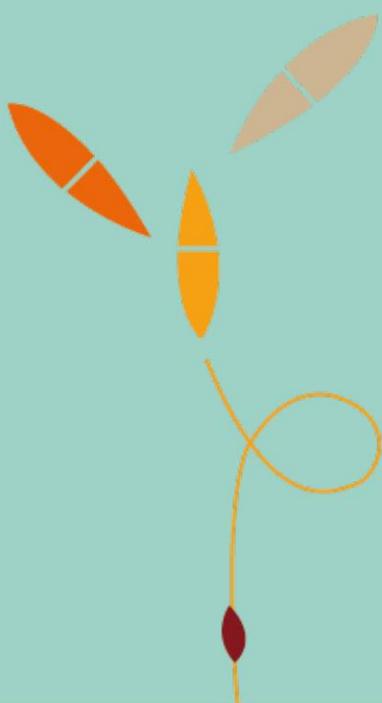




# Bilan d'activités 2023



## Editorial du président

**Dynamisme et volontarisme** : voici ce qui caractérise notre Centre de Gestion des Côtes d'Armor, parfaitement illustré par ce rapport d'activités 2023 ! Celui-ci met en avant des sollicitations toujours plus nombreuses des collectivités et établissements publics, révélatrices de la complexité de l'environnement dans lequel elles évoluent, mais aussi de la confiance dans l'expertise de nos services.

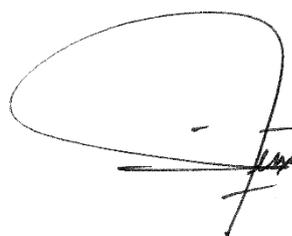
**Conseil, solidarité, anticipation, innovation, responsabilité** : des mots empruntés aux 5 axes de notre feuille de route, au service des collectivités, portée par des agents mobilisés et engagés dans leurs missions. Ce que traduit fidèlement ce rapport.

**2023 est une année forte** en termes de coopérations et de partenariats, avec la reprise de l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie et la création de celui des directrices et directeurs généraux de communes. Également marquée par le lancement de la marque employeur des collectivités bretonnes **DEN**, dont le bénéfice se traduit par l'accroissement des recrutements pour les missions temporaires dans les collectivités. Le conseil et l'expertise sont également toujours fortement mobilisés : réforme des retraites, installations des instances après les élections professionnelles de fin 2022, prévention et sécurité au travail, accompagnement en santé de 23 437 agents publics, ... quelques exemples qui illustrent la diversité et l'étendue de l'offre du Centre de Gestion.

**Très opérationnel**, notre établissement n'en propose pas moins aux acteurs du territoire des temps précieux de réflexions, de débats sur les évolutions de la fonction « ressources humaines », ou encore de la fonction publique territoriale et du statut. Nous avons ainsi débattu, lors des Territoriales en 2023, sur le nouveau rapport au travail, en présence du ministre de la transformation et de la fonction publiques : des enjeux d'attractivité, de fidélisation, prégnants pour les employeurs publics dans un monde en perpétuelle évolution.

Bonne lecture !

**Vincent LE MEAUX**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal line and a vertical stroke.

**Président du Centre de Gestion des Côtes  
d'Armor**

**146** agents siège  
et **33** emplois partagés

**523** agents temporaires  
mis à disposition/mois

## Chiffres clés 2023

**476** affiliés (collectivités et  
établissement publics)

**26.3 M€** de budget

### Emplois et carrière



- **2021** inscrits concours ↗ et **436** lauréats ↗
- **2015** offres d'emplois ↗
- Rapport Social Unique : collecte de **68,21%** ↗
- **2 200** demandes de personnels intérimaires ↘
- **266** collectivités bénéficiaires ↘
- **14 437** agents gérés ↗
- **375** études nominatives carrière ↘
- **280** dossiers présentés en Comité Social Territorial ↘
- **350** demandes d'avis de liquidation retraite ↘
- **176** actions de formation ↗
- **1 372** stagiaires accueillis ↗
- **80** stagiaires (dispositif de formation aux métiers territoriaux et le titre pro secrétaire assistante) ↗

### RH et ressources



- Moyenne d'âge globale : **42 ans** ↘
- **125** agents formés ↗
- **1 982** actes administratifs et arrêtés ↗
- **299** collectivités et **6 992** agents adhérents à la Convention Prévoyance ↗
- Taux de cotisation au CDG : **1.42%** (inchangé depuis 2018) =
- **8 907** écritures comptables ↗
- **14 950** courriers reçus ↗
- **371 048** kms parcourus par les services ↗
- **2 255** réservations de salles de réunions ↗
- **5 597** visiteurs/jour sur le site internet du CDG ↘
- **5 056 368** pages vues ↘
- **4 352** abonnés sur LinkedIn et **800** sur Facebook ↗

### Prévention et santé



- **3 309** visites médicales ↘ et **3 669** entretiens infirmiers ↗
- **236** accompagnements psychologiques =
- Conseil médical formation plénière : **277** dossiers ↗ et **889** dossiers en formation restreinte ↗
- **300** sollicitations pour des questions santé-sécurité ↘
- **42** collectivités inspectées =
- **12** projets d'ergonomie en conception ↘
- **37** études ergonomiques =
- Conseil en évolution professionnelle : **150** entretiens
- **26** bilans médico-professionnels ↘
- **20** Période de Préparation au Reclassement (PPR) ↗
- **12** apprentis accompagnés ↘
- **15 051** agents couverts ↗
- Taux d'absentéisme : **11.70%** ↘

### Soutien aux collectivités



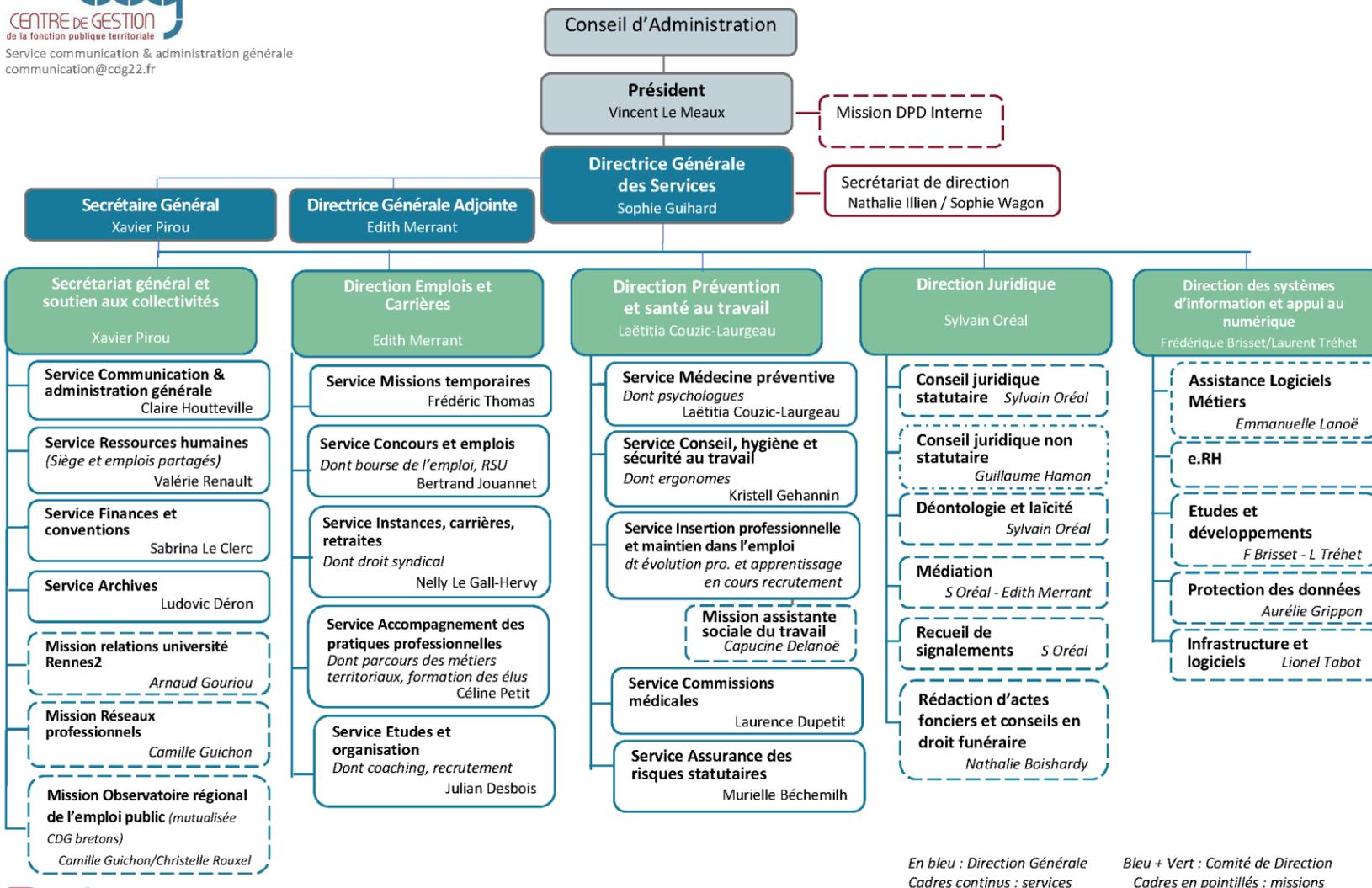
- **4 000** consultations statutaires et **420** collectivités renseignées ↘
- **1 329** réponses juridiques diverses ↘
- **142** actes fonciers rédigés pour **50** collectivités ↘
- **23** accompagnements à la gestion des cimetières ↗
- **37** accompagnements des organisations ↗
- **13** coachings individuels ↗
- **22** assistances au recrutement ↗
- Ateliers de prise en main des logiciels métiers : **340** agents
- **334** collectivités adhérentes au DPD mutualisé ↗
- **32 310** bulletins de paie réalisés pour **156** collectivités ↗
- **1 371** mètres linéaires traités pour 41 collectivités ↘

# Organigramme



## # Organigramme CDG22

Organigramme au 11 septembre 2023



En bleu : Direction Générale  
Cadres continus : services

Bleu + Vert : Comité de Direction  
Cadres en pointillés : missions

# Sommaire

Direction administration générale et soutien aux collectivités.....	6
Service Communication et Administration Générale.....	6
Service Ressources Humaines .....	10
Service Finances et Conventions .....	18
Service Archives.....	21
Animation et coordination de réseaux professionnels .....	22
Territoriales de Bretagne.....	23
Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial et des RH .....	25
Direction emplois et carrières .....	28
Service Missions Temporaires .....	28
Service Concours et Emplois.....	33
Service Instances, Carrières et Retraites .....	35
Service Accompagnement des Pratiques Professionnelles .....	39
Service Etudes et Organisation.....	49
Direction prévention et santé au travail.....	52
Service Médecine Préventive .....	52
Service Conseil Hygiène et Sécurité au Travail .....	57
Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi .....	58
Service Commissions Médicales .....	61
Service Assurance des Risques Statutaires.....	64
Direction juridique.....	69
Conseil Juridique Statutaire.....	69
Recueil de signalement.....	70
Enquête administrative .....	71
Référént laïcité .....	71
Rédaction d'actes fonciers et conseils en droit funéraire .....	72
Conseil juridique non statutaire .....	73
Direction des systèmes d'information et d'appui au numérique.....	76
Assistance à l'utilisation des logiciels métiers.....	76
Délégué mutualisé à la protection des données .....	77
Mission e-ressources humaines .....	78
Chefs de projet mutualisés .....	79
Informatique interne .....	80
Informaticien mutualisé pour les collectivités .....	81

# Direction administration générale et soutien aux collectivités

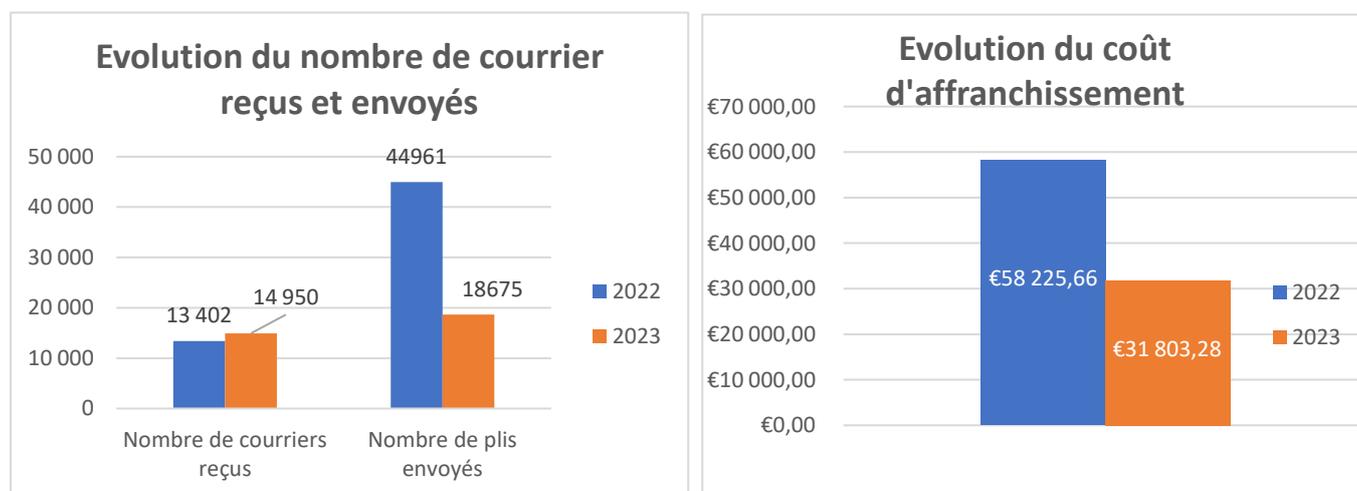
## Service Communication et Administration Générale

Le service est organisé en 4 activités principales : l'accueil, la logistique, le secrétariat général et la communication.

### Missions du service Administration Générale

L'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.

### Gestion du courrier



En 2023, on constate une hausse du nombre de courriers reçus (+11.5%). En revanche, le nombre de courriers envoyés chute fortement ainsi que le coût de l'affranchissement (+58.5%). Ceci s'explique par le développement des envois en format dématérialisé (soit via des logiciels, soit via messagerie). Le nombre d'envois en nombre (éco pli ou lettre verte en nombre) chutant de moitié.

## Gestion des salles

---

	2022	2023
Nombre de réservation des salles de réunions	1 239	<b>2 255</b>
Dont : Réunions internes	517	<b>1103</b>
Réunions externes	430	<b>710</b>
Formations	292	<b>434</b>

Le nombre de réservation des salles de réunions au CDG a augmenté pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive. Ceci est notamment dû au fait de l'organisation de nombreuses réunions de travail en interne et en externe ou de rendez-vous individuels avec les collectivités et leurs agents.

## Gestion du parc véhicules

---

	2022	2023
Nombre de véhicules	27	<b>28</b>
Kilométrage parcouru	366 113	<b>371 048</b>
Budget carburant	42 472 €	<b>43 521 €</b>
Entretien / réparation	8 312 €	<b>10 310 €</b>

Le nombre de déplacements est toujours en hausse, avec une légère augmentation du parc des véhicules. Le plan de renouvellement s'est poursuivi avec l'acquisition d'un deuxième véhicule mild-hybride. Le budget carburant a augmenté (+2,5 %), compte tenu de l'évolution du nombre de kilomètres parcourus, des fluctuations du prix des carburants et de l'augmentation du nombre de véhicules.

Le coût d'entretien des véhicules a également augmenté (+24%).

## Gestion des déplacements

---

	2022	2023
Réservations billets de trains - Hôtels	78	<b>102</b>
Coût déplacement (train-avion et métro)	11 763 €	<b>17 254 €</b>
Coût hébergement	19 803 €	<b>18 817 €</b>
Nombre de nuitées	131	<b>135</b>

Le nombre de déplacements est en hausse pour assister à des formations ou réunions notamment dans les instances nationales (agents, élus du Conseil d'administration). De ce fait, le coût des déplacements augmente alors que nous constatons une stabilité du coût de l'hébergement.

## **Gestion de l'énergie**

---

	2022	2023
Total kWh	304 221	335 634
Total consommation (avec abonnement)	66 996 €	120 477,81 €

Pour le siège de l'établissement et 2 cabinets médicaux, le coût de l'énergie double en 2023, malgré l'amortisseur électrique. De plus la consommation des services est également en hausse, compte tenu notamment d'une surconsommation d'un matériel de chauffage en fin de vie (à renouveler).

## **Missions du service Communication**

---

Cette mission consiste à faciliter la circulation de l'information en direction des divers publics internes et externes de l'établissement. 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.

### **Portail internet**

---

Nombre de consultations :

	2022	2023
Pages vues	7 622 236	5 056 368
Visiteurs par jour	8 647	5 597
Téléchargements	297 179	118 422

On constate un net infléchissement de la consultation du portail internet du CDG. Le nombre de visiteurs/jour est en baisse (-35%). Le changement d'accès aux informations a peut-être pu surprendre les utilisateurs des collectivités, habitués à l'ancienne présentation. Il est également possible que la suppression du document « Bourse de l'emploi » (document le plus consulté sur le portail auparavant) ait fait chuter les consultations. Le changement de l'outil statistique du portail, au profit d'un outil plus fiable, au 1<sup>er</sup> janvier 2024, nous permettra de profiter de meilleurs indicateurs pour les prochaines années.

### **Palmarès des mots clés et contenus les plus visités et évolutions**

---

Les mots clés et les contenus visités sont liés principalement à la recherche d'emploi et des concours. Pour les collectivités et leurs agents, on constate un élargissement des thématiques recherchées liés aux domaines de la

formation des agents et des élus, du statut (calcul de rémunération et dossier mesures salariales notamment), de la carrière.

Depuis sa refonte en 2016, le portail s'était considérablement enrichi... quitte à perdre un peu parfois en lisibilité. Nous avons donc repensé plusieurs pages, regroupé les liens vers nos multiples services, revu la totalité de nos visuels et travaillé sur l'ergonomie générale de façon à adapter le portail à l'ensemble des appareils : ordinateur de bureau, tablette, smartphone. Cette refonte graphique a été effectuée sur le 1<sup>er</sup> semestre 2023 en adéquation avec la charte éditoriale :

- Page d'accueil modernisée et épurée afin de gagner en lisibilité,
- Actualités mises en avant et recherche facilitée par thématiques d'infos,
- Nouvelles vignettes visuelles,
- Refonte des gabarits de pages pour faciliter la lecture,
- Meilleure identification des dossiers thématiques RH
- Mise en avant de l'agenda des événements (notamment emploi)
- Amélioration du responsive design (consultation sur smartphone, tablettes, ...), etc.

Nous avons également revu et enrichi notre lettre d'information hebdomadaire : La nouvelle version embarquée à présent les dossiers RH (contrat-groupe, avancement de grade, temps de travail, revalorisation salariale...) et les pages thématiques actualisées, des vidéos, les mises à jour de documents ainsi que l'agenda externe. Une formule considérablement enrichie permettant de mettre en valeur l'ensemble des publications, missions, visites et déplacements etc. des agents du CDG afin de faciliter la vie et le travail des abonnés (toutes ces informations étant en libre accès).

#### RESEAUX SOCIAUX (LINKEDIN, FACEBOOK) :

- **LinkedIn** : La page est principalement consacrée à des mises en avant :
  - Des actions, missions et fonds documentaire du CDG
  - D'offres de recrutement pour le CDG et les collectivités ayant pris la prestation recrutement,
  - D'actions de promotion de l'emploi,

Un soin particulier est accordé aux contenus, mais aussi aux visuels, permettant d'augmenter largement le lectorat. **Le nombre d'abonnés est passé de 3 000 abonnés au 31/12/2022 à 4 352 abonnés au 31/12/2023 (+ 1 430 abonnés en 1 an)**. Soit environ + 140 nouveaux abonnés/mois. Cette augmentation est en constante évolution depuis 2 ans. Les lecteurs sont principalement localisés en Côtes d'Armor (17%), en Région Parisienne (13.3%), et Ille-et-Vilaine (8%). LinkedIn est le premier réseau social professionnel et permet ainsi au Centre de Gestion, par une augmentation permanente et rapide de son lectorat, de valoriser l'image de l'établissement et de ses missions à travers toute la France.

- **Facebook** : la page est principalement consacrée aux informations et actualités sur le recrutement et l'emploi. Le nombre d'abonnés continue à progresser, compte tenu d'une augmentation du nombre de posts réalisés notamment concernant des offres d'emplois intérimaire : **environ 800 abonnés fin 2023 (+ 300)**. Prouvant ainsi que ce média reste l'un des réseaux sociaux utilisés en France, justifiant pleinement le choix du Centre de Gestion de s'investir davantage dans son utilisation.

#### Supports papier et visuels :

- Une nouvelle plaquette de présentation du CDG, basée sur nos missions, organisée en 4 grande thématiques : emploi, gestion des ressources humaines, prévention et santé au travail et accompagnement local. Elle a été déclinée en version vidéo courte ainsi qu'en version en ligne interactive. Pour chaque mission, un QR code renvoie vers un guide mission détaillé ou une page descriptive du portail.
- Le bilan d'activités a été décliné en un document synthétique, décliné en version animée.
- Création de nombreux supports internes et externes autour de la feuille de route 2023-2026 de l'établissement.
- Organisation d'une journée des vœux « portes fermées » avec la Direction
- Déclinaison supports pour les Territoriales de Bretagne : programme, affiches

Le service intervient également en accompagnement pour la conception de leurs diaporamas et outils de présentation vers les collectivités.

Dans le cadre de la coopération entre les CDG bretons, un travail en réseau a été initié pour la marque employeur Den.bzh et la plate-forme emploi régionale avec la mise en œuvre de supports de communication, mission photos, etc.

Le service réalise également en interne et en externe des supports pour l'Observatoire régional de l'emploi public territorial et des ressources humaines, basé au CDG 22 : Panorama de l'emploi, Baromètre de l'emploi...

## Ses éléments marquants en 2023

---

- Refonte graphique site internet et lettre d'information / visuels
- Journée « des vœux mais pas que... » : participation au groupe de travail pour l'organisation de cet événement sur 1 journée
- Nouvelle plaquette de présentation du CDG déclinée en version animée et interactive en ligne
- A partir du Bilan d'activités, création d'une synthèse d'activités (pour envoi aux collectivités et partenaires) déclinée en version animée
- Achat 2ème véhicule hybride
- Lancement du programme d'installation de led afin d'améliorer la qualité de l'éclairage et contribuer aux économies d'énergie

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- Réorganisation du service recentré sur les activités communication, accueil et secrétariat.
- Organisation complète des événements du CDG : vœux, Territoriales, promotion de l'emploi (jobs dating, groupe emploi...)
- Habillage graphique des murs du CDG : fresques stickers et panneaux dans les espaces de circulation et salles de réunion, cadres muraux dans les couloirs reprenant les couvertures des 35 guides mission.
- Mise en œuvre du projet de service

# Service Ressources Humaines

## Ses missions

---

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, en lien avec le service finances, et la gestion administrative et statutaire. Aussi, il apporte son appui et son expertise aux services sur les questions RH et accompagne les responsables, les agents et les services sur les actualités RH.

