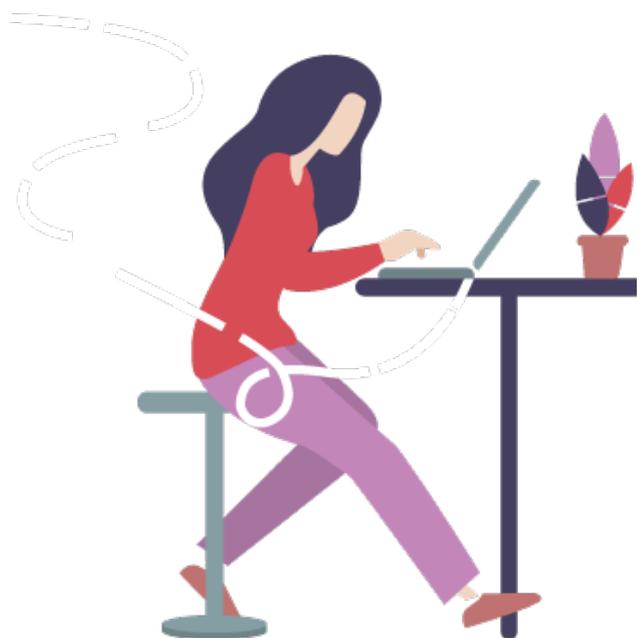


Plérin, le 20 novembre 2021



Rapport annuel d'activités 2020

Sommaire

Organigramme

Les chiffres clés

Direction générale des services

- Pôle Juridique

- Pôle Informatique

Direction administration générale et soutien aux collectivités

- Service Communication et Administration Générale

- Service Ressources Humaines

- Service Finances et Conventions

- Service Archives

- Animation et coordination de réseaux professionnels

- Observatoire Régional de l'Emploi Territorial

Direction emplois et carrières

- Service Missions Temporaires

- Service Concours et Emplois

- Service Instances, Carrières et Retraites

- Service accompagnement des pratiques professionnelles

- Service Etudes et Organisation

Direction prévention et santé au travail

- Service Médecine Préventive

- Service Conseil Hygiène et Sécurité au Travail

- Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi

- Service Assurance des Risques Statutaires

Autres activités

- Territoriales de Bretagne

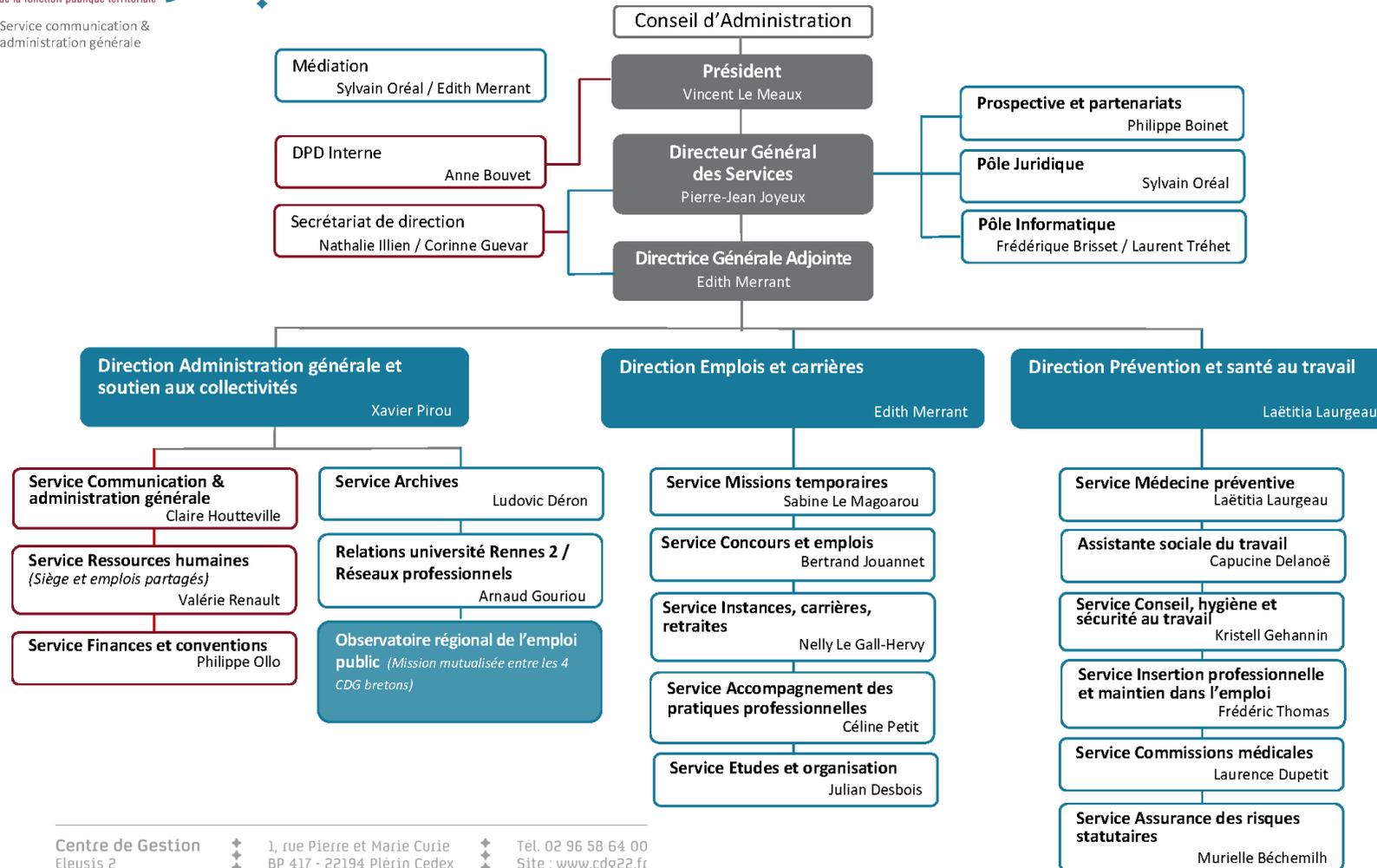
Organigramme



Service communication & administration générale

Organigramme

17 novembre 2020



Les chiffres clés

chiffres clés 2020

486 collectivités et établissements publics affiliés

24 M€ de budget

145 agents siège et 37 emplois partagés

538 agents temporaires mis à disposition chaque mois

Soutien aux collectivités

Pôle Juridique

- 4 100 consultations statutaires / 448 collectivités renseignées
- 276 dossiers chômage
- 1 652 réponses juridiques diverses
- 209 actes fonciers rédigés pour 49 collectivités
- 16 accompagnements à la gestion des cimetières

Pôle informatique

- 417 collectivités accompagnées (assistance métiers)
- 43 formations (265 stagiaires)
- 309 collectivités adhérentes au RGPD
- 26 727 bulletins de paie édités à façon

Etudes et organisation

- 26 interventions en collectivité
- 10 coachings individuels
- 11 assistances au recrutement (nouvelle mission)

Archives

- 1 836 heures de mission auprès de 33 collectivités



Carrières & Emplois

Concours et emplois

- 1 937 inscrits
- 501 lauréats
- 2 258 déclarations d'emplois
- 77 rediffusions d'offres (suite à recrutement infructueux)

Formation

- 138 actions de formation
- 1 350 stagiaires accueillis
- 104 personnes formées en SST et en habilitation électrique

Missions Temporaires

- 1 940 demandes de personnel
- 636 369 heures facturées
- 538 agents mis à disposition/mois
- 285 collectivités bénéficiaires

Instances, carrière, retraite

- 13 346 agents gérés
- 1 220 dossiers en CAP
- 207 dossiers en CT
- 385 demandes d'avis de liquidation retraite



Prévention & Santé au travail

Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi

- 49 études ergonomiques
- 36 dossiers de reclassement
- 12 recrutements d'apprentis
- 73 collectivités bénéficiaires
- 14 bilans médico-professionnels (nouvelle mission)
- 12 accompagnements sociaux

Assurances des risques statutaires

- 14 422 agents couverts



Conseil, hygiène et sécurité au travail

- COVID : 21 fiches pratiques
- 25 collectivités inspectées
- 12 projets d'ergonomie en conception

Commissions médicales

- commission de réforme : 279 dossiers
- comité médical départemental : 974 dossiers

Médecine préventive

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

RH & Logistique

Ressources humaines

- 111 agents formés
- 894 arrêtés et contrats édités, 1 204 actes

Portail Internet

- 1619 téléchargements par jour
- 10 248 visiteurs par jour
- 7 189 226 pages vues

Administration générale

- 725 réservations de salles de réunions
- 17 647 courriers reçus
- 230 416 kms parcourus par les services



Pôle Juridique

Service Conseil Statutaire

Merci d'indiquer les évolutions des activités sur une période 2015 à 2020. Commentaires sur l'année 2020.

➤ 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 professionnelles 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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Consultations (courriers, mails, téléphones, rendez-vous)	3 127	3 707	3 749	4016	4017	4100
Collectivités	483	461	467	448	433	450
Sollicitations chômage	57	74	152	209	274	276

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

❖ **Faits marquants mandature 2015-2020**

☛ 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)

☛ Déploiement du RIFSEEP

☛ Renégociation des protocoles liés au temps de travail

☛ Renforcement des activités 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. Le décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public est venu consolider les droits des agents publics. 66 nouveaux dossiers d'études ARE ont été enregistrés dont 20 liés à des ruptures conventionnelles.

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 : 240 modèles d'arrêtés/contrats mis à jour régulièrement, 9 guides thématiques, 173 fiches, des brochures de 101 fiches et le flash Infos Juridiques (100aine /an) [hors crise Covid]. 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 2015-2020

Les cinq dernières années ont confirmé la nécessité d'un soutien juridique en matière de personnel par les collectivités et établissement des Côtes d'Armor. Malgré la création de grandes entités publiques en matière d'intercommunalité, il appert que l'expertise statutaire est toujours reconnue au Centre de Gestion des Côtes d'Armor, l'ensemble des collectivités étant affilié.

La coopération régionale a été un axe fort des objectifs des conseils juridiques statutaire des Centres de Gestion de Bretagne. Cette coopération a permis au-delà du domaine concerné d'enrichir les connaissances et de travailler avec des collègues de Centres de Gestion extérieurs. Le fond documentaire régional constitué bénéficie d'une visibilité et d'une reconnaissance au-delà de la Bretagne administrative.

Commentaires sur l'année 2020 :

La crise liée à la Covid-19 a généré un recours exceptionnel du service compte tenu des incidences en matière de Ressources Humaines locales. Cette situation a été gérée en lien avec la Direction Générale durant le confinement et le Président du CDG22 s'est fait le relais des interrogations des élus locaux au niveau national en assistant aux audioconférences hebdomadaires avec le Secrétaire d'Etat, Olivier DUSSOPT. La communication a été quotidiennement mis à contribution pour que les informations réglementaires soient accessibles et lisibles par l'ensemble de nos adhérents. Ainsi, la page d'actualité « *Recommandations et consignes Covid* » a été consultée du 2 avril 2020 2 avril 2021 : **36 395 fois**.

Concurremment, le déploiement de la loi de transformation de la fonction publique a continué, de nombreuses sollicitations liées aux nouvelles équipes municipales ont nécessité un accompagnement individualisé et généré une forte mobilisation tout en accueillant, en même temps, une nouvelle collaboratrice au sein de l'équipe.

Recettes

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).

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 mission d'accompagnement à la Gestion des cimetières qui a progressé durant le mandat, 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.

➤ Indicateurs d'activité

La rédaction d'actes

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de collectivités	62	52	58	52	47	49
Nombre d'actes	141	87	112	137	205	209
Heures facturées	1 604 h	1 083 h	1 309 h	1 433 h	1 714 h	2 079 h

L'accompagnement à la Gestion des cimetières

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de Collectivités	7	11	12	13	16	16

Heures facturées	60 h	262 h	300 h	562 h	573 h	505
-------------------------	------	-------	-------	-------	--------------	-----

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 2014-2020**

L'activité dans le domaine des actes a été croissante durant toute la période et se stabilise à l'issue. Les perspectives restent 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 2020, malgré le contexte lié à la Covid-19 et à de nouvelles modalités de travail, le service s'est maintenu à un bon niveau d'activité et a bénéficié de l'arrivée d'une nouvelle collaboratrice. Une moyenne de 49 communes et EPCI ont fait appel au Droit des Sols pour la rédaction d'actes et le conseil en matière foncier.

La demande de conseil en matière funéraire se maintient à un niveau quasi équivalent à 2019 et a été en partie freinée par les confinements successifs. Pour autant, les communes ont aujourd'hui le réflexe CDG dans ce domaine.

L'expertise détenue par les collaboratrices du service est régulièrement mobilisée pour former des agents des collectivités du département ou des stagiaires de la formation FMAT.

Service Réponses juridiques non statutaires

➤ Missions du service

Désormais intégré au « pôle juridique », la mission de conseil juridique autre que statutaire, propre au Centre de Gestion des Côtes d'Armor, 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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Réponses aux questions des collectivités	1 085	1 187	1 009	1234	1404	1652

Tableau 1 : évolution annuelle du nombre de sollicitations du service depuis 2014 :

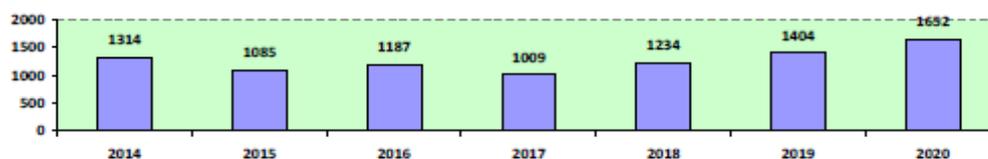
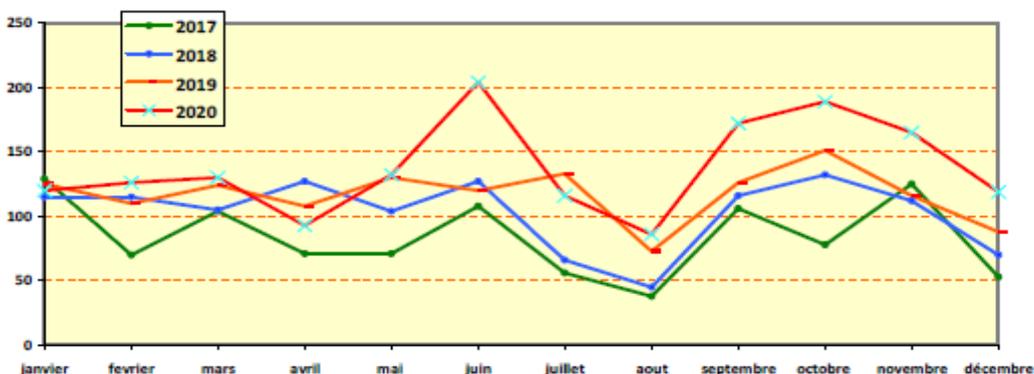


Tableau 2 : évolution mensuelle du nombre des sollicitations pour la période 2017-2020 :



En moyenne, les collectivités ont sollicité le service 138 fois par mois en 2020, contre 117 fois par mois pour 2019, mais l'importance de ce chiffre est à relativiser beaucoup dans la mesure où en 2020 a été l'année du début de la pandémie, ce qui a occasionné une explosion des sollicitations, et dans la mesure également où 2020 était une année d'élections locales (= à comparer donc avec 2014, années des précédentes élections, et d'un nombre de sollicitations mensuelles moyennes de 110).

Activités complémentaires et autres

En outre, au titre de sa recherche documentaire, 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 2020 est celle de la montée en puissance de la Commande Publique, mais aussi du travail d'analyse autour d'une quantité de textes consacrés au déroulement des élections et au coronavirus, essentiellement.

Dernier élément de ce bilan : le service a organisé 3 sessions de formation au Centre de Gestion, au profit d'une trentaine de stagiaires :

- Marchés publics à procédure adaptée
- Initiation aux marchés publics (pour la FMAT)
- Marchés publics de maîtrise d'œuvre

Commentaire général

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 et au-delà (les problématiques relatives au droit privé, à l'état-civil notamment explosent), et ne se limitent plus depuis bien longtemps au domaine principal de compétence du service, à savoir la commande publique.

Comme à chaque échéance électorale, l'arrivée de nouvelles équipes, de nouveaux collègues (quelques fois inexpérimentés...) oblige à consacrer un certain temps à « s'approprier » et à accompagner le travail habituel d'une dose importante de pédagogie (autrement dit, un peu de temps supplémentaire).

A noter que pendant cette année 2020, le service a été renforcé par un agent contractuel [Lenaïg Guihaire, à compter d'octobre 2019].

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).

Par contre, eu égard à l'épidémie en cours et aux modifications des conditions d'exercice de la mission qu'elle a induit, il n'a pas été possible de poursuivre les actions de formation continue, auxquelles le service s'astreint chaque année et qui constituent un élément essentiel de la qualité et de la crédibilité du service public rendu aux collectivités territoriales et à leurs agents.

Recettes :

Le service Réponses Juridiques Non Statutaires est financé par une part de la cotisation additionnelle qui couvre les charges du service.

