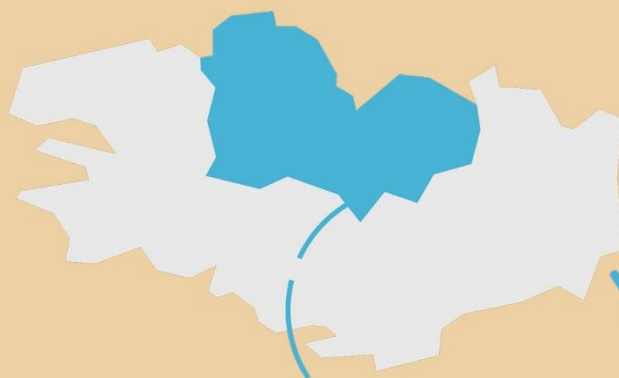




Bilan d'activités 2024



Editorial du président

L'année 2024 a confirmé combien la fonction publique territoriale est un levier essentiel de solidarité et de proximité, dans des environnements politiques, économiques et sociaux incertains. Le Centre de Gestion a pleinement contribué au service public local en Côtes d'Armor en accompagnant les collectivités et établissements publics dans leur quotidien, que les chiffres clés de ce rapport d'activité illustrent avec force.

Parmi les temps forts de l'année écoulée, je tiens à souligner **le succès des Territoriales consacrées à l'intelligence artificielle**. Elles ont ouvert une réflexion inédite à l'échelle départementale sur les usages responsables du numérique dans nos services publics, et les échanges ont donné lieu à des travaux participatifs riches, posant les bases d'un cadre d'usage éthique et adapté à nos missions.

Notre engagement en faveur de la santé au travail s'est également affirmé à travers notre participation active au Congrès régional des 4 Centres de Gestion Bretons, en cohérence avec les actions de prévention que nous portons auprès des employeurs publics territoriaux.

Ainsi au 1er janvier 2024, **le nouveau contrat groupe d'assurance statutaire** permet une couverture mutualisée des risques tout en associant de nombreux services pour réduire l'absentéisme et mieux accompagner les agents. De même, nous avons lancé des contrats d'objectifs mutualisés en prévention et en assurance statutaire, dispositifs innovants qui visent à accompagner les collectivités dans une démarche proactive de gestion des risques, avec des actions concrètes de sensibilisation et de formation.

L'année 2024 a aussi été marquée par **la consolidation de notre engagement en faveur de l'inclusion des agents en situation de handicap**, au travers d'un travail partenarial conduit tout au long de l'année avec les employeurs publics, les associations, et qui s'est traduit par le **renouvellement de la convention avec le FIPHFP** pour 2025-2028.

Notre action pour l'emploi territorial s'est poursuivie autour de la marque employeur DEN.bzh, ponctuée de nombreux rendez-vous de l'emploi, aux côtés de collectivités mobilisées en faveur de l'attractivité des métiers publics territoriaux.

Également, nous avons conduit la révision de **notre modèle de développement de l'intérim public**, dans une approche solidaire et mutualisatrice entre collectivités, et qui constitue pour les demandeurs d'emplois un véritable tremplin vers des parcours professionnels pérennes au service de l'intérêt général.

En 2024, la loi est venue reconnaître et encadrer davantage la **fonction pivot de l'administration communale qu'est celle de secrétaire général de mairie**. Le Centre de Gestion des Côtes d'Armor est mobilisé depuis toujours auprès de ces agents territoriaux et anime désormais un réseau départemental professionnel. Parce que les secrétaires généraux de mairie incarnent au quotidien la continuité du service public local, leur reconnaissance et leur accompagnement demeurent une priorité forte pour notre établissement.

L'offre du Centre de Gestion des Côtes d'Armor s'est enrichie en 2024 de **nouvelles prestations**, comme le **codéveloppement**, l'animation de **nouveaux réseaux professionnels métiers**, ou encore **l'ouverture du Guichet Carrières**, qui facilite les échanges dématérialisés des actes de gestion entre l'établissement et les collectivités pour la **carrière des 14 636 agents publics suivis par le Centre de Gestion**.

Enfin, le CDG a également organisé **11 concours et examens professionnels**, tout en assurant le bon fonctionnement du dialogue social : **12 Comités Sociaux Territoriaux** en 2024 qui ont permis d'examiner près de 350 dossiers, témoignant de l'importance, de la vitalité du dialogue social en côtes d'Armor, et du rôle de conseil et de soutien que nous jouons aux côtés des collectivités et établissements publics en Côtes d'Armor.

Merci aux agents du Centre de Gestion, engagés et compétents,
Merci aux élus et responsables territoriaux, pour leur confiance,
Merci aux partenaires institutionnels qui soutiennent nos actions.

