

Sommaire

DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES.....	7
Pôle Juridique	7
Pôle Informatique.....	13
DIRECTION ADMINISTRATION GÉNÉRALE ET SOUTIEN AUX COLLECTIVITÉS	16
Service Communication et Administration Générale.....	16
Service Ressources Humaines	21
Service Finances et Conventions	26
Service Archives.....	30
Animation et coordination de réseaux professionnels	31
Observatoire Régional de l'Emploi Territorial.....	33
DIRECTION EMPLOIS ET CARRIÈRES	37
Service Missions Temporaires.....	37
Service Concours et Emplois	40
Service Instances, Carrières et Retraites.....	42
Service Accompagnement des Pratiques Professionnelles.....	46
Service Etudes et Organisation	50
DIRECTION PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL	54
Service Médecine Préventive	54
Service Conseil Hygiène et Sécurité au Travail.....	58
Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi.....	59
Service Commissions Médicales.....	61
Service Assurance des Risques Statutaires	64
AUTRES ACTIVITES.....	68
Territoriales de Bretagne	68

Editorial

En cette période de forte mutation de l'Administration des Territoires marquée par la mutualisation de nos services et le regroupement de nos collectivités, le Centre de Gestion, Institution départementale de conseil et de gestion de la Fonction Publique Territoriale, constitue une ressource privilégiée pour l'administration des affaires locales.

L'essence même des missions qu'il développe repose en effet sur la mutualisation de moyens experts mis à la disposition des communes, intercommunalités et établissements publics locaux du département.

Divers rapports rendus par l'Inspection Générale de l'Administration réaffirment ce rôle des Centres de Gestion visant à favoriser la mutualisation des moyens de l'action publique locale en vue de réaliser des économies substantielles.

Dans ce contexte et dans cet esprit, le Centre de Gestion des Côtes d'Armor, fort de son expérience de mutualisation de la gestion de la Fonction Publique Territoriale et de conseils experts diversifiés, accompagne au quotidien les autorités territoriales dans ces mutations et s'efforce de s'adapter aux nouveaux besoins des collectivités en proposant des missions innovantes.

En matière de conseil, en lien avec les évolutions réglementaires, des missions et services nouveaux sont proposés tels qu'un accompagnement à la mobilité, le coaching, la médiation, le conseil déontologique, la sécurisation et la protection des données.

Un dispositif de nouvelles actions sera à mettre en place dans les prochains mois sur des modalités de type « recherche et développement » afin de poursuivre la diversification de l'offre de nos missions ; diversification et expertise attendues par les collectivités de notre département.

Le présent rapport d'activité, conformément à la réglementation et en complément du compte administratif, présente les principaux paramètres de l'activité du Centre pour 2019 en les comparant à ceux des 6 années précédentes pour mieux en évaluer l'évolution. Il sera désormais présenté chaque année dans les mêmes conditions.

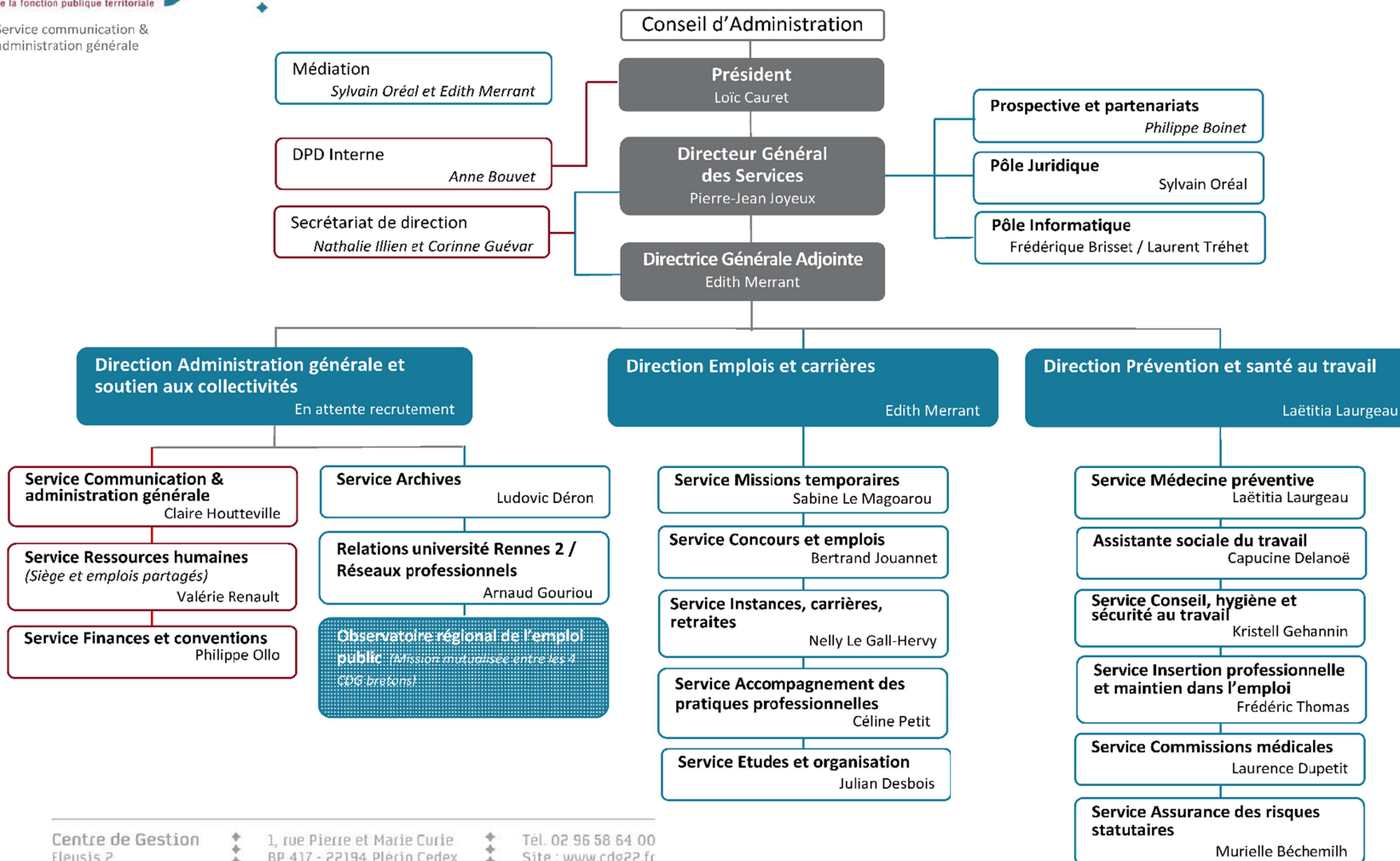
Bonne lecture

Loïc CAURET
Président du CDG 22

Organigramme

Le 1^{er} novembre 2019

Service communication &
administration générale



LES CHIFFRES CLÉS 2019

Services logistiques et RH

Administration générale

- 725 réunions
- 35 256 courriers reçus
- 304 113 kms parcourus par les services



Ressources humaines

- 142 agents siège et 42 emplois partagés
- 142 agents formés
- 489 arrêtés et contrats édités, 1 214 actes



Budget

- Fonctionnement : 23.7 M€
- Investissement : 0.8 M€



Portail internet

- 2 745 téléchargements par jour (+ 11%)
- 4 130 visiteurs par jour
- 3 749 437 pages vues



Direction Soutien aux collectivités

Pôle Juridique

- 4 017 consultations statutaires / 448 collectivités renseignées
- 274 dossiers chômage
- 1 404 réponses juridiques diverses
- 205 actes fonciers rédigés pour 52 collectivités
- 16 accompagnements à la gestion des cimetières

Pôle Informatique

- 433 collectivités accompagnées (assistance métiers)
- 75 formations (325 stagiaires)
- 302 collectivités adhérentes au RGPD
- 19 336 bulletins de paie édités à façon

Service Etudes & Organisation

- 30 interventions dans 27 collectivités
- 14 coachings individuels

Service Archives

- 5 769 heures de mission auprès de 31 collectivités

Direction Carrières & Emplois

Missions Temporaires

- 2 398 demandes de personnel, 634 368 heures facturées
- 541 agents mis à disposition par mois,
- 342 collectivités bénéficiaires

Concours et emplois

- 2 764 inscrits
- 264 lauréats
- 2 334 déclarations d'emplois
- 1 365 offres réelles d'emplois

Instances, carrière, retraite

- 13 570 agents gérés
- 2 006 dossiers en CAP
- 295 dossiers en CT
- 430 demandes d'avis de liquidation

Formation

- 187 actions de formation
- 1 481 stagiaires accueillis
- 242 personnes formées en SST et en habilitation électrique

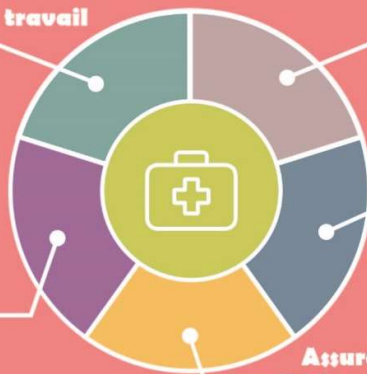
Direction Prévention & Santé au travail

Conseil, Hygiène et sécurité au travail

- 11 DU réalisés
- 49 collectivités inspectées
- 18 projets d'ergonomie en conception

Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi

- 68 aménagements de poste
- 43 dossiers de reclassement
- 9 recrutements dérogatoires
- 14 recrutements d'apprentis
- 73 collectivités bénéficiaires



Commissions Médicales

- Commission de réforme : 402 dossiers
- Comité médical départemental : 1 049 dossiers

Médecine Préventive

- 6 806 visites médicales,
- 2 567 entretiens infirmiers,
- 237 accompagnements psychologiques

Assurances des risques statutaires

- 12 461 agents couverts

Pôle Juridique

Service Conseil Statutaire

➤ Assistance Juridique Statutaire

La loi n°2012-347 dite « Sauvadet » a intégré dans les missions obligatoires des Centres de Gestion , « l'assistance juridique statutaire » y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'[article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires. Elle fait aussi partie du bloc insécable au bénéfice des collectivités ou établissements non affiliés au CDG qui peuvent demander à en bénéficier par convention dans le cadre d'un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines.

Consultations juridiques

Le service Conseil Statutaire exerce une fonction de conseil, d'expertise et d'assistance en matière de gestion de personnel auprès des collectivités affiliées et non affiliés, des services en interne et dans une certaine mesure de plus en plus importante des agents territoriaux du département (suite à l'arrêt du Conseil d'Etat, n°373218, 27 janvier 2014).

Les domaines les plus importants concernent le recrutement, la rémunération, les droits et obligations, les congés, l'organisation des territoires et la protection sociale.

Des consultations quotidiennes sont organisées au bénéfice des collectivités à la demande des autorités territoriales, des Directeurs Généraux et des services de ressources humaines.

En interne, le service participe à la sécurisation des actes en matière de gestion du personnel et exerce une fonction support en direction de l'ensemble des services.

Veille juridique et information

La veille juridique a pour objectif d'informer les affiliés sur l'évolution de la réglementation en matière de gestion du personnel et mettre à disposition des documents et modèles opérationnels. Des actions d'information sont aussi accomplies sur le département en direction de réseaux professionnels, des élus et des responsables administratifs. A noter sur l'année 2019, la parution de la Loi de transformation de la fonction publique qui a généré une forte implication du service pour informer, diffuser et expliquer le dispositif législatif et réglementaire sur les six derniers mois de l'année. Une réunion extraordinaire a été organisée en octobre 2019 en direction des collectivités en partenariat de l'AMF, le CNFPT et la FNCDG. En lien avec le service accompagnement des pratiques professionnelles, des actions sont menées en direction des professionnels dans le cadre de l'acquisition de connaissances en matière de droit de la fonction publique et de son application.

Etudes des droits aux allocations chômage

Une expertise dans le domaine de l'assurance chômage dédiée aux employeurs en auto-assurance est proposée dans le cadre de l'assistance juridique statutaire.

➤ Indicateurs d'activité

S'agissant d'une mission obligatoire, l'ensemble des collectivités de moins de 350 agents sont affiliées. Les collectivités non affiliées du département ont passé une convention pour bénéficier du bloc insécable et de l'assistance juridique statutaire. Une dotation de fonctionnement est attribuée notamment pour tous les abonnements à des fonds juridiques documentaires et revues professionnels au bénéfice de l'ensemble des services du CDG22.

Documentation

Le service diffuse sur le site internet du Centre de Gestion une information juridique dématérialisée apportant ainsi aux collectivités une aide et des références juridiques pratiques.

Au titre des évolutions, principalement depuis 2016, le service participe à des opérations de conseils complexes à la demande de certains établissements afin de les accompagner dans leurs décisions et élaborer des études juridiques détaillées.

Conseils

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Consultations (courriers, mails, téléphones, rendez-vous)	3 200	3 800	3 127	3 707	3 749	4016	4017
Collectivités	450	479	483	461	467	448	433
Dossiers chômage	23	28	57	74	152	209	274

99% des réponses apportées de façon dématérialisée (téléphone et mail).

❖ **Faits marquants mandature 2014-2019**

- ☛ Réformes importantes en matière de fonction publique et d'organisation territoriale :
 - **Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires**
 - **Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**
 - **Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République**
- ☛ Poursuite de la réforme PPCR
- ☛ Déploiement des modes alternatifs de résolution des litiges (médiation à compter de 2018)
- ☛ Réforme du régime de la Formation
- ☛ Déploiement du RIFSEEP
- ☛ Renégociation des protocoles liés au temps de travail
- ☛ Instauration du Référent Déontologue

☛ Compte tenu de l'évolution des droits en matière d'assurance chômage dans le secteur public durant cette période et des nouvelles modalités de départ de la fonction publique, une augmentation très importante des demandes d'études des droits est intervenue. Un conseil spécialisé dédié accompagne des situations complexes à la charge des employeurs locaux.

Base documentaire

Le service est le principal contributeur du site « CDG22 » et actualise quotidiennement les pages d'informations. Sur le fonds documentaire permanent, il existe 400 documents de base régulièrement mis à jour dont : 196 modèles d'arrêtés/contrats mis à jour régulièrement, 7 guides thématiques, des brochures de 101 fiches et le flash Infos Juridiques (100aine /an). L'objet est un droit de la fonction publique territoriale accessible et opérationnel pour les employeurs locaux. Des milliers de consultations sont enregistrées par mois.

Coopération Régionale

Pour le fonds documentaire, une coopération régionale entre les CDG de Bretagne a été initiée depuis 2015. Elle permet la mutualisation de plusieurs documents communs sur l'ensemble de ce territoire, d'où des échanges réguliers entre experts et des analyses juridiques territorialement cohérentes et harmonisées en direction des collectivités et établissements de Bretagne : fiches techniques mutualisées, guides mutualisés. Ce travail est reconnu au niveau national et permet d'assurer une visibilité singulière des Centres de Gestion de Bretagne par une charte graphique propre à la coopération.

Bilan de la mandature 2014-2020 : la coopération régionale a été un axe fort des objectifs des conseils juridiques statutaire des Centres de Gestion de Bretagne. Le chef de file dans ce domaine était le CDG29, de nombreuses réunions ont été organisées et les échanges ont permis une harmonisation des interprétations. Cette coopération a permis au-delà du domaine concerné d'enrichir les connaissances et de travailler avec des collègues de Centres de Gestion extérieurs.

Commentaires :

Le service Conseil Juridique Statutaire est financé par une part de la cotisation obligatoire suffisant à son équilibre. A noter que les charges à caractère général diminuent de près de 30 % sur la période et que les dépenses de personnels n'ont pas évolué depuis 2010 (3,5 ETP). Une stagiaire en Master a été accueillie pour sa fin de stage.

Service Droit des Sols

➤ Missions du service

Les missions du service consistent à rédiger les actes de mutations foncières et à accompagner les collectivités territoriales dans la gestion de leurs cimetières.

La Loi Notre a généré des demandes de rédaction d'actes de « Transferts de biens » des collectivités ayant fusionnées au profit des nouvelles entités territoriales.

A travers la récente mission d'accompagnement à la Gestion des cimetières qui progresse, le service apporte une aide administrative et juridique aux collectivités afin de poser un diagnostic. Celui-ci permet d'aboutir selon les cas à la mise en œuvre de la reprise administrative de concessions, à la mise à jour et/ou saisie de données et à la rédaction d'un règlement intérieur de cimetière.

La rédaction d'actes

Année	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de collectivités	63	65	62	52	58	52	47
Nombre d'actes	139	186	141	87	112	137	205
Heures facturées	1 563 h	1 791 h	1 604 h	1 083 h	1 309 h	1 433 h	1 714 h

L'accompagnement à la Gestion des cimetières

Année	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de Collectivités	-	-	7	11	12	13	16
Heures facturées	-	-	60 h	262 h	300 h	562 h	573 h

L'accompagnement à la gestion des cimetières est une mission unique en *Bretagne*). Elle vient en réponse aux difficultés exprimées par les collectivités et a vocation à optimiser la gestion de cet *espace public*. Les années 2015-2016 correspondent à la phase d'implantation sur le territoire.

❖ **Faits marquants mandature 2014-2019**

L'activité dans le domaine des actes a été croissante durant toute la période et les perspectives sont encourageantes pour l'avenir. Il existe une vraie reconnaissance de l'expertise par les services de l'Etat, une présence active sur le terrain et de nouvelles sollicitations par de nouvelles collectivités. La formation et la communication entreprises tout au long du mandat a permis de faire connaître les prestations, anciennes comme la rédaction des actes, et nouvelle, comme l'accompagnement à la gestion des cimetières.

Commentaires :

Sur l'année 2019, le service s'est maintenu à un bon niveau d'activité malgré certaines absences en terme de personnel, les demandes d'interventions pour la rédaction des actes ont été régulières. Une moyenne de 47 communes et EPCI ont fait appel au Droit des Sols pour la rédaction d'actes et le conseil sur la prestation foncière représente un temps moyen de mise à disposition de personnel de 400 heures par agent.

La demande de conseil en matière funéraire se maintient à un niveau équivalent à 2018. Les communes ont aujourd'hui le réflexe CDG dans ce domaine. Sur l'année, les collectivités ont fait appel de façon régulière pour des questions liées à la gestion de leur cimetière. Ce temps de conseil représente une mise à disposition de plus en plus conséquente en fonction de la problématique soulevée, et fait l'objet de réponses écrites dans la majorité des cas. Ce qui peut être ramené à un temps de conseil équivalent à 240 heures de mise à disposition de personnel sur l'année 2019.

Service Réponses juridiques non statutaires

➤ Missions du service

La mission de conseil juridique autre que statutaire est assurée à la demande des collectivités dans plusieurs domaines :

- Droit de la commande publique (les marchés publics : de la définition des besoins à la réception, en passant par l'exécution des contrats, le choix des procédures, les délégations de service public, les contrats complexes...),
- Droit de l'urbanisme (PLU, cartes communales, lotissements, participations, droit de préemption, analyse des risques contentieux...),
- Réglementation générale,
- Droit des collectivités territoriales, en particulier les règles d'occupation du domaine public, la vie des assemblées, le statut des élus, la réglementation des cimetières, le commerce, l'intercommunalité, les services publics...
- Précontentieux (analyse de risque).

Dans ce cadre, la mission consiste à pratiquer une veille juridique, accessible et ciblée, sur la réglementation générale diffusée sur le site Internet du Centre de Gestion. Elle répond rapidement aux diverses sollicitations et conseille les collectivités par téléphone, courriels (entre 60 et 80 % des demandes de renseignements), parfois par courriers ou sur rendez-vous.

Elle passe également par une information juridique auprès des services du Centre de Gestion, notamment ceux qui interviennent au jour le jour sur le terrain afin de renforcer la sécurité juridique des actes de l'établissement (Service des études, notamment).

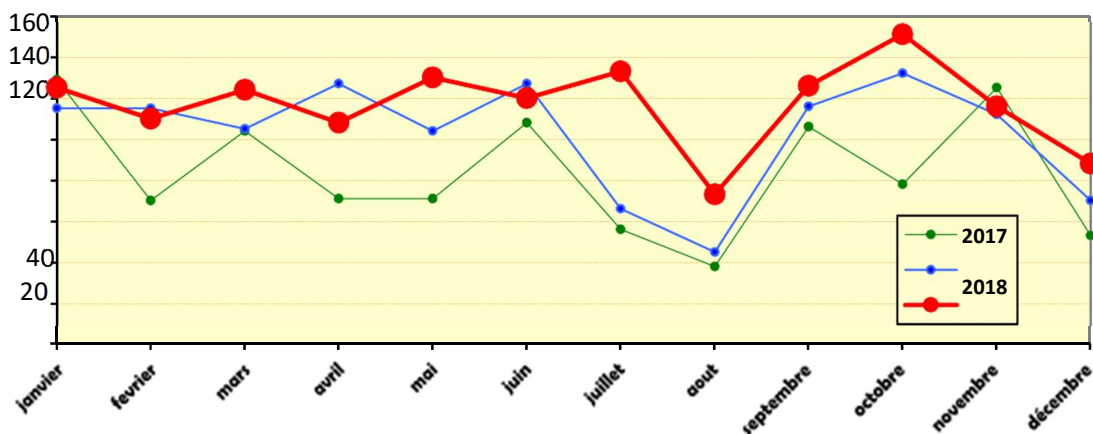
Ce service n'a pas pour vocation à remplacer les consultations spécialisées auprès des cabinets d'avocats ou d'autres professionnels du droit. Il accompagne les collectivités partenaires du Centre de Gestion dans une veille juridique active aux fins de défricher une réglementation de plus en plus complexe (dans le domaine de la commande publique par exemple), de faciliter l'accès à l'information et de favoriser l'émergence d'une culture juridique partagée. Il s'agit d'un accompagnement sollicité par les élus et les personnels des communes et établissements assimilables à une mise à disposition de compétences. Le financement est assuré par la cotisation optionnelle.