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
- Informaticien mutualisé pour les collectivités
- 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	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Assistance métier – nombre de collectivités JVS	181	185	172	197	186	180
Assistance métier – nombre de collectivités BL	269	267	258	253	240	290
Assistance métier - nombre de collectivités adhérentes au SIRH départemental	0	0	3	7	7	9
Assistance métier – nombre d'agents gérés dans le SIRH départemental	-	-	2 651	4 714	4 547	5 158
Paie à façon – nombre de collectivités	118	123	119	129	121	118

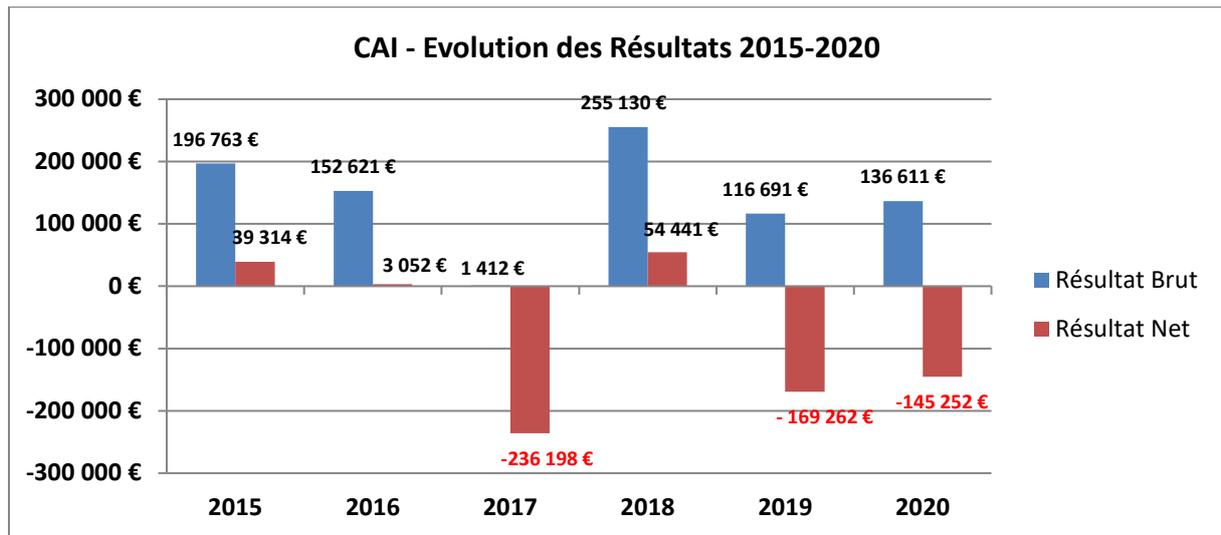
Paie à façon – nombre de bulletins	16 807	16 378	27 775	19 407	19 336	26 727
Paie à façon – nombre de N4DS	1 389	1 708	1 705	3 258	2 413	2 908
Assistance métier (Paie, JVS, BL, SIRH) - nombre d'appels	–	20 033	20 956	24 396	33 372	17 781
Formations - nombre d'actions	4	4	13	108	73	47
Formations - nombre de participants	19	24	81	337	325	265
Formations – nombre d'heures	-	-	-	-	424	265
Nombre de collectivités DPD mutualisé	-	-	-	262	302	309
Assistance informatique du CDG22 – nombre de tickets	–	–	555	597	934	1 277

➤ Principaux projets 2020 :

- Evolution du logiciel de santé au travail : intégration du logiciel AGIRHE
- Portail RH et évolution de la GED
- Développement en interne de l'outil RHé@ pour l'autoévaluation RH
- Acquisition d'un logiciel d'un logiciel collaboratif de gestion de projets (Interstis)
- Evolution de la téléphonie phase 3 (télétravail et softphone, raccordement du cabinet médical Rosengart au siège)
- Audit de sécurité externe et interne du système d'information
- Internalisation et migration du portail Internet
- Solution de messagerie sécurisée
- COVID19 : achat d'ordinateurs portables, extension des accès à distance (VPN), et mise en place des visioconférences
- Outils de télémédecine
- Etats des lieux informatiques

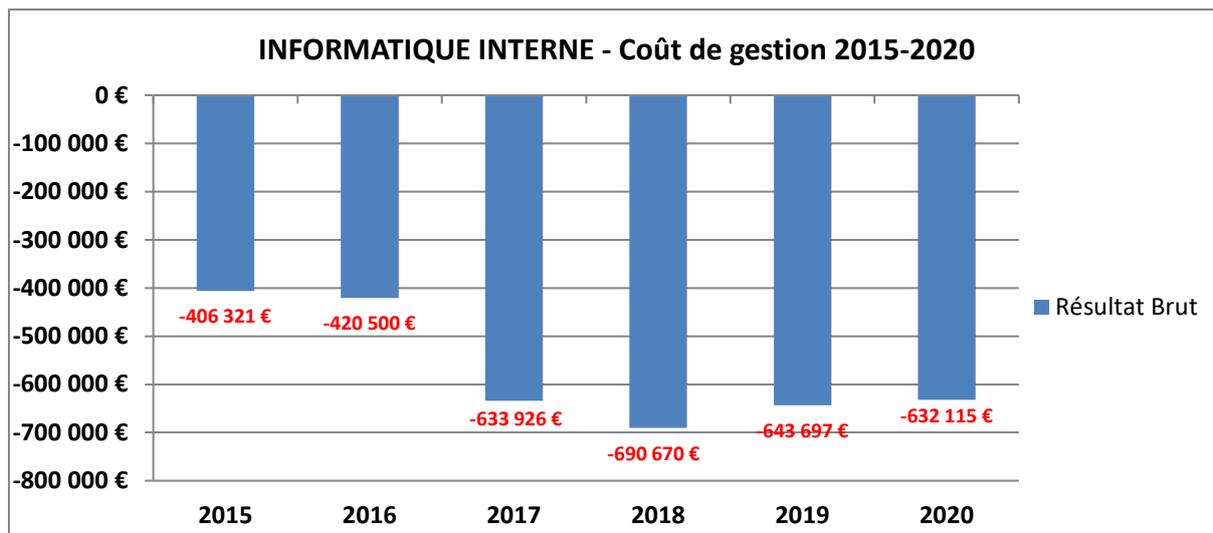
- Accompagnement à la mise en place du télétravail dans les collectivités BL et JVS
- Préparation du passage à la DSN des collectivités
- SIRH départemental : intégration de Loudéac Communauté Bretagne Centre
- Marché Cybersécurité ?

➤ Résultats financiers analytiques



Commentaires :

Le Pôle Informatique s'équilibre globalement sur la période 2019-2020. L'exercice 2020 a été marqué par l'impact de la crise sanitaire : augmentation importante des demandes d'assistance tant en interne que pour les collectivités, avec un accompagnement fort sur la mise en place du télétravail / travail à distance.



Commentaires :

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. Ils passent ainsi de 100 000 € en 2015 à 328 000 € en 2020, en intégrant les frais d'études liés au projet de coopération informatique Grand Ouest (GO +) dont l'amortissement s'éteint en 2021.

Service Communication et Administration Générale

➤ Missions du service Administration Générale

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.

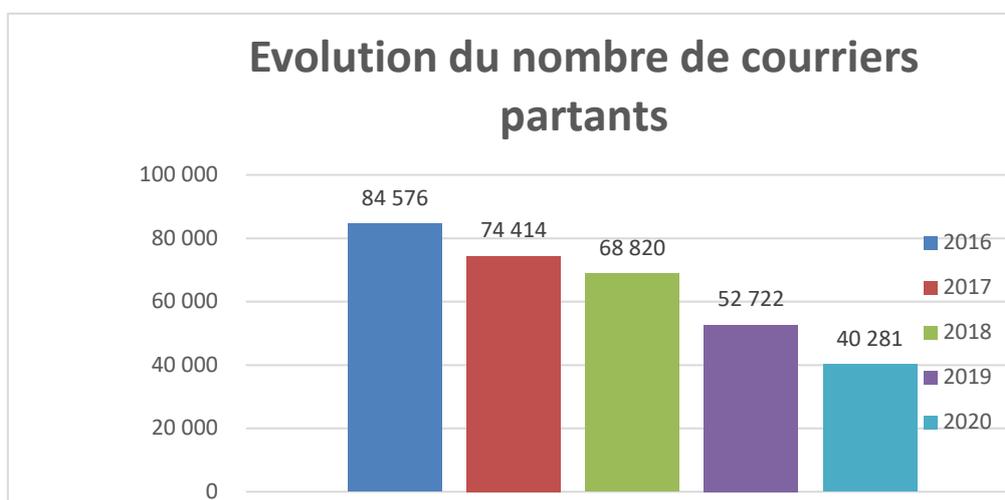
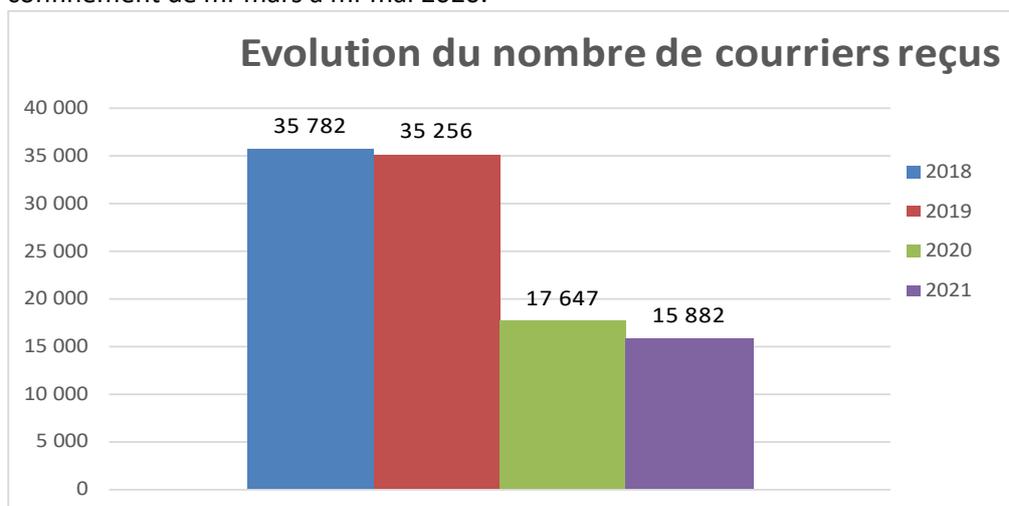
Il réalise le standard téléphonique et l'accueil du public. Il assure le secrétariat des organes institutionnels avec le secrétariat du Président et le suivi des dossiers de réunions du Conseil d'Administration et du Bureau. Il est chargé également de l'intendance générale de l'établissement (courrier, réservation de salles, suivi du parc des véhicules, suivi des travaux, réservation des déplacements, fournitures de bureau, etc.). Les activités fonctionnent avec 7 agents, à temps complet et non complet.

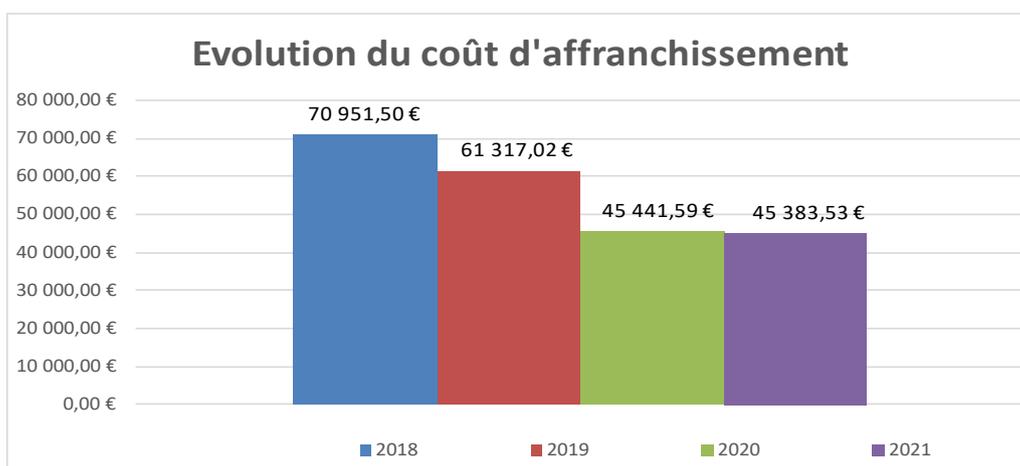
➤ Indicateurs d'activité

L'année 2020 et la période de confinement ont logiquement eu de nombreux impacts sur les indicateurs de l'administration générale, soit en augmentation, soit en baisse.

Gestion du courrier

La gestion du courrier a connu une très forte baisse concernant les courriers reçus (-50%) et les courriers au départ du CDG (-23.60%), ce qui s'explique notamment par les deux mois de confinement de mi-mars à mi-mai 2020.





Par conséquent, le budget consacré à l'affranchissement est aussi en forte baisse sur l'année 2020 (-26%) pour les mêmes raisons mais aussi par la dématérialisation de nombreux échanges, qui ne passent plus par la voie postale.

Gestion des salles

Année	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de réservation des salles de réunions	1 093	870	847	866	725	938
Dont : Réunions internes			266	185	173	195
Réunions externes			412	405	266	459
Formations			188	257	247	264

Le nombre de réservation des salles de réunions au CDG a fortement augmenté. Ceci est notamment dû au fait de l'organisation de nombreuses réunions en juin 2020 au retour du 1^{er} confinement et surtout sur les 4 derniers mois, notamment en visioconférence. De plus, le nombre de formations organisées au Centre de Gestion a également augmenté.

Gestion du parc véhicules

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de véhicules	20	21	21	20	24	27
Kilométrage parcouru	329 850	247 619	256 071	297 998	304 113	230 416
Coût carburant	19 731,80 €	16 384,91 €	21 360,00 €	27 295,20 €	30 096,07 €	15 534,72 €
Coût Péage	433,35 €	525,64 €	601,90 €	270,40 €	909,08 €	30,04 €
Entretien / réparation	11 520,19 €	8 256,83 €	10 656,75 €	8 655,09 €	6 523,55 €	5 753,18

En revanche, le nombre de déplacements effectué en 2020 a logiquement diminué (-24%), ainsi que le coût du carburant (-48%).

Le plan de renouvellement du parc automobile (2019-2021) s'est poursuivi. Le nombre de 27 véhicules dans le parc automobile a artificiellement augmenté. En effet, si 4 nouvelles voitures ont été louées ou achetées en courant d'année, 3 anciens véhicules, dans le parc en début d'année, ont été éliminés. Ce qui a ramené le nombre de véhicules en fin 2020 à 24.

Le coût d'entretien continue à baisser grâce au renouvellement du véhicules du parc et inclut leur entretien dans le contrat.

Réservation billets hôtels et trains

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Réservation billets de trains - Hôtels	101	94	121	92	117	42
Coût train-avion et métro	11 934 €	11 657 €	18 652 €	15 720 €	15 912 €	6 249 €
Coût hébergement	8 235 €	6 171 €	6 902 €	7 440 €	11 004 €	9 339 €

Le nombre de déplacements a très fortement diminué, du fait de la pandémie et la période de confinement. Ce qui a généré également de fortes baisses des coûts de déplacement et d'hébergement.

➤ **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. L'activité fonctionne avec 1.5 personnes.

➤ **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
2020	7 189 226	10 248	590 945

Pendant la période de confinement et plus largement, pour suivre les recommandations concernant les consignes autour de la pandémie de COVID, la consultation du portail du CDG a très fortement augmenté : le nombre de visiteurs/jour a bondi à + 148% et le nombre de pages vues de +91%. Mais le téléchargement des documents subi une forte baisse : -41%.

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 leur qualité : 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...).

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

Mot	Occurrence	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		Du 1/01 au 31/12/2020		
1	arrêté	5 649	arrêté	14 584	arrêté	17 748	arrêté	14 762	arrêté	13 538
2	concours	5 502	concours	14 412	concours	13 422	concours	13 299	concours	9 302
3	agent	5 217	agent	11 776	agent	11 531	agent	11 833	agent	8 179
4	examen	3 204	adjoit	8 459	adjoit	8 196	formation	7 783	temps	6 312
5	adjoit	3 008	formation	7 741	formation	8 194	fiche	7 428	Adjoit	5 950
6	fiche	2 852	fiche	7 439	temps	7 230	temps	6 918	Formation	5 883
7	modèle	2 786	temps	6 735	liste	6 194	adjoit	6 272	fiche	5 668
8	formation	2 770	modèle	6 023	modèle	6 103	technique	5 573	Modèle	4 978
9	emploi	2 725			fiche	6 036	Liste	5 336	technique	4 606
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	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		Du 1/01 au 31/12/2020		
1	Bourse de l'emploi	293 333	Bourse de l'emploi	307 828	Bourse de l'emploi	265 736	Accompagnement aux mobilités professionnelles (hors champ médical)	235 059
2	Calendrier des concours et examens	23 803	Résultats et listes (Concours)	24 953	Résultats et listes	26 747	Bourse de l'emploi	215 580
3	Résultats et listes (Concours)	21 670	Calendrier des concours et examens	24 787	Calendrier des concours et examens	22 512	Recommandations et consignes COVID-19	55 686
4	Calendrier (Concours)	20 021	Calendrier (Concours)	18 985	Présentation (Concours)	18 448	Offres d'emploi en intérim	53 287
5	Dossier : RIFSEEP (Primes et indemnités)	18 977	Espace candidats (Missions temporaires)	18 332	Inscription (concours)	16 314	Dossier : lignes directrices de gestion	46 962
6	Modèles de délibération et d'arrêtés RIFSEEP	17 513	Présentation (Concours)	17 883	Calendrier	15 702	Fiche technique : la rupture conventionnelle	39 411

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

1 432 abonnés reçoivent la lettre d'information hebdomadaire qui relaie chaque vendredi les actualités et informations principales mises en ligne (+200 abonnés).

Le recours aux réseaux sociaux professionnels s'est développé en 2020 (LinkedIn, Facebook) notamment lors du confinement (infos COVID, relais des documents et actions du CDG, infos emploi et recrutement, etc.), avec une forte augmentation du nombre d'abonnés à la page CDG sur LinkedIn (1 200 abonnés). Cette politique va se poursuivre et se développer avec des actions régionales.

Concernant la politique de communication de l'établissement, la charte éditoriale élaborée fin 2019 a été mise en œuvre. L'une des actions phares a été la création d'une collection de « guides missions » en 2020. Une vingtaine de documents ont été élaborés, avec les services, permettant de présenter de manière leurs missions de manière synthétique et attractive. Celle-ci va se poursuivre au fil des besoins.

Réalisée fin 2020, une vidéo de présentation du Centre de Gestion permet de mettre en avant la variété et la qualité de ses services et missions. Construite en 3 parties, elle fait témoigner quelques-uns de ses utilisateurs et présente les chiffres clés et missions de l'établissement. Support dynamique de présentation, elle est diffusée par les équipes lors des déplacements sur le terrain.

