène et sécurité : préparation et animation des réunions de cette nouvelle instance de dialogue social en cohérence avec le CST départemental
 - Participation au partenariat avec le CNFPT sur la formation des membres des CST locaux et Formations Spécialisées sur les aspects santé et sécurité
- Commission santé, sécurité et conditions de travail : poursuite de la mise en œuvre des orientations fixées en matière de prévention de l'usure professionnelle
- Participation à la cellule pluridisciplinaire qui accompagne des démarches de reclassement et de reconversion
- Actions d'amélioration des conditions de travail : poursuite des missions d'inspection dans les collectivités ayant conventionné, conseil pour l'aménagement de poste et la conception des lieux de travail, actions de sensibilisation
- Document unique : accompagnement méthodologique à la réalisation ou la mise à jour du DU
- Animation des différents réseaux : responsables des Ressources Humaines, secrétaires des formations spécialisées, assistants de prévention

Sujets à enjeux particuliers :

- *Adaptation de l'activité santé au travail avec l'établissement des protocoles médecins-infirmiers*
- *Consultation et attribution du nouveau marché de contrat groupe en assurances statutaires*
- *Etude d'opportunité d'une consultation en protection sociale complémentaire*
- *Mise en place de la Formation Spécialisée en hygiène et sécurité du CDG 35*
- *Accompagnement de la mise en place des CST sur l'aspect hygiène et sécurité, et formation des membres en lien avec le CNFPT*

★ Mobilité-Emploi-Compétences :

1. Missions temporaires

- Optimisation de la constitution du vivier et professionnalisation
 - Participation au lancement de la marque employeur régionale et adaptation des méthodes au parcours DEN (*mode de recrutement, présélection et qualification des candidats, communication dans les salons, réseaux sociaux, documentation, portail...*)
 - Poursuite du recrutement de généralistes et lancement du recrutement d'« experts » dans un domaine de la gestion locale : finances, paie, marchés publics, urbanisme...
- Développement des actions d'attractivité et de fidélisation des agents MTP : proposer une évolution du régime indemnitaire des agents, optimiser leurs avantages sociaux

2. Formations / préparations à l'emploi

- Diversification des dispositifs de préparation aux métiers territoriaux : rendre plus lisible l'offre de formation avant recrutement des CDG, multiplier les partenariats pour davantage de métiers et de formats

- Etude de la faisabilité de création de parcours ciblés en s'appuyant sur les partenaires de l'emploi
- Poursuite de l'expérimentation du dispositif d'accompagnement individualisé à la prise de poste.

3. Conseil en recrutement/Emploi

- Organisation de la campagne annuelle "Rapport Social Unique" et contribution à l'analyse des données
- Adaptation des solutions proposées aux problématiques de recrutement des collectivités : recherche active de candidats, promotion de la mission d'accompagnement au recrutement et des outils d'aide à la décision.

4. Accompagnement des parcours professionnels

- Vigilance sur la réciprocité de la prise en compte des mutations RH entre toutes les tailles de collectivités
- Mise en œuvre du décret du 22 juillet 2022 qui définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics
- Réponse aux sollicitations des services RH des collectivités sur le droit à la formation des agents
- Proposition d'une offre adaptée d'accompagnement des parcours professionnels (*telle que le coaching*)
- Accompagnement des agents en inaptitude à leur fonction (*cellule de reclassement et PPR*)
- Poursuite de l'expérimentation de l'accompagnement des agents exposés aux risques d'usure professionnelle grâce à l'EPME (*équipe pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi*) et évaluation

Sujets à enjeux particuliers :

- *Appropriation de la Marque employeur régionale et de ses outils*
- *Renforcement de l'attractivité et professionnalisation du vivier des Missions temporaires*
- *Sécurisation des partenariats de formation existants et expérimentation de nouvelles modalités de formation*
- *Introduction des dispositions du décret « formation et accompagnements » et mesure des impacts sur les missions*
- *Amélioration de la prévention des inaptitudes et de l'usure professionnelle.*

*** Concours-Examens :**

- Adaptation de la gestion des concours et examens : rationalisation des procédures en veillant à la pertinence réglementaire et pédagogique des épreuves, réduction des coûts de gestion en utilisant les moyens de communication et les "nouvelles technologies"...
- Poursuite de la réalisation du calendrier 2022 sur l'année 2023, réalisation du calendrier 2023 et engagement du calendrier 2024
- Approfondissement des relations avec les grandes collectivités afin de répondre au mieux à leurs besoins (*concilier les impératifs de gestion avec le marché de l'emploi territorial, rechercher leur implication au niveau des concours tant sur le plan des besoins que sur le plan financier*)

- Filière Sapeur-pompier : prise en charge de certaines opérations de catégories A et B suite au transfert de 2022, poursuite du travail de collaboration avec le SDIS 35 pour l'organisation des concours de catégorie C (*et notamment le concours de caporal de SPP*)
- Participation à la coopération nationale, régionale et interrégionale :
 - Pilotage de la coopération concours Grand-Ouest : fonctionnement (*organisation des réunions des différentes instances*), financement (*gérer le budget annexe interrégional*), plan d'actions annuel (*organisation des opérations planifiées*)
 - Gestion du budget annexe régional (*préparation et suivi pour le compte des 4 départements bretons*)
 - Intervention dans le cadre de la programmation nationale et interrégionale
 - Participation en tant que référent aux côtés des CIG Grande et Petite Couronne et le CDG 69 à de la commission recrutement concours de l'ANDCDG
 - Participation aux divers groupes de travail au niveau national (*cellule pédagogique, calendrier...*)

Sujets à enjeux particuliers :

- Participation aux projets de coopération sur les plans régionaux, interrégionaux et nationaux
- Conduite de la modernisation des procédures et processus des opérations
- Vigilance sur le niveau de financement des Concours de la filière sapeur-pompier

*** Ressources :**

1. Ressources humaines

- Déclinaison des orientations R.H du CPOM au travers notamment des lignes directrices de gestion : attractivité, parcours professionnel, formation...
- Animation du dialogue social et des questions relatives aux conditions de travail des agents (*prévention, protection sociale...*)
- Déploiement du nouvel outil de gestion du temps et de l'application de GPEEC NEEVA

2. Systèmes d'information

- Déploiement des évolutions relatives à l'infrastructure et aux outils IT, notamment concernant MS 365
- Mise en œuvre du plan cybersécurité et des actions de mise en conformité avec le RGPD
- Appui aux services sur les applicatifs (*acquisition, évolution*) et réflexion sur l'outil de gestion de la relation collectivités

3. Accueil-logistique-communication

- Exploitation des 2 bâtiments dans le cadre des copropriétés et en lien avec les prestataires
- Recherche d'optimisation des moyens mis à disposition des services (*véhicules, salles, matériels...*) dans un esprit de sobriété énergétique
- Communication : évolution des outils et des méthodes de communication en s'appuyant davantage sur le numérique et les réseaux sociaux

4. Finances-Comptabilité

- Suivi des indicateurs financiers et budgétaires de la situation financière de l'établissement pour une aide à la décision
- Préparation du passage à la M57
- Organisation des procédures comptables et d'achats en fonction de la réglementation et des besoins des services

Sujets à enjeux particuliers :

- Recherche d'optimisation financière des services proposés en convergence avec la comptabilité analytique
- Engagement de démarches visant une plus grande sobriété énergétique et numérique
- Déploiement de l'application GPEEC (modules Formation et Compétences) et du logiciel de gestion du temps

C. Les équilibres budgétaires en 2023

1- Les recettes principales

Les éléments du débat

Les recettes du CDG sont assurées par deux produits essentiels :

- **les cotisations** pour les missions générales de mise en œuvre du statut et de cohésion de la FPT (*environ 19 % du budget*) ;
- **les tarifs** des missions facultatives effectuées à la demande (*environ 50 % du budget*).

Il convient d'apprécier le niveau de chaque nature de recettes en regard des activités effectivement mises en place. On peut souligner **que les cotisations ont un effet mutualisateur** (*contribution proportionnelle à l'effectif*) **et stabilisateur** (*montant prévisible et lissé pour les collectivités et le CDG d'année en année*).

Les missions non facturées (*ex : dialogue social, guides méthodologiques, certains conseils en prévention, dispositifs de préparation aux métiers territoriaux, certaines aides aux agents en difficulté, interventions courtes en médiation...*) sont financées par l'ensemble des collectivités qui bénéficient ainsi d'un climat favorable à l'exercice de leur rôle d'employeur.

En complément, **les tarifs responsabilisent chaque structure** en imputant les coûts sur les utilisateurs directs, soit pour résoudre une difficulté, soit pour anticiper (*investissement RH = prévention primaire, recrutement, organisation...*).

a) La cotisation

* Les cotisations des collectivités affiliées obligatoires

Ces taux ont été mis en place par une délibération en date du 27 octobre 1992 et réévalués en janvier 2022. En effet, afin de préserver la santé financière de l'établissement, le Conseil d'Administration a voté une augmentation du taux de la cotisation additionnelle, pour atteindre 0.42 %, applicable au 1^{er} janvier 2022. **Pour 2023, une augmentation était prévue selon une démarche pluriannuelle adoptée en début de mandat. Au vu du contexte financier rencontré par les collectivités (crise énergétique), il est proposé d'ajourner la revalorisation initialement prévue.**

Cotisation obligatoire	0.80 %
Cotisation additionnelle	0.42 %

Il est proposé de maintenir ces taux pour l'exercice 2023.

* Les cotisations des collectivités affiliées à titre volontaire

La délibération n° 14-92, en date du 2 décembre 2014, a accentué le barème de dégressivité du taux pour les collectivités affiliées à titre volontaire à compter de 2015. Au même titre que pour les collectivités affiliées, une réévaluation a été votée en 2021, applicable au 1^{er} janvier 2022. **Pour 2023, une augmentation était prévue selon une démarche pluriannuelle adoptée en début de mandat. Au vu du contexte financier rencontré par les collectivités (crise énergétique), il est proposé d'ajourner la revalorisation initialement prévue.**

	Cotisation obligatoire	Cotisation additionnelle	TOTAL
350 à 549 agents ETP	0.72 %	0.38 %	1.10 %
550 à 799 agents ETP	0.66 %	0.36 %	1.02 %
800 à 1 000 agents ETP	0.61 %	0.33 %	0.94 %
+ 1 000 agents ETP	0.56 %	0.30 %	0.86 %

Il est proposé de maintenir ces taux pour l'exercice 2023.

* Les cotisations des collectivités adhérentes

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

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

La délibération n° 12-56, en date du 28 novembre 2012, a fixé à 0.10 % le taux de cotisation.

Suite aux échanges avec les collectivités adhérentes, la nécessité de réévaluer le taux de cotisation en 2023 a été entendue, dans le but de contribuer à l'effort financier des collectivités du territoire. Des avenants sont actuellement en cours de finalisation pour fixer le taux à 0.12 %, à compter du 1^{er} janvier 2023.

Pour rappel, le Conseil d'Administration a autorisé la Présidente à signer les avenants lors de la séance du 5 juillet 2022 (*délibération n° 22-55*).

	2022	2023
Cotisation des collectivités adhérentes	0.10 %	0.12 %

Il est proposé de fixer le taux de la cotisation pour les collectivités adhérentes à 0.12 %, à compter du 1^{er} janvier 2023.

b) Les tarifs

*** L'évolution des tarifs des missions existantes**

Pour information, à fin septembre 2022, l'inflation est de 5.6 % par rapport à septembre 2021.

Il est proposé de maintenir les tarifs suivants :

- frais de copie
- frais de gestion du contrat d'assurance statutaire
- tarifs « Délégué à la protection des données mutualisé » (*1^{ère} adhésion et renouvellement*)
- forfait médiation préalable obligatoire
- forfait SIT à 3.15 %.

Par ailleurs, certains tarifs nécessitent une réévaluation au vu notamment des coûts de revient.

Concernant l'activité missions temporaires, la pénurie de candidat représente toujours une réelle difficulté pour le service (*environ 35 % des demandes non satisfaites*). C'est pourquoi des actions en faveur de l'attractivité sont proposées, telles que l'évolution du RIFSEEP des agents itinérants ou le recrutement « d'experts ».

De plus, les revalorisations statutaires successives impactent directement le coût des missions. Pour cette activité, afin de tenir compte de ces surcoûts, il est proposé :

- une augmentation des tarifs de l'ordre de 5 % pour les missions équivalentes aux postes de catégories B et C, à savoir : activité courante, activité spécialisée, gestion courante, gestion spécifique,
- la création d'une nouvelle mission de consultation et de pilotage, pour accompagner les collectivités dans le maintien du service public et notamment dans les domaines pénuriques,
- une augmentation des tarifs des missions « Technicité et Encadrement » et « Expertise et direction », équivalents à des postes de catégorie A, afin de couvrir ce besoin « d'expertise ».

Concernant le tarif « Traitement des salaires et indemnités », il est proposé de l'augmenter pour atteindre 8,10 € par bulletin de salaire. L'analyse des coûts de revient justifie cette évolution. De plus, le temps dédié à la mission « Rémunération » devrait s'accroître avec l'arrivée en 2023 de la DSN événementielle.

Il est proposé de maintenir les tarifs liés au paramétrage initial ainsi que les conditions d'application pour un recours au service en cours d'année (*voir délibération n° 22-37 du 19 mai 2022*).

Par ailleurs, l'activité « Allocation de retour à l'emploi » sera impactée par les réformes annoncées sur le chômage. Il est donc proposé de faire évoluer les tarifs des accompagnements afin de prendre en compte le temps dédié à l'appropriation de ces nouvelles réformes.

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

Tranches par nombre d'agents	Dégressivité - coefficient
0-50	1.00
51-100	0.90
101-200	0.75
201-300	0.65
301-400	0.55
401-500	0.50
+ 500	Sur proposition

Depuis quelques années, l'analyse des coûts de revient démontre de la fragilité financière du service de médecine préventive. Une évolution du prix des visites semble donc nécessaire, à hauteur de 80 € pour une visite médicale périodique ou un entretien infirmier, et 125 € pour les autres visites (*surveillance particulière, embauche...*). Le taux de la cotisation santé, quant à lui, reste inchangé.

Par ailleurs, certaines catégories de tarifs sont utilisées par plusieurs services. Au vu des analyses obtenues par la comptabilité analytique et de l'inflation, il est proposé une augmentation selon le détail suivant :

- Conseil et accompagnement - tarif horaire : 95 € (90 € en 2022)
- Conseil et accompagnement - tarif jour : 980 € (950 € en 2022)
- Ateliers : 85 € (75 € en 2022)

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

*** Les suppressions des tarifs**

Le décret n° 2021-1311 du 7 octobre 2021 ayant modifié les règles de publicité des actes, le tarif relatif à la copie du recueil administratif doit être supprimé.

De même, le bail de location du VDC2 s'est terminé au 31/03/2022. La location des salles de ce bâtiment n'est donc plus proposée par le CDG35.

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

Concernant l'application « Comptabilité Analytique », il est proposé une modification de la structuration des tarifs afin d'en faciliter la lecture et l'exploitation des résultats.

Une distinction du mode ouvert et du mode fermé est conservée, selon le détail qui figure sur les pages suivantes.

Pour le mode ouvert, une dégressivité du tarif « Comptabilité analytique » sera appliquée en fonction du nombre d'utilisateurs au sein d'un établissement selon le barème suivant :

Tranches par utilisateurs		Coefficient
1	25	1.00
26	50	0.95
51	75	0.90
76	100	0.85
101	125	0.80
126	150	0.75
151	999	0.70

TARIFS 2023 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1^{er} janvier 2023

	Tarifs 2022	Tarifs 2023	Evolution	
			Relative	Absolue
MISSIONS TEMPORAIRES (tarif horaire)				
<u>Missions de moins de 12 mois</u>				
- Mission d'activités courantes	22,90	24,10	5,24%	1,20
- Mission d'activités spécialisées	24,50	25,70	4,90%	1,20
- Mission de gestion courante	25,80	27,00	4,65%	1,20
- Mission de gestion spécifique	27,20	29,00	6,62%	1,80
- Mission de technicité ou d'encadrement	29,10	33,00	13,40%	3,90
- Mission d'expertise ou de direction	33,20	40,00	20,48%	6,80
- Mission de consultation et de pilotage - nouvelle activité		55,00		
<u>Missions de plus de 12 mois (tarifs à partir du 13^{ème} mois)</u>				
- Mission d'activités courantes	21,40	22,60	5,61%	1,20
- Mission d'activités spécialisées	22,80	24,00	5,26%	1,20
- Mission de gestion courante	24,00	25,20	5,00%	1,20
- Mission de gestion spécifique	25,50	27,30	7,06%	1,80
- Mission de technicité ou d'encadrement	27,20	31,00	13,97%	3,80
- Mission d'expertise ou de direction	31,10	35,00	12,54%	3,90
PORTAGE DE CONTRAT (forfait mensuel)	111,00	120,00	8,11%	9,00
S.I.T. (forfait mensuel)	3,15%	3,15%	0,00%	0,00
Affectation Agent PPR (forfait mensuel) - en complément du remboursement des frais salariaux	111,00	120,00	8,11%	9,00
REMUNERATION (le bulletin de salaire/mois d'activité)				
- Traitement des salaires et indemnités	7,30	8,10	10,95%	0,80
- Paramétrage initial :				
Collectivité de moins de 5 bulletins	100,00	100,00	0,00%	0,00
Collectivité entre 5 et 9 bulletins	200,00	200,00	0,00%	0,00
Collectivité entre 10 et 29 bulletins	300,00	300,00	0,00%	0,00
Collectivité entre 30 et 49 bulletins	400,00	400,00	0,00%	0,00
Collectivité entre 50 et 99 bulletins	500,00	500,00	0,00%	0,00
Par tranche supplémentaire de 50 bulletins	100,00	100,00	0,00%	0,00
- Entrée en cours d'année (disposition de la délibération n° 22-37)				

ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI (tarif forfaitaire)				
- Accompagnement aux ARE - Collectivités affiliées	264,00	320,00	21,21%	56,00
- Accompagnement aux ARE - Collectivités adhérentes	352,00	400,00	13,64%	48,00
RETRAITE - Aide personnalisée (au forfait)				
- Collectivités affiliées - Étude	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Collectivités affiliées - Étude + Entretien	108,00	119,00	10,19%	11,00
- Collectivités adhérentes - Étude	160,00	176,00	10,00%	16,00
- Collectivités adhérentes - Étude + Entretien	210,00	231,00	10,00%	21,00
- Correction des déclarations individuelles (par gestionnaire RH de la collectivité)				
- de 1 à 5 dossiers	108,00	119,00	10,19%	11,00
- de 6 à 10 dossiers	216,00	238,00	10,19%	22,00
- Aide à la saisie sur la plateforme de la CNRACL		110,00		
MEDECINE PREVENTIVE				
- Visite médicale périodique	74,00	80,00	8,11%	6,00
- Entretien santé au travail	74,00	80,00	8,11%	6,00
- Visite médicale d'embauche / Surveillance particulière	115,00	125,00	8,00%	10,00
- Cotisation Santé au travail	0,05%	0,05%	0,00%	0,00
MISSION D'INSPECTION (tarif horaire)				
- Collectivités affiliées	83,00	90,00	8,43%	7,00
- Collectivités adhérentes	155,00	168,00	8,39%	13,00
PREVENTION EN HYGIENE ET SECURITE (tarif horaire)				
- Mesures et contrôles en hygiène et sécurité	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Actions de sensibilisation en hygiène et sécurité	75,00	85,00	13,33%	10,00
OUTILS D'EVALUATION (tarif forfaitaire)				
- Questionnaire d'évaluation des comportements- Individuel	223,00	223,00	0,00%	0,00
- Questionnaire d'évaluation des comportements - Collectif	550,00	550,00	0,00%	0,00
MEDIATION JURIDIQUE				
- Forfait Médiation Préalable Obligatoire	500,00	500,00	0,00%	0,00
- Forfait Médiation Préalable Obligatoire - 1 ^{er} Rendez-vous	47,00	47,00	0,00%	0,00
- Médiation à l'initiative des parties ou du juge (tarif horaire)	90,00	95,00	5,56%	5,00
CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif horaire)				
- Coaching	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Bilan professionnel	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Bilan de compétences	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Conseil en mobilité	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Conseil en recrutement	90,00	95,00	5,56%	5,00

- Conseil en prévention	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Conseil en masse salariale	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement en matière de règlement intérieur de la collectivité	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement au transfert de personnel	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement en matière de régime indemnitaire	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Conseil en gestion du dossier administratif de l'agent	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement managérial individuel	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement au document unique	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement en matière de ligne directrice de gestion	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Réalisation du dossier CNRACL	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Publicité des offres temporaires	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Mise en relation collectivités - candidats	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement des collectivités pour l'accès à l'emploi des apprentis en situation de handicap	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement des collectivités pour la promotion des agents en situation de handicap par le dispositif dérogatoire du détachement	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement individuel - Qualité de vie au travail	90,00	95,00	5,56%	5,00
- Accompagnement individualisé à la prise de poste	90,00	95,00	5,56%	5,00
CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif jour)				
- Conseil en organisation	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Accompagnement à la réalisation d'enquête administrative		980,00		
- Accompagnement - Administration numérique	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Accompagnement - Qualité de vie au travail	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Accompagnement au pilotage des fonctions RH	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Accompagnement managérial collectif	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Aide au pilotage et au contrôle de gestion	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Aide à la mise en conformité au Règlement Général de Protection des Données	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Accompagnement cyber-sécurité	950,00	980,00	3,15%	30,00
- Assistance à maîtrise d'ouvrage projets numériques	950,00	980,00	3,15%	30,00
DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES MUTUALISE (forfait annuel)				
- Commune de moins de 2 000 habitants	850,00	850,00	0,00%	0,00
- Commune de 2 000 à 5 000 habitants	1 250,00	1 250,00	0,00%	0,00
- Commune de plus de 5 000 habitants	2 300,00	2 300,00	0,00%	0,00
- Communauté de communes et syndicats intercommunaux	2 300,00	2 300,00	0,00%	0,00
- Communauté d'agglomération	3 500,00	3 500,00	0,00%	0,00
- Ensemble des communes membres d'un EPCI (communes affiliées) - Tarif forfaitaire par habitant	0,37	0,37	0,00%	0,00
<i>Modalités spécifiques de conventionnement - dispositions de la délibération n° 18-45</i>				

<u>Renouvellement</u>				
Par établissement				
- Commune de moins de 500 habitants	600,00	600,00	0,00%	0,00
- Commune de 500 à 999 habitants	600,00	600,00	0,00%	0,00
- Commune de 1 000 à 1 499 habitants	650,00	650,00	0,00%	0,00
- Commune de 1 500 à 1 999 habitants	700,00	700,00	0,00%	0,00
- Commune de 2 000 à 3 499 habitants	900,00	900,00	0,00%	0,00
- Commune de 3 500 à 4 999 habitants	1100,00	1100,00	0,00%	0,00
- Commune de 5 000 à 10 000 habitants	1500,00	1500,00	0,00%	0,00
- Commune de plus de 10 000 habitants	2000,00	2000,00	0,00%	0,00
- Communauté de communes et syndicats intercommunaux	1500,00	1500,00	0,00%	0,00
- Communauté d'agglomération	2000,00	2000,00	0,00%	0,00
Par territoire				
- Commune de moins de 500 habitants	300,00	300,00	0,00%	0,00
- Commune de 500 à 999 habitants	360,00	360,00	0,00%	0,00
- Commune de 1 000 à 1 499 habitants	423,00	423,00	0,00%	0,00
- Commune de 1 500 à 1 999 habitants	490,00	490,00	0,00%	0,00
- Commune de 2 000 à 3 499 habitants	765,00	765,00	0,00%	0,00
- Commune de 3 500 à 4 999 habitants	1100,00	1100,00	0,00%	0,00
- Commune de 5 000 à 10 000 habitants	1500,00	1500,00	0,00%	0,00
- Commune de plus de 10 000 habitants	2000,00	2000,00	0,00%	0,00
- Communauté de communes et syndicats intercommunaux	675,00	675,00	0,00%	0,00
- Communauté d'agglomération	900,00	900,00	0,00%	0,00
<i>Modalités spécifiques de conventionnement - dispositions de la délibération n° 21-19</i>				
SOLUTION NUMERIQUE DE GPEEC				
- Abonnement annuel (tarif par agent) - dégressif selon le nombre d'agents intégrés	50,00	50,00	0,00%	0,00
- Accompagnement (tarif par jour)	500,00	500,00	0,00%	0,00
ATELIERS (par participant et par 1/2 journée)				
- Ventilation de la masse salariale	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Prémicool - reconversion	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Organisation	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Management	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Qualité de vie au travail	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Administration numérique	75,00	85,00	13,33%	10,00
- Ateliers statutaires (<i>temps de travail, lignes directrices de gestion...</i>)	75,00	85,00	13,33%	10,00
GESTION DU CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE (taux appliqué sur la masse salariale)				
- Contrats Ircantec	0,06%	0,06%	0,00%	0,00
- Contrats moins de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00
- Contrats "tous risques" plus de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00

- Contrats "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents CNRACL	0,06%	0,06%	0,00%	0,00
- Secteur dominante social et ordures ménagères "tous risques" plus de 20 agents CNRACL	0,35%	0,35%	0,00%	0,00
- Secteur dominante social et ordures ménagères "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents CNRACL	0,30%	0,30%	0,00%	0,00
APPLICATION "COMPTABILITE ANALYTIQUE"				
Mode ouvert				
- Installation 1 ^{ère} application	2000,00	3000,00	50,00%	1000,00
- Requêteur analytique (<i>paramétrages</i>)		500,00		
- Comptabilité analytique (<i>montant annuel par utilisateur</i>)	180,00	190,00	5,56%	10,00
- Rémunération (<i>montant annuel par collectivité</i>)	1020,00	1100,00	7,84%	80,00
- Requêteur analytique (<i>montant annuel par collectivité</i>)		300,00		
- Formation (<i>1 demi-journée / jusqu'à 5 utilisateurs</i>)		300,00		
Mode fermé				
- Installation 1 ^{ère} application	2000,00	3000,00		
- Requêteur analytique (<i>paramétrages</i>)		500,00		
- Comptabilité analytique (<i>forfait 3 licences</i>)				
- Collectivités de - 3 500 habitants	1 620,00	1 700,00	4,94%	80,00
- Collectivités de 3 501 à 10 000 habitants	3 060,00	3 200,00	4,58%	140,00
- Collectivités de + 10 000 habitants	4 140,00	4 500,00	8,70%	360,00
- EPCI jusqu'à 50 000 habitants	4 140,00	4 500,00	8,70%	360,00
- EPCI de 50 001 à 100 000 habitants	5 040,00	5 500,00	9,13%	460,00
- EPCI + de 100 000 habitants	8 100,00	10 000,00	23,46%	1900,00
- Syndicats	3 060,00	3 200,00	4,58%	140,00
- Rémunération (<i>montant annuel par collectivité</i>)	1020,00	1100,00	7,84%	80,00
- Requêteur analytique (<i>montant annuel par collectivité</i>)		300,00		
- Formation (<i>1 demi-journée / jusqu'à 5 utilisateurs</i>)		300,00		
LOCATION DE SALLES (l'évènement / 1 journée maximum)				
Bâtiment VDC 1				
- La Rotonde CDG 35	195,00	380,00	94,87%	185,00
- Autres salles VDC1	130,00	135,00	3,85%	5,00
- La totalité des salles du rez-de-chaussée et la Rotonde CDG35	1 510,00	1 520,00	0,66%	10,00
- Location de la visio-conférence VDC1	105,00	105,00	0,00%	0,00
Bâtiment VDC 3				
- Location 1 salle des Quatre-vents		100,00		
- Location 2 salles des Quatre-vents		150,00		
- Location ensemble VDC3 (<i>sans espace Robert BARRE</i>)	800,00	800,00	0,00%	0,00
- Location espace Robert BARRE	320,00	320,00	0,00%	0,00
- Location rez-de-chaussée + salle Robert BARRE	1800,00	1800,00	0,00%	0,00
FRAIS DE COPIE				
- par page	0,18	0,18	0,00%	0,00
- par cédérom ou clé USB	2,75	2,75	0,00%	0,00

Il est proposé d'adopter ces tarifs pour l'exercice 2023.

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

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

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



2- Les dépenses liées à la masse salariale du siège

Les éléments du débat

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

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

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

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

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

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

* **La masse salariale**

o **Tendances d'évolution :**

Pour l'année 2022, l'évolution des dépenses de masse salariale du siège du CDG est estimée à + 3,64 % sur 9 mois (*contre + 0.8 % pour la même période en 2021, année marquée par plusieurs vacances de poste*).

Le dégel de la valeur du point en juillet 2022 a fortement contribué à l'augmentation des dépenses en personnel.

Pour compléter, l'année 2022 a été marquée par plusieurs évolutions financières :

- Au 1^{er} mai 2022, augmentation du SMIC avec prise en compte d'un indice majoré minimum de rémunération à 352, représentant un coût supplémentaire de 8 381 €.
- Au 1^{er} juillet 2022, augmentation de la valeur du point d'indice passant de 4,6860 € à 4,85 €, représentant un coût supplémentaire de 82 416 €.
- Au 1^{er} septembre 2022, revalorisation des catégories B engendrant un faible surcoût de 278 €.

Par ailleurs, les agents contractuels de droit public ont pu bénéficier de l'indemnité de fin de contrat, instaurée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020.

Cette indemnité est due pour les contrats de moins de 12 mois signés à compter du 1^{er} janvier 2021. Son montant est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements. Elle est versée au plus tard un mois après le terme du contrat.

- Au 31/10/2022, au siège du CDG cette dépense a représenté 8 389 € (*contre 1 019 € pour la même période en 2021*).

o **Mesures relatives au régime indemnitaire :**

Le versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) a eu lieu en 2022 pour 99 agents remplissant les conditions, représentant 30 354 € chargés (*contre 33 154 € versés en 2021 pour 109 agents*).

Afin de reconnaître l'engagement professionnel des agents au titre de l'année 2021 une valorisation exceptionnelle de l'IFSE a été versée en juillet 2022 à 94 agents pour un montant total de 40 227 €.

o **Mesures de revalorisation salariale :**

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a été reconduite et sera versée aux 16 agents remplissant les conditions. Ceci représente un coût d'environ 6 054 €.

* **Les effectifs du siège**

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

Il est souligné que, de manière générale, des recrutements pour des motifs « de remplacement » et « d'accroissement temporaires d'activité » sont à prévoir pour l'année 2023. Les agents contractuels recrutés pour un motif de remplacement seront rémunérés en référence au grade de la personne absente. Cette rémunération pourra être adaptée au parcours et à l'expérience de l'agent contractuel.

Il est à noter qu'un agent est placé en congé de longue maladie depuis août 2021 et qu'une demande de retraite pour invalidité est en cours d'instruction auprès de la CNRACL.

Par ailleurs, les besoins suivants, prévisibles en octobre 2022, ont d'ores et déjà été exprimés par les services. Les montants estimés représentent le traitement brut + les charges patronales.

L'ensemble de ces éléments représente **un montant de masse salariale estimée à 610 000 €** charges patronales comprises (*contre 610 000 € budgétés pour 2022*).

Besoins en renfort		B. P. 2023 : 114 000 € B.P. 2022 : 85 600 €	
Service	Situation	Proposition	Coût chargé
Concours - Examens	Renfort sur des fonctions d'assistant Concours pour les Concours CDG 35 et SIC (<i>interrégional</i>)	2 renforts : 12 mois - cat. C	68 000 €
Conditions de travail	Renfort sur des missions de chargé(e) de dossiers (<i>secrétariat médical, gestion assurance statutaire, dossier conseil médical</i>) = en compensation de la prise en charge du secrétariat de la formation spécialisée du CST	1 renfort : 12 mois - cat. C	34 000 €
Mobilité - Emploi - Compétences <i>«Emploi»</i>	Renfort pour prise en charge du Rapport social unique annuel (<i>en lieu et place du Bilan social tous les 2 ans</i>)	1 renfort : 4 mois - cat. B	12 000 €

Les besoins de renfort pour l'année 2023 sont en croissance par rapport à 2022. Les renforts demandés par le service Concours-Examens ne seront mis en œuvre qu'en fonction de la programmation des épreuves.

Renouvellements de contrats		B.P. 2023 : 197 000 € B.P. 2022 : 255 000 €	
Service	Situation	Proposition	Coût chargé
Mobilité - Emploi - Compétences <i>«Parcours professionnels»</i>	Réponse aux besoins d'accompagnement individuel en bilan de compétences	1 contrat de « conseiller en parcours professionnels » : 6 mois - cat. A (calibrage de l'activité en fonction du nombre d'accompagnements entre 0.4 et 0.6 ETP)	25 000 €
Conditions de travail	Mission d'accompagnement des collectivités pour le renouvellement du contrat d'assurance statutaire et la réflexion sur la prise en charge de la Protection Sociale Complémentaire	1 contrat « Chargé de mission » : 12 mois - cat. A	40 000 €
Conseil et Développement <i>«Administration numérique»</i>	Prise en charge des demandes d'accompagnement méthodologique des collectivités dans leur démarche de mise en conformité au Règlement Général sur la Protection des Données	1 contrat « DPD délégué » : 12 mois - cat. A	42 000 €

Conseil et développement « <i>Organisation et GRH</i> »	Prise en compte de la forte activité de conseil et des sollicitations dans divers domaines de la GRH et de l'organisation	1 contrat de « Consultants en organisation » : 12 mois - cat. A	45 000 €
Conseil et développement « <i>Qualité de vie au travail</i> »	Prise en compte de la forte croissance de l'activité de la MAPS et de la prise en charge des situations critiques en collectivité, ainsi que des demandes d'accompagnement en QVT	1 contrat de « psychologue du travail » : 12 mois - cat. A	45 000 €

Les renouvellements de contrats proposés sont en baisse par rapport à l'année 2022, notamment du fait de la proposition de pérennisation de certains postes (coût transféré dans le tableau ci-dessous). Seule la dernière ligne est une demande nouvelle.

Créations de postes permanents			B. P. 2023 : 296 000 € B. P. 2022 : 270 000 €	
Service	Fonctions	Contexte	Proposition	Coût chargé
Statuts-Rémunération « <i>Rémunération</i> »	Gestionnaire Statuts-Rémunération	Prise en charge des paies d'une collectivité de grande taille dans le cadre de la prestation Rémunération (450 à 520 BS)	Création d'un poste de cat. C à TC au 1^{er} janvier 2023	35 000 €
Ressources « <i>Accueil-Logistique-Communication</i> »	Chargé de communication	Mise en œuvre de la stratégie de communication axée vers le numérique et les réseaux sociaux	Création d'un poste de cat. B à TC au 1^{er} janvier 2023	38 000 €
Mobilité-Emploi-Compétences « <i>Parcours professionnels</i> »	Conseiller formation en charge du suivi des dispositifs apprentissage, licences professionnelles et chargés de maintenance	Renfort sur ces missions depuis 4 ans et impact de la nouvelle réglementation sur les parcours professionnels (<i>décret de juillet 2022</i>)	Création d'un poste de cat. B à TC au 1^{er} janvier 2023	40 000 €
Conseil et développement « <i>Organisation et GRH</i> »	Consultants en organisation en charge de l'accompagnement des collectivités en matière d'organisation et de GRH	Renforts depuis 5 ans pour 2 à 3 ETP	Création de 2 postes de cat. A à TC au 1^{er} janvier 2023	95 000 €
Direction générale des services	Assistant(e) de direction en charge de la gestion des assemblées, du secrétariat des élus et de la direction générale	Renfort depuis 1 an et nécessité de continuité de service au sein de la DGS	Création d'un poste de cat. B à TC au 1^{er} janvier 2023	40 000 €

Seule la 1^{ère} ligne du tableau a un impact budgétaire nouveau, les autres postes étaient jusqu'alors comptabilisés dans les renouvellements de contrats.