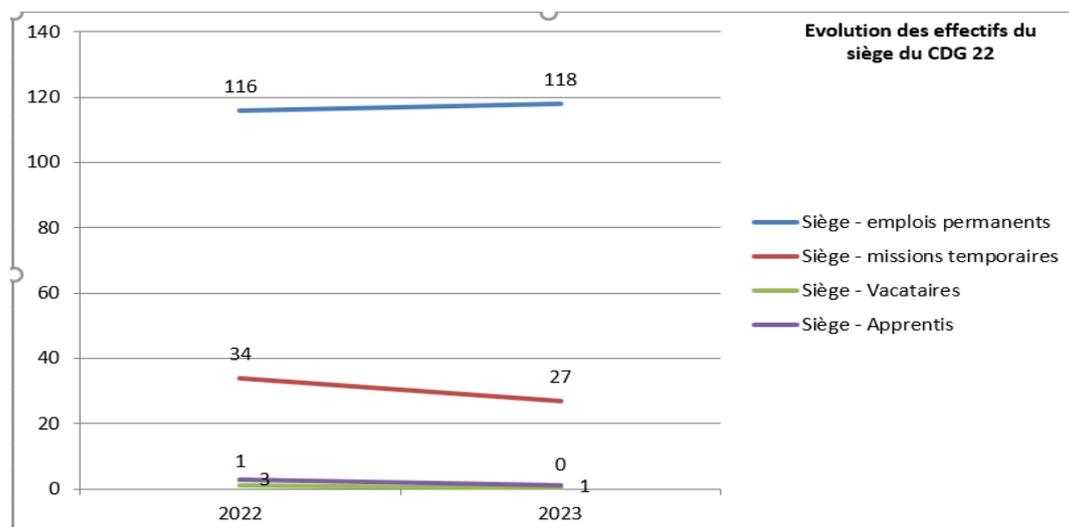
En créant des postes à temps partagés entre plusieurs collectivités, le Centre de Gestion des Côtes d'Armor assure le recrutement de professionnels, notamment pour des petites communes. Dans ce dispositif, les agents sont salariés du Centre de Gestion. Les élus des collectivités concernées assurent l'autorité fonctionnelle.

Le service RH gère les agents du siège, les agents en emplois partagés, les agents momentanément privés d'emploi (FMPE), il rémunère les élus du Conseil d'administration, les jurys de concours et les formateurs.

Le service RH se voit aussi confier des missions à l'échelle départementale comme la protection sociale complémentaire et s'ouvre ainsi encore plus aux collectivités.

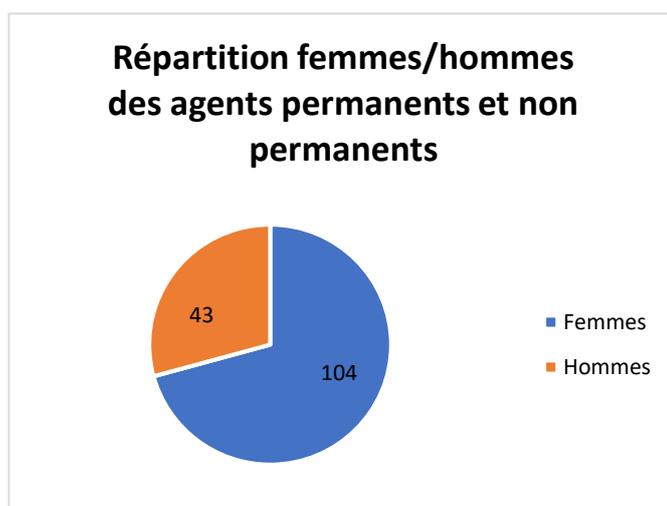
## Ses indicateurs d'activité 2023

### Les effectifs

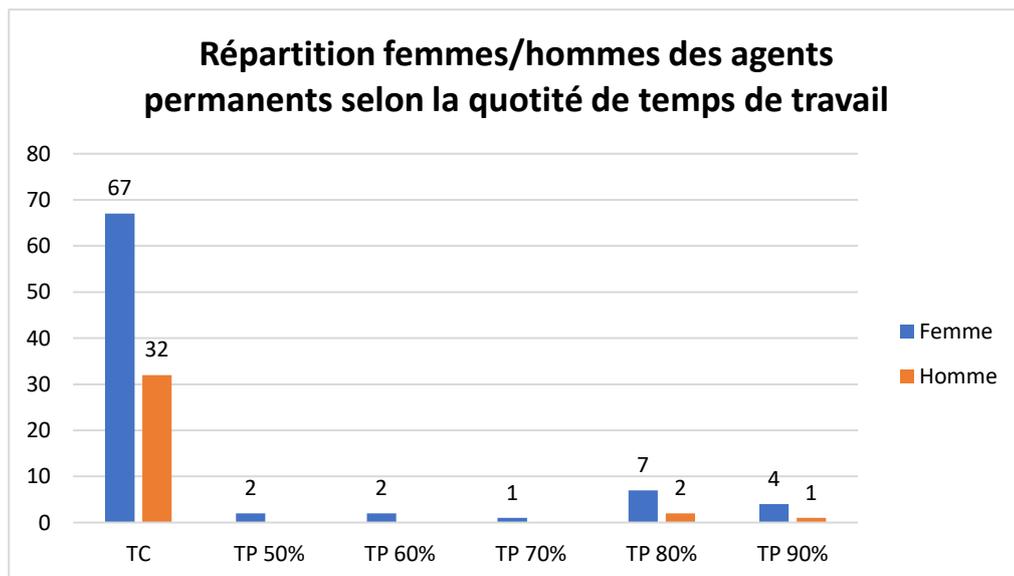
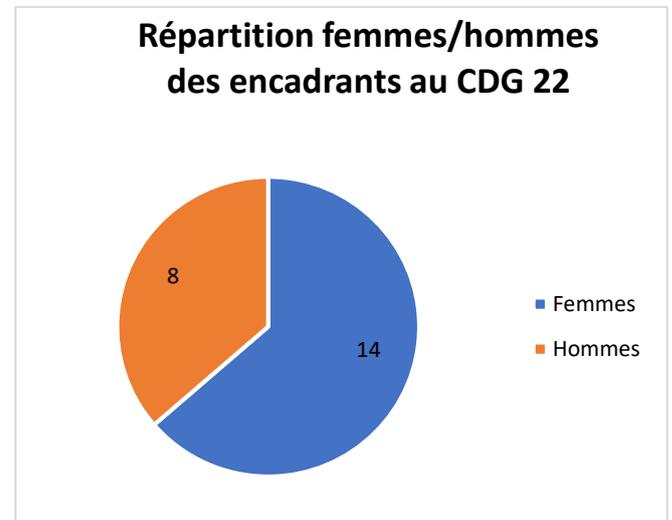
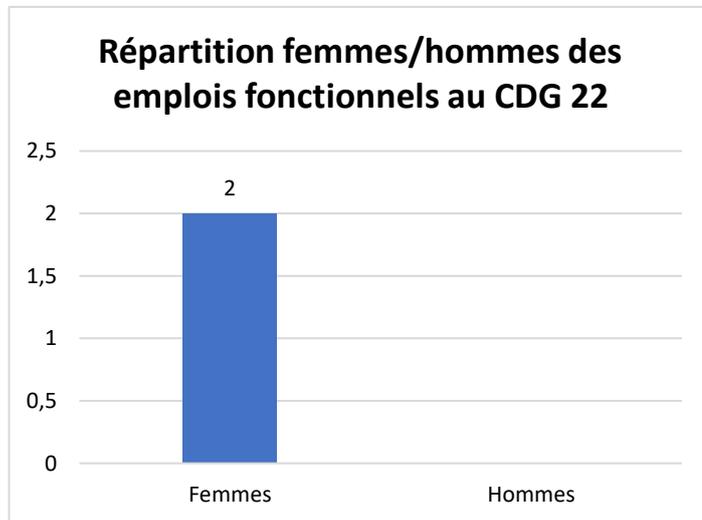
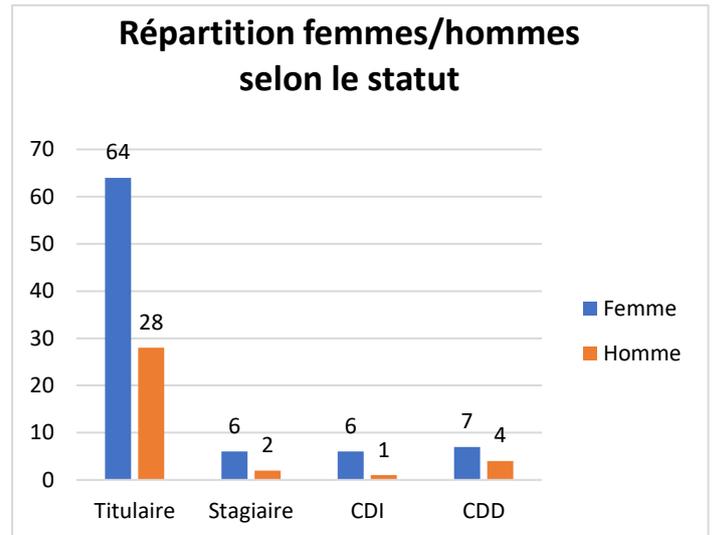
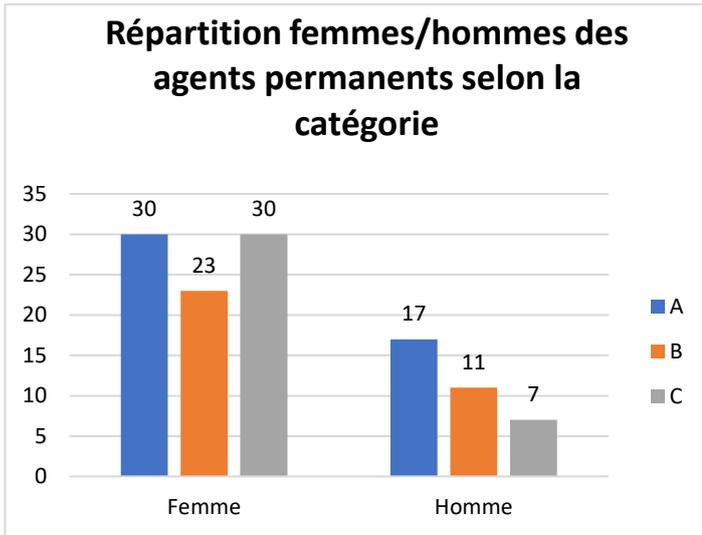


### Les mouvements du personnel au siège

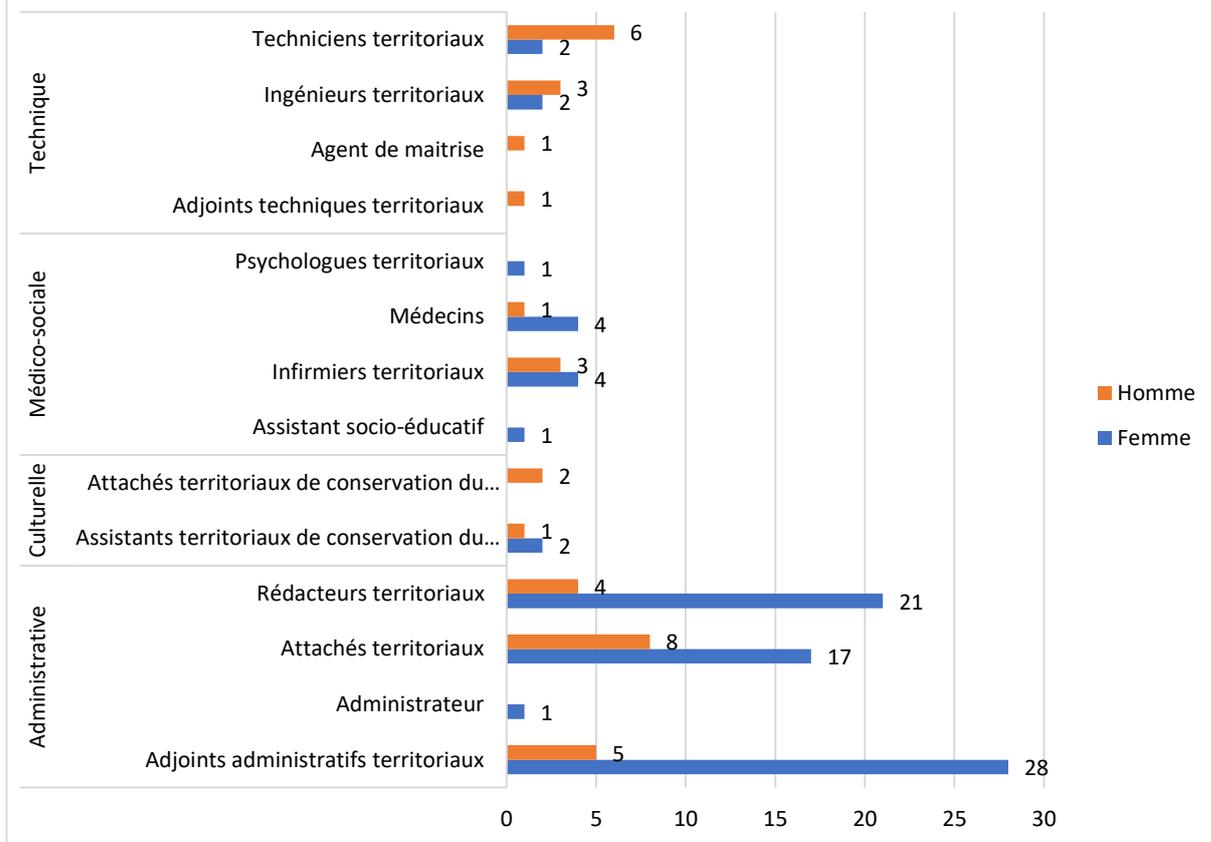
- 34 offres d'emplois ont été publiées en 2023 (les offres les moins attractives ont été Gestionnaire administrative – Duault/Locarn (SEP), Chargé de mission gens du voyage, Assistant RH, Agent des interventions techniques polyvalent en milieu rural - Saint-Trimoël/La Malhoure (SEP), Archiviste itinérant et les plus attractives ont été Conseiller en organisation, Chargé de communication, Gestionnaire concours, Gestionnaire Ressources Humaines, Chargé de recrutement des agents contractuels, Ergonome.
- 19 embauches ou passages d'un emploi non permanent à permanent ont lieu en 2023 et le CDG 22 a connu 24 départs ou passages d'un emploi non permanent à permanent cette même année.



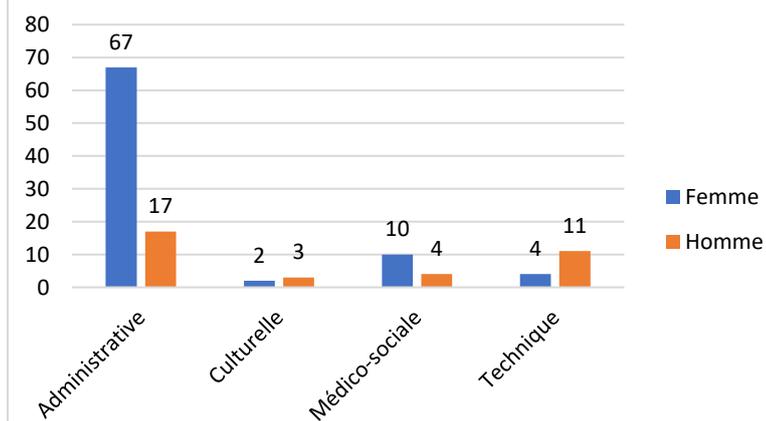
• Les agents permanents :

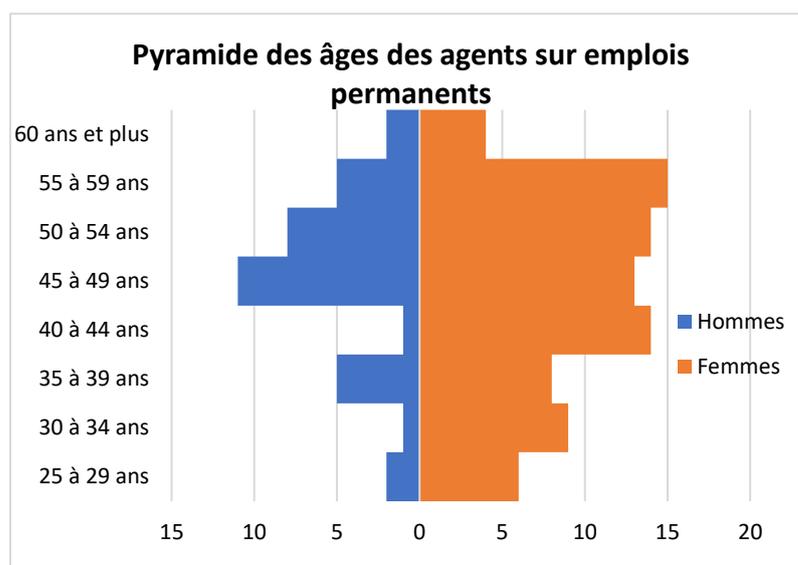


## Répartition femmes/hommes des agents permanents selon la filière et le cadre d'emplois

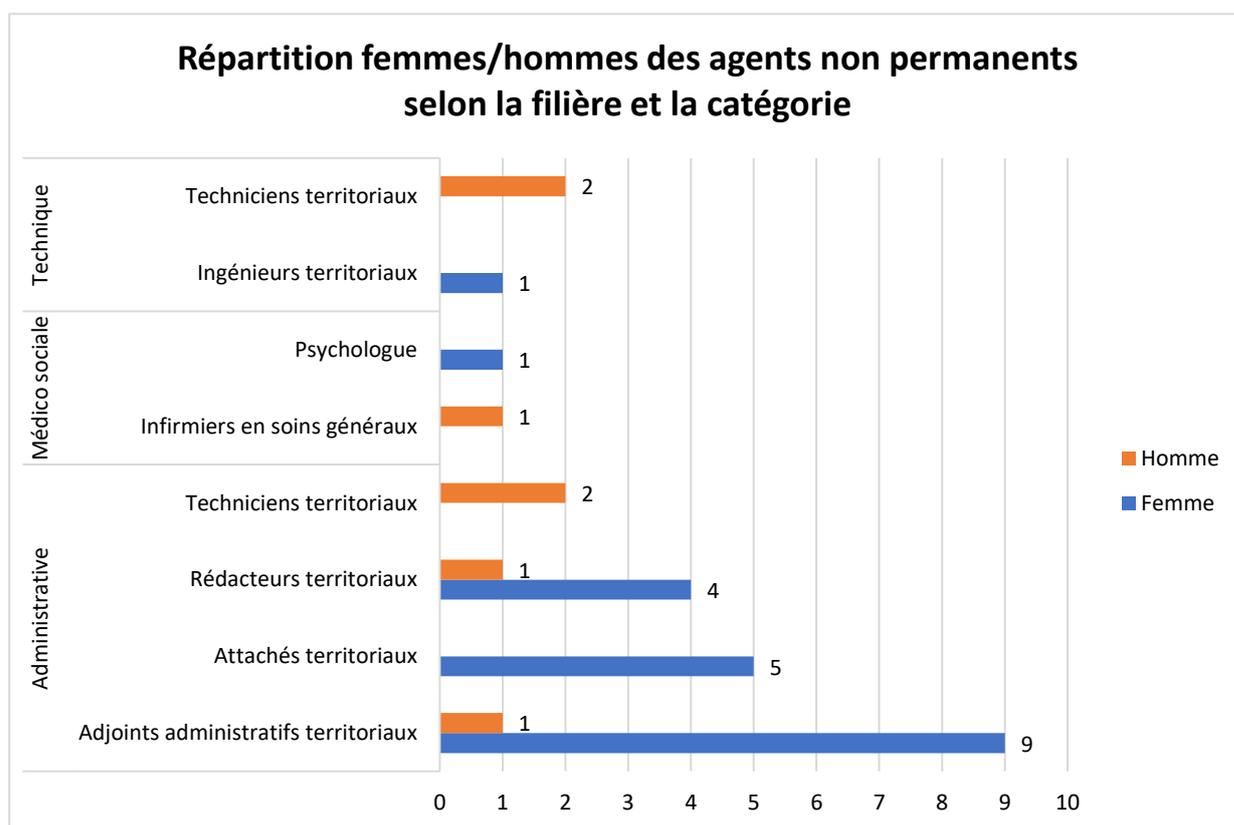


## Répartition femmes/hommes des agents permanents selon la filière

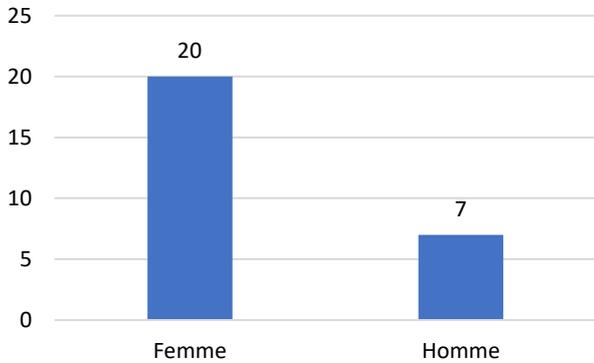




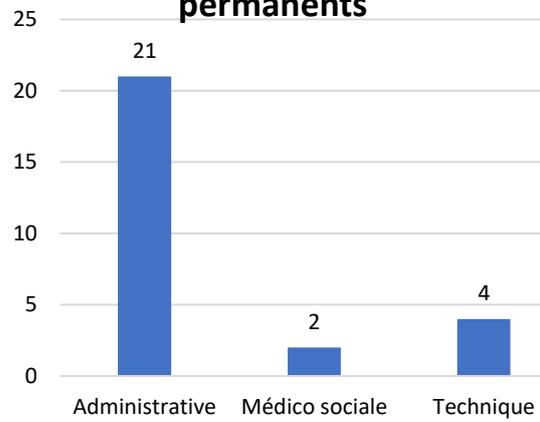
• Agents non permanents :



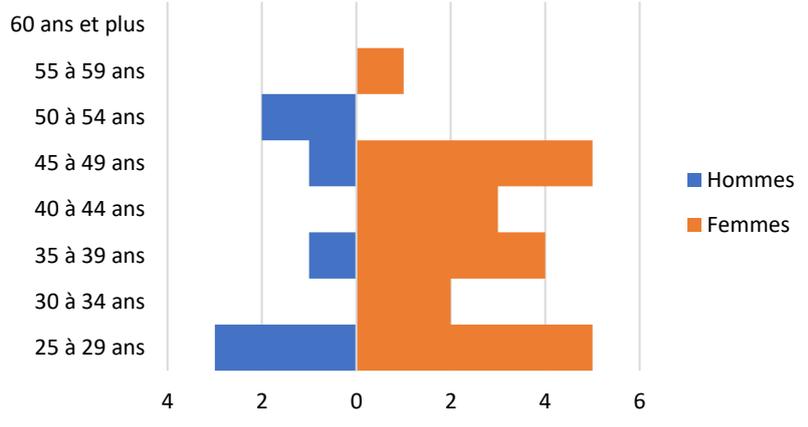
**Répartition par genre des agents sur emplois non permanents**



**Répartition par filière des agents sur emplois non permanents**

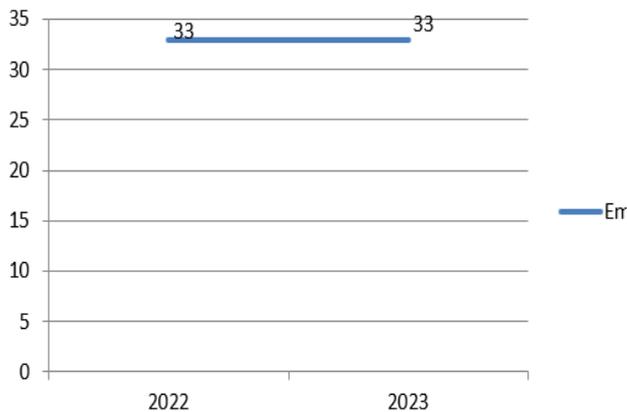


**Pyramide des âges des agents sur emplois non permanents**

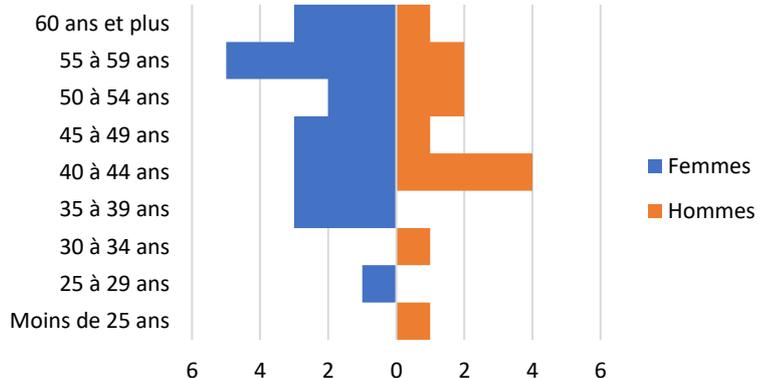


• **Emplois partagés**

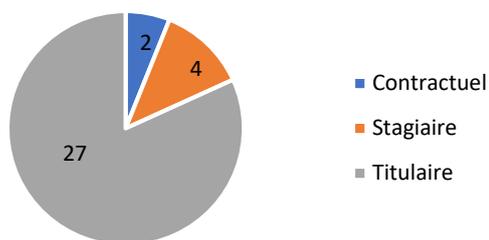
**Evolution des Effectifs des Emplois partagés**