Service Ressources Humaines

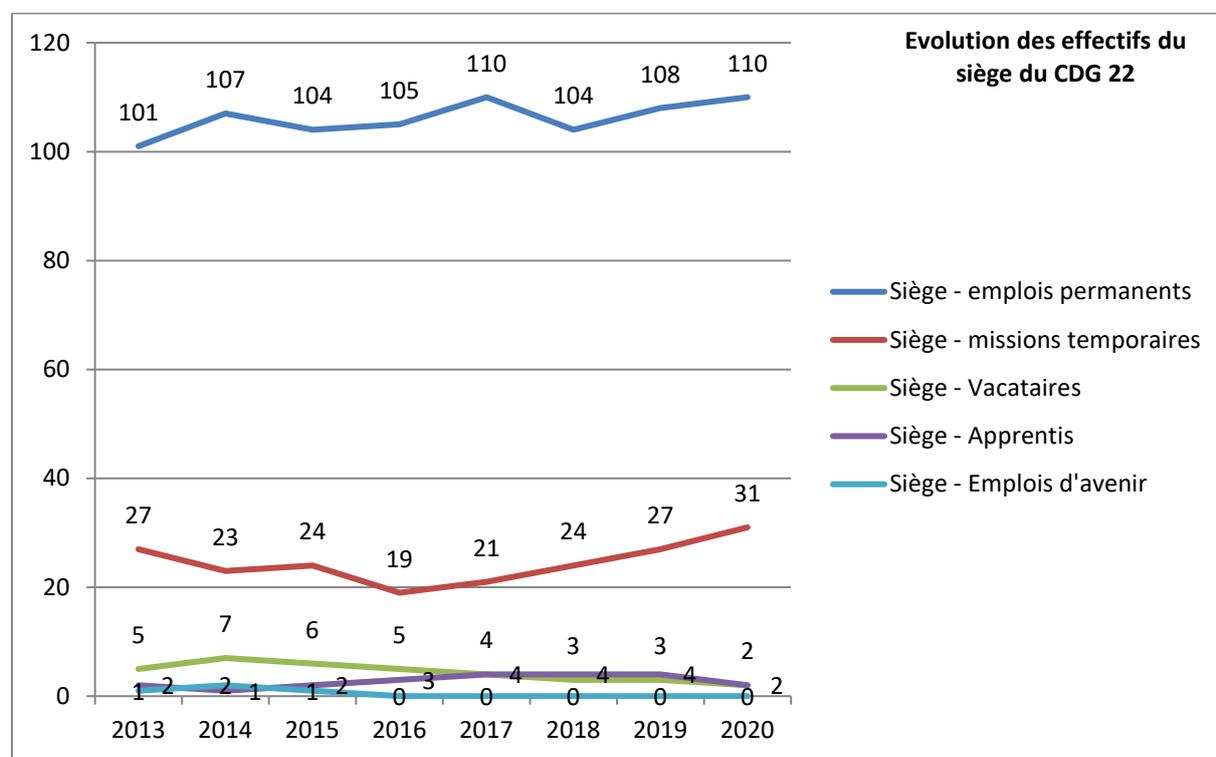
➤ Missions du service

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 2015 à 2020

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

- Une augmentation de 9 agents permanents
- 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 :

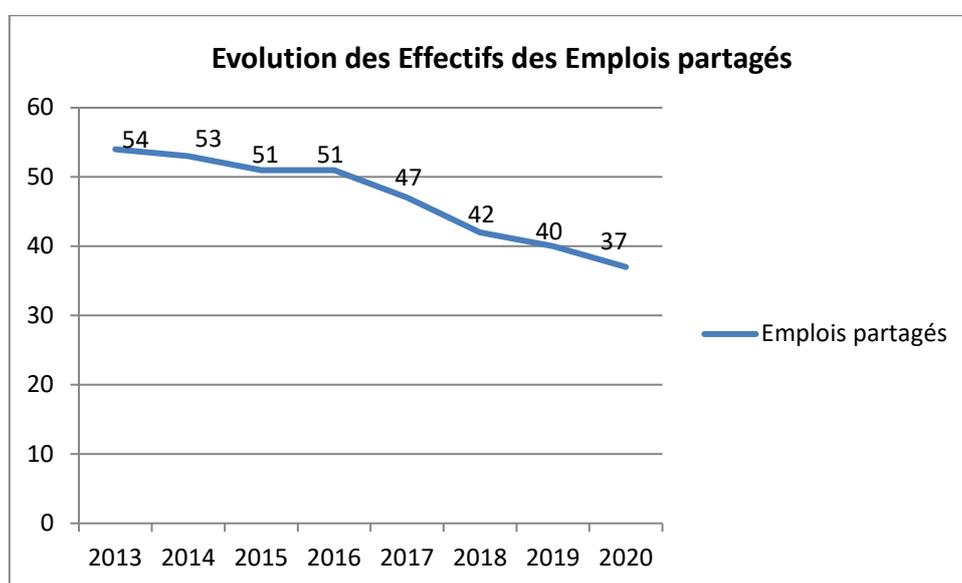
- Nous atteignons un pic à 31 agents au 31/12/2020 lié notamment aux nouvelles missions « recherche et développement » ;
- De nombreux mouvements tant en arrivées qu'en départs sont à souligner chaque année,
- De nouveaux besoins en recrutement non permanents pour faire face au développement des missions 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,
 - Développement de missions « recherche et développement »

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 Indemnitaire 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.

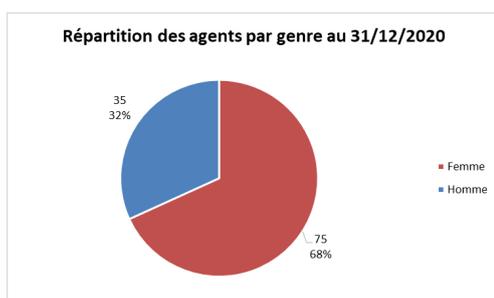
Evolution des effectifs des emplois partagés



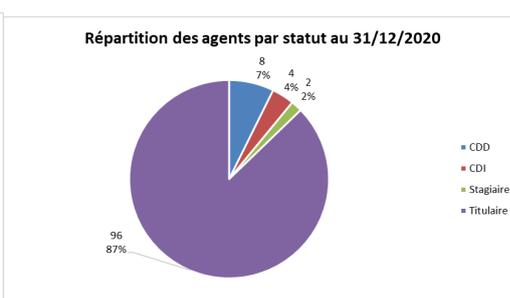
Zoom sur les effectifs sur emplois permanents du siège

110 agents sur emplois permanents au 31/12/2020 et une moyenne d'âge globale des agents sur emplois permanents de **46.3 ans**

Répartition par genre



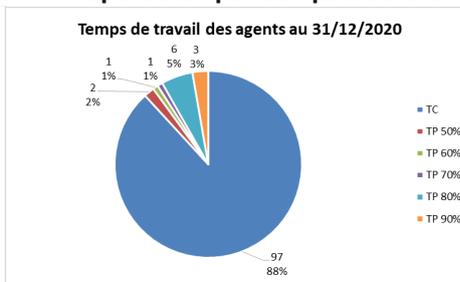
Répartition par statut



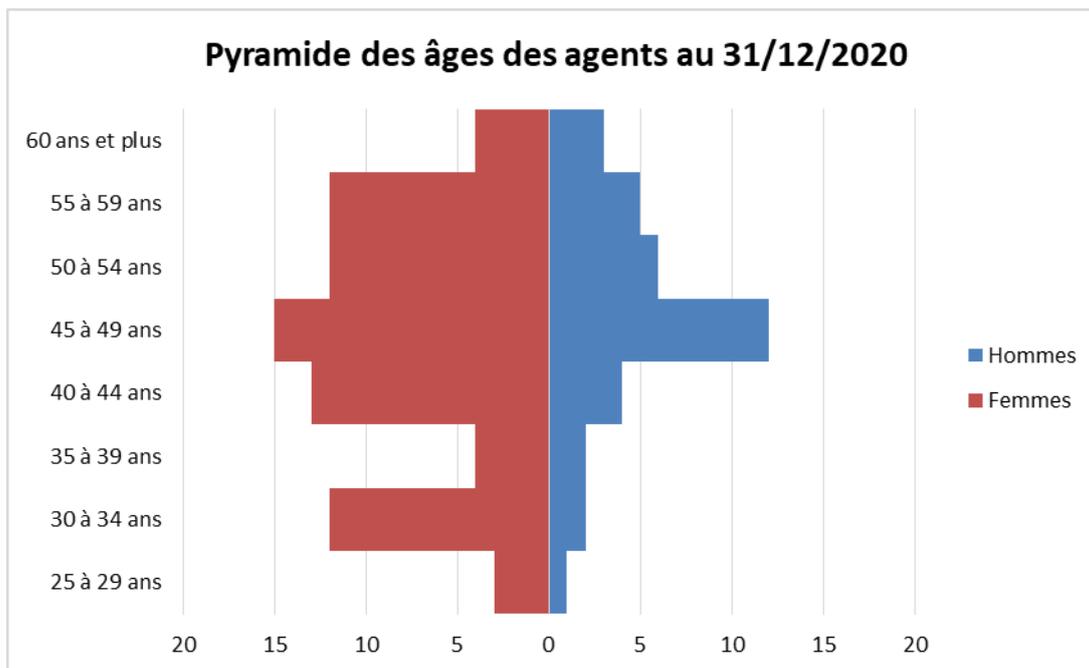
Répartition par catégorie



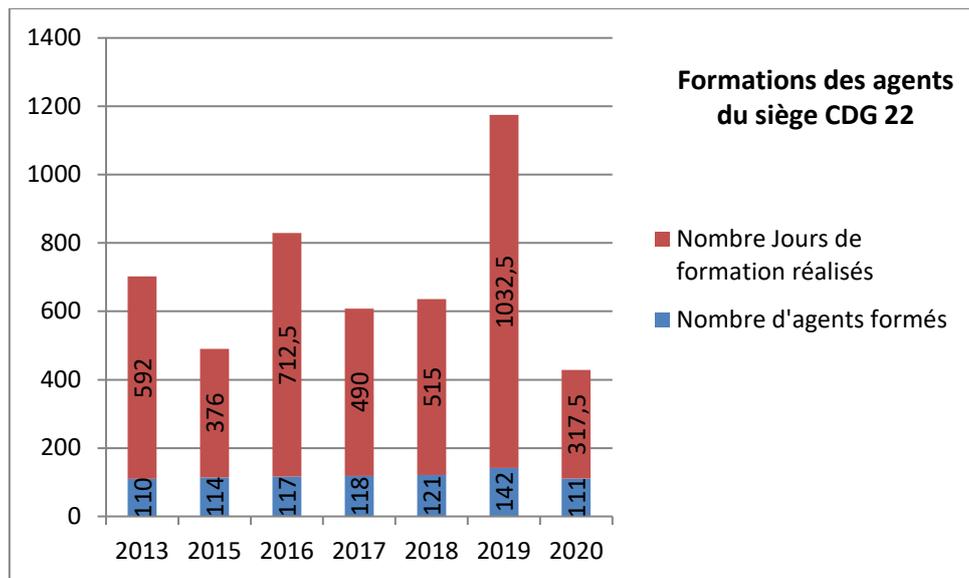
Répartition par temps de travail



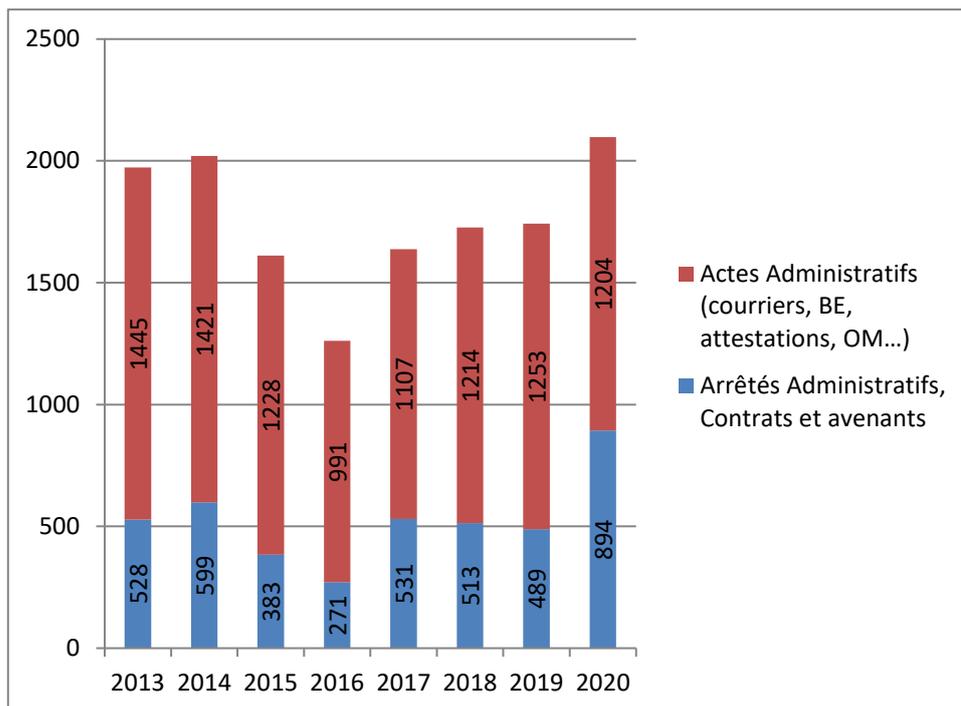
Pyramide des âges des agents



Formation des agents du siège



Activité administrative du service



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	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Budget total	29 883 344	28 866 137	29 733 889	30 058 710	30 127 046	30 567 178
Compte administratif D	22 898 357	22 668 729	23 702 043	23 232 941	23 208 375	23 232 441
Compte Administratif R	23 018 501	23 135 650	23 844 569	23 824 217	23 682 458	23 846 028
Résultat d'exercice	- 29 144	466 921	142 526	591 276	474 083	613 587

INVESTISSEMENT	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Budget total	1 215 350	880 600	613 081	1 060 824	897 300	865 441
Compte administratif D	636 770	695 617	249 961	859 613	426 409	396 763
Compte Administratif R	600 246	672 513	490 085	317 988	810 721	508 627
Solde d'exécution	- 36 524	- 23 104	240 124	- 541 624	384 312	111 864

TOUTES SECTIONS	2015	2016	2017	2018	2019	2019
Budget total	31 098 694	29 746 737	30 346 970	31 119 534	31 024 346	31 432 619
Compte Administratif D	23 626 127	23 364 346	23 952 004	24 092 554	23 634 784	23 629 204
Compte Administratif R	23 618 747	23 808 163	24 334 654	24 142 205	24 493 179	24 354 655
Résultat F+I	- 7 380	- 443 817	382 650	49 652	858 395	725 451
Affectation du résultat	18 200	-86 100	-70 000	--	- 380 000	-
Résultat Cumulé F + I	5 853 423	6 211 141	6 523 791	6 573 443	7 051 837	7 777 289

Commentaire 2020 :

En fonctionnement, l'exercice 2020 s'est traduit par une stabilisation des dépenses par rapport à 2019 et des recettes en hausse (+ 0.69 %). Le résultat positif de l'ordre de **0.613 M€** (2.5% des recettes budgétaires) est en hausse de près de 30 % par rapport à l'exercice précédent (**0.474 M€**).

L'exercice 2020, marqué par la crise sanitaire, a vu l'activité du Centre de Gestion se maintenir à un bon niveau pour tous les services même si certains d'entre eux ont constaté une légère baisse de leurs recettes. Les demandes des collectivités en missions temporaires, très importantes sur le dernier trimestre, ont permis de finir l'année avec un niveau d'heures facturées légèrement supérieur à l'exercice précédent (+ 2 000 h) pour un total de plus de **636 000 heures facturées**. Par ailleurs, les atténuations de charges, recettes aléatoires, progressent également de plus de **0.140 M€** par rapport à 2019. **En investissement**, les dépenses ont été réalisées globalement à **46 %** pour des recettes réalisées pratiquement en totalité d'où un solde d'exécution positif à hauteur de **0.112 M€ (0.384 M€ en 2019)**. En incluant le solde positif de fonctionnement, le résultat cumulé progresse de **0.725 M€** pour atteindre **7.777 M€**.

Commentaire 2015-2020 :

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 2020 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, 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	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Titres	3 795	3 842	4 389	3 891	3 956	3 816
Mandats	3 279	3 244	3 164	3 190	3 531	2 867
Engagements	428	435	501	419	389	286
TOTAUX	7 502	7 521	8 054	7 500	7 876	6 969

Commentaire 2020 :

A noter une diminution de plus de **18.8 %** du nombre des **mandats** en 2020 par rapport à 2019 contre seulement **3.5 %** pour les **titres** de recettes. S'agissant des dépenses, cette baisse significative peut être mise en relation avec l'année particulière de crise sanitaire que nous avons traversé et de dépenses qui n'ont pu être réalisées au niveau de ce qui avait été prévu au budget.

Commentaire 2015-2020 :

On peut constater une **moyenne** de **7 570** écritures comptables par an sur la période 2015-2020. La baisse constatée entre 2015 et 2020 représente **533** écritures comptables en moins (- 7.10 %).

Evolution des cotisations des collectivités :

AFFILIEES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux cotisation obligatoire	0.77 %					
Produit	2 003 363 €	2 026 372 €	2 099 319 €	2 130 370 €	2 232 323 €	2 222 955 €
Taux cotisation option Santé	0.42 %					
Produit	1 468 561 €	1 462 193 €	1 526 278 €	1 557 140 €	1 614 429 €	1 612 500 €
Taux cotisation option Conseil	0.23 %					
Produit	600 358 €	605 336 €	627 880 €	638 413 €	668 739 €	665 877 €
Taux Global	1.42 %					
TOTAL 1.42 %	4 072 282 €	4 101 561 €	4 253 477 €	4 325 923 €	4 514 491 €	4 501 332 €

NON AFFILIEES	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux moyen cotisation socle	0.10 %	0.10 %	0.10 %	0.10 %	0.10 %	0.10 %
Produit	111 708 €	109 527 €	120 827 €	120 810 €	120 550 €	120 856€
TOTAL GENERAL	4 183 990 €	4 211 088 €	4 374 304 €	4 446 733 €	4 635 041 €	4 622 188 €

Commentaire 2020 :

Une légère contraction du produit des cotisations de l'ordre de - 0.27 % est constatée par rapport à 2019. Elle affecte aussi bien le produit de la cotisation obligatoire que celui des cotisations additionnelles. Trois raisons possibles à ce constat : des recrutements pouvant être différés par les collectivités en raison de la crise sanitaire et le renouvellement des équipes municipales qui ont besoin d'un temps pour mesurer leurs besoins en regard de leurs projets politiques et des départs en retraite non remplacés systématiquement ou par des agents en début de carrière.

Commentaire 2015-2020 :

Le produit global augmente de **10.47 %** par rapport à 2015 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 2015 et 2020

Tableau récapitulatif au 31/12/2020 :

Collectivités affiliées	2015	2020	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	3	- 1
Pôles d'Equilibre Territoriaux	3	3	0
SIVOM	8	5	- 3
SIVU	32	18	- 14
SM Ouverts et Fermés	35	20	- 15
EPIC Office du Tourisme	2	1	- 1
TOTAUX	584	486	- 98

Commentaire 2020 :

Au 1^{er} janvier 2020, 1 syndicat mixte fermé (SMF) est dissous à cette date. Il s'agit du Syndicat Mixte Intercommunal de Collecte et de Traitement des Ordures Ménagères (SMICTOM du MENEZ-BRE) à Bégard et par ailleurs Dinan Habitat a fusionné au 1^{er} janvier 2020 avec **Néotoa**, Office Public de l'Habitat d'Ille-et-Vilaine.

Commentaire 2015-2020 :

Au 31 décembre 2020, 486 collectivités et établissements publics affiliés employant plus de **13700 agents** (stagiaires, titulaires et contractuels) sont recensés, en baisse de **16.44 %** par rapport à 2015. La refonte territoriale via la loi NOTRe explique principalement l'évolution constatée. (Fusions en 2017 des intercommunalités (passage de 32 communautés de communes à **8 nouvelles intercommunalités** (dont une CA non affiliée), création depuis 2016 de **14 communes nouvelles** (40 communes déléguées) et rationalisation du nombre de syndicats.

Perspectives 2021 :

A noter qu'au **1^{er} janvier 2021**, 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 ont été appelés à fusionner d'ici 2021 par la loi ELAN. Dinan Habitat s'est rapproché au 1^{er} janvier 2020 de NEOTOA en Ille-et-Vilaine et Guingamp Habitat adhère depuis le 1^{er} janvier 2021 à une société de coordination capitalistique L4H basée dans la Sarthe regroupant 7 organismes HLM publics et privés de Bretagne et Pays de Loire pour satisfaire aux obligations posées par la loi. Guingamp Habitat garde à priori son statut d'office public de l'Habitat. Enfin, un rapprochement entre **Terre et Baie Habitat** et **Côtes d'Armor Habitat** pour la région briochine est également en cours et sera opérationnel en 2022.

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	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Primes payées	27 552 €	28 072 €	18 839 €	18 534 €	21 392 €	19 787 €
Indemnisations	866 €	0 €	880 €	0 €	4 765 €	2 221 €
Ratio sinistre sur prime brut	0.03	0.00	0.06	0.00	0.22	0.11

Commentaire 2020 :

Bien que la prime ait légèrement baissé en 2020 par rapport à 2019, la sinistralité reste très contenue avec 2 sinistres sans gravité pour la flotte automobile et qui ont généré des indemnisations à hauteur de 2 221 € à ce jour.