Le service vulgarise les principaux textes et réglementations qui paraissent dans le domaine de la législation des collectivités territoriales et assure quelques journées d'information destinées aux agents des collectivités (marchés en procédure adaptée, marchés de maîtrise d'œuvre...).

Indicateurs d'activité

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Réponses aux questions des collectivités	1 070	1 314	1 085	1 187	1 009	1234	1404

Evolution mensuelle du nombre des sollicitations pour la période 2017-2019 :



En moyenne, les collectivités ont sollicité le service 117 fois par mois en 2019 (ce nombre n'était que de 84 en moyenne en 2017).

En outre, le service met en ligne en moyenne entre 50 à 80 informations par an (brèves réglementaires et veille juridique) sur le site internet du Centre de Gestion, qu'il diffuse également auprès des agents et collectivités directement concernés.

A ce titre, l'année 2019 a été principalement marquée par l'entrée en vigueur en avril 2019 d'un nouveau Code de la Commande Publique.

Commentaires :

Les demandes formulées par les collectivités portent sur un ensemble de plus en plus vaste et disparate d'interrogations, touchant à tous les domaines de l'action publique, au-delà du domaine principal de compétence du service, la commande publique.

A noter que depuis novembre 2018, le service, composé d'un seul agent titulaire à temps plein, est renforcé par un agent contractuel.

Par ailleurs, le champ d'intervention devenant de plus en plus complexe et pointu, nécessite de se former régulièrement à l'actualité juridique : c'est pour cette raison que 126 heures (soit 20 jours de formation) ont été consacrés cette année à cette activité fondamentale, avec l'obtention en avril 2019 d'un diplôme universitaire en « Conseil et Contentieux des contrats publics » (Rennes I).

❖ Faits marquants mandature 2014-2019

La mission Conseil Juridique Non Statutaire est sollicitée tant sur les grandes réformes en matière d'achat public qui ont été régulières sur la période que l'ensemble des réformes concernant les collectivités territoriales comme la Loi NOTRe. Cette recomposition territoriale a nécessité un accompagnement important et un développement de l'expertise qui a pu se déployer grâce à des actions de formation. Il est à noter que les bénéficiaires de l'expertise concernent toutes les collectivités, de la commune la plus modeste aux intercommunalités, et les interlocuteurs tant les élus que les agents en charge des dossiers.

Commentaires :

Le service Réponses Juridiques Non Statutaires est financé par une part de la cotisation additionnelle qui couvre les charges du service et emploie un agent cadre A à temps plein.

Pôle Informatique

➤ Missions du pôle

➤ Missions pour les collectivités :

- Assistance métier et formation aux collectivités à l'utilisation des logiciels de gestion (Berger-Levrault, CIRIL et JVS)
- Paie à façon (paie à façon, paie à distance, N4DS/DSN)
- Délégué à la Protection des Données (DPD) mutualisé
- Formations actions bureautique et à l'environnement numérique
- Conseil et accompagnement informatique
- Accompagnement des collectivités dans le développement de l'administration numérique adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

➤ Missions pour le CDG22 :

- Assistance aux utilisateurs
- Gestion de l'infrastructure et des logiciels
- Maintien en bon fonctionnement, sécurisation et optimisation du système d'information
- Accompagnement des projets informatiques
- DPD du Centre de gestion (rattaché au Président)
- Gouvernance et pilotage stratégique du système d'information

➤ Indicateurs d'activité

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Assistance métier – nombre de collectivités JVS	188	181	185	172	197	186
Assistance métier – nombre de collectivités BL	270	269	267	258	253	240
Assistance métier - nombre de collectivités adhérentes au SIRH départemental	0	0	0	3	7	7
Assistance métier – nombre d'agents gérés dans le SIRH départemental	-	-	-	2 651	4 714	4 547
Paie à façon – nombre de collectivités	120	118	123	119	129	121
Paie à façon – nombre de bulletins	16 224	16 807	16 378	27 775	19 407	19 336
Paie à façon – nombre de N4DS	1 445	1 389	1 708	1 705	3 258	2 413
Assistance métier (Paie, JVS, BL, SIRH) - nombre d'appels	–	–	20 033	20 956	24 396	33 372

Formations - nombre d'actions	5	4	4	13	108	73
Formations - nombre de participants	39	19	24	81	337	325
Formations – nombre d'heures	-	-	-	-	-	424
Nombre de collectivités DPD mutualisé	-	-	-	-	262	302
Assistance informatique du CDG22 – nombre de tickets	-	-	-	555	597	934

➤ Principaux projets 2018-2019

- SIRH départemental :
 - Intégration de Ploufragan
 - Expérimentation de la dématérialisation des paies à façon avec les collectivités
- Evolution du logiciel de santé au travail
- Acquisition d'un logiciel de pilotage et de cartographie du système d'information
- Délégué à la Protection des Données (DPD) interne et mutualisé pour les collectivités
- Evolution de la téléphonie (télétravail, évolutions technologiques)
- Evolution de l'architecture réseau et système
- Messagerie sécurisée
- Logiciel de gestion des formations
- Evolution logiciel de gestion des missions temporaires
- Coopération des CDG Bretons sur la cybersécurité et le RGPD
- Mise en place d'un réseau des responsables des systèmes d'information des collectivités du département
- Etats des lieux informatiques
- Accompagnement de DSI
- Assistance métier au CD22
- Accompagnement aux fusions de communes
- Accompagnement arborescence bureautique
- Projet de pôle et GPEEC
- Organisation du séminaire JVS au CDG22
- Assistance métier des collectivités JVS du SIMIF (Finistère)

Commentaires :

L'exercice 2017 est particulier, car le pôle a connu une modification de son périmètre en reprenant l'activité du Système d'Information Interne. 2 systèmes cohabitent : un « centre de coûts »

correspondant au SI Interne (qui représente 35% du budget annuel) et un « centre d'activités tarifées » correspondant aux autres activités du service.

En outre, le service a également mis en production un nouveau service autour de la protection des données et intégré de ressources humaines (SIRH) générant un marché public de fonctionnement important en volume financier (CIRIL) et dont le modèle économique d'équilibre est pluriannuel (4 ans). La vision budgétaire annuelle de ce service est donc à relativiser au regard de cette spécificité.

Une année 2019 riche en projets pour accompagner les services du Centre de Gestion dans leurs missions à destination des collectivités, dans tous les domaines d'activités. Une année marquée par la mise en place de nouvelles solutions qui seront ouvertes aux collectivités (2020/2021) pour faciliter les échanges.

L'Informatique Interne intègre à compter de 2015 les dépenses liées au développement de l'E-Administration. L'évolution du coût de gestion, qui a presque triplé sur la période, est surtout la résultante des amortissements, consécutifs à la progression des investissements informatiques depuis 2016, en corrélation avec le projet d'établissement.

Service Communication et Administration Générale

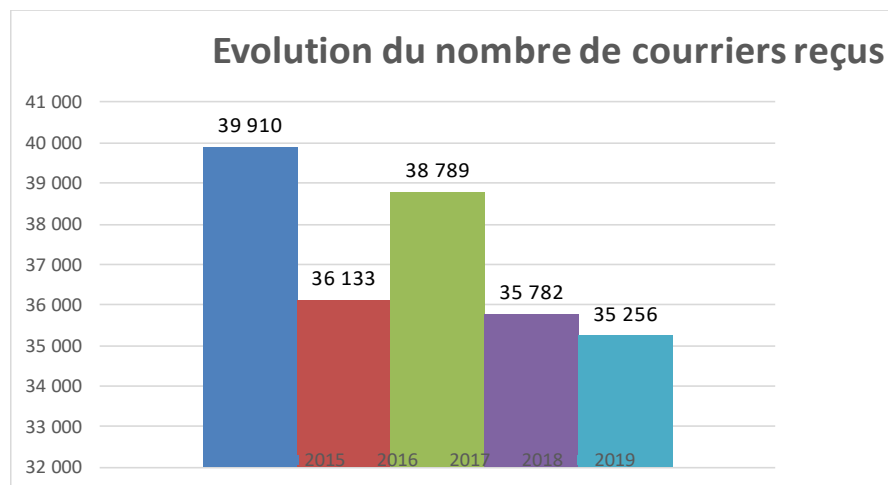
➤ Missions du service Administration Générale

Le Service Communication et Administration Générale gère, pour la partie Administration Générale le standard et l'accueil du public. Il assure le secrétariat des organes institutionnels avec le secrétariat du Président et le suivi des dossiers de réunions du Conseil d'Administration et du Bureau. Il est chargé également de l'intendance générale de l'établissement (courrier, réservation de salles, suivi du parc des véhicules, suivi des travaux, réservation des déplacements, fournitures de bureau, etc.).

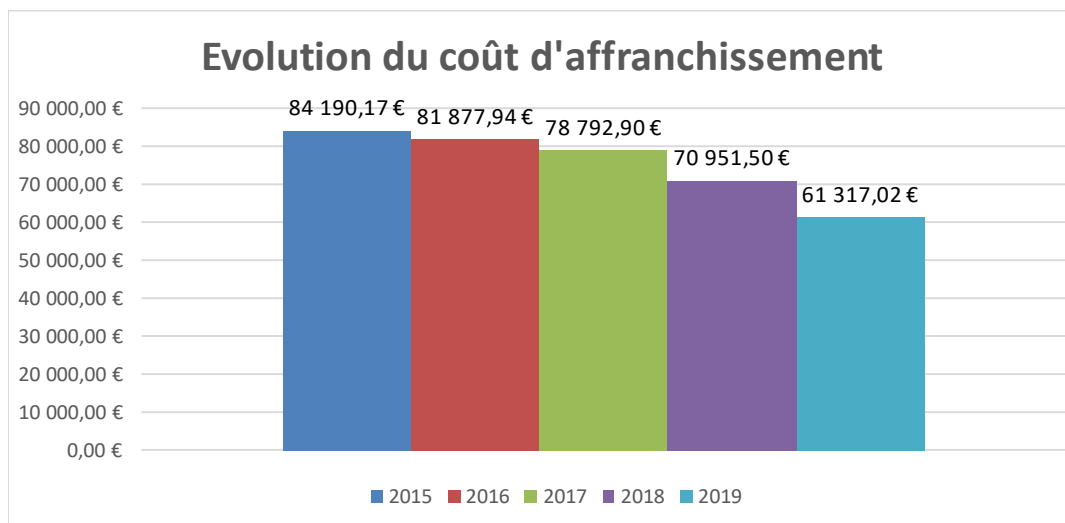
➤ Indicateurs d'activité

Gestion du courrier

Avec la dématérialisation des procédures, la diminution du nombre de courriers reçus se confirme mais se stabilise : 35 782 en 2018 / 35 256 en 2019 (soit -1.47%).



Parallèlement, le nombre de courriers en partance du Centre de Gestion diminue très fortement (68 414 en 2018 / 52 722 en 2019, soit -22.94%).



Le budget consacré à l'affranchissement est en forte baisse sur l'année 2019 (-13.57%). Les raisons de cette évolution depuis 2017 : nette diminution de l'envoi de courriers papier par l'établissement et choix d'un tarif postal plus avantageux.

Gestion des salles

Année	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de réservation des salles de réunions	1 093	870	847	866	725
Dont : Réunions internes			266	185	173
Réunions externes			412	405	266
Formations			188	257	247

Le nombre de réservations de salles en 2019 a fortement baissé. Ceci s'explique notamment par la diminution du nombre de réunions organisées vers des publics extérieurs.

Gestion du parc véhicules

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de véhicules	21	20	21	21	20	24
Kilométrage parcouru	275 548	329 850	247 619	256 071	297 998	304 113
Coût carburant	18 595,57 €	19 731,80 €	16 384,91 €	21 360,00 €	27 295,20 €	30 096,07 €
Coût Péage	814,47 €	433,35 €	525,64 €	601,90 €	270,40 €	909,08 €
Entretien / réparation	8 543,07 €	11 520,19 €	8 256,83 €	10 656,75 €	8 655,09 €	6 523,55 €

Le nombre de véhicules dans le parc automobile est en augmentation, notamment du fait de la location de véhicules supplémentaires attribués à la direction prévention et santé au travail dans le cadre de nouveaux recrutements.

Le nombre de kilomètres parcourus est en légère augmentation, revenant au niveau de 2015. Le poste carburant est en légère augmentation, compte tenu du nombre plus important de véhicules.

Le coût d'entretien est en baisse car une partie du parc est très récent (9 véhicules de location) et inclut l'entretien dans le contrat.

Il est à noter que dans le cadre du plan de renouvellement du parc automobile (2019-2021), le choix a été fait de louer les véhicules attribués individuellement ou à un service et d'acheter les véhicules mis dans le parc général. Deux véhicules ont été ainsi achetés fin 2019.

Réservation billets hôtels et trains

	2015	2016	2017	2018	2019
Réservation billets de trains - Hôtels	101	94	121	92	117
Coût train-avion et métro	11 934 €	11 657 €	18 652 €	15 720.22 €	15 912,02 €
Coût hébergement	8 235 €	6 171 €	6 902 €	7 439.71 €	11 004,48 €

On constate une augmentation du nombre de déplacements, notamment dû à la participation de plusieurs infirmiers et médecins dans le cadre de leur formation obligatoire en santé au travail. Si le coût de ce poste est stable, celui de l'hébergement est en forte hausse. Ceci est notamment dû à un nombre important de déplacement à Paris (plus de la moitié), incluant dans un quart des cas un ou plusieurs jours d'hébergements dont le coût est plus élevé qu'en province.

Commentaires :

Le service Administration Générale assure la plupart des dépenses générales de fonctionnement et d'investissement du Centre de Gestion (bâtiments, véhicules de services, administration générale, achats courants) hors informatique.

Commentaire 2019 :

A noter l'accentuation du mouvement de baisse du budget consacré à l'affranchissement du courrier, dû notamment à la diminution du nombre de courriers papier envoyé.

L'accent a été mis sur la mise à disposition de nouveaux véhicules affectés à certains services, notamment médecine et prévention. De fait, le poste budgétaire carburant est également en augmentation mais aussi par la hausse du prix des carburants.

Commentaire 2014-2019 :

Sur la période, les dépenses générales du Centre de Gestion (bâtiments, véhicules de services, administration générale, achats courants) ont été contenues, malgré l'augmentation des surfaces de locaux à entretenir. En effet, le Centre de Gestion est devenu propriétaire de l'ensemble du bâtiment Eleusis 2 en 2018 avec l'achat des 220 m² restant à acquérir, mettant ainsi fin, de fait, à la copropriété en vigueur depuis l'installation en 2001.

Des plans de renouvellement du parc automobile et de mobilier permettent de réaliser des projections pluriannuelles d'investissement.

Les recettes directes sont très faibles, le financement étant assuré par la participation des autres services.

Le service travaille avec un effectif de 6 agents à temps complet (3 à 100% et 3 à 50%) et 2 apprenties en alternance à l'accueil depuis la réorganisation du service en 2018.

➤ Missions du service Communication

La fonction de la mission Communication est de faciliter la circulation de l'information en direction des divers publics internes et externes. Ses activités consistent à élaborer la politique de communication de l'établissement, notamment en gérant le portail internet, à participer à la mise en œuvre de projets, à l'organisation d'événementiels et à promouvoir l'emploi territorial.

➤ Indicateurs d'activité

Portail internet

Nombre de consultations :

	Pages vues	Visiteurs par jour	Téléchargements
2017	3 574 959	3 077	717 753
2018	3 790 566	3 712	1 048 475
2019	3 749 437	4 130	1 001 871

Palmarès des mots clés recherchés (Top 10 des mots les plus recherchés) :

Mot	Occurrence	Mot	Occurrence	Mot	Occurrence	Mot	Occurrence	
Du 1/06 au 31/12/2016 :		Du 1/01 au 31/12/2017 :		Du 1/01 au 31/12/2018 :		Du 1/01 au 31/12/2019		
1	arrêté	5 649	arrêté	14 584	arrêté	17 748	arrêté	14 762
2	concours	5 502	concours	14 412	concours	13 422	concours	13 299
3	agent	5 217	agent	11 776	agent	11 531	agent	11 833
4	examen	3 204	adjoint	8 459	adjoint	8 196	formation	7 783
5	adjoint	3 008	formation	7 741	formation	8 194	fiche	7 428
6	fiche	2 852	fiche	7 439	temps	7 230	temps	6 918
7	modèle	2 786	temps	6 735	liste	6 194	adjoint	6 272
8	formation	2 770	modèle	6 023	modèle	6 103	technique	5 573
9	emploi	2 725			fiche	6 036	Liste	5 336
10	temps	2 354			examen	5 791	congé	5 016

Contenus les plus visités :

	Titre	Nombre de consultations	Titre	Nombre de consultations	Titre	Nombre de consultations
	Du 1/01 au 31/12/2017		Du 1/01 au 31/12/2018		Du 1/01 au 31/12/2019	
1	Bourse de l'emploi	293 333	Bourse de l'emploi	307 828	Bourse de l'emploi	265 736
2	Calendrier des concours et examens	23 803	Résultats et listes (Concours)	24 953	Résultats et listes	26 747

3	Résultats et listes (Concours)	21 670	Calendrier des concours et examens	24 787	Calendrier des concours et examens	22 512
4	Calendrier (Concours)	20 021	Calendrier (Concours)	18 985	Présentation (Concours)	18 448
5	Dossier : RIFSEEP (Primes et indemnités)	18 977	Espace candidats (Missions temporaires)	18 332	Inscription (concours)	16 314
6	Modèles de délibération et d'arrêtés RIFSEEP	17 513	Présentation (Concours)	17 883	Calendrier	15 702
7	Présentation (Concours)	17 498	Inscription (Missions temporaires)	16 097	CAP (outils et documents)	13 416
8	Espace candidats (Missions temporaires)	17 012	Modèles de délibération et d'arrêtés RIFSEEP	15 271	Les services du CDG	12 073
9	Inscription (Missions temporaires)	16 145	Modification des nouvelles conditions du temps partiel thérapeutique	14 893	Modèles délibérations et arrêtés RIFSEEP	11 860

Le portail du CDG reste aujourd'hui la porte d'entrée vers l'ensemble des informations et services numériques mis à la disposition des collectivités. Ainsi, le nombre de visiteurs par jour venant consulter les données est en forte augmentation. Le téléchargement des documents mis à disposition reste stable, à un niveau très important (fond documentaire statutaire, documents de présentation et d'information, fiches d'actualité, etc.).

Cette augmentation régulière de la consultation du site depuis plusieurs années est dû à la réactivité des services pour la mise en ligne de leurs informations, ainsi qu'à la pertinence de celles-ci : veille réglementaire RH notamment, mise en ligne de supports et d'outils d'aide au fonctionnement par les services mais développement de supports vivants et attractifs (recours à la vidéo, aux supports explicatifs de type tutoriels, MOOC, bilan animé...).

L'ouverture des applications aux collectivités et public s'est poursuivi en 2019 : missions temporaires

La lettre d'information hebdomadaire relaie chaque vendredi les actualités et informations principales mises en ligne, à plus de 1 200 abonnés.

L'accent a été mis en 2019 sur la communication autour de l'emploi au regard des besoins des services et requêtes des utilisateurs sur le portail. Ceci notamment via les réseaux sociaux professionnels depuis septembre (LinkedIn, Facebook), pour pallier les difficultés de recrutement. Cette politique va se poursuivre et se développer avec des actions régionales.

Concernant la politique de communication de l'établissement, une réflexion sur l'évolution des supports et la mise en œuvre d'une charte éditoriale au dernier trimestre 2019 va permettre de renouveler les contenus et la forme de nos outils, notamment en format papier, sur les années à venir.

Commentaires :

Commentaire 2019 :

A noter pour l'année, la baisse conjoncturelle du budget consacré à la création de supports de communication externe, compte tenu du recrutement d'une nouvelle agence de communication et du report de réalisation de certains supports à 2020.

Commentaire 2014-2019 :

Sur la période, la mission communication connaît un besoin de financement stabilisé de l'ordre en moyenne de 160 000 €, avec des dépenses à caractère général de l'ordre de 60 000 €/an en moyenne. L'accent est mis depuis quelques années sur les modes de communication numériques : site internet, réseaux sociaux, vidéos, tutoriels... En complément de la création de supports par une agence de communication externe, l'acquisition de logiciels de création graphique a permis d'être en partie autonome pour la réalisation de certains supports de communication (numériques et papier).

Le service fonctionne avec un effectif de 2 agents à temps complet sur la période 2014-2017, puis de 1.5 ETP à compter de 2018 pour se conformer à la réorganisation du service.