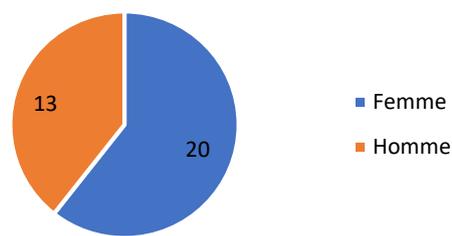
**Pyramide des âges des agents SEP**



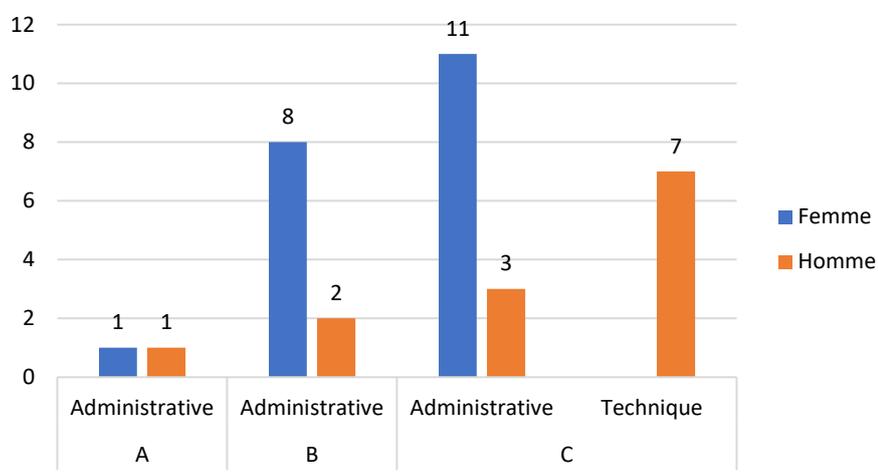
### Répartition par statut des agents SEP



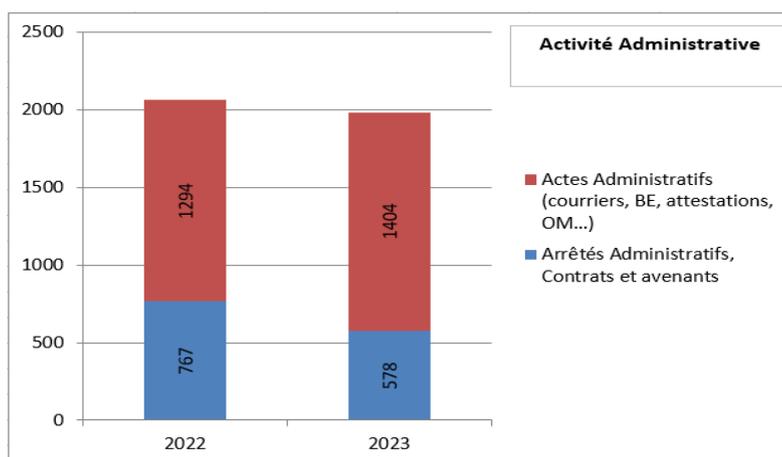
### Répartition par genre des agents SEP



### Répartition par filière et catégorie des agents SEP



#### • Activité administrative du service



## Ses éléments marquants en 2023

#### ♦ PSC :

- 1<sup>ère</sup> année de mise en œuvre du contrat sans difficultés particulières (en attente du compte de résultat 2023) ; liens avec le courtier très bons et très réactifs (ainsi qu'avec Territoria Mutuelle qui nous félicite de notre engagement et de la confiance des collectivités à notre égard)

- Bel engouement pour les adhésions 2024 et quelques grosses collectivités qui ont rejoint le contrat (le CD 22 et quelques EPCI comme Leff Armor ou GPA) : 62 nouvelles collectivités pour un potentiel de 5 612 agents adhérents supplémentaires.
- ◆ **LDG :**
  - Aboutissement de la stratégie pluriannuelle RH et mise en place de plusieurs mesures favorables aux agents (avec contreparties) (revalorisation de la valeur faciale des Tickets Restaurant, forfait mobilités durables, expérimentation de 6 nouveaux cycles de travail ...).
- ◆ **Service emplois partagés :**
  - Réunions des agents et des élus très appréciées
- ◆ **Tickets restaurant :**
  - Passage à la carte = réussite avec plus de 50% des agents ayant choisi de passer à la carte (aucun retour en arrière demandé).

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- ◆ **Temps de travail**
  - Bilan de l'expérimentation des cycles de travail à prévoir à mi-année en vue d'un ajustement du règlement et d'une révision de l'attribution de cycles.
  - Une réflexion sur des logiciels de temps de travail à entamer (effet en 2025 ?)
- ◆ **Simplification et dématérialisation**
  - Ordres de mission / frais de déplacement : logiciel à développer
  - Simplification des démarches de recrutement et mise à disposition des documents partagés sur le réseau, fin des dossiers
  - Simplification du circuit de signatures des documents RH
- ◆ **Prestations sociales**
  - **Renouvellement du marché tickets restaurations à préparer** en 2024 pour un effet au 01/01/2025) : passage au tout dématérialisé ?
  - **PSC Santé** : lancement d'une première convention (lien avec les collectivités, rencontres de territoire, stats, questionnaire, recherche de l'AMO, rétroplanning pour le 01/01/2026, ...)
  - **PSC Prévoyance** : Préparation des adhésions 2025, suivi de l'évolution de la réglementation
  - **Action sociale** : Etude comparative CNAS et autres prestataires en lien avec le service missions temporaires : report du fait du désistement des candidats
- ◆ **EMPLOIS PARTAGES**
  - Organisation de rendez-vous individuels avec les agents
  - Reprendre contact avec les élus des services vacants
  - Rencontre annuelle des élus le 20 mars 2024 (présentation de la nouvelle convention et de la révision des frais de gestion)
  - Rencontre annuelle des agents au CDG le 11 juin 2024

A mi-année, 2 départs dans le service, celui d'une gestionnaire RH et de la Responsable du service toutes deux en poste depuis 18 et 11 ans.

# Service Finances et Conventions

## Ses missions

Le service Finances et Conventions est chargé de l'élaboration budgétaire du Centre de Gestion 22 et du suivi de son exécution, en collaboration avec les services et conformément aux règles de la comptabilité publique. Il est également en charge 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.

## Ses indicateurs d'activité 2023

### Evolution budgétaire

		2022	2023
	<b>Budget total</b>	35 553 105 €	35 283 683 €
Fonctionnement	Dépenses	25 782 019 €	25 788 112 €
	Recettes	25 829 398 €	26 371 070 €
	Résultat	47 379 €	582 955 €
	Résultat cumulé	8 429 222 €	8 999 517 €
Investissement	Dépenses	543 463 €	400 673 €
	Recettes	514 071 €	470 590 €
	Résultat	- 29 392 €	69 917 €
	Résultat cumulé	235 244 €	305 161 €

### Exécution budgétaire

Ecritures comptables	2022	2023
Titres	4 312	<b>4 325</b>
Mandats	3 901	<b>3 977</b>
Engagements (D+R)	552	<b>605</b>
<b>TOTAUX</b>	8 765	<b>8 907</b>

## Evolution des cotisations des collectivités

AFFILIEES	2022	2023	NON AFFILIEES	2022	2023
Taux cotisation obligatoire	0.77 %	<b>0.77 %</b>	Taux moyen cotisation socle	0.10 %	<b>0.10%</b>
Produit	2 501 436 €	<b>2 623 659 €</b>	Produit	126 145 €	<b>131 175 €</b>
Taux cotisation option Santé	0.42 %	<b>0.42 %</b>	TOTAL GENERAL	5 173 898 €	<b>5 429 320 €</b>
Produit	1 796 698 €	<b>1 888 240 €</b>			
Taux cotisation option Conseil	0.23 %	<b>0.23 %</b>			
Produit	749 619 €	<b>786 246 €</b>			
Taux Global	1.42 %	<b>1.42 %</b>			
TOTAL 1.42 %	5 047 753 €	<b>5 298 145 €</b>			

## Evolution du nombre des collectivités affiliées

Collectivités affiliées	2022	2023
Communes	336	<b>336</b>
Centres Communaux d'Action Sociale	72	<b>72</b>
Centres Intercommunaux d'Action Sociale	7	<b>7</b>
Caisses des Ecoles	7	<b>7</b>
Communautés de Communes	3	<b>3</b>
Communautés d'Agglomérations	4	<b>4</b>
Etablissement Public Départemental (SDIS)	1	<b>1</b>
Etablissements Publics Locaux	2	<b>2</b>
Offices Publics de l'Habitat	1	<b>1</b>

Pôles d'Equilibre Territoriaux	3	<b>3</b>
SIVOM	3	<b>3</b>
SIVU	14	<b>14</b>
SM Ouverts et Fermés	22	<b>22</b>
EPIC Office du Tourisme	1	<b>1</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>476</b>	<b>476</b>

## Assurances Générales

TOUS RISQUES	2022	2023
Primes payées	18 077 €	<b>20 072 €</b>
Indemnisations	0 €	<b>0€</b>
Ratio sinistre sur prime brut	0.00	<b>0.00</b>

## Ses éléments marquants en 2023

- Travail préparatoire à la transition de nomenclature comptable de la M832 à la M57 au 01/01/2024, rédaction du règlement budgétaire et financier, mise à jour de l'actif ;
- Analyse de l'état des lieux et proposition d'évolution de notre modèle économique, concrétisée par l'évolution des tarifs et du taux de la cotisation santé acté lors du vote des contributions 2024 au Conseil d'Administration de novembre 2023 ;
- Décision du Conseil d'Administration de proposer une nouvelle offre de services à destination de nos collectivités, axée sur l'ingénierie financière.

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

- Poursuite des travaux sur le modèle économique, principalement axé sur le modèle économique des missions temporaires
- Déploiement de l'offre « ingénierie financière »
- Rédaction du projet de service
- Etablir une analyse rétrospective et prospective financière de l'établissement
- Projet d'évolution du logiciel financier afin de permettre une évolution des pratiques en permettant l'accès des services au logiciel financier

# Service Archives

## Ses missions

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. Cette mission autorisée par l'article 25 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 puis réaffirmée à l'occasion de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires d'avril 2016 permet le récolement, le tri, le classement et la mise à jour des archives communales. 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, 362 fonds d'archives de collectivités et d'établissements publics ont été classés par les archivistes du Centre de Gestion dont 229 fonds communaux.

## Ses indicateurs d'activité 2023

### Nombre d'interventions en collectivités

	2022	2023
Missions de classements	14	15
Missions de maintenances	31	14
Missions longues	5	6
Missions de conseil en archivage et valorisation	0	6
Nombre de collectivités concernées	50	41

### Métrages linéaires traités

	2022	2023
Nombre de mètres linéaires classés	1176	774
Nombre de mètres linéaires éliminés	700	597
Nombre de métrages linéaires traités	1876	1371

## Ses éléments marquants en 2023

Depuis 2023, afin de mieux valoriser ces fonds communaux, 200 inventaires d'archives modernes ou historiques (antérieures à 1982) réalisés par les archivistes du Centre de Gestion ont été progressivement mis en ligne sur un site internet développé en interne. Le site internet a généré 3 675 consultations uniques du site dans l'année, par ailleurs la page Facebook « les archives des communes des Côtes d'Armor » est suivie par 622 abonnés.

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

Projet d'une nouvelle mission de médiation du patrimoine auprès du public scolaire avec présentation et exposition de documents communaux retraçant la vie d'un habitant d'une commune des Cotes d'Armor ; valorisation accompagnée d'un dossier pédagogique.

## Animation et coordination de réseaux professionnels

### Ses missions

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

### Les réseaux existants en 2023

- DGS d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) : 2 rencontres dans l'année : 12 présents à la rencontre du mois de mars et 9 présents en novembre
- Directeurs d'EHPAD : Pas de rencontre en 2023
- DRH/RRH : 3 temps dans l'année (1 en visio et 2 en présentiel) / 22 présents en avril, 19 présents en visio en mai, 22 en septembre
- Directeurs de Centres intercommunaux d'action sociale (CIAS) : 2 réunions avec 4 directeurs présents sur chaque date
- Création du réseau des secrétaires de mairie en 2023 : 2 premières rencontres ont été organisées / 52 présents lors de la première en juin et 37 lors du 2ème temps en novembre / En parallèle, se sont mis en place des groupes de travail sur le métier de secrétaires de mairie en lien avec le CST (4 temps entre mars et juin).
- Création du réseau des DGS de communes en 2023 : en complément de celui des secrétaires de mairie, il a pour objectif de répondre aux attentes, problématiques des DGS de communes plus importantes. Les seuils retenus pour participer à ce réseau sont les suivants : 7000 habitants minimum ou 100 agents / 18 communes ont donc été identifiées pour 14 présents pour la première ainsi que pour la seconde réunion.

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

- Cartographier les réseaux existants sur le territoire
- Proposer 2/3 temps pour chacun des réseaux sur l'année
- Expérimenter de nouvelles pratiques au sein des réseaux existants

Agenda rencontres réseaux professionnels - année 2024											
Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
			18 avril Rencontre du réseau des DGS communaux	24 mai Rencontre DGS EPCI	12 juin Rencontre réseau des directeurs CIAS	4 juillet Rencontre réseau des DRH/RRH		10 septembre Rencontre réseau des directeurs CIAS	10 octobre Rencontre réseau directeurs ehpad	7 novembre Rencontre DGS EPCI	17 décembre Rencontre réseau des DRH/RRH
			22 avril Rencontre réseau des directeurs CIAS		18 juin Rencontre réseau directeurs ehpad				16 octobre Rencontre du réseau des DGS communaux	12 novembre Rencontre réseau secrétaires de mairie	
					26 juin Rencontre réseau secrétaires de mairie						

# Territoriales de Bretagne

## Ses missions

---

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.

Il 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.

Voici les thématiques abordées au cours des 5 dernières années :

- 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
- 2022 : Au quotidien, face aux crises : des clés pour décider
- **2023 : Un nouveau rapport au travail : vraiment ?**

Les **personnalités suivantes ont participé à cette 16<sup>ème</sup> édition des Territoriales de Bretagne** :

- **Jean-Yves OTTMANN**, Sociologue du travail et docteur en gestion des ressources humaines, chercheur associé à l'université Paris-Dauphine.
- **Véronique ROBITAILLIE**, DGS de Dinan Agglomération
- **Lucila MODEBELU**, Directrice d'hôpital et Présidente de FP21
- **Laurent MATEU**, Secrétaire Fédéral Fédération FORCE OUVRIERE des Services publics et de Santé
- **Hélène MUSCAT**, Maîtresse de conférences en droit public et Directrice de l'IPAG de Rennes
- **Hervé GUIHARD**, Maire de Saint-Brieuc
- **Stanislas GUERINI**, Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

L'animation de la matinée a été confiée à **Hugues PERINEL** et une compagnie de théâtre (IMPRO INFINI) a improvisé quelques scènes humoristiques mettant en avant le sujet.

Pour l'animation des 7 ateliers de l'après-midi, les différents partenaires se sont mobilisés :

- **Ateliers élus : partenaires AMF et ARIC**

Gouvernance des collectivités : quand plusieurs générations cohabitent !

- **Ateliers étudiants :**

Atelier 1 : Et si vous deviez choisir vos conditions de travail ?

Atelier 2 : Devenez DEN !

- **Ateliers management : partenaires ADGCF et AATF**

Atelier 1 : Management : oser l'intelligence collective

Atelier 2 : Nouveaux rapports managers-agents : réinventer sa posture et ses pratiques managériales

- **Atelier sur l'organisation du travail : partenaire CNFPT**

Rêvez un rapport au travail innovant

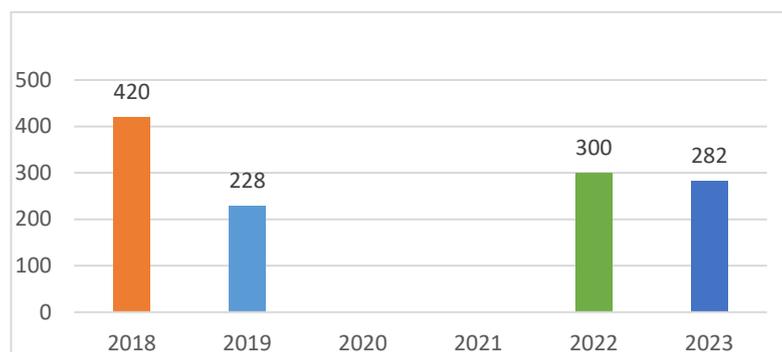
- **Ateliers recrutement : partenaire Pôle Emploi**

Atelier 1 : Recruter autrement

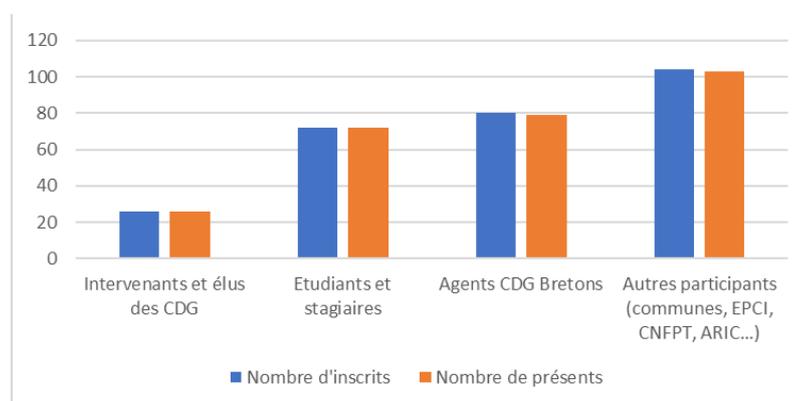
Atelier 2 : Recruter, fidéliser : Media sociaux, un atout pour les structures publiques

## Ses indicateurs d'activité en 2023

### Evolution du nombre d'inscrits entre 2018 et 2023



### Edition 2023- Rapport entre nombre d'inscrits et nombre de personnes présentes :



**2020 /2021**  
Annulation et report  
de Territoriales

Pour cette 16<sup>ème</sup> édition, on constate un taux de présence de 99 % (rapport entre le nombre d'inscrits et le nombre de personnes réellement présentes).

### Indicateurs financiers

Libellés	2022	2023
Location salles et équipements	5 669,40 €	6 344,40 €
Restauration	6 028,40 €	6 226,62 €
Communication	2 500,00 €	1 210,41 €
Animations	9 742,00 €	5 563,54 € <sup>3</sup>
Logistique (déplacements - hébergements...)	556,80 €	1 670,30 €
<b>TOTAL</b>	<b>24 496,60 €</b>	<b>21 015,27 €</b>
Participation Rennes II (repas étudiants)	896,00 €	930.60 €
<b>TOTAL GENERAL CDG 22</b>	<b>23 600,60 €</b>	<b>21 015,27 €</b>

Le budget alloué aux Territoriales a augmenté de 12.34 % par rapport à 2018. Cette augmentation s'explique notamment par une enveloppe dédiée aux différentes animations plus conséquente que pour les autres années,

ainsi qu'un nombre plus important de salles louées pour les ateliers de l'après-midi. Le poste communication est en forte baisse, du fait d'une internalisation de certains supports (maquettage, impression internalisée des programmes, pas de distribution de chemises ...).

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

- La prochaine édition aura lieu le mardi 3 décembre 2024 sur le thème de : « L'IA : nouvel outil, nouveau collègue ? »

# Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial et des RH

## Ses missions

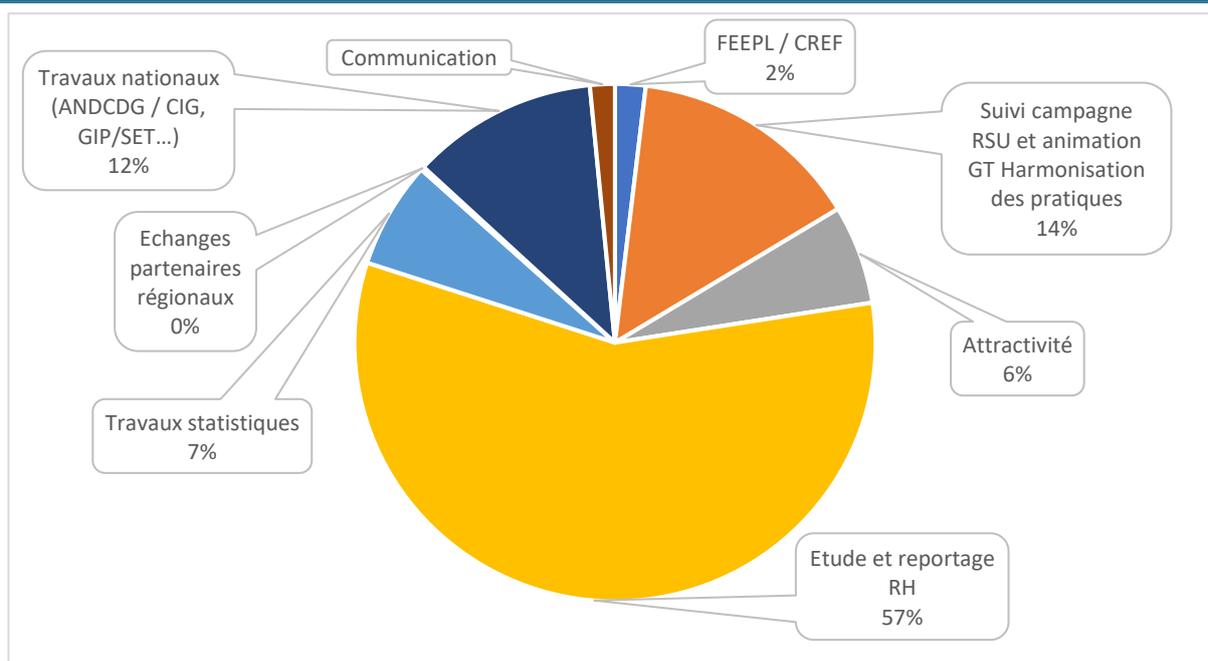
La mission « Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial et des Ressources Humaines » a plusieurs objectifs :

- Produire des données statistiques régionales et nationales en matière d'emploi public
- Promouvoir et valoriser les bonnes pratiques RH
- Participer ou animer des groupes de travail ou réseaux professionnels
- Contribuer à l'organisation d'évènements régionaux

Cette mission régionale est aujourd'hui pilotée par la Direction Accompagnement des Evolutions et Organisations du CDG 22 en lien avec les directions générales des quatre CDG Bretons. Les missions de l'Observatoire sont assurées par un binôme de chargées de mission (chacune œuvrant à 50% de leurs temps de travail respectifs pour cette mission).

En complément, des rendez-vous annuels de suivi d'activités sont organisés dans chacun des CDG.