Commentaire 2015-2020 :

Un très faible taux de sinistralité est à souligner alors les vingt-quatre véhicules de service du parc automobile parcourent près de **1.6 millions de kms** depuis 2015. Pour la couverture des autres risques IARD, nous n'avons subi sur la période aucun sinistre.

Perspectives 2021 :

Un nouveau groupement de commandes institué en 2019 entre les 4 Centres de Gestion Bretons a abouti à une nouvelle consultation des assureurs courant 2020 pour couvrir les risques sur la période 2021-2025. La SMACL, assureur actuel a été retenue pour quatre lots (Dommages aux Biens, Véhicules à moteur, Protection Juridique Générale et Protection Juridique Fonctionnelle des agents et élus). Pour le lot responsabilité civile, c'est l'assureur AREAS via un cabinet de courtage (Paris Nord Assurances Services) qui est lauréat de cet appel d'offres réalisé avec l'aide d'un assistant à maître d'ouvrage RISK PARTNERS. Ce groupement de commandes permettra une économie substantielle pour l'ensemble des membres du groupement -à conditions d'assurances précédentes équivalentes- estimée à près de 17 % et à 23 % pour notre Centre de Gestion sur les cinq années du marché.

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, 301 fonds d'archives de collectivités et d'établissements publics ont été classés par les archivistes du Centre de Gestion dont 186 fonds communaux.

➤ Indicateurs d'activité

Nombre d'interventions en collectivités

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
Nombre de classements	17	20	21	9	13	16	96
Nombre de maintenances	8	18	28	17	11	10	92
Nombre de missions longues	3	3	7	6	7	7	33
Nombre de conseils en archivage et valorisation	0	1	0	2	0	0	3
Nombre de collectivités concernées	28	42	56	34	31	33	224

Nombre d'heures d'interventions en collectivités

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Moyenne annuelle
Heures de classements	3 832	4 056	2 992	1 879	3 090	2 813	3 110
Heures de maintenances	531	1 576	2 135	1 626	1 108	771	1 291
Heures de missions longues	624	624	1 326	954	1 571	1 244	1 057
Total heures annuelles	4 987	6 256	6 453	4 459	5 769	4 828	5 458

Commentaires :

Depuis 2015, le nombre d'heures d'intervention est en constante augmentation. En effet, la moyenne annuelle est passée de 3 120 heures pour la période 2008-2012 à 5 458 heures sur la période 2015-2020 avec un pic d'activité en 2017 avec 6 453 heures d'intervention. On observe une légère chute du nombre d'heures d'intervention en 2020 par rapport à la moyenne annuelle conséquence de la période de confinement pendant laquelle les archivistes n'ont pas pu travailler sur en collectivité. La nouvelle mission longue prend toute sa place avec 1057 heures d'intervention moyenne annuelle entre 2015 et 2020. Sur la période 2015-2020, 224 missions ont été effectuées au profit des collectivités soit en moyenne 37 missions par an.

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.

En 2020, une rencontre en présentiel ainsi que 3 temps d'échange par visio-conférences ont été organisés pour ce réseau.

- **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).

En 2020, une rencontre du réseau RH régional a été organisée à Quimper. Trois visio-conférences réunissant le réseau RH des Côtes d'Armor ont également été organisées pour échanger sur des thématiques liées à la crise sanitaire et à la mise en place des lignes directrices de gestion.

- **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 repris par le biais de rencontre avec la FNADEPA (Fédération nationale des associations de directeurs d'établissements et services pour personnes âgées).

En 2020, le CDG 22 a accueilli et participé à une rencontre de l'association FNADEPA, puis a organisé 3 visio-conférences à destination de l'ensemble des directeurs d'EHPAD/EHPA du département, afin d'échanger notamment sur les problématiques en lien avec la crise sanitaire.

- **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
- Relations fréquentes avec l'association départementale des secrétaires de mairie (ADSM 22)
- 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

Merci d'indiquer les évolutions des activités sur une période 2015 à 2020. Commentaires sur l'année 2020.

➤ 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 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) produit régulièrement 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 2020

- Etudes statistiques :
 - Rédaction et publication d'un panorama régional de l'emploi territorial :
 - Analyse des données issues des bilans de l'emploi 2018 en les comparant avec les données de 2014 à 2017, rédaction et réalisation d'une synthèse
 - Réalisation d'un focus sur les offres d'emplois du 1er semestre 2020
 - Co-pilotage avec le CIG Grande Couronne de la réalisation de la 9ème édition du panorama national de l'emploi territorial :
 - Suivi et animation du groupe de travail

- Rédaction de la partie sur les grandes tendances en matière de recrutement
- Réalisation d'une étude quantitative sur les élus locaux bretons (mandat 2020-2026) diffusée en fin d'année 2020.
- Laboratoire de pratiques RH :
 - Réflexion sur la méthodologie pour réaliser une étude sur le bilan des mutualisations de services RH en Bretagne
 - Compilation d'outils RH mis en œuvre par les collectivités et d'initiatives RH innovantes
- 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) et animation de la campagne BS2019 :
 - 6 réunions ou visioconférences
 - Réalisation de procédures pour élaborer les fiches synthèses et thématiques
 - Réalisation d'outils de communication (5 tutoriels vidéos et des visuels Flash BS)
 - Co-organisation de la rencontre du réseau des DRH Bretons en copilotage avec le CDG29 (le 6/02/2020)
 - Participation aux échanges entre les 4 CDG et la Région Bretagne sur l'attractivité de la FPT
 - Participation à 2 visio-conférences avec la Région Bretagne et le GREF Bretagne
 - Participation aux réflexions et aux travaux dans le cadre de la commission « données sociales et politique de l'emploi » :
 - Participation à 4 visioconférences
 - Formation sur le logiciel Talend et le module GPEEC
 - Participation aux échanges animés par le GIP des CDG au sujet du Site Emploi Territorial
 - 2 visioconférences

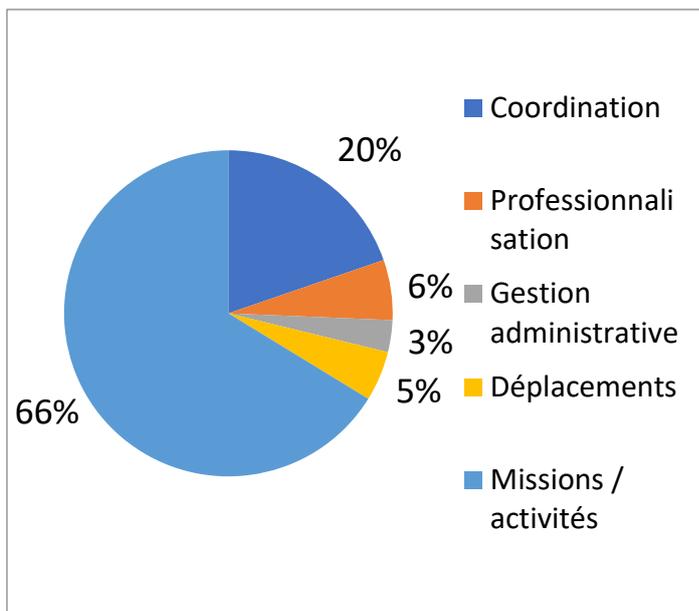
➤ Répartition du temps de travail

- Répartition du temps de travail des chargés de mission

Sur l'ensemble de l'année, les 2 agents ont consacré 1392 heures soit un peu plus de 0,85 ETP (du fait de l'absence d'un des 2 agents sur la fin d'année).

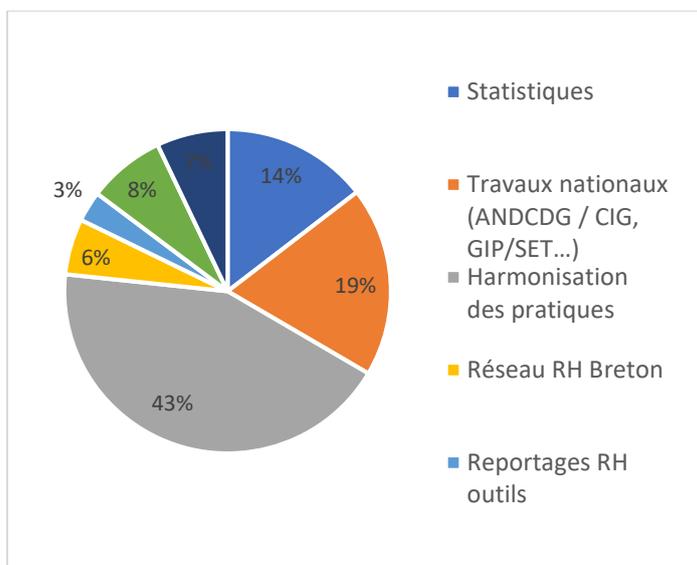
Leur temps de travail peut se décomposer en 2 grandes parties :

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



A noter : Une part plus importante que d'habitude consacrée à la coordination du fait du contexte sanitaire et du confinement.

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



Un temps d'harmonisation de pratiques important du fait de l'animation de la campagne de collecte des bilans sociaux.

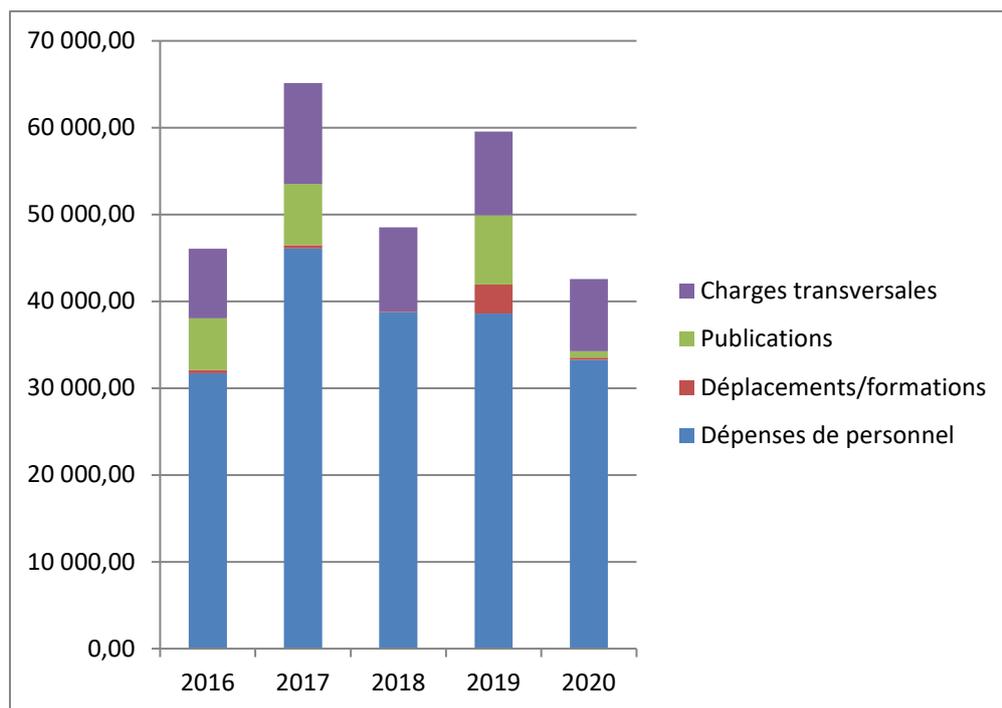
À l'inverse, un temps de travail consacré à des études statistiques moins important que d'autres années du fait d'un nombre de parutions moindre (synthèse des bilans sociaux à paraître en 2021).

Des travaux en lien avec l'ANDCDG marqués par le co-pilotage d'une publication nationale et le suivi de réflexions sur des modules et logiciels spécifiques.

➤ Analyse du coût

En 2020, le coût de la mission cofinancée par les 4 CDG Bretons s'est élevé à 42 566,53 € à l'échelle régionale, réparti à parts égales entre les 4 CDG soit environ 10 641,63 € chacun. Ce coût comprend les frais liés au personnel (78 %), 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



En 2020, le coût de la mission a été moins élevée que les années précédentes du fait de l'absence d'un agent sur une partie de l'année.

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

- de mouvements de personnels
 - o 2016 année non complète du fait de la création de la mission
 - o 2018, 2019 et 2020 : départs et arrivées
- du nombre de publications réalisées dans l'année et du mode de conception (prestataire ou en interne au CDG22)
 - o 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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Collectivités utilisatrices	343	325	318	321	342	285
Demandes de personnel	2 139	2 227	2 290	2 355	2 398	1 940
Agents/mois	607	583	557	540	541	538
Heures facturées	653 701	644 568	648 552	647 500	634 368	636 369

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 2020

- ✓ 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.

Crise sanitaire du Covid-19

A compter de mars 2020 la pandémie de Covid-19 a fortement impacté l'organisation des concours et des examens professionnels. Plusieurs opérations ont dû être suspendues, les procédures et délais pour les inscriptions en cours ont été modifiés. Pour faire face aux contraintes liées à la pandémie, nous avons dû adapter nos modes de fonctionnement :

- Recours au télétravail pour l'ensemble des membres du service
- Dématérialisation de la transmission des dossiers des candidats, d'abord par e-mail puis par la mise en place d'un espace candidat numérique appelé à être pérennisé.
- Mise place de procédures permettant d'organiser nos épreuves de concours et d'examens dans le respect des règles sanitaires et des recommandations de la DGAFP.
- Concertation et coopération des CDG pour faire face à la crise, tant au niveau de la coopération Bretagne, que de la coopération Grand-Ouest et au national (ANDCDG, FNCDG)

Nous sommes finalement parvenus à organiser les opérations qui avaient été suspendues en mars durant le dernier trimestre de 2020 et les premiers mois de 2021. La crise aura été l'occasion de tester notre réactivité, de resserrer nos liens avec nos partenaires et de moderniser nos pratiques.

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). A noter l'organisation en 2021 d'une nouvelle opération, l'examen professionnel d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle qui comprend une épreuve d'admissibilité sur dossier.

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.

Impact de la Covid avec fermeture de l'accueil emploi en présentiel durant la crise sanitaire et l'annulation de nombreuses interventions extérieures, forums notamment. Introduction plus ou moins satisfaisante de salons virtuels qui ont permis de maintenir certains événements sous un format dématérialisé.

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 de **2258 postes déclarés en 2020**. 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. A noter que ces rediffusions sont de plus en plus nombreuses, révélant des difficultés de recrutement dans la FPT.

Année	Nombre de déclarations	Nombre de rediffusions
2020	2258	77
2019	2334	70
2018	2209	70
2017	2065	50
2016	2017	23

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

Conformément aux dispositions de la Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, un Rapport Social Unique (RSU) annuel remplace le Bilan Social biennuel à compter de 2021.

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 a été mis en place, conçu par la société Iorga. Après quelques difficultés au cours de ses premières années d'utilisation, il est en 2021 pleinement opérationnel.

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 ».

En 2020, les entretiens en présentiel ont en grande partie été remplacés par des échanges téléphoniques en raison de la crise du Covid-19. Les ateliers de la mobilité inter Fonctions Publiques qui associent les 4 CDG bretons et le SGAR avaient été programmés le 13 octobre dans les Côtes d'Armor. Ils ont dû être annulés et reportés à une période plus favorable.

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 des 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	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Titulaires et stagiaires	10 512	10 620	10 676	10 692	10 808	10 850
Contractuels			2 477	3 126	2 762	2 946

Activité du service	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Etudes nominatives <i>(comptage démarré en oct. 2015)</i>	26	207	245	389	366	350
Documents numérisés	23 435	36 137	32 476	28 177	26 485	25 600
Actions de formation	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	2 formations MAT

❖ Faits marquants de l'année 2020

- ☛ Dernière phase des reclassements indiciaires PPCR
- ☛ Changement du logiciel de GED – Migration des données sur MOOVAPS
- ☛ Poursuite de l'expérimentation de missions RH « à façon »

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Réunions CAP	13	13	13	13	15	10
Réunions des CCP					8	0
Réunions Conseil de discipline	6	3	3	8	7	6

Activité CAP	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Avancements de grade	1 058	1 135	1 400	1 260	1 049	789
Promotion interne	321	320	296	344	398	417
Disponibilités	212	189	227	241	324	4
Détachements et intégrations	138	120	120	160	102	2
Refus titu/prolongations de stage/licenciements	34	28	17	25	24	29
Mises à dispo/transferts/mutations	98	78	114	109	84	26
Avancement d'échelon durée maximum	121	125	4	0	0	0
Recours évaluation/Avancement grade	19	10	6	8	9	2
Refus congé formation, cumul activité, TP		3			16	1
TOTAL	2 001	2 008	2 184	2 147	2006	1270

Augmentation de près de 20% des dossiers en CAP de 2015 à 2019 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.

L'intervention de la loi du 6 août 2019 va modifier considérablement ces données avec la perte de compétence des CAP sur plusieurs domaines.

❖ Faits marquants de l'année 2020

- ☛ Installation des nouveaux élus au sein des Commissions suite aux élections municipales avec présentation du rôle et fonctionnement des instances.
- ☛ Réduction des compétences des CAP entraînant une baisse significative du nombre de dossiers.

➤ 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)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de réunion CT	6	6	8	10	11	11
Nombre de dossiers examinés	473	446	411	354	295	207

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.

La fin de l'année 2020 a été marquée par l'accompagnement des collectivités dans la mise en place des nouvelles Lignes Directrices de Gestion (communication, rédaction de supports, saisine du CT...)

De manière générale, l'année 2020 a été marquée pour l'ensemble des instances par :

- ☛ L'accueil des nouveaux représentants des élus suite aux élections municipales.
- ☛ L'accompagnement et la formation de ces nouveaux représentants au sein de ces organismes paritaires.
- ☛ L'organisation de séance à distance en visio-conférence liée à la crise sanitaire.

➤ 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	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Validations/ Régularisations	91	88	25	24	10	
Rétablissement	5	5	2	3	0	5
Demandes d'avis/liquidation	348	339	451	402	430	385

Actions de formation						
Procédures dématérialisées	2 actions	1 action	2 actions	1 action (1j)	1 action (1j)	Pas de formation liée à l'absence d'un agent
Réglementation CNRACL	3 actions	2 actions	2 actions	1 action (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)	247 (55 RDV)

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

Retraite à façon	2019	2020
Nombre de collectivités	3	6
Nombre de dossiers	3	9

➤ 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 2020

L'année 2020 a été marquée par des études faites sur l'octroi d'un contingent « libre » d'ASA aux organisations syndicales

❖ Quelques chiffres

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Moyens alloués aux OS	27 226€	18 275€	18 304€	18 483€	39 590€	23 437€
Remboursements collectivités						
Obligatoires (DAS – ASA)	456 182€	285 230€	382 405€	402 826€	404 028€	386 422€
Forfaitaires (ASA instances)	31 828€	28 254€	23 670€	22 935€	35 797€	11 635€*

**Effet COVID*

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

TROIS MISSIONS PRINCIPALES :

1. Une mission d'insertion à travers le dispositif de formation aux Métiers Administratifs Territoriaux (FMAT) organisé 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 des demandeurs d'emploi de se former aux métiers de secrétaire de mairie, d'assistant comptable, de gestionnaire RH ou de chargé d'accueil.

2. 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 en « INTER » au CDG ou sur site suivant un calendrier annuel 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.