Pour mémoire, l'an passé, **le Conseil d'administration a validé la création d'un poste de Médecin de coordination (cat. A) au 1^{er} janvier 2022 mais celui-ci n'a pu être pourvu à ce stade.** Le coût prévisionnel de ce poste est inclus dans le total ci-dessus (48 000 € sur 6 mois d'emploi).

Au cours de la présentation des orientations stratégiques et financières 2023, madame la Présidente souligne la décision d'ajournement de l'augmentation des cotisations prévue au début du mandat, au vu du contexte financier rencontré par les collectivités. Néanmoins, elle rappelle l'importance de facturer les missions facultatives au plus près de la réalité des coûts de revient, même si ce n'est pas toujours possible.

Au cours de la présentation des tarifs des prestations concernant l'établissement de la paie, Aude de la VERGNE s'interroge sur les tarifs pratiqués dans le privé pour les bulletins de paie. Marie-Claire MERVIN précise que le montant est d'environ 20 € par bulletin sans compter la DSN facturée en plus. Madame la Présidente souligne que certains CDG facturent à 10 €, voire 15 €, le bulletin.

S'agissant des missions de conseil en organisation, Serge BOUDET demande si le CDG pourrait passer des conventions avec des consultants indépendants afin de les mettre à disposition des collectivités. Il est spécifié que, vu les coûts non négociables, il n'est pas possible de conventionner. Néanmoins, le service a établi des référencements qu'il communique aux collectivités quand il n'est pas à même de répondre aux besoins.

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

ADOPTENT

- **les orientations stratégiques de l'établissement et des services ;**
- **les taux de cotisations et les tarifs facultatifs applicables au 1^{er} janvier 2023 ;**
- **les orientations relatives aux moyens humains de l'établissement pour l'année 2023.**

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	14
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	23
• Votes POUR :	23
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

LES DÉLIBÉRATIONS

I. REMBOURSEMENT DES FRAIS DE NOMINATION DE LAURÉATS

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, souligne aux membres du Conseil d'Administration que, conformément à l'article L452-46 alinéa 2 du CGFP, toute collectivité ou établissement public non rattaché à l'organisation d'un concours ou examen professionnel se voit adresser une facture lorsqu'il nomme un lauréat sur une liste d'aptitude ou d'admission du CDG 35.

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

A. Budget annexe régional

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

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

Les coûts lauréats perçus par le CDG 35 au titre de l'année 2022 se répartissent ainsi qu'il suit :



Concours / Examen	CDG partenaires	Montant total perçu par le CDG 35 en 2022 en €	Budget spécifique de la coopération régionale en €
Agent spécialisé ppal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles 2015	35 22 29 56	1 069.12 (1 lauréat nommé hors convention)	1 069.12
Agent spécialisé ppal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles 2017	35 22 29 56	3 477.46 (2 lauréats nommés hors convention)	3 477.46
Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe 2018	35 22 29 56	0 + (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 869.46)	869.46
Agent spécialisé ppal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles 2019	35 22 29 56	2 484.66 (2 lauréats nommés hors convention) + (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 1 242.33)	3 726.99
Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe 2020	35 22 29 56	4 814 (4 lauréats nommés hors convention) + (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 1 203.50)	6 017.50

Gardien-brigadier de police municipale 2020	35 22 29 56	32 794.80 (10 lauréats nommés hors convention) + (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 3 279.48)	36 074.28
Auxiliaire de puériculture principal de 2 ^{ème} classe 2021	35 22 29 56	2 516.12 (2 lauréats nommés hors convention) + (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 1 258.06)	3 744.18
EP Adjoint administratif ppal 2 ^{ème} classe 2021	35 22 29 56	3 072.70 (10 lauréats nommés hors convention) + (12 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 3 687.24)	6 759.94
Agent spécialisé ppal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles 2021	35 22 29 56	3 744.90 (3 lauréats nommés hors convention) + (3 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 3 744.90)	7 489.80
Gardien-brigadier de police municipale 2021	35 22 29 56	51 658.30 (32 lauréats nommés hors convention) + (4 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 6 457.32)	58 115.88
Total			127 344.61 €

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

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

Dans cette perspective, le CDG 35 doit procéder au reversement, sur le budget annexe régional 2022, des coûts lauréats au titre des recrutements des collectivités adhérentes pour les opérations organisées par les CDG Bretons :

* Opérations organisées par le CDG 22

Opérations	Quantité	P.U	Montant €
Assistant socio-éducatif 2016	1	2 496.33	2 496.33
Adjoint administratif ppal 2 ^è cl 2018	1	1 642.13	1 642.13
Adjoint technique ppal 2 ^è cl 2018	2	1 118.20	2 236.40
EP agent social ppal 2 ^è cl 2018	1	432.24	432.24
Auxiliaire de soins 2019	1	537.39	537.39
Infirmier 2019	1	836.39	836.39
Adjoint administratif ppal 2 ^è cl 2020	3	853.37	2 560.11
Adjoint technique ppal 2 ^è cl 2020	4	444.47	1 777.88
Total		12 518.87	

* Opérations organisées par le CDG 29

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

* Opération organisée par le CDG 56

Opérations	Quantité	P.U	Montant €
Agent de maîtrise 2019	2	990.32	1 980.64
Total		1 980.64	

B. Budget annexe interrégional

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

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

En vertu des conventions signées avec le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne, les CDG de Charente, de la Vienne et de Seine et Marne pour l'organisation du concours de cadre de santé paramédical de 2^{ème} classe, spécialité : puéricultrice cadre de santé, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine va effectuer les remboursements suivants au titre de l'année 2022:

Concours/Examens	CDG partenaires	Montant total perçu par le CDG 35 en 2020 en €	CDG GO	CIG GC	CDG 16	CDG 77	CDG 86	Montant revenant au CDG 35 en € à reverser sur le budget spécifique de la coopération interrégionale
Cadre territorial de santé paramédical 2018	GO CIGGC 16 77 86	482.71 1 lauréat nommé hors convention	156.17 11/34	212.96 15/34	14.20 1/34	42.59 3/34	56.79 4/34	156.17 (11/34)

Il est souligné le travail remarquable réalisé par le service Concours qui suit de près toutes les nominations et facture ainsi les coûts lauréats.

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

DÉCIDENT

- de valider le transfert des **127 344.61 €** au titre du remboursement des coûts lauréats, du budget principal du CDG 35 vers le budget spécifique de la coopération régionale (*annexé au budget principal du CDG 35*) ;
- de valider le transfert de **14 499.51 € (12 518.87 + 1 980.64)** par le CDG 35 au titre des recrutements effectués par ses collectivités adhérentes pour les opérations organisées par les CDG bretons au regard des conventions d'adhésions de ses collectivités au CDG 35 ;
- d'adopter la ventilation du remboursement des frais de nomination des lauréats de cadre de santé paramédical de 2^{ème} classe 2018, spécialité : puéricultrice cadre de santé entre les Centres de Gestion d'Ille-et-Vilaine, avec le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne, les CDG de Charente, de Vienne et de Seine et Marne, conformément aux conventions respectives du 8 mars 2018, du 19 mars 2018, du 20 février 2018 et du 15 février 2018 ;
- de valider le transfert de **156.17 €** au titre du remboursement des coûts lauréats du concours de cadre territorial de santé paramédical 2018, du budget principal du CDG 35 vers le budget spécifique de la coopération interrégionale (*annexé au budget principal du CDG 35*) ;
- de prévoir le remboursement par le CDG 22 au titre des recrutements en 2021 de ses collectivités adhérentes de **4 145.72 €** vers le budget spécifique de la coopération régionale (*annexé au budget principal du CDG 35*) pour les opérations organisées par le CDG 35 au titre de la région Bretagne ;
- prévoir ces mouvements financiers au budget principal et budgets annexes de l'Établissement.

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

II. CALENDRIER DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2023/2024 : adoption et autorisation de signer les conventions

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, informe les administrateurs que le calendrier interrégional prévisionnel des concours et examens professionnels 2023-2024 a été établi. Il regroupe les concours et examens des 14 Centres de Gestion, du Service Interrégional des Concours (SIC) et du CNFPT.

À noter que la plupart des opérations de concours et d'examens de 2023 ont déjà fait l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 25 novembre 2021.

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

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
Année 2023			
Filière médico-sociale			
Concours d'Aide-soignant de classe normale (B)	Régional	CDG 22	A compter du 9 octobre 2023
Concours d'Auxiliaire de puériculture de classe normale (B)	Régional	CDG 35	A compter du 6 mars 2023
Filière sapeurs-pompiers professionnels			
Concours de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels (A)	National	Rattachement au CDG 77	A compter du 11 septembre 2023
Concours de Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels (A)	National	Rattachement au CDG 63	
Concours d'Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale (A)	National	Rattachement au CDG 13	A compter du 5 juin 2023
Concours interne de Lieutenant de 2 ^{ème} classe de sapeurs-pompiers professionnels (B)	National	Rattachement au CIG Grande Couronne (78-91-95) pour le Grand-Ouest	25 ou 27 avril 2023
EP de cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels (AG) (A)	National	Rattachement au CDG 59	A compter du 11 septembre 2023
EP de Lieutenant de 1 ^{ère} classe de sapeurs-pompiers professionnels (AG) (B)	National	Rattachement au CDG 33	28 février 2023
Année 2024			
Filière administrative			
Concours d'Attaché (A)	Grand-Ouest	SIC	14 novembre 2024
Concours d'Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (C)	Bi-départemental	CDG 22 et 56	14 mars 2024

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
EP de Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	Régional	CDG 22	26 septembre 2024
EP de Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)		CDG 29	
EP de Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (PI) (B)			
Filière technique			
Concours de Technicien principal de 2 ^{ème} classe (B)	Grand-Ouest	CDG 56	11 avril 2024
Concours de Technicien (B)	Régional	CDG 35	
EP d'Ingénieur (PI) (A)	Grand-Ouest	CDG 44	13 juin 2024
EP d'Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (AG) (C)	Départemental	CDG 35	18 janvier 2024
Filière culturelle			
Concours de Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie (A)	National	Rattachement au CDG 54 pour le Grand-Ouest	A compter du 15 mai 2024
EP d'Attaché principal de conservation du patrimoine (AG) (A)	Grand-Ouest	SIC	A compter du 16 mai 2024
EP de Bibliothécaire principal (AG) (A)	National	CDG organisateur sera communiqué ultérieurement	A compter du 16 mai 2024
EP d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	SIC	28 mai 2024
EP d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)			
EP d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (PI) (B)			
EP d'Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe (AG) (C)	Grand-Ouest	CDG 53 pour le Grand-Ouest	28 mars 2024
EP de Professeur d'enseignement artistique (PI) (A)	National	CDG en fonction de chaque discipline	A compter du 5 février 2024
EP de Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie (PI) (A)	National	Rattachement au CDG 54 pour le Grand-Ouest	A compter du 15 mai 2024
EP d'Assistant d'enseignement artistique principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	National	CDG organisateur sera communiqué ultérieurement	A compter du 5 février 2024
EP d'Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)			
Filière sportive			
Concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe (B)	Région Bretagne et Pays de la Loire	CDG 35	23 janvier 2024
Concours d'éducateur des activités physiques et sportives (B)	Régional		
EP de Conseiller des activités physiques et sportives principal (AG) (A)	Grand-Ouest	CDG 14 pour l'ensemble du territoire national	18 avril 2024
Filière médico-sociale			
Concours d'Assistant socio-éducatif (A)	Grand-Ouest	CDG 22 - 27 - 53 (en fonction des spécialités)	10 octobre 2024
Concours d'Éducateur de jeunes enfants (A)	Régional	CDG 29	6 février 2024

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
Concours de Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens (A)	National ou Grand-Ouest	CDG organisateur sera communiqué ultérieurement	A compter du 6 mai 2024
Concours de Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes (A)	National ou Grand-Ouest	CDG organisateur sera communiqué ultérieurement	A compter du 6 mai 2024
EP de Moniteur-éducateur et intervenant familial principal (AG) (B)	Grand-Ouest	CDG organisateur sera communiqué ultérieurement	A compter du 5 février 2024
EP d'Agent social principal de 2 ^{ème} classe (AG) (C)	Régional	CDG 22	A compter du 17 octobre 2024
Filière sécurité			
Concours de Directeur de police municipale (A)	National	Rattachement au CIG Grande Couronne (78-91-95) pour le Grand-Ouest	15 et 16 janvier 2024
Concours de Gardien-Brigadier de police municipale (C)	Régional	CDG 35	14 mai 2024
Filière sapeurs-pompiers professionnels			
Concours de Lieutenant de 1 ^{ère} classe de sapeurs-pompiers professionnels (B)	National	CDG organisateur sera communiqué ultérieurement	Avril – Mai 2024
EP de Commandant de sapeurs-pompiers professionnels (AG) (A)	National	CDG organisateur sera communiqué ultérieurement	10 septembre 2024
EP de Lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels (AG) (B)	National	CDG organisateur sera communiqué ultérieurement	Octobre 2024
Filière animation			
EP d'Animateur principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	CDG 85	19 septembre 2024
EP d'Animateur principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)		CDG 35	
EP d'Animateur principal de 2 ^{ème} classe (PI) (B)			
EP d'Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe (AG) (C)	Régional	CDG 29	21 mars 2024

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

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

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

DÉCIDENT

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

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

III. AUTORISATION D'ENGAGEMENT, LIQUIDATION ET MANDATEMENT DES DÉPENSES D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BP 2023

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

Pour mémoire, les dépenses réelles d'investissement du budget primitif 2022 s'élèvent au total à 1 361 111.06 €, non compris le chapitre 16 « emprunts et dettes assimilées ».

Sur la base de ce montant, cette autorisation aurait pour objet, pour l'exercice 2023 :

Imputations budgétaires	BP 2022	Autorisations 2023
BUDGET PRINCIPAL		
Chapitre 20 - Immobilisations incorporelles		
203 - Frais d'études, de recherche et de développement	8 000,00 €	2 000,00 €
2051 - Concessions et droits similaires, brevets, licences, marques, procédés	174 900,00 €	43 725,00 €
Chapitre 21 - Immobilisations corporelles		
2131 - Bâtiments publics	15 000,00 €	3 750,00 €
2154 - Matériel médical	10 600,00 €	2 650,00 €
2158 - Autres	48 322,40 €	12 080,60 €
216 - Collections et œuvres d'art	3 000,00 €	750,00 €
2182 - Matériel de transport	85 000,00 €	21 250,00 €
2183 - Matériel de bureau et informatique	648 150,66 €	162 037,67 €
2184 - Mobilier	316 538,00 €	79 134,50 €
2188 - Autres	1 600,00 €	400,00 €
Chapitre 23 - Immobilisations en cours		
2313 - Constructions	50 000,00 €	12 500,00 €
TOTAL BUDGET PRINCIPAL	1 361 111,06 €	340 277,77 €

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

AUTORISENT

- l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du BP 2023 selon le tableau ci-dessus.

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

IV. CONSEIL MÉDICAL : indemnités des médecins

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, précise aux membres du Conseil d'Administration que les négociations ont eu lieu avec les médecins qui font fonctionner le nouveau Conseil Médical.



Il est rappelé que le décret sur le Conseil a transféré la présidence de l'instance à un médecin qui doit désormais assurer l'instruction des dossiers avant passage en séance. Cette mission nouvelle nécessite la mobilisation de ce médecin en dehors des séances pour orienter la complétude des dossiers et la maîtrise de l'animation des séances, notamment en formation plénière avec les représentants des employeurs et ceux du personnel.

Le nouveau Président s'engage à accompagner ses confrères pour apprendre à réaliser des expertises répondant aux attentes administratives permettant au Conseil Médical d'émettre un avis éclairé.

Il a également été très difficile de retrouver des médecins qui acceptent de siéger au Conseil Médical. Il faudrait avoir au moins un suppléant en cas d'indisponibilité pour ne pas annuler des séances et retarder l'instruction des dossiers comme cela a pu être le cas ces dernières années.

De plus, afin que les dossiers soient étudiés, il est indispensable dans certains cas de diligenter une expertise auprès d'un médecin expert. Ils sont de plus en plus rares à se mobiliser et l'aspect financier est un argument décisif. Le prix d'une expertise est souvent payé le double par des assureurs et il y a des différences d'honoraires selon les administrations.

Après une campagne de sensibilisation pour recruter de nouveaux experts, il est aussi indispensable de revoir à la hausse les tarifs qui sont payés par les collectivités, sous peine de retarder l'instruction et d'assumer des maintiens de salaires faute d'éclairage sur la situation médicale et les droits possibles. Les montants des expertises sont refacturés aux collectivités.

Le tableau ci-dessous précise les montants bruts qui pourraient être attribués aux médecins :

FONCTION	INDEMNITÉ BRUTE
Président du Conseil Médical	400 € mensuels
Médecins du Conseil Médical	170 € mensuels
	+ 100 € par séance
Médecins spécialistes siégeant en formation restreinte <ul style="list-style-type: none">▪ rhumatologues :▪ cancérologues :▪ neurologues :▪ psychiatres :	50 € par séance 50 € par séance 25 € par séance 75 € par séance
Médecins experts (facturation à la consultation) <ul style="list-style-type: none">▪ généralistes :▪ psychiatres :▪ rhumatologues :▪ cardiologues :	125 € par expertise 125 € par expertise 125 € par expertise 153 € par expertise

Par ailleurs, il est proposé de rémunérer directement les frais d'étude de dossier pour les collectivités adhérentes et de les refacturer ensuite afin de faciliter la transparence et le paiement des médecins.

Serge BOUDET s'interroge sur la nécessité de faire déplacer les membres pour seulement cinq minutes de réunion, à une époque où les visioconférences sont devenues courantes.

Jean-Pierre SAVIGNAC adhère totalement à cette suggestion mais il indique que ce n'est pas légalement possible pour le moment.

Madame la Présidente souligne que cette mesure pourrait également s'étendre aux autres commissions mais elle ne sait pas si les partenaires sociaux seront favorables à une telle proposition.