## Ses indicateurs d'activité en 2023



◆ **Publications en matière d'analyse des données sociales et de l'emploi public :**

- Fiches repères
- Synthèse régionale des RSU 2021
- Panorama national de l'emploi public
- **Dernières tendances de l'emploi pour l'année 2022**
- Réalisation d'enquêtes métiers
- Compilation des données intérim des CDG bretons

◆ **Participation et animation de groupes de travail :**

- Participation à la commission nationale Observatoire des données sociales et politique de l'emploi
- **Co-pilotage du groupe de travail Panorama national de l'emploi public**
- Suivi des GT nationaux sur le module GPEEC, Qlik, le Site Emploi Territorial
- Pilotage et animation du groupe de travail régional des chargés de RSU

◆ **Laboratoire d'idée RH :**

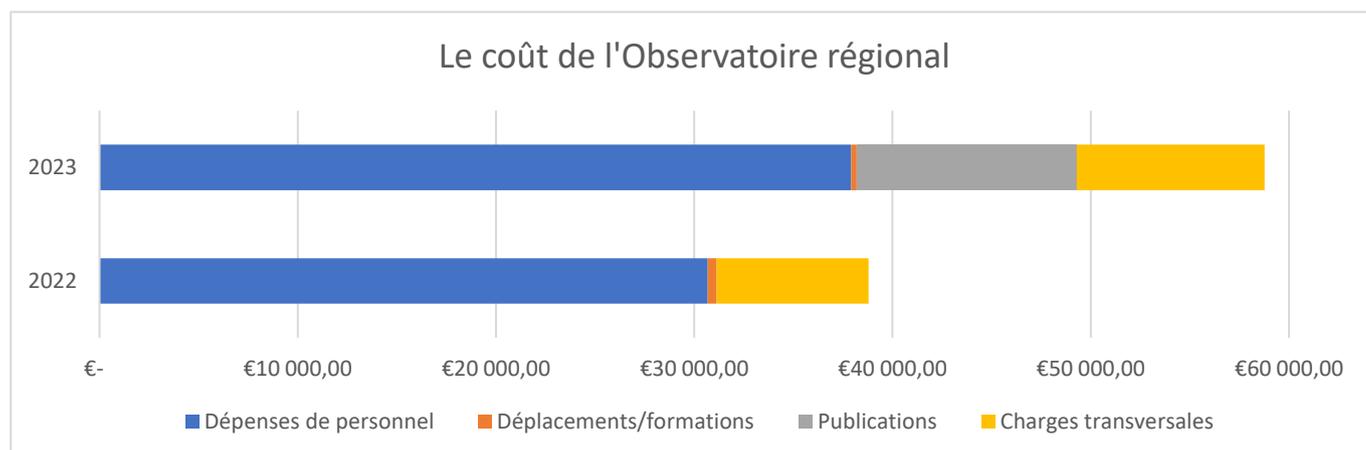
- Publication d'une étude RH sur les leviers financiers d'attractivité :

◆ **Soutien à l'organisation d'évènements régionaux :**

- Suivi des COFIL FEEPL
- Préparation d'un atelier pour le FEEPL de Brest (8 février 2024)

L'Observatoire est géré par deux agents qui y consacrent chacun la moitié de leur temps de travail, soit l'équivalent d'un ETP au total.

## **Le coût de la mission**



Le coût total de la mission Observatoire est supportée de manière égale par les 4 CDG bretons, soit un coût par CDG de 14 692,95 € en 2023.

La hausse de ce coût par rapport à 2022 s'explique par une part plus importante des dépenses de personnel (absence d'une des deux chargées de mission sur une grande partie de l'année 2022) et par la refacturation des frais de mise en page des documents publiés par l'Observatoire (après accord des 4 CDG comme le précise l'avenant n°3 à la convention de financement de l'Observatoire signé en janvier 2023).

## Ses éléments marquants en 2023

---

En 2023, l'activité de l'Observatoire a été largement consacrée à l'étude sur les leviers financiers d'attractivité. C'est la 1ère fois qu'une étude est menée entièrement sur un an et non pas à cheval sur 2 années, d'habitude la part d'activité consacrée aux études RH représente plutôt 25-30% de l'activité totale, contre 57% cette année (cf. : graphique ci-dessus).

Déroulé de l'étude :

- Demande émanant des directions des 4 CDG bretons au regard des questionnements actuels des collectivités bretonnes et de leur besoin de disposer d'éléments de comparaison
- Réalisation d'un questionnaire, transmis à l'ensemble des collectivités et établissements publics territoriaux de Bretagne
- Recueil des données en avril-mai 2023 : au total 449 répondants
- Analyse de l'ensemble des données récoltées (quantitatives et qualitatives)
- Présentation de restitutions dans 3 CDG : septembre-octobre
- Rédaction et mise en page d'un livrable final

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- Publications en matière de données sociales et d'emploi :
  - Participation au panorama national
  - Dernières tendances de l'emploi public sur l'année 2023
  - Fiches repères permettant aux collectivités de se comparer avec celles ayant un nombre d'habitants similaire...
- Animation de la campagne RSU des 4 CDG bretons

La mission Observatoire sera désormais rattachée à la Direction Accompagnement des Evolutions et Organisations (DAEO) au sein du CDG 22, ce qui permettra de créer davantage d'échanges avec un collectif de travail et de renforcer le lien entre cette activité et celle des réseaux professionnels et des accompagnements organisationnels (enrichissement réciproque).

Enfin, 2024 sera également l'occasion de requestionner les attendus des directions générales des 4 CDG bretons au sujet de la mission Observatoire (après 8 ans d'existence) et de fixer les perspectives pour les prochaines années.

# Direction emplois et carrières

## Service Missions Temporaires

### Ses missions

---

L'article L452-44 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que sur demande des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 452-1, situés dans leur ressort territorial, les Centres de Gestion peuvent mettre des agents territoriaux à leur disposition pour :

1. Remplacer des agents territoriaux momentanément indisponibles,
2. Effectuer des missions temporaires,
3. Pourvoir un emploi vacant qui ne peut être immédiatement pourvu,
4. Effectuer des missions permanentes à temps complet ou non complet,

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 : L'information, la prospection, la gestion des ressources humaines, l'accompagnement à la prise de poste et la professionnalisation des agents.

#### ◆ L'information :

L'ensemble du service est mobilisé au travers de ses actions auprès du grand public pour faire connaître la **marque employeur Den.bzh**.

Née en 2023, cette marque, fruit de l'association des 4 CDG Bretons, permet de consulter sur le site internet les offres d'emplois ou de formation mais aussi de candidater sur les postes proposés via le service d'intérim du CDG. Les agents du service participent régulièrement à des forums et des salons et interviennent auprès d'établissements de formation pour présenter les métiers de la Fonction Publique Territoriale.

#### ◆ La prospection :

Au cours de l'année 2023, l'équipe s'est attachée à développer des liens privilégiés avec les partenaires de l'emploi et de la formation et a déployé des temps d'échanges réguliers au travers des « rendez-vous de l'emploi » qui se déroulent tous les 15 jours en présentiel au CDG, dans les agences France Travail ou en visio.

Présent lors des jobs dating réalisés à l'initiative du CDG, des collectivités ou des partenaires du territoire, le service maintient un sourcing permanent pour toujours proposer des candidats en adéquation avec les demandes des employeurs.

#### ◆ La gestion Ressources Humaines :

Le service accompagne les agents intérimaires de la validation de leur candidature au recrutement pérenne. Chaque agent bénéficie d'une référente RH attitrée et chaque employeur bénéficie d'une référente de secteur dédiée.

Un livret d'accueil est remis aux agents après leur avoir présenté les modalités pratiques induites par la signature du contrat de travail.

Par la suite au quotidien, le service est à disposition pour renseigner sur des questions qui restent en suspens.

Le service gère toutes les formalités administratives inhérentes à ce type de contrat ce qui permet de soulager la collectivité d'accueil qui n'aura qu'une seule démarche à réaliser en fin de mission à réception de la facturation. Le service met tout en œuvre pour que la qualité de vie au travail des agents intérimaires soit maintenue et que les Risques Psycho sociaux soient pris en compte. Il dispose pour se faire de ressources en interne comme la possibilité de recourir au service d'une assistante sociale du travail ou de l'assistance psychologique.

Un travail a été mené également en 2023 pour encore mieux communiquer sur les aides sociales dont peuvent bénéficier les agents intérimaires au travers de leur adhésion au prestataire CNAS.

♦ **L'accompagnement à la prise de poste :**

Le service accompagne certaines prises de poste comme celle des Secrétaires Généraux de Mairie pour sécuriser les agents et les employeurs notamment lorsqu'il s'agit d'un premier remplacement ou lorsque la thématique est telle qu'il est nécessaire, comme pour la préparation du vote du budget de bénéficier de quelques années d'expertise sur le domaine ce qui n'est pas toujours le cas.

Aussi, un agent du service, Référente Métier Administratif, intervient aux côtés de nos agents intérimaires pour faciliter les premiers pas dans la Fonction Publique Territoriale.

♦ **La professionnalisation des agents :**

La prise en charge par le service Intérim du CDG permet de professionnaliser les agents intérimaires tout au long de leurs missions et d'accompagner ces derniers dans la préparation aux concours. Cela permet à terme d'accroître les compétences de nos agents et de faciliter leur intégration pérenne sur des postes permanents.

Le CDG encourage la montée en compétences en prenant à sa charge les coûts pédagogiques de la journée de formation ainsi que le coût de la journée d'absence et ce pour limiter au maximum l'impact de ce type d'initiative auprès de l'employeur d'accueil.

Le marché de l'emploi étant très tendu, le service est confronté à un turn-over important du fait du besoin de recrutements pérennes récurrents au sein des collectivités territoriales. Il mène un travail avec les employeurs pour que le modèle solidaire et mutualisé du service Intérim du CDG poursuive sa vocation de « Tremplin pour l'Emploi ».

## Ses indicateurs d'activité 2023

	2022	2023
Collectivités utilisatrices	305	<b>266</b>
Demandes de personnel	2214	<b>2200</b>
Agents/mois	544	<b>523</b>
Heures facturées	600 800 h	<b>562 606 h</b>
Heures payées	643 022 h	<b>607 377 h</b>
Heures non facturées	24 288 h	<b>21 731 h</b>

Demandes reçues	Demandes effectives	Nombre de demandes pourvues	Nombre de demandes non pourvues	Erreurs de saisies des collectivités et du CDG
2 212	<b>2 204</b>	<b>1 415</b>	<b>789</b>	<b>366</b>

## Les demandes pourvues : répartition par filière

Filière	Nombre de demandes pourvues
Technique	791
Administrative	480
Médico-sociale	84
Sociale	13
Animation	2
Culturelle	45

## Les demandes non pourvues : répartition par motifs

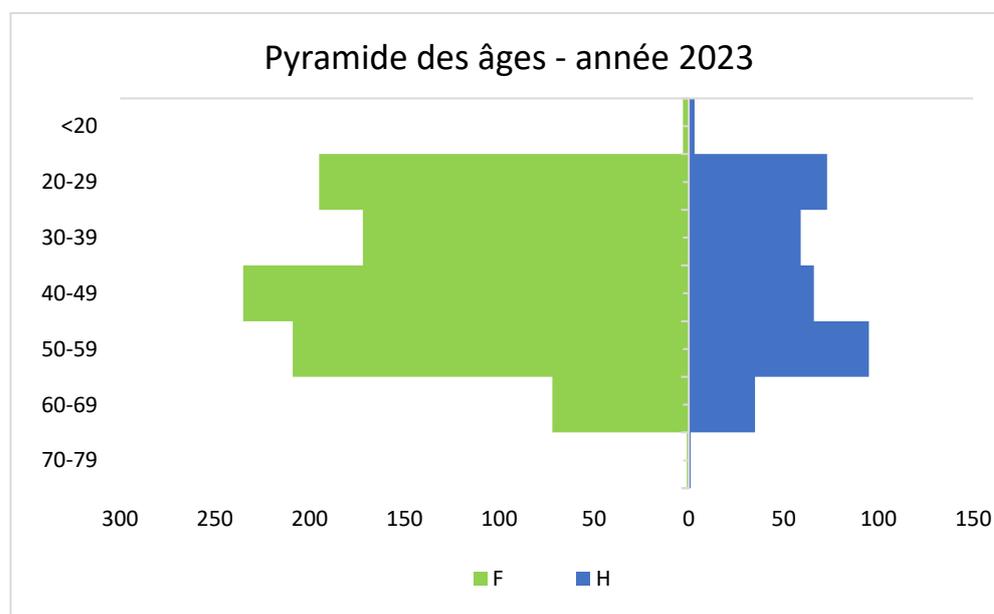
Motifs	Nombre de demandes non pourvues
Pas de candidat	63
Plus de besoin	243
Recrutement direct	95
Demandes hors cadre	13

## Répartition par filière pour les demandes non pourvues au motif : pas de candidat

Filière	Nombre de demandes non pourvues : pas de candidat
Technique	36
Administrative	15
Médico-sociale	3
Sociale	3
Animation	6
Culturelle	0

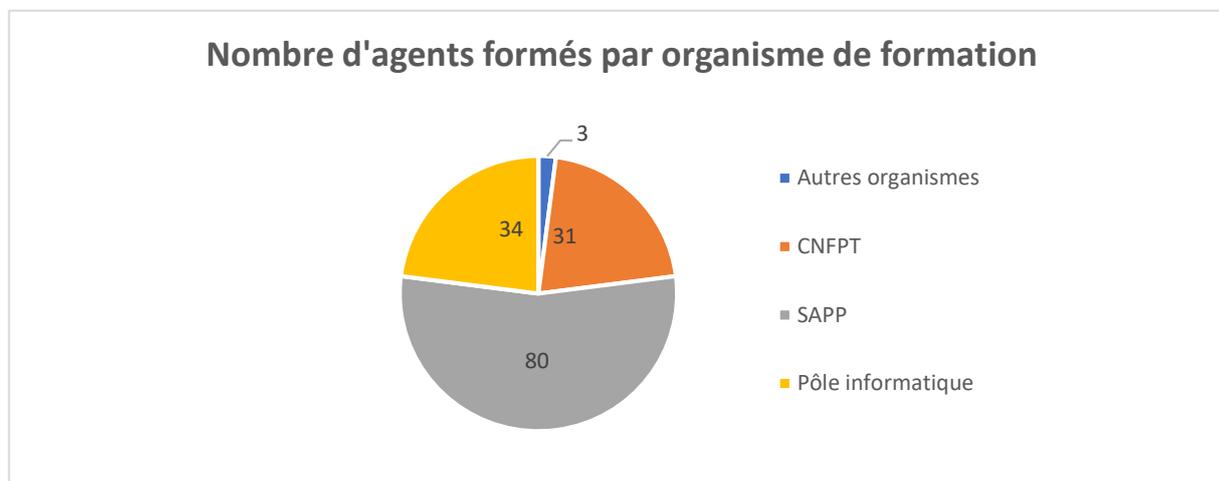
## Répartition des agents du service par tranche d'âge

Les femmes représentent près de 73 % de l'effectif du service. La majorité des agents du service se situe dans les tranches 40-49 et 50-59 ans (49.63 %).



## Professionnalisation des agents intérimaires

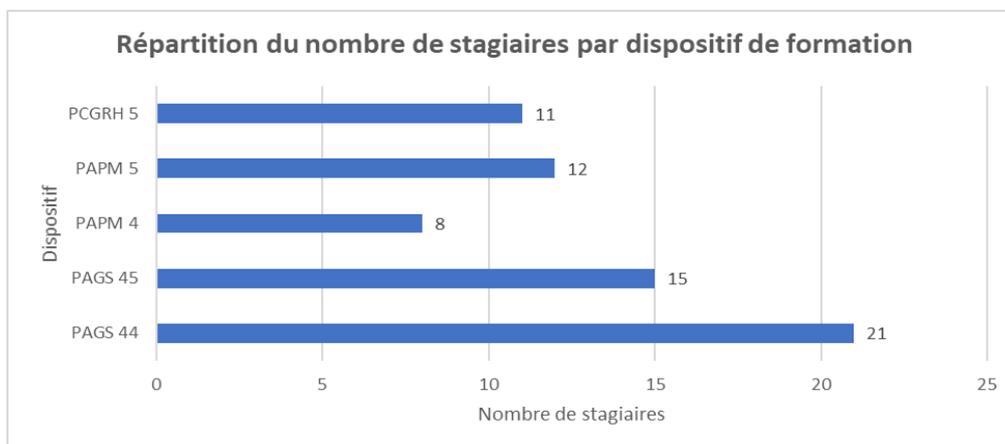
- 90 agents formés dans le cadre de la formation continue
- 183 jours de formation suivies au cours de l'année 2023 par des agents travaillant dans les filières administrative (82 %), technique (16 %) et médico-sociale (2%)



### Principales thématiques suivies :

- Filière administrative : finances / comptabilité, paie, état-civil, élections, urbanisme
- Filière technique : sur 24 formations dispensées dans cette filière, 14 formations suivies par les agents affectés en collège sur les thèmes suivants : hygiène alimentaire, habilitations électriques, techniques de nettoyage et désinfection.

Les 5 parcours de formation aux métiers administratifs territoriaux ont permis de former 67 stagiaires en 2023 :



Le dispositif de formation aux métiers administratifs territoriaux (FMAT) a permis de former 61 personnes en 2022 :

- Parcours Administration Générale des Services (PAGS) 42 et 43 = 38 personnes
- Parcours Accueil Polyvalent en Mairie (PAPM) = 13 personnes
- Parcours Comptabilité et Gestion des Ressources Humaines (PCGRH) = 10 personnes

Sur 67 agents formés en 2023, 8 agents ont été recrutés directement par une collectivité après avoir effectué une mission, par le biais du service Missions Temporaires, d'une durée de :

- Moins de 3 mois pour 5 agents
- Entre 6 mois et 1 an pour 3 agents

Sur l'ensemble des parcours de formation, 8 agents n'ont pas intégré le service Missions Temporaires pour les motifs suivants pour 3 d'entre eux : mobilité géographique et retour vers le secteur privé.

## Ses éléments marquants en 2023

---

- Lancement de la marque employeur régionale DEN.bzh (fin janvier 2023)
- Mise en œuvre de la Protection Sociale Complémentaire au 1er/01/2023
- ♦ **En direction des agents et collectivités :**
  - Conditions salariales qui s'améliorent :
    - Mise en place du forfait mobilités
    - Revalorisations indiciaires successives : Janvier / Mai / Juillet
  - Rencontres avec les grands comptes :
    - Réunions bilan de l'annualisation avec le service Accompagnement RH de la ville de SAINT-BRIEUC (4 rencontres dans l'année)
    - Point de situation avec le Conseil Départemental sur la gestion des agents affectés en collège
  - Actions en faveur de l'attractivité :
    - Jobs dating / forums sur le territoire costarmoricain
- ♦ **En interne :**
  - Arrivée d'un nouveau responsable de service en octobre
  - Journée Team building en novembre
  - Travaux du service :
    - Dispositifs d'aide à la mobilité : 10 conventions au cours de l'année 2023
    - Régularisation des heures supplémentaires pour les agents des collèges du Conseil Départemental
    - Versement de la prime pouvoir d'achat aux agents de la ville de SAINT-BRIEUC
    - Travail régulier sur l'ancienneté des agents
    - Retour vers une rémunération à l'heure (travail sur le modèle économique)
    - Travail sur l'accueil des agents : temps d'échanges programmés sur les parcours de formation

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- Lancement de la sectorisation : les employeurs et les partenaires pourront bénéficier d'une référente de secteur dédiée.
- CNAS : le service s'interroge sur la manière dont les agents intérimaires s'approprient ce dispositif d'aides sociales.
- Développement des relations avec France Travail : 7 agences France Travail sur le territoire et 1 seule avec laquelle le CDG travaillait historiquement, à savoir SAINT-BRIEUC OUEST.
- Site internet : faciliter l'accès des employeurs et des agents à leurs informations et accès applications.
- Réflexion sur un plan de formation : harmoniser les montées en compétences en réalisant des campagnes de formation.
- Procédures internes : dispositif signalement, charte d'engagement, casier judiciaire.
- CV employeur /recruteur : améliorer notre visibilité auprès du grand public sur les avantages à nous rejoindre.
- Travail sur le modèle économique : maintien d'un modèle solidaire et mutualisé.
- Travail sur la sinistralité : réaliser un travail en prévention des risques.
- Prévention : mise à disposition de matériel pour les personnes en situation de handicap ou sur prescription du médecin de prévention.
- VIPI : Intégration des visites médicales par les médecins du travail du CDG.
- Optimisation des outils informatiques : robot CIRARK.

- DSN évènementielle : pas d'obligation à ce jour pour la FPT mais échanges avec les organismes.
- Gestion des conventions d'aide à la mobilité via le logiciel de gestion : faciliter le recours aux mobilités professionnelle en adaptant notre logiciel.
- Indicateurs d'activité
- Fidélisation des agents intérimaires : coffret d'accueil, prime de fidélité, réunion sur les territoires au cours de l'année, accueil personnalisé au sein de la collectivité le jour de la première mission, entretien annuel...

## Service Concours et Emplois

### Ses missions

---

Le service concours et emplois **organise les opérations de concours et d'examens professionnels**. Il intervient depuis le recensement semestriel des postes à pourvoir dans les collectivités des Côtes d'Armor jusqu'au suivi des listes d'aptitude, en passant par l'élaboration collégiale du calendrier national des concours, la prise des arrêtés d'ouverture, l'organisation matérielle et administrative des opérations. Chaque année, douze à quinze opérations sont organisées en propre ou par le biais d'une convention avec un CDG partenaire. L'organisation des concours et examens professionnels sont marquées par des **partenariats** étroits entre les CDG du Grand-Ouest. Cela s'est 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. 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 qu'il s'agisse d'emplois permanents, de contrats de projet, d'apprentissage ou d'emplois aidés.

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). Outil du dialogue social présenté au CST, le RSU a vocation à donner des éléments chiffrés à l'observatoire régional de l'emploi ainsi qu'aux collectivités dans leur mise en place des Lignes Directrices de Gestion et afin de se comparer.

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...). Impacté durant la crise Covid-19, les rendez-vous en présentiel ont repris normalement en 2022.

Le SCEE participe très activement à la **promotion de l'emploi public territorial**, mission transversale qui l'associe à plusieurs services du Centre de Gestion (Communication, missions temporaires, accompagnement des pratiques professionnelles, etc.).

### Ses indicateurs d'activité 2023

---

#### Concours

---

La plupart des concours et examens professionnels sont organisés selon une périodicité biannuelle, certains peuvent cependant n'être organisés que tous les trois ou quatre ans. La difficulté d'organisation d'une opération de concours dépend davantage de la complexité des épreuves et du périmètre d'organisation que du nombre de candidats. Le volume d'activité chiffré ci-dessous ne peut être apprécié qu'au regard de ces éléments.

Année	Nombre d'inscrits	Nombre de lauréats	Nombre de concours et examens professionnels
2022	1 861	442	6
2023	2 021	463	9

## Bourse de l'emploi

Année	Nombre de déclarations	Offres	Nombre de rediffusions
2022	2970	1911	136
2023	2977	2015	107

## RSU

La campagne RSU 2022 s'est achevée le 6 février 2024.

Le RSU 2022 sera présenté au CST départemental le 16 mai prochain, la date a été fixée avec le service carrière.

La campagne a démarré le 15 juin 2023 pour se terminer le 6 février 2024, soit sur une durée de près de 8 mois (moyenne habituelle) :

- Sur 710 collectivités / établissements publics locaux, 518 connexions soit 72,95%
- 485 structures validées (car exploitables), soit 68,21%, ce qui nous situe pile dans la moyenne nationale (68%), légèrement au-dessus des résultats du CDG 56 (64%) et en-dessous de ceux des CDG29 (73%) et 35 (73% également).