Service Ressources Humaines

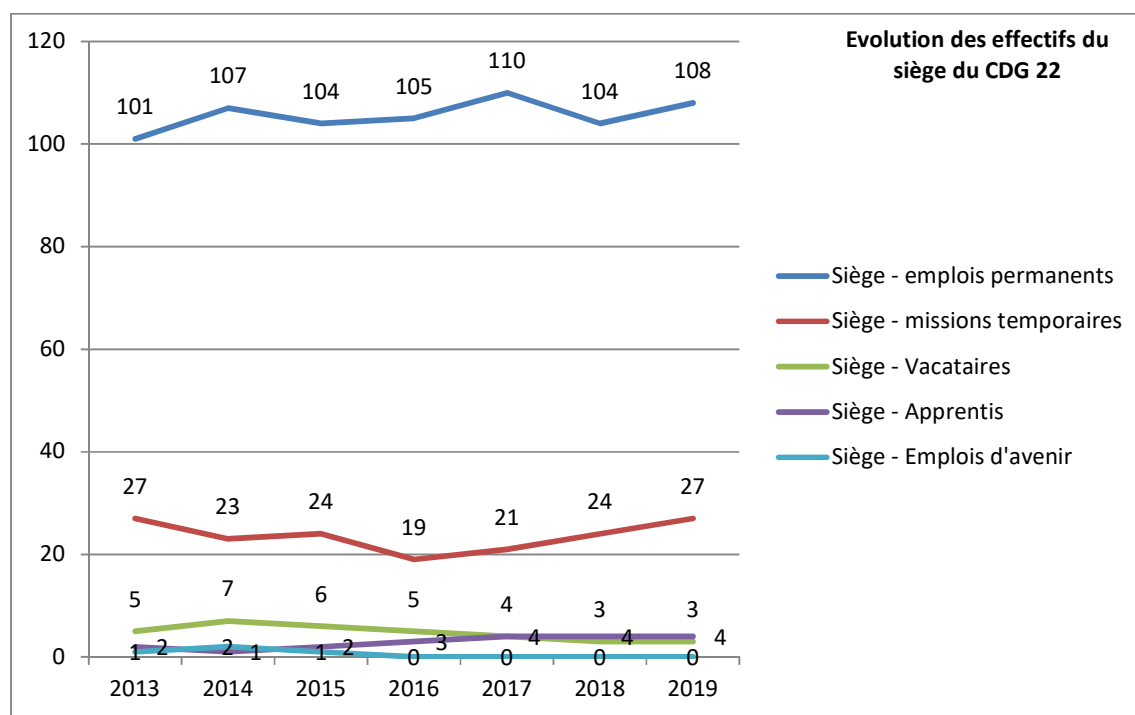
➤ Missions du service

Le Service Ressources Humaines met en œuvre la politique RH décidée par l'autorité territoriale. A ce titre, il est le garant des intérêts de l'établissement, des règles visant à l'équité de traitement des agents et de l'adaptation des Ressources Humaines aux objectifs du Centre de Gestion.

Le service gère les emplois et veille au développement des compétences par la mise en œuvre d'actions de formation. Il assure le pilotage de la masse salariale et la gestion administrative et statutaire. Aussi, il apporte son appui et son expertise aux services sur les questions RH et accompagne les agents et les services sur les actualités RH.

➤ Indicateurs d'activité

Evolution des effectifs du siège



Analyse de l'évolution de l'effectif 2013 à 2019

S'agissant des effectifs sur emplois permanents, sur cette période de 7 ans, nous retenons :

- Une augmentation de 7 agents permanents
- Mais une stabilité depuis 2014 qui comptait 107 agents pour 108 agents en 2019
- Malgré une relative stabilité, de nombreux mouvements tant en arrivées (*mutations, stagiairisations*) qu'en départs sont à souligner chaque année (*dont 8 départs en retraite sur la période dont 4 pour la seule année 2017, des mutations de fonctionnaires plus fréquentes toutes catégories confondues et de plus en plus de démissions de contractuels sur emploi permanent dont des agents en CDI pour création d'entreprise ou mobilité hors FP*),
- Des nouveaux besoins en recrutement sur la période :
 - 7 infirmiers en santé au travail,
 - 1 expert SIRH,
 - 1 assistante sociale du travail poste mutualisé entre 5 structures (villes, interco et CDG),
 - 1 chargé de mission gens du voyage poste mutualisé entre la Préfecture des Côtes d'Armor et 7 EPCI,

S'agissant des effectifs sur emplois non permanents, sur cette période de 7 ans, nous retenons :

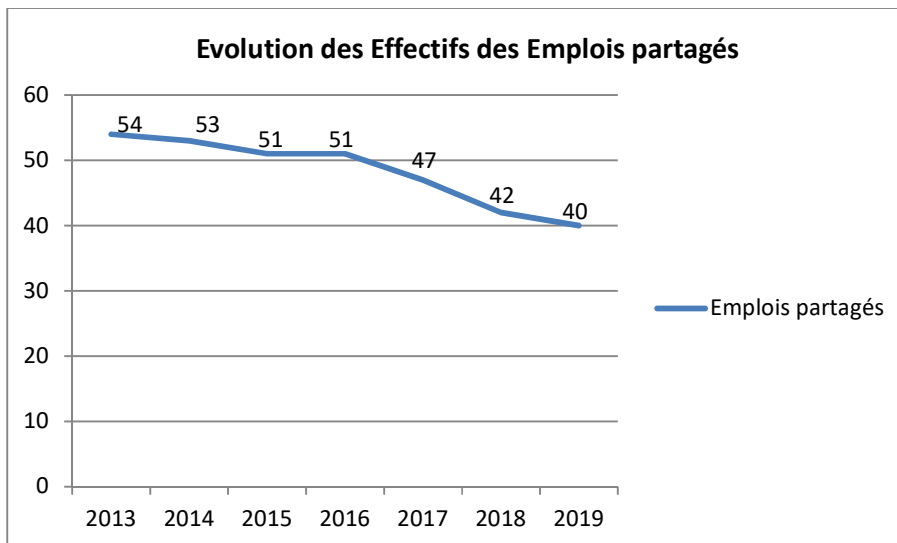
- Une stabilité parfaite à 27 agents,
- Malgré cette stabilité, de nombreux mouvements tant en arrivées qu'en départs sont à souligner chaque année,
- De nouveaux besoins en recrutement non permanents pour faire face au développement des missions facultatives du CDG ne permettant pas de pérenniser des postes d'emblée :
 - Développement de l'activité formation (SAPP et CHSCT),
 - Développement de l'activité du service études et organisation,
 - Développement de l'activité des archives,
 - Développement de l'activité du pôle informatique (RGPD notamment),
 - Développement de l'accueil d'apprentis,

Outre les effectifs, il apparaît important de rappeler les principales mesures collectives RH mises en œuvre pendant le mandat 2014-2020 :

2014	Maintien du pouvoir d'achat des agents suites au contrôle de la CRC qui demandait le retrait de la prime de fin d'année et de la prime de fonctions informatiques,
2015	Nomination d'un binôme d'assistant de prévention avec un infirmier et un administratif, Elaboration d'un Plan d'actions GPEC,
2016	Revalorisation du Régime Indemnitaires des agents temporaires sur deux ans, Passage à la version full web de ciril qui permet des ouvertures aux agents (congrés...), Mise en place des entretiens de transmission des savoirs à l'occasion de chaque départ d'agent permanent, Mise en place des immersions professionnelles en interne au CDG 22, Etude sur les frais de déplacements au CDG,
2017	Dématérialisation de la pose des absences, Marché public titres restaurant, 1ère expérimentation du télétravail, Reprise de la gestion des agents temporaires du siège au sein du service Ressources Humaines,
2018	Adoption d'un nouveau règlement du temps de travail et mise en conformité avec passage aux 1 607H00, 1 ^{ère} année de Déploiement du télétravail après expérimentation, Mise en place du RIFSEEP pour les cadres d'emplois y ouvrant droit, GPEC Inter CDG bretons : mise en place d'indicateurs RH communs,

2019	Rédaction d'un premier plan de formation annuel renouvelé en 2020, pour les agents du siège, 2 ^{ème} année de développement du télétravail, 1 ^{ère} année de versement du CIA aux agents du siège, GPEC du pôle informatique : travail sur les compétences du pôle en lien avec le projet de pôle,
2020	3 ^{ème} année de développement du télétravail, Extension du RIFSEEP à tous les agents du siège y ouvrant droit, Mise en place du RIFSEEP pour les agents des services Emplois Partagés, Elaboration d'un règlement santé sécurité.

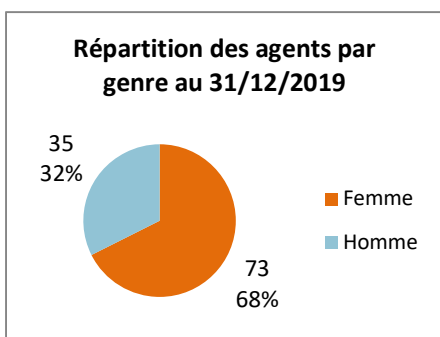
Evolution des effectifs des emplois partagés



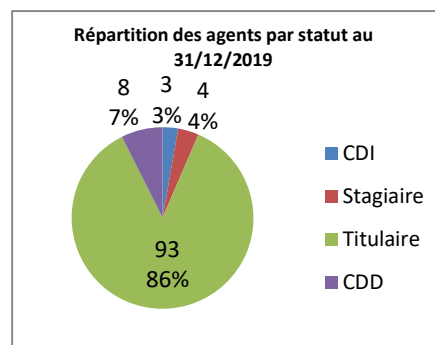
Zoom sur les effectifs sur emplois permanents du siège

108 agents sur emplois permanents au 31/12/2019 et une moyenne d'âge globale des agents sur emplois permanents de **42.8 ans**

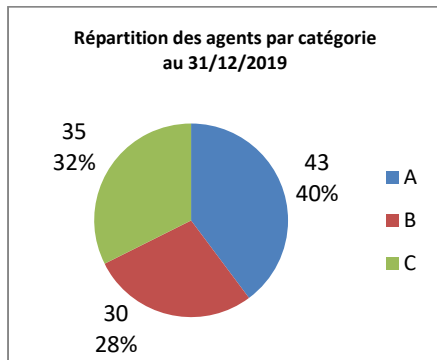
Répartition par genre



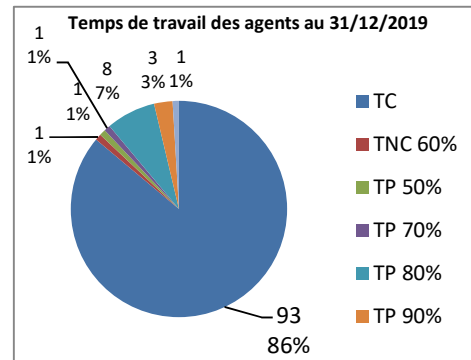
Répartition par statut



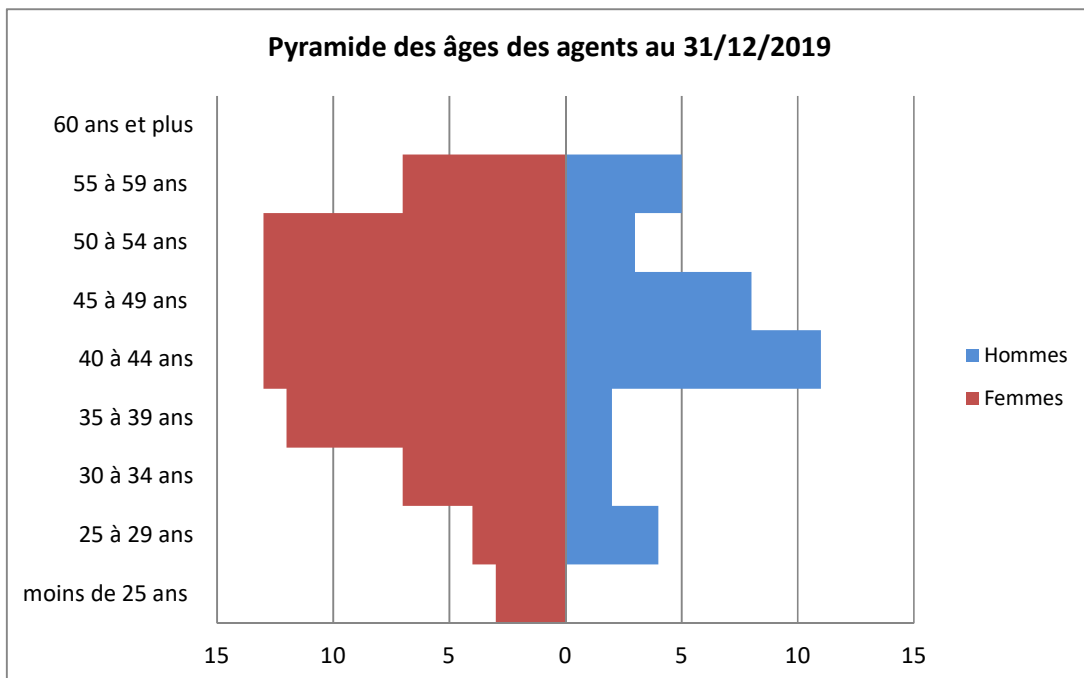
Répartition par catégorie



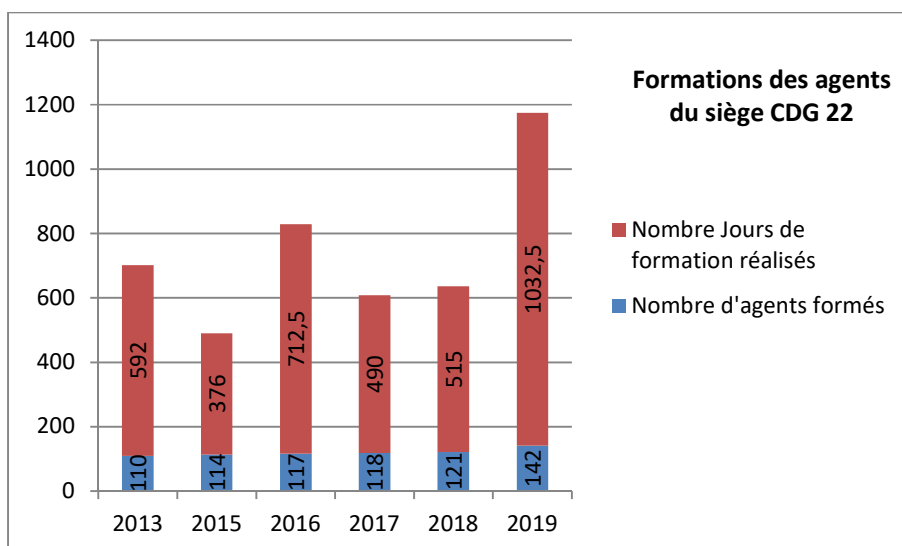
Répartition par temps de travail



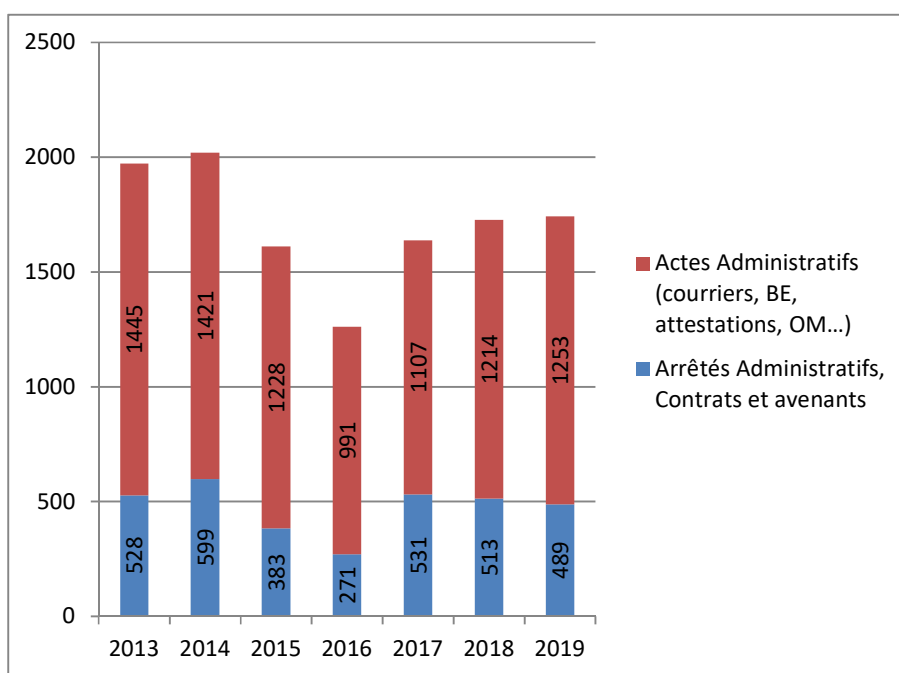
Pyramide des âges des agents



Formation des agents du siège



Activité administrative du service



Commentaires :

Le Service des Ressources Humaines fonctionne avec un effectif stabilisé sur la période 2014-2018. Les recettes directes étant faibles, le financement du service est assuré par la participation des autres services.

Le coût de gestion moyen d'un agent est de l'ordre de 300 € / mois en 2018, il est stable sur la période 2014-2018.

Service Finances et Conventions

➤ Missions du service

Le service Finances et Conventions est chargé de l'élaboration budgétaire du Centre de Gestion 22 et du suivi de son exécution. Il est aussi chargé du suivi et de l'encaissement des cotisations et des contributions des collectivités. Il gère également le dossier des Assurances Générales de l'établissement, le suivi financier des marchés publics et assure au quotidien un contrôle de gestion.

➤ Indicateurs d'activité

Evolution budgétaire

FONCTIONNEMENT	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Budget total	30 738 591	29 883 344	28 866 137	29 733 889	30 058 710	30 127 046
Compte administratif D	24 642 338	22 898 357	22 668 729	23 702 043	23 232 941	23 208 375
Compte Administratif R	24 228 081	23 018 501	23 135 650	23 844 569	23 824 217	23 682 458
Résultat d'exercice	- 414 257	29 144	466 921	142 526	591 276	474 083

INVESTISSEMENT	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Budget total	442 345	1 215 350	880 600	613 081	1 060 824	897 300
Compte administratif D	287 456	636 770	695 617	249 961	859 613	426 409
Compte Administratif R	319 431	600 246	672 513	490 085	606 653	810 721
Solde d'exécution	31 885	- 36 524	- 23 104	240 124	- 252 960	384 312

TOUTES SECTIONS	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Budget total	31 180 936	31 098 694	29 746 737	30 346 970	31 119 534	31 024 346
Compte administratif D	24 929 884	23 626 127	23 364 346	23 952 004	24 092 554	23 634 784
Compte Administratif R	24 547 512	23 618 747	23 808 163	24 334 654	24 430 870	24 493 179
Résultat global	- 382 372	- 7 380	443 817	382 650	338 316	858 395

Commentaire 2019 :

En fonctionnement, l'exercice 2019 s'est traduit par une stabilisation des dépenses par rapport à 2018 (-0.1 %) et des recettes en baisse (-0.6 %). Le résultat positif de l'ordre de **0.474 M€** (2% des recettes budgétaires) est en baisse de près de 20 % par rapport à l'exercice précédent (**0.591 M€**).

La contraction des recettes est liée principalement à la baisse de la demande de personnels temporaires par les collectivités affiliées (- 6.63 %), même si de nouvelles recettes de facturation (mission RGPD, nouvelles adhésions d'organismes d'Etat à la médecine préventive) ont été enregistrées.

En investissement, les dépenses ont été réalisées globalement à **63 %** alors que les recettes ont été réalisées pratiquement en totalité d'où un solde d'exécution positif à hauteur de **0.384 M€** contre un solde d'exécution négatif en 2018 de **- 0.253 M€**. En incluant le solde positif de fonctionnement, le résultat cumulé progresse de **0.858 M€** pour être porté à près de **7.052 M€**.

Commentaire 2014-2019 :

L'année 2016 a été marquée par un retour à l'équilibre avec un résultat global positif de **0.443 M€**, des investissements informatiques conséquents (Coopération, SIRH, Dématérialisation...). Les exercices 2017 à 2019 confirment ce retour à l'équilibre en fonctionnement initié dès 2015 au bénéfice d'une politique volontariste de réduction/maîtrise des dépenses à caractère général et d'un contrôle renforcé de la masse salariale et d'un niveau d'activité toujours soutenu. Durant la période, le taux de cotisation au CDG est resté inchangé à 1.42 % et les contributions horaires ont été revalorisées 2 fois de 1.5 % et 1 % pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie.

Exécution budgétaire

Ecritures comptables	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Titres	3 812	3 795	3 842	4 389	3 891	3 956
Mandats	3 186	3 279	3 244	3 164	3 190	3 531
Engagements	248	428	435	501	419	389
TOTAUX	7 246	7 502	7 521	8 054	7 500	7 876

A noter une augmentation conjoncturelle de 7 % en 2017 par rapport à 2016 et une **moyenne de 7 616** écritures comptables sur la période 2014-2019.

Evolution des cotisations des collectivités :

AFFILIEES	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux cotisation obligatoire	0.77 %	0.77 %	0.77 %	0.77 %	0.77 %	0.77 %
Produit	1 959 732 €	2 003 363 €	2 026 372 €	2 099 319 €	2 130 370 €	2 232 323 €
Taux cotisation option Santé	0.42 %	0.42 %	0.42 %	0.42 %	0.42 %	0.42 %
Produit	1 425 894 €	1 468 561 €	1 462 193 €	1 526 278 €	1 557 140 €	1 614 429 €
Taux cotisation option Conseil	0.23 %	0.23 %	0.23 %	0.23 %	0.23 %	0.23 %
Produit	588 534 €	600 358 €	605 336 €	627 880 €	638 413 €	668 739 €
Taux Global	1.42 %	1.42 %	1.42 %	1.42 %	1.42 %	1.42 %
TOTAL 1.42 %	3 974 160 €	4 072 282 €	4 101 561 €	4 253 477 €	4 325 923 €	4 514 491 €

NON AFFILIEES	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taux moyen cotisation socle	0.10 %	0.10 %	0.10 %	0.10 %	0.10 %	0.10 %
Produit	105 038 €	111 708 €	109 527 €	120 827 €	120 810 €	120 550 €
TOTAL GENERAL	4 079 198 €	4 183 990 €	4 211 088 €	4 374 304 €	4 446 733 €	4 635 041 €

Commentaire 2019 :

Une progression globale de la masse salariale des collectivités servant d'assiette de cotisations du CDG de **4.23 %** est constatée entre 2019 et 2018 (**2.87 %** corrigé des reports d'un exercice à l'autre) pour la cotisation obligatoire, alors qu'elle n'était que de 1.5 % entre 2018 et 2017. Cette hausse est sans doute liée pour partie à des recrutements mais aussi aux effets de la mise en œuvre de la loi sur les

« parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) visant à reconnaître l'engagement des fonctionnaires à exercer un service public de qualité.