Vincent Le Meaux

Président du Centre de Gestion des Côtes d'Armor



Chiffres clés 2024



153 agents siège et **31** emplois partagés
465 agents intérimaires mis à disposition/mois
482 affiliés (collectivités et établissement publics)



EMPLOIS ET CARRIERES

- **94** interventions de promotions de l'emploi territorial (forums, jobs dating, rdv de l'emploi...) ↗
- **11** concours et examens pros ↗ **2 546** inscrits aux concours ↗ et **593** lauréats ↗
- **1 938** offres d'emplois publiées ↘
- Rapport Social Unique : collecte de **72.1 %** ↗
- **1 065** agents intérimaires employés en 2024 ↘ et **270** collectivités utilisatrices ↗
- Gestion de la carrière de **14 636** agents ↗
- Instruction de **467** dossiers de promotion interne ↗
- **350** dossiers étudiés en Comité Social Territorial ↗
- **364** demandes d'avis de liquidation retraite ↗ et **75** agents reçus ↗
- **131** actions de formation ↘ et **1 031** agents accueillis ↘ **68** stagiaires (dispositif formation métiers territoriaux) ↘ **12** étudiants en licences pros
- **149** participants ateliers évolution professionnelle



SOUTIEN AUX COLLECTIVITES

- **4 000** consultations statutaires et **400** collectivités renseignées ↘ **391** sollicitations chômage ↘
- **38** signalements traités ↗
- **6** enquêtes administratives (nouveau)
- **1 389** réponses juridiques diverses ↗
- **160** actes fonciers rédigés pour **54** collectivités ↗
- **20** accompagnements à la gestion des cimetières ↘
- **37** accompagnements des organisations =
- **22** coachings individuels ↗
- **12** assistances au recrutement ↘
- **414** collectivités accompagnées pour les logiciels métiers et **157** agents aux ateliers de prise en main
- **7 308** agents suivis dans le SIRH départemental ↗ pour **14** collectivités
- **339** collectivités adhérentes au DPD mutualisé ↗
- **34 067** bulletins de paie réalisés pour **156** collectivités ↗



PREVENTION ET SANTÉ

- **2 726** visites médicales ↘ et **4 407** entretiens infirmiers ↗
- **286** accompagnements psychologiques ↗
- Conseil médical formation plénière : **262** dossiers ↘ et **760** dossiers en formation restreinte ↘
- **260** sollicitations pour des questions santé-sécurité ↘
- **35** collectivités inspectées ↘
- **14** collectivités accompagnées par le Conseiller de prévention mutualisé
- **8** projets d'ergonomie en conception ↘
- **36** études ergonomiques =
- Conseil en évolution professionnelle : **144** entretiens ↘
- **25** bilans médico-professionnels =
- **297** agents reçus en entretien assistante sociale et **482** entretiens
- **21** apprentis accompagnés ↗
- **16 081** agents couverts par l'assurance statutaire ↗
- **42 585** dossiers de sinistres traités =