## Ses éléments marquants en 2023

- Départ d'un agent après plus de 40 ans de carrière au Centre de Gestion.
- Réorganisation interne du service avec une plus grande transversalité des missions
- Arrêt de la parution hebdomadaire de la « bourse de l'emploi » (extraction issue de site emploi-territorial présentant les déclarations de créations et vacances d'emplois de la semaine écoulée) à compter d'octobre 2023 et orientation des consultations vers le portail Den.bzh.
- Augmentation du nombre d'interventions de promotion de l'emploi territorial notamment dans le cadre du déploiement de la marque employeur Den.bzh
- Gestion intégrale des concours avec le logiciel Agirhe concours

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

- Dématérialisation de la correction des copies de concours
- Organisation de webinaires à destination des collectivités pour les déclarations de postes sur Emploi-Territorial
- Rédaction d'un projet de service

# Service Instances, Carrières et Retraites

## Ses missions :

Le service Instances, Carrières, Retraite décline une activité à travers 4 grandes missions qui sont :

- Gérer la carrière
- Assurer le secrétariat des instances
- Accompagner les agents et les gestionnaires sur la retraite
- Appliquer le droit syndical

## Missions de la gestion de la carrière

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
- L'instruction des dossiers de promotion interne

## Ses indicateurs d'activité 2023

Evolution effectif géré	2022	2023
Titulaires et stagiaires	10 827 <sup>(1)</sup>	10 967 <sup>(2)</sup>
Contractuels	2 842	3 470

(1) dont 664 en disponibilité, 91 en détachement à l'extérieur et 34 en congé parental

(2) dont 722 en disponibilité, 91 en détachement à l'extérieur et 35 en congé parental

Activité « Carrière »	2022	2023
Etudes nominatives	404	375
Documents numérisés	36 300	30 300
Instruction des dossiers de promotion interne	382	411
Actions de formation	1 formation MAT (mobilité) 3 ateliers carrières 3 ateliers mobilité	3 Parcours MAT 2 ateliers carrières 3 ateliers mobilité

## Missions du secrétariat des instances

Le service est chargé du secrétariat des instances placées auprès du Centre de Gestion. Il s'agit des 3 CAP, de la CCP, du Conseil de discipline et du Comité Social Territorial. Pour l'ensemble de ces instances, le service assure les missions suivantes :

- 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)
- Organisation des élections professionnelles tous les 4 ans

## Ses indicateurs d'activité 2023

- Secrétariat des CAP et du Conseil de discipline

	2022	2023
Réunions CAP	5	10
Réunions des CCP	1	3
Dossiers examinés en Conseil de discipline	12	12

Activité CAP	2022	2023
Refus titu/prolongations de stage/licenciements	4	7
Recours évaluation/Avancement grade	4	6
Refus congé formation, cumul activité, TP	/	/
<b>TOTAL</b>	8	13

- Secrétariat des CST

	2022	2023
Nombre de réunion CST	9	10
Nombre de dossiers examinés	410	280

Détail des dossiers les plus courants	2022	2023
Dossiers 1607 h	140	28
Dossiers sur la politique indemnitaire	70	67
Dossier LDG	41	28
Réorganisations / Suppressions / DHS	82	90

## Missions de l'accompagnement retraite

Dans le cadre d'un partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire de la CNRACL, le service réalise les missions suivantes :

- Le conseil et l'assistance des collectivités affiliées
- Le suivi et le contrôle des dossiers
- L'information et la formation des gestionnaires sur la réglementation et les procédures
- L'accueil des agents, futurs retraités pour les accompagner dans leurs démarches et réalisation d'estimations de pension (accompagnement personnalisé retraite)

En outre, le service propose une prestation « retraite » à la demande avec la réalisation de l'intégralité du dossier de retraite à la place de la collectivité.

## Ses indicateurs d'activité 2023

Nombre de dossiers traités	2022	2023*
Demandes d'avis/liquidation	463	350
Simulations de pension	393	152
Accueil des agents	121	72
Formation réglementation	2 ateliers	/
Webinaires réforme des retraites		2

(\* ) Activité 2023 moins importante : attente de la réforme des retraites et par conséquent simulations de

pension et rendez-vous en « stand-by »

- Indicateurs de la prestation « retraite à la demande » :

Retraite à façon	2022	2023
Nombre de collectivités	22	21
Nombre de dossiers	30	26
Nombre d'heures	44h	40h

## Missions de la gestion du droit syndical

Le Centre de gestion a pour mission le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit.

Concrètement, la mission se définit par :

- Le conseil et l'assistance des collectivités sur le droit syndical (actions de formation dispensée sur la réglementation)
- Le calcul des contingents d'heures par organisation syndicale selon la réglementation suites aux élections professionnelles à organiser tous les 4 ans
- Le remboursement aux collectivités des absences liées aux ASA et décharges syndicales prises par les organisations syndicales
- La gestion des ASA des instances paritaires placées auprès du CDG (calcul et remboursement aux collectivités)
- La gestion particulière du crédit accordé aux OS pour les agents des collectivités non affiliées (conventions)
- Les relations avec les organisations syndicales :
  - Négociation, rédaction puis suivi d'un protocole d'accord au niveau départemental
  - Conseil et accompagnement dans l'utilisation des droits.

## Ses indicateurs d'activité 2023

	2022	2023
Moyens alloués aux OS (Compensation loyer + subvention équipement et fonctionnement)	23 873€	<b>36 382.70 €</b> <i>Nouveau protocole +forfait élection</i>
Remboursements collectivités	2022	2023
Obligatoires (DAS – ASA)	368 649€	<b>392 517€</b>
Forfaitaires (ASA instances)	15 874€	<b>25 876€</b>

## Les éléments marquants du service en 2023

- **Gestion de la carrière** : L'activité a été marquée par plusieurs réformes statutaires qui ont générées près de 10 500 arrêtés (revalorisations indiciaires le 01/01/2023 et le 01/05/2023 – Augmentation du point d'indice au 01/07/2023).
- **Gestion des retraites** : L'année a été marquée par la réforme des retraites au 2ème semestre. A cette occasion, ont été organisées 2 webinaires et 4 réunions d'actualité sur cette thématique, à destination des collectivités.
- **Gestion des instances** : Les élections professionnelles de décembre 2022 ont permis d'élire de nouveaux représentants du personnel. Le début d'année 2023 a donc été marqué par l'installation de toutes les instances et la rédaction de nouveaux règlements intérieurs.
- **Gestion du droit syndical** : après les élections professionnelles, le service calcule les crédits d'heures alloués aux organisations syndicales. Le 1er semestre 2023 a été consacré à la négociation d'un nouveau protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical pour les 4 années à venir. Celui-ci a pris effet au 1er juillet 2023.

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- Ouverture de la plateforme d'échanges « carrières » à destination des collectivités et l'accès au dossier dématérialisé de leurs agents.
- Application de la réforme de la Fonction Publique annoncée par le Ministre de la FP.
- Poursuite de la réforme des retraites avec formation/information des collectivités et des agents.
- Départ en retraite de 2 collègues expertes (carrière et retraite) en 2024. Recrutement, Accueil/intégration et formation de nouveaux collègues.

## Service Accompagnement des Pratiques Professionnelles

---

### Ses missions

---

#### 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, la sécurité et le bien-être au travail, les compétences transversales, les métiers techniques, l'accompagnement de l'enfant, l'administration générale, la bureautique 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 démarche 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 :

1. 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.

2. 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.

3. 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.

## Ses indicateurs d'activité 2023

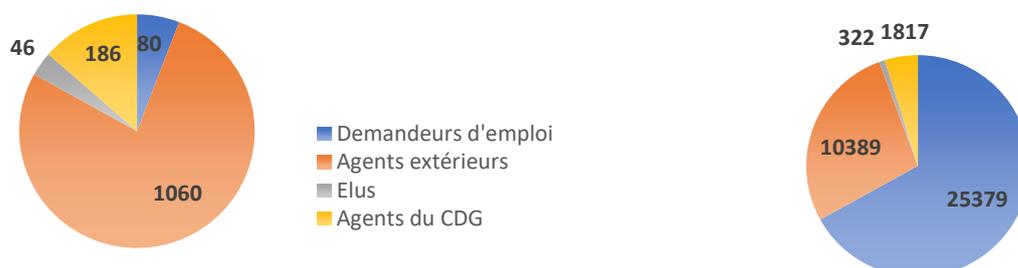
### ◆ Effectif du service

- Nombre d'agents : 6,6 ETP (dont 2 arrivées en janvier et mars)
- Nombre de formateurs : 75 (dont 33 agents du Centre de Gestion)
- Nombre de tuteurs : 91 (issus de 53 communes, 2 services partagés, 7 établissements)

### ◆ Synthèse de l'activité en chiffres

Missions	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies	
1. Dispositif FMAT (dt 3 parcours en spécialité) + TPSACP	8	80	275.5	25 378.5	
2. Professionnalisation des agents territoriaux	141	1 060	159	10 389	
3. Information et formation des élus	5	46	5	322	
4. Formation des agents du CDG	22	186	8	1 816.5	
5. Réunions d'information	0	0	0	0	
<b>TOTAL (hors ateliers mobilité)</b>	<b>176</b>	<b>1 372</b>	<b>447.5</b>	<b>37 906 h</b>	
	<b>2022</b>	190	1371	452.5	35 250.5 h

Répartition des effectifs (à gauche) et des heures suivies (à droite) par type de public...



- Dispositif FMAT :
  - 5 Types de parcours :

Missions	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Parcours AGS	2	35	128	15 211
2. Parcours CGRH	2	18	107	6 272
3. Parcours APM	1	12	34	2 856
4. Parcours individualisés en spécialité	2	2	-	448
5. TPSA Collectivités Publiques (AFPA)	1	13	6.5	591.5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>80</b>	<b>275.5</b>	<b>25 378.5 h</b>
	<b>2022</b>	8	74	22 305 h

- Effectif cumulé depuis la création du dispositif :



- **Professionalisation des agents territoriaux (hors CDG 22)**
  - 7 dispositifs

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTER (hors SST et HE)	76	653	95	5551
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	24	203	23.5	1314
3. Formations SST	11	83	17	938
4. Formations Habilitations électriques	10	99	19.5	1340.5
5. Accompagnements individualisés sur site	3	5	2.5	28
6. Dispositif FMAT – Formations individualisées	16	16	(172.5)	1207

7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	1	1	1.5	10.5
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>1060</b>	<b>159</b>	<b>10 389</b>
	<b>2022</b>	148	941.8	191.5
				10061.8

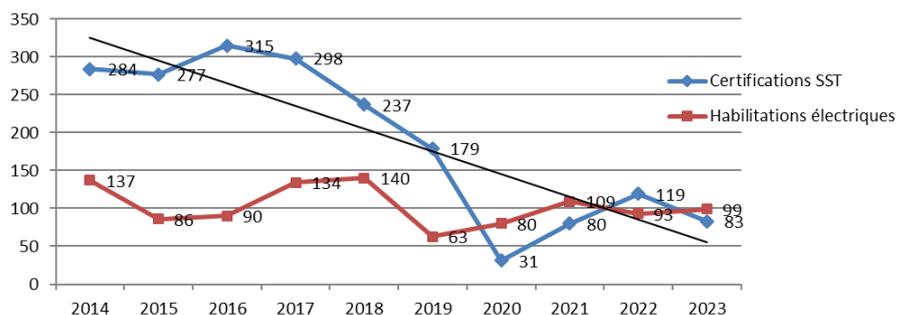
- Durées moyennes des formations dispensées (en jours) :

Dispositifs	2022	2023
1. Formations INTER (hors SST et HE)	1.4	<b>1.3</b>
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	1.2	<b>1</b>
5. Accompagnements individualisés sur site	0	<b>2.5</b>
6. Formations individualisées	7.6	<b>10.8</b>
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	2.1	<b>1.5</b>

- Effectifs moyens :

Dispositifs	2022	2023
1. Formations INTER (hors SST et HE)	5.9	<b>8.6</b>
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	8.4	<b>8.5</b>
3. Formations SST	7.3	<b>7.5</b>
4. Formations Habilitations électriques	9.7	<b>9.9</b>
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	1.5	<b>1</b>

- Evolution depuis 2024 du nombre de certificats SST et d'habilitations électriques :



- Certificats SST et habilitations électriques EN COURS :

Dispositifs	2022	2023
3. Certifications SST (durée : 2 ans)	199	202
4. Habilitations électriques (durée : 3 ans)	282	301

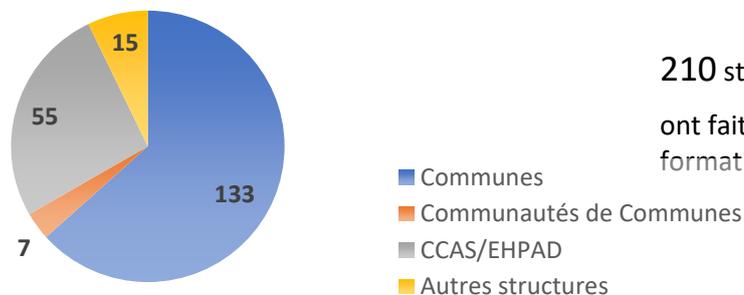
- Ouverture du parcours MTCT de la Licence Professionnelle :

Modules	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
La gestion et l'entretien de la Voirie et des Réseaux Divers (R23PL621)	1	1	1.5	10.5
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1.5</b>	<b>10.5</b>
	<b>2022</b>	6	9	12,5

- Répartition des effectifs (à gauche) et des heures suivies (à droite) par thématique...



- Types de structures



**210 structures**

ont fait appel au CDG 22 pour la formation de leur(s) agent(s).

- Information et formation des élus :

- 3 dispositifs :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations de l'ARIC	5	46	5	322
2. Information du CDG (demi-journées)	0	0	0	0
3. Actions de professionnalisation du CDG 22	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>5</b>	<b>322</b>
	2022	44.9	5	318.5

- **Formations ARIC :**

- Annonce d'un décès brutal, spécificités du deuil chez l'adulte et les jeunes (10 participants)
- Comment argumenter pour mieux convaincre ? (8 participants)
- Bilan à mi-mandat (8 participants)
- Mettre en œuvre une politique publique en faveur des seniors (12 participants)
- Construire un budget dans un environnement contraint et incertain (8 participants)

- **Formation des agents du CDG 22 :**

- 5 dispositifs :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTRA CDG – Agents intérimaires	1	9	1	63
1. Formations INTRA CDG – Agents du siège	10	71	7	336
2. Formations INTER (hors SST et HE)	(32)	73	(47)	826
3. Dispositif FMAT – Formations individualisées	11	14	(39)	353.5
4. Formations SST	(3)	5	(4)	42
5. Formations Habilitations électriques	(8)	14	(16)	196
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>186</b>	<b>8</b>	<b>1 816.5 h</b>
	2022	309.8	24	2 555 h

- Répartition des effectifs :

Dispositifs	Intérimaires	Emplois partagés	Siège
1. Formations INTRA CDG – Agents intérimaires	9	0	71
2. Formations INTER (hors SST et HE)	31	8	34
3. Dispositif FMAT – Formations individualisées	10	3	1
4. Formations SST	0	1	4
5. Formations Habilitations électriques	8	1	5
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>13</b>	<b>115</b>

■ Interimaires ■ Emplois partagés ■ Siege

- Les formations INTRA organisées pour les agents du CDG :
  - En collaboration avec le service Missions Temporaires...

Elaboration du budget prévisionnel (1 session / 9 participants)

- En collaboration avec le service Ressources Humaines...

Risque incendie : manipulation des extincteurs et évacuation des locaux (4 sessions / 31 participants)

Risque incendie : guide file et serre file (4 sessions / 27 participants)

SST MAC (7 participants)

SST FI (6 participants)

- Les formations INTER :

Dispositifs	Intérimaires	Emplois partagés	Siège
Accompagner l'enfant en souffrance	1	0	0
Gestion de la paie - Cycle de formation GRH	0	1	1
Protection sociale et conseil médical départemental- Cycle de formation GRH	1	0	0
Gestion des contractuels - Cycle de formation GRH	1	0	0
Législation funéraire : les fondamentaux	1	0	0
Urbanisme : les fondamentaux - Cycle APM	1	0	0

Dispositifs	Intérimaires	Emplois partagés	Siège
Urbanisme : pré-instruction des PC/DP - Cycle APM	1	0	0
Urbanisme : instruction des DP/CU - Cycle APM	1	0	0
Excel initiation	1	0	1
Parcours Pilates : mieux protéger son dos	0	0	3
Parcours sophrologie	0	0	2
Nomination stagiaire et reprise de services antérieurs	1	0	2
Gestion des conflits : les outils et techniques de médiation	0	0	5
Word perfectionnement	2	0	4
Rapport avec propositions : méthodologie - Concours rédacteur principal	2	0	4
Positionnement professionnel : savoir s'affirmer positivement	0	0	1
Législation funéraire : les différents types de concessions	0	1	2
Les positions statutaires et la mobilité	1	0	2
Etat civil : les fondamentaux	2	1	1
Excel perfectionnement	2	0	2
Législation funéraire : reprises de sépultures et gestion du foncier dans le cimetière	2	1	0
Opérations de lotissement : suivi comptable et budgétaire	1	1	0
Violence, incivilité, conflit : comprendre et agir	0	1	0
Marchés publics de Maîtrise d'œuvre	0	1	0
Atelier boîte à outils et prévention : des clés pour mieux gérer l'équilibre alimentaire	0	0	2
Parcours sophrologie	0	0	2
Etat civil : les fondamentaux	2	3	0
Analyse financière	3	0	0

Dispositifs	Intérimaires	Emplois partagés	Siège
Mise en œuvre et conduite des entretiens professionnels	1	0	0
Atelier boîte à outils et prévention : des clés pour mieux gérer l'agressivité	0	0	1
Atelier boîte à outils et prévention : des clés pour mieux gérer le mal de dos	0	0	3

Le dispositif FMAT et l'accueil des parcours individualisés :

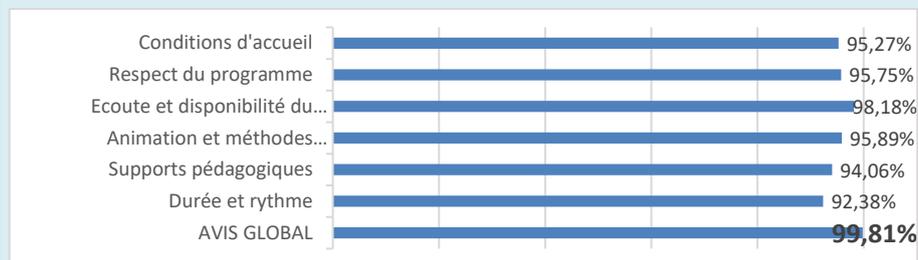
- PCGRH4/Action Ponctuelle Individualisée : Budget et paie (28 h / 1 EP)
  - PCGRH4/Formation individualisée (49 h / 1 SMT)
  - PCGRH5/Action Ponctuelle Individualisée : Initiation au statut (3.5 h / 1 siège)
  - PAGES45/Formation individualisée spécialité APM (21 h / 1 SMT)
  - PCGRH5/Formation individualisée spécialité GRH (24.5 h / 2 MT)
  - PCGRH5/Formation individualisée spécialité GRH (31.5 h / 1MT)
  - PAGES45/Formation individualisée spécialité GRH (28 h / 1 MT)
  - PAGES45/Formation individualisée spécialité GRH (31.5 h / 1 MT)
  - PCGRH5/Action Ponctuelle Individualisée : Gestion des contractuels (7 h / 1 EP)
  - PCGRH5/Formation individualisée spécialité Finances, budget, comptabilité (21 h / 1 EP)
  - PCGRH5/Formation individualisée spécialité Finances, budget, comptabilité (28 h / 3 MT)
- FOCUS QUALIOPI (certification du Ministère du travail) :
    - Indicateurs qualité pour la formation des demandeurs d'emploi

### Taux de satisfaction sur la période auditée (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023)

99,8 %\*

**des agents sont globalement satisfaits de leur formation**

Agents extérieurs et agents du CDG / Formations INTER et INTRA



100 %\*

**des formateurs sont satisfaits du déroulement de leur intervention**

\* Sur la base des questionnaires de satisfaction des stagiaires pour les modules théoriques suivis (taux de retour : 98,6 %)

\*\* Sur la base des questionnaires d'évaluation des formateurs à l'issue de leur module.

- Indicateurs qualité pour la formation des agents territoriaux

Taux de satisfaction*		Un retour vers l'emploi positif
98,8 %* des stagiaires sont satisfaits de leur parcours de formation	98,6 %** des formateurs sont satisfaits du déroulement de leur intervention	<p><b>Sessions du premier semestre :</b> 82 % des stagiaires ont intégré le service Missions Temporaires et travaillé en moyenne 6.4 mois sur les 9 mois de référence en sortie de dispositif.</p> <p><b>Sessions du deuxième semestre :</b> 85 % des stagiaires ont intégré le service Missions Temporaires et travaillé en moyenne 3.6 mois sur les 4 mois de référence en sortie de dispositif.</p> <p><b>Soit un taux moyen d'emploi de 70% en sortie de dispositif ***</b></p>

\* Sur la base des questionnaires de satisfaction des stagiaires pour les modules théoriques suivis (taux de retour : 94,6 %)

\*\* Sur la base des questionnaires d'évaluation des formateurs à l'issue de leur module.

\*\*\* Taux moyen en pourcentage d'ETP sur les périodes de référence des sessions (semestre 01 : 9 mois / semestre 2 : 4 mois).

## Ses éléments marquants en 2023

- L'arrivée en janvier d'une nouvelle assistante formation puis en mars d'une nouvelle coordinatrice.
- Le lancement de la marque employeur des 4 CDG bretons : DEN.bzh et l'intégration de tout le process de gestion des candidatures FMAT sur Beetween apportant simplification et sécurisation du traitement.
- Un nouveau record en termes d'effectifs pour le dispositif FMAT avec 67 demandeurs d'emploi et 16 agents territoriaux formés aux métiers administratifs territoriaux. A noter également que 8 communes ont accueilli et accompagné 2 stagiaires sur 2 parcours différents : Gouarec, Lanvallay, Pabu, Pléhédél, Ploëuc-L'Hermitage, Ploëzal, Trédrez-Locquémeau, Saint-Nicodème/Maël-Pestivien.
- Un réel succès des parcours individualisés tout public confondu avec un effectif 30 stagiaires accompagnés et un total de 1 561 heures suivies.
- Création et mise en place de nouvelles modalités de contractualisation : CDD formateur vacataire occasionnel, contrat de formation stagiaire FMAT et convention de stage intégrant une période de mise en application de 6 mois via le service Missions Temporaires.
- L'internalisation des formations bureautiques au sein de l'équipe.
- L'accueil d'un groupe finistérien sur le thème « Opérations de lotissement : suivi comptable et budgétaire » avec l'accord de leur CDG : Tréfléz, Taule, Plounérin-Les-Morlaix, Plougoum, Plougonven, Plouénan, Plouégat-Guerrand, Morlaix, Henvic, Garlan, Cléder.
- L'arrêt du partenariat avec l'AFPA au regard du bilan mitigé du Titre Professionnel Secrétaire Assistant, du nombre insuffisant de candidats pour le Titre Professionnel Agent de Maintenance des Bâtiments, d'un contrat de sous-traitance inadapté au statut d'établissement public du CDG et très éloigné du sens premier du projet partenarial.
- Le maintien de la certification Qualiopi pour l'ensemble des actions de formation du Centre de Gestion suite à l'audit de surveillance du 18 septembre 2023.
- La mise en place de sessions en habilitation électriques en mode partenarial avec l'ADAC et le SDE.
- Deux nouvelles demandes de la FNADEPA pour la mise en place de séquences d'entraînement aux épreuves orales des concours d'ITSG, AS et AST pour près de 90 agents issus des EHPAD adhérents.
- Un bilan qualitatif très positif avec des taux de 98.6 % à 99.8 % de satisfaction pour les stagiaires et de 100 % pour les formateurs.
- Un bilan statistique positif avec un effectif stable de 1 372 stagiaires au regard de l'année dernière, des effectifs moyens en hausse, un nombre encore jamais atteint de 302 d'habilitations électriques en cours et une nouvelle augmentation de 7.5 % de l'activité globale du service en termes d'heures formation suivies (37 906 heures en 2023 / 35 240 en 2022) liée notamment à la mise en place d'un deuxième parcours PCGRH.