Commentaire 2014-2019 :

Le produit global augmente de **13.63 %** par rapport à 2014 en raison de l'adhésion des collectivités non affiliées à la santé au travail (médecine préventive). La base de cotisation étant élargie, le produit augmente. En outre, la loi 2012-347 du 12 avril 2012 a instauré une cotisation socle pour les missions obligatoires exercées en direction des collectivités non affiliées. Cette disposition a été effective au CDG 22 à compter de l'exercice 2014 après négociation avec les collectivités concernées. Les cotisations représentent dans leur ensemble près de **20 %** des produits de fonctionnement. Par ailleurs, 7 entités non affiliées au CDG22 qui emploient près de 10 000 agents stagiaires, titulaires et contractuels cotisent à la cotisation socle de **0.10 %** en moyenne. Il s'agit de la Région Bretagne, du Conseil Départemental, des villes de Saint-Brieuc, de Lannion et de leurs CCAS et de la communauté d'agglomérations de Saint-Brieuc Armor Agglomération.

Evolution du nombre des collectivités affiliées entre 2014 et 2019

Tableau récapitulatif au 31/12/2019 :

Collectivités affiliées	2014	2019	Evolution
Communes	371	346	- 25
Centres Communaux d'Action Sociale	71	66	- 5
Centres Intercommunaux d'Action Sociale	9	7	- 2
Caisses des Ecoles	10	7	- 3
Communautés de Communes	34	3	- 31
Communautés d'Agglomérations	2	4	+ 2
Etablissement Public Départemental (SDIS)	1	1	0
Etablissements Publics Locaux	2	2	0
Offices Publics de l'Habitat	4	4	0
Pôles d'Equilibre Territoriaux	3	3	0
SIVOM	8	5	- 3
SIVU	32	18	- 14
SM Ouverts et Fermés	35	21	- 14
EPIC Office du Tourisme	2	1	- 1
TOTAUX	584	488	- 96

Commentaire 2019 :

Au 1^{er} janvier 2019, 4 communes nouvelles voient le jour, représentant 12 communes fusionnées, ce qui fait passer le nombre total de communes de 360 à **348** (346 affiliées au CDG et 2 non affiliées). Il s'agit des communes nouvelles de Plouguenast-Langast, Lamballe Armor, La Roche-Jaudy et Châtelaudren-Plouagat.

2 syndicats (SIVU) sont dissous à cette date, le Syndicat Intercommunal d'Entraide du Canton de Perros-Guirec et le Syndicat Intercommunal des Aides à Domicile de Plestin-les-Grèves dont les compétences ont été reprises par l'agglomération de Lannion Trégor Communauté.

Commentaire 2014-2019 :

Au 31 décembre 2019, 488 collectivités et établissements publics affiliés employant plus de 13700 agents (stagiaires, titulaires et contractuels) sont recensés, en baisse de 16.44 % par rapport à 2014. La refonte territoriale via la loi NOTRe explique principalement l'évolution constatée. (Fusions en 2017 des intercommunalités (passage de 32 communautés de communes à 3 et de 2 communautés d'agglomérations à 5 soit 8 nouvelles intercommunalités (dont une CA non affiliée), création depuis 2015 de 14 communes nouvelles (40 communes déléguées) et rationalisation du nombre de syndicats.

Perspectives 2020 :

A noter qu'au 1^{er} janvier 2020, près d'une dizaine de syndicats ont vocation à être repris en gestion par les intercommunalités (transferts de compétences) et les Offices Publics de l'Habitat sont appelés par la loi Elan à fusionner d'ici 2021. De fait, Dinan Habitat fusionne au 1^{er} janvier 2020 avec Néotoa, Office Public de l'Habitat d'Ille-et-Vilaine, Guingamp Habitat approuve également au 1^{er} janvier la création d'une société de coordination Breizh Gallo Habitat entre l'Office Public de l'Habitat Guingamp Habitat, et les Etablissements Sociaux de l'Habitat Bâtiments et Styles de Bretagne et Les Foyers, opérateurs privés (Sociétés Anonymes) faisant partie du groupe Coopérative Immobilière de Bretagne. Un rapprochement entre Terre et Baie Habitat et Côtes d'Armor Habitat pour la région briochine est également en cours de réflexion.

Assurances Générales

◆ Assureurs : SMACL et Cabinet HATREL

Gestion du contrat tous risques : paiement des primes, déclarations des sinistres, suivi administratif des dossiers et des remboursements.

◆ Quelques chiffres

TOUS RISQUES	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Primes payées	34 453 €	27 552 €	28 072 €	18 839 €	18 534 €	21 392 €
Indemnisations	23 239 €	866 €	0 €	880 €	0 €	4 765 €
Ratio sinistre sur prime brut	0.67	0.03	0.00	0.06	0.00	0.22

Commentaire 2019 :

Bien que la prime ait augmenté en 2019 par rapport à 2018, la sinistralité reste très contenue, même si à la fin de l'année nous avons enregistré 4 sinistres automobiles (3 non responsables et heureusement sans conséquences corporelles graves). Un véhicule de location a été mis hors d'usage et, après expertise, déclaré économiquement irréparable. La société de location sera indemnisée de son préjudice par l'assureur en 2020.

Commentaire 2014-2019 :

Un très faible taux de sinistralité est à souligner alors qu'une vingtaine de véhicules de service du parc automobile ont parcouru environ 1.8 millions de kms depuis 2014. Pour la couverture des autres risques IARD, nous n'avons subi sur la période aucun sinistre.

Perspectives 2021

Un marché à procédure adaptée par le biais d'un groupement de commandes entre le Centre de Gestion des Côtes d'Armor et celui du Finistère avait permis de conclure un nouveau contrat à compter du 01/01/2017 jusqu'au 31/12/2020.

Un nouveau groupement de commandes est institué en 2019 entre les 4 CDG Bretons pour lancer une nouvelle consultation des assureurs courant 2020 couvrir les risques sur la période 2021-2025.

Commentaires :

Le Service Finances et Convention, comme l'ensemble des missions supports transversales n'a pas ou peu de recettes propres. Son financement est assuré par les collectivités, son coût étant répercuté sur les dépenses de chaque mission obligatoire et facultative du CDG via une clé de répartition mathématique interne (comptabilité analytique).

Le coût du service augmente de **2.83 %** par rapport à 2018. Ceci est dû au changement de statut d'un agent du service qui est passé de celui d'agent non titulaire mis à disposition par le service des missions temporaires à celui de stagiaire CNRACL au 1^{er} janvier 2019. Un autre agent est parti en retraite au 1^{er} décembre et un tuilage d'un mois a été opéré à compter du 1^{er} novembre avec son successeur, d'où une dépense supplémentaire.

Commentaire 2014-2019 :

L'évolution des dépenses constatée depuis 2014 est liée à l'augmentation de l'effectif qui est passé de 2 à 3 agents ETP pour faire face au travail sur la dématérialisation des échanges comptables externes et internes, à l'évolution de l'activité des services du Centre de Gestion sur la période et aux charges de maintenance liées à l'évolution du logiciel E-Gestion Financière (comptabilité et facturation).

Service Archives

➤ Missions du service

Dans le cadre de ses missions optionnelles, depuis 1995, le Centre de Gestion met à la disposition des collectivités et des établissements publics territoriaux, des archivistes expérimentés permettant d'assurer le tri et le classement de leurs archives conformément à la réglementation. Depuis 2014, une nouvelle mission a été créée pour les collectivités de plus de 8000 habitants et EPCI pour la mise à disposition d'un archiviste tout au long de l'année à raison de 20 jours minimum par an et pendant 5 ans afin de mettre en place une fonction archives dans la collectivité. A ce jour, 283 fonds d'archives de collectivités et d'établissements publics ont été classés par les archivistes du Centre de Gestion dont 174 fonds communaux.

➤ Indicateurs d'activité

Nombre d'interventions en collectivités

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Nombre de classements	17	17	20	21	9	13	97

Nombre de maintenances	12	8	18	28	17	11	94
Nombre de missions longues	3	3	3	7	6	7	29
Nombre de conseils en archivage et valorisation	1	0	1	0	2	0	4
Nombre de collectivités concernées	33	28	42	56	34	31	224

Nombre d'heures d'interventions en collectivités

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Moyenne annuelle
Heures de classements	2 992	3 832	4 056	2 992	1 879	3 090	3 140
Heures de maintenances	1 566	531	1 576	2 135	1 626	1 108	1 423
Heures de missions longues	624	624	624	1 326	954	1 571	953
Total heures annuelles	5 182	4 987	6 256	6 453	4 459	5 769	5 517

Commentaires :

Depuis 2014, le nombre d'heures d'intervention est en augmentation. En effet, la moyenne annuelle est passée de 3 120 heures pour la période 2008-2012 à 5 433 heures sur la période 2014-2019 avec un pic d'activité en 2017 avec 6 453 heures d'intervention. La nouvelle mission mise en place en 2014 prend toute sa place avec 953 heures d'intervention moyenne annuelle entre 2014 et 2019. Sur la période 2014-2019, 224 missions ont été effectuées au profit des collectivités soit en moyenne 37 missions par an.

Au cours de la période, 8,1 kilomètres d'archives ont été traités pour 5.2 km d'archives classées et 2.9 kilomètres d'archives éliminées, soit une moyenne annuelle de traitement d'archives à 1361 mètres contre 795 mètres pour la période 2008-2012.

Animation et coordination de réseaux professionnels

➤ Missions du service

La mission réseaux professionnels a vocation à proposer des temps de rencontres, d'échanges et de construction aux professionnels de la fonction publique territoriale. Dans ce cadre, le CDG 22 remplit un rôle de facilitateur, d'animateur et d'interface entre les collectivités et des partenaires de divers horizons. Cette mission est également souvent l'occasion de faire découvrir les missions et accompagnements proposés par le CDG 22.

La mission réseaux professionnels s'est étoffée au cours des dernières années. Elle est désormais supervisée par la commission d'élus dédiée « réseaux professionnels et partenariats ».

En 2009, le réseau des EHPAD a été le premier à avoir vu le jour. Durant plus de 4 années, ce réseau bénéficiait de moyens humains exclusivement dédiés à son animation.

Dès 2013, les élus du Centre de Gestion ont souhaité ouvrir cette dynamique de travail collaboratif à d'autres professionnels à l'échelle départementale. C'est ainsi qu'en février de l'année suivante, le réseau des DGS d'EPCI se réunissait pour la première fois et comptait près de 30 membres.

En parallèle, des réseaux de professionnels RH ont été initiés à l'échelle départementale et régionale dans une dynamique d'animation partagée par les 4 CDG Bretons.

Enfin, d'autres réseaux ont également émergé et sont gérés par des services experts du Centre de Gestion : tel est le cas du réseau départemental des CHSCT géré par le service Conseil, Hygiène et Sécurité au travail. D'autres réseaux ont vocation à voir le jour comme des réseaux de professionnels dans les domaines de l'informatique, du conseil en organisation, des marchés publics ou encore du tutorat.

L'animation de ces réseaux professionnels nécessite le déploiement d'un travail en transversalité au sein du CDG 22 : toutes les équipes du CDG sont intervenues directement ou indirectement dans l'animation des temps de rencontres au cours des dernières années. Cette dynamique est d'autant plus riche qu'elle permet aussi de fédérer bon nombre de partenaires autour de projets communs et également de faire la promotion d'initiatives territoriales particulièrement innovantes et/ou réussies à travers la mobilisation de témoignages. C'est pourquoi, les travaux de ces différents réseaux servent également à enrichir des événements tels que les Territoriales de Bretagne, colloque organisé annuellement par le CDG 22 en lien avec une multitude de partenaires ou encore à alimenter les travaux de l'Observatoire Régional de l'Emploi Public et des Ressources Humaines.

➤ Indicateurs d'activité

- **Réseau DGS d'EPCI :**

Depuis sa création en 2014, ce réseau s'est transformé au gré des évolutions des périmètres territoriaux : 8 professionnels sont désormais concernés par ces rencontres départementales qui ont lieu plusieurs fois par an. Divers partenaires institutionnels ont pu être conviés comme la DGFIP ou encore le Conseil Régional de Bretagne. Des témoignages de DGS (hors département 22 voire hors région Bretagne) ont également été organisés sur des thématiques précises.

Entre 2014 et 2016, avant les fusions qu'ont connues les intercommunalités, 7 rencontres départementales avaient été organisées. Depuis le passage à 8 EPCI sur le département des Côtes-d'Armor, les réunions perdurent, au rythme d'environ deux par an, pour un total de 7 rencontres organisées depuis 2017. Deux rencontres régionales ont également été organisées en lien étroit avec l'Association Régionale des Directeurs de Communautés de France (ADGCF) grâce à une organisation portée par les 4 CDG Bretons. À noter que, selon les thématiques, des acteurs autres que les DGS sont parfois associés à ces rencontres, tels que les Présidents, les DGA ou les DRH des intercommunalités des Côtes d'Armor.

Par ailleurs, depuis 2017, un atelier dédié aux EPCI a été mis en place avec l'ADGCF lors de chaque édition annuelle des Territoriales de Bretagne, et cette formule sera renouvelée en réponse à la satisfaction exprimée.

- **Réseaux RH :**

Les membres de ces réseaux se réunissent autour de thématiques qu'ils plébiscitent.

Un réseau RH a été mis en place sur le département mais son animation est en cours de révision afin d'organiser des temps de rencontres qui prennent en compte la problématique des strates de collectivités. En effet, les questionnements peuvent être très hétérogènes d'une strate à une autre.

À l'échelle du réseau RH régional, cette question a été anticipée avec la mise en place d'un réseau des DRH des grandes collectivités parmi lesquelles on retrouve le Conseil Régional, les 4 Conseils

Départementaux et les DRH des intercommunalités et des plus grandes Villes Bretonnes. Ce réseau se réunit environ 2 fois par an et son animation est copilotée par le CDG 29 et l'Observatoire régional de l'Emploi, avec le soutien des 3 autres CDG bretons. Les travaux de ce réseau servent notamment à alimenter les événements tels que la CREF (conférence régionale emploi formation) et le FEEPL (forum des élus et de l'emploi public local).

- **Réseau EHPAD :**

Sur la période 2013-2017, plus de 5 thématiques phares ont été traitées dans le cadre de ce réseau départemental. Parmi ces thèmes, la question des « délégations entre élus et directeurs » a mobilisé plusieurs élus et professionnels de CCAS à l'occasion de 6 réunions de travail auxquelles le Conseil Départemental 22 et l'Agence Régionale de la Santé (délégation 22) ont activement participé. Ces travaux ont été restitués à l'occasion de l'édition 2017 des Territoriales de Bretagne. En 2019, les liens avec les professionnels des EHPAD ont perduré par le biais de rencontre avec la FNADEPA (Fédération nationale des associations de directeurs d'établissements et services pour personnes âgées) et la prévision de rencontres ponctuelles sur des thématiques particulières.

- **Autres réseaux professionnels :**

- Participation à la création d'un réseau national des Conseillers en organisation :
 - Réalisation d'une étude sur le développement de cette mission dans les CDG en France
 - Aide à l'organisation de la première rencontre du réseau à Pantin, en octobre 2019
- Projet de création d'un réseau d'anciens étudiants de licence professionnelle et formation MAT
- Existence et animation de réseaux de professionnels par d'autres services du CDG22 :
 - Réseau des préventeurs
 - Réseau des CHSCT
 - Réseau des informaticiens

Commentaires :

Ce service ne dispose pas de recettes dédiées. Il est financé collectivement par l'ensemble des services qui contribuent aux charges transversales du Centre de Gestion.

Observatoire Régional de l'Emploi Territorial

➤ Missions du service

La mission « Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial et des Ressources Humaines » a plusieurs vocations :

- Produire des données statistiques régionales et nationales en matière d'emploi à l'appui des éléments fournis par les 4 CDG Bretons (données bilans sociaux (BS), bilans de l'emploi (BE), données concours, carrières, etc.) et la commission observatoire des données sociales et politique de l'emploi de l'ANDCDG
- Réaliser des études thématiques et des reportages en collectivités en matière de Ressources Humaines dans le but de constituer un « laboratoire d'idées RH », de promouvoir et valoriser les « bonnes pratiques RH »
- Animer des travaux d'harmonisation des pratiques des 4 CDG Bretons en matière d'emploi et de données sociales
- Prendre part à l'organisation des événements régionaux tels que les CREF (conférences régionales pour l'emploi et la formation) et les FEEPL (forums des élus et de l'emploi public local).
- Participer aux travaux régionaux du réseau des DRH des grandes collectivités et des travaux nationaux des CDG (ANDCDG)

- Alimenter les projets régionaux des CDG Bretons et du CNFPT en matière d'emploi (participation au groupe de travail GPEEC)

La mission a initialement été mise en place dans le but de participer à la construction d'une GPEEC régionale mais elle répond désormais à une obligation pour les CDG de se fédérer à l'échelle régionale pour organiser un observatoire de l'emploi (Loi déontologie de 2016 et Loi de transformation de la fonction publique 2019).

Cette mission régionale est pilotée par la Direction du CDG 22 en lien avec les autres directions des CDG Bretons depuis 2014, mais des moyens humains dédiés et pérennes ont été mis en place au printemps 2016. C'est ainsi qu'un binôme de chargés de mission (chacun œuvrant à 50% de leurs temps de travail respectifs pour cette mission) a déjà pu produire des « panoramas » de l'emploi public local en Bretagne, des reportages sur des pratiques RH innovantes auprès de structures territoriales Bretonnes ainsi que des études thématiques.

➤ Indicateurs d'activité

Travaux réalisés en 2019

- Etudes statistiques :
 - Réalisation d'une synthèse régionale des Bilans Sociaux 2017 (*données au 31/12/2017*) diffusée lors du FEEPL 2019
 - Réalisation des fiches repères régionales par strates à partir des données BS 2017
 - Co-pilotage avec le CIG Grande Couronne de la réalisation de la 8ème édition du panorama national de l'emploi territorial :
 - Suivi et animation du groupe de travail
 - Rédaction de la partie sur les concours et examens professionnels
 - Rédaction et publication d'un panorama régional de l'emploi territorial, diffusé lors des Territoriales (10/12/2019) :
 - Compilation des bilans de l'emploi des 4 CDG 2014-2017
 - Analyse des données, comparaison et réalisation d'une synthèse
 - Réalisation d'un focus sur les offres d'emplois du 1er semestre 2019
 - Réalisation d'une étude quantitative sur les secrétaires de mairie et DGS de communes, diffusée lors des Territoriales (10/12/2019)
- Laboratoire de pratiques RH :
 - Finalisation de l'étude thématique sur « la structuration et l'organisation des services RH dans les collectivités et établissements publics de Bretagne » :
 - Réalisation d'une synthèse de 4 pages pour le FEEPL (19/03/2019)
 - Publication du document global de 50 pages
 - Mise en forme et publication de deux reportages RH (L'organisation de « Café Patton » au Conseil Régional de Bretagne, la mise en place d'une bourse à la mobilité à Rennes Métropole)
 - Compilation d'outils RH mis en œuvre par les collectivités
- Harmonisation de pratiques, groupes de travail et animation de réseaux :
 - Animation de réunions de travail inter-CDG pour l'harmonisation des pratiques (avec les chargés des bilans sociaux, et les chargés des bourses de l'emploi)
 - 4 réunions ou visioconférences
 - Relance du réseau des DRH Bretons en copilotage avec le CDG29 :
 - Recherche de thématiques
 - Mise à jour des contacts
 - Préparation d'une prochaine rencontre (06/02/2020)

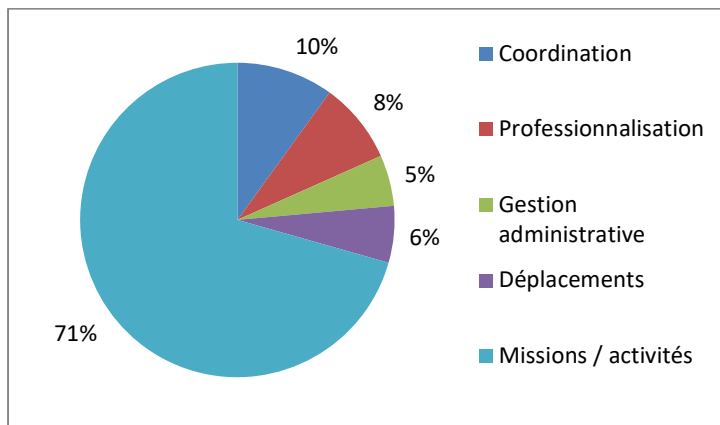
- Participation à la préparation de l'édition 2019 du FEEPL dans le cadre des travaux du groupe de travail GPEEC entre les 4 CDG et le CNFPT
 - o Animation d'un atelier du FEEPL sur « La digitalisation de la fonction RH »
- Participation aux échanges entre les 4 CDG et la Région Bretagne sur l'attractivité de la fonction publique territoriale
- Participation aux réflexions et aux travaux dans le cadre de la commission « données sociales et politique de l'emploi » :
 - o Participation à 3 réunions
 - o Formation sur le logiciel Talend

➤ Répartition du temps de travail

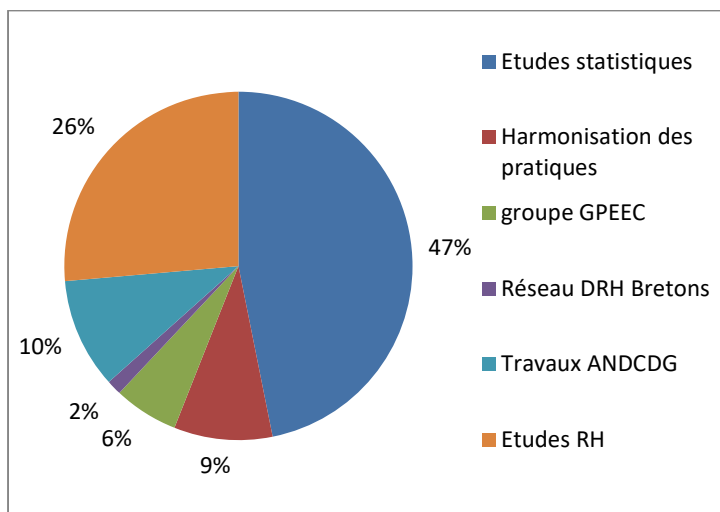
• Répartition du temps de travail des chargés de mission

Sur l'ensemble de l'année, les 2 agents ont consacré 1650 heures soit un peu plus qu'un ETP (1607h). Leur temps de travail peut se décomposer en 2 grandes parties :

- L'activité propre à l'observatoire
- Les activités nécessaires à la réalisation des missions
 - o Coordination : lien avec les directions et les services des 4 CDG, transmission d'information au sein du binôme, relations avec les partenaires
 - o Professionnalisation : veille, recherche documentaire, formations
 - o Gestion administrative du service
 - o Déplacements



• Analyse du temps consacré à l'activité de l'observatoire



Un temps de travail consacré pour moitié à des études statistiques du fait d'un nombre de parutions important.