RH ET RESSOURCES

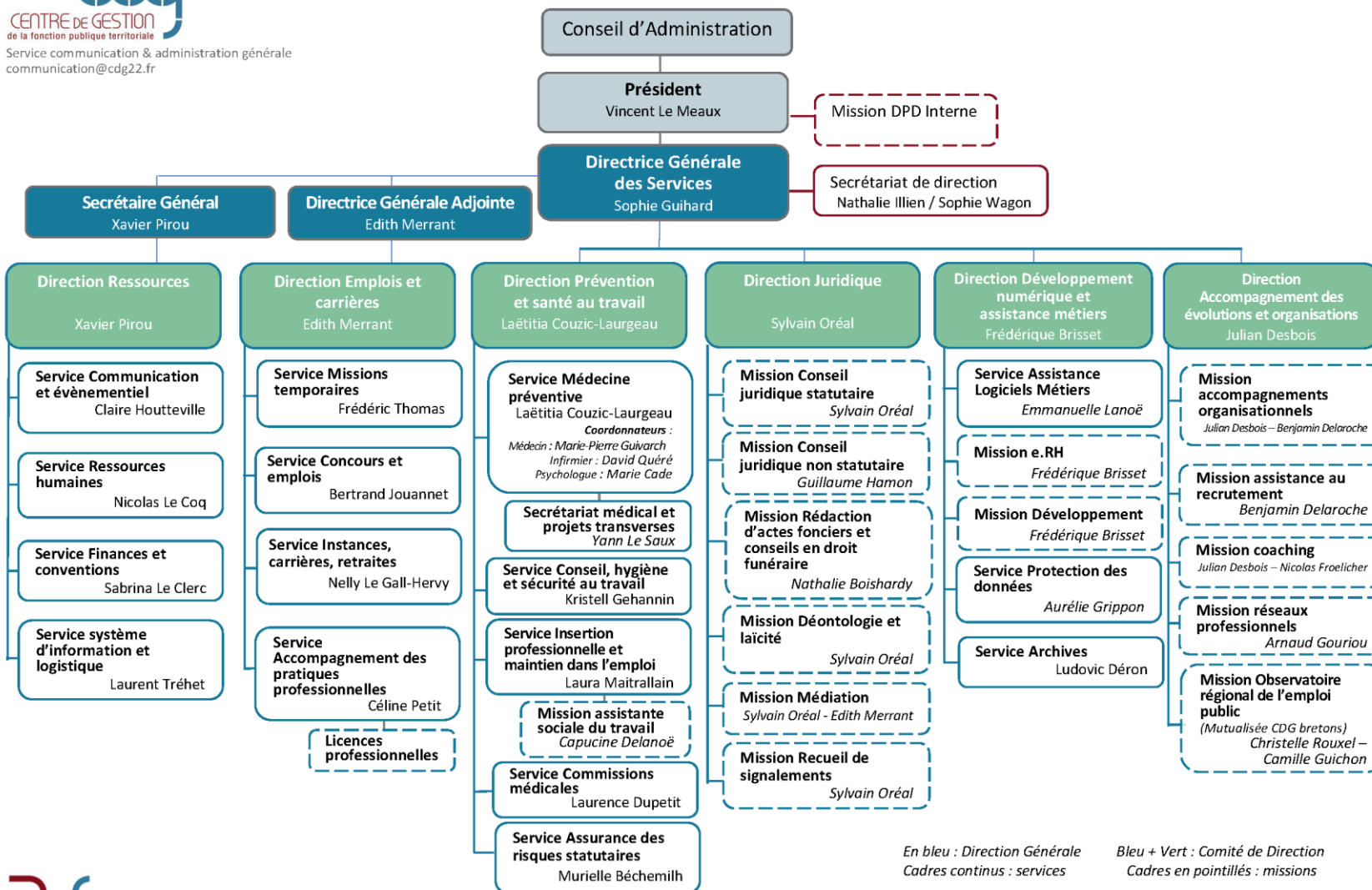
- Moyenne d'âge globale : **42 ans** ↘
- **135** agents formés ↗
- **1 961** actes administratifs et arrêtés RH ↘
- **333** collectivités et **7 366** agents adhérents à la Convention Prévoyance ↗
- Budget : **25,017 M€**
- Taux de cotisation au CDG : **1.46%** ↗
- **8 970** écritures comptables ↗
- **14 950** courriers reçus ↗
- **80 à 100** visiteurs uniques/jour sur le site internet du CDG ↘ et **500 à 700** visites/hebdomadaires
- **6 052** abonnés sur LinkedIn et **1 800** sur Facebook ↗
- **409** participants aux Territoriales 2024
- **1 695** mètres linéaires d'archives traités pour **46** collectivités ↗

Organigramme



Organigramme CDG22

Organigramme au 2 septembre 2024



Sommaire

Direction ressources	6
Service Communication et événementiel	6
Les Territoriales de Bretagne.....	10
Service Ressources Humaines	12
Service Finances et Conventions	19
Direction emplois et carrières	22
Service Missions Temporaires	22
Service Concours et Emplois.....	28
Service Instances, Carrières et Retraites	31
Service Accompagnement des Pratiques Professionnelles	34
Direction prévention et santé au travail.....	45
Service Médecine Préventive	45
Service Conseil Hygiène et Sécurité au Travail	49
Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi	51
Service Commissions Médicales	55
Service Assurance des Risques Statutaires.....	58
Direction juridique.....	63
Conseil Juridique Statutaire.....	63
Recueil de signalement.....	64
Enquête administrative	65
Réfèrent laïcité	65
Rédaction d'actes fonciers et conseils en droit funéraire	66
Conseil juridique non statutaire	68
Direction développement numérique et accompagnement métiers	70
Assistance à l'utilisation des logiciels métiers.....	70
Délégué mutualisé à la protection des données	71
Mission prestation paies.....	72
SIRH départemental	73
Mission e-ressources humaines	74
Mission développement	75
Service Archives	76
Direction accompagnement des études et organisations.....	77
Animation et coordination de réseaux professionnels	80
Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial et des RH	82

Service Communication et événementiel

Depuis le 1^{er} mars 2024, suite à la refonte de l'organigramme, le service est recentré autour de 3 activités principales :

- L'accueil,
- Le secrétariat général,
- La communication.

Il est composé de 7 personnes.