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

ADOPTENT

- l'application des indemnités suivantes aux médecins du Conseil Médical et aux médecins experts, à compter du 1^{er} janvier 2023 :

FONCTION	INDEMNITÉ-BRUTE
Président du Conseil Médical	400 € mensuels
Médecins du Conseil Médical	170 € mensuels
	+ 100 € par séance
Médecins spécialistes siégeant en formation restreinte	
▪ → rhumatologues	50 € par séance
▪ → cancérologues	50 € par séance
▪ → neurologues	25 € par séance
▪ → psychiatres	75 € par séance
Médecins experts (facturation à la consultation)	
▪ → généralistes	125 € par expertise
▪ → psychiatres	125 € par expertise
▪ → rhumatologues	125 € par expertise
▪ → cardiologues	153 € par expertise

- la rémunération directe des frais d'étude de dossier pour les collectivités adhérentes afin de faciliter la transparence et le paiement des médecins (refacturation ensuite aux dites collectivités).

- Nombre de membres en exercice : 35
- Nombre de membres présents : 13
- Nombre de pouvoirs : 9
- Nombre de suffrages exprimés : 22
- Votes POUR : 22
- Votes CONTRE : 0
- Abstentions : 0

V. **CONTRAT D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES** : taux des marchés des collectivités et évolution du contrat du CDG 35 pour 2023

A. Information des adhérents sur l'évolution du contrat en cours

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, informe les administrateurs que, comme convenu lors du dernier Conseil d'Administration, le choix sur l'évolution du contrat groupe pour le petit marché des collectivités avec au maximum 20 agents CNRACL a été expliqué aux adhérents lors de 3 webinaires puis en envoyant un diaporama synthétique et un projet de délibération pour informer les élus.

Les webinaires ont donné l'occasion d'expliquer la situation et les différentes options qui ont été étudiées. Les collaborateurs des communes ont apprécié cette transparence et vont relayer ces évolutions à leurs élus respectifs.

Pour les grandes collectivités, tous les rendez-vous individuels ont eu lieu et chacun a désormais le choix. Une tendance est au maintien des garanties et du niveau de remboursement maximal au regard des risques encourus d'une moindre couverture.

Il est précisé que la Commission d'Appel d'Offres s'est réunie ce jour et qu'elle a émis un avis favorable aux différents taux proposés.

Les membres du Conseil d'Administration, au vu de l'avis favorable de la Commission d'Appel d'Offres du 30 novembre 2022, après en avoir délibéré et après avoir pris connaissance de la communication réalisée sur l'évolution du contrat d'assurance des risques statutaires et les conséquences sur les taux d'augmentation pour les collectivités d'Ille-et-Vilaine pour 2023, à l'unanimité, par vote à main levée :

DÉCIDENT

- **de valider le taux et le niveau des remboursements pour le « petit marché » des collectivités de - 20 agents CNRACL, à savoir le maintien de remboursement à 100 % soit un taux de 6,99 %;**
- **de valider le taux et le niveau des remboursements pour les établissements spécifiques sanitaires et sociaux, à savoir le maintien de remboursement à 100 % soit un taux de 10,68 % ;**
- **de valider la proposition, pour les grandes collectivités de + 20 agents CNRACL, de choisir entre l'évolution du taux en fonction de leur propre sinistralité ou une baisse des garanties ou une baisse des indemnités journalières ;**
- **d'autoriser la Présidente à signer tous les documents utiles à l'évolution de ce contrat d'assurance.**

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

B. Évolution du contrat du CDG 35

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le courtier SOFAXIS a dénoncé, en mai dernier, le contrat d'assurance statutaire porté par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine en raison de données préoccupantes d'absentéisme sur le plan national. Une négociation a été engagée afin d'améliorer l'équilibre économique dudit contrat pour 2023.

Les collectivités adhérentes de plus de 20 agents CNRACL, ayant un absentéisme non maîtrisé fixé par l'assureur en référence à un taux de sinistralité sur primes supérieur à 1.08 %, se sont vues proposer une évolution des taux de cotisation de leur contrat.

Le CDG 35 est concerné par une évolution des taux pour son propre contrat, dont le taux de cotisation est actuellement fixé à 6.57 % avec un remboursement des indemnités journalières à hauteur de 100 %.

Les propositions de SOFAXIS sont les suivantes :

- Maintien des garanties actuelles de remboursement : augmentation du taux de cotisation à hauteur de 6.96 % (*augmentation de la cotisation estimée à 14 000 €*).
- Diminution du taux de remboursement des indemnités journalières à 90 % : augmentation du taux de cotisation à hauteur de 6.66 % (*augmentation de la cotisation estimée à 3 000 € / diminution des remboursements d'indemnités journalières estimée à 11 400 €*).
- Diminution du taux de remboursement des indemnités journalières à 80 % : maintien du taux actuel de 6.57 % (*diminution des remboursements d'indemnités journalières estimée à 22 700 €*).

Il est proposé de maintenir les garanties actuelles de remboursement pour l'année 2023. En effet, le contrat actuel ne permet pas de dissocier le taux de remboursement en fonction des risques garantis. Dès lors, la prudence envers le risque accident de travail conduit à maintenir un taux de couverture global élevé, le risque principal identifié pour le CDG 35 étant le risque routier.



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

DÉCIDENT

- de valider l'augmentation du taux de cotisation du contrat d'assurance des risques statutaires du CDG 35 à 6.96 % pour l'année 2023 ;
- d'autoriser la Présidente à signer tous les documents utiles à l'évolution de ce contrat d'assurance.

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

VI. « MARQUE EMPLOYEUR » : répartition des coûts liés à la propriété de la marque

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, précise aux administrateurs que, dans le cadre de la coopération régionale entre les Centres de Gestion bretons et en application de l'article 14 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique territoriale, les quatre CDG bretons ont décidé de mutualiser la gestion du projet relatif à l'attractivité des métiers territoriaux à travers le développement d'une marque employeur. Pour ce faire, certaines dépenses financées par le CDG 35 sont prises en charge de manière mutualisée par les quatre CDG bretons.

En conséquence, une convention a été rédigée afin de fixer les conditions de prise en charge de dépenses spécifiques en lien avec le projet d'une marque employeur régionale, pour lesquelles les clés de répartition fondées sur des consommations proportionnelles à l'activité de chaque CDG ne s'appliquent pas.



Les quatre CDG conviennent d'assumer solidairement les charges forfaitaires de copropriété. En tant que propriétaire du nom de marque et du nom de domaine Den.bzh, le CDG 35 est amené à centraliser plusieurs dépenses liées à cette propriété juridique (*sécurisation juridique, dépôt et renouvellement du nom de marque et nom de domaine, droits, licences, redevances*).

Les décisions financières relatives à la gestion collective de la propriété de la marque employeur sont prises à l'unanimité lors des Comités de pilotage de la coopération régionale. Les dépenses annuelles sont plafonnées à 6 000 € TTC, soit 1 500 € maximum par CDG.

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

DÉCIDENT

- **d'adopter la répartition des coûts liés à la propriété de la marque employeur entre les 4 CDG bretons à parts égales ;**
- **d'autoriser la Présidente à signer ladite convention à intervenir entre les Centres de Gestion de Bretagne.**

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

VII. MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE : généralisation à compter du 1^{er} avril 2022 et conventionnement avec le TA de Rennes

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que, fort des résultats de l'expérimentation de la MPO entre 2018 et 2021, le législateur a décidé de pérenniser la mission et d'octroyer aux CDG une compétence médiation élargie aux médiations à l'initiative des parties (*L. 213-5 et 6 du code de justice administrative*) et aux médiations à l'initiative du juge.

L'émergence des médiateurs des CDG permet notamment aux juridictions administratives d'étoffer leur vivier de médiateurs compétents dans ce domaine et, par conséquent, de développer leurs actions de médiation dans le champ de la fonction publique territoriale.



Comme évoqué conjointement avec le Conseil d'État à l'occasion du dernier Congrès de la FNCDG, les juridictions administratives et les CDG de leurs ressorts sont aujourd'hui invités à se rapprocher en vue d'envisager des schémas de coopération à même de promouvoir le recours à la médiation.

Des actions conjointes de communication à l'endroit des collectivités locales et des établissements publics pourront être assurées en vue d'inciter ces dernières à avoir recours à la médiation, notamment aux médiateurs des CDG avec lesquels des conventions telles que prévues par la loi seront établies.

Aussi, il est proposé d'adopter une convention médiation « TA - CDG ».

Enfin, à l'initiative du Conseil d'État, le CDG 35 transmet déjà depuis septembre, et ce mensuellement afin de renseigner l'état des conventionnements avec les collectivités et établissements depuis le 1^{er} avril 2022 (*cf. délibération n° 22-36 du 19 mai 2022*).

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

DÉCIDENT

- de formaliser le rapprochement de la juridiction administrative et du CDG 35 en vue du renforcement des schémas de coopération à même de promouvoir le recours à la médiation ;
- d'adopter la réalisation d'actions conjointes de communication à l'endroit des collectivités et établissements publics afin de les inciter à avoir recours à la médiation préalable ;
- d'autoriser la Présidente à signer la convention médiation « TA - CDG ».

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

VIII. INSTANCES CONSULTATIVES PLACÉES AUPRÈS DU CDG 35 : composition

Madame Évelyne SIMON-GLORY, rapporteur, précise aux membres du Conseil d'Administration que l'une des missions importantes des Centres de Gestion est d'assurer le fonctionnement des instances consultatives (*les Commissions Administratives Paritaires, la Commission Consultative Paritaire, le Comité Social Territorial en formation plénière et en formation spécialisée*).

Les compositions serviront de référence pour les convocations des instances prévues sur ces prochains mois. Des ajustements pour les collèges des collectivités pourront avoir lieu en fonction des disponibilités lors de prochains Conseils d'Administration.

A. Commissions Administratives Paritaires

Les textes essentiels régissant les Commissions Administratives Paritaires :

- ♦ *Articles L. 261-2 à L. 261-7, L. 262-1 à L. 262-2, L. 262-5 à L. 262-6, L. 263-1, L. 263-3, L. 264-1 à L. 264-2 du Code Général de la Fonction Publique*
- ♦ *Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux Commissions Administratives Paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,*
- ♦ *Décret n° 2017-1201 du 27 juillet 2017 relatif à la représentation des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique*
- ♦ *Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique*

Les Commissions Administratives Paritaires sont obligatoirement mises en place au niveau des Centres de Gestion pour les Collectivités affiliées.

1) Leur rôle

Les Commissions Administratives Paritaires émettent des avis sur les grandes étapes de la carrière des agents ou sur des questions individuelles (*ex. : refus de titularisation, révision de CREP ...*).

Les Commissions Administratives Paritaires siègent également en formation disciplinaire, sous la présidence d'un magistrat administratif pour émettre un avis sur les sanctions disciplinaires.

Une Commission Administrative Paritaire est instituée par catégorie hiérarchique (A - B - C).

2) Leur composition

Les Commissions comprennent, en nombre égal, des représentants des Collectivités Territoriales ou Établissements Publics et des représentants du Personnel.

Chaque titulaire a un suppléant.

Leur nombre de membres varie en fonction du nombre d'agents de la catégorie (*voir tableau ci-après*).

3) Désignation des représentants

*** du collège des collectivités et établissements publics :**

Les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics aux CAP placées auprès des CDG sont désignés, à l'exception du président de la CAP, par les élus locaux membres du Conseil d'Administration du CDG, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CAP pour la même catégorie de fonctionnaires (*article 5 décret n° 89-229 susvisé*).

La Présidente du CDG est de droit présidente des CAP (*article L. 264-1 du CGFP*).

Les représentants de l'autorité territoriale au sein des Commissions Administratives Paritaires sont désignés en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe (*article L. 262-2 du CGFP*).

*** du collège du personnel :**

Les représentants du personnel sont élus. Les listes des candidats sont présentées par les organisations syndicales pour le scrutin du 8 décembre 2022.

Composition

	REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
	TITULAIRES	SUPLÉANTS	TITULAIRES	SUPLÉANTS
CAP A	8	8	8	8
CAP B	8	8	8	8
CAP C	8	8	8	8

ÉVELYNE SIMON-GLORY attire l'attention des élus sur les difficultés d'obtention du quorum pour la tenue des séances, tant des CAP, que des conseils de discipline ou CST. Elle rappelle l'importance de ces réunions, à la fois pour les agents mais aussi pour les collectivités.

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

ADOPTENT

- la désignation des membres des Commissions Administratives Paritaires, collège des représentants des collectivités.

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

B. Commission Consultative Paritaire

Les textes essentiels régissant la Commission Consultative Paritaire :

- ♦ *Articles L. 272-1 à L. 272-2 du Code Général de la Fonction Publique*
- ♦ *Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale*
- ♦ *Articles 3 à 5 du Décret n° 89-229 du 17 avril 1989 modifié relatif aux Commissions Administratives Paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,*
- ♦ *Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique*

La Commission Consultative Paritaire est obligatoirement mise en place au niveau des Centres de Gestion pour les Collectivités affiliées.

1) **Leur rôle**

La Commission Consultative Paritaire émet des avis sur les décisions individuelles relatives aux licenciements des agents contractuels intervenant postérieurement à la période d'essai (*ex : licenciement dans l'intérêt du service, pour inaptitude physique, non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical, mais aussi sur les décisions défavorables relatives aux entretiens professionnels (révision de CREP) ou aux conditions d'exercice des fonctions (refus de télétravail, refus de temps partiel, refus de formation...)*).

La Commission Consultative Paritaire siège également en formation disciplinaire, sous la présidence d'un magistrat administratif pour émettre un avis sur les sanctions disciplinaires dès une exclusion temporaire de fonction de 4 jours.

Une Commission Consultative Paritaire unique est instituée pour les trois catégories hiérarchiques.

2) **Leur composition**

La CCP comprend, en nombre égal, des représentants des Collectivités Territoriales ou Établissements Publics et des représentants du Personnel.

Chaque titulaire a un suppléant.

Leur nombre de membres varie en fonction du nombre d'agents (*voir tableau ci-après*).

3) **Désignation des représentants**

**** du collège des collectivités et établissements publics :***

Les représentants des collectivités territoriales et des établissements publics à la CCP placée auprès des CDG sont désignés, à l'exception du président de la CCP, par les élus locaux membres du conseil d'administration du CDG, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CCP (*article 2 décret n° 2016-1858 et article 5 décret n° 89-229 susvisé*).

La Présidente du CDG est de droit présidente des CAP (*article L. 272-1 du CGFP*).

*** du collège du personnel :**

Les représentants du personnel sont élus. Les listes des candidats sont présentées par les organisations syndicales pour le scrutin du 8 décembre 2022.

Cependant, dans le cas où des sièges ne peuvent être pourvus par voie d'élection faute de candidats, l'attribution de ces sièges est faite au tirage au sort parmi les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité. Ce sera le cas aux prochaines élections en ce qui concerne la CCP.

Composition

	REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
	TITULAIRES	SUPPLÉANTS	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
CCP	8	8	8	8

Évelyne SIMON-GLORY souligne que, dorénavant, il n'y aura qu'une seule CCP au lieu de trois, vu le faible nombre de séances annuelles.

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

ADOPTENT

- la désignation des membres de la Commission Consultative Paritaire, collège des représentants des collectivités.

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

C. Comité Social Territorial départemental (formation plénière / formation spécialisée)

Les textes essentiels relatifs à cette commission sont les suivants :

- ♦ *Articles L. 251-1, L. 251-5 à L. 251-10, L. 252-1 à L. 252-2, L. 252-8 à L. 252-10 du Code Général de la Fonction Publique*
- ♦ *Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics*
- ♦ *Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive*
- ♦ *Arrêté du 9 mars 2022 fixant la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique*

Un Comité Social Territorial est créé auprès de chaque Centre de Gestion pour les Collectivités et Établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

1) Son rôle

Les Comités Sociaux sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail dans les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics au sein desquels ils sont institués.



Les Comités Sociaux Territoriaux connaissent des questions relatives :

- 1° à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations
- 2° à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus
- 3° aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- 4° aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le Comité Social
- 5° aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Les Comités Sociaux sont consultés sur le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 132-1 et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre ;
- 6° aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire
- 7° à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférant
- 8° aux autres questions relevant des domaines mentionnés à l'article L. 112-1, à l'exception de l'élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et de l'examen des décisions individuelles.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est chargée d'exercer les attributions énoncées au 7° susmentionné sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le Comité Social Territorial.

2) Sa composition

Après consultation des organisations syndicales, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, par délibération n° 22-38 du 19 mai 2022, a adopté la composition à 12 membres titulaires et 12 membres suppléants (*par collège - représentants des Collectivités / représentants du personnel*) et a maintenu le paritarisme entre les deux collèges.

De plus, par délibération n° 22-51 du 5 juillet 2022, est créée 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 au sein du Comité Social Territorial départemental. Le nombre de représentants du personnel titulaires au sein de la formation spécialisée départementale est fixé à 12, identique à celui fixé pour le même collège au CST départemental.

Les membres suppléants sont en nombre égal à celui des membres titulaires tant pour la formation plénière que spécialisée.

Afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, des distinctions peuvent être faites entre les personnes de chaque sexe en vue de la désignation, par l'administration, de ses représentants au sein des Comités Sociaux.

3) Désignation des représentants

*** du collège des Collectivités :**

Les membres du CST départemental représentant les collectivités territoriales et établissements publics sont désignés par la Présidente du Centre parmi les élus issus des collectivités et des établissements employant moins de 50 agents affiliés au Centre de Gestion, après avis des membres du Conseil d'Administration issus de ces collectivités et établissements, et parmi les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du Centre de Gestion.

L'autorité territoriale qui préside ce comité est la présidente du centre de gestion ou, à défaut, son représentant désigné parmi les membres de l'organe délibérant, ce qui est le cas au CDG 35.

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif réglementaire, il avait été proposé que des cadres administratifs et techniques siègent dans le collège des représentants des Collectivités Territoriales.

C'est ainsi que siégeaient, jusqu'à présent, avec les employeurs :

- 2 représentants titulaires et leurs suppléants exerçant des fonctions de Directeurs Généraux, issus des filières administrative et/ou technique
- le Directeur Général des Services du Centre de Gestion et son suppléant

Le Président de la formation spécialisée est désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant du centre de gestion.

*** du collège du personnel :**

Les représentants du personnel à la formation plénière du CST départemental sont élus. Les listes des candidats sont présentées par les organisations syndicales pour le scrutin du 8 décembre 2022.