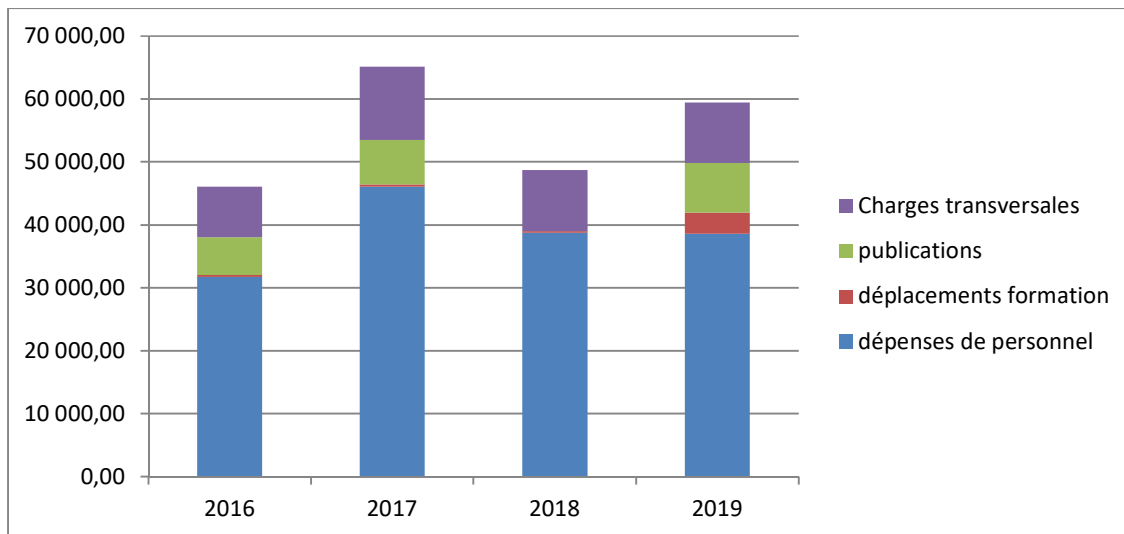
Temps d'harmonisation de pratiques réduit du fait de l'absence de campagne BS en 2019.

Des travaux en lien avec l'ANDCDG marqués par le co-pilotage d'une publication nationale et des formations sur un logiciel spécifique.

➤ Analyse du coût

En 2019, le coût de la mission cofinancée par les 4 CDG Bretons s'est élevé à 59 557,96 € à l'échelle régionale, réparti à parts égales entre les 4 CDG soit environ 14 889,49 € chacun. Ce coût comprend les frais liés au personnel (65 %), les frais de mission et de déplacements, les frais liés à la réalisation des supports de communication ainsi que les charges transversales supportées par le CDG22 (mise à disposition de locaux, de matériel informatique, suivi RH...)

- Analyse du coût de la mission depuis sa création



Le coût de la mission varie d'une année sur l'autre du fait :

- de mouvements de personnels
 - 2016 année non complète du fait de la création de la mission
 - 2018 et 2019 : départs et arrivées
- du nombre de publications réalisées dans l'année et du mode de conception (prestataire ou en interne au CDG22)
 - à noter que l'ensemble des frais de conception en interne n'ont pas été refacturés aux autres CDG

Service Missions Temporaires

➤ Missions du service

L'une des compétences optionnelles des Centres de Gestion consiste à **recruter** des agents en vue de les affecter à des missions temporaires ou d'assurer des remplacements d'agents titulaires momentanément indisponibles (*article 25 de la Loi n°84-53 modifiée*).

Le service emploie chaque mois près de 541 *agents intérimaires*, soit *384 ETP en 2019*. Essentiellement des femmes (70%) et des catégories C (88%) dans les filières technique (50%), administrative (30%) et animation (13%). En 2019, la mise en place d'une nouvelle offre de service destinée à la gestion des emplois saisonniers des centres de loisirs a permis au centre de gestion d'élargir son intervention dans le secteur de l'animation.

Au-delà de cette mission principale d'affectation et de mise en relation, le service assure d'autres activités essentielles qui permettent d'apporter une offre de qualité :

- **La prospection et l'information**

Les agents du service organisent des permanences délocalisées sur plusieurs communes du département pour aller à la rencontre du public et des futurs candidats. Ils participent régulièrement à des forums et des salons et interviennent auprès d'établissements de formation pour présenter les métiers de la Fonction Publique Territoriale. Au cours de l'année 2019, l'équipe s'est attachée à développer des liens privilégiés avec les partenaires de l'emploi et de la formation.

- **L'insertion des agents**

Grâce à la professionnalisation des intérimaires tout au long de leurs missions et à l'accompagnement de ces derniers dans la préparation aux concours, le service permet d'accroître les compétences de ses agents et de faciliter leur intégration pérenne sur des postes permanents.

- **L'évaluation des agents et des missions**

Des rencontres sur le terrain avec les agents en mission et les collectivités d'accueil permettent d'être attentif aux besoins des usagers du service. Ces temps d'échanges sont riches et participent à une meilleure compréhension des attentes mutuelles.

➤ Indicateurs d'activité

Evolution de l'activité

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Collectivités utilisatrices	355	343	325	318	321	342
Demandes de personnel	1 970	2 139	2 227	2 290	2 355	2 398
Agents/mois	650	607	583	557	540	541
Heures facturées	728 563	653 701	644 568	648 552	647 500	634 368

Commentaires :

Le nombre de demandes de personnel ne cesse de croître depuis 2013 notamment pour des motifs d'arrêts maladie et de renfort, principalement sur des postes de secrétaires de mairie, de cuisiniers, d'ATSEM et d'agents polyvalents. Néanmoins, le service doit également faire face à des demandes plus spécialisées dans les domaines des finances, des ressources humaines ou de l'urbanisme. Les sollicitations pour des postes de DGS, de directeur d'EHPAD et de responsable de services techniques s'accroissent également.

Face à ces besoins grandissants, le service peine à recruter des profils opérationnels immédiatement. Les formations mises en place ne suffisent plus à alimenter le vivier et les candidats se raréfient. De façon régulière, des agents temporaires sont nommés sur des postes permanents dans les collectivités du Département et de plus en plus vite à la sortie de la formation aux Métiers Administratifs Territoriaux. En outre, le service doit faire face à l'incompréhension des collectivités qui deviennent de plus en plus exigeantes.

Les axes majeurs

Les deux axes majeurs développés par le service sont la **professionnalisation** des agents intérimaires pour mieux répondre aux attentes des collectivités ainsi que l'**amélioration** et le **développement** de la qualité du service rendu auprès des utilisateurs.

Le service veille ainsi à développer des formations sur mesure en faveur des agents temporaires. En 2019, plus de 60 agents intérimaires des collèges du Département ont suivi une formation spécifique sur l'hygiène en production alimentaire et sur le nettoyage des locaux. Le service veille également à maintenir à jour les compétences des agents dans leur domaine d'activité (habilitations électriques, FCO, SST, CACES...). Par ailleurs, en fonction de l'actualité, des formations spécifiques sont programmées notamment sur les élections municipales, l'élaboration du budget et des sessions de préparation aux concours sont également organisées.

Le dispositif innovant « REBONDIR » mis en place depuis 2017 permet également de faciliter l'intégration des agents en reclassement. Il consiste à proposer des stages de découverte de nouveaux métiers grâce au service missions temporaires afin de favoriser la réorientation des agents concernés. Depuis sa création, une dizaine d'agents ont bénéficié de cette offre de service.

Par ailleurs, L'équipe s'attache à répondre efficacement aux demandes des usagers et à développer la qualité du service rendu. L'acquisition d'un nouveau logiciel de gestion participe à améliorer la réactivité et l'efficacité de l'offre proposée aux collectivités du Département même si sa mise en place engendre, dans un premier temps, plus de travail pour l'équipe (double saisie, plus de contrôle-de vérification, accompagnement et formation des usagers) . Ainsi, les collectivités peuvent dorénavant saisir directement en ligne leurs besoins et valider la proposition. De nouvelles fonctionnalités restent à venir en particulier la signature électronique des contrats et la dématérialisation des relevés d'heures.

En 2020, le service va s'attacher à enrichir (quantitativement et qualitativement) son vivier pour mieux répondre aux demandes des collectivités utilisatrices et à consolider ses liens avec les usagers.

Commentaires :

Depuis 2014, le résultat brut du service Missions Temporaires (différence entre les recettes et les dépenses) ne cessent de croître. Une activité dense et soutenue permet de maintenir un résultat net excédentaire depuis 2016. La baisse de la demande des grandes collectivités (remises moindres sur volume horaire) combinée à un ajustement tarifaire et des dépenses générales contenues contribuent

à un équilibre plus en rapport avec le volume budgétaire du service lequel représente plus de 50 % du budget global de fonctionnement.

Pour l'année 2019, la mise en place de la gestion des emplois saisonniers a permis de maintenir une activité quasi similaire malgré la baisse du nombre de petites collectivités ayant recours au service de remplacement. La diminution du nombre d'heures facturées peut s'expliquer en particulier par une augmentation des recrutements directs, une durée moindre des contrats et des collectivités qui se réorganisent en interne pour ne pas faire appel à des intérimaires.

➤ **Faits marquants 2014/2019**

- ✓ Une activité du service qui s'est développée et diversifiée durant la mandature
 - De nouvelles prestations proposées (gestion à la carte des emplois saisonniers, convention REBONDIR pour les agents en reclassement)
 - Une réorganisation du service avec des référents uniques par collectivité
 - La mise en place d'un nouvel outil de gestion dans le cadre de la dématérialisation des procédures (saisie des demandes en ligne)

- ✓ Un renforcement des liens avec les usagers du service
 - Des bilans de mission sur le terrain avec les agents, les cadres dirigeants et les élus
 - De nouvelles permanences délocalisées dans les communes
 - Des interventions plus nombreuses et diversifiées auprès des prescripteurs de l'emploi, des établissements de formation, du public

- ✓ Une refonte complète des outils de communication du service
 - L'élaboration d'une nouvelle plaquette et d'un nouveau livret d'accueil pour les intérimaires
 - L'élaboration d'un guide de procédures pour les collectivités
 - La diversification des outils de communication (réseaux sociaux, internet ...)

- ✓ Des adaptations face à de nouvelles procédures réglementaires
 - La mise en place du PPCR (nouveau protocole pour les carrières et les rémunérations)
 - La mise en place du prélèvement à la source
 - La mise en place de la DSN (Déclaration Sociale Nominative)

Perspectives

Plusieurs perspectives et ambitions pour l'année à venir :

- ✓ Le déploiement intégral du nouveau logiciel de gestion
 - Mise en place de la signature électronique
 - Ouverture de l'espace agent
 - Dématérialisation du relevé d'heures

- ✓ L'amélioration du lien avec les collectivités à travers
 - Réalisation d'un support de présentation du service (Tutoriel) et notamment une meilleure information sur notre tarification
 - Le renforcement des visites de terrain et des rencontres avec les collectivités

- ✓ Le renforcement des liens avec les agents
 - L'enrichissement du vivier
 - La mise en place de temps forts, de rencontres collectives

- La mise en œuvre systématique d’entretiens individuels notamment avec les formés MAT ou les licences professionnelles
- ✓ Le renforcement du travail en transversalité avec les autres pôles et services de l’établissement
- ✓ La stabilisation de l’activité du service
- ✓ La poursuite de la collaboration avec les autres Centres de Gestion avec notamment la mise en œuvre d’une campagne de communication régionale sur l’attractivité des métiers

Service Concours et Emplois

➤ Missions du service

Le service concours et emplois organise les opérations de concours et des examens professionnels. Il intervient depuis le recensement semestriel des postes à pourvoir dans les collectivités des Côtes d’Armor en passant par l’élaboration collégiale du calendrier national des concours, la prise des arrêtés d’ouverture, l’organisation matérielle et administrative des opérations, jusqu’au suivi des listes d’aptitude.

Le recensement « papier » reste plus efficace, avec des taux de réponse supérieurs à 60% quand ils peinent à atteindre 30% dans les départements voisins qui ont adopté un format dématérialisé.

➤ Indicateurs d’activité

Volume de l’activité

Chaque année, une quinzaine d’opérations sont organisées en propre ou par le biais d’une convention avec un CDG partenaire. Nous constatons une évolution récente marquée par des **partenariats** de plus en plus étroits entre les CDG du Grand-Ouest. Cela se traduit notamment par la mise en place en 2013 d’un budget annexe régional (BAR) et d’un budget annexe inter-régional (BAI). Une convention nationale de refacturation des coûts lauréats a également été signée.

De 2016 à 2019, le service a enregistré chaque année près de 3000 candidatures pour 525 lauréats en moyenne pour les concours et examens professionnels organisés par le CDG 22.

Le Centre de Gestion s’est porté volontaire pour organiser le prochain examen professionnel d’assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle dont le décret est paru le 25 mars 2020 et que nous organiserons en 2021. Cette opération sera intégrée au BAI qui en remboursera les frais d’organisation.

Commentaires :

La mission concours s’équilibre par une part de la cotisation obligatoire. Les variations des charges générales sont à mettre en relation avec la pluri-annualité des dépenses d’organisation des concours et examens professionnels, et des participations aux budgets annexes régionaux adossés à celui du CDG 35 centre coordonnateur (Budget annexe régional et Budget annexe interrégional). S’agissant du personnel, le service a vu le départ d’un agent en retraite en 2015 non remplacé.

➤ GPEEC

Accueil emploi

Depuis 2012, un accueil dédié à l’emploi a été mis en place à l’accueil du CDG. Un conseiller emploi est chargé d’accueillir et de renseigner les visiteurs, demandeurs d’emploi, étudiants, salariés en reconversion... Cet accueil s’est développé dans un contexte d’inscription du CDG 22 au sein du réseau

départemental des partenaires de l'emploi (Cité des métiers, Pôle Emploi, missions locales, maisons de l'emploi...). De nombreuses collaborations ont été établies et des actions de sensibilisation aux métiers de la Fonction Publique Territoriale ont été développées.

Bourse de l'emploi

Chaque semaine, le service concours et emplois publie sur le site emploi-territorial la liste des créations et vacances de postes déclarées par les collectivités des Côtes d'Armor, avec un volume annuel d'environ **1500 postes déclarés**. Le site www.emploi-territorial.fr a été créé par le CNFPT et les CDG 17 et 38 ; il est copiloté par les CDG adhérents et est devenu l'outil de référence dans le cadre du GIP informatique de la FNCDG.

Lors de rediffusions d'offres d'emplois, nous proposons aux collectivités qui le souhaitent d'adresser leur offre aux lauréats inscrits sur listes d'aptitude.

Bilan de l'emploi

Chaque année, le Centre de Gestion établit un bilan de l'emploi territorial départemental. Consolidé au niveau national, il permet à la commission Emploi GPEEC de l'Association Nationale des Centres de Gestion (ANCDG) d'établir un panorama de l'emploi territorial.

Le bilan de l'emploi repose sur les données des effectifs du département, les données «emploi» (déclarations et offres réparties par filière, par catégorie et par strate démographique, le mode de recrutement, les métiers en tension...) ainsi que les données retraite et les celles des concours et examens professionnels

Bilan social

Tous les deux ans, un bilan social sur la base des données fournies est réalisé par le service carrières du CDG et les collectivités du département.

Il fournit des informations sur les agents territoriaux en poste (âges, sexe, cadres d'emplois, grades, filières, nombre de jours de formation, statuts titulaires et non-titulaires) et la gestion des ressources humaines des collectivités (Dépenses de personnel, rémunérations, jours de grève, taux d'absentéisme, prévention des risques). En 2018 un nouvel outil de recueil full web des données du BS a été mis en place, conçu par la société Iorga. Le Bilan Social 2019 a été lancé le 17 avril 2020.

Accompagnement à la mobilité hors champ médical

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit en son article 23 que les Centres de Gestion assurent au-delà d'une mission d'information générale sur l'emploi public territorial un accompagnement individuel de la mobilité des agents.

Une mission facultative a été déployée en 2019 pour proposer un accompagnement spécifique et favoriser la mobilité des agents avec construction éventuelle de parcours de mobilité interne ou externe. Cet accompagnement peut prendre la forme d'un « bilan professionnel » ou d'un « conseil en mobilité ».

Bilan de l'activité concours et emplois sur la période 2014-2020 :

Au cours des six années écoulées, l'activité du service a été marquée par la dématérialisation des procédures. Si les préinscriptions en ligne étaient déjà en place en 2014, année après année, nous avons dématérialisé l'envoi des accusés de réception des dossiers, celui les convocations des candidats et des jurys, des communications de copies, etc. Prochaine étape : La dématérialisation de la gestion de l'intégralité des dossiers des candidats. Si certains concours enregistrent une baisse du nombre de candidats inscrits, d'autres opérations se mettent en place. Les périmètres d'organisation sont régulièrement réinterrogés et modifiés au sein des coopérations régionale et interrégionale.

Autre évolution, la montée en puissance des missions de promotion de l'emploi territorial à travers des interventions plus nombreuses dans les établissements de formation et sur des forums de l'emploi. En 2019, mise en place d'une nouvelle mission d'accompagnement des agents en recherche mobilité hors champ médical : Conseil en évolution professionnelle et bilan professionnel.

Service Instances, Carrières et Retraites

➤ Gestion de la carrière des fonctionnaires des collectivités affiliées

Le service assure les missions de conseil et d'assistance des collectivités affiliées ainsi que le suivi et le contrôle des actes. En outre, il réalise :

- des études personnalisées à la demande
- l'édition d'actes nominatifs en traitement collectif ou individuel
- le recensement des agents contractuels
- la tenue du fichier individuel des agents
- le suivi des évaluations des agents

❖ Quelques chiffres

Evolution effectif géré	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Titulaires et stagiaires	10 461	10 512	10 620	10 676	10 692	10 808
Contractuels				2 477	3 126	2 762

Activité du service	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Etudes nominatives <i>(comptage démarré en oct. 2015)</i>	-	26	207	245	389	366
Documents numérisés	22 063	23 435	36 137	32 476	28 177	26 485
Actions de formation	1 formation MAT	2 formations MAT 2 ateliers carrières	2 formations MAT 2 ateliers carrières	2 formations MAT 3 ateliers carrières	2 formations MAT 3 ateliers carrières	2 formations MAT 3 ateliers carrières 4 ateliers mobilité

❖ Faits marquants de l'année 2019

- ☛ Poursuite de l'expérimentation de missions RH « à façon »

❖ Faits marquants mandature 2014-2019

- ☛ Réforme des échelles de rémunération avec reclassement de tous les agents (PPCR sur 5 ans)
- ☛ Réforme des cadres d'emplois des infirmiers, cadres de santé et ingénieurs (2015 et 2016)
- ☛ Poursuite de la numérisation des dossiers individuels : 168 000 documents numérisés sur 6 ans
- ☛ Expérimentation du projet extranet à destination des collectivités (GED + outil CIRIL)
- ☛ Expérimentation de la « RH à façon » à la demande de certaines collectivités
- ☛ Gestion et suivi des agents contractuels

☛ Mise en place de modules de formation à destination des collectivités sur la carrière et participation active du service à la formation MAT

➤ **Secrétariat des CAP et du Conseil de discipline**

❖ **Rappel des missions : assurer le secrétariat des séances**

- Préparation des réunions : Instruction des dossiers de saisine, rédaction de documents de synthèse, convocation des membres, transmission des documents
- Animation des séances (Présentation des dossiers, conseil statutaire)
- Clôture des réunions : transmission des avis et des actes aux collectivités, rédaction du PV
- Accompagnement des collectivités (dossiers de saisine, conseil statutaire)

❖ **Quelques chiffres**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Réunions CAP	12	13	13	13	13	15
Réunions des CCP						8
Réunions Conseil de discipline	4	6	3	3	8	7

Activité CAP	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Avancements de grade	1 012	1 058	1 135	1 400	1 260	1 049
Promotion interne	357	321	320	296	344	398
Disponibilités	150	212	189	227	241	324
Détachements et intégrations	118	138	120	120	160	102
Refus titu/prolongations de stage/licenciements	11	34	28	17	25	24
Mises à dispo/transferts/mutations	61	98	78	114	109	84
Avancement d'échelon durée maximum	51	121	125	4	0	0
Recours évaluation/Avancement grade	11	19	10	6	8	9
Refus congé formation, cumul activité, TP			3			16
TOTAL	1 771	2 001	2 008	2 184	2 147	2006

Augmentation de près de 20% des dossiers en CAP depuis 2014 liée d'une part à l'impact de la réforme PPCR sur les avancements de grade et d'autre part aux mobilités des fonctionnaires liées aux nouvelles organisations.