- Un exercice budgétaire en excédent (résultat brut : 133 194 € / résultat net : 22 826 €).

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- L'intégration de la mission « Licence Professionnelle des Métiers des Administrations et Collectivités Territoriales » qui comprend la coordination du parcours technique ainsi que le recrutement et le suivi des étudiants et stagiaires pour les deux parcours.
- L'engagement d'une nouvelle mission auprès des Lycées techniques et professionnels, des centres de formation et d'apprentissage vers une labellisation DEN.bzh avec l'élaboration d'une charte partenariale co-signée intégrant un programme d'actions à la carte à l'attention de leurs jeunes publics : ateliers d'aide à la recherche d'emploi, simulation d'entretiens, présentation de la plateforme DEN.bzh, sourcing emplois d'été, participation aux portes ouvertes, aux jobs dating, modules complémentaires FPT... Pour cette année 2024, la mission pourrait être déployée auprès d'une dizaine d'établissements volontaires.
- La réorganisation du service au regard des nouvelles missions qui lui sont confiées à effectif constant.
- Le renouvellement de l'agrément SST auprès de l'INRS.
- La préparation de l'audit de renouvellement de la certification Qualiopi qui devra se dérouler entre décembre 2024 et janvier 2025.

# Service Etudes et Organisation

## Ses missions

---

L'activité du service « Etudes et Organisation » est organisé autour de 3 types de prestations :

1. Le conseil et l'accompagnement des organisations
2. L'assistance au recrutement
3. Le coaching

1. **Le conseil et l'accompagnement des organisations** : 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.

Plusieurs situations potentielles :

- 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

**2. L'assistance au recrutement :** Le service a pour mission d'accompagner les collectivités tout au long des différentes étapes d'un processus de recrutement, en fonction du besoin exprimé.

Plusieurs modalités d'intervention possibles :

- Analyse, définition et formalisation du besoin en recrutement
- Analyse et sélection des candidatures
- Préparation des entretiens
- Participation aux entretiens de sélection
- Passage de tests cognitifs/comportementaux

**3. Le coaching :** Le service a pour mission d'accompagner un agent ou un collectif d'agents à la résolution d'une problématique ou la réalisation d'un projet. Il s'agit de permettre à la personne ou les personnes accompagnées d'élaborer leurs propres solutions face aux défis devant eux.

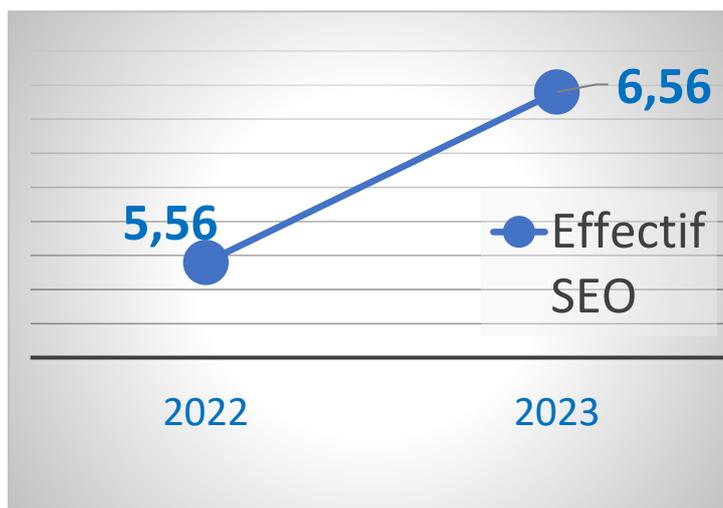
Les modalités d'intervention :

- Un rendez-vous tripartite (Coach/coaché(s) /représentant de la collectivité) pour s'accorder sur les objectifs du coaching
- Des séances individuelles/ collectives
- Un rendez-vous bilan tripartite

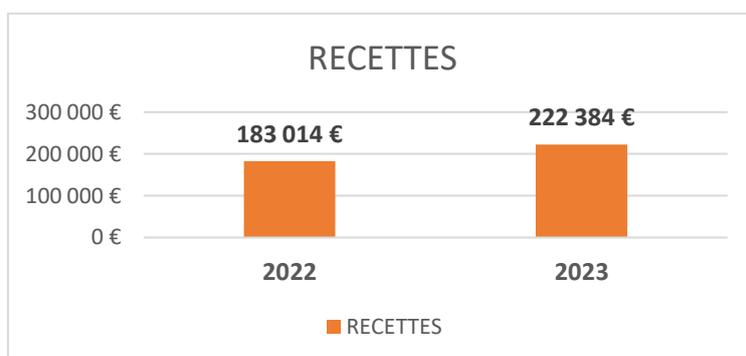
## Ses indicateurs d'activité 2023

- Effectif

**Une évolution de l'effectif** qui s'explique par une stabilisation de l'équipe (retour d'un agent après un congé parental et le recrutement d'un agent en contractuel), même s'il est à noter 2 départs en cours d'année, partiellement compensés depuis.



- Produit d'activité

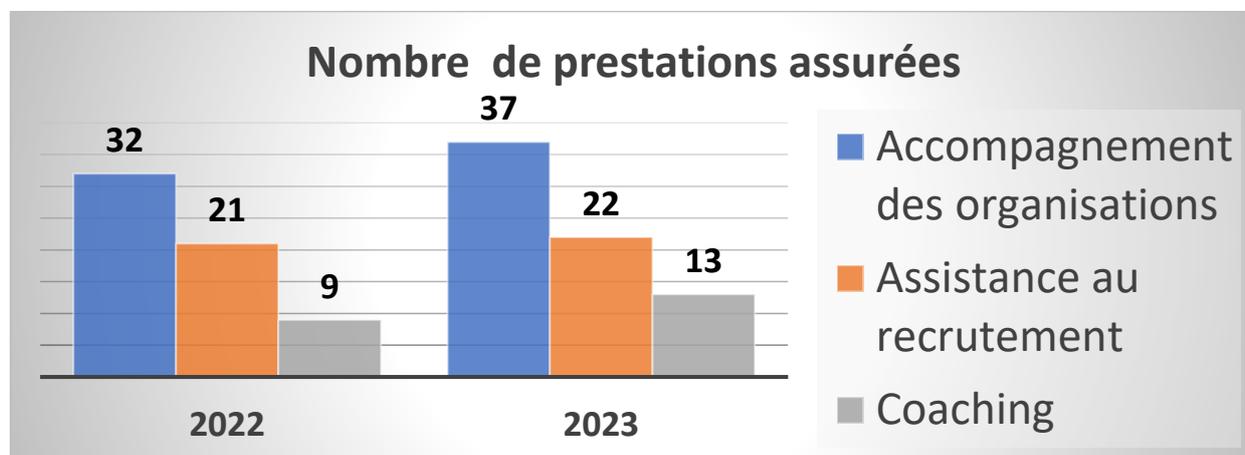


Une analytique par activités mise en œuvre en 2023. Pas de comparaison fine possible par rapport à 2022.

D'une manière générale, les produits sont en augmentation par rapport à 2022 (+18%). Cela s'explique à la fois par une évolution du nombre de sollicitations (notamment sur la prestation coaching) mais aussi du fait de l'évolution de l'effectif qui offre une grande capacité d'intervention.

- Focus sur les activités

Une année 2023 marquée par une **progression des interventions** sur les différentes activités.



Au niveau des accompagnements organisationnels, on constate :

- Une part importante des interventions autour du cadre RH (Temps de travail, RIFSEEP, règlement intérieur etc..).
- Une recrudescence des accompagnements en direction des EHPAD (6)
- 4 sollicitations de « grands comptes »

Au niveau de la prestation **d'assistance au recrutement**, un maintien du niveau de sollicitations avec une majorité d'accompagnements sur des postes de secrétaires générales de mairie/ DGS (13).

Une augmentation significative du nombre d'interventions en **coaching** (+ 30%) qui traduit une tendance confirmée depuis, de besoin d'accompagnement des agents notamment sur la fonction managériale.

## Ses éléments marquants en 2023

- La réflexion engagée vers l'évolution du service avec le rattachement des activités des réseaux professionnels ainsi que l'observatoire régional de l'emploi.
- L'implication d'agents du service dans la vie de l'établissement à travers notamment l'appui à la déclinaison de la feuille de route, la mise en place d'ateliers managériaux, le portage de la mission éco-citoyenneté, l'appui à la mise en place des événementiels internes etc...
- Le développement de nos dispositifs d'accompagnement avec de nouveaux projets engagés (Rhé@2, accompagnement des EHPAD etc...)

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

- La structuration de la nouvelle direction (Direction de l'Accompagnement des Evolutions et Organisations) à travers une nouvelle répartition des responsabilités au sein de l'équipe et la mise en œuvre d'un projet de direction, sur les 3 prochaines années.
- La mise en œuvre effective de nouveaux dispositifs d'accompagnement (Rhé@2, offre en direction des EHPAD, ateliers managériaux en direction des encadrants de proximité, ateliers de co-développement etc.)
- Le développement de l'utilisation de la donnée dans les pratiques collectives (inventaire et création de benchmarks, recours aux données du RSU et de l'observatoire régional de l'emploi)

# Direction prévention et santé au travail

## Service Médecine Préventive

### Ses missions

Les actions menées au sein du service médecine visent à aider les agents publics du département des Côtes d'Armor, à préserver leurs potentiels physiques et psychiques au travail.

Pour l'ensemble des adhérents (FPT, FPE, FPH), le service médecine préventive accomplit les missions suivantes :

- **Les suivis médicaux individuels** (visites médicales périodiques et à la demande ainsi que les entretiens infirmiers / visites d'information et de prévention)
- **Les actions en milieu de travail / conseils collectifs** : tous types de conseils auprès des employeurs et des agents, les visites de sites et conseils aux postes de travail, les interventions en instances et commissions spécifiques (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail CHSCT / formations spécialisées, commissions et/ou réunions thématiques, etc.), les infos santé,
- **La participation à la médecine statutaire** (rédaction de rapports dans le cadre de l'instruction des dossiers devant le nouveau Conseil Médical).

La mission de soutien psychologique est quand-a-elle incluse dans la cotisation santé pour l'ensemble des structures relevant de la fonction publique territoriale (FPT) et elle est mobilisable selon différentes modalités conventionnelles

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

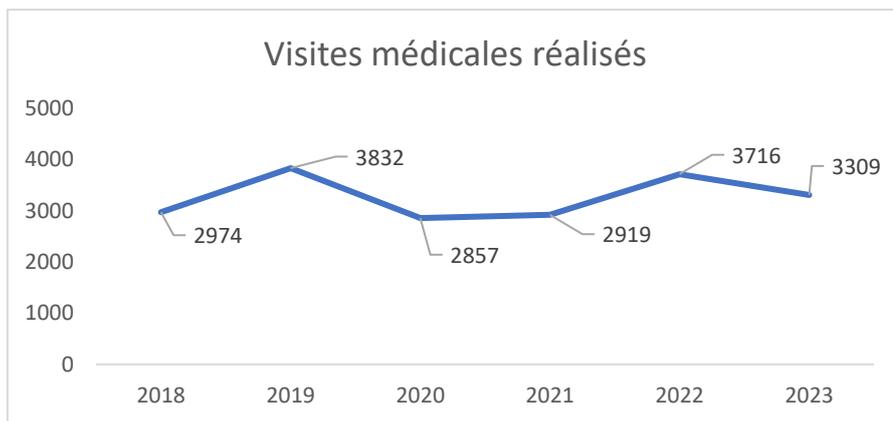
### Ses indicateurs d'activité 2023

#### L'équipe médicale

ANNEE	Visites périodiques	Visites Supplémentaires	Absences aux visites médicales	Effectifs déclarés
2022	1470	2246	436	22 813 agents suivis dont : <b>FPT</b> : 20 286 agents <b>FPE</b> : 2 527 agents
2023	1236	2073	570	23 437 agents suivis dont : <b>FPT</b> : 20 902 agents <b>FPE</b> : 2535 agents

FPT : fonction publique territoriale

FPE : fonction publique d'état



- Commentaires concernant les effectifs déclarés et suivis :

Pour rappel, en 2023, les effectifs déclarés et suivis par le service de médecine préventive du CDG 22 sont au plus haut depuis 2015 (+ 6243 agents supplémentaires sur cette période 2015-2023).

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 et est toujours en cours.

Les collectivités territoriales, via l'ouverture du logiciel médecine, actualisent et fiabilisent les données de leurs effectifs.

#### ♦ L'année 2023 a été marquée au niveau médical par :

- Une organisation de nos interventions en mode dégradé du fait de la pénurie de médecins au sein de l'équipe :
  - Départ d'1 médecin (1 ETP) en septembre 2023.
  - Arrivée d'1 médecin (0.4 ETP) en décembre 2023
  - Recrutement d'un médecin budgété pour l'année 2023 non abouti.

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.

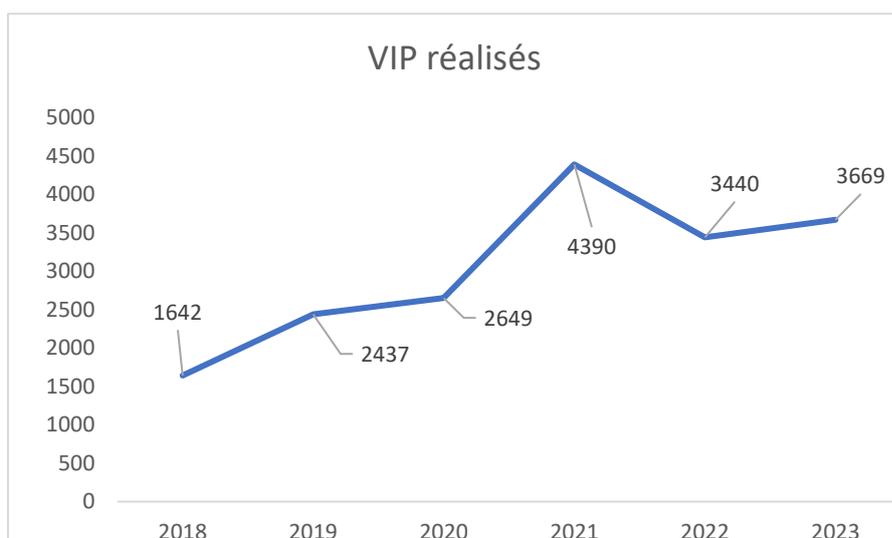
Il a été choisi de donner la priorité aux demandes des visites les plus urgentes (dites visites supplémentaires).

Malgré ce contexte particulier, le nombre de visites dites supplémentaires n'a jamais été aussi conséquent pour répondre aux urgences des agents et de leurs employeurs dans un contexte inédit. Par ailleurs depuis 2021, les infirmiers réorientent en visites périodiques médicales des agents relevant d'un suivi comportant des risques particuliers dans le cadre :

- Des premières visites
- Des visites avec une périodicité médicales datant de plus de 4 ans.

### ***L'équipe infirmière :***

ANNEE	Entretiens réalisés	Absents aux entretiens
2022	3 440	586
2023	3 669	725



♦ **L'année 2023 a été marquée au niveau infirmiers par :**

Les visites d'informations et de préventions (VIP) infirmières dites « programmés » ont connu une légère augmentation entre 2022 et 2023 :

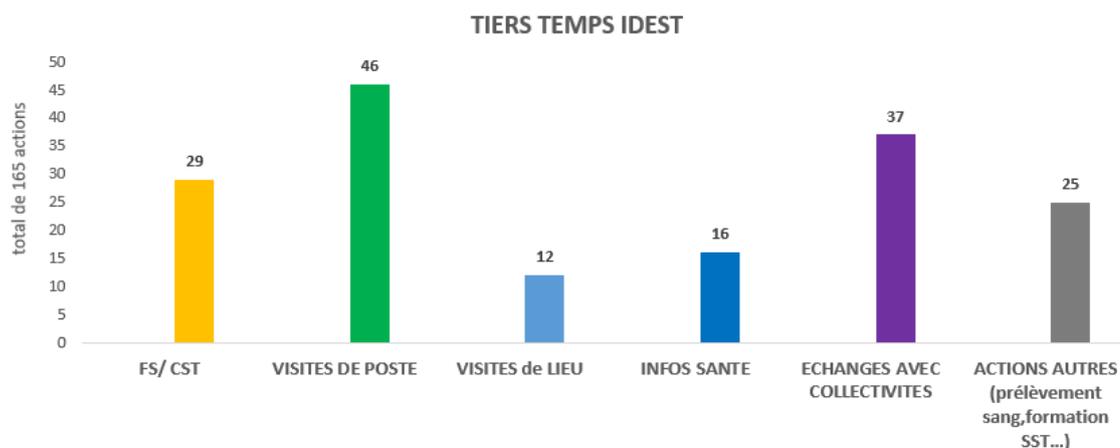
- 4 026 entretiens programmés en 2022
  - 1 394 entretiens programmés en 2023
- ➔ Soit un écart de + 368 entretiens entre les 2 années.

Cet écart s'explique suite à un poste vacant (depuis septembre 2022), pourvu en février 2023 par une collègue ayant intégré une formation en santé au travail.

En 2022, le nombre total de VIP programmés pour l'équipe infirmière était de 4026 avec un taux de réalisation de 85% (soit 3440 présences).

En 2023, 4394 créneaux ont été proposés aux collectivités avec un taux de réalisation de 84% (soit 3669 présences)

L'équipe infirmière a poursuivi ses actions en milieu de travail (165 en 2023, 185 en 2022)



## ◆ Conclusion activité Médecins /infirmiers

	Médecins	Infirmiers
Créneaux donnés aux collectivités	3 879	4 394

En plus de ces créneaux donnés, des programmations n'ont pas aboutis à des convocations.

(Motifs variés : oubli de la collectivité, refus des créneaux par la collectivité, absences des professionnels du CDG, projets internes, priorisations d'AMT aux profits des visites ...)

Créneaux annulés ou non pris par une collectivité :

Par la collectivité	197
Par le CDG	148
Total	345

Le logiciel existant complexifie le suivi des activités (AMT/ créneaux donnés aux collectivités/ conseils aux employeurs ...)

## Les éléments marquants en 2023 pour les équipes médecins/infirmiers :

- Un travail sur les locaux de consultations/entretiens infirmiers
- Un changement de logiciel métier reporté
- Réécriture des protocoles de binôme et leur actualisation annuelle
- Formation responsabilité des intervenants en médecine préventive
- Nomination d'un responsable au niveau du secrétariat médical (depuis l'équipe infirmière)
- Réalisation exceptionnelle d'examens complémentaires, à la demande d'un médecin de prévention (prises de sang)
- Réalisation d'examens complémentaires / prise en main du nouveau matériel (+ 550 audiogrammes réalisés dans l'année)
- Expérimentation consultation tabac + CO testeur
- L'absence de la responsable de service en fin d'année
- Nomination d'un nouvel infirmier coordonnateur
- Nomination d'un nouvel assistant de prévention au sein de l'équipe infirmière
- Le recrutement d'un appui juridique au service médecine

## Les projets et/ou prévisions pour 2024 pour les équipes médecins/infirmiers :

- Une réorganisation des secteurs
- Le recrutement et le départ de médecins (arrivée de 2 médecins, départ d'1 médecin)
- L'ouverture d'un 8<sup>ème</sup> poste infirmier (au 1er septembre 2024)
- Une révision du modèle économique du CDG
- Une poursuite du projet bâtimentaire
- La participation et le copilotage d'un congrès en santé au travail régional
- La sollicitation de l'HAS pour une expérimentation en lien avec des protocoles délégatifs
- Une harmonisation du contenu des protocoles de binôme

- La rédaction d'un projet de service 2024-2026

## Psychologues

---

Les actions menées au sein de l'unité d'accompagnement psychologique et psychosocial au sein du service de médecine visent à aider les agents à préserver leur potentiel physique et psychique au travail. On retrouve ainsi des accompagnements de soutien individuels et collectifs, aussi bien tournés vers les problématiques impactant la santé que vers une réflexion sur les pratiques professionnelles.

Le conseil aux élus employeurs et aux encadrants constituent également une partie importante de l'activité, que cela concerne la gestion d'une situation de crise (lors d'un décès, d'un accident grave, d'une agression, etc.) ou la prise en compte de la dimension psychique au travail, à un niveau individuel ou collectif (équipe en difficulté dans la réalisation du travail, compréhension des difficultés générant de l'absentéisme...).

Des actions pensées au cas par cas, en lien permanent avec les autres acteurs de la santé au travail.

- **Accompagnements individuels**
  - 236 situations individuelles accompagnées
- **Situations impactantes (accident, décès, etc.)**
  - 39 situations ayant donné lieu à accompagnement de l'encadrement dans la gestion de la situation
  - 24 temps collectifs mis en place
- **Conseil aux collectivités sur situations individuelles ou collectives autres qu'impactantes**
  - 107 situations étudiées donnant lieu à conseil
- **Accompagnements psychosociaux collectifs (dénomination à trouver) (anciennement ASMET, études de situations collectives, diagnostics en lien avec la santé au travail...)**
  - 4 interventions
  - 3 évaluation/conseil/propositions d'interventions n'ayant pas donné lieu à intervention
- **Analyse des pratiques professionnelles**
  - 1 groupe mis en place
  - 3 propositions faites sans mise en place d'intervention

## Éléments marquants en 2023

---

La stabilisation de l'équipe a permis de préciser les contours des accompagnements qui peuvent être menés en santé au travail et ainsi mieux accompagner les agents et les collectivités dans un environnement où la dimension RH évolue constamment et peut être parfois mise à rude épreuve.

## Les projets et prévisions pour 2024

---

- Consolider la structuration du recueil de signalement et travailler sur la communication et la sensibilisation des élus et collectivités sur cette thématique.
- Poursuivre la structuration des accompagnements et sensibilisation des collectivités en matière de prise en compte des Risques Psychosociaux.

# Service Conseil Hygiène et Sécurité au Travail

## Ses missions

---

1. Le conseil aux collectivités et la promotion de la santé au travail. Plusieurs interventions sont comprises pour partie dans la cotisation conseil depuis 2020 et bénéficient du retour assurance-groupe (animation de réseaux, production documentaire, conseil téléphonique, analyses d'accident, appui aux assistants de prévention...). Par ailleurs, l'accompagnement sur mesure à la mise à jour des documents uniques et la réalisation des plans d'actions de prévention, des études spécifiques en prévention (ex : diagnostic santé) tout comme l'accompagnement à la démarche de prévention (évolution du conseiller de prévention mutualisé) font l'objet d'une facturation.
2. L'inspection santé-sécurité auprès de 324 collectivités. Cette prestation est comprise dans la cotisation additionnelle santé depuis 2020.
3. L'ergonomie en conception, pour la conception et la réhabilitation de bâtiments, est une prestation facturée.