Chaque organisation syndicale siégeant au CST désigne au sein de la formation spécialisée un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce comité.

Les représentants suppléants que chaque organisation syndicale désigne librement doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité à un Comité Social Territorial au moment de leur désignation.

Ces désignations interviennent dans un délai d'un mois à compter de la proclamation des résultats.

Composition

	REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
	TITULAIRES	SUPLÉANTS	TITULAIRES	SUPLÉANTS
CST départemental Formation plénière	12	12	12	12
CST départemental Formation spécialisée	12	12	12	12

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

ADOPTENT

- la désignation des membres du Comité Social Territorial départemental, collège des représentants des collectivités de la formation plénière et de la formation spécialisée.

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

IX. CONDITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que les préparations à l'emploi et les formations, directement dispensées par le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine ou en collaboration avec des partenaires comme l'université ou la MFR, se déroulent toutes en alternance entre théorie et pratique en collectivité (*commune, intercommunalité, CCAS, EHPAD...*). La recherche et le suivi des lieux de stage sont assurés par le CDG 35.

A. Mise à jour de la convention de stage Prémicol et la convention de partenariat

Une convention permet de fixer les rôles de chacune des parties vis-à-vis de l'accueil de l'étudiant (*tutorat, dates, rôle du CDG...*) ainsi que les mesures décidées en 2013 et 2014 pour valoriser cet investissement de tutorat professionnel : remise sur les missions temporaires à hauteur de 8 % du temps d'accueil et remboursement des gratifications de stage pour les étudiants de la licence professionnelle en formation initiale.

La clause d'engagement des stagiaires de travailler au minimum 6 mois aux missions temporaires (*décidée en 2019*) n'apparaît que dans la convention Premicol car est incompatible avec les financements apportées par la Région Bretagne (*qualif'emploi*) à la Licence professionnelle et Chargé de maintenance technique polyvalent.

Dans le cadre de **Prémicol**, un contrat de formation professionnelle et une convention de stage sont signés entre le CDG 35, la collectivité et le stagiaire.

Dans le cadre de la **Licence Professionnelle** et de la **formation Chargé de maintenance technique polyvalent**, une convention de stage lie la collectivité, le stagiaire et l'organisme de formation porteur de l'action de formation (*Rennes 2 ou la MFR*). Dans ces deux derniers cas, une convention de partenariat entre le CDG et la collectivité d'accueil du stagiaire a été mise en place.



Afin d'harmoniser les contenus et d'éviter des redondances avec les autres conventions, quelques ajustements ont été apportés tant sur le fond que sur la forme.

B. Rappel des règles de remboursement de la gratification

Pour rappel, la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 prévoit l'obligation pour les collectivités territoriales de verser une gratification pour les stages d'une durée supérieure à deux mois consécutifs ou non, au cours d'une même année universitaire. La loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires a été publiée au journal officiel du 11 juillet de cette année.

Afin de ne pas pénaliser l'obtention de stages, le CDG 35, à l'instar de ses homologues bretons, a décidé de rembourser ces gratifications aux collectivités accueillant des étudiants sous le statut de formation initiale dans le cadre de la licence professionnelle des métiers des administrations et des collectivités territoriales parcours administratif et technique (*délibération du 7/10/2014*).

Aucune gratification ne peut être versée à un étudiant ou stagiaire en formation continue.

Le montant de la gratification est égal à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale au 1^{er} janvier de l'année en cours.

Au 1^{er} janvier 2022, il s'élève à 3,90 € par heure de stage (26 € x 0,15), soit pour un stage de spécialité : 1 255.80 € et pour un stage à l'année : 2 047.50 €.

Ce montant peut évoluer en fonction de barèmes réglementaires.

À l'issue de la présentation des conventions de stage et de partenariat, Sébastien ANDRÉ fait état d'un courrier de la Coordination des employeurs territoriaux à l'attention de Monsieur le Ministre de la transformation et de la fonction publique. Celui-ci concerne les dernières orientations du Gouvernement en matière de financement de l'apprentissage.

En effet, l'Etat exprime la volonté de se retirer du financement de la formation des apprentis accueillis dans les collectivités locales de manière progressive, sur trois ans. Cette décision a été annoncée aux élus lors d'une réunion technique servant à déterminer les modes de financements des collectivités sur leurs fonds propres, en substitution de l'Etat et de France Compétences qui participent aujourd'hui à hauteur de 30 millions d'euros.

Au vu du nombre d'apprentis et du montant de la cotisation perçue par le CNFPT, il est impossible pour cet organisme de prendre en charge les coûts.

Une discussion s'engage entre les administrateurs sur l'effet négatif de cette décision et les conséquences pour les collectivités.

Serge BOUDET propose qu'un vœu, signé par les représentants du personnel et des collectivités dans le cadre des instances paritaires, soit adressé à l'État.

Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré et après avoir pris connaissance du rappel des règles quant au remboursement de la gratification, à l'unanimité, par vote à main levée :

DÉCIDENT

- **d'adopter les conventions relatives à ces actions de formation ;**
- **d'autoriser la Présidente à signer lesdites conventions ainsi tous les différents documents inhérents à ces actions de formation.**

• Nombre de membres en exercice :	35
• Nombre de membres présents :	13
• Nombre de pouvoirs :	9
• Nombre de suffrages exprimés :	22
• Votes POUR :	22
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

ACTUALITÉS ET RENCONTRES

PUBLICATIONS- FOCUS

FOCUS



DATE	INTITULÉ
19 septembre	Les étudiants en Licence Pro ont fait leur rentrée !
30 septembre	Semaine de l'emploi public "les collectivités se dévoilent"
19 septembre	Cybersécurité et services numériques : le CDG 35 et Mégalis Bretagne développent leur partenariat
26 octobre	Les collectivités dévoilées ! (retour sur l'opération « Les collectivités se dévoilent »)
31 octobre	Campagne des entretiens professionnels 2022
4 novembre	Retour sur la rencontre du 21 octobre « Renouer avec la dynamique collective »
4 novembre	Égalité professionnelle femmes-hommes : le CDG en appui de vos projets

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
à l'exception du jeudi 8 décembre

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
	Jeudi 8 décembre à 14h30



CALENDRIER 2023

BUREAU	CONSEIL D'ADMINISTRATION
Jeudi 26 janvier 2023	Jeudi 9 février 2023
Jeudi 16 mars 2023	Jeudi 30 mars 2023
Jeudi 15 juin 2023	Mardi 4 juillet 2023
Jeudi 21 septembre 2023	Jeudi 5 octobre 2023
Jeudi 16 novembre 2023	Jeudi 30 novembre 2023

L'ordre du jour étant épuisé, Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, clôt la séance à 12 H 24.

*Madame la Présidente rappelle aux administrateurs la tenue d'un Conseil d'Administration exceptionnel le 8 décembre à 14h30, qui portera sur le RIFSEEP et l'évolution de l'organisation du service Conseil et Développement.
Elle propose aux membres de se retrouver au restaurant du Village pour 12h30, autour d'un déjeuner de fin d'année.*

Le Secrétaire de Séance

Jean-Pierre SAVIGNAC



La Présidente,

Chantal PÉTARD-VOISIN

ANNEXES



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

MARCHE PUBLIC DE SERVICES

PROCEDURE CONCURRENTIELLE AVEC NEGOCIATION

En application des articles 25-II, 71, 72, 73, 78 et 80
du Décret n° 2016-360 du 25 mars 2016
relatif aux Marchés Publics

**Contrat d'assurance groupe à adhésion facultative
des risques statutaires du personnel**

*N° de marché
MP-2019-04*

*Procès-Verbal de la Commission d'Appel d'Offres
du 30/11/2022*

Avis de la CAO relative au projet de l'avenant N°3

Service Ressources
Finances / Marchés Publics

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
Site internet : www.cdg35.fr
E-mail : contact@cdg35.fr

SOMMAIRE

A - Composition de la commission d'appel d'offres	3
A1 - Membres à voix délibérative	3
A2 - Membres à voix consultative	3
B - Fonctionnement de la commission d'appel d'offres	3
C - Identification du pouvoir adjudicateur.....	4
D - Objet inscrit à l'ordre du jour de la CAO	4
E - La compétence de la CAO en matière des avenants et autres modifications du marché public en cours d'exécution.....	4
F - Avis de la commission d'appel d'offre.....	5
G - Signature des membres de la commission d'appel d'offres	6
H - Observations des membres de la commission d'appel d'offres	6

A - Composition de la commission d'appel d'offres

Lors de sa réunion en date du mercredi 30 novembre 2022 à 09h00, la commission d'appel d'offres est composée comme suit :

A1 - Membres à voix délibérative

Nom et prénom	Qualité	Titulaire (T) ou Suppléant (S)	Présent (P) Ou Absent (A)
Madame Chantal PÉTARD-VOISIN	Présidente du CDG35	Présidente de la CAO	P
Monsieur Louis LE COZ	Vice-Président du CDG35	T	A
Madame Murielle DOUTE-BOUTON	Vice-Présidente du CDG35	T	A
Madame Evelyne SIMON-GLORY	Vice-Présidente du CDG35	T	P
Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC	Vice-Président du CDG35	T	P
Madame Marie-Christine MORICE	Administratrice déléguée du CDG35	T	A
Monsieur Alain FOUGLÉ	Membre du Bureau	S	P
Madame Marie-Claire MERVIN	Membre du bureau	S	P

Les titulaires Madame Murielle DOUTÉ-BOUTON et Monsieur Louis LE COZ se sont excusés et remplacés par les suppléants Madame Marie-Claire MERVIN et Monsieur Alain FOUGLÉ.

A2 - Membres à voix consultative

Nom et prénom	Qualité
Monsieur Jean-Michel PAVIOT	Secrétaire Général - CDG35
Madame Fabienne DELATOUCHE	Responsable de l'activité Finances-Marchés Publics
Monsieur Livio GIOVANNELLI	Chargé de mission assurance statutaire et protection sociale complémentaire

B - Fonctionnement de la commission d'appel d'offres

Le quorum est atteint lorsqu'au moins 3 membres de la commission à voix délibérative sont présents + la présidente.

■ Le quorum est atteint : OUI NON

La commission d'appel d'offres

peut

ne peut pas

valablement délibérer.

■ Date d'envoi des convocations : le 15/11/2022 soit 15 jours avant la date de la réunion.

■ **Secrétariat de la commission d'appel d'offres** : Fabienne DELATOCHE, responsable de l'activité finances-marchés publics.

C - Identification du pouvoir adjudicateur

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine
Représenté par Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente

Village des Collectivités Territoriales
1, avenue de Tizé - CS 13600
35236 Thorigné Fouillard Cedex
Tél : 02.99.23.31.00
Fax : 02.99.23.38.00

D - Objet inscrit à l'ordre du jour de la CAO

Avenant N° 3 au marché : « Contrat d'assurance groupe à adhésion facultative des risques statutaires du personnel » n° MP-2019-04

Titulaire du marché : Groupement SOFAXIS/CNP Assurance

Le présent avenant a pour objet de modifier le contrat qui garantit les obligations statutaires des collectivités et établissements adhérents à l'égard de leurs agents permanents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL à compter du 1er janvier 2023.

Au regard de l'augmentation significative de la sinistralité, avec un déficit global du contrat estimé à environ 1 192 000 € fin 2021, qui ne s'améliore pas en 2022, le CDG 35 a eu à prendre position sur 3 hypothèses pour le redressement économique du contrat : augmentation uniquement du taux de cotisation en maintenant le niveau de remboursement des indemnités journalières, augmentation partielle du taux de cotisation et baisse à 90% du remboursement des indemnités journalières, maintien des taux et baisse à 80% du remboursement des indemnités journalières

Cotisation d'assurance :

le taux global de cotisation est fixé à :

- **collectivités adhérentes (communes, Etablissements publics, CCAS) dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 agents :**

Le choix est de maintenir à 100% le niveau de remboursement des indemnités journalières.

le taux de cotisation 2022 de 5,83% sera fixé en 2023 à 6,99% de la base de l'assurance.

- **collectivités adhérentes (Ephad, Foyers Logements, Maisons de retraite) dont l'effectif est égal ou inférieur à 20 agents :**

Le choix est de maintenir à 100% le niveau de remboursement des indemnités journalières.

le taux de cotisation 2022 de 8,90% sera fixé en 2023 à 10,68% de la base de l'assurance.

- **collectivités adhérentes dont l'effectif est supérieur à 20 agents**

Chaque collectivité a un choix à faire entre les trois hypothèses suivantes :

1-augmentation uniquement du taux de cotisation en maintenant le niveau de remboursement des indemnités journalières en 2023 ;

2-augmentation partielle du taux de cotisation et baisse à 90% du remboursement des indemnités journalières en 2023;

3- maintien des taux et baisse à 80% du remboursement des indemnités journalières en 2023.

Pour plus des détails cf. le projet de l'avenant et le rapport de présentation.

E - La compétence de la CAO en matière des avenants et autres modifications du marché public en cours d'exécution

L'article L.1414-4 du CGCT précise que : « Tout projet d'avenant à un marché public entraînant une augmentation du montant global supérieure à 5 % est soumis pour avis à la commission d'appel d'offres.

Lorsque l'assemblée délibérante est appelée à statuer sur un projet d'avenant, l'avis de la commission d'appel d'offres lui est préalablement transmis.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque ces avenants concernent des marchés publics qui ne sont pas soumis à la commission d'appel d'offres ».

F - Avis de la commission d'appel d'offre

■ Avis de la commission d'appel d'offres relative à l'avenant n°3 :

Après avoir pris connaissance du projet de l'avenant et du rapport de présentation présenté par Monsieur Jean-Michel PAVIOT, la commission d'appel d'offres émet un avis :
(Cocher la case correspondante.)

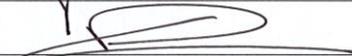
Favorable ;

Défavorable.

■ Résultat des votes :

(Indiquer le nombre de votes de la part des membres de la commission d'appel d'offres ayant voix délibérative.)

- Pour : 5
- Contre : ✓
- Abstentions : ✓

Nom et prénom	Vote (pour - contre - abstention)
Madame Chantal PÉTARD-VOISIN	
Madame Evelyne SIMON-GLORY	
Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC	
Madame Marie-Christine MORICE	
Monsieur Alain FOUGLÉ	
Madame Marie-Claire MERVIN	

G - Signature des membres de la commission d'appel d'offres

Nom et prénom	Signature
Madame Chantal PÉTARD-VOISIN	
Madame Evelyne SIMON-GLORY	
Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC	
Madame Marie-Christine MORICE	
Monsieur Alain FOUGLÉ	
Madame Marie-Claire MERVIN	

H - Observations des membres de la commission d'appel d'offres

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Rapport de présentation CAO du CDG 35 du 30 novembre 2022

Avenant 3 contrat groupe d'assurance des risques statutaires

Le CDG 35 a été prévenu par le courtier Sofaxis d'une nouvelle évolution du contrat d'assurance des risques statutaires pour l'année 2023. La CNP a, en effet, constaté des dégradations importantes pour certains contrats avec des CDG et des collectivités sur tout le territoire national et a décidé de les résilier à titre conservatoire pour négocier des ajustements.

Ce mouvement de renégociation est constaté chez les quelques assureurs concurrents dont certains qui résilient sans souhaiter continuer les contrats en cours au regard des mauvais résultats économiques et des perspectives jugées difficiles.

Cette nouvelle évolution du contrat du CDG 35 fait suite à celles déjà prises en charge ces dernières années. L'année 2021 montre, en effet, des données préoccupantes sur les conséquences financières de l'absentéisme et les provisions à réserver pour les prises en charge qui vont durer dans les prochaines années.

Dans ce nouvel ajustement pour 2023, il est proposé de trouver le bon équilibre entre la solidarité issue de la mutualisation et la responsabilisation de certaines collectivités dont les situations sont très dégradées en termes d'absentéisme.

Afin que les collectivités adhérentes comprennent la situation et acceptent les nouvelles évolutions, sous peine de ne plus être assurées, il est proposé des actions d'explication et de conseils dans les prochaines semaines.

A. Rappel des évolutions du contrat groupe d'assurances statutaires

Il est nécessaire de rappeler les conditions de passation du contrat d'assurance des risques statutaires et les évolutions connues récemment.

a. Un nouveau contrat en 2020 aux conditions avantageuses

La consultation de 2019 s'était déroulée dans un contexte où l'absentéisme des collectivités d'Ille-et-Vilaine était plus maîtrisé qu'ailleurs et le taux était inférieur à la moyenne nationale.

Néanmoins, ce taux augmentait et il aurait dû y avoir des offres avec des propositions au mieux aux conditions antérieures.

Pourtant, la concurrence a amené à une diminution des taux pour les petites collectivités et une modération des augmentations pour les établissements sanitaires et sociaux :

- pour les collectivités de moins de 20 agents fonctionnaires, les taux étaient passés de 5,75 % en 2019 à 5,20 % en 2020,
- pour les établissements sanitaires et sociaux, le taux était passé de 8,05 % en 2019 à 7,99 % en 2020,

et des évolutions contrastées étaient proposées pour les grandes collectivités selon la sinistralité et le niveau de garanties retenu.

b. Un avenant n°1 général pour augmentation de la sinistralité

Après deux années de stabilisation des taux, au 1^{er} janvier 2022, une première évolution du contrat a été acceptée au regard de la réalité de la sinistralité des collectivités. Il a été proposé de revenir quasiment aux taux initiaux de 2019.

L'effet d'aubaine lié à la remise en concurrence s'est arrêté mais les taux sont restés maîtrisés malgré tout :

- pour les collectivités de moins de 20 agents fonctionnaires, les taux sont passés de 5,75 % en 2019 à 5,72 % en 2022,
- pour les établissements sanitaires et sociaux, le taux était passé de 8,05 % en 2019 à 8,79 % en 2022,
- des évolutions contrastées pour les grandes collectivités selon la sinistralité et le niveau de garanties retenu. Près de la moitié des grandes collectivités ont été concernées par une évolution du contrat.