❖ **Faits marquants de l'année 2019**

Installation des Commissions suite aux élections professionnelles de décembre 2018 avec rédaction d'un règlement intérieur.

Mise en place des nouvelles Commissions Consultatives paritaires à destination des agents contractuels.

❖ **Faits marquants mandature 2014-2019**

☛ 2 Renouvellements des instances sur la mandature : élections professionnelles organisées en 2014 et 2018

☛ Installation des nouvelles CAP en janvier 2015 et janvier 2019 et formation des nouveaux membres

☛ Installation des nouvelles CCP en janvier 2019 pour les agents contractuels

➤ Secrétariat du CT Départemental

❖ Rappel des missions : assurer le secrétariat des séances

- Préparation des réunions : Instruction des dossiers de saisine, rédaction de documents de synthèse, convocation des membres, transmission des documents
- Animation des séances (Présentation des dossiers, conseil statutaire)
- Clôture des réunions : transmission des avis aux collectivités, rédaction du PV
- Accompagnement des collectivités (dossiers de saisine, conseil statutaire)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de réunion CT	5	6	6	8	10	11
Nombre de dossiers examinés	394	473	446	411	354	295

Les années 2017 et 2018 ont été marquées par l'accompagnement des collectivités lors de la constitution de leurs dossiers relatifs au temps de travail, au régime indemnitaire (RIFSEEP), et au retour à la semaine de 4 jours, autant de dossiers sensibles et polémiques qui ont nécessité plusieurs reports.

De manière générale, l'année 2019 a été marquée pour l'ensemble des instances par :

- ☛ L'accueil des nouveaux représentants du personnel suite aux élections professionnelles de décembre 2018 et l'installation de ces instances. On est passé de 4 à 7 instances en 2019.
- ☛ L'accompagnement et la formation de ces nouveaux représentants au sein de ces organismes paritaires.

Faits marquants mandature 2014-2019

- ☛ 2 Renouvellements des instances sur la mandature : élections professionnelles organisées en 2014 et 2018
- ☛ Installation du CT en janvier 2015 et janvier 2019 : formation des nouveaux membres
- ☛ Accompagnement des collectivités dans la constitution des nouveaux dossiers : RIFSEEP, temps de travail, temps d'activité périscolaire

➤ Retraite

❖ Rappel des missions

- Conseil et assistance des collectivités
- Suivi et contrôle des dossiers
- Conseil et accompagnement des agents (Réalisation d'estimations de pension et accueil des actifs)

❖ Quelques chiffres

Nombre de dossiers traités	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Validations/ Régularisations	78	91	88	25	24	10
Rétablissement	4	5	5	2	3	0
Demandes d'avis/liquidation	344	348	339	451	402	430

Actions de formation						
Procédures dématérialisées	2 actions	1 action	2 actions	1 action (1j)	1 action (1j)	1 action (1j)
Réglementation CNRACL	3 actions	2 actions	2 actions	1 action (2j)	2 actions (2j)	2 actions (2j)
Partenariat CARSAT/IRCANTEC		2 actions	/	/	/	/
Simulations de pension et accueil des agents	182	189	206	256 (132 RDV)	404 (177 RDV)	287 (128 RDV)

Expérimentation en cours : Evolution de la mission retraite **vers une prestation à la demande** de manière à traiter le dossier à la place de la collectivité.

3 collectivités ont fait appel à ce service en 2019 pour faire le point sur la situation de leurs agents au regard de la retraite et solliciter la réalisation des dossiers en intégralité.

❖ **Faits marquants mandature 2014-2019**

- ☛ Développement des actions de formation/information à destination des gestionnaires RH
- ☛ Mise en place d'une prestation « retraite à façon » et réalisation des dossiers de retraite CNRACL à la place des collectivités
- ☛ Accueil de près de 1000 agents dans le cadre d'un accompagnement personnalisé retraite sur 6 ans

➤ **Gestion du droit syndical**

❖ **Rappel des missions**

- Conseil et assistance des collectivités (actions de formation dispensée sur la réglementation)
- Calcul des contingents d'heures par organisation syndicale
- Remboursement aux collectivités (ASA et décharges syndicales)
- Gestion des ASA des instances paritaires placées auprès du CDG (calcul et remboursement aux collectivités)
- Gestion particulière du crédit accordé aux OS pour les agents des collectivités non affiliées.

❖ **Faits marquants de l'année 2019**

L'année 2019 a été marquée par la rédaction au cours du 1^{er} semestre, d'un nouveau protocole d'accord avec les organisations syndicales pour une durée de 4 ans. Les négociations ont permis la signature d'un document général dans la continuité du précédent en prévoyant des moyens supplémentaires liés à la dématérialisation des instances.

❖ **Quelques chiffres**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Moyens alloués aux OS	18 189€	27 226€	18 275€	18 304€	18 483€	39 590€
Remboursements collectivités						
Obligatoires (DAS – ASA)	423 524€	456 182€	285 230€	382 405€	402 826€	404 028€
Forfaitaires (ASA instances)	21 625€	31 828€	28 254€	23 670€	22 935€	35 797€

Les années post-élections professionnelles génèrent davantage de dépenses (installation des instances, renégociations de moyens alloués)

❖ **Faits marquants mandature 2014-2019**

- ☛ Elaboration et signature de 2 protocoles d'accord pour l'exercice du droit syndical avec les partenaires sociaux départementaux (2015 et 2019).

Commentaires :

Le service Instances Carrières Retraites est financé par la cotisation obligatoire. Les charges de personnel ont peu évolué sur la période (effectif stable) et la quotité de cotisation allouée en recettes permet d'atteindre l'équilibre ou quasi-équilibre depuis 2016.

L'exercice du droit syndical connaît de fortes variations de dépenses d'un exercice à l'autre, ce qui explique la variabilité des résultats à recettes quasi constantes. La jauge du droit syndical se situe dans une fourchette de 380 à 420 000 €, ce qui représente environ 20 % de la cotisation obligatoire.

Service Accompagnement des Pratiques Professionnelles

➤ Missions du service

Quatre missions principales :

- **Une mission d'insertion** à travers le dispositif de formation aux Métiers Administratifs Territoriaux (FMAT) organisé deux à trois fois par an en partenariat avec Pôle Emploi. Ce sont des parcours de formation allant jusqu'à 14 semaines en fonction des spécialités et alternant temps théoriques au CDG et stages terrain. Ils permettent chaque année à plus de 50 demandeurs d'emploi de se former aux métiers de secrétaire de mairie, d'assistant comptable, de gestionnaire RH ou de chargé d'accueil.
- **Une mission de professionnalisation** qui s'adresse aux agents territoriaux quel que soit leur statut. Nos actions de formation s'inscrivent en complémentarité de celles proposées par le CNFPT, premier partenaire des collectivités en matière de formation. Certaines sessions se déroulent au CDG suivant un calendrier préétabli autour de grandes thématiques telles que la santé et la sécurité au travail, les compétences transversales, les métiers techniques, l'accompagnement de l'enfant, l'administration générale, la communication ou encore le management.

Les autres sessions sont activées sur site en collaboration avec les collectivités et les établissements qui nous sollicitent pour les accompagner dans la construction de projets très ponctuels ou de projets plus longs, mobilisant des équipes entières ou des collègues issus d'un même secteur géographique. Elles ont pour objectifs de construire et de s'approprier des valeurs, des méthodes, des outils communs et d'harmoniser les pratiques professionnelles. Elles sont organisées soit en « intra » au sein d'une seule collectivité/d'un seul établissement soit en « inter » à l'initiative d'un porteur de projet.

Cinq dispositifs de formation spécifiques sont également proposés aux agents territoriaux : les formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST), les formations en habilitations électriques, l'accompagnement individualisé à la préparation du budget, l'ouverture de certains modules de la Licence Professionnelle des Métiers Techniques des Collectivités Territoriales (LP MTCT) et de la Formation aux Métiers Administratifs Territoriaux FMAT).

- **Un partenariat avec l'ARIC** depuis 2011 qui permet de proposer aux élus du département une offre de formation de proximité pour les accompagner tout au long de leur mandat et répondre au mieux à leurs interrogations.
- **Une mission d'information**, de sensibilisation au travers de réunions qui ont pour objectif de rassembler les acteurs de terrain pour aborder des sujets d'actualité ou débattre d'orientations nouvelles.

➤ Indicateurs d'activité

Nombre d'actions de formation et effectifs stagiaires

Nombre d'actions de formation :

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Au CDG (Extra MAT inclus)	71	69	96	72	96	73	97
Sur site (Modules LP MTCT inclus)	76	108	63	73	82	92	80
FMAT	2	2	2	2	2	3	3
ARIC		16	10	4	6	8	7
TOTAL	149	195	171	151	186	176	187

Effectifs totaux :

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Au CDG (Extra MAT inclus)	563	546	645	481	847	553	656
Sur site (Modules LP MTCT inclus)	643	877	522	630	786	823	715
FMAT	40	40	40	40	37	51	54
ARIC		237	142	41	61	78	56
TOTAL	1 246	1 700	1 349	1 192	1 731	1 505	1 481

Effectifs moyens :

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Au CDG (Extra MAT inclus)	7,9	7,9	6,7	6,7	8,8	7,6	6,8
Sur site (Modules LP MTCT inclus)	8,5	8,1	8,3	8,6	9,6	8,9	8,9

Commentaires :

D'un point de vue quantitatif, l'activité formation 2019 est très proche de celle enregistrée en 2018.

D'un point de vue qualitatif, plusieurs évènements ont marqué cette année :

- Le parcours « Accueil Polyvalent en Mairie » qui a accueilli 10 demandeurs d'emploi au mois de juin.
- Un nouveau dispositif de formation : l'accompagnement individualisé à la préparation du budget qui permet d'apporter une aide technique in situ pour construire « en sécurité » le budget de la commune, 2 agents ont pu bénéficier de cet accompagnement,
- Une expérience formative innovante associant les techniques théâtrales au sein d'un EHPAD : l'analyse de pratique à partir de saynètes de la vie quotidienne en établissement imaginées et jouées par l'ensemble des agents. L'expérience s'est achevée par la création d'un spectacle qui a fait l'objet de plusieurs représentations auprès de publics variés : résidents, familles, agents, élus, représentants de partenaires institutionnels (Conseil Départemental, Préfecture, ARS...).
- La formation-action sur le thème de l'évaluation multidimensionnelle construite et animée à la demande du Conseil Départemental et du service APA auprès des équipes d'évaluateurs et de directeurs des cinq maisons du département. Les objectifs de cette formation-action étaient de co-construire et mettre en place un référentiel conforme à la Loi ASV, de faciliter, sécuriser et harmoniser le travail des évaluateurs.
- Le lancement de l'action de sensibilisation à la prévention des TMS auprès de l'ensemble des 1 600 agents et encadrants de l'agglomération et de la ville de Saint-Brieuc dans le cadre d'une démarche Qualité de Vie au Travail.

Depuis la rentrée 2019-2020, le dispositif d'ouverture aux agents territoriaux de modules de la LP MTCT accueille 7 stagiaires répartis sur 4 unités d'enseignement.

Seulement 7 sessions ARIC ont été mises en place contre 8 en 2018.

Formations SST et habilitations électriques (hors agents CDG)

Effectifs :

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Certifications SST	194	284	277	315	298	237	179
Habilitations électriques	70	137	86	90	134	140	63
TOTAL	264	421	363	405	432	377	242

Commentaires :

Les certifications SST poursuivent leur baisse (-40 % depuis 2018). Les habilitations électriques chutent très fortement cette année (-55 %). L'ensemble de ces formations ne représente plus que 16 % de l'effectif global après en avoir représenté 25 % en 2017 et 2018.

Parcours individualisés et ExtraMAT (hors agents CDG) - 2019

Accompagnements individualisés à la préparation du budget :

2 agents (de 1 à 2 jours).

Dispositif d'ouverture des modules de la formation MAT/ExtraMAT :

3 agents ont suivi un module ponctuel : Etat civil, Elections, Administration générale.

8 agents (3 en démarche de reclassement) ont suivi un parcours individualisé :

- 4 agents en Accueil polyvalent (de 3 à 10.5 jours),
- 1 agent en Accueil polyvalent et Gestion RH (14 jours),
- 2 agents en Administration générale et Comptabilité, finances, budget (de 6 à 9 jours),
- 1 agent en Comptabilité, finances, budget et Gestion RH (7 jours).

Formation des agents du Centre de Gestion

Formations dites «Catalogue» :

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Siège	42	35	55	20	30	35	71
Emplois partagés	22	23	64	20	21	16	9
Missions temporaires	27	31	31	23	35	18	19
TOTAL	91	89	150	63	86	69	99

Autres dispositifs de formation :

	2019
Certifications SST/Habilitations électriques	21
ExtraMAT (de 2 à 5.5 jours)	6
Elaboration du budget (3 jours)	9
Préparation au concours de Rédacteur : Note de synthèse (0.5 jour)	22
Préparation au concours de Rédacteur Principal : Rapport avec propositions (0.5 jour)	8
Allocation temporaire d'invalidité (1 jour)	15
Sensibilisation au risque incendie et manipulation des extincteurs (0.5 jour)	43
Journée découverte des ateliers bien-être au travail (1 jour)	44
Actualités juridiques des organismes de formation (0.5 jours)	5
TOTAL	173

Commentaires :

Les agents du CDG (siège, emplois partagés, missions temporaires), ont la possibilité de suivre les formations mises en place par le service. Conformément à la réglementation, ils sont exclus du bilan pédagogique et financier du CDG en tant qu'organisme de formation et ne figurent donc pas dans les

effectifs présentés ci-dessus. En 2019, ils sont **272** à avoir participé aux formations du CDG portant à **1 753 le nombre total de stagiaires formés**.

Réunions d'information

Réunions d'information	2013	2014	2015	2016	2017	2019
Nombre de réunions organisées	1	5	5	2	1	2
Nombre total de participants	261	363	335	367	28	388

Commentaires généraux :

Concernant l'année 2019 :

Au fil de l'année 2019, l'activité formation s'est plutôt bien équilibrée :

- entre le premier semestre (105 jours) et le deuxième (108 jours)
- entre les sessions au CDG (123 jours) et sur site (90 jours).

L'opération « Sinistralité : comment réduire l'absentéisme » se poursuit avec la même affluence que l'année dernière (330 stagiaires en 2018/335 stagiaires en 2019). Elle génère également de nouvelles demandes contribuant au développement de l'activité formation et à la fidélisation notamment des « grands comptes ».

Malgré la baisse constatée sur le dispositif SST et les habilitations électriques, le service maintient un bon niveau d'activité globale et un résultat budgétaire en excédent.

Enfin, le renforcement de la collaboration avec les services Missions Temporaires et Ressources humaines multiplie par 2.5 le nombre d'agents du Centre de Gestion accueillis en formation (107 en 2018 /272 en 2019).

Concernant la période 2014-2019 :

L'effectif du service reste instable sur les six années d'exercice en enregistrant 7 recrutements et 5 départs. De 3.8 ETP en 2014, il est passé à 2.6 ETP en 2016 pour atteindre 4.8 ETP fin 2019.

Au cours du mandat, le service a accueilli un total de 11 256 personnes : 9 514 en formation et 1 742 lors des réunions d'information.

Les deux exercices de début et de fin de mandat se révèlent très proches d'un point de vue quantitatif pour les formations au CDG et sur site : 177 sessions sur les deux années. Pourtant la période a connu quelques fluctuations notamment entre 2016, la plus « petite » année (145 sessions) puis 2017, la plus « grosse » année (178 sessions).

L'effectif moyen pour les formations au CDG est de 7.4 stagiaires. Il perd 1.1 point sur l'ensemble de la période alors que l'effectif moyen pour les formations sur site est de 8.7 stagiaires et gagne 0.8 point.

La baisse engagée depuis 2018 sur le dispositif SST s'explique par le nouveau positionnement du CNFPT qui déploie très largement ces formations à l'échelle et à la demande des unions.

Dans le cadre du partenariat avec l'ARIC, 615 élus ont suivi une formation au Centre de Gestion dont 61 % les deux premières années du mandat. L'effectif moyen annuel est de 102.

Depuis 2014, l'activité formation s'est enrichie de nouveaux dispositifs d'accompagnement (parcours individualisés, cycles d'analyse de pratique, appuis techniques sur site) et de nouvelles thématiques en lien notamment avec la gestion des ressources humaines, la prévention des risques professionnels et le bien-être au travail.

Concernant les actions « sur mesure », le service est aujourd'hui essentiellement sollicité :

- En mode « one shot » : une seule fois sur une seule thématique, l'action ne pourra être reproduite par ailleurs car trop atypique sur le fond et/ou sur la forme,
- En mode « grand nombre » : une ou plusieurs thématiques auprès de l'ensemble des agents de grandes structures de type ville, CIAS et agglomération.

D'une manière générale, la valeur ajoutée du Centre de Gestion en matière de formation se caractérise par sa capacité à se mobiliser et à s'adapter pour répondre à toutes les demandes d'accompagnement sur mesure ou de grande actualité.

Enfin, depuis 2014 le nombre de formateurs internes connaît une forte évolution pour atteindre 34 agents en 2019.

Service Etudes et Organisation

➤ **Missions du service**

Le service a pour mission d'accompagner les collectivités dans leurs projets, leurs évolutions ayant un impact sur l'organisation du travail ou le fonctionnement des équipes. Il apporte un éclairage aux élus sur le projet envisagé, ses tenants et aboutissants et facilite la prise de décision. Il accompagne la mise en œuvre du changement avec les équipes.

Il est contacté dans plusieurs situations :

- Un départ qui provoque un souhait de réorganisation
- Des dysfonctionnements dans l'organisation repérés par les élus
- Un climat dégradé
- Des réorganisations de territoires (fusions, communes nouvelles, transfert de compétences)
- Un souhait d'avoir un regard neutre pour évaluer les écarts entre les moyens et les besoins

Le service intervient quel que soit la taille de la collectivité ou quel que soit le service avec une démarche participative qui vise à impliquer chacun des acteurs dans le changement.

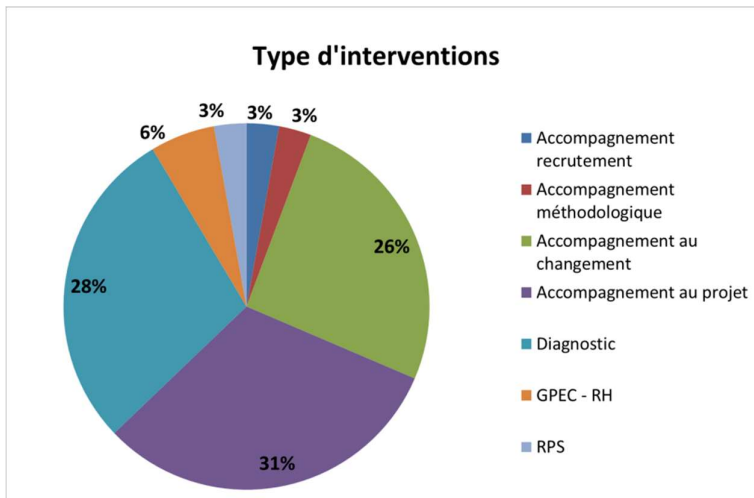
➤ **Thématiques d'intervention**

Durant l'année 2019, le service Etudes et Organisation est intervenu auprès de 30 collectivités et établissements publics des Côtes d'Armor

Des interventions qui touchent tous types et niveaux de collectivités et l'ensemble du territoire costarmoricain.

Parmi ces interventions, voici quelques illustrations :

- Des accompagnements à la structuration (projets de service/ mise en place du plan d'actions)
- Des accompagnements aux changements suite à des fusions, à des recrutements etc...
- Des accompagnements des encadrants (séminaire, portage et gestion de projets, conseils managériaux etc...)
- Des accompagnements techniques relatifs au cadre de travail (temps de travail, RIFSSEP, mutualisation de moyens etc....)



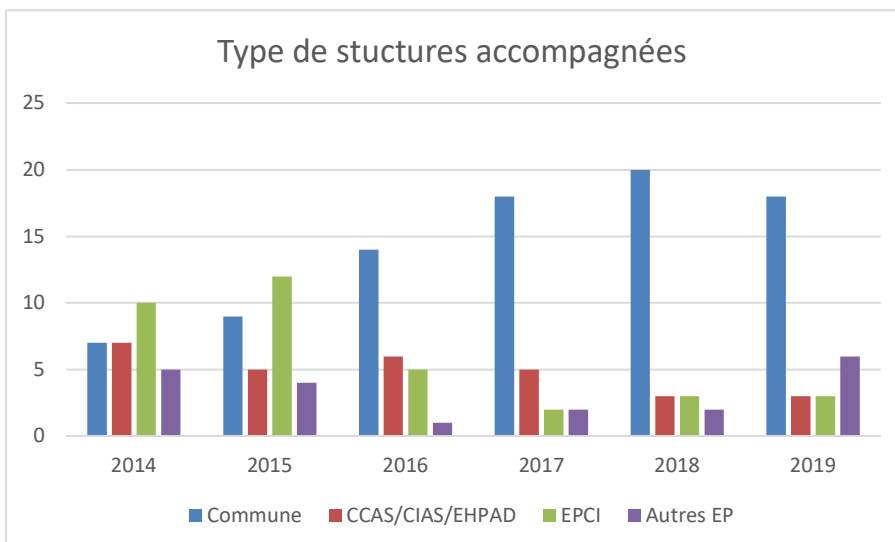
Une majeure partie des interventions sont des diagnostics d'organisation et des accompagnements au changement : 54%, avec le plus souvent des interventions en 2 temps (diagnostic puis accompagnement du changement)

Les accompagnements aux projets sont en nette augmentation (30% contre 15% l'an passé)

Commentaires :

- ✓ Des interventions qui ont tendance à être aujourd'hui davantage centrées sur l'accompagnement des acteurs que sur de la prescription de mesures.
- ✓ Une diversification du type d'accompagnements qui ont tendance à se complexifier, avec plusieurs incidences
 - Un allongement des périodes d'intervention du notamment au fait que des démarches d'accompagnement au changement nécessitent davantage de temps pour être opérantes
 - Des temps de recherches, d'investigations, d'immersions nécessaires pour bien comprendre des environnements de travail spécifiques.