D'autres sessions sont construites sur mesure en collaboration avec les collectivités et les établissements qui nous sollicitent pour les accompagner dans la mise en œuvre de projets ponctuels ou longs à l'attention de leurs équipes. Elles ont pour objectifs de travailler autour de valeurs partagées, d'élaborer des méthodes, des outils communs et d'harmoniser les pratiques professionnelles. Elles sont organisées en « INTRA » au sein d'une seule collectivité/d'un seul établissement.

Cinq dispositifs de formation spécifiques sont également proposés aux agents territoriaux :

- les formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST),
- les formations en habilitations électriques,
- les accompagnements individualisés sur site pour sécuriser le montage d'un dossier complexe,
- les formations individualisées dans le cadre de l'ouverture du dispositif FMAT aux agents en prise, reprise de fonction ou en démarches de reconversion professionnelle,
- l'ouverture de certains modules du parcours « Métiers Techniques des Collectivités Territoriales » de la Licence Professionnelle en partenariat avec l'Université Rennes 2 et les trois autres CDG bretons.

3. Une mission d'information et de formation dédiée aux élus en partenariat avec l'ARIC depuis 2011 et l'AMF depuis 2020. Ces partenariats permettent de proposer une offre coordonnée à l'attention de l'ensemble des élus locaux (Maires, Adjointes, Conseillers) pour les accompagner tout au long de leur mandat et répondre au mieux à leurs interrogations.

TROIS MISSIONS COMPLEMENTAIRES ET TRANSVERSALES :

4. La mise en place d'actions de formation à l'attention des agents du Centre de Gestion en collaboration avec le service Ressources Humaines pour les agents du siège et des emplois partagés ainsi qu'avec le service Missions Temporaires pour les agents intérimaires.

5. 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.

6. Une participation à la mission Mobilité en assurant l'animation de deux ateliers : « CV et lettre de motivation » et « Entretien de recrutement » à raison de deux sessions par an chacun.

➤ Indicateurs d'activité

Synthèse de l'activité 2020 en chiffres :

Missions	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Dispositif FMAT	5	35	133	12011
2. Professionnalisation des agents territoriaux	138	1350	123.5	7777
3. Information et formation des élus	17	249	14.5	1449
4. Formation des agents du CDG	15	183	16.5	1890
5. Réunions d'information	0	0	0	0
6. Ateliers mobilité	4	-	2	-
TOTAL (hors ateliers mobilité)	175	1817	287.5	23127

2014	196	1797
-------------	------------	-------------

2019	197	1753
-------------	------------	-------------

Effectifs du service pour 2020 :

- Nombre d'agents : 5.3 ETP
- Nombre de formateurs : 49 (dont 19 agents du Centre de Gestion)
- Nombre de tuteurs : 68 (issus de 46 communes et établissements)

1. Dispositif FMAT

Trois parcours :

Missions	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Parcours Administration Générale des Services (PAGS)	2	30	133	10456
2. Parcours Comptabilité et Gestion des Ressources humaines (PCGRH)	1	3	(66)	1095
3. Parcours Accueil Polyvalent en Mairie (PAPM)	2	2	(44+33)	460
TOTAL	5	35	133	12011

2014	2	40
-------------	----------	-----------

2019	3	54
-------------	----------	-----------

Commentaires :

Concernant la 38ème promotion PAGS...

Quinze stagiaires ont été recrutés pour suivre l'intégralité du parcours AGS, trois en spécialité CGRH et un quatrième en spécialité APM. Afin de ne pas surcharger le travail des tuteurs en perspectives des élections municipales, la formation a été avancée pour démarrer en janvier. Le premier confinement intervenu entre le 16 mars et le 10 mai a nécessité la mise en place « en urgence » d'un programme

distanciel d'attente afin de maintenir la dynamique pédagogique et la cohésion du groupe jusqu'à la date initiale de fin de parcours le 24 avril. La formation en présentiel a pu reprendre du 27 mai au 26 juin. Au final, cette première promotion de l'année s'est déroulée sur six mois au lieu de quatre.

Concernant la 39ème promotion PAGS...

Afin de répondre aux exigences du protocole national sanitaire liées à la pandémie de COVID-19 et de sécuriser l'accueil du public en formation, l'effectif recruté a été limité à quinze stagiaires sur le parcours AGS et à un stagiaire en spécialité APM.

2. Professionnalisation des agents territoriaux

Sept dispositifs :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTER (hors SST et HE)	34	245	44	2181
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	78	986	46	3958
3. Formations SST	4	30	4	210
4. Formations Habilitations électriques	8	74	13.5	882
5. Accompagnements individualisés sur site	2	2	2	14
6. Formations individualisées	6	6	(61)	427
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	6	7	14	105
TOTAL	138	1350	123.5	7777

2014	195	1700
2019	187	1481

Effectifs moyens :

Dispositifs	Effectifs moyens
1. Formations INTER (hors SST et HE)	7,2
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	12,6
3. Formations SST	7,5
4. Formations Habilitations électriques	9,3
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	1,2

Evolution du nombre de certificats SST et habilitations électriques en cours :

Dispositifs	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
3. Certifications SST	284	277	315	298	237	179	30
4. Habilitations électriques	137	86	90	134	140	63	74

Les parcours individualisés :

Accompagnements individualisés...

- Un agent accompagné pour l'élaboration du budget de sa commune,
- Un agent accompagné pour le renforcement de ses compétences en matière d'urbanisme.

Formations individualisées dans le cadre du dispositif FMAT...

- Trois agents en spécialité APM (de 56 à 98 heures),
- Un agent en spécialité CGRH (105 heures),
- Un agent en spécialité Finances, budget, comptabilité (28 heures),
- Un agent en spécialité GRH (42 heures).

Ouverture du parcours MTCT de la Licence Professionnelles :

Modules	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
La gestion de l'eau et l'assainissement collectif ou non collectif (R23PL613)	1,0	1,0	1,5	10,5
La gestion et l'entretien du patrimoine bâti ou à bâtir (R23PL623)	1,0	1,0	3,5	24,5
L'utilisation et l'aménagement de l'espace public à travers le patrimoine vert (R23PL614)	1,0	2,0	1,0	14,0
La gestion et l'entretien de la Voirie et des Réseaux Divers (R23PL621)	1,0	1,0	1,0	7,0
La conduite de projet (R23F523)	0	0	0	0
Pratique d'Autocad (R23PL622)	1,0	1,0	3,0	21,0
L'utilisation du Système d'Information Géographique (SIG) (R23PL512)	1,0	1,0	4,0	28,0
TOTAL	6	7	14	105

2014	5	1
2019	5	7

Commentaires :

Concernant les formations INTER et INTRA...

=> *Taux moyen de satisfaction : **99 %***

Les formations INTRA ont représenté 70 % des sessions et 80 % des effectifs formés. Ce déséquilibre atypique entre INTER et INTRA s'explique essentiellement par la poursuite du travail réalisé auprès des équipes de la ville et de l'agglomération briochines sur le thème de la prévention des TMS (65 sessions/865 stagiaires). Par ailleurs, l'année 2020 a vu s'achever l'accompagnement des évaluateurs APA du Conseil Départemental dans la mise œuvre de l'évaluation multidimensionnelle (2 sessions/11 stagiaires). Enfin, dans le cadre de l'opération « Sinistralité : comment prévenir l'absentéisme » reconduite en collaboration avec le service Assurance des Risques Statutaires, 26 sessions ont accueilli un effectif total de 229 stagiaires (335 stagiaires en 2019).

Concernant les certifications SST et les habilitations électriques...

=> *Taux moyen de satisfaction : **100 %***

Si les habilitations électriques ont amorcé un léger mouvement de reprise, les certifications SST se sont littéralement effondrées. L'application des règles d'hygiène et de désinfection spécifiques particulièrement contraignantes a limité l'accueil en formation MAC. Les demandes de formation initiale ont toutes été reportées conformément aux préconisations de l'INRS (organe certificateur).

Concernant les parcours individualisés...

Jusqu'à présent, les accompagnements individualisés ne concernaient que l'élaboration du budget communal. Cette année, nous avons été sollicités pour former un agent et sécuriser sa prise de fonction sur le volet de l'urbanisme (cadre juridique et autorisations).

Concernant l'ouverture du parcours MTCT de la Licence Professionnelle...

Pour l'année universitaire 2019-2020, les modules Eau et assainissement, Bâtiment, Espaces verts et VRD ont été interrompus lors du premier confinement sans possibilité de reprise. Pour l'année universitaire 2020-2021, les deux modules démarrés en septembre ont été suivis par le même stagiaire et ont pu être menés en présentiel jusqu'à leurs termes.

3. Information et formation des élus

Trois dispositifs :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations de l'ARIC	8	106	10	938
2. Information du CDG (demi-journées)	9	140	4.5	490
3. Actions de professionnalisation du CDG	(2)	3	(2)	21
TOTAL	17	249	14.5	1449

2014	16	237
-------------	-----------	------------

2019	7	56
-------------	----------	-----------

Formation ARIC :

- Pack d'intégration (3 jours/14 participants)
- Le budget dans votre collectivité : comprendre avant de voter ! (2 sessions/27 participants)
- Quelle solidarité intercommunale : à la découverte du pacte financier et fiscal (8 participants)
- Formation-action à la prise de parole en public (15 participants)
- Utiliser les réseaux sociaux en tant qu'élu (12 participants)
- Le fonctionnement et les actions des CCAS/CIAS (15 participants)
- S'initier à l'urbanisme (15 participants)

Information et formation CDG :

Information CDG, « Les essentiels »...

- Les finances locales (2 sessions/présentiel : 18 participants et distanciel : 7 participants)
- L'environnement territorial (2 sessions/présentiel : 20 participants et distanciel : 13 participants)
- Le numérique au quotidien (distanciel : 21 participants)
- L'élu employeur (2 sessions/présentiel : 11 participants et distanciel : 18 participants)
- L'action sociale (2 sessions/présentiel et distanciel : 16 participants)

Actions de professionnalisation du CDG...

- Trois élus ont souhaité participer à la formation « Les élections municipales » mise en place pour les agents territoriaux.

Commentaires :

Avec un effectif moyen de 14,5 participants, les actions de formation et d'information mises en place à l'attention des nouveaux élus ont bénéficié d'une belle affluence et semblent avoir

répondu aux besoins et questionnements de ce début de mandat. Pourtant, si globalement le niveau de participation est proche de celui de 2014, il faut rappeler que les chiffres ne concernaient alors que les actions de formation coorganisées avec l'ARIC. De ce point de vue, le nombre de sessions et les effectifs formés ont été divisés par deux en 2020.

4. Formation des agents du Centre de Gestion

Quatre dispositifs :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTRA CDG – Agents intérimaires	3	53	7	1036
1. Formations INTRA CDG – Agents du siège	12	103	9.5	570.5
2. Formations INTER (hors SST et HE)	(11)	20	(14)	203
3. Formations SST	(1)	1	1	7
4. Formations Habilitations électriques	(6)	6	(10.5)	73.5
TOTAL	15	183	16.5	1890

2014	107
-------------	------------

2019	272
-------------	------------

Répartition des effectifs :

Dispositifs	Intérimaires	Emplois partagés	Siège
1. Formations INTRA	53	0	103
3. Formations INTER (hors SST et HE)	6	5	9
3. Formations SST	4	0	2
4. Formations Habilitations électriques	1	0	0
TOTAL	64	5	114

Les formations INTRA :

En collaboration avec le service Missions Temporaires...

- Elections municipales (16 participants),
- Elaboration du budget prévisionnel (8 participants),
- Préparation aux épreuves écrites du concours d'adjoint administratif (29 participants).

En collaboration avec le service Ressources Humaines...

- Sensibilisation à la QVT (3 sessions en distanciel/31 participants),
- Construire une démarche de QVT (2 sessions/14 participants),
- Atelier Méditation – L'après confinement (5 participants),
- Atelier Sophrologie – L'après confinement (8 participants),
- Sensibilisation au risque incendie et manipulation des extincteurs (4 sessions/34 participants),
- Formation de formateurs occasionnels (11 participants).

Les formations INTER :

- Marchés publics de Maîtrise d'œuvre (1 SMT/1 EP),
- Législation funéraire : Les fondamentaux (1 SMT/1 EP/1 siège),

- Les élections municipales (2 EP),
- Marchés publics : bien utiliser les MAPA (1 SMT/1 EP),
- Pratique Budgétaire : Initiation (3 SMT),
- Accueillir et accompagner un apprenant : les fondamentaux (3 siège),
- Formation de formateurs Partager des repères communs en matière de prévention (1 siège),
- Gestion des conflits : les outils et techniques de médiation (2 siège),
- Rapport avec propositions : méthodologie (1 siège).

Commentaires :

La baisse de 30 % des effectifs formés par rapport à 2019 peut s'expliquer en partie par le contexte sanitaire qui a généré beaucoup d'appréhension pour certains agents et limité les capacités d'accueil en formation de manière sécurisée.

5. Réunions d'information

Le contexte pandémique n'a pas permis de mettre en place de réunion d'information.

	Sessions	Effectifs
2014	5	363
2019	2	388

6. Pour conclure

2020, une année d'activité fortement impactée par la crise sanitaire liée au COVID-19.

L'activité formation dans toute sa déclinaison n'a pas pu être déployée comme initialement projetée. Au fil de l'année, des confinements et déconfinements, des consignes et protocoles locaux et nationaux, l'équipe a dû faire preuve de réactivité et d'adaptation pour repenser et réorganiser toute l'offre de formation et d'information, motiver et fédérer l'ensemble des acteurs (formateurs, tuteurs, stagiaires et partenaires) :

- Expérimentation d'outils collaboratifs « au pied levé » pour la mise en place de formats distanciels,
- Accompagnements individuels et collectifs à distance des stagiaires de la 38ème promotion FMAT,
- Mobilisation et accompagnement des formateurs pour l'adaptation et l'animation des distanciels,
- Mobilisation et accompagnement des tuteurs pour le maintien et la prolongation des stages,
- Refonte du programme d'actions pour les élus suite au report des élections municipales,
- Reports de sessions concentrés sur le second semestre créant une charge d'activité supplémentaire,
- Veille sanitaire, mise à jour régulière du protocole d'accueil du public en formation,
- Mise en œuvre des mesures de sécurité sanitaire pour toutes les actions au CDG comme sur site.

Dans ce contexte pandémique qui a considérablement complexifié ses missions, le service maintient pourtant un bon niveau d'activité et présente un exercice budgétaire en excédent (+67 435 €). D'un point de vue qualitatif, les retours des stagiaires sont très positifs au regard des taux moyens de satisfaction calculés sur la base des questionnaires remis lors de chaque formation.

Service Etudes et Organisation

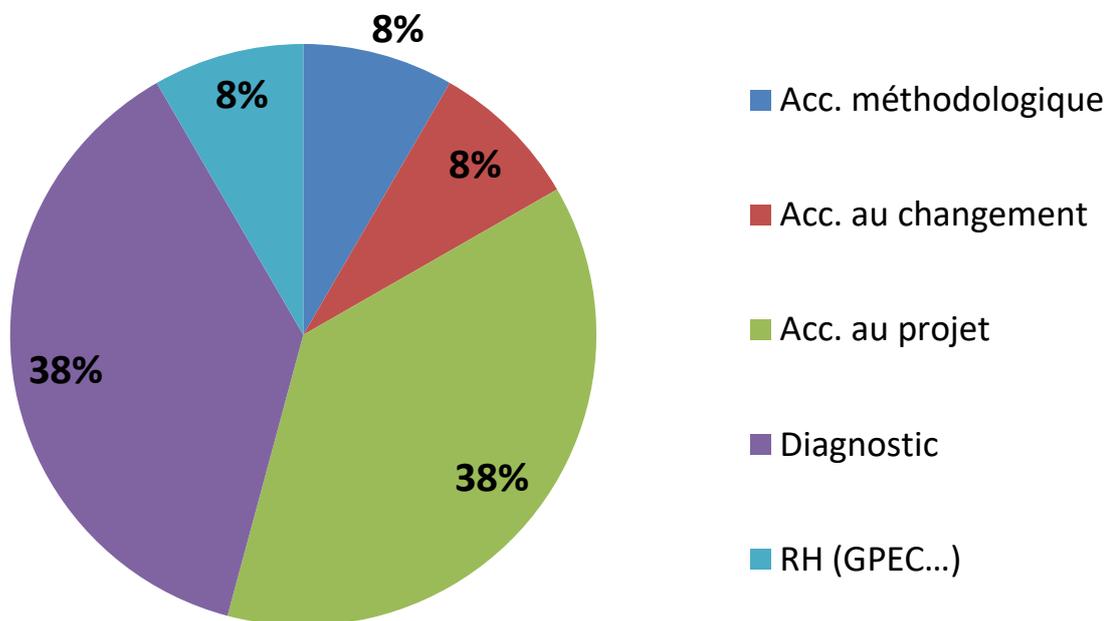
➤ Missions du service

- ✓ 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 et aux encadrants 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 :
 - Des mouvements de personnel qui provoquent un besoin de réorganisation
 - Des dysfonctionnements dans l'organisation repérés par les élus
 - Un climat dégradé au sein de collectifs de travail
 - 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 de la collectivité
 - Une réglementation à mettre en œuvre.
- ✓ En termes d'accompagnements, cela peut prendre la forme de :
 - Diagnostics organisationnels
 - Appui à la mise en place des orientations stratégiques et la conduite du changement
 - Conseils méthodologiques et appui à l'évolution du cadre RH (temps de travail, RIFSEEP)
 - Appui à la mise en place de projets d'établissements, de directions, de services
 - Conseils et appuis managériaux dans la conduite de projets
 - Construction et animation de séminaires
 - Accompagnements aux recrutements
- ✓ 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 autour des enjeux ciblés.