Ses indicateurs d'activité 2024

♦ L'accueil et le secrétariat général

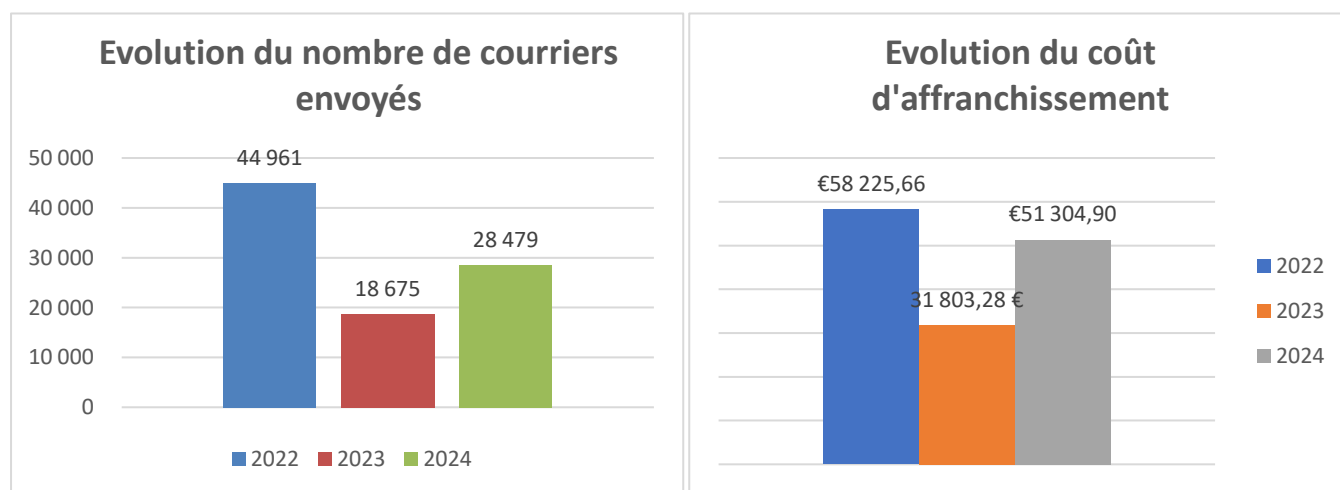
Accueil

L'accueil gère le standard téléphonique et assure l'accueil du public, ainsi que la gestion du courrier et une partie des commandes générales.

Le nombre d'appels téléphoniques reçu au standard, orientés ensuite dans les divers services du CDG, reste élevé. En 2024, 26 227 appels ont été gérés, soit une moyenne d'environ 2 100 appels/mois (ces chiffres ne tiennent pas compte des appels passés directement sur les lignes téléphoniques des services).

Il accueille les participants aux formations, réunions, rendez-vous ainsi que les personnes en recherche d'informations sur l'emploi territorial pour leur donner un premier niveau d'informations sur l'intérim et les formations. L'activité fonctionne avec 3 personnes (dont 2 temps partiels).

• Gestion du courrier



2024 voit l'augmentation du nombre d'envois de courriers (+52 %) et par conséquent, une forte hausse du coût de l'affranchissement (+ 61%). La plus forte hausse du nombre d'envois concerne les commissions médicales qui, suite à une évolution réglementaire en 2023 nécessitant l'envoi de leurs courriers en recommandé, ont été multipliés par 2.

Secrétariat général et de direction

Le secrétariat général assure le secrétariat du Président, prépare et suit les dossiers des réunions du Bureau et du Conseil d'Administration, ainsi que le secrétariat de l'équipe de direction. Il gère également les réservations des déplacements et de traiteurs, centralise les commandes de fournitures de bureau, etc. L'activité fonctionne avec 2 personnes.

- **Conseil d'administration**

	2023	2024
Nombre de séances/an	5	4
Nombre de délibérations	71	72

- **Gestion des déplacements**

	2023	2024
Réservations billets de trains - Hôtels	102	67
Coût déplacement (train-avion et métro)	17 254 €	12 869.50 €

Le nombre de déplacements est en baisse en 2024 pour assister à des formations ou réunions notamment dans les instances nationales (agents, élus du Conseil d'administration), ce qui par le fait, génère une de ces coûts. Depuis le 1^{er} janvier 2024, le coût de l'hébergement est directement pris en charge par les agents et élus. Le remboursement par le CDG est effectué ensuite dans la limite des plafonds réglementaires.

- **Développement de la dimension éco-responsable dans les commandes et achats :**

Sur ce projet, plusieurs axes sont développés par le service :

- **Papier** : le papier commandé répond déjà aux normes PEFS et FSC (certifications forestières) depuis plusieurs années. Une borne papier (PAPREC) récupère les papiers usagés pour les recycler.
- **Petite restauration au CDG** : Celles-ci interviennent lors de réunions, formations, événementiels. L'objectif 2024 a été de tendre vers moins de conditionnements ou de conditionnement recyclable. Fin 2024, suppression des commandes de plateaux-repas pour privilégier des commandes de buffet (utilisation de vaisselle ou de conditionnements recyclables).
- **Commande de café, gâteaux...** : Principalement utilisés lors de réunions avec des usagers externes, l'objectif 2024 a été de tendre vers moins de déchets (usage de produits en vrac) et le recours à des circuits courts. La procédure d'attribution lors de réunions, événement a été également revue pour limiter l'utilisation.
- **Objets personnalisés** : Depuis 2024, ces achats sont réalisés en Europe ou France et fabriqués à partir de matériaux recyclés. Le nombre d'exemplaires commandés est limité et principalement destiné aux forums emploi sur lesquels le CDG 22 intervient pour lui donner de la visibilité.