Néanmoins, ces négociations étaient partielles car la CNP attendait la pérennité de certaines évolutions statutaires pour ajuster les répercussions de ces prises en charge.

c. Un avenant n°2 pour la prise en charge des évolutions statutaires

Depuis 2021, le statut de la fonction publique est davantage protecteur pour les agents sur certains points et se traduit par des charges nouvelles pour les employeurs et les assureurs. Derniers exemples, le capital décès est mieux valorisé pour les familles concernées, l'accès au mi-temps thérapeutique est davantage facilité, les périodes de préparation au reclassement ont été mises en place.

Pour faire face à ces évolutions statutaires, un avenant a été négocié avec une augmentation généralisée de 0,11 % de l'ensemble des contrats permettant une mutualisation acceptable de ces nouveaux coûts avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2022 :

- pour les collectivités de moins de 20 agents fonctionnaires, le taux est finalement passé de 5,72 % à 5,83 %,
- pour les établissements sanitaires et sociaux, le taux est finalement passé de 8,79 % à 8,90 % en 2022,
- des évolutions contrastées pour les grandes collectivités selon la sinistralité et le niveau de garanties retenu. Près de la moitié des grandes collectivités ont été concernées par une évolution du contrat.

En France, certains CDG avaient déjà dû intégrer des augmentations beaucoup plus importantes car s'ajoutaient à ces évolutions statutaires des données sur la sinistralité déjà très défavorables.

B. Augmentation du coût du contrat d'assurance des risques statutaires significative pour la CNP en Ile-et-Vilaine

Lors des six dernières années, nous avons assisté à une dérive très importante des arrêts pour raison de santé. Les facteurs sont multiples : vieillissement, impact de la réforme des retraites, usure professionnelle...

2021 marque une progression de la gravité des absences dans la continuité des années précédentes.

- Le taux d'absentéisme atteint les 10 % représentant l'absence de 10 agents tout au long de l'année sur un effectif de 100 employés.
- La durée moyenne d'arrêts s'établit à 51 jours en 2021, toutes natures d'absence confondues. Elle atteint 33 jours en maladie ordinaire.
- La progression sur les six dernières années est importante. Tous arrêts confondus, elle a augmentée de 41 %.
- Cette progression en maladie ordinaire est de 65 % en six ans, passant d'un indice 100 en 2015 à 165 en 2021.

Les tarifs de l'assurance statutaire n'ont pas suivi cette progression mais la CNP demande un réajustement.

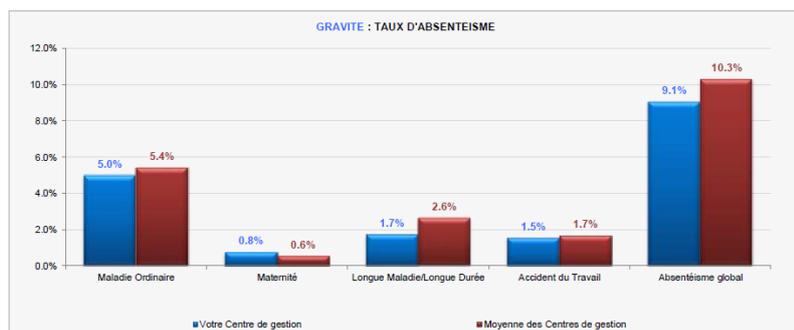
Ces données se traduisent financièrement par une dégradation des comptes de résultat des contrats.

Compte de résultats 2021 du contrat groupe du CDG 35

Type de contrat	Nombre de Collectivités et établissements (CCAS, SMICTOM, EPCI etc) Adhérents	Cotisation ou primes	Remboursements effectués	Provisions pour remboursements à effectuer	Primes moins remboursements	Taux Remboursements/ primes
<i>Détail des calculs</i>		<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D=A-B-C</i>	<i>E= (B+C)/A</i>
Moins de 20 agents Ircantec	190	260 183 €	143 806 €	30 199 €	86 178 €	0,67
Moins de 20 agents CNRACL	262	2 199 860 €	1 554 276 €	1 268 777 €	- 623 194€	1,28
Plus de 20 agents CNRACL	161	6 769 458 €	3 954 500 €	3 470 334 €	- 655 377 €	1,10
TOTAL		9 229 501 €	5 652 583 €	4 769 310 €	- 1 192 932 €	

Le taux sinistralité sur prime devrait être autour de 0,95 % pour que la rentabilité soit encore intéressante pour l'assureur.

a. Des arrêts plus longs et plus graves



Le nombre d'arrêts lourds de plus de 30 jours est passé de 384 sur l'année entière en 2021 à 449 sur 6 mois en 2022.

8,5 % des arrêts représentent 48,6 % des jours d'absence.

b. Un déséquilibre économique lié notamment à certaines collectivités particulièrement touchées par l'absentéisme

Sur les 328 collectivités comprenant 624 contrats couvrant 9 126 agents CNRACL et 3 177 agents IRCANTEC, quelques-unes sont particulièrement impactées par des arrêts de travail plus longs et plus coûteux.

L'outil de suivi de chaque contrat permet d'identifier celles qui ont dépassé le seuil d'alerte.

c. Des marchés financiers moins porteurs

Le courtier SOFAXIS explique que les placements des provisions sur les marchés financiers permettaient des gains qui donnaient de la souplesse dans les équilibres globaux.

Désormais, les marchés financiers moins rentables font baisser cette marge de manœuvre.

C. Dénonciation du contrat par la CNP et obligation d'avenants particuliers et adaptés pour rééquilibrer la dernière année de contrat 2023 et attirer des assureurs lors du renouvellement

Malgré les demandes du CDG pour maintenir le contrat groupe en l'état sur la dernière année, la CNP a envoyé un courrier officiel de résiliation à titre conservatoire le 2 mai dernier en nous invitant à une négociation pour améliorer l'équilibre économique du contrat.

L'hypothèse d'une nouvelle consultation en 6 mois est matériellement impossible et peut-être inopportune au regard de l'état de la concurrence. Il a donc fallu réfléchir à des principes pour adapter le contrat en cours.

a. Impossibilité de consulter dans les 6 mois

Toute procédure de consultation d'un contrat groupe de ce type avec la diversité des collectivités nécessite une préparation minutieuse du cahier des charges et des délais de réponses et de négociations. Un an minimum de délai est nécessaire.

Par ailleurs, une procédure très accélérée aurait pu être étudiée si les concurrents étaient en capacité d'offrir des propositions plus intéressantes. Le marché montre que les quelques compagnies spécialisées sur l'assurance statutaire réfléchissent davantage à se désengager ou à maintenir une présence à des conditions à la hausse.

Le rééquilibrage économique du contrat en cours permettra aussi à la nouvelle consultation d'obtenir des offres plus solides en 2023.

b. Principes de base pour adapter les contrats

Pour cet avenant 3, il s'agit de proposer un bon équilibre entre les gains de la mutualisation et la responsabilisation des collectivités les plus dégradées en termes d'absentéisme. Par ailleurs, il sera proposé un choix entre l'augmentation unique du taux ou la maîtrise de cette cotisation en limitant le niveau des garanties. Etant donné qu'il s'agit de la dernière année du contrat, le risque de moindres remboursements est limité.

D. Propositions de la CNP d'adaptation des contrats en cours

Sur la base de ces principes, la CNP propose les avenants suivants pour 2023.

a. Adaptation pour le « petit marché » : collectivités de - de 20 agents CNRACL

Ce marché couvre actuellement 1 694 agents CNRACL pour 262 collectivités. Le marché des agents Ircantec couvre 1 605 agents pour 190 collectivités.

Selon les calculs de la CNP, il faudrait majorer le taux unique de ce marché de 28 % avec les mêmes garanties pour revenir à l'équilibre économique et de 5 % en plus pour assurer une marge à l'assureur et les frais de gestion du courtier.

Après négociation, la majoration du taux demandée est de 20 %. Le taux passerait ainsi de 5,83 % à 6,99 %.

Une autre option est de baisser le niveau des garanties en remboursant uniquement 90 % des risques couverts. Dans cette hypothèse l'augmentation du taux serait limitée à 12 % et passerait de 5,83 % à 6,53 %.

Pour maintenir le taux à 5,83 %, il faudrait baisser à 80 % le niveau des remboursements.

<p>Il est proposé aux membres de la CAO d'accepter un avenant pour ce « petit marché » qui fait passer le taux de 5,83% à 6,99% en maintenant les garanties et le niveau de remboursement des indemnités journalières à 100%</p>

b. Adaptation pour les établissements spécifiques sanitaires et sociaux

Si l'ensemble des garanties sont remboursées à 100 %, le taux passerait de 8,90 % à 10,68 %.

Si le niveau de remboursement est ramené à 90 % des garanties, le taux passerait à 9,97 %.

Il est proposé aux membres de la CAO de donner un avis favorable concernant l'avenant pour ce marché des établissements sanitaires et sociaux qui fait passer le taux de 8,90% à 10,68% en maintenant les garanties et le niveau de remboursement des indemnités journalières à 100%

c. Adaptation pour certaines grandes collectivités de + de 20 agents CNRACL

68 collectivités de plus de 20 agents sur 110 collectivités adhérentes ne sont pas concernées par un avenant car elles ont un absentéisme encore maîtrisé. L'assureur accepte de ne pas augmenter les taux de cotisations quand le ratio sinistralité sur primes ne dépasse pas 1,08 %.

42 collectivités de plus de 20 agents sur 110 collectivités adhérentes sont concernées par un avenant car leurs ratios sinistralité sur primes dépassent les 1,08 % et se rapprochent souvent des 2, 3 ou 4 %.

Chaque collectivité concernée ayant un taux adapté à son niveau d'absentéisme aura un choix à faire suite à la présentation des simulations.

Il est proposé aux membres de la CAO de donner un avis favorable concernant l'avenant pour ce marché qui donne la possibilité pour les grandes collectivités de plus de 20 agents CNRACL de faire un choix entre l'évolution du taux en fonction de leur propre sinistralité ou une baisse des garanties ou une baisse des indemnités journalières.



**Assurons
un monde
plus ouvert**

Département collectivités locales, entreprises et courtage
Service développement collectivités locales

**AVENANT N° 3 AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES
relatives aux conditions générales «version 2019» du contrat 1406D**

**Contrat d'assurance des collectivités locales et de leurs établissements publics à l'égard des agents permanents affiliés à
la CNRACL
souscrit par le centre de gestion d'ILLE ET VILAINE**

Numéro de contrat / numéro d'identification de la collectivité contractante : 99250

Entre

La collectivité contractante :

**CENTRE DE GESTION D'ILLE ET VILAINE
VILLAGE COLLECTIVITES TERRITORIALES
1 AVENUE DE TIZE
35235 THORIGNE-FOUILLARD
Code Siret : 28350356300035**

Représentée par sa présidente,

d'une part

L'assureur :

**CNP Assurances
Société Anonyme
Au capital de 686 618 477 € entièrement libéré
341 737 062 RCS Paris**

Entreprise régie par le code des assurances
Siège Social : 4, place Raoul Dautry 75716 PARIS Cedex 15

Représenté par Véronique FOSSOUL, directrice du Développement Protection Sociale

d'autre part

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 - OBJET

Le présent avenant a pour objet de modifier le contrat qui garantit les obligations statutaires des collectivités et établissements adhérents à l'égard de leurs agents permanents titulaires et stagiaires affiliés à la CNRACL à compter du **1er janvier 2023**.

ARTICLE 2 - COTISATION D'ASSURANCE

Le taux global de cotisation est fixé à :

Collectivités adhérentes (Communes, Etablissements publics, CCAS) dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 agents :
6.99 % de la base de l'assurance

Collectivités adhérentes (EHPAD, Foyers logement, Maisons de retraite) dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 agents :
10.68 % de la base de l'assurance

Un dont acte aux certificats d'adhésion sera adressé aux collectivités et établissements adhérents concernés.

Collectivités adhérentes dont l'effectif est supérieur à 20 agents
un avenant au certificat d'adhésion sera établi en fonction de la tarification retenue.

ARTICLE 3 – DATE DE PRISE D'EFFET

Ces nouvelles dispositions seront applicables à compter du **premier janvier deux mille vingt-trois**.

ARTICLE 4 - Les autres dispositions restent inchangées.

ARTICLE 5 - Les parties conviennent de faire prévaloir le présent avenant en cas de contradiction entre celui-ci et le contrat initial modifié ou non par avenant.

Fait à Paris, en trois exemplaires, le 14/11/2022

A THORIGNE-FOUILLARD, le

L'assureur,
Représenté par **Véronique FOSSOUL**,
Directrice du Développement de la
Protection Sociale



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fossoul', is written over a horizontal line.

Pour la collectivité contractante,
Chantal PETARD VOISIN
Présidente du centre de gestion d'ILLE ET VILAINE

« MARQUE EMPLOYEUR »

RÉPARTITION DES COÛTS LIÉS À LA PROPRIÉTÉ DE LA MARQUE

Dans le cadre de la coopération régionale entre les Centres de Gestion bretons de la Fonction Publique Territoriale et en application de l'article 14 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative à la Fonction Publique territoriale, les quatre CDG bretons ont décidé de mutualiser la gestion du projet relatif à l'attractivité des métiers territoriaux à travers le développement d'une marque employeur.

Pour ce faire, certaines dépenses financées par le Centre de gestion d'Ille et Vilaine sont prises en charge de manière mutualisée par les quatre CDG bretons.

Au vu du schéma régional de coordination, de spécialisation et de mutualisation signé le 17 décembre 2021,

Il est convenu,

ENTRE

Le Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine

Village des collectivités territoriales - 1 avenue de Tizé – CS 13600 - 35236 Thorigné-Fouillard cedex
Représenté par Mme Chantal PETARD-VOISIN, sa Présidente
Dûment habilitée par délibération n°20-69 du 18 novembre 2020

Le Centre de gestion des Côtes d'Armor

1 Rue Pierre et Marie Curie - 22190 Plérin
Représenté par M. Vincent LE MEAUX, son Président
Dûment habilité par délibération n°2021-24 du 2 avril 2021

Le Centre de gestion du Finistère

7 Boulevard du Finistère - 29000 Quimper
Représenté par M. Yohann NEDELEC, son Président
Dûment habilité par délibération n°22-29 du 25 mai 2022

Le Centre de gestion du Morbihan

6 bis rue Olivier de Clisson - C.S 82161 - 56 005 VANNES CEDEX
Représenté par M. Yves BLEUNVEN, son Président
Dûment habilité par délibération n°2022-34 du 17 mars 2022

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet de fixer les conditions de prise en charge de dépenses spécifiques en lien avec le projet d'une marque employeur régionale, pour lesquelles les clés de répartition fondées sur des consommations proportionnelles à l'activité de chaque CDG ne s'appliquent pas.

Les quatre CDG conviennent d'assumer solidairement les charges forfaitaires de copropriété. En tant que propriétaire du nom de marque et du nom de domaine Den.bzh, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine est amené à centraliser plusieurs dépenses liées à cette propriété juridique. Ces dépenses concernent plus précisément les sujets suivants :

- Sécurisation juridique
- Dépôt et renouvellement du nom de marque et nom de domaine
- Droits, licences, redevances



Article 2 : Dispositions financières

Les charges visées à l'article 1 sont financées par chaque CDG partie prenante de la présente convention selon les répartitions suivantes :

Nature	CDG 22	CDG 29	CDG 35	CDG 56
Sécurisation juridique Dépôt et renouvellement des noms de marque et domaine	25%	25%	25%	25%
Droits, licences, redevances	A l'unité	A l'unité	A l'unité	A l'unité

Le CDG d'Ille-et-Vilaine établira un état des sommes effectivement dépensées et émettra un titre annuel en fin d'année. En contrepartie, les CDG des Côtes d'Armor, du Finistère et du Morbihan s'engagent à lui reverser la quote-part prévue.

Article 3 : Mise en œuvre de la convention

Les décisions financières relatives à la gestion collective de la propriété de la marque employeur sont prises à l'unanimité lors des Comités de pilotage de la coopération régionale. Les dépenses annuelles sont plafonnées à 6 000 € TTC, soit 1 500 € maximum par Centre de Gestion.

Article 4 : Modification de la convention

Toute modification d'un des éléments de la présente convention fera l'objet d'un avenant établi après concertation des parties prenantes.

Article 5 : Durée et renouvellement de la convention

La présente convention est établie pour la période utile à la préparation et au développement de la marque employeur.

Article 6 : Litiges

A défaut d'accord amiable, après concertation entre les parties prenantes, tout litige relatif à l'exécution de la présente convention relève de la compétence du Tribunal administratif de Rennes.

Le 7 novembre 2022,

La Présidente du CDG 35, Le Président du CDG 29, Le Président du CDG 22, Le Président du CDG 56,

Mme PETARD-VOISIN

M. NEDELEC

M. LE MEAUX

M. BLEUNVEN

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne

2



CONVENTION MEDIATION

entre

LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE Rennes,
et
LE(S) CENTRE(S) DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE D'ILLE ET VILAINE,

Vu le code de justice administrative, notamment les articles L. 213-1 à 14 et R. 213-1 à 13 ;

Vu le code général de la fonction publique, et notamment l'article L. 452-40 ;

Vu l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs ;

Vu la charte des médiateurs des Centres de gestion ;

Entre :

Le tribunal administratif de Rennes dont le siège est situé à l'Hôtel de Bizien, 3 Contour de la Motte, CS44416, 35044 Rennes Cedex, représenté par son président, M. Eric KOLBERT
Ci-après désigné TA de Rennes,

D'une part,

Et

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Ille et Vilaine, dont le siège est situé Village des Collectivités, 1 avenue de Tizé, 35236 Thorigné-Fouillard, représenté par Chantal PETARD-VOISIN.
Ci-après désigné CDG 35,

Conjointement désignés les cocontractants,

Préambule :

Les articles L. 213-1 à 14 du code de justice administrative issus de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle et de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire, ainsi que les articles R. 213-1 à 13 issus du décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif et du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022, permettent à des parties ayant à connaître d'un différend de recourir à la médiation soit en dehors de toute procédure juridictionnelle (médiation à l'initiative des parties), soit comme préalable obligatoire à la saisine du juge (médiation préalable obligatoire), soit postérieurement à la saisine d'une juridiction administrative (médiation à l'initiative du juge).