➤ Thématiques d'intervention

- ✓ Durant l'année 2020, le service Etudes et Organisation est intervenu auprès de près de 35 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 :
 - La réalisation d'un diagnostic organisationnel de l'ensemble des services d'une commune de 15000 habitants
 - L'accompagnement à la formalisation d'un projet scientifique et culturel et d'un projet de service d'un site touristique costarmoricain
 - La réalisation d'un retour d'expériences liés à la crise COVID à l'échelle d'une agglomération
 - L'accompagnement à l'évolution d'un service portuaire
 - L'appui à la réalisation d'une évaluation interne au sein d'un EHPAD
 - L'assistance au recrutement du futur DGS et DGA d'une agglomération

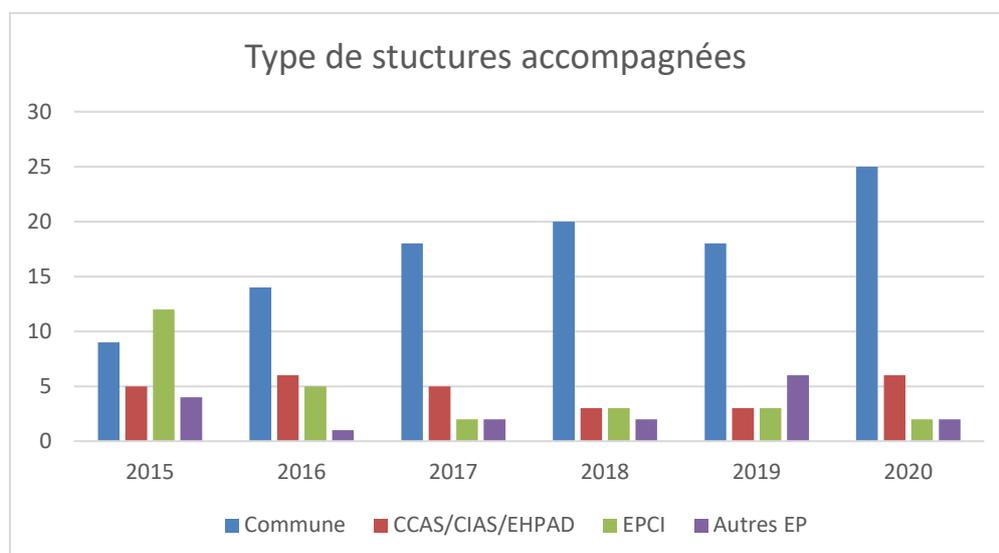
Type d'interventions



Commentaires :

- ✓ Une activité en progression qui peut s'expliquer par :
 - Les renouvellements politiques et le besoin des nouveaux exécutifs de s'appuyer sur un partenaire tiers autour des enjeux organisationnels
 - La crise sanitaire qui vient mettre en lumière des problématiques organisationnelles existantes
 - Les obligations réglementaires RH à mettre en œuvre (temps de travail, RIFSEEP, LDG etc..)
 - Le développement de la prestation « assistance au recrutement » qui mobilise l'équipe
- ✓ Des interventions qui ont tendance à être aujourd'hui davantage centrées sur l'accompagnement des acteurs que sur de la prescription de mesures.
 - Une part importante consacrée aux accompagnements de projets ou du changement (près de 50%)
- ✓ Des accompagnements qui ont tendance à se complexifier
 - Des contextes dégradés
 - Des demandes d'interventions dans des temps courts
 - Un niveau d'attentes et de précision attendus toujours plus élevé
- ✓ Plusieurs incidences pour le service et les équipes
 - Des durées d'intervention qui ont tendance à s'allonger
 - Une charge de travail très importante
 - Une obligation d'ajustement permanent qui induit une forte charge mentale

➤ Type de collectivités accompagnées

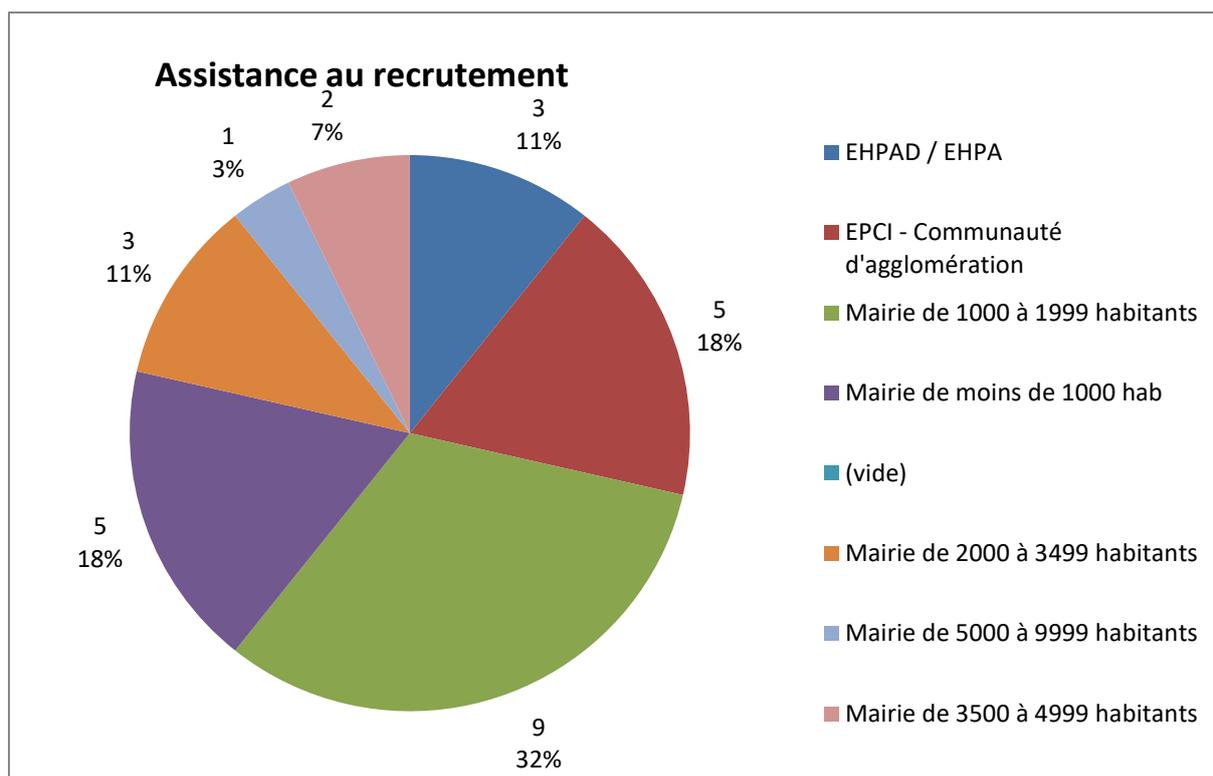


Commentaires :

- ✓ Un nombre de sollicitations en augmentation qui s'explique par les assistances au recrutement
- ✓ Des interventions volumineuses avec les grands comptes (SBAA, Dinan Agglomération , CD 22, Ville de Dinan etc..)
- ✓ Une évolution marquée du nombre de sollicitations à la rentrée 2020, traduisant une forme d'effet « crise sanitaire ». Des interventions prévues à compter de début 2021

➤ Indicateurs d'activité

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ETP	6,89	6,37	5,9	5,28	5,22	5,35
Nombre d'interventions	27	23	27	28	30	24
Nombre de collectivités accompagnées	30	26	27	27	30	35
Nombre de coaching			17	15	14	8
Nombre d'assistance au recrutement						28
Nombre d'heures facturées	2 593	2 303	2 238	1 830	1 349	2088



Commentaires

- ✓ Un niveau d'activité en progression avec notamment le déploiement de la prestation « assistance au recrutement » et ce malgré les effets des décalages de certaines interventions liés à la crise sanitaire
 - 15 assistances au recrutement, gérés par des agents du service
- ✓ Une hausse d'activité à effectif constant (plusieurs absences)
- ✓ Un développement des interventions avec d'autres collègues, en interne ou en externe (CDG 56 et 35) qui enrichissent les interventions et sont très apprenantes.
- ✓ L'activité coaching qui se poursuit en 2020 avec l'appui de nos collègues du CDG 35 et la formation d'un nouveau coach au sein du service Etudes et Organisation.
 - 2 coachings en interne / 6 externalisés

Focus sur l'assistance au recrutement

- ✓ Une prestation recrutement lancée courant 2020, répondant aux aspirations des collectivités
 - 28 assistantes dont 17 tarifées
 - 15 interventions par le service

➤ Perspectives

Plusieurs perspectives et ambitions pour 2021 :

- ✓ La consolidation de l'équipe à travers
 - Un nouveau recrutement en septembre 2021
 - L'accueil d'une stagiaire en Master 2 entre octobre 2021 et juin 2022
- ✓ La mise en place d'un logiciel de suivi des activités du service
 - A compter de la rentrée 2021
- ✓ La consolidation du fonctionnement du service

- Gestion administrative
 - Suivi des demandes d'assistance au recrutement
- ✓ La poursuite de la réflexion autour du développement de l'activité au sein du service, à travers le développement de nouvelles prestations
 - Accompagnement de l'encadrant et de son équipe
 - Télétravail
 - La médiation
- ✓ L'amélioration du lien avec les collectivités à travers
 - Réalisation de nouvelles plaquettes liées aux activités du service (conseil en organisation, assistance au recrutement, coaching)
 - Mise en place d'une nouvelle procédure d'évaluation des interventions du service
- ✓ Le renforcement des compétences au sein de l'équipe
 - Plusieurs temps d'analyse de pratiques programmés (formalisation de l'analyse, utilisation de l'infographie etc....)
 - Des actions de formation dédiée pour l'équipe (tests psychométriques 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 breton des services études et Organisation
 - Implication dans le groupe de pilotage du réseau national des conseillers en organisation porté par l'ANCDG
 - Une rencontre nationale organisée dans les côtes d'Armor en 2021

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, psychologues, ergonomes, conseillers en évolution professionnelle, 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 auprès de collectifs de travail dans la gestion de situations traumatogènes (suites suicides /tentatives de suicides / agressions / décès brutaux, etc.). Elle intervient aussi sur les problématiques de risques psycho-sociaux (formations et/ou accompagnements spécifiques). Enfin, elle déploie 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 (situations souvent repérées par les médecins et infirmiers du CDG). Cette mission est désormais assurée par une professionnelle du service insertion et maintien dans l'emploi, en liens étroits avec le service médecine.
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 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) sauf les accompagnements RPS
- 5 : Prestations facturées 65.70 €/h en 2020
- 6 : Intervenante mutualisée

Activités**MISSIONS ET INTERVENANTS SPECIFIQUES**

Accompagnements	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Accompagnements / soutien psychologique						
Suivis individuels	115	126	155	200	237	202
Accompagnements situations traumatogènes	_____	_____	_____	_____	15	17
Conseils collectivités	_____	_____	_____	_____	46	94
Interventions « Covid »	_____	_____	_____	_____	_____	194 agents accompagnés + 4 visios dédiées
Formations RPS*	_____	_____	4	5	_____	xxx
Accompagnements RPS	_____	_____	1	1	1	xxx
Analyse des situations de mal être au travail (ASMET**)						
Accompagnements	3	6	5	5	7	xxx
Ergonomie de prévention						
	_____	_____	_____	6	4	xxx
Accompagnements individuels par l'assistante sociale (AS)						
	_____	_____	_____	_____	123 personnes (173 entretiens ou visites à domicile)	151 personnes (284 entretiens ou visites à domicile)
					48 collectivités concernées	61 collectivités concernées

*RPS : Risques psychosociaux

**ASMET :

Mission « soutien psychologique »

En 2020, nous constatons à nouveau un nombre important de demandes et suivis psychologiques individuels. Au cours des 5 dernières années, le nombre d'accompagnements a presque doublé.

Les accompagnements de situations traumatogènes quant à eux sont stables mais les demandes de conseils auprès des collectivités ont doublé sur la période 2019 - 2020.

La situation sanitaire ayant généré de fortes sollicitations, nous dénombrons également le déploiement d'accompagnements spécifiques « Covid » auprès de 194 agents. Des sessions d'échanges en visioconférences ont aussi été proposées en complément à destination de Responsables RH ou encore auprès de Directeurs d'EHPA-EHPAD.

L'activité de la psychologue étant en forte hausse depuis 2015 et les nouveaux champs d'intervention à exploiter étant nombreux, les élus du Conseil d'Administration ont validé le recrutement d'un deuxième psychologue au sein du service médecine. Son champ d'intervention sera prioritairement celui des accompagnements collectifs et notamment sur la problématique des risques psycho-sociaux. Ce nouveau profil pourra notamment intervenir en soutien renforcé auprès de la mission ASMET.

Mission « ASMET »

Depuis le départ de l'agent référent au sein du service médecine au cours de l'année 2020, la mission ASMET se déploie désormais par une professionnelle psychologue-ergonome rattachée au service insertion et maintien dans l'emploi. La mission est menée en liens étroits avec les professionnels du service médecine, dont la psychologue, les médecins et infirmiers. Ces derniers (médecins et infirmiers) étant souvent à l'initiative de ces interventions en raison de leurs observations auprès des agents et collectivités concernés.

Mission « accompagnement et soutien social »

Au cours de l'année 2020, malgré la crise sanitaire et une très forte baisse des sollicitations pendant une longue période (allant du 1er confinement à la rentrée scolaire de septembre), l'activité a connu une hausse conséquente sur l'ensemble de l'année.

Les demandes sont majoritairement relatives à des questions statutaires, du droit de la famille, du soutien psychosocial. L'accompagnement à la retraite et les difficultés budgétaires restent des demandes récurrentes. Aussi, grâce à la création du fonds de secours exceptionnel voté par le Conseil d'Administration fin 2019, le CDG 22 renforce ses possibilités de soutien aux agents en grandes difficultés financières et limite ainsi les risques de précarisation accrue des situations.

A noter que les collectivités au sein desquelles la mission a été déployée une première fois à la demande d'un agent par exemple n'hésitent pas à la solliciter à nouveau "en direct", notamment pour évoquer des situations individuelles complexes.

MEDECINS

ANNEE	Visites périodiques	Visites Supplémentaires	Effectifs déclarés
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	2 097	1 735	<u>18 461 agents suivi dont :</u> <u>FPT : 16406 agents</u> <u>FPE : 2055 agents</u>
2020	720	2137	<u>22 107 agents suivi dont :</u> <u>FPT : 19 490 agents</u> <u>FPE : 2 527 agents</u>

Commentaires concernant les effectifs déclarés et suivis :

Pour rappel, en 2020, les effectifs déclarés et suivis par le service de médecine préventive du CDG 22 sont au plus haut depuis 2015 (+ 4 913 agents supplémentaires sur cette période 2015-2020).

Les nouvelles adhésions des services relevant de la Fonction Publique d'Etat (FPE) y contribuent fortement. Cependant, en parallèle, un travail conséquent de mise à jour des effectifs FPT a été réalisé auprès des collectivités territoriales via l'ouverture du logiciel médecine à ces dernières, leur permettant ainsi d'actualiser et fiabiliser les données.

Commentaires concernant l'activité des médecins :

L'année 2020 a été particulière pour plusieurs raisons :

- **L'émergence de la crise sanitaire :**
 - Depuis mars 2020, l'équipe de médecine a été très fortement mobilisée pour accompagner nos adhérents dans la gestion de cette crise. Dès le mois d'avril, le CDG 22 a recherché de nouvelles modalités d'exercice de nos missions portant sur le suivi médical de prévention individuel des agents. Ainsi, dès le mois de mai, nous avons acquis un outil de téléconsultations auquel l'équipe médicale a eu recours très rapidement et ce pendant plusieurs mois.
 - Par ailleurs, l'ensemble de l'équipe médicale a été très mobilisée pour participer à des réunions de CHSCT exceptionnelles (réunions programmées en urgence pour faire face à la crise).
- **Une organisation de nos interventions en mode dégradé du fait de la pénurie de médecin au sein de l'équipe :**
 - Au cours de l'année 2020, l'équipe médicale a été réduite à 5 médecins (soit 4.1 ETP) contre 6 à 7 médecins sur les années précédentes (représentant en moyenne entre 5.5 et 6.5 ETP)
 - Cette configuration de l'équipe médicale a engendré de fortes réorganisations auxquelles l'équipe a su s'adapter en permanence pour assurer les missions auprès des employeurs adhérents
 - C'est dans ce sens que nous avons choisi de donner la priorité aux demandes des visites les plus urgentes (dites visites supplémentaires)

A noter : pour favoriser les liens entre l'équipe et la Direction du CDG 22, un médecin coordonnateur a été nommé en juin 2020. Le Docteur Simonot-Guivarch' a été très impliquée dans le pilotage et l'organisation des activités notamment auprès de la Responsable de service / Directrice Prévention et Santé au Travail. Cette fonction de coordination est donc devenue plus que nécessaire au cours des derniers mois et a également permis d'impulser la relance et la mise en place de travaux inter-secteurs (médecins-infirmiers-secrétaires).

Pour conclure :

Malgré ce contexte particulier, le nombre de visites dites supplémentaires n'a jamais été aussi conséquent depuis 5 ans pour répondre aux urgences des agents et de leurs employeurs dans ce contexte inédit. Cela explique en grande partie l'importante diminution du nombre de visites médicales dites périodiques, mais ces dernières ont été prises en charge par l'équipe infirmière. Cette logique répond aussi aux évolutions attendues au regard des débats nationaux en cours sur l'avenir des services de médecine préventive.

Enfin, en 2020, 174 agents ne se sont pas présentés à leur RDV prévu avec le médecin de prévention, ce qui représente l'équivalent de 18 journées de travail pour l'ensemble de l'équipe médicale et un taux d'absentéisme de 6.1%.

INFIRMIERS

ANNEE	Entretiens réalisés	Absents aux entretiens	Visites Complémentaires (*)
2015	595	----	28
2016	2 731	278	80
2017	3 422	398	136
2018	1 767	_____	92
2019	2 567	715	_____
2020	2 665	268	_____

(*) 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.

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

En 2020, malgré le contexte de crise sanitaire, le nombre d'entretiens infirmiers réalisé a progressé par rapport à l'année précédente.

Cependant, les entretiens dits « programmés » ont connu une petite diminution :

- 3 282 entretiens programmés en 2019
 - 2 933 entretiens programmés en 2020
- ➔ Soit un écart de – 349 entretiens entre les 2 années.

Cet écart s'explique du fait du contexte sanitaire qui a conduit l'équipe infirmière à adapter ses activités ainsi que son organisation de travail et donc à prioriser de nouvelles activités.

A titre d'exemples, en 2020 :

- Les infirmiers ont mené des campagnes de soutien spécifiques auprès des établissements et services médico-sociaux (CCAS-EHPAD-SAAD) qui connaissent de grandes difficultés d'organisation
- L'équipe a également organisé de nombreuses actions de sensibilisation dédiées à la crise sanitaire auprès des agents et employeurs publics : infos santé sur les risques biologiques liés à la Covid 19, sensibilisation / rappels des gestes barrières, etc.
- L'équipe s'est également mobilisée pour mettre en place des actions de prévention ciblées comme la mise en place d'actions de dépistage auprès des agents publics (puis de vaccination depuis début 2021) : toutes ces nouvelles modalités d'intervention ont fait l'objet de partenariats et notamment avec les services de la Préfecture des Côtes d'Armor et la délégation départementale de l'Agence Régionale de Santé Bretagne.

Par ailleurs, s'agissant des entretiens infirmiers, nous pouvons faire un bilan très satisfaisant s'agissant de l'absentéisme des agents à ces entretiens infirmiers :

- En 2019 : sur l'ensemble des entretiens programmés, 21.8% n'ont pas eu lieu en raison de l'absence (excusée OU non excusée) aux RDV
- En 2020 : sur l'ensemble des entretiens programmés, 9.1% n'ont pas eu lieu en raison de l'absence (excusée OU non excusée) aux RDV.

Ces taux sont d'autant plus satisfaisants que les infirmiers, comme les médecins, ont eu recours aux outils de téléconsultations qui n'ont pas toujours été faciles à mettre en œuvre mais qui ont rencontré, au final un succès grâce à toute l'équipe et en particulier grâce au travail du secrétariat médical qui s'est

montré très attentif aux difficultés rencontrées par les professionnels et les remontées de terrain exprimées par les employeurs et agents publics.

Pour conclure sur ce point, au regard de l'évolution à la baisse des taux d'absentéisme aux entretiens infirmiers, nous sommes optimistes quant à la prise de conscience de la part des employeurs et agents de donner des suites favorables aux convocations d'entretiens infirmiers : ce qui est de bonne augure s'agissant de la reconnaissance du rôle des infirmiers en santé au travail par nos adhérents d'une manière générale. Nous pensons que la présence des infirmiers sur les territoires lors de la crise sanitaire a fortement contribué à cette reconnaissance et à la valorisation de leurs rôles.