Communication et événementiel

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 en assurant leur bonne visibilité, à organiser les événementiels et à promouvoir l'emploi territorial. L'activité fonctionne avec 1.5 personnes.

- **Site internet et réseaux sociaux**

La présence en ligne du Centre de gestion est forte depuis de nombreuses années. Le site internet offre un portail d'informations organisées et détaillées pour engager principalement notre public professionnel des collectivités costarmoricaines. Il vient chercher des informations approfondies et une expérience personnalisée. Les réseaux sociaux, ciblés par le CDG sur le réseau professionnel LinkedIn d'une part et sur le réseau Facebook d'autre part, agissent comme des canaux dynamiques, favorisant la découverte par de nouveaux publics notamment.

- **Portail internet**

On constate un infléchissement du nombre global de consultations du portail internet du CDG depuis 2023. Mais les indications suivantes montrent une fidélisation de ses visiteurs de collectivités venant chercher une information professionnelle et technique.

L'analyse du trafic nous donne les tendances globales suivantes :

- Trafic moyen : le site attire environ 80-100 visiteurs uniques par semaine.
- Stabilité : Après mars 2024, le trafic se stabilise avec généralement 500 à 700 visites hebdomadaires.

Explication : Visiteurs uniques vs visites : "80-100 visiteurs uniques par semaine" compte chaque personne une seule fois, peu importe combien de fois elle visite le site. "500 à 700 visites hebdomadaires" compte chaque visite séparément, même si c'est la même personne qui revient plusieurs fois.

Le comportement des utilisateurs :

- Taux de rebond (% de visiteurs qui accèdent à un site puis le quittent après avoir visité 1 seule page) : Environ 22-25% en moyenne, ce qui est relativement bon et suggère un contenu pertinent pour les visiteurs.
- Durée moyenne des visites : Environ 10 minutes par visite, ce qui est excellent et indique un contenu engageant.
- Actions par visite : Entre 4 et 5 pages vues par session, montrant que les visiteurs explorent activement le site.
- Accès direct : La grande majorité du trafic provient d'accès directs, suggérant une bonne notoriété de marque ou des visiteurs réguliers.
- Moteurs de recherche : Le trafic organique est très limité, avec seulement quelques visites par semaine (généralement moins de 10).

L'engagement est élevé sur le site, c'est-à-dire que les visiteurs y passent du temps et consultent plusieurs pages. On note une grande proportion de visites de retour, indiquant une audience fidèle et un faible taux de rebond montrant que le contenu est cohérent avec les recherches des visiteurs.

Les mots clés et les contenus visités sont liés principalement aux domaines de la gestion de carrières et au statut, aux concours et à la recherche d'emploi (notamment intérim), à la prévention et santé.

La lettre d'information hebdomadaire, envoyée à 1 225 destinataires, diffuse les dernières actualités à la une, les documents et articles thématiques actualisés, vidéo et agenda des événements.

- **Réseaux sociaux :**

On constate une montée en puissance des 2 réseaux sociaux choisis par le Centre de Gestion 22 avec un nombre d'abonnés en forte augmentation en 2024. Ceci découle notamment de la régularité et de la qualité des posts (en moyenne 1/jour de travail), favorisant la notoriété et élargissant la portée des messages, fidélisant les abonnés.

- **LinkedIn** : La page est principalement consacrée à des mises en avant des actions, missions et fonds documentaire du CDG, des 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 4 352 abonnés au 31/12/2023 à 6 052 abonnés au 31/12/2024 (+ 39% abonnés en 1 an).** Soit environ + 1 700 nouveaux abonnés/mois. Cette augmentation est en constante évolution depuis 3 ans.

Les lecteurs sont principalement localisés en Côtes d'Armor (%), en Région Parisienne (%), et Ile-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, notamment pour les besoins du service intérim.

Le nombre d'abonnés a beaucoup progressé, compte tenu d'une forte augmentation du nombre de posts pour des offres d'emplois intérimaire mais aussi pour relayer les formations organisées par le CDG et les interventions de l'équipe lors de forums de l'emploi. **Le nombre d'abonnés est passé de 800 fin 2023 à 1 800 (+ 1 000) fin 2024.** Prouvant ainsi que ce média reste l'un des réseaux sociaux utilisés en France et justifiant pleinement le choix du Centre de Gestion de s'investir davantage dans son utilisation, notamment auprès d'un public local.

- **Supports papier** :

De nombreuses plaquettes, guides missions et autres supports sont réalisés pour les services. Ils sont réalisés en interne par le service ou par l'agence de communication Des ronds dans l'eau avec laquelle le CDG collabore.