➤ Type de collectivités accompagnées



Commentaires :

- ✓ Un nombre de sollicitations constant par rapport aux années passées
- ✓ Un lien avec le conseil départemental qui s'affirme depuis 2/3 ans (4 sollicitations en 2019)
- ✓ Des communes ou EPCI qui sollicitent le service sur plusieurs accompagnements (Binic-Etables, Dinan Agglomération, Lamballe Terre et Mer, Loudéac etc....)

➤ Indicateurs d'activité

	2015	2016	2017	2018	2019
ETP	6,89	6,37	5,9	5,28	5,18
Nombre d'interventions	27	23	27	28	30
Nombre de collectivités accompagnées	30	26	27	27	30
Nombre de coaching			17	15	14
Nombre d'heures facturées	2 593	2 303	2 238	1 830	1 349

- ✓ Un volume d'intervention constant sur 2019, mais une baisse d'heures facturées s'expliquant par une baisse de l'effectif et un report important de facturation sur 2020
- ✓ Une année 2019 marquée par un renouvellement important de l'équipe (4 arrivées / 3 départs –absences)
 - Des nouveaux agents à accompagner dans leurs pratiques professionnelles
 - Un nouvel équilibre à trouver au sein du collectif de travail
- ✓ Un lien avec les autres services de l'établissement qui se tisse à travers plusieurs interventions pluridisciplinaires.
- ✓ Une part du conseil en dehors des champs de l'accompagnement important (recrutement, gestion de conflits etc....)
- ✓ Une activité coaching constante qui a mobilisé un 0.5 ETP sur le 1^{er} semestre et le recours à des prestataires extérieurs sur le second semestre

Commentaires

- ✓ Une baisse importante des résultats bruts sur la partie « étude » s'expliquant par un décalage de la facturation liée à l'allongement des accompagnements
- ✓ L'activité coaching est financée par l'opération sinistralité (contrat groupe). 5 coachings de reprise cette année.

➤ Perspectives

Plusieurs perspectives et ambitions pour l'année à venir :

- ✓ Le développement de l'activité au sein du service, à travers le développement de nouvelles prestations
 - Accompagnement managérial
 - Accompagnement aux recrutements
 - Télétravail

- ✓ L'amélioration du lien avec les collectivités à travers
 - Réalisation d'un support de présentation du service (Tutoriel)
 - Elaboration d'une nouvelle procédure d'évaluation des interventions du service
 - Elaboration d'un nouveau modèle de contractualisation avec les collectivités
- ✓ Le renforcement des compétences au sein de l'équipe
 - Formation de l'équipe au co-développement et à l'élaboration d'un projet d'administration
 - Plusieurs temps d'analyse de pratiques programmés (formalisation de l'analyse, utilisation de l'infographie etc....)
- ✓ Le renforcement du travail en transversalité avec les autres pôles et services de l'établissement
- ✓ La poursuite de la collaboration avec les partenaires
 - Participation au réseau régional des services études et Organisation
 - Animation du réseau national des conseillers en organisation porté par l'ANCDG

Service Médecine Préventive

➤ Missions du service

1. **La surveillance médicale des agents** : le contenu de la visite médicale repose essentiellement sur le dialogue relatif aux conditions d'exercice du travail des agents et leurs incidences sur la santé physique et psychique.
2. En alternance et sous protocole avec le médecin de prévention, **l'infirmier en santé au travail**, dans le cadre de ses entretiens avec les agents apporte des conseils en matière de prévention des risques professionnels, récolte les paramètres de santé et analyse les postes de travail. De par ses missions propres, l'infirmier dispense l'information sanitaire sur des grands thèmes de santé au travail et de santé publique.
3. **L'équipe de médecine préventive consacre un tiers de son temps à l'action en milieu de travail** (AMT) avec l'appui d'une équipe pluridisciplinaire composée de conseillers en Hygiène et sécurité, psychologue, ergonomes, assistante sociale, etc....
4. **La Psychologue clinicienne** effectue des accompagnements individuels dans le but de préserver la santé mentale des agents. Elle peut également intervenir en soutien dans la gestion de situations traumatogènes (suites suicides /tentatives de suicides / agressions / décès brutaux, etc.). Elle assure également des missions de conseil et d'appui pour les collectivités du département et pour les acteurs de la Direction Prévention Santé au travail.
5. **Une intervenante en ergonomie** dédiée à l'analyse des situations de mal être au travail (ASMET) par une approche centrée sur l'activité. Cette intervention a pour objectif de comprendre les éléments dans l'activité qui peuvent amener un collectif et/ou un agent à être en difficulté voire en souffrance dans son environnement professionnel. En complément, cette intervenante peut proposer des conseils aux collectivités en matière d'ergonomie de prévention auprès de collectifs de travail. Enfin, elle intervient également et conjointement avec la psychologue sur les problématiques de risques psycho-sociaux (formations et/ou accompagnements spécifiques).
6. **Une assistante sociale mutualisée** : depuis la fin de l'année 2018, un accompagnement social est mobilisable auprès du CDG 22. Une professionnelle du secteur est donc mise à disposition de plusieurs collectivités pour assurer des missions de conseils, de soutien et d'accompagnement social auprès des agents qui en auraient besoin. Elle œuvre également auprès des services et notamment les services des ressources humaines pour conseiller et soutenir les collectivités dans la gestion de situations délicates.

Remarques : 100 % des collectivités (COLAF/CONAF) adhèrent à la prestation de médecine préventive.

- 1.2.3.4 : Prestations comprises dans la cotisation additionnelle santé (0,42 % de la MS)
- 5 : Prestations facturées (67 €/h) en 2019 (65.70 €/h en 2020)
- 6 : Intervenante mutualisée

Activités

MISSIONS ET INTERVENANTS SPECIFIQUES

Accompagnements	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Psychologue en santé au travail	82	93	115	126	155	200	237
Accompagnements situations traumatogènes (psy)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	15
Conseils collectivités (psy)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	46
ASMET*	_____	_____	3	6	5	5	7
Ergonomie de prévention	_____	_____	_____	_____	_____	6	4
Formations RPS**	_____	_____	_____	_____	4	5	
Accompagnements RPS	_____	_____	_____	_____	1	1	1
Accompagnements individuels par l'assistante sociale (AS)	_____	_____	_____	_____	_____	_____	120 personnes (154 entretiens ou visites à domicile) 48 collectivités concernées

*ASMET : Analyse des situations de mal être au travail

**RPS : Risques psychosociaux

Commentaires sur l'offre d'accompagnement individuel et collectif :

En 2019, nous observons une nouvelle augmentation du suivi psychologique individuel, mission qui ne cesse d'évoluer depuis l'exercice 2013, le nombre d'accompagnements ayant doublé sur une période de 4 ans (2015-2019). Par ailleurs, les accompagnements de situations traumatogènes et les conseils auprès des collectivités font désormais l'objet d'une traçabilité spécifique.

La mission ASMET se développe et les retours des collectivités sont très positifs. Ces accompagnements sont complexes et chronophages ce qui réduit les possibilités de créneaux d'intervention sur le volet de l'ergonomie de prévention. Des solutions sont à l'étude pour maintenir la mobilisation de compétences auprès du CDG sur ce volet, notamment via l'équipe des infirmiers en santé au travail. En complément, en fin d'année 2019, le Conseil d'Administration a validé l'expérimentation d'une mission « médiation du travail » au cours des années 2020 et 2021.

La mission « accompagnement et soutien social » a pu voir le jour grâce au recrutement mutualisé d'une assistante sociale du travail. Le volet « accompagnement individuel » est bien compris et exploité et il ne fait nul doute qu'il aura vocation à se développer au cours des prochains mois et années. En complément, des modalités d'intervention auprès des collectifs de travail devront être identifiées et/ou renforcées.

MEDECINS

ANNEE	Visites périodiques	Visites Supplémentaires	Effectifs déclarés
2013	11 096	1 244	17 138
2014	11 238	1 387	16 305
2015	10 197	1 328	17 194
2016	8 021	1 043	16 576
2017	6 495	1 283	17 911
2018	1 054	1 920	16 212 (dont environ 950 agents relevant de la FPE)
2019	2097	1 735	<u>18 461 agents suivi dont :</u> <u>FPT :</u> 16406 agents <u>FPE :</u> 2055 agents

Commentaire concernant les effectifs déclarés et suivis :

Pour rappel, de légères fluctuations des effectifs déclarés sur la période 2013-2018 avaient été observées.

En 2019, les effectifs déclarés et suivis par le service de médecine préventive du CDG 22 sont au plus haut depuis 2013 (+ 2 249 agents entre les années 2018 et 2019). Les nouvelles adhésions en nombre des services relevant de la Fonction Publique d'Etat (FPE) y contribuent largement et ces demandes se poursuivront au cours de l'année 2020.

Commentaire concernant l'activité des médecins :

Au cours de l'année 2019, l'activité des médecins dans le cadre notamment des visites périodiques a retrouvé une évolution positive (100% d'augmentation) ce qui a pu contribuer par ailleurs à une meilleure « maîtrise » des demandes de visites supplémentaires (VS) sur l'ensemble du territoire départemental. Le nombre de VS tend aussi à « régresser » en raison d'une présence plus forte des médecins dits « référents » sur 7 secteurs intercommunaux sur 8, permettant ainsi un suivi plus régulier, nécessitant peut-être moins d'interventions en urgence (via les VS).

En fin d'année 2019, l'équipe médicale est constituée de 7 médecins référents de secteurs et d'un médecin régulateur des travaux pluridisciplinaires. Cette organisation est difficile à maintenir en raison notamment des difficultés à recruter et à fidéliser les médecins sur ces postes. L'organisation s'adapte donc en permanence à ce type de contraintes mais tend tout de même à trouver un certain niveau d'équilibre voire de stabilité qui nous l'espérons se confirmera au cours de l'année 2020.

INFIRMIERS

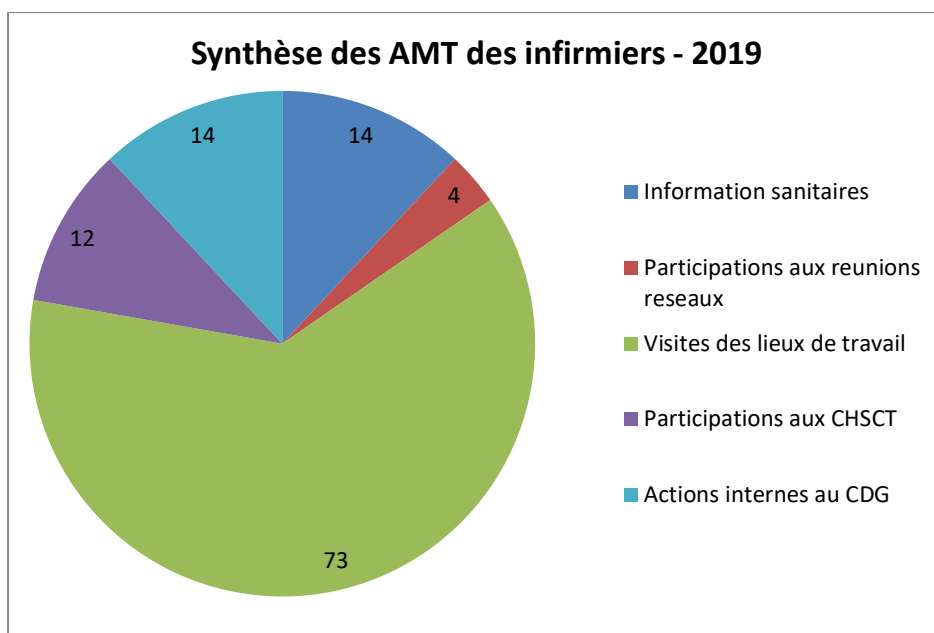
ANNEE	Entretiens réalisés	Absents aux entretiens	Visites Complémentaires (*)
2013	0	0	0
2014	0	0	0
2015	595	----	28
2016	2 731	278	80
2017	3 422	398	136
2018	1 767	-----	92
2019	2 567	715	-----

(*) Les visites complémentaires sont issues des rencontres hebdomadaires entre le médecin et son binôme infirmier. Lorsqu'un agent a été vu en entretien par un infirmier et qu'il s'avère nécessaire qu'il soit vu par un médecin, une « visite complémentaire » sans facturation est programmée.

Commentaire concernant l'activité des infirmiers en santé au travail :

En 2019, le nombre d'entretiens infirmiers programmés était de 3 282 (près de 2 fois l'activité produite sur l'année 2018). Cependant, le taux d'absentéisme des agents convoqués à ces entretiens avoisine les 22% sur l'ensemble du territoire départemental. Cette problématique devra être soumise aux collectivités qui devront davantage responsabiliser leurs agents quant à la nécessité de se présenter à ces entretiens de prévention.

En dehors de ces actions individuelles, l'équipe infirmiers a assuré un suivi des actions en milieu de travail réalisées au cours de l'année 2019. Dans le schéma ci-dessous, le détail des 117 AMT menées sur l'ensemble du territoire départemental :



Commentaire concernant l'activité globale du service de médecine préventive :

En 2019, le nombre total de visites réalisées (visites médecins + entretiens infirmiers) par l'équipe de médecine préventive est de 6 399 contre 4 833 en 2018 (soit une augmentation de 32%) :

- Le nombre total de visites périodiques (médecins et infirmiers) sur l'année 2019 est de 4 664 contre 2 821 pour l'année 2018
- Le nombre de visites supplémentaires (VS) est quant à lui passé de 1 920 en 2018 à 1 735 en 2019

L'année 2018 avait été particulièrement marquée par une baisse significative du nombre de visites réalisées : cette baisse s'expliquait en grande partie par la réorganisation des temps de visites, la mise en place de leur nouvelle périodicité, un changement de progiciel ayant nécessité une très forte mobilisation des équipes et par de multiples absences au sein du service médecine sans possibilités de remplacer en raison du phénomène de pénurie rencontrée dans ce secteur professionnel. En 2019, plusieurs problématiques ont pu trouver des solutions. Cependant, il faut noter que l'année 2019 a à nouveau été « polluée » par les problématiques liées au progiciel métier : au cours de cette période, l'équipe médicale a été amenée à travailler sur plusieurs supports de façon successive et à réorganiser ses méthodes de travail en permanence. Les bénéfices des changements amorcés seront observés en plein au cours de l'année 2020 (refonte de l'organisation, renforcement des actions de communication à destination des collectivités, déploiement du nouveau logiciel, mise en œuvre d'une démarche qualité renforcée et de la traçabilité associée des objectifs à mener et des actions menées, etc.). Cependant, il ne faut pas négliger la fragilité de ce nouvel équilibre qui s'explique notamment par les tensions rencontrées dans les processus de recrutements des médecins.

Service Conseil Hygiène et Sécurité au Travail

➤ Missions du service

Depuis 2015, le service CHST fonctionne sur la base de 3 principaux types d'interventions :

- **Le conseil aux collectivités et la promotion de la santé au travail** dans le cadre de la pluridisciplinarité de la Direction Prévention et Santé au Travail. Ces interventions sont comprises pour partie dans la cotisation conseil depuis 2020. Toutefois, l'accompagnement sur mesure à la mise à jour des documents uniques fait l'objet d'une facturation (65,70€/h).
- **L'inspection santé-sécurité** auprès de 320 collectivités. Cette prestation est comprise dans la cotisation additionnelle santé depuis 2020.
- **L'ergonomie en conception**, facturée à l'heure et proposée aux collectivités (65,70€/h).

➤ Indicateurs d'activité

2019

- ✓ Départ d'un agent début octobre 2019 sur le poste non permanent.
- ✓ 220 sollicitations pour des questions santé-sécurité.
- ✓ 18 projets d'ergonomie en conception
- ✓ 11 accompagnements méthodologiques mise à jour du document unique.

- ✓ 8 réunions dont 4 ateliers délocalisés pour les assistants de prévention (110 participants) – 1 atelier pour les conseillers de prévention en partenariat avec la Sécurité Routière, la DIRECCTE et la CARSAT (12 participants).
- ✓ 49 collectivités inspectées – 34 avis règlementaires – 10 participations en CHSCT – 1 réquisition gendarmerie pour enquête accident mortel.
- ✓ 52 CHSCT locaux – 20 formations des membres représentants du personnel (175 participants) animées en partenariat avec le CNFPT, 50 questions règlementaires ou méthodologiques CHSCT.
- ✓ 6 réunions de CHSCT départementale – 1 enquête accident menée par la délégation - 9 dossiers d'apprentissage pour mineurs.
- ✓ Partenariats : CARSAT Bretagne renouvellement, Sécurité Routière, DIRECCTE Bretagne.
- ✓ 10 réunions pluridisciplinaires en santé au travail.

Commentaires :

La mission Prévention Hygiène et Sécurité intègre en 2013 la fin de l'action Document Unique en direction des collectivités, cofinancée par le Fonds National de Prévention. Le déséquilibre de la mission doit s'apprécier au regard du service apporté dans sa globalité par la Direction Prévention et Santé au Travail.

Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi

➤ Missions du service

En 2008, le Centre de Gestion a conventionné avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) dans le but d'accompagner les employeurs territoriaux dans leur obligation définie par la loi du 11 février 2005. Le service handicap propose un accompagnement à l'aménagement des postes de travail et au reclassement professionnel. Il favorise l'insertion professionnelle, facilite le recrutement et sensibilise les employeurs et gestionnaires des ressources humaines.

Les employeurs publics employant plus de 20 équivalents temps plein sont assujettis à la contribution au FIPHFP. Toutefois, toutes les collectivités territoriales peuvent bénéficier des financements du Fonds. La mission s'appuie sur de nombreux partenariats avec les associations et organismes dont CAP emploi.

➤ Indicateurs d'activité

Le taux d'emploi sur le département

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est passé de 4,23% en 2012 à 5,34% en 2016 et 5.58 % en 2017 et atteint un taux de 6,10 % en 2018.

La sensibilisation

La sensibilisation se traduit par des actions de sensibilisation au moyen de vidéos et de plaquette « boîtes à outils à usage des employeurs des collectivités » afin de faciliter les démarches de recrutement ou de maintien dans l'emploi et de l'apprentissage TH. Des journées de formation prévues à cet effet ont vu la participation de **212** gestionnaires et **616** collectivités ont été sensibilisées sur la période conventionnelle 2012-2015.

En 2019 2 types d'actions ont été menées : 1 réunion sur la contribution et 2 demie journées sur les aides du FIPHFP ;

2 réunions ont également été réalisées pour favoriser le recrutement d'apprentis au sein des collectivités.

Le recrutement et l'apprentissage

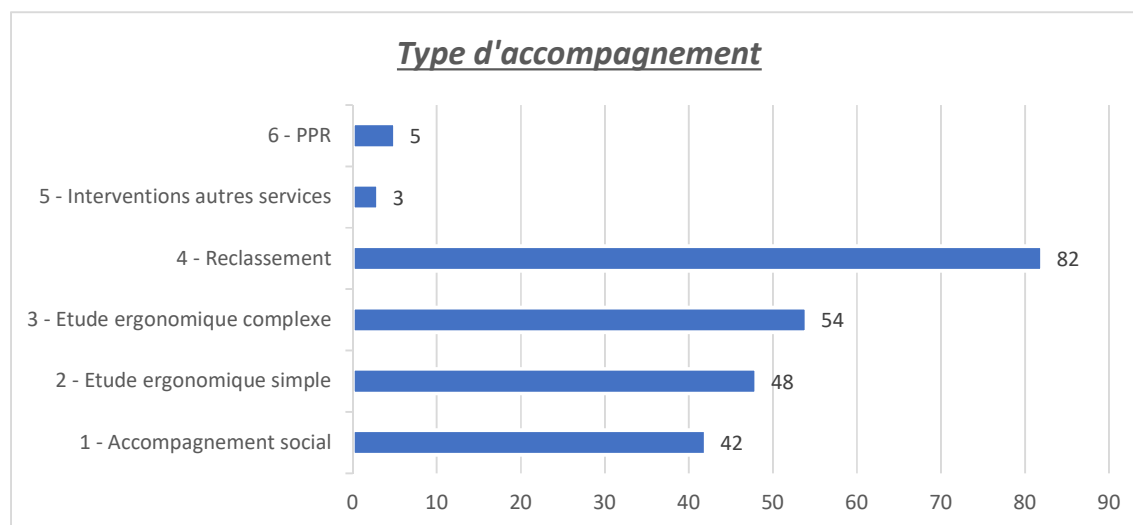
Un bilan a été réalisé avec CAP EMPLOI 22 et les objectifs de 86 recrutements sur la période sont atteints. L'action expérimentale a permis de pérenniser 13 **recrutements** d'agents du service de remplacement en situation d'handicap. Actuellement, pour l'apprentissage TH, 7 personnes sont accompagnées en première année et 3 personnes en 2^{ème} année. Pour la période 2019/2020 ce sont 12 apprentis qui sont en 1^{ère} année.