En dehors de ces actions individuelles (entretiens infirmiers) et des activités spécifiques liées à la Covid 19, l'équipe infirmière a poursuivi ses actions en milieu de travail malgré les difficultés de rencontres en présentiel, les absences en nombre d'agents concernés par des AMT (notamment via les autorisation spéciales d'absence) ou encore du fait des réquisitions de l'équipe infirmière pour les campagnes de dépistage et les difficultés de traçabilité de nos activités sur le progiciel de santé au travail.

Commentaires concernant l'activité globale du service de médecine préventive sur l'année 2020 :

En 2020, le nombre total de visites réalisées (visites médecins + entretiens infirmiers) par l'équipe de médecine préventive est de 5 522 contre 6 399 en 2019 (soit une diminution de 13.7%)

- Le nombre total de visites périodiques (médecins et infirmiers) sur l'année 2020 est de 3 385 contre 4 664 pour l'année 2019
- Le nombre de visites supplémentaires (VS) est quant à lui passé de 1 735 en 2019 à 2 137 en 2020

Au cours de cette année au contexte particulier, l'équipe médicale a à nouveau été fragilisée du fait de départs non prévus de médecins ou encore d'absence d'autres collègues pour raisons médicales (dans le contexte de pandémie).

Face à l'ensemble des problématiques rencontrées (contexte sanitaire, départs / absences de médecins non remplacés, etc.) la solidarité au sein de l'équipe pluridisciplinaire en prévention et santé au travail du CDG 22 a fait son œuvre. L'ensemble des professionnels experts de la direction ont mobilisé leurs compétences respectives pour construire et proposer des conseils, supports, accompagnements spécifiques au contexte inédit de pandémie. Nous pouvons également souligner le renforcement des liens de travail entre CDG Bretons durant cette période, notamment pour la production mutualisée de fiches conseils pratiques dans les domaines de la prévention et de la santé au travail.

L'ensemble de ces actions pluridisciplinaires se sont poursuivies et même renforcées depuis le début de l'année 2021.

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 :

1. **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).
2. **L'inspection santé-sécurité** auprès de 320 collectivités. Cette prestation est comprise dans la cotisation additionnelle santé depuis 2020.
3. **L'ergonomie en conception**, facturée à l'heure et proposée aux collectivités (65,70€/h).

➤ + En 2020, une phase test a débuté sur une mission de conseiller de prévention mutualisé pour les collectivités de moins de 2000 habitants.

➤ Indicateurs d'activité

2020

- ✓ Arrivée d'un agent en mars 2020 sur le poste non permanent (départ agent précédent oct.19)
- ✓ 370 sollicitations pour des questions santé-sécurité
- ✓ 12 projets d'ergonomie en conception
- ✓ 2 accompagnements méthodologiques mise à jour du document unique
- ✓ 2 flashes info AT, 1 journal de la santé au travail
- ✓ COVID : veille permanente, réponses aux questions prévention des collectivités, 21 fiches pratiques en ligne, étude spécifique menée pour une collectivité
- ✓ 12 réunions de réseau dont 1 atelier document unique délocalisé et 1 questionnaire pour les assistants de prévention, 1 réunion pour les conseillers de prévention, 1 atelier et 9 infos aux élus pour les CHSCT
- ✓ 52 CHSCT locaux – 15 formations des membres représentants du personnel
- ✓ 25 collectivités inspectées – 68 avis réglementaires – 15 participations en CHSCT
- ✓ 7 réunions de CHSCT départementale
- ✓ Partenariats : CARSAT Bretagne, Sécurité Routière, DIRECCTE Bretagne
- ✓ 5 réunions pluridisciplinaires en santé au travail, lien permanent avec le médecin coordonnateur pour la gestion COVID

Commentaires :

L'année 2020 a été marquée par la crise Covid. Les visites d'inspection n'ont pu se dérouler que sur 6 mois. Les missions d'accompagnement document unique ou sur des projets de prévention ont été mis en attente. Le support aux collectivités a été centré sur la veille réglementaire et technique ainsi qu'un standard téléphonique et mail. Les projets d'ergonomie ont pu être réalisés. Au bilan financier, un écart de -10% sur les recettes prévues.

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 dont le taux minimum est fixé à 6% est passé de 4,23% en 2012 6,84 % en 2021

La sensibilisation

Compte tenu de la pandémie, il a été assez difficile de mobiliser des actions de sensibilisation. Néanmoins, nous avons pu intervenir auprès des employeurs territoriaux lors d'une réunion d'information qui a réuni plus de 140 personnes en septembre 2020. Nous avons pu également tester au printemps une sensibilisation en Visio auprès des Directeurs Généraux des Services de l'Agglomération Briochine

4 cycles de formation des maîtres d'apprentissage intitulés "accompagner un apprenant" ont été proposés aux tuteurs de stagiaires et maître d'apprentissage.

Le recrutement et l'apprentissage

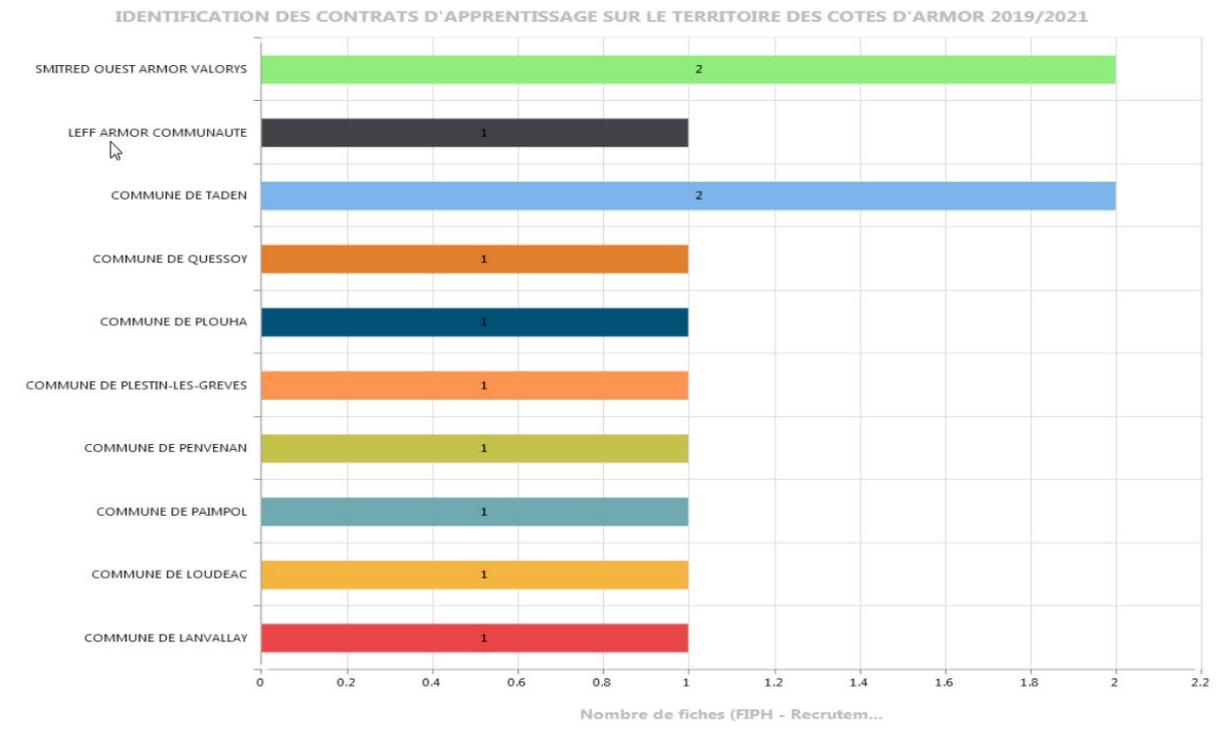
La convention de partenariat avec CAP EMPLOI 22 permet l'atteinte des objectifs. Ce sont en moyenne 2 personnes en situation de handicap par sessions de la formation Métiers de l'Administration territoriale qui suivent la formation. Pour l'année 2020, ce sont 3 candidats qui ont été sélectionnés.

5 personnes issues du service de remplacement ont été recrutées durablement.

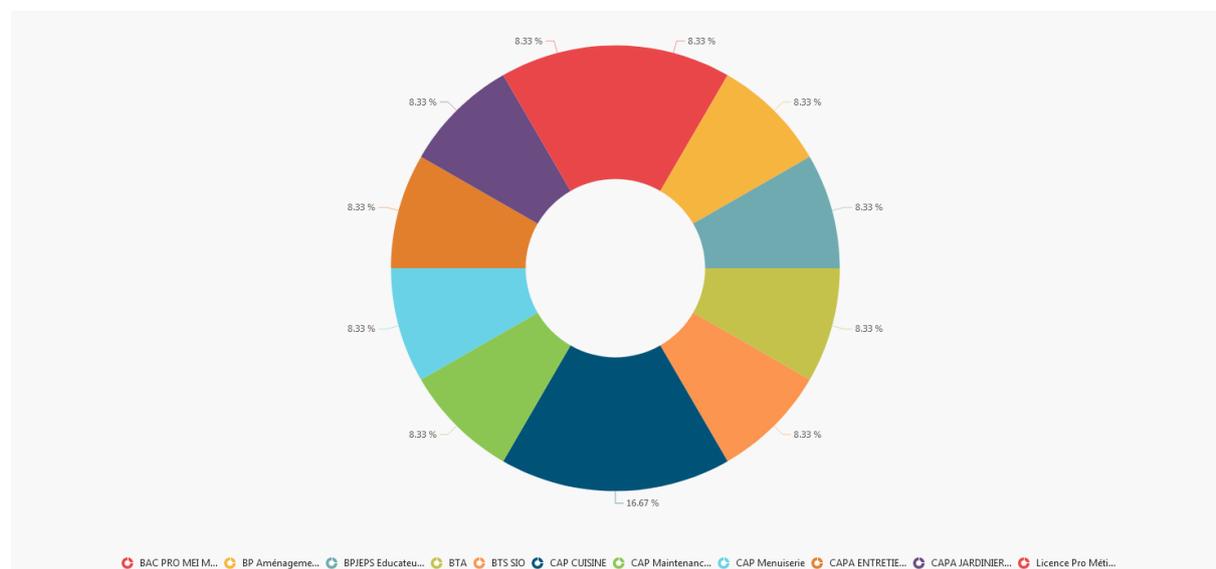
S'agissant de l'apprentissage, sur l'année 2020, ce sont 12 nouveaux contrats d'apprentissage que le CDG a pu accompagner concernant des personnes en situation de handicap.

L'instauration d'un guichet unique pour ce dispositif particulier permet de répondre aux sollicitations nombreuses des employeurs dans ce domaine.

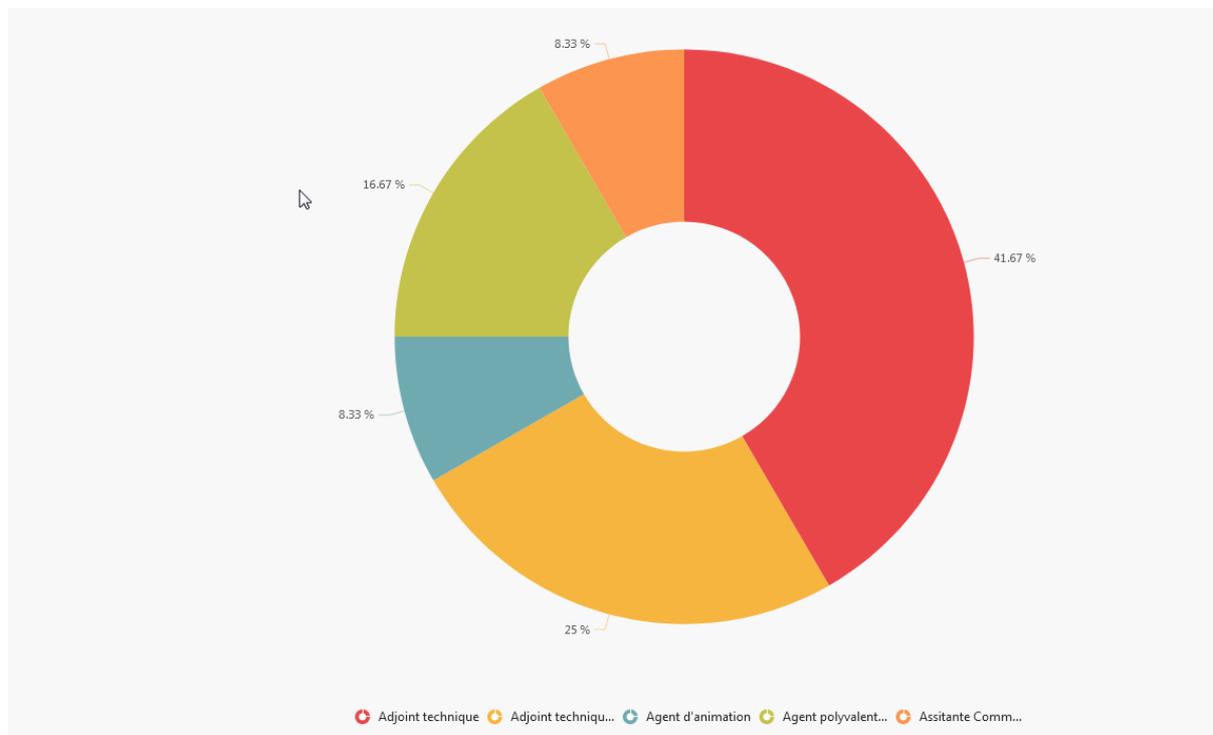
Les collectivités du territoire concernées par l'apprentissage des personnes en situation de handicap sont :



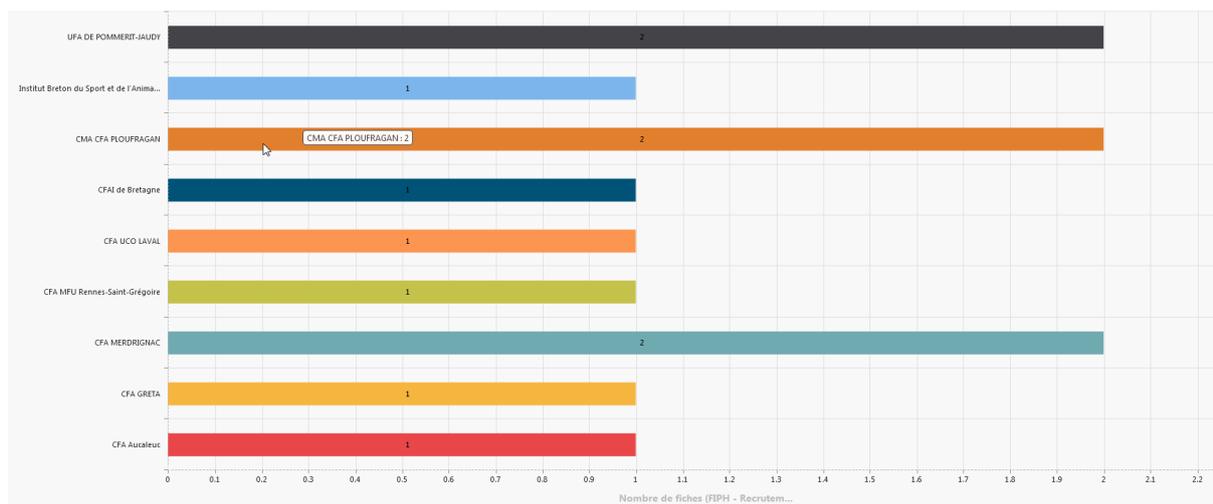
Les formations suivies en 2020 sont les suivantes :



Les emplois occupés sont les suivants :



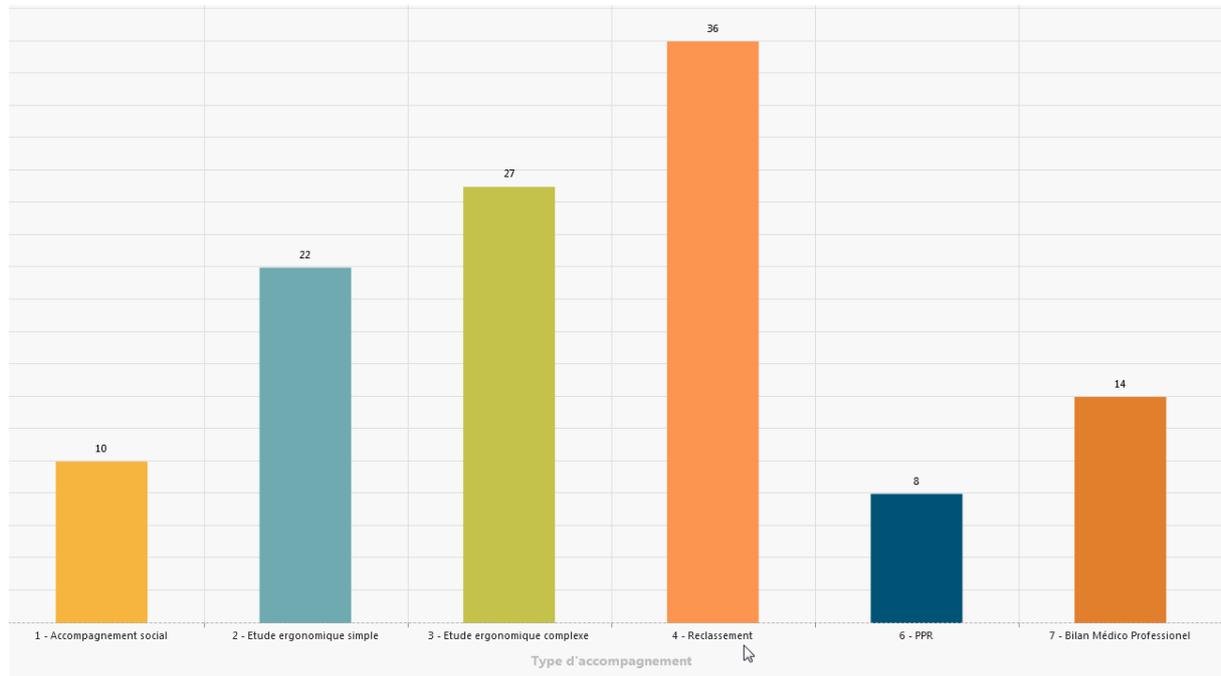
Les centres de formation sont les suivants :



Le maintien dans l'emploi

Depuis la dernière convention avec le FIPHFP, nous répartissons nos interventions comme suit :

Répartition des nouvelles sollicitations 2020 :



Depuis septembre 2020 nous réalisons les bilans médico pro.

Ce sont 11 bilans qui sont comptabilisés.

13 bilans sur 2021.

Commentaires :

La mission FIPHFP née d'un conventionnement pluriannuel avec le FIPHFP 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 FIPHFP 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 FIPHFP les participations financières compensatrices.