- **Coopération DEN.bzh** :

Dans le cadre de la coopération entre les CDG bretons, un travail en réseau est engagé autour de la marque employeur Den.bzh et sa plate-forme emploi régionale avec la mise en œuvre de supports de communication, mission photos, diffusion d'informations, etc. afin de développer l'attractivité des métiers territoriaux au niveau de la Bretagne.

Ses éléments marquants en 2024

- Réorganisation du service recentré sur les activités communication, accueil et secrétariat. La logistique rejoint un autre service : système d'information et logistique
- Organisation des événements du CDG : particulièrement les Territoriales de Bretagne, mais aussi les vœux, voilà l'été, la 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 visuels des 35 guides mission.
- Achat d'objets personnalisés en provenance exclusive de France ou Europe et favorisant l'utilisation de matériaux recyclés

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- Développement de la communication interne : Refonte du portail Intranet dédié aux agents du CDG : cohérence graphique avec le reste du portail internet, amélioration de l'accès aux infos et fonctionnalités via une nouvelle page d'accueil, etc. / Affichage de campagnes institutionnelles sur des thématiques variées : éco-gestes au bureau, Temps d'infos internes lors des AGORA, etc.
- Accompagnement de plusieurs projets majeurs de communication des services : missions temporaires vers les employeurs, plan de communication de la direction prévention et santé au travail, ...
- Participation à la stratégie de l'établissement pour la mise en œuvre d'outils d'IA dans un cadre éthique et responsable
- Dernière phase de l'habillage graphique des murs du CDG : Sélection de cadres au choix pour décorer les bureaux des agents volontaires, liés à la charte graphique.
- Poursuite de la stratégie éco-responsable du CDG : achat de fournitures de bureaux dans des matériaux plus écologiques et dans des volumes raisonnables en limitant le nombre de commandes et de livraisons, ...

Les Territoriales de Bretagne

Ses missions

Cet évènement est organisé annuellement par le Centre de Gestion des Côtes d'Armor. De multiples partenaires y contribuent également en fonction des thématiques présentées : les représentants du monde universitaire dont l'Université Rennes 2, le CNFPT, les CDG Bretons, l'AMF, l'ARIC, l'ADGCF, les services de l'Etat dont la Préfecture des Côtes d'Armor, etc.

Il constitue un temps fort de rencontre pour l'ensemble des élus et professionnels de la fonction publique territoriale Bretonne. C'est aussi un temps auquel des étudiants ont accès (licences professionnelles construites en partenariat avec Rennes 2, Master 2 Management des organisations) et les stagiaires de dispositifs de formation organisés par le CDG.

Il est organisé grâce à une forte dynamique de travail en réseau, pilotée par la Direction et le service communication & événementiel du CDG 22. Chaque année, les retours exprimés par les élus, professionnels et étudiants participants sont très positifs.

Ses indicateurs d'activité 2024

L'édition 2024 a été un succès : 409 personnes y ont assisté.

Les **personnalités suivantes ont participé à la matinée de cette 17^{ème} édition** :

- **Ghislaine Sénée**, sénatrice des Yvelines et rapporteure de la mission sénatoriale sur « l'IA et les collectivités territoriales » (sous forme d'une vidéo)
- **Dominique Boullier**, Professeur des universités en sociologie à Sciences-Po Paris sur « Reprendre en mains les systèmes IA pour les intégrer aux organisations »
- **Fatima Meslem**, Directrice Générale des Services de la Ville de Plaisir sur « Une illustration concrète de l'IA en collectivité : Le callbot de la Ville de Plaisir »
- **Elisa Fromont**, Professeure à l'Université de Rennes, chercheuse à l'IRISA sur « IA et société : là où le bât blesse (et ce qu'on peut y faire) »
- L'animation de la matinée a été confiée à **Norbert Friant**, Direction des Services Numériques, Rennes Métropole / Ville de Rennes et **Sophie Guihard**, Directrice Générale des Services du CDG22.

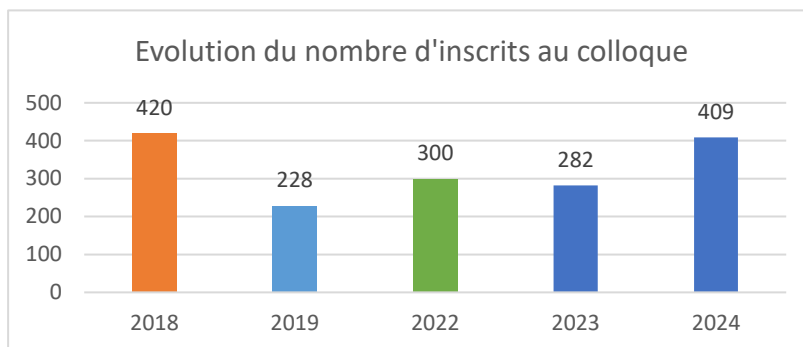
Pour l'animation des 9 ateliers de l'après-midi, nous avons fait appel à la fois à la compétence des services du CDG22 et d'intervenants extérieurs travaillant dans le secteur de l'Intelligence Artificielle (chercheurs, formateurs, sociétés, ...). Ils étaient proposés en simultané aux participants sur 4 temps l'après-midi :