## Ses indicateurs d'activité 2023

---

- 300 sollicitations pour des questions santé-sécurité
- 42 collectivités inspectées – 40 avis sollicités – 25 participations en CST/F3SCT – 1 enquête AT grave – 1 réquisition pour AT mortel
- 12 projets d'ergonomie en conception
- 20 collectivités accompagnées par le Conseiller de Prévention Mutualisé
- Réunions de réseau : assistants de prévention (2 ateliers document unique, 3 infos risque chimique sur les territoires), conseillers de prévention (1 réunion sur le thème RPS), CST/FS (mallettes à outils, 1 FAQ, 5 réunions d'infos des élus sur les territoires, 1 visio, une 40aine de questions, 5 infos en local pour l'installation du CST/FS).
- 5 accompagnements des assistants de prévention à la mise à jour document unique
- 2 flashes info AT et 8 actus publiés sur le site internet
- 5 réunions de FS départementale, 3 sessions de formation des représentants du personnel
- Partenariats : CARSAT Bretagne, DDETS Bretagne

## Éléments marquants en 2023

---

- Installation des nouvelles instances de dialogue social (CST/FS) ;
- Gestion du partenariat avec le CNFPT, recrutement et réalisation des formations des CST/FS
- Rénovation du réseau des assistants de prévention : sécurisation de la base de données, création de l'espace collaboratif des assistants de prévention, organisation dématérialisée des inscriptions
- Accompagnement du service emplois partagés du CDG22
- Mise en œuvre du logiciel Taolenn pour les missions facturées de conseiller de prévention mutualisé (CPM)
- Départ début mai de l'agent pilote de la démarche CPM – basculement de la charge de travail sur l'équipe
- Mission d'ergonomie en conception auprès du CTM de Plérin
- Mouvement dans l'équipe d'ergonomes : départ d'1 ergonome, recrutement d'1 ergonome junior

## Les projets et prévisions pour 2024

---

- Inspection : bilan campagne risque chimique, construction d'un nouveau rapport thématique, mise en œuvre de la démarche auprès de la Région
- Déploiement de TAOLENN pour les missions facturées

- Réseau des assistants de prévention : test sur gestion de l'espace collaboratif, sondage et évaluation des animations, affiche publicitaire pour recruter des assistants
- Réseau des CST/FS : valorisation de la formation, animation à organiser
- Evolution de la mission CPM, adaptation de la communication associée, 1ers tests terrain, préparation d'actions auprès de collectivités sinistrées en collaboration avec le service assurance
- Développement d'un accompagnement des collectivités sur la prévention des RPS, en collaboration avec les psychologues
- Mise en œuvre d'actions pluridisciplinaires : accueil des saisonniers, communications thématiques, réunions de trinômes efficaces,
- FS départementale : Organisation de visites de terrain pour la délégation
- Ergonomie : absence d'1 ergonome sur l'année, continuité projet Plérin CTM, lancement projet Lannion Espace St Anne
- Elaboration du projet de service
- Participation au Congrès Régional Santé au Travail

## Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi

### Ses missions

---

Le service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'emploi vise à apporter son expertise auprès des employeurs et agents publics territoriaux pour :

- Favoriser le maintien dans l'emploi des agents
  - Anticiper les situations d'inaptitude
  - Favoriser des conditions de travail adaptées
- Conseiller les collectivités et accompagner les transitions professionnelles des agents territoriaux
- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap
  - Informer et sensibiliser sur la politique handicap
  - Favoriser l'insertion des apprentis en situation de handicap

### Les différents champs d'intervention du service

- **Pour faire face à une problématique rencontrée dans son environnement de travail :**
  - L'aménagement de poste (réalisation d'études ergonomiques)
  - L'accompagnement au reclassement
  - La médiation entre professionnels
  - L'accompagnement de l'assistante sociale du travail (pour des problématiques professionnelles et/ou personnelles)
- **Pour faire le point sur sa situation professionnelle et son éventuel projet professionnel :**
  - L'entretien de conseil en évolution professionnelle
- Pour être accompagné dans la mise en œuvre de son projet :
  - L'accompagnement à l'insertion dans l'emploi via l'apprentissage
  - Le conseil en mobilité
  - Les enquêtes métiers et stages d'immersion

- Pour identifier un nouveau projet et faire le point sur son parcours :
  - Le bilan professionnel
  - Le bilan médico professionnel
  - Le bilan de parcours professionnel collectif (Nouveauté 2024)
- Pour s’informer sur des thématiques :
  - Les matinées d’évolution professionnelle
  - Cafés conviviaux employeurs et agents

## Ses indicateurs d’activité 2023

---

### Maintien dans l’emploi

---

Type d’accompagnement	2023
Bilans médico-professionnels	26
Période de Préparation au Reclassement (PPR)	20
Reclassements	34*
Études ergonomiques	37
Visites de poste	6
Prestations d’Appui Spécifique	11

\* NB : très souvent, un reclassement se réalise sur plusieurs années.

Les éléments ci-dessus tiennent uniquement compte des accompagnements qui ont démarré en 2023 (le nombre de dossiers en cours en 2023 est nettement supérieur)

### Assistante Sociale du Travail

---

	2023
Entretiens	448
Agents, tous statuts confondus	266
Collectivités	197

## Accompagnement à la mobilité

---

	2023
Bilan professionnel	1
Conseil en évolution professionnelle	Environ 150 entretiens (hors appels et mails)
Matinées de l'évolution professionnelle	14
FMPE (fonctionnaires momentanément privés d'emploi)	2 agents

## Apprentissage

---

- 12 apprentis 2023-2024 (22 sur l'année 2022-2023)
- 36 rdv apprentissage réalisés
- Promotion de la campagne de sensibilisation au recensement entre janvier et mars sur le CNFPT
- Participations à des forums
- Participation au « Duoday »
- 2 webinaires sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- L'organisation d'une remise de diplômes pour les apprentis
- Publication des candidats à l'apprentissage sur la CVThèque du CDG

## Médiation entre professionnels

---

- 4 médiations réalisées en 2023

## Éléments marquants en 2023

---

- Un élargissement du service avec l'arrivée de nouvelles missions
  - Mission assistante sociale du travail
  - Conseil en évolution professionnelle
  - Création d'une nouvelle mission : médiation entre professionnels
- Des liens étroits avec le service missions temporaires, notamment sur les dispositifs d'aide à la mobilité (Passerelle, Rebondir, Tremplin)
  - Un article de la gazette sur l'accompagnement du service IPME qui a suscité beaucoup d'intérêt chez les autres CDG : [lire l'article](#) (« Le coût de la période préparatoire au reclassement allégé », publié le 11/08/2023)
- Le changement de responsable de service
- La demande de la délocalisation des matinées de l'évolution professionnelle sur le territoire de Dinan
- L'organisation du « DuoDay », avec 10 duos formés en interne au sein de l'établissement !
- 12 contrats apprentissage pour l'année scolaire 2023/2024
- La pérennisation des missions R et D (bilans médico-professionnels)
- L'organisation du premier CLEP (Comité Local pour l'Emploi Public)

## Les projets et prévisions pour 2024

---

- La préparation du renouvellement de la convention avec le FIPHP
- La réalisation du projet de service
- L'expérimentation du bilan de parcours professionnel collectif
  - 1ère session organisée en mars avec un groupe de 8 agents en réflexion sur leur projet professionnel
- L'expérimentation de la délocalisation des matinées de l'évolution professionnelle
- Le renforcement de la sensibilisation des collectivités et agents territoriaux à la politique handicap
- La réflexion autour de la sécurisation des retours à l'emploi
  - Construction d'un dispositif pour favoriser le retour à l'emploi d'un agent après un arrêt long
  - Réintégration dans la collectivité
  - Réintégration dans le collectif de travail – préparation de l'agent et du collectif de travail
- La promotion de la mission assistante sociale du travail
- Le renforcement et la promotion des liens et passerelles inter fonctions publiques

## Service Commissions Médicales

### Ses missions

---

Le conseil médical est une **instance consultative** que l'administration employeur doit **obligatoirement** consulter **avant** de prendre certaines décisions concernant une situation administrative **en cas de maladie**.

Le conseil médical est présidé par un médecin désigné par le préfet parmi les médecins titulaires.

Le conseil médical se réunit :

- **en formation restreinte**, composée de 3 médecins titulaires et 1 ou plusieurs médecins suppléants, désignés parmi les médecins agréés, lorsqu'il examine les situations suivantes :
  - 1<sup>re</sup> mise en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD)
  - Tout renouvellement d'un CLM ou d'un CLD après épuisement du demi-traitement
  - Réintégration à la **fin des droits** à congés de maladie
  - Réintégration à la fin d'une période de CLM ou de CLD lorsque vous exercez des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières ou après un CLM ou CLD d'office
  - Mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et sa réintégration
  - Reclassement dans un emploi d'un autre corps ou cadre d'emplois

Le conseil médical se réunit aussi en formation restreinte lorsqu'il est saisi pour avis **en cas de contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé** lors des situations suivantes :

- Procédure d'admission à un emploi public dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières
  - Mise en congé de maladie, renouvellement d'un congé de maladie, réintégration à la fin d'un congé de maladie, attribution d'un temps partiel pour raison thérapeutique
  - Examen médical de contrôle demandé par l'administration pendant un congé de maladie
- **en formation plénière** composée des médecins siégeant en formation restreinte et de représentants de l'administration et du personnel.

Le conseil médical se réunit également en **formation plénière** dans les situations suivantes :

- Reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident de travail, de trajet et maladie professionnelle

- Consolidation et Détermination du taux d'incapacité permanente
- Attribution de l'allocation temporaire d'invalidité
- Mise à la retraite pour invalidité
- Attribution d'une rente à un fonctionnaire stagiaire licencié pour inaptitude physique

L'avis du conseil médical est motivé dans le respect du secret médical.

## Ses indicateurs d'activité

- Conseil médical en formation plénière :

Séances	2022	2023
Collectivités Affiliées	10	11
Saint-Brieuc et CCAS	9	8
Conseil Départemental	6	11
Conseil Régional	8	7
Saint-Brieuc Agglomération	6	4
Lannion	2	1
SDIS	5	3
<b>TOTAUX</b>	<b>46</b>	<b>45</b>

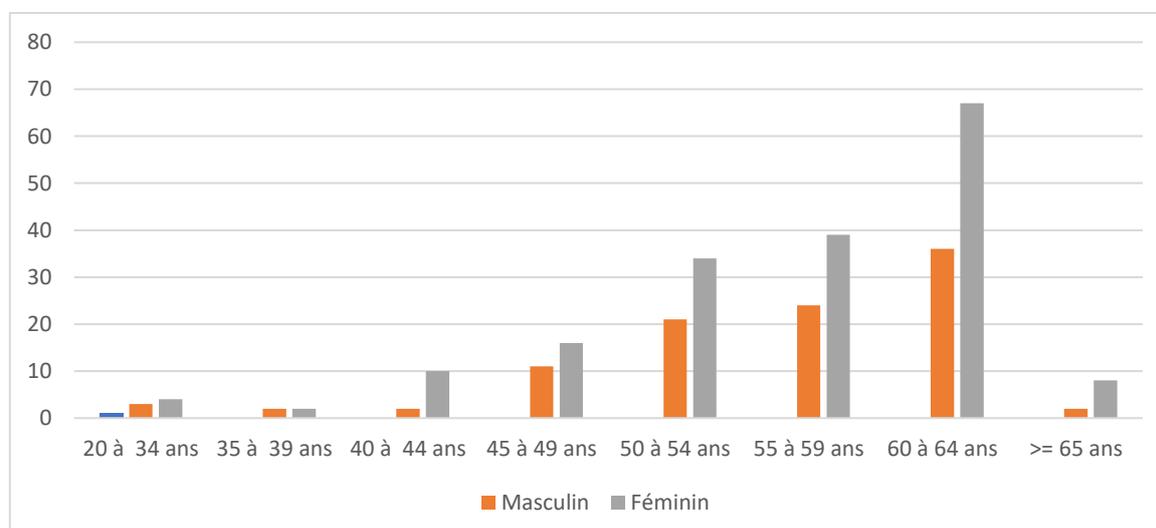
### Evolution des dossiers traités

	2022	2023
Dossiers finalisés Collectivités affiliées	110	149
Dossiers finalisés Collectivités Non affiliées (7)	86	109
*Dossiers traités sans passage en commission	11	19
<b>TOTAUX</b>	<b>207</b>	<b>277</b>

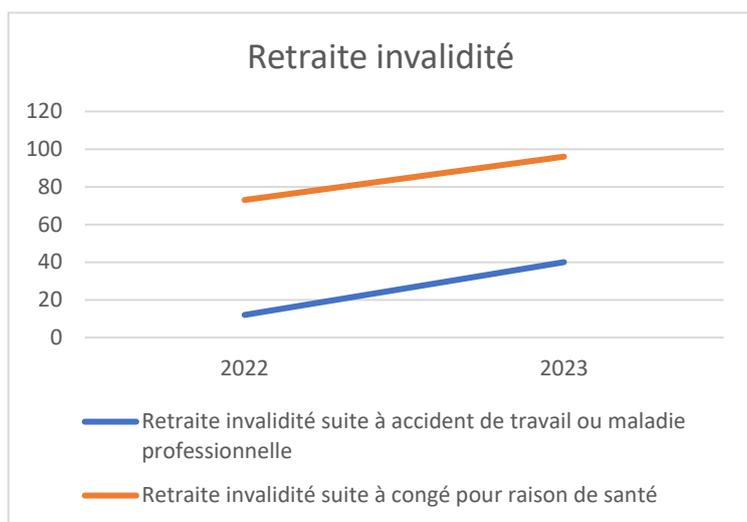
\* Dossiers instruits par les gestionnaires mais non présentés en Commission :

*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.*

Répartition des dossiers finalisés par âge et sexe :



Une nette augmentation des dossiers retraite invalidité :



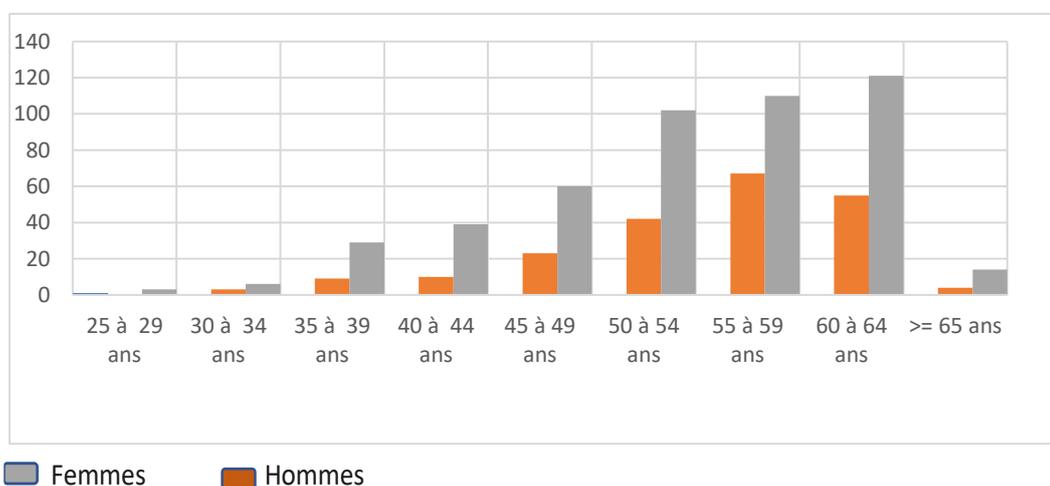
• **Conseil médical en formation restreinte :**

Evolution des dossiers traités :

	2022	2023
Dossiers finalisés - Collectivités affiliées	477	<b>433</b>
Dossiers finalisés - Collectivités Non affiliées (7)	191	<b>230</b>
Dossiers instruits sans passage en commission	22	<b>22</b>
Dossiers en cours d'instruction	132	<b>197</b>
Recours Comité Médical Supérieur	3	<b>7</b>
<b>TOTAUX</b>	<b>825</b>	<b>889</b>

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

**Répartition des dossiers finalisés par âge et sexe :**



## Éléments marquants en 2023

---

### Les recours :

- **Au Conseil médical en formation restreinte :**

10 agents ont contesté les avis défavorables aux prolongations de CITIS rendus par des médecins agréés : Le conseil médical en formation restreinte a rendu 6 avis favorables à la prolongation du CITIS, 3 défavorables et 1 toujours en attente de RDV d'expert.

- **Au Conseil médical Supérieur (CMS) :**

- 1 employeur a contesté l'avis favorable à l'octroi de congé longue maladie rendu par le conseil médical en formation restreinte : L'avis rendu par le CMS est conforme à l'avis du conseil médical départemental en formation restreinte.
- 6 agents ont contesté les avis défavorables à l'octroi de congé maladie (CLM, CGM, aptitude) rendus par le conseil médical en formation restreinte : Les 6 avis rendus par le CMS sont conformes aux avis du conseil médical départemental en formation restreinte.
- 117 consultations de dossiers médicaux sur des situations difficiles par les agents accompagnés par leurs syndicats, famille, avocats..., à raison d'1heure par RDV. Ces agents sont reçus par la responsable du service et la collègue du secteur où exerce l'agent.
- 3 Webinaires « Conseil médical unique » à destination des membres siégeant au conseil médical.
- 1 commission tous les 15 jours

## Les projets et prévisions pour 2024

---

Dans le cadre de la feuille de route 2024-2026 et du projet de service, l'objectif est :

- Dématérialiser, de manière réglementaire et sécurisée, l'envoi des courriers avec accusé de réception afin de gagner du temps et de diminuer les coûts
- Pallier la pénurie de médecins.
- Poursuivre l'accompagnement et la formation des collectivités et des membres siégeant au conseil médical.
- Sécuriser le transfert des données médicales avec les membres siégeant au conseil médical et les médecins agréés.

## Service Assurance des Risques Statutaires

### Ses missions

---

Les missions principales du service Assurance des Risques Statutaires sont les suivantes :

1. Montage contractuel, juridique, financier d'un contrat-groupe statutaire départemental quadriennal,
2. Mise en concurrence du contrat-groupe départemental,
3. Gestion complète dudit contrat-groupe (contractualisation, enregistrement des sinistres, des frais médicaux et indemnisation, prévention de l'absentéisme).

### Le contrat-Groupe, en quelques mots et quelques chiffres :

Le Centre de Gestion mutualise l'assurance statutaire en proposant à chaque collectivité qui le souhaite, un contrat-groupe couvrant les risques statutaires suivants :

- Décès,
- CITIS (Accidents de service, Maladies imputables au service y compris temps partiel thérapeutique),

- Longue maladie, Longue durée (y compris temps partiel thérapeutique),
- Maternité, Paternité et Accueil de l'Enfant, Adoption,
- Incapacité (Maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique, disponibilité d'office, invalidité temporaire),
- Un contrat unique pour les agents IRCANTEC, avec une franchise à 10 jours sur la maladie uniquement, avec un taux de 0.95%.

Le service gère la sinistralité de l'ensemble des collectivités adhérentes, en saisissant l'absentéisme, en remboursant les indemnités journalières aux employeurs, et en pratiquant le tiers payant pour les frais médicaux des agents en accident/maladie professionnelle.

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 (soutien et suivi psychologique, soutien psycho-social, contrôle médical, expertise médicale, bilan d'absentéisme et analyse de la sinistralité, coaching de reprise, formations « bien-être au travail, manutention des personnes, gestion du stress... ) coaching sportif...

## Ses indicateurs d'activité 2023

### ◆ Les taux de cotisation et franchises proposés aux collectivités sous le seuil :

Franchise en maladie et CITIS	Taux
20 jours	6.49%
15 jours	6.72%
10 jours	7.19%

### ◆ Evolution du nombre de contrats souscrits

	2022	2023
Nombre de contrats	648	655

### ◆ Evolution du nombre d'agents couverts



◆ Evolution de la masse salariale couverte

	2022	2023
Masse salariale en €	236 629 530 €	239 083 730 €

◆ Evolution de la cotisation annuelle

	2022	2023
Appel prime annuelle	14 877 463 €	15 088 284 €

◆ Evolution de la sinistralité du contrat-groupe

	2022	2023
Taux d'absentéisme	12,10%	11.70%

◆ Evolution du nombre de frais médicaux indemnisés par tiers payant

	2022	2023
Nombre de frais médicaux	3 518	3 268

◆ Evolution du nombre de sinistres traités

	2022	2023
Nombre de dossiers traités	48 300	42 445

◆ Zoom maladie ordinaire

	2022	2023
Nombre d'agents ayant déclaré une maladie ordinaire	3 339	2 725

En 2023, le contrat-groupe enregistre une baisse de la fréquence en maladie ordinaire, expliquée par la fin des arrêts courts liés au covid (2021 et 2022) et une aggravation de la durée :  
Les arrêts en maladie sont moins fréquents, mais durent plus longtemps que les années précédentes.

Le taux d'absentéisme global du contrat-groupe des Cotes d'Armor baisse et passe de 12.10% en 2022 à 11.70% en 2023, notamment grâce à :

- Une légère diminution de la durée des arrêts en longue maladie et longue durée,
- Une forte chute des arrêts en maternité.

#### ◆ Soutien psychologique du contrat-groupe (programme REPERE)

	2022	2023
Séances prises en charge par le contrat-groupe	1 516	1 494

#### ◆ Expertises médicales réalisées

Année	2022	2023
Expertises	228	204

## Éléments marquants en 2023

### • Mise en concurrence et attribution d'un nouveau marché d'assurance 2024-2027

L'année 2023 a été essentiellement consacrée à la mise en concurrence du nouveau marché, avec appel d'offres européen sous forme de marché négocié, afin de garantir, aux collectivités du département, des taux mutualisés, et des garanties complètes, avec des services associés inclus.

Le courtier Relyens et l'assureur CNP ASSURANCES se sont vus attribuer le marché, couvrant les risques statutaires pour 376 collectivités.

Le seuil du marché a été élargi et porté à 40 agents CNRACL. Ainsi donc, toutes les collectivités sous le seuil, bénéficient d'un contrat « Tous risques » et ont accès à tous les accompagnements inclus au contrat-groupe.

Les collectivités se situant au-dessus du seuil, ont eu la possibilité de personnaliser leur couverture et leurs garanties.

Le taux d'adhésion a été massif, avec 376 adhésions, dont 51 collectivités ayant un effectif supérieur au seuil.

### • Journée Ressources pour les directeurs d'EHPAD/Foyer-Logement

Avec l'aide du service médecine et du service APP, un projet de « Journées Ressources » a démarré en 2023, afin de proposer aux directeurs d'EHPAD/foyers-logement de se retrouver dans un petit collectif afin d'analyser leurs pratiques, d'échanger, et de se détendre. Un premier groupe de 12 directeurs a été réuni à deux reprises en 2023.

### • Journée de l'Assurance

Le service a organisé la « Journée de l'assurance », afin de réunir une quinzaine de personnes sélectionnées (nouveaux secrétaires de mairies, gestionnaires RH, directeurs EHPAD, DRH...). Cette journée a permis de

présenter les récentes évolutions règlementaires et leurs impacts sur le contrat-groupe, et de détailler les accompagnements inclus au contrat, en matière de lutte contre la sinistralité et de maintien dans l'emploi.

- **Règles de gestion**

Le service a travaillé sur des règles de gestion, afin de simplifier et fluidifier la gestion de l'absentéisme (déclaration des absences, calcul des droits, indemnisations, relance des pièces manquantes). Cette harmonisation a ensuite été présentée au courtier, pour validation. La prise d'effet de ces règles facilitatrices, a démarré au 1er janvier 2024.

## Les projets et prévisions pour 2024

---

- **Nouveaux accompagnements du contrat-groupe statutaire**

Une application santé sera proposée à tous les agents souffrant d'une ALD, afin qu'ils bénéficient, s'ils le souhaitent, d'un suivi personnalisé en lien avec leur pathologie, ainsi que d'un annuaire spécifique, et d'outils de préparation aux examens médicaux.

- **Proposition d'un Programme 2024 de Formation « Opération santé & Bien-Etre »**

L'adhésion au contrat-groupe donne accès, gratuitement, à des formations en lien avec notre travail de lutte contre l'absentéisme. Ces formations abordent des thématiques liées à la Santé et au Bien-Etre :

- Sensibilisation à la prévention des TMS et initiation à l'éveil musculaire
- Gestes et postures de sécurité dans le travail
- Ergo-motricité / Manutention des personnes âgées
- Parcours Sophrologie
- Comprendre un collaborateur ayant des problèmes de santé pour mieux l'accompagner
- Lire et interpréter les statistiques d'absentéisme pour raison de santé
- Premiers secours en santé mentale – PSSM
- Conduire une démarche de prévention des risques psychosociaux – Mix présentiel & e-learning
- Renforcer sa résilience

Des ateliers de prévention sont également programmés (le mal de dos, l'équilibre alimentaire, l'agressivité), ainsi que des e-learning (également accessibles aux élus)

- **Journée Ressources pour les directeurs d'EHPAD/Foyer-Logement**

En 2024, les journées Ressources seront reconduites et élargies. Un 2d groupe de directeur sera constitué et bénéficiera ainsi des matinées d'analyse de pratique et des ateliers thématiques pour se ressourcer.