Le terme de médiation doit être compris comme « **tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction** » (art. L.213-1 du code de justice administrative).

1 – La médiation à l'initiative des parties :

1.1 - Textes et dispositions applicables :

- Article 5 de la **loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire** (*sous le titre II « Favoriser les modes alternatifs de règlement des différends » l'article 5 de la loi complète le titre 1er du livre 1er par un chapitre III « La médiation » : les nouveaux articles L. 213-1 à L. 213-10 du code de justice administrative*)
- **Décret n° 2017-566 du 18 avril 2017** relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif ;
- Articles L. 213-1 à 6 et R. 213-1 à 9 du **code de justice administrative**.

Les parties peuvent, en dehors de toute procédure juridictionnelle, organiser par elles-mêmes une mission de médiation et désigner la ou les personnes qui en sont chargées.

Elles peuvent également, en dehors de toute procédure juridictionnelle, demander au président du tribunal administratif ou de la cour administrative d'appel territorialement compétent d'organiser une mission de médiation et de désigner la ou les personnes qui en sont chargées, ou lui demander de désigner la ou les personnes qui sont chargées d'une mission de médiation qu'elles ont elles-mêmes organisée.

Le président de la juridiction ou son délégué détermine, le cas échéant la rémunération du médiateur désigné et fixe le montant de celle-ci et la répartition de sa prise en charge entre les parties.

Les délais de recours contentieux sont interrompus et les prescriptions sont suspendues à compter du jour où, après la survenance d'un différend, les parties conviennent de recourir à la médiation ou, à défaut d'écrit, à compter du jour de la première réunion de médiation.

1.2- Engagements des cocontractants :

- ➔ Le CDG 35 incitera les collectivités et établissements de son ressort à privilégier, préalablement à la saisine du juge administratif, le recours à la médiation. Ces missions de médiation « précontentieuse » s'organiseront essentiellement de manière conventionnelle (sans l'intervention du juge administratif). Le juge administratif ne sera sollicité qu'en cas de situation particulière à même de justifier d'une telle intervention.
- ➔ Le TA de Rennes, soutiendra les actions de communication et de promotion de la médiation précontentieuse assurées par le CDG 35, notamment auprès des collectivités locales et des établissements publics concernées.

2 – La médiation préalable obligatoire (MPO) :

2.1 - Textes applicables :

- Articles 27 et 28 de la **loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle** ;
- **Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022** relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux ;

2.2 - Décisions concernées :

Les litiges de fonction publique (FPE comme FPT) entrant dans le champ de l'expérimentation sont limitativement énumérés à l'article 2 du décret précité :

- 1) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de **rémunération** mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique (➔ *sont visées toutes les formes de rémunération (traitement, indemnités, SFT, ...). Attention, les agents contractuels ne sont pas visés par les textes mais un avis du Conseil d'État du 5 octobre 2018 a ouvert aux contractuels*) ;
- 2) Refus de **détachement** ou de **placement en disponibilité** et, pour les agents contractuels, refus de **congés non rémunérés** prévus aux articles 20, 22, 23 et 33-2 du décret du 17 janvier 1986 susvisé et 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988 susvisé ;
- 3) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la **réintégration** à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au **réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé** mentionné au 2° du présent article ;
- 4) Décisions administratives individuelles défavorables relatives au **classement de l'agent** à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne (➔ *Attention : les décisions de refus de promotion ne sont pas dans le champ d'application*) ;
- 5) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la **formation professionnelle tout au long de la vie** (➔ *sont concernées toutes les demandes de formation présentées par des*

agents titulaires ou contractuels, et pas seulement celles relevant de la formation professionnelle continue) ;

- 6) Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux **mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés** en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;
- 7) Décisions administratives individuelles défavorables concernant **l'aménagement des conditions de travail** des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les décrets du 30 novembre 1984 et du 30 septembre 1985 susvisés.

2.3 - Agents et médiateurs concernés :

Sont concernées par la médiation préalable obligatoire (*Art. 3 du décret*), les agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ayant préalablement conclu, avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent, une **convention** pour assurer la médiation prévue à l'article 2 du décret précité.

Pour ces agents, la médiation préalable obligatoire est assurée (*exclusivement*) par le **médiateur du centre de gestion compétent** (« Le représentant légal du CDG désignera la ou les personnes physiques qui assureront, au sein du centre de gestion et en son nom, l'exécution de la mission de médiation préalable obligatoire »).

2.4 - Entrée en vigueur :

Ces dispositions sont applicables aux recours contentieux susceptibles d'être présentés à l'encontre d'une décision prise par une collectivité territoriale ou un établissement public local, **à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention** susmentionnée.

1.5- Engagements des cocontractants :

- ➔ Le CDG 35 communiquera régulièrement au TA de Rennes, au grès des mises à jour, la liste des collectivités et établissements publics avec lesquels elle aura conclu une convention de « médiation ». Une telle liste permettra au juge administratif d'apprécier ces éléments lors de l'étude de la recevabilité des requêtes dont il peut être saisi dans ce domaine contentieux ;
- ➔ Le TA de Rennes soutiendra les actions de communication et de promotion du dispositif de médiation préalable obligatoire auprès des collectivités locales et des établissements publics concernées afin d'inciter un maximum d'entre elles à adhérer au dispositif en conventionnant avec le CDG 35 ;
- ➔ Le TA de Rennes établira un suivi détaillé des ordonnances « rejet / renvoi au médiateur compétent » qu'elle rendra – telles que prévues à l'article R. 213-12 du code de justice administrative - et échangera à cet égard avec le CDG 35 ;
- ➔ Le TA de Rennes établira, dans la mesure du possible, un suivi des affaires contentieuses enregistrées après échec d'une médiation précontentieuse (MPO ou médiations à l'initiative des parties) et partagera ces informations, dans le respect des principes du secret de l'instruction, avec le CDG 35 pour une meilleure gestion du dispositif de médiation.

3 – La médiation à l’initiative du juge administratif :

3.1 - Textes et dispositions applicables :

- Article 5 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l’institution judiciaire (sous le titre II « Favoriser les modes alternatifs de règlement des différends » l’article 5 de la loi complète le titre Ier du livre Ier par un chapitre III « La médiation » : les nouveaux articles L. 213-1 à L. 213-10 du code de justice administrative)
- Décret n° 2017-566 du 18 avril 2017 relatif à la médiation dans les litiges relevant de la compétence du juge administratif ;
- Articles L.213-1 à 4, L.213-7 à 10, et R.213-1 à 9 du code de justice administrative.

3.2- Propositions de médiation :

Le juge, s’il estime que le litige dont il est saisi est susceptible de trouver une issue amiable, peut proposer à tout moment une médiation aux parties et leur fixe un délai pour répondre à cette proposition, conformément à l’article R. 213-5 du code de justice administrative.

Ces propositions sont généralement formalisées par l’envoi d’un **courrier type de « proposition de médiation »** lequel fait valoir qu’au regard des spécificités de l’affaire, le juge administratif estime que l’organisation d’une médiation serait de nature à permettre un règlement plus rapide et sans doute plus satisfaisant qu’une décision judiciaire.

Certaines propositions de médiation peuvent prendre la forme de **propositions de médiation « fléchées »**. Il s’agit alors, lorsque les circonstances le justifient, de prévoir dès le stade de la proposition, le médiateur (personne physique ou personne morale) qui serait désigné par le juge une fois recueilli l’accord de toutes les parties pour entrer en médiation. Ces courriers invitent les parties à prendre contact avec le médiateur afin de se positionner de manière éclairée sur la proposition de médiation que leur fait la juridiction. Parfois, c’est le médiateur pressenti qui prend attache avec les parties pour les éclairer utilement sur le processus de médiation et les inviter à l’accepter.

3.3- Ordonnance de recueil d’accord et entrée en médiation (« 2 en 1 ») :

Lorsque l’une des parties a donné son accord pour entrer en médiation et que la partie adverse reste « taisante » (après délai de réponse (2 à 4 semaines généralement)), la juridiction sollicite un médiateur (personne morale ou personne physique) et, si celui-ci accepte la mission qui lui est ainsi proposée, elle rend une ordonnance qui donne pour mission audit médiateur de prendre contact avec les parties en vue de les informer sur la médiation et de recueillir leurs accords pour engager un processus de médiation. En cas d’accord de toutes les parties pour entrer en médiation, l’ordonnance prévoit que le médiateur désigné est immédiatement chargé d’engager les opérations de médiation, sans délai et sans avoir à saisir

à nouveau la juridiction (il l'en informe simplement et officiellement). Si le médiateur ne recueille pas l'accord des parties, il en informe le juge mandant, par retour de courrier, qui met fin aux opérations. Il est expressément prévu dans l'ordonnance que le médiateur n'est pas rémunéré si l'accord n'est pas recueilli.

Du point de vue du fonctionnement du service public, l'ordonnance de « recueil d'accord » permet aux parties de prendre une décision éclairée grâce aux explications qui leur sont données par un professionnel formé à la médiation et par ailleurs rompu aux techniques de la communication. Cette méthode de « recueil d'accord » permet également au magistrat de faire collaborer utilement les médiateurs plus en amont pour donner plus de chance à l'enclenchement du processus. Le « recueil d'accord » permet également au médiateur de démarrer sa mission de médiation à proprement parler sans tarder, ce qui accélère le traitement du dossier

3-4 – Le choix du médiateur des CDG :

Toutes les collectivités et les établissements publics, affiliées (obligatoires, volontaires) ou non, peuvent conventionner avec les CDG pour assurer la MPO dans les domaines prévus par le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 ou, dans les domaines relevant de leurs compétences et toujours à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, la médiation à l'initiative du juge ou des parties.

En présence comme en l'absence de telles conventions, le juge administratif reste libre de désigner le médiateur de son choix, conformément aux dispositions prévues à l'article R. 213-2, à l'article R. 213-3 du code de justice administrative et dans le respect de la « charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs » (annexes).

Les collectivités et établissements publics ayant conventionné avec un CDG peuvent, si elles le souhaitent, conditionner leur accord pour entrer en médiation notamment au fait que le juge désignera obligatoirement le médiateur du CDG. Cela devra obligatoirement être explicitement précisé dans l'acte communiqué à la juridiction valant accord pour entrer en médiation. Le cas échéant, les frais inhérents à la mission de médiation pourraient être intégralement ou majoritairement assumés par la collectivité ou l'établissement concerné.

3.5- Engagements des cocontractants :

- ➔ Le CDG 35 incitera les collectivités et établissements de son ressort à indiquer dans leurs écritures au tribunal / à la cour (requête introductive, mémoire en défense, etc.) et sans attendre une éventuelle proposition de médiation formulée par le juge, si elles sont enclines ou rétives à une éventuelle médiation qui serait ordonnée par le juge. Le cas échéant, l'administration précisera les éventuelles conditions ou réserves entourant son accord.

- ➔ Le TA de Rennes s'efforcera d'adresser des propositions de médiations aux parties concernées par toute affaire relevant du champ de compétence du CDG 35. Ces propositions pourront

éventuellement et occasionnellement être des propositions de médiations « fléchées » visant le médiateur du CDG 35, notamment lorsque la médiation proposée au requérant sera intégralement ou majoritairement prise en charge par l'administration. Dans ces mêmes conditions, des ordonnances « 2 en 1 » désignant le médiateur du CDG 35 pourront également être rendues.

4- Les personnes ressources

- Pour le TA de Rennes : Franck ETIENVRE
- Pour le CDG 35 : Séverine GAUBERT et Barbara MORIN

5 – Communication / promotion

Les cocontractants s'engagent à se soutenir mutuellement dans leurs actions de communication et de promotion de la médiation auprès du grand public, des avocats, administrations, collectivités, établissements publics, syndicats ou de toute autre instance concernée.

6 - Bilan

Une réunion annuelle se tiendra entre les cocontractants afin de procéder à un bilan des médiations intervenues dans l'année écoulée. Un compte rendu écrit sera rédigé à l'issue de ces échanges et transmis aux cocontractants. Une copie sera également communiquée, pour information, au Conseil d'Etat (secrétariat général) et à la FNCDG (direction).

7 – Entrée en vigueur :

La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature par les cocontractants.

8 - Durée, dénonciation et modification

La présente convention est conclue pour une **durée de trois ans, renouvelable** à compter du jour de sa signature par les cocontractants. A son terme, il en sera fait un bilan.

En cas de bilan satisfaisant aux attentes des cocontractants, la présente convention sera reconduite expressément pour une durée de trois années supplémentaires. Elle sera renouvelée ultérieurement pour la même durée par reconduction expresse.

A tout moment, l'un des cocontractants pourra dénoncer la présente convention. Cette dénonciation prendra effet deux mois après notification aux autres parties.

La présente convention ainsi que les annexes qu'elle contient pourront être modifiées par avenant.

Fait à Thorigné-Fouillard en 2 exemplaires, le 1^{er} décembre 2022

Pour le TA de Rennes	Pour le CDG 35
----------------------	----------------



COMPOSITION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

(parmi les élus des collectivités/établissements affiliés n'ayant pas leur propre CAP / Présidente CDG est de droit Présidente CAP / proportion minimale H/F 40%)

CATEGORIE A

Au moins 7 d'un sexe

REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLEANTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
PETARD-VOISIN Chantal Présidente du CDG 35	SIMON-GLORY Evelyne Maire de Plesder		
LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon	SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de Cesson-Sévigné		
DOUTE-BOUTON Murielle Maire de Plélan-Le-Grand	BRIERE Christèle Adjointe au Maire de Pipriac		
GORRE Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais	HARDY Jean-Pierre Maire de Saint-Sauveur des Landes		
MORICE Marie-Christine Maire d'Etelles	SORAIS Pierre Maire de Trémeheuc		
DUFEU Gérard Maire de Vieux-Viel	GAIGNE Olivier Maire de Saint-Marc-Le-Blanc		
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg	BOUCHER Marie-Claire Maire de St Georges de Reintembault		
BROSSELLIER Christelle Maire de Mesnil-Roch	JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de Chavagne		

COMPOSITION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

(parmi les élus des collectivités/établissements affiliés n'ayant pas leur propre CAP / Présidente CDG est de droit Présidente CAP / proportion minimale H/F 40%)

CATEGORIE B

Au moins 7 d'un sexe

REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLEANTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
PETARD-VOISIN Chantal Présidente du CDG 35	SIMON-GLORY Evelyne Maire de Plesder		
BROSSELLIER Christelle Maire de Mesnil-Roch	SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de Cesson-Sévigné		
DOUTE-BOUTON Murielle Maire de Plélan-Le-Grand	JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de Chavagne		
GORRE Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais	HARDY Jean-Pierre Maire de Saint-Sauveur des Landes		
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg	BOUCHER Marie-Claire Maire de St Georges de Reintembault		
OULED-SGHAIER Anne-Laure Adjointe au Maire de Liffré	ROUL Christophe Adjoint au Maire de Guipry-Messac		
VINCENT Sandrine Maire de Chevaigné	LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon		
RENAULT Yves Maire de Châteaugiron	SORAIS Pierre Maire de Tréméheuc		



COMPOSITION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

(parmi les élus des collectivités/établissements affiliés n'ayant pas leur propre CAP / Présidente CDG est de droit Présidente CAP / proportion minimale H/F 40%)

CATEGORIE C

Au moins 7 d'un sexe

<i>REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES</i>		<i>REPRESENTANTS DU PERSONNEL</i>	
TITULAIRES	SUPPLEANTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
PETARD-VOISIN Chantal Présidente du CDG 35	SIMON-GLORY Evelyne Maire de Plesder		
BROSSELLIER Christelle Maire de Mesnil-Roch	SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de Cesson-Sévigné		
RENAULT Yves Maire de Châteaugiron	MORICE Marie-Christine Maire d'Étrelles		
GORRE Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais	HARDY Jean-Pierre Maire de Saint-Sauveur des Landes		
DUFEU Gérard Maire de Vieux-Viel	CABANIS Florence Adjointe au Maire de Pacé		
OULED-SGHAIER Anne-Laure Adjointe au Maire de Liffré	PIEDVACHE Bernard Maire de Boisgervilly		
BAKHOS Lara Conseillère municipale de Servon-sur-Vilaine	DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg		
JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de Chavagne	MIJOULE Nicolas Conseiller municipal de Vitré		



COMPOSITION COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

(parmi les élus des collectivités/établissements affiliés n'ayant pas leur propre CCP / Présidente CDG est de droit Présidente CCP)

<i>REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES</i>		<i>REPRESENTANTS DU PERSONNEL</i>	
TITULAIRES	SUPPLEANTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
PETARD-VOISIN Chantal Présidente du CDG 35	SIMON-GLORY Evelyne Maire de Plesder		
GORRE Gérard Adjoint au Maire de Le Crouais	LE COZ Louis Adjoint au Maire de Redon		
CHEVALIER Marion Adjointe au Maire de Bruz	MORICE Marie-Christine Maire d'Ételles		
DUFEU Gérard Maire de Vieux-Viel	SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de Cesson-Sévigné		
GALIC Sylvie Maire de Le Verger	VINCENT Sandrine Maire de Chevaigné		
CABANIS Florence Adjointe au Maire de Pacé	DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire de Châteaubourg		
LERAY-GRIL Corinne Adjointe au Maire de Livré-sur-Changeon	THEBAULT Philippe Maire de Saint Gilles		
BRIERE Christèle Adjointe au Maire de Pipriac	HARDY Jean-Pierre Maire de Saint-Sauveur des Landes		