- Atelier 1 : « Construire une IA en local : l'expérience de RAGaRenn (université) », animé par Laurent Morin (ingénieur de recherche à l'IRISA, université de Rennes)
- Atelier 2 : « La part d'IA dans DEN.bzh et le métier de recruteur », animé par Carole Gillette et Yannick Bidan – Agence Beetween
- Atelier 3 : « L'IA dans nos logiciels métiers : l'exemple de Berger Levrault », animé par Katarzyna Borgiel et Pascal Boisliveau – Société Berger Levrault
- Atelier 4 : « RAG ou Comment faire parler votre base de connaissances », animé par Thomas Roc – Société Electricbrain
- Atelier 5 : « L'IA et la transition écologique », organisé en partenariat avec le CNFPT et animé par Lionel Myszkowski – formateur CNFPT
- Atelier 6 : « Utiliser l'IA pour ses comptes-rendus de réunions », animé par Vincent Morin – chargé de communication au CDG 22

- Atelier 7 : « Résumer et synthétiser vos documents PDF avec l'IA », animé par Florent Simonet et Florent Maitralain – chefs de projets informatiques au CDG 22
- Atelier 8 : « Faire des recherches avec l'IA », animé par Frédérique Brisset – directrice développement numérique et assistance métiers au CDG 22 (40 places)
- Atelier 9 : « IA act : encadrer les usages de l'IA », animé par Oranne Giqueaux – Société Data Legal Drive

Indicateurs d'affluence :

♦ Evolution du nombre d'inscrits



L'édition 2024 marque une nette reprise du nombre de participants présents.

Indicateurs financiers

♦ Evolution des éléments financiers entre 2022 et 2024

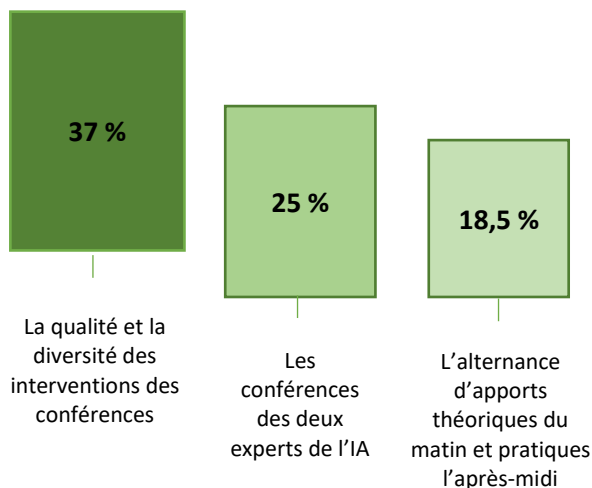
Libellés	2022	2023	2024
Location salles et équipements	5 669,40 €	6 344,40 €	5 349,44 €
Restauration	6 028,40 €	6 226,62 €	9 117,40 €
Communication	2 500,00 €	1 210,41 €	1 161,60 €
Animations	9 742,00 €	5 563,54 €	0
Logistique (déplacements - hébergements...)	556,80 €	1 670,30 €	558 €
Autres (café d'accueil, kit intervenants)	-	-	272,30 €
TOTAL	24 496,60 €	21 015,27 €	16 5868,74 €
Participation Rennes II (repas étudiants)	896,00 €	930,60 €	748,44 €
TOTAL GENERAL CDG 22	23 600,60 €	20 084,67 €	15 820,30 €

Chaque année, les modalités d'organisation des Territoriales sont différentes permettant ainsi de proposer un programme renouvelé, tant sur la forme que sur le fond. Les 4 « mini-conférences » du matin ainsi que les 9 ateliers de l'après-midi n'ont pas généré de demandes de frais de prestation de la part des intervenants. Ce qui a permis une baisse de 21 % du budget final consacré à l'événement.

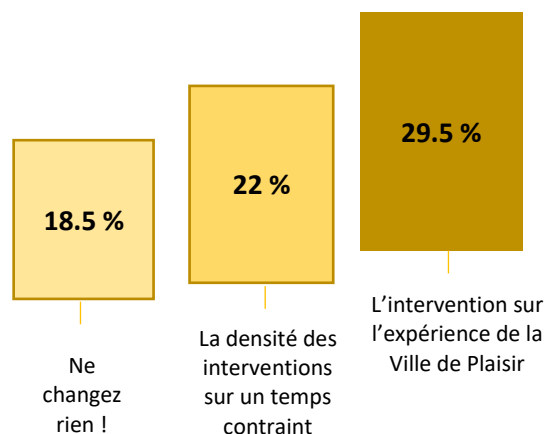
Ses éléments marquants en 2024

♦ Top 3 de ce qui a le plus plu et le moins plu aux participants :

• Ce qui a le plus plu ...