- **Campagne statistique**

La campagne statistique 2024 sera axée sur les EHPAD, foyer-logements et CIAS. Les rencontres se réaliseront sur site, en présence des élus et directeurs, afin de les sensibiliser sur leur absentéisme, et trouver ensemble des axes d'amélioration.

- **Travail d'accompagnement pour les 10 collectivités les plus dégradées en accidentologie**

Avec l'aide du courtier, un ciblage sera réalisé afin de déterminer les collectivités les plus impactées par les accidents de travail et maladies professionnelles. Le service travaillera ensuite avec le service Conseil, Hygiène & sécurité, afin de coconstruire un accompagnement quadriennal, permettant aux collectivités listées de se mettre en conformité sur le plan réglementaire, et d'inverser les tendances statistiques, pour aboutir à une réduction de la sinistralité de leurs agents.

# Direction juridique

## Conseil Juridique Statutaire

### Ses missions

Codifié à l'article L452-34 du code général de la fonction publique, « l'assistance juridique statutaire » y compris pour la fonction de référent déontologue relève d'une mission obligatoire du Centre de Gestion. 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 (l'article L452-38 du code général de la fonction publique).

**L'ensemble des collectivités et établissements publics adhèrent à cette mission.**

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 affiliées, des services en interne et dans une certaine mesure, en droit positif, en direction des agents territoriaux du département.

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.

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. Des réunions d'information ont ainsi été réalisées en septembre 2021 à cet effet. En lien avec le service accompagnement des pratiques professionnelles, des actions sont menées en direction des professionnels.

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, tant dans le conseil que dans l'étude des droits.

### Ses indicateurs d'activité

	2022	2023
Consultations (courriers, mails, téléphones, rendez-vous)	4 100	4 000
Collectivités	430	420
Sollicitations chômage	282	397

	2022	2023
Modèles (arrêtés, contrats...)	256	260
Guides	6	6

## Ses éléments marquants en 2023

---

- Une activité soutenue et une participation à l'ensemble des événements du Centre de Gestion.
- Des réunions de rentrée sur l'actualité statutaire avec d'autres services réalisés sur les territoires en septembre 2023 : 151 personnes présentes
- En matière des Allocations de Retours à l'Emploi (ARE) : 73 collectivités bénéficiaires.
- Des interventions régulières en direction de l'ensemble des réseaux
- Participation au projet de la Banque des Actes Nationale.

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- L'annonce du projet de loi sur la fonction publique par le Ministre GUERINI nécessitera une veille juridique et une analyse dédiée avec une participation aux propositions qui pourront être relayées au niveau national au travers de la FNCDG et de l'ANDCDG. Des réunions de territoires seront nécessairement organisées en direction de nos usagers et le fonds documentaire enrichie à cet effet.
- Participation au projet de la Banque des Actes Nationale.
- Déploiement d'une nouvelle GRC
- Facturation des dossiers ARE dans le cadre du nouveau modèle économique
- Des études juridiques complexes sont proposées dans le cadre de transfert.

# Recueil de signalement

## Ses missions

---

Cette nouvelle mission a été ouverte en fin d'année 2022 et bénéficie à toutes les collectivités du département, exception faite d'une trentaine qui exerce le dispositif en propre. Elle est exercée par deux professionnels : une psychologue et un juriste. Le déploiement pour les collectivités bénéficiaires a été réalisée à coût constant avec de fait, un effort significatif par le CDG22 (pris pour moitié sur la cotisation santé et la cotisation obligatoire).

## Ses éléments marquants en 2023

---

- 32 signalements traités dont 2 avec une demande de non-retour vers la collectivité
  - 30 situations présentées par une victime
  - 2 situations par un témoin
  - 4 situations ayant donné lieu à conseil sur situation traitée par la collectivité
- Sur la totalité des situations, les thématiques sont :
  - 71,9% concernent une situation de « harcèlement moral »
  - 6.25% concernent des situations de « harcèlement sexuel »
  - 15.60 % concernent des intimidations/menaces/violences verbales / « management malveillant »
  - 6.25% concernent des discriminations

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- Temps de sensibilisation à destination des collectivités pour sensibiliser sur l'intérêt de traiter ces situations pour éviter que les relations au travail s'enveniment ?
- Elargissement de la cellule signalement à une nouvelle psychologue et une nouvelle juriste compte tenu de la forte activité.

## Enquête administrative

### Ses missions

---

Cette mission proposée récemment mobilise deux agents partiellement (le Secrétaire Général et le directeur juridique). Elle peut être sollicitée par l'ensemble des collectivités des Côtes d'Amor.

### Ses éléments marquants en 2023

---

- 2 enquêtes ont été déployées en totalité et un accompagnement à la méthodologie a été réalisée.

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- Plusieurs enquêtes ont été engagées et, compte tenu d'une inflation des demandes, de nouveaux enquêteurs vont être formés (2).

## Référent laïcité

### Ses missions

---

La loi n°2021-1109 du 24 août 2021 codifiée à l'article L.124-3 du Code général de la fonction publique a créé un nouveau droit en faveur des fonctionnaires en matière de laïcité. Ainsi, depuis le 1er juillet 2022 au sein du CDG 22 après délibération du conseil d'administration du même jour, s'ajoutent aux missions du référent déontologue, désigné par le Président du CDG 22, celles du référent laïcité.

Le rôle de ce référent s'articule autour de 3 missions principales :

- Le conseil pour la mise en œuvre du principe de laïcité aux agents publics et aux responsables de service
- La sensibilisation des agents publics à ce principe ainsi que la diffusion de l'information au sujet de ce principe.

L'organisation chaque année de la journée de la laïcité le 9 décembre.

### Ses éléments marquants en 2023

---

- Le référent laïcité a été saisi à 1 reprise.

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- L'organisation de la journée de la laïcité le 9 décembre.

# Rédaction d'actes fonciers et conseils en droit funéraire

## Ses missions

---

Le service rédige les actes de mutations foncières et à accompagner les collectivités territoriales dans la gestion de leurs cimetières.

La mission d'accompagnement à la Gestion des cimetières continue sa progression, 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.

## Ses indicateurs d'activité

---

### Rédaction d'actes fonciers

---

	2022	2023
Nombre de collectivités	49	<b>50</b>
Nombre d'actes	220	<b>142</b>
Heures facturées	1 813 h	<b>1 341 h</b>

### Gestion des cimetières

---

	2022	2023
Nombre de Collectivités	22	<b>23</b>
Heures facturées	231 h	<b>639 h</b>

### Périmètres de protection des points d'eau public

---

	2023
Nombre de Collectivités	<b>9</b>
Heures facturées	<b>105 h</b>

## Ses éléments marquants en 2023

---

- Actes en la forme administrative :

Sur l'année 2023, le service a connu une baisse d'activité comparé à l'année 2022, qui avait été marqué par le dossier de Plédran et ses 120 actes facturés. Au regard des autres années, l'année 2023 reste dans une moyenne stable.

Les demandes d'interventions pour la rédaction des actes parviennent au service toujours de façon régulière et quotidienne. Avec tous les ans de nouvelles collectivités bénéficiaires de la mission.

1341 heures facturées pour 142 actes rédigés.

- **Accompagnement à la gestion de cimetières :**

23 collectivités ont sollicité l'intervention du service sur l'année 2023 ce qui représente 639 heures facturées de mise à disposition de personnel.

- **Conseils aux collectivités en matière funéraire :**

La demande de conseil en matière d'accompagnement à la gestion du cimetière est toujours en augmentation.

Sur l'année 2023, 71 collectivités ont fait appel au Service pour des questions liées à la gestion de leur cimetière. Ce temps de conseil représente une mise à disposition de personnel plus ou moins conséquente en fonction de la problématique soulevée, et fait l'objet de réponses écrites dans la majorité des cas.

- **Périmètres de protection des points d'eau public**

Dans le cadre du partenariat avec le SDAEP sur le suivi administratif des procédures de périmètre de protection, 9 procédures ont démarré en 2023 pour un total de 105 heures facturées.

652 heures sont programmées sur l'année 2024.

Le programme de révision de tous les périmètres de protection depuis le premier protocole de 1984 est engagé. Le service sera amené à suivre une grande partie de ces procédures en collaboration avec le SDAEP. Nous ne pouvons à ce jour faire une estimation précise du nombre d'heures de mise à disposition de personnel, mais sur l'année de 2024 une dizaine de nouveaux dossiers pourront être transmis.

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

Fait marquant pour l'année 2024, la signature d'une convention de partenariat avec le CDG 29 pour la rédaction des actes de mutations. A compter du 1er janvier 2024, le Service assure auprès des collectivités finistériennes qui en font la demande la rédaction des actes fonciers. Une perspective d'activités pouvant être évaluée à une cinquantaine d'actes à l'année.

Une convention sera proposée à la Région pour qu'elle puisse aussi bénéficier de la mission Rédaction d'actes fonciers sur l'ensemble de la Bretagne.

L'année 2024 marque le départ en retraite d'1 agent (pas de remplacement programmé sur ce poste).

## Conseil juridique non statutaire

### Ses missions

---

Les collectivités territoriales et les établissements publics sont confrontés à des problématiques réglementaires de plus en plus complexes dans tous les champs de leurs compétences, qui nécessitent de mettre en œuvre conjointement différents niveaux d'expertise : administrative, financière, technique, juridique...

Dans ce cadre, l'intérêt de l'intervention de l'assistance juridique non statutaire est de proposer un regard extérieur, neutre, rapide, indépendant, au service des intérêts de la collectivité, afin de renforcer la sécurité juridique de son action, afin de prévenir les risques contentieux.

Les champs d'intervention concernent tous les domaines d'activités des collectivités territoriales et des établissements publics (hors statut de la fonction publique), et principalement :

- Les marchés publics (Procédure de passation et exécution des marchés)
- Autres contrats de la commande publique (DSP, baux,)
- L'urbanisme et l'aménagement : documents d'urbanisme, autorisations, droit de préemption, ...

- Les problématiques domaniales (domaine public, domaine privé, voirie, ...)
- Le fonctionnement des instances collégiales (communes, EPCI, syndicats, ...) et des exécutifs (tenue des séances, délibérations et arrêtés, délégations...)
- Le statut des élus
- Les élections
- Les problématiques d'intercommunalité
- La réglementation générale
- Les services publics
- Le contentieux administratif

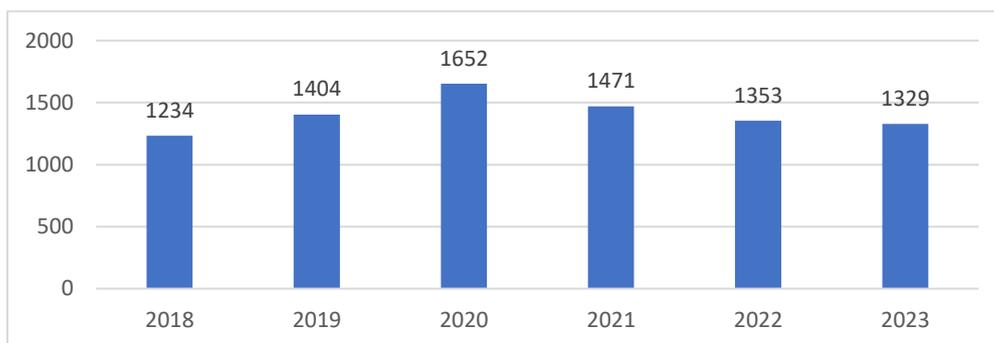
Depuis sa création en 2006, la mission a étendu son spectre d'intervention (au fur et à mesure de la disparition du paysage institutionnel des autres acteurs publics du conseil (DGCCRF, Trésoriers, etc.) ; La mission a vocation à répondre à l'ensemble des collectivités et établissements publics du département, principalement les maires et adjoints, secrétaires de mairie, DGS, DGST et services administratifs.

## Ses indicateurs d'activité 2023

L'indicateur principal est le suivant :

	2022	2023
Réponses aux questions des collectivités	1 353	1 329

Evolution annuelle du nombre de sollicitations du service :



Evolution mensuelle du nombre des sollicitations



## Ses éléments marquants en 2023

EPCI à fiscalité propre *	Nbre de communes de l'EPCI	Nbre de questions directement posées par les services de l'EPCI	Nbre de communes ayant sollicité le service	Nbre de questions posées par les communes d'un même EPCI	« Trio de tête » (en nombre de questions)
CCKB	23	31	13 (56.5 %)	73	Locarn (11) Canihuel (7) Glomel (7)
Dinan Agglomération	64	0	36 (56.2 %)	176	Saint-Jacut (29) Dinan (15) Brusvily (10) Les Champs Géraux (10)
Guingamp-Paimpol Agglomération	57	58	41 (71.9 %)	194	Bégard (18) Guingamp (15) Mael Pestivien (15)
Leff Armor	27	32	7 (25.9 %)	63	Chatelaudren (17) Plouha (17) Lannebert (6)
Loudéac Communauté Bretagne Centre	41	2	23 (56 %)	108	Le Mené (27) Plemet (11) Guerlédan (10) Merdrignac (10)
Lannion Trégor Communauté	57	3	34 (59.6 %)	156	Trédrez-Locquémeau (26) Ploubezre (13) Lézardrieux (9)
Lamballe Terre & Mer	38	2	25 (65.8 %)	140	Erquy (26) Jugon (15) Plestan (13)
Saint-Brieuc Armor Agglomération	32	1	19 (59.4 %)	118	Binic (43) Plœuc- L'Hermitage (11) Saint-Quay (9)

\* NB : Le tableau ne comporte pas les données concernant Bréhat, les communautés Cotes d'Emeraude, Poher communauté, Pontivy Communauté.

# Direction des systèmes d'information et d'appui au numérique

## Assistance à l'utilisation des logiciels métiers

### Ses missions

Elles consistent à accompagner les gestionnaires des collectivités et établissements publics dans la prise en main et l'assistance des solutions logicielles de gestion courante (R.H, comptabilité, finances, état-civil, élections, etc.), des éditeurs Berger-Levrault, Ciril et JVS.

L'équipe les conseille sur les bonnes pratiques et une utilisation optimisée grâce aux différentes actions :

- Atelier de prise en main au Centre de gestion ou au sein de la collectivité
- Webinaires
- Réunions d'information

### Ses indicateurs d'activité 2023

Nombre de collectivités accompagnées :

- Berger-Levrault : 157
- JVS : 290

	Mails reçus	Appels entrants
Berger-Levrault	4 796	4 645
JVS	12 694	3 515
Total	<b>17 463</b>	<b>8 160</b>

Ateliers de prise en main à destination des collectivités :

	En collectivité		Au CDG	
	Nombre d'agents	Nombre d'heures	Nombre d'agents	Nombre d'heures
Berger-Levrault	95	3 156.5 h	38	2 880 h
JVS	138	2 806.50 h	69	2 383 h
Total	<b>233</b>	<b>5 963 h</b>	<b>107</b>	<b>5 263 h</b>

## Interventions formations : parcours MAT :

	Nombre de jours	Nombre d'heures
2 PCGRH	8	56 h
2 PAGES	26	182 h
1 PAPM	4	28 h
1 CDG/AFPA	4	28 h
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>294 heures</b>

## Ses éléments marquants en 2023

---

- Fin des migrations JVS : 56 collectivités ont migré sur la gamme Cloud (récupérations des données, contrôles, prise en main)
- Développement du module GRH JVS : décentralisation des congés
- CFU : début des expérimentations pour 5 collectivités
- Passage à la M57
- Renouvellement du partenariat avec les éditeurs

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- Evaluation de la satisfaction des collectivités / établissements publics
- Elections européennes du 9 juin 2024 : permanence, webinaires, réunions d'information au CDG, supports d'aide
- Accompagnement à la réalisation du RSU
- CFU : suite de l'expérimentation : 30 collectivités concernées
- Fin du passage à la M57 pour toutes les collectivités
- Préparation à l'arrivée de la nouvelle gamme Berger Levrault
- Parcours E-learning pour la prise en main des logiciels

# Délégué mutualisé à la protection des données

## Ses missions

---

Elles consistent à accompagner les collectivités et établissements publics dans la mise en conformité du Règlement Général de Protection des Données (RGPD), en désignant le Centre de Gestion comme délégué à la protection des données mutualisé externe. Ils les accompagnent dans la formalisation de la mise en conformité (registre de traitement), à diffuser une culture et des réflexes sur la protection des données, le renforcement de la sécurité informatique et la confidentialité des données à caractère personnel, dans les bonnes pratiques.

## Ses indicateurs d'activité 2023

---

- 334 collectivités et établissements publics adhérents
- 1447 actions (1230 terminées + 217 commencées) dont 205 RDV en collectivité
- 8 actualités publiées sur le site internet du CDG
- 1 fiche pratique partagée
- 3 réunions thématiques au CDG :
  - Sensibilisation au RGPD : 17 participants
  - L'exercice des droits des personnes : 10 participants
  - Atelier de mise à jour des formulaires : 13 participants
- 4 webinaires :
  - La réalisation de la fiche de registre sur DLD : 48 participants
  - La sécurité des données à caractère personnel : 29 participants
  - Les droits des personnes sur leurs données personnelles : 23 participants
  - La communication et les traitements de données personnelles : 23 participants

## Ses éléments marquants en 2023

---

- Evolutions dans le logiciel de gestion de la conformité protection des données : revue de la fiche de registre, fil de commentaires, nouveaux référentiels (logiciels, matériels, mesures de sécurité)
- Démarche de dynamisation de la mission

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- Sensibilisation cybersécurité
- Parcours e-learning
- Recrutement d'un délégué à la protection mutualisé

# Mission e-ressources humaines

## Ses missions

---

Face à une réglementation complexe en évolution permanente, les collectivités et établissements publics peuvent confier la réalisation des paies des agents et des indemnités des élus au Centre de Gestion.

Deux prestations sont proposées : paie à façon (sur le logiciel du CDG22) ou paie à distance (sur leur logiciel de paie). En complément, le service peut réaliser les paies pour les salariés relevant du droit privé (ex. office de tourisme, eau et assainissement, etc.). Chaque prestation permet de bénéficier d'une garantie de conformité des paies (évolutions juridiques, mises à jour des taux).

Pour aller plus loin sur certaines activités RH, il est possible de prendre en charge par exemple, la rédaction des arrêtés et contrats individuels, RSU, affiliations, ... (sur demande).

## Ses indicateurs d'activité 2023

---

- Nombre de collectivités / établissements publics accompagnés : 156
- Nombre de paies réalisées : 32 310
- Nombre de simulations : 189
- Nombre de mails : 252
- Nombre d'appels : 4 141
- Nombre d'agents suivis dans le SIRH départemental : 7 298
- Nombres de RSU réalisés : 4

## Ses éléments marquants en 2023

---

- Un recrutement réalisé pour l'équipe paie

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- SIRH Départemental : évolution du marché et nouvelles fonctionnalités
- Mise en place d'un club utilisateur SIRH
- Mise en place de la DSN événementielle
- Webinaire pour la DSN
- Evaluation de la satisfaction des collectivités
- Poursuite des actions DSN avec les organismes : net-Entreprises, URSSAF, CPAM, CARSAT, Fédérations des organismes complémentaires
- Recrutement gestionnaire RH (prise en main, assistance SIRH)

# Chefs de projet mutualisés

## Ses missions

---

Elles consistent à accompagner les gestionnaires des collectivités et établissements publics pour répondre à leurs besoins en termes de pilotage, animation et gestion de projets informatiques techniques et fonctionnels (par exemple : évolution infrastructure, téléphonie, intégration logiciel spécifique, coordination, études spécifiques) et à accompagner les services du centre de gestion dans les évolutions des solutions métiers et transversales.

## Ses éléments marquants en 2023

---

- Mise en place de la mission

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- Accompagnements des collectivités :
  - Interfaçage spécifique
  - Accompagnement schéma directeur informatique
  - Accompagnement évolution de la téléphonie

- Coordination de projets
- Pour le Centre de gestion :
  - Nouveau logiciel Finances pour le CDG
  - Redéveloppement d'application
  - Rhé@
  - Site Archives
  - Nouvelle solution gestion de la relation collectivité

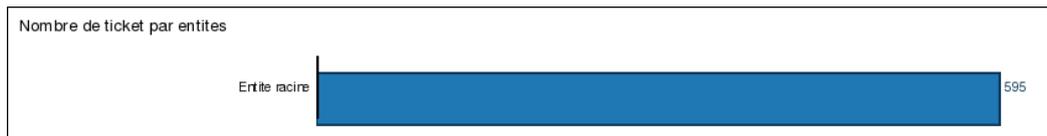
## Informatique interne

### Ses missions

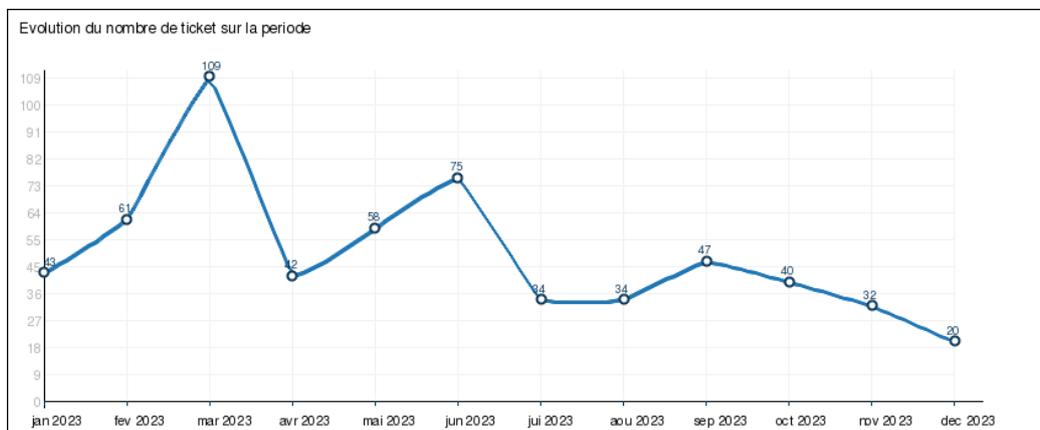
- Assistance aux utilisateurs
- Maintien en condition opérationnelle du SI
- Administration du système d'information
- Gestion des incidents techniques
- Gestion des sauvegardes et de la sécurité
- Mise en œuvre et/ou accompagnement des projets informatiques
- Mise à jour la documentation d'exploitation du système d'information
- Optimisation et sécurisation du système d'information
- Veille technologique

### Ses indicateurs d'activité 2023

#### Nombre de tickets traités :



#### Evolution par mois :



## Ses éléments marquants en 2023

---

- Evolution du Wifi
- Installation de nouvelles solutions métiers
  - GED Carrières
  - Gestion des identités
  - Evolution de la solution de gestion des statistiques du site web
- Mise en place de processus robotisés automatisés
- Poursuite de la sécurisation de l'infrastructure
- Mise à jour du système de téléphonie

## Ses projets et/ou prévisions pour 2024

---

- Poursuite évolution et sécurisation infrastructure
- Evolution de l'outil GRC
- Gestion des identités
- Marché téléphonie

# Informaticien mutualisé pour les collectivités

Fin 2023, il a été décidé de mettre fin à l'expérimentation de la missions Informaticien mutualisé et de faire évoluer cette mission vers la mission de chefs de projets mutualisés.

L'expérimentation avait débuté en 2020 et comptait 6 communes en 2023, avec la mise à disposition de 2 techniciens informatiques mutualisés. Malgré le besoin et l'intérêt de ce service sur le territoire, le bilan financier fortement déficitaire n'a pas permis de pérenniser cette mission.



Centre de Gestion  
des Côtes d'Armor

1, rue Pierre et Marie Curie  
ELEUSIS 2  
BP 417- 22194 Plérin cedex  
**Site** [www.cdg22.fr](http://www.cdg22.fr)