Service Commissions Médicales

Faits marquants de l'année 2020

Adaptation des procédures d'organisation des commissions médicales dans le cadre de la crise du COVID-19

➤ 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	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Collectivités Affiliées	11	12	11	11	11	8
Saint-Brieuc et CCAS	7	8	8	9	9	6
Conseil Départemental	6	8	8	9	7	7
Conseil Régional	5	4	4	8	5	4
Saint-Brieuc Agglomération	4	6	6	2	3	1
Lannion	4	3	3	1	3	1
SDIS	3	2	2	3	3	3
TOTAUX	40	43	42	43	41	30

Impact sur l'organisation des séances :

Crise COVID 19 Adaptation des procédures : Mise en place des séances en visioconférence et présentiel tout en respectant les gestes barrières.

Mise en place et utilisation d'une plateforme sécurisée « Transfert » pour l'envoi de pièces confidentielles adressées aux représentants élus, personnels, médecins et Président siégeant en commission.

Les commissions de réforme des mois de mars et avril ont été annulées. Les dossiers ont été étudiés lors de la séance de mai 2020.

➤ Indicateurs d'activité

Evolution des dossiers traités

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Collectivités affiliées	335	70 %	335	69 %	287	74 %	247	63 %	226	56 %	153	54 %
Collectivités Non affiliées (7)	140	30 %	151	31 %	103	26 %	145	37 %	132	33 %	90	33 %
Dossiers traités sans passage en commission									44*	11 %	36*	13 %
TOTAUX	475		486		390		392		402		279	

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

☞ saisines non réglementaires (les collectivités ont déjà pris leur décision)

☞ au vu des pièces du dossier de saisine de la commission de réforme, les gestionnaires des commissions, après rappel de la réglementation, proposent aux collectivités la possibilité de reconnaître elle-même l'imputabilité au service.

En 2020 nous observons :

Une baisse du nombre de saisine liée à la crise sanitaire (arrêt de l'activité pour les collectivités non équipées pour le télétravail)

➤ 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.

620 expertises auprès de médecins agréés en 2020 pour un montant de 46 517 euros, contre 776 en 2019.

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

Evolution des dossiers traités

	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Collectivités affiliées	767	70 %	736	70 %	727	70 %	684	73 %	568	54 %	533	54 %
Collectivités Non affiliées (7)	352	30 %	351	30 %	331	30 %	256	27 %	284	28%	227	28 %
Dossiers instruits sans passage en commission									34*	3 %	42	3 %
Dossiers en cours d'instruction									161	15 %	170	15 %
Recours Comité Médical Supérieur									2	-	2	-
TOTAUX	1119		1087		1058		940		1049		974	

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

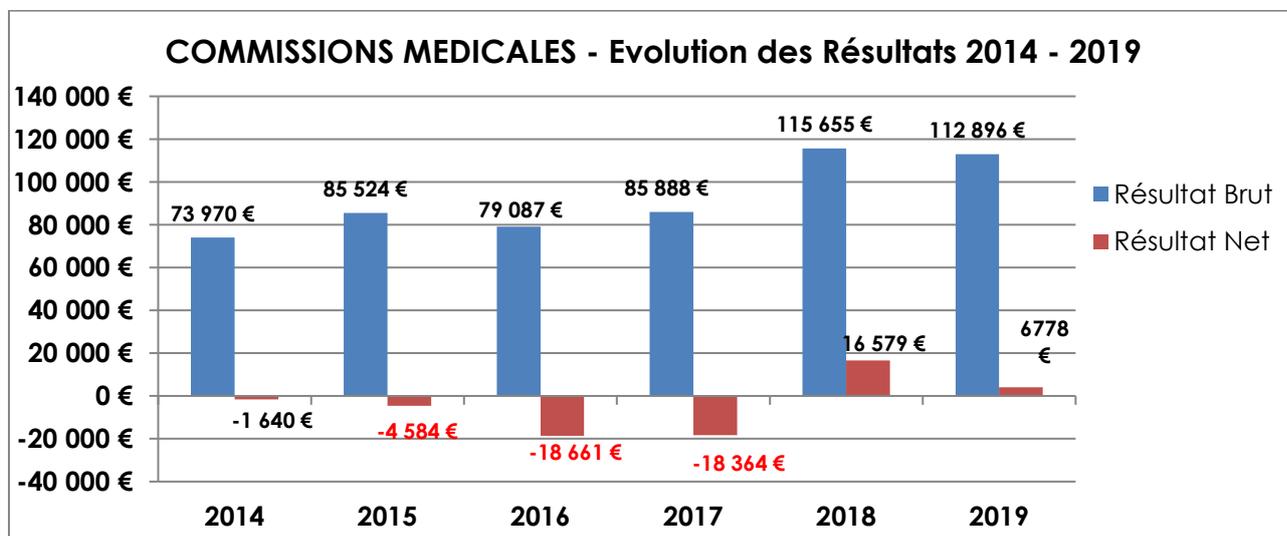
Du fait de la crise sanitaire, le comité médical du mois de mai a été annulé. En effet, les médecins agréés et de prévention ne pouvaient pas recevoir en consultation les agents. L'instruction des dossiers a donc été retardée.

Toutes les séances du comité médical ont eu lieu en présentiel.

- ***Les aménagements réalisés en 2020***

- Des séances commissions médicales en visioconférence et présentiel
- Une plateforme sécurisée « Transfert » pour l'envoi de pièces confidentielles adressées aux représentants élus, personnels, médecins et Président siégeant en commission.
- Un logiciel « SENDENT » pour l'envoi des pièces médicales confidentielles aux agents, médecins agréés, médecin de prévention.
- Achat de chariots ergonomiques et valises à roulettes pour transporter les dossiers médicaux
- 5 Ordinateurs portables pour télétravailler
- Logiciel VADIM pour les saisines dématérialisées du comité médical supérieur

➤ Résultats financiers analytiques



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.

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 (entre 2015 et 2020)

Taux du contrat d'assurance CNRACL

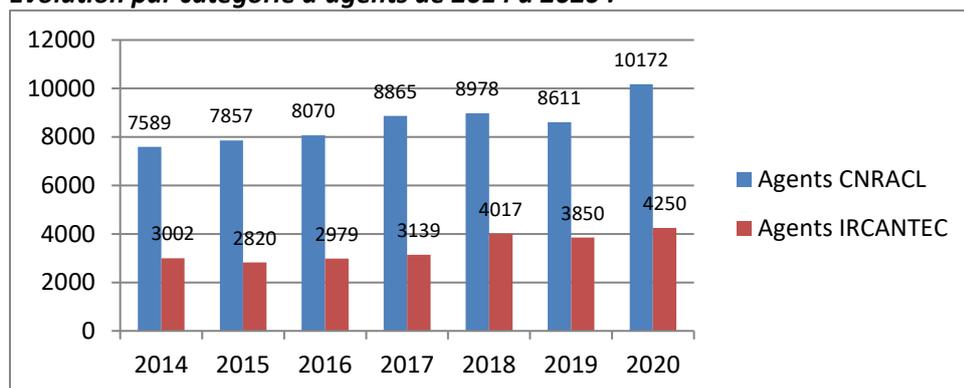
Le contrat en cours (2020-2023), propose trois taux distincts, au choix des collectivités sous le seuil de 31 agents CNRACL, déterminés en fonction des franchises souhaitées.

Taux du contrat d'assurance IRCANTEC

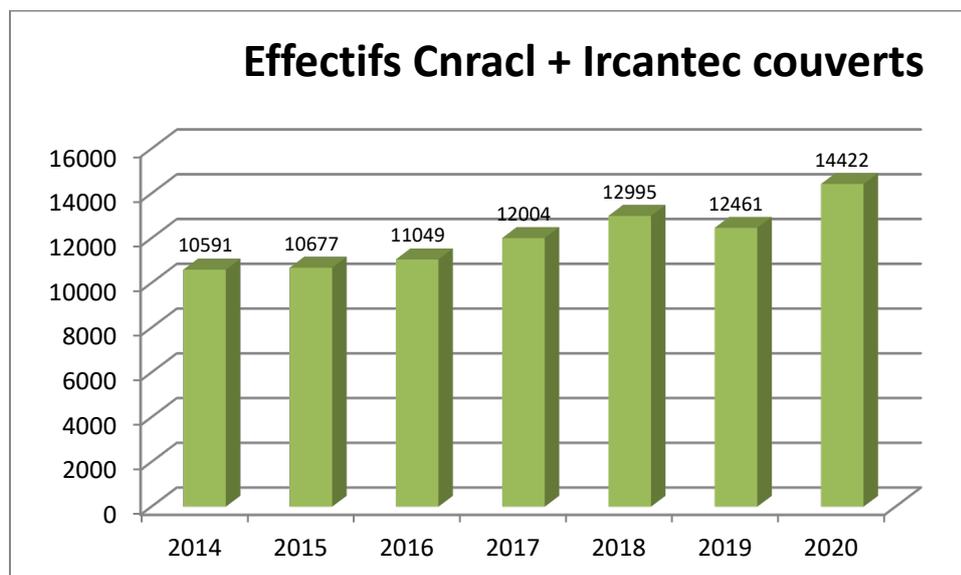
Le contrat actuel (2020-2023), propose un taux de couverture du contrat IRCANTEC unique de 0,95% pour l'ensemble des collectivités.

Evolution du nombre d'agents couverts par le contrat groupe

Evolution par catégorie d'agents de 2014 à 2020 :



Evolution du nombre d'agents couverts



Une montée en puissance du contrat-groupe se confirme depuis plusieurs années ;

L'année 2020 est concernée par une forte augmentation du nombre des agents couverts, du fait de l'entrée en portefeuille de plusieurs nouvelles collectivités, sur le contrat-groupe 2020-2023.

Evolution de la sinistralité du contrat-groupe

Année	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'absentéisme	11,40%	11,10%	10,80%	10,80%	10,90%

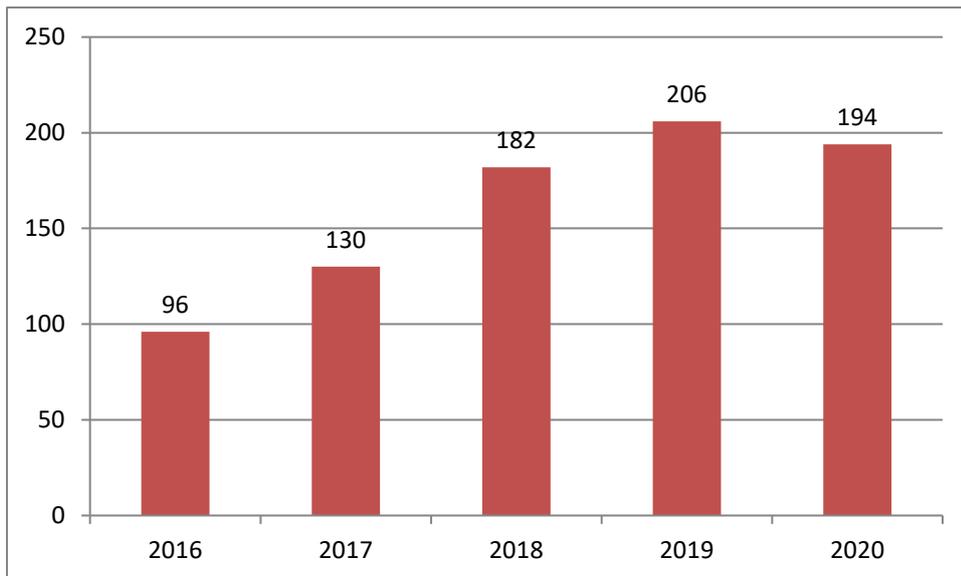
Le taux d'absentéisme (mutualisé pour l'ensemble des collectivités adhérentes) amorce une stabilisation depuis 2016 et une baisse à partir de 2017 ; Le taux de l'absentéisme en Côtes d'Armor est légèrement supérieur à la moyenne nationale mais la tendance à la baisse est très encourageante.

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 ;

Les expertises médico-administratives, sont réalisées dans le cadre des accidents de services et des maladies professionnelles (CITIS)

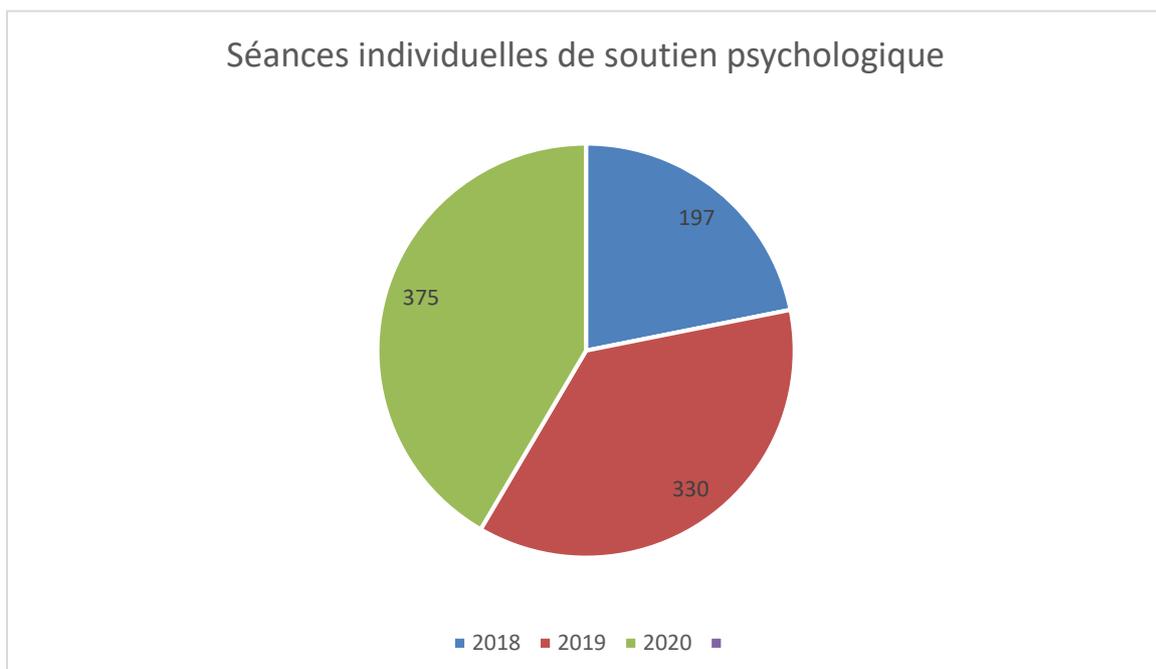
Nombre d'expertises instruites par le contrat-groupe, de 2016 à 2020



A partir de 2020, et conformément au décret n° 2019-301 du 10 avril 2019, instaurant le CITIS (Congé d'invalidité imputable au service), qui permet aux médecins de prévention de reconnaître l'imputabilité des maladies professionnelles, le contrat-groupe enregistre une légère baisse des demandes d'expertises.

Le contrat-groupe propose également du soutien psychologique aux collectivités et aux agents à travers plusieurs programmes

- **REPERE** : aider les agents à retrouver un équilibre et ainsi prévenir des arrêts répétés (81% des agents reprennent le travail à l'issue de ce programme),
- **REACTION** : intervenir rapidement auprès d'un agent victime d'une agression
- **ATLAS** : aider les dirigeants des collectivités à faire face aux tensions et aux difficultés rencontrées dans l'exercice de leur activité.



L'année 2020, marquée par la crise sanitaire, a vu une forte demande d'accompagnement psychologique auprès des agents, avec 375 séances individuelles proposées.

Dans les EHPADS, le contrat-groupe a permis la mise en place de 8 groupes de parole, auprès des équipes, afin de les aider dans la gestion de crise.

Autres services associés

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.

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

Le démarrage du nouveau contrat 2020-2023 porte le nombre d'agents couverts à 14 422.

A noter : plusieurs faits marquants en 2020, pour le service assurance :

D'une part, le contrat-groupe a pu déployer une aide de proximité en matière de soutien psychologique, avec les groupes de paroles dans les ehpad, et un suivi psychologique individuel pour les agents qui en ont ressenti le besoin.

D'autre part, la crise sanitaire marque de son empreinte l'absentéisme de l'année 2020. Si le 1^{er} semestre a été maîtrisé, force est de constater que la fin d'année 2020 voit une résurgence des accidents, des maladies professionnelles, des agents en arrêt durable.

Enfin, les accompagnements du contrat-groupe se diversifient toujours davantage. Une nouvelle mission de coaching sportif, est proposé dans le « pack » des services associés, et s'adresse à des agents victimes d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle.

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*

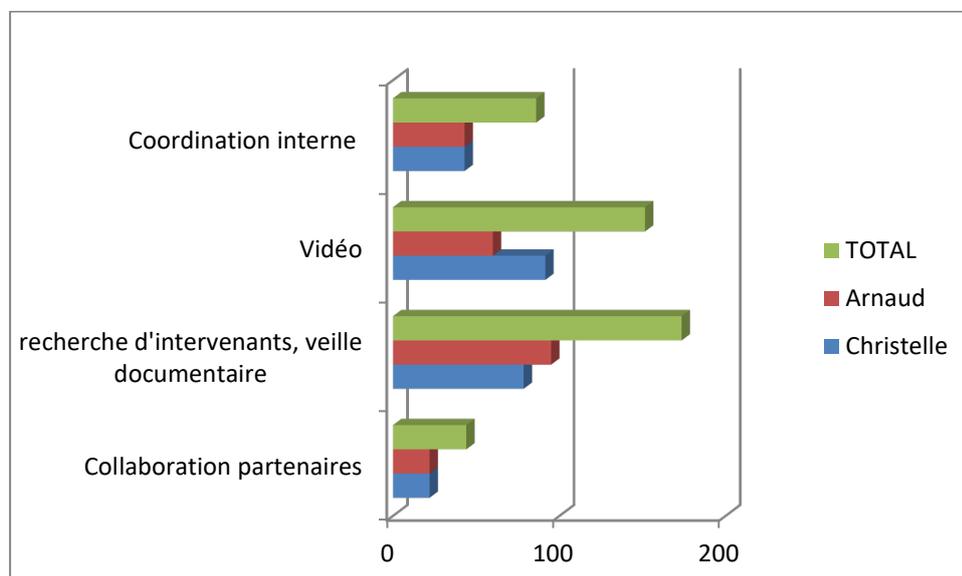
**Depuis 2017, le format des « Territoriales de Bretagne » a été revu. En effet, il était auparavant organisé sur deux demi-journées (jeudi après-midi et vendredi matin). Le colloque a désormais lieu sur une journée complète afin de mobiliser les participants sur un temps consécutif, demande qui avait 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.

➤ Résultats financiers analytiques

Les coûts « directs » pour les éditions 2016 et 2018

Libellés	2016	2017	2018	
Location salles et équipements	6 408,00 €	5 238,60 €	5 112,36 €	payé en 2019
Restauration (370 pers en 2018, 335 en 2017)	5 486,37 €	5 159,00 €	7 414,80 €	payé en 2019
Communication	5 026,85 €	5 449,20 €	6 146,40 €	
Logistique (déplacements - hébergements...)	1 353,64 €	0,00 €	1 205,00 €	
TOTAL	18 274,86 €	15 846,80 €	19 878,56 €	
Participation Rennes II (repas étudiants)	2 513,54 €	1 047,20 €	1 171,50 €	
TOTAL GENERAL CDG 22	15 761,32 €	14 799,60 €	18 707,06 €	

Cette différence de coût s'explique notamment par un nombre plus important de participants en 2018.

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.