COMPOSITION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DEPARTEMENTAL - FORMATION PLENIERE - MAJ 9 DECEMBRE 2022

REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLEANTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
SIMON-GLORY Evelyne Maire de PLESDER	HARDY Jean-Pierre Maire de SAINT-SAUVEUR DES LANDES		
FOUGLE Alain Maire de FEINS	PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY		
MORICE Marie-Christine Maire d'ETRELLES	LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD		
GORRE Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS	SORAIS Pierre Maire de TREMEHEUC		
BRIERE Christèle Adjointe au Maire de Pipriac	FAISANT Isabelle Adjointe au Maire de VIEUX-VIEL		
BONNISSEAU Vincent Adjoint au Maire de SAINT AUBIN DU CORMIER	VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNE		
DAYOT Marie-Odile Adjointe au Maire de LOUVIGNE-DE-BAIS	BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE		
SOLIER Marie-Elisabeth Maire de MONT-DOL	FORET Alain Maire de LA CHAPELLE-JANSON		
LE ROSSIGNOL Chantal Adjointe au Maire de TREFFENDEL	GALIC Sylvie Maire de Le Verger		
PICARD Hervé Directeur Général des Services de la Mairie de TINTENIAC			
RETO Vincent Directeur Général des Services de la Mairie de CREVIN			
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire Général du CDG 35	ANDRÉ Sébastien Directeur Général des Services du CDG 35		

COMPOSITION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL DEPARTEMENTAL FORMATION SPECIALISEE - MAJ 9 DECEMBRE 2022

REPRESENTANTS DES COLLECTIVITES		REPRESENTANTS DU PERSONNEL	
TITULAIRES	SUPPLEANTS	TITULAIRES	SUPPLEANTS
SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de Cesson-Sévigné	SIMON-GLORY Evelyne Maire de PLES DER		
FOUGLE Alain Maire de FEINS	PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY		
MORICE Marie-Christine Maire d'ETRELLES	LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD		
GORRE Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS	SORAIS Pierre Maire de TREMEHEUC		
BRIERE Christèle Adjointe au Maire de Pipriac	FAISANT Isabelle Adjointe au Maire de VIEUX-VIEL		
BONNISSEAU Vincent Adjoint au Maire de SAINT AUBIN DU CORMIER	VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNE		
DAYOT Marie-Odile Adjointe au Maire de LOUVIGNE-DE-BAIS	BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE		
SOLIER Marie-Elisabeth Maire de MONT-DOL	FORET Alain Maire de LA CHAPELLE-JANSON		
LE ROSSIGNOL Chantal Adjointe au Maire de TREFFENDEL	GALIC Sylvie Maire de Le Verger		
PICARD Hervé Directeur Général des Services de la Mairie de TINTENIAC			
RETO Vincent Directeur Général des Services de la Mairie de CREVIN			
PAVIOT Jean-Michel Secrétaire Général du CDG 35	ANDRÉ Sébastien Directeur Général des Services du CDG 35		



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 - E-mail : contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr

Convention de stage Préparation aux missions des collectivités PREMICOL année

Entre l'organisme de formation : CDG 35 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Ille et Vilaine

(ci-après nommé l'organisme de formation)

Situé : Village des collectivités territoriales - 1 avenue de Tizé - CS 13600 35236 THORIGNE-FOUILLARD

Déclaration d'activité n°5335P015135 (Bretagne), Numéro SIRET : 28350356300035

Représenté par : Chantal PETARD-VOISIN, Présidente

Et la collectivité de stage :

(ci-après nommé la collectivité)

Adresse :

Tél. :

Nom et fonction de l'autorité territoriale :

Nom et fonction du tuteur maître de stage :

Le stagiaire :

(ci-après nommé le/la stagiaire)

Nom prénom :

Adresse :

ARTICLE 1 : Objet de la convention

La présente convention s'inscrit dans le cadre du stage pratique d'application prévu et liée à la formation Préparation aux missions des collectivités "PREMICOL - xxxx" assurée par le CDG 35.

La présente convention définit les conditions du stage, les obligations et devoirs des cosignataires permettant au/à la stagiaire d'appréhender le poste sus-visé.

Un planning de la formation reprenant les objectifs, les périodes de stage et de cours théoriques est annexé à la présente convention.

La mise en relation entre le/la stagiaire et la collectivité est assurée par le CDG 35.

ARTICLE 2 : Lieu de stage et horaires

La collectivité accepte de recevoir le/la stagiaire en ses locaux dont l'adresse est précisée ci-dessus ou différente précisée ci-dessous.

Dates de déroulement : du ... au ..., sous réserve de modification par une des parties.

Le/la stagiaire est soumis.e aux horaires habituels de la collectivité d'accueil et liées aux nécessités de service sans dépasser les 35 heures hebdomadaires.



La certification qualité a été délivrée
au titre des catégories d'actions suivantes :
BILANS DE COMPÉTENCES
ACTIONS DE FORMATION

CDG 35 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Ille et Vilaine

Village des collectivités territoriales - 1 avenue de Tizé - CS 13600

35236THORIGNE-FOUILLARD Cedex

Numéro SIRET : 28350356300035

Numéro de déclaration d'activité : 5335P015135 (auprès du préfet de la région Bretagne)

Les possibles déplacements effectués par le/la stagiaire suivent la démarche de demande et validation habituelle propre à la collectivité ainsi que la validation du tuteur maître de stage.

ARTICLE 3 : Rémunération

Le/la stagiaire ne pourra durant cette période prétendre à aucune rémunération de la part de la collectivité accueillante.

ARTICLE 4 : Engagements réciproques

La présence du/de la stagiaire au sein de la collectivité de stage est obligatoire sur les périodes de stage précisées sur le planning de la formation en annexe de la présente convention.

Pendant la durée du stage, le/la stagiaire est associé.e aux activités de la collectivité concourant directement à l'action pédagogique et au métier visé précisé en article 1.

Le/la stagiaire se conforme aux consignes de travail et de sécurité afférentes aux travaux qui lui sont confiés et au règlement intérieur de la collectivité. Il/elle réalise dans les règles de l'art les tâches qui lui sont confiées.

Le/la stagiaire s'engage à :

- Adopter un comportement professionnel (discrétion et secret professionnel, impartialité et neutralité, respect des consignes)
- Respecter les conditions d'hygiène et de sécurité fixées par la réglementation du travail et le règlement intérieur de collectivité
- Respecter les consignes de travail, de sécurité et le matériel mis à sa disposition
- Avertir et justifier immédiatement le CDG 35 et la collectivité de stage en cas d'absence quel qu'en soit l'objet (maladie, convenance personnelle,...)

La collectivité de stage s'engage, pour sa part, à mettre en œuvre les moyens adaptés et nécessaires afin de permettre au/à la stagiaire de découvrir les aspects professionnels, missions et les règles de l'art liées au métier concerné.

Un tuteur maître de stage volontaire est désigné au sein de la collectivité. Il s'engage à accompagner le/la stagiaire dans les missions qui lui sont confiées et à en vérifier la bonne réalisation.

ARTICLE 5 : Règlement des différends

Une conseillère formation en charge du suivi du/de la stagiaire est désignée au sein du CDG 35, Anne BIVAUD joignable au 02.99.23.31.23 ou à anne.bivaud@cdg35.fr.

Elle est l'interlocutrice privilégiée de la collectivité, du tuteur maître de stage et du stagiaire.

En cas de difficultés quelconques, la collectivité de stage est invitée à prendre contact avec la conseillère formation du CDG 35 en charge du suivi.

ARTICLE 6 : Assurance

Une assurance "Responsabilité Civile" du Centre de Gestion d'Ille et Vilaine couvre les dommages causés par le/la stagiaire dans la collectivité d'accueil.

La collectivité de stage est soumise au respect de la législation relative à la santé et à la sécurité au travail du/de la stagiaire.

En cas d'accident survenant au/à la stagiaire, soit au cours du travail, soit au cours du trajet, le responsable de la collectivité de stage s'engage à prévenir, dans les plus brefs délais, le CDG 35, auquel incombe la déclaration d'accident du travail et à en faire acte à sa propre compagnie d'assurance.

ARTICLE 7 : Absences

Toute absence du/de la stagiaire pendant sa période de stage doit être signalée dans les 24 heures par le/la stagiaire et la collectivité de stage au CDG 35.



La certification qualité a été délivrée
au titre des catégories d'actions suivantes :
BILANS DE COMPÉTENCES
ACTIONS DE FORMATION

CDG 35 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Ille et Vilaine
Village des collectivités territoriales - 1 avenue de Tizé - CS 13600
35236THORIGNE-FOUILLARD Cedex
Numéro SIRET : 28350356300035
Numéro de déclaration d'activité : 5335P015135 (auprès du préfet de la région Bretagne)

ARTICLE 8 : Délais de prévenance de recrutement

Comme prévu par la délibération n°19-74 du 11/12/2019 du Conseil d'administration du CDG 35, afin d'optimiser la mutualisation du vivier départemental et pour bénéficier des missions proposées par le CDG 35, la collectivité de stage consent à :

- Acquitter une contribution forfaitaire de 1 000€ correspondant aux frais de prospection, de sélection, de formation et de tutorat si elle recrute un agent avant la fin de son parcours de professionnalisation. Cette période comprend la formation théorique et pratique, suivie d'une mise en application d'une durée de six mois.
- Accepter une mise à disposition d'au moins 3 mois avant de pouvoir recruter directement l'agent (délai de prévenance à l'égard de la pépinière départementale), sauf à s'acquitter d'un tarif forfaitaire de mise en relation.

L'ensemble de ces modalités sont définies à l'article 3-3 de la convention générale d'utilisation des missions facultatives du CDG 35.

ARTICLE 9 : Contrepartie en cas de rupture anticipée du parcours de formation par le stagiaire

Comme le prévoit la délibération n°19-74 du 11/12/2019 du Conseil d'administration du CDG 35, en cas de résiliation de la présente convention par le stagiaire, sans motif réel et sérieux, durant la période de formation théorique, pratique et de mise en application de six mois au sein des missions temporaires du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine - CDG 35, le stagiaire s'engage à acquitter une contribution forfaitaire de 1 000 €.

Cette dernière correspond aux frais de prospection, de sélection, de formation et de tutorat.

En cas de rupture anticipée au motif de l'obtention d'une embauche par un autre employeur que le CDG 35, la contribution reste à charge du stagiaire.

En revanche, si le recrutement est opéré par une collectivité locale ou un établissement public ayant signé la convention d'utilisation des missions facultatives du CDG 35, la contribution n'est plus due par le stagiaire mais par la collectivité ou l'établissement dans les mêmes conditions que celles définies à l'article 8 supra. La contribution n'est pas due si le stagiaire poursuit son parcours en tant qu'agent des missions temporaires du CDG 35 et ce jusqu'à la fin de sa période de professionnalisation.

ARTICLE 10 : Avantages sur les missions temporaires

Le conseil d'administration du CDG 35, du 28 novembre 2013 a décidé d'accorder un avantage à la collectivité accueillante sur l'activité missions temporaires. Une réduction d'heures représentant 8 % de la durée du stage sera décomptée de la prochaine facture de prestation missions temporaires. Cette déduction est utilisable dans les douze mois suivant la fin du stage (au barème « gestion courante »).

ARTICLE 11 : Rupture de la convention de stage

A tout moment, soit à la demande de la collectivité, de le stagiaire, du CDG 35 et d'un commun accord, le stage pourra être interrompu sans préavis s'il s'avère que la présence du stagiaire crée des difficultés à la collectivité ou si les termes du contrat ne sont pas respectés.

La présente convention est régie par le droit français. Tout litige non résolu par voie amiable sera porté devant le Tribunal Administratif de Rennes.

Fait le **xxxx** à Thorigné-Fouillard, en trois exemplaires.

Le Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine,
Sa Présidente
Chantal PETARD-VOISIN, Maire de Le Rheu

La collectivité de stage,
(Nom, cachet, signature)

Le stagiaire,
(Nom, signature)



La certification qualité a été délivrée
au titre des catégories d'actions suivantes :
BILANS DE COMPÉTENCES
ACTIONS DE FORMATION

CDG 35 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale d'Ille et Vilaine
Village des collectivités territoriales - 1 avenue de Tizé - CS 13600
35236THORIGNE-FOUILLARD Cedex
Numéro SIRET : 28350356300035
Numéro de déclaration d'activité : 5335P015135 (auprès du préfet de la région Bretagne)



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 - E-mail : contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr

Convention de partenariat

fixant les conditions générales

liées à l'accueil des stagiaires CMTP et des étudiants.es

LP MAT et MTCT du CDG 35

PREAMBULE :

Dans le cadre de formations directement dispensées par le Centre de Gestion d'Ille et Vilaine, ou en collaboration avec des partenaires comme l'université ou la MFR et ayant pour objet d'illustrer des acquisitions théoriques par des mises en situation sur le terrain, le CDG 35 recherche et assure le suivi des stages.

L'implication des collectivités du département dans ces dispositifs et la mobilisation des professionnels constituent un des éléments clés de la réussite de ces préparations à l'emploi. Aussi, ces partenariats entre le CDG 35 et les collectivités sur les actions de formation est indispensable à la professionnalisation des futurs agents des collectivités.

Entre :

Le Centre de gestion d'Ille-et-Vilaine

Village des collectivités
1 avenue de Tizé
35236 Thorigné-Fouillard
Tél. : 02 99 23 31 00
Représenté par Madame Chantal PETARD-VOISIN,
Présidente
Ci-après désigné le **CDG 35**,

Et :

La collectivité de stage :

Nom de l'autorité territoriale :
Adresse et tél. :
Nom du tuteur et fonction :
Coordonnées (tél., mail) :
Ci-après désignée **la collectivité**,

Nom du stagiaire accueilli :
Formation initiale ou continue :

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

ARTICLE 1 : OBJET

La présente convention définit les conditions du stage, et les obligations et devoirs des cosignataires permettant au stagiaire de développer les compétences liées à la formation suivie. Elle précise les modalités financières liées au remboursement des gratifications sous certaines conditions et l'attribution d'un avantage aux collectivités qui ont recours à l'activité missions temporaires.

ARTICLE 2 : TUTORAT

La collectivité s'engage à accueillir le stagiaire ou étudiant.e et à tout mettre en œuvre pour l'aider à découvrir tous les aspects professionnels. Elle désigne un tuteur qui sera chargé d'initier le stagiaire aux travaux qui lui seront confiés et contrôlera leur bonne exécution.

Le tuteur pourra s'aider des fiches descriptives des préparations ou des guides de professionnalisation qui lui auront été remis par le CDG 35.

En cas de difficultés quelconques, la structure de stage est invitée à prendre contact avec les conseillères formations du CDG 35 : formation.metiers@cdg35.fr.

ARTICLE 3 : PERIODES DE STAGE

Un calendrier mentionnant les périodes de cours théoriques et les périodes de stage est annexé à cette convention. La présence du stagiaire est obligatoire sur ces périodes de stage mentionnées.

ARTICLE 4 : CONVENTIONS DE STAGE

Les étudiants de licence professionnelle sont régis par une convention tripartite entre l'Université Rennes 2, la collectivité et le stagiaire. Une copie devra être remise au CDG 35.

Les stagiaires de la formation Chargé de maintenance technique polyvalent sont liés par une convention tripartite entre le stagiaire, l'organisme de formation et la collectivité d'accueil.

Tout ce qui concerne la situation légale du stagiaire (statut, droits et obligations, etc.) et de la collectivité (responsabilité, avantages accordés, etc.) pendant les périodes de stage est spécifié dans les conventions de stage et les attestations mentionnées ci-dessus.

ARTICLE 5 : DURÉE DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT

La convention de partenariat est établie pour la durée du stage conformément aux périodes définies sur les calendriers.

ARTICLE 6 : SUIVI DE STAGE

Le Centre de Gestion d'Ille et Vilaine suivra l'évolution du stagiaire pendant la période de stage pratique, par des bilans sur site, par téléphone ou en visio.

ARTICLE 7 : ABSENCE

Toute absence du stagiaire pendant sa période de stage doit être signalée dans les 24 heures par la structure de stage au CDG 35.

ARTICLE 8 : REMBOURSEMENT DE LA GRATIFICATION (Licence Professionnelle)

Lorsque la durée du stage universitaire est supérieure à 2 mois consécutifs ou non ou représentant au minimum 40 jours de présence effective, la collectivité se voit dans l'obligation de gratifier le stagiaire de formation initiale. Hors contrat d'apprentissage, le CDG 35 remboursera à la collectivité le montant minimum obligatoire en vigueur. Ainsi, la gratification est due pour le stage de spécialité et pour le stage effectué à l'année dans la même collectivité (stage « généraliste » et stage de « spécialité »). Le remboursement s'effectuera en fin de stage sur la base de la copie de la convention et de celle du titre de recette de la collectivité.

Rappel : le stagiaire de formation continue ne pourra durant cette période prétendre à aucune rémunération de la part de la collectivité accueillante.

ARTICLE 9 : DELAIS DE PREVENANCE DE RECRUTEMENT

Comme prévu par la délibération n°19-74 du 11/12/2019 du Conseil d'administration du CDG 35, afin d'optimiser la mutualisation du vivier départemental et pour bénéficier des missions proposées par le CDG 35, la collectivité de stage consent à :

- acquitter une contribution forfaitaire de 2 300€ correspondant aux frais de prospection, de sélection, de formation et de tutorat si elle recrute un agent avant la fin de son parcours de professionnalisation. Cette période comprend la formation théorique et pratique, suivie d'une mise en application d'une durée de six mois.
- accepter une mise à disposition d'au moins 6 mois avant de pouvoir recruter directement l'agent (délai de prévenance à l'égard de la pépinière départementale), sauf à s'acquitter d'un tarif forfaitaire de mise en relation.

ARTICLE 10 : AVANTAGES SUR LES MISSIONS TEMPORAIRES

Le conseil d'administration du CDG 35 du 28 novembre 2013 a décidé d'accorder un avantage sur l'activité missions temporaires à la collectivité accueillante. Une réduction d'heures représentant 8% de la durée du stage sera décomptée de la prochaine facture de prestation missions temporaires. Cette déduction est utilisable dans les douze mois suivant la fin du stage (au barème « gestion courante »).

ARTICLE 11 : RESILIATION DE LA CONVENTION

En cas de résiliation de la convention de stage, le CDG devra être informé. Cette convention de partenariat sera automatiquement résiliée.

ARTICLE 12 : LITIGE

La présente convention est régie par le droit français. Tout litige non résolu par voie amiable sera porté devant le Tribunal Administratif de Rennes.

Fait le 5 décembre 2022 à Thorigné-Fouillard, en deux exemplaires.

Le Centre de Gestion

La Présidente,
Chantal PETARD-VOISIN, Maire de Le Rheu

La structure de stage

(Cachet, nom, qualité, signature)