Le maintien dans l'emploi

On comptabilise 607 situations depuis 2012 et pour l'année 2019 ce sont 237 accompagnements qui ont été réalisés dont notamment 24 identifiés qui le sont par l'intermédiaire des infirmiers qui réalisent des aménagements dits simples. L'équipe pluridisciplinaire maintien dans l'emploi (EPME : commission technique du CDG) se réunit une fois par mois afin d'aborder les situations pour lesquelles des employeurs nous ont sollicités ou pour examiner des situations que les médecins ont détecté sur le terrain. En moyenne 120 **situations** sont gérées par an et pour 2019 ce sont 23 situations par mois qui ont été étudiées (pas de réunion en juillet et aout). Soit 100% d'augmentation.

Concernant la problématique du reclassement, l'accompagnement se traduit par des actions auprès des agents (aide au montage du dossier de RQTH par exemple) ou sur le plan méthodologique. Par ailleurs, le CDG apporte son appui aux employeurs dans le cadre de la recherche d'une formation pour leurs agents.

Répartition des actions sur 2019 :



L'expertise accessibilité

Le conseil d'administration du Centre de Gestion avait décidé d'accompagner les collectivités dans cette démarche. Depuis 2013, 120 collectivités ont bénéficié de diagnostic accessibilité.

Commentaires :

La mission FIPHP née d'un conventionnement pluriannuel avec le FIPHP perçoit une recette normalement répartie sur 3 exercices. En 2014, le Centre de Gestion n'a pas reçu de dotation mais a perçu le reliquat de la convention précédente en 2016, d'où les écarts constatés.

Le FIPHP a réduit à partir de 2019 son niveau de participation financière de l'ordre de 50% via les Centres de Gestion. Au demeurant, le Centre de Gestion proposera la poursuite de ses missions d'accompagnement actuelles à la demande des collectivités, à charge pour elles de solliciter directement auprès du FIPHP les participations financières compensatrices.

Service Commissions Médicales

➤ Commission de Réforme

Une commission de réforme est instituée par département sur arrêté du Préfet. Elle rend des avis sur les situations des fonctionnaires (agents affiliés à la CNRACL exclusivement)

Cette **instance médicale paritaire** est consultée pour l'imputabilité au service pour les accidents et maladies en lien avec le travail, la retraite pour invalidité, allocation temporaire d'invalidité....

Nombre de commissions

Séances	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Collectivités Affiliées	-	11	11	12	11	11	11
Saint-Brieuc et CCAS	-	10	7	8	8	9	9
Conseil Départemental	-	10	6	8	8	9	7
Conseil Régional	-	6	5	4	4	8	5
Saint-Brieuc Agglomération	-	5	4	6	6	2	3
Lannion	-	6	4	3	3	1	3
SDIS	-	4	3	2	2	3	3
TOTAUX		52	40	43	42	43	41

Impact sur l'organisation des séances : ordre de passage des dossiers selon collectivités affiliées ou non affiliées avec des représentants élus et personnels différents selon la catégorie A B C avec présence de spécialistes psychiatre et rhumatologue ou non.

➤ Indicateurs d'activité

Evolution des dossiers traités

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Collectivités affiliées	282	66 %	335	70 %	335	69 %	287	74 %	247	63 %	226	56 %
Collectivités Non affiliées (7)	145	34 %	140	30 %	151	31 %	103	26 %	145	37 %	132	33 %
Dossiers traités sans passage en commission											44*	11 %
TOTAUX	427		475		486		390		392		402	

*Dossiers traités par les gestionnaires mais non présentés en Commission :

↳ Saisines non réglementaires (les collectivités ont déjà pris leur décision)

↳ Dossiers non complets : après conseils des gestionnaires des commissions, les collectivités reconnaissent d'elles-mêmes les imputabilités au service et annulent les saisines.

En 2019 nous observons :

- 20 dossiers traités pour des reconnaissances des affections psychiques, d'où impacts :
 - En temps : Instruction plus longue car plus complexe, conseils et assistance auprès des collectivités, agents, représentants syndicaux, membres de la commissions, avocats, médecins experts, de prévention et généralistes. Accueil des agents, représentants du personnel et des collectivités par les gestionnaires pour désenvenimer les situations conflictuelles. Temps de passage en commission plus long (agent souvent présent accompagné d'un avocat, d'un représentant syndical, d'un conjoint...).
 - Financier : Prise en charge financière des intervenants à la journée et non plus à la ½ journée (médecins généralistes et experts siégeant en commission)

➤ Comité Médical Départemental

Dans chaque département, un comité médical est constitué auprès du préfet. Cette instance médicale consultative (composée de praticiens de médecine générale et de spécialistes des affections graves) donne des avis sur les questions liées à la santé des agents chaque fois que des dispositions statutaires le prévoient avant que les décisions ne soient prises par l'autorité territoriale.

Cas de saisine

Cas de saisine systématique : avis sur l'octroi et le renouvellement des congés maladie, les réintégrations, les reclassements pour inaptitude physique, la nécessité d'aménagement des conditions de travail après un congé de maladie, les questions d'aptitude ou inaptitude physique aux fonctions, cure thermale, retraite pour invalidité dans certaines conditions.

Cas de saisine non systématique, instance consultative d'appel : Contestation des conclusions du médecin agréé, contestation dans le cadre de l'admission des candidats aux emplois publics, réintégration après une période de disponibilité, prolongation d'activité, avis contradictoires entre le médecin traitant et le médecin agréé dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique.

➤ Indicateurs d'activité

Les réunions du CMD se tiennent en une ½ journée, 22 réunions tous les ans.

575 expertises auprès de médecins agréés en 2019 pour un montant de 63 439 euros, contre 533 en 2018

Suite au décret n°2019-172 du 5 mars 2019 le comité médical doit émettre un avis d'inaptitude aux emplois du grade. Une expertise par un médecin agréé est donc obligatoire.

La pénurie de médecins spécialistes sur le département 22, entraîne des délais d'instruction d'environ 5 mois.

Evolution des dossiers traités

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
Collectivités affiliées	696	68.91 %	767	68.54 %	736	67.70 %	727	68.71 %	684	73 %	568	54 %
Collectivités Non affiliées (7)	314	31.09 %	352	31.46 %	351	32.30 %	331	31.29 %	256	27 %	284	28%
Dossiers instruits sans passage en commission											34*	3 %
Dossiers en cours d'instruction											161	15 %
Recours Comité Médical Supérieur											2	-
TOTAUX	1010		1119		1087		1058		940		1049	

*dossiers instruits puis annulés par les collectivités car les agents ont repris leur activité avant les 6 mois d'arrêts maladie.

➤ Outil informatique

Après 2 ans d'utilisation du logiciel nous observons une facilitation des échanges entre les collectivités et les gestionnaires des commissions (Connaissance immédiate de l'état d'avancement des dossiers jusqu'à l'avis rendu).

Le rendu des statistiques 2019 précises et détaillées est facilité par l'utilisation du logiciel métier des commissions médicales.

Commentaires :

Le service des Commissions Médicales est financé par l'affectation d'une quote-part de la cotisation obligatoire des collectivités affiliées et une quote-part de la cotisation socle des collectivités non affiliées. La mission est à l'équilibre depuis 2 exercices.

➤ Faits marquants de l'année 2019

Faits marquants de l'année 2019

Départ du Dr PELTIER, secrétaire du comité médical (novembre 2019)

Arrivée du Dr Parveen LE MARCHAND (décembre 2019)

Présence d'un médecin agréé en rhumatologie en commission de réforme

Décret n°2019-301 du 10 avril 2019 relatif au congé pour invalidité temporaire imputable au service dans la fonction publique territoriale (CITIS)

Décret n°2019-172 du 5 mars 2019 institué pour les fonctionnaires territoriaux une période de préparation au reclassement (PPR)

Service Assurance des Risques Statutaires

➤ Missions du service

Le Centre de Gestion mutualise l'assurance statutaire en proposant à chaque collectivité qui le souhaite, un contrat-groupe couvrant les risques statutaires (maladie, maternité, adoption, paternité, longue maladie, congé longue durée, accident de service, maladie professionnelle et décès). Le contrat se présente sous 3 formes :

- Un contrat tous risques pour les collectivités ayant moins de 31 agents CNRACL –
Une franchise 10 jours en maladie et accident pour un taux à 6,25%
Ou
Une franchise 15 jours en maladie et accident pour un taux à 5,84%
Ou
Une franchise 20 jours en maladie et accident pour un taux à 5,64%
- Un contrat personnalisé pour les autres collectivités avec une franchise « à la carte » et un taux corrélé à l'absentéisme de chaque collectivité
- Un contrat unique pour les agents IRCANTEC, avec une franchise à 10 jours sur la maladie uniquement

Par ailleurs, le service met à disposition des collectivités adhérentes, des services associés au contrat, afin d'éviter l'absentéisme, de le réduire et de favoriser le retour au travail après une absence pour raison de santé.

➤ Indicateurs d'activité

Taux du contrat d'assurance CNRACL

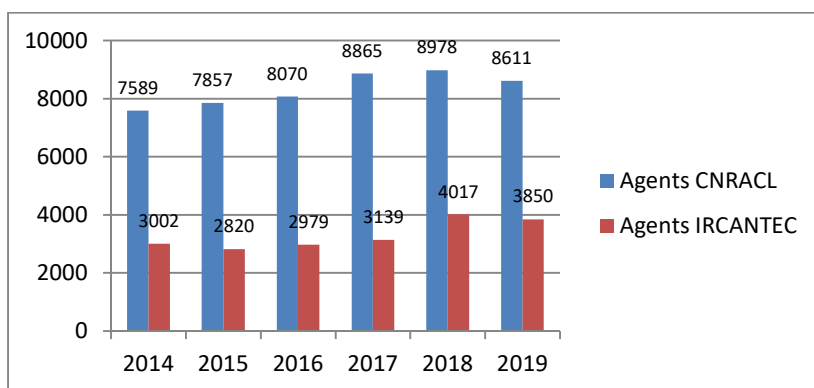
Le contrat en cours (2020-2023), propose trois taux distincts, au choix des **collectivités sous le seuil de 31 agents CNRACL, déterminés en fonction des franchises souhaitées.**

Taux du contrat d'assurance IRCANTEC

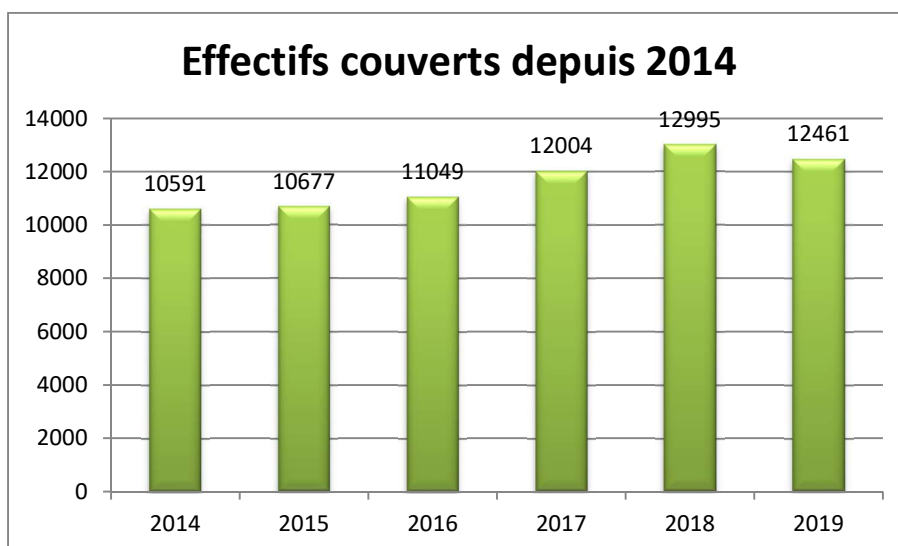
Le contrat actuel (2020-2023), propose un taux de couverture du contrat IRCANTEC unique de 0,95% pour l'ensemble des collectivités.

Evolution du nombre d'agents couverts par le contrat groupe

Evolution par catégorie d'agents de 2014 à 2019 :



Evolution du nombre d'agents couverts



Une montée en puissance du contrat-groupe se confirme depuis plusieurs années, et se stabilise en 2018-2019 en nombre d'agents couverts (tant CNRACL qu'IRCANTEC) et en nombre de collectivités adhérentes.

Evolution de la sinistralité du contrat-groupe

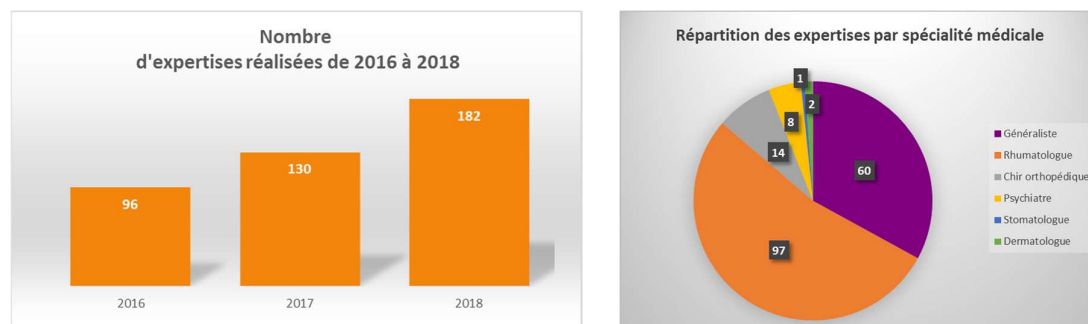
Année	2016	2017	2018	2019
Taux d'absentéisme	11,40%	11,10%	10,80%	10,80%

Un taux d'absentéisme qui amorce une stabilisation depuis 2016 et une baisse à partir de 2017 pour s'établir à 11.10 % puis se stabiliser à 10,80% en 2018. Le taux de l'absentéisme en Côtes d'Armor est légèrement supérieur à la moyenne nationale mais la tendance à la baisse est très encourageante.

Des outils pour piloter l'absentéisme des collectivités

Dans le cadre de la prévention de l'absentéisme, des actions complémentaires sont menées avec l'assureur, notamment la contre-visite médicale (785 contrôles proposés en 2018, et 20% de ces propositions ont été acceptées par les employeurs, soit 160 contrôles réalisés)

Le contrat-groupe gère également les expertises médico-administratives, toujours plus nombreuses depuis 2016, dans le cadre des accidents de services et des maladies professionnelles.



Le CDG propose aux collectivités adhérentes, des formations spécifiques, prises en charge, pour les agents, sur des thématiques ciblées (bien-être au travail, réduire les Troubles Musculo Squelettiques...)

Par ailleurs, le contrat-groupe propose du coaching de reprise, à l'attention des agents en arrêt, qui souhaitent reprendre leur activité professionnelle.

Enfin, un soutien psychologique est apporté aux collectivités et aux agents à travers les programmes **REPERE**, **REACTION**, et **ATLAS**. Ils permettent respectivement d'aider les agents à retrouver un équilibre et ainsi prévenir des arrêts répétés (81% des agents reprennent le travail à l'issue du programme REPERE), d'intervenir rapidement auprès d'un agent victime d'une agression et d'aider les dirigeants des collectivités à faire face aux tensions et aux difficultés rencontrées dans l'exercice de leur activité.

Modalités de financement de la mission principale et participation à d'autres activités connexes :

Le Service Assurances Statutaires est financé par la facturation de frais de gestion sur les contrats d'assurance des collectivités dans le cadre d'un marché européen. Fixés à 0,30% de l'assiette assurantielle pour le contrat CNRACL et de 0,07% de l'assiette assurantielle pour le contrat IRCANTEC, ces frais couvrent en priorité les dépenses et charges de structure du service, et participent au financement d'autres missions concourant à la prévention de l'absentéisme (conseil hygiène et sécurité, commissions médicales, études, accompagnement des pratiques professionnelles).

Commentaires 2019

Le nombre d'agents couverts est en légère baisse, mais les accompagnements du contrat-groupe se diversifient toujours davantage, pour répondre à une forte demande des collectivités. L'année 2019 a été marquée par la préparation et l'attribution du nouveau contrat-groupe 2020-2023, avec des taux en baisse, et de nouveaux services inclus, très innovants.

Commentaires 2014-2019

Le contrat-groupe s'adapte, depuis de nombreuses années, aux évolutions territoriales, statutaires et managériales. Le nombre d'adhésion est en constante hausse de 2014 à 2018. Les services proposés connaissent également, une demande exponentielle.

Nous assistons, depuis 2016, à une réelle prise de conscience des élus et managers, quant à leur possible implication pour agir sur l'absentéisme et mettre en place des actions de prévention, ou de retour à l'emploi. L'Opération Sinistralité, débutée en 2016, aura permis de répondre au plus près des requêtes des collectivités, en leur proposant des accompagnements pragmatiques (coaching de reprise, formations, soutien psy++...)

Dans les prochaines années, de nouveaux services associés seront développés, en réponse aux attentes concrètes des collectivités (médiation, prise en charge du sport...)

AUTRES ACTIVITES

Territoriales de Bretagne

➤ Missions du service

Les « Territoriales de Bretagne » est un évènement organisé annuellement par le CDG 22 en lien étroit avec une multiplicité de partenaires tels que : les représentants du monde universitaire dont les Universités Rennes 2 et Rennes 1 (Sciences Po.), les CDG Bretons, le CNFPT, l'AMF, l'ARIC, l'ADGCF, l'AMF, les services de l'Etat dont la Préfecture des Côtes d'Armor, etc.

Cet évènement constitue un temps fort de rencontre pour l'ensemble des élus et professionnels de la fonction publique territoriale. C'est aussi un temps auquel des étudiants ont accès dans le cadre des licences professionnelles construites en partenariat avec Rennes 2.

Voici les thématiques abordées au cours des 5 dernières années :

- ◆ **2015** : Mobilité et formation : des enjeux majeurs pour le service public local
- ◆ **2016** : Animer et faire vivre les nouveaux territoires, quelle place pour chacun ?
- ◆ **2017** : Finances locales et vie des territoires : entre l'ancien et le nouveau
- ◆ **2018** : Elus et fonctionnaires : quels statuts, quelles compétences pour demain ?
- ◆ **2019** : Femmes et hommes, s'engager dans la vie publique de demain

Cet évènement s'organise grâce à une forte dynamique de travail en réseau pilotée par le CDG 22. Chaque année, les retours exprimés par les élus, professionnels et étudiants participants sont très positifs.

➤ Indicateurs d'activité

Ci-dessous, les moyennes concernant la participation :

- ◆ **2015** : 275 présents par demi-journée
- ◆ **2016** : 240 présents par demi-journée
- ◆ **2017** : 333 présents sur une journée*
- ◆ **2018** : 420 inscrits sur une journée*
- ◆ **2019** : 228 inscrits sur une journée*

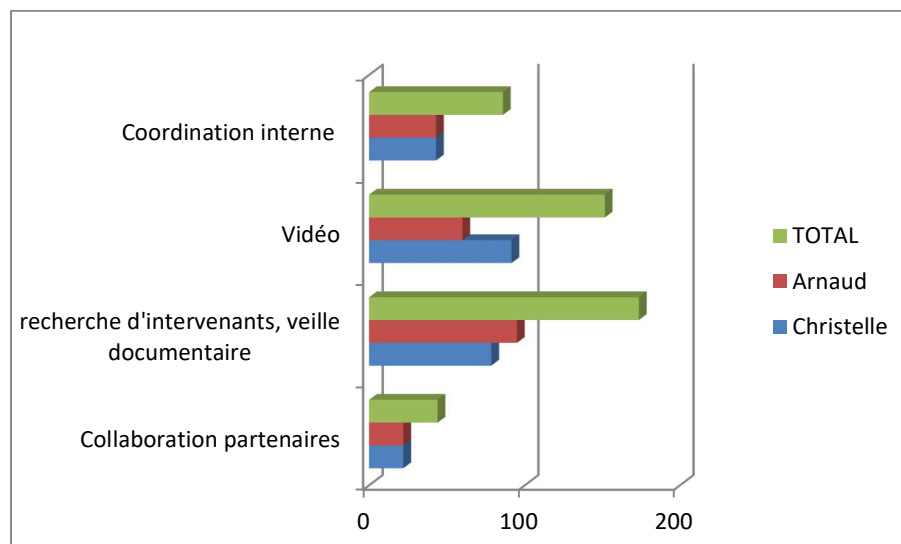
**Depuis 2017, le format des « Territoriales de Bretagne » a été revu. En effet, il était auparavant organisé sur deux demi-journées (jeudi après-midi et vendredi matin). Le colloque a désormais lieu sur une journée complète afin de mobiliser les participants sur un temps consécutif, demande qui avait été exprimée les années précédentes par les participants afin de faciliter la gestion de leur temps d'absence au sein de leurs structures professionnelles.*

En 2016, les équipes du CDG 22 ont consacré environ 700 heures de travail à la préparation des « Territoriales de Bretagne ». Depuis 2017, ce volume horaire s'est réduit en raison d'une refonte de l'organisation du colloque qui veut désormais que chaque partenaire actif prenne en charge l'organisation complète d'une séquence (conférences, ateliers, etc.) au cours de l'évènement. Ce fonctionnement plus participatif nécessite cependant un important travail de concertation et de coordination réalisé par les équipes du CDG 22.

Evaluation du temps de travail consacré à l'organisation de l'évènement 2019 :

Christelle : environ 235 heures, Arnaud : environ 220 heures

- Collaboration avec les partenaires (22 heures Christelle / 22 heures Arnaud)
- Recherche d'intervenants, veille documentaire et calage (78.5 heures Christelle / 95 heures)
- Vidéo (déplacement + tournage + montage) (91.5 heures Christelle / 60 heures)
- Coordination interne au CDG22 et logistique (43 heures Christelle / 43 heures Arnaud)



Commentaires

Cette opération ne dispose pas de recettes dédiées en dehors des contributions financières de l'Université Rennes 2 qui perçoit elle-même des financements des CDG Bretons pour cet évènement.