• Ce qui a le moins plu



♦ Les participations aux ateliers de l'après-midi :

Dans l'ensemble les 9 ateliers organisés en simultanée ont été plébiscités par les participants. Les ateliers ayant accueilli le plus de participants sont les 3 ateliers pratico-pratiques organisés par le CDG « utiliser l'IA dans ses comptes-rendus de réunion », « résumer et synthétiser vos documents PDF avec l'IA » et « Faire des recherches avec l'IA ». Les ateliers consacrés à « l'IA dans les logiciels métiers de Berger Levraut », « Construire une IA en local : l'expérience de RAGaRenn (Université) » et « l'IA et la transition environnementale » ont également connus un beau succès.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

La prochaine édition des Territoriales de Bretagne aura lieu le mardi 2 décembre 2025 sur la thématique : « Elus, encadrants, agents : redessignons les relation managers / managés ».

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.

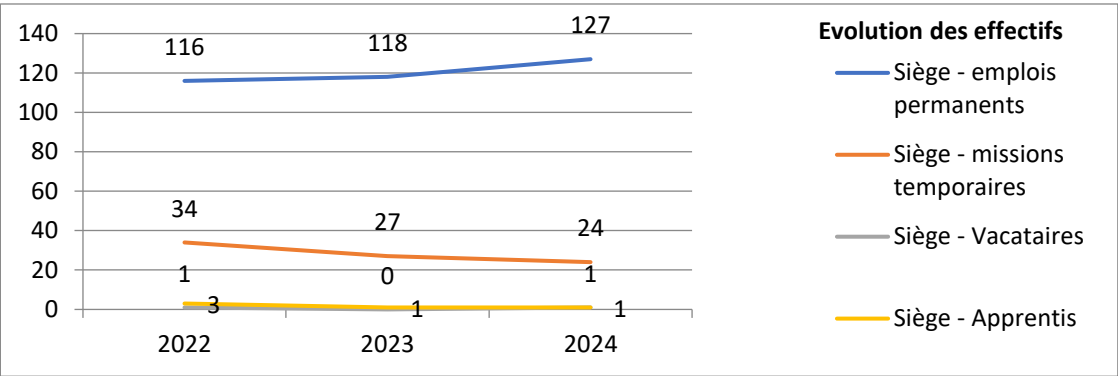
Le service gère les emplois et veille au développement des compétences par la mise en œuvre d'actions de formation. Il assure le pilotage de la masse salariale, en lien avec le service finances, et la gestion administrative et statutaire. Aussi, il apporte son appui et son expertise aux services sur 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 2024

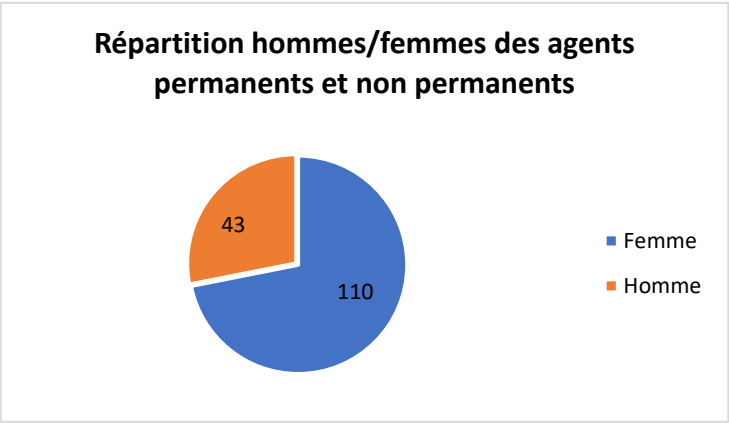
Les effectifs



Les mouvements du personnel au siège

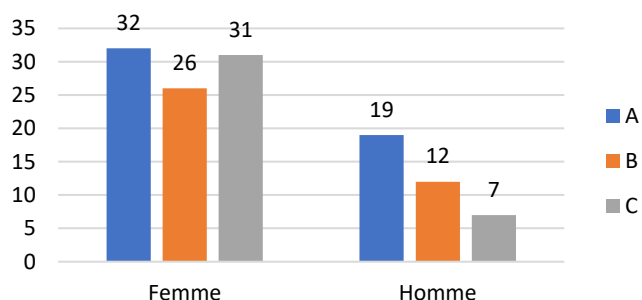
	2023	2024
Nombre d’offres d’emplois publiées	34	29
Nombre d’embauches ou passages d’un emploi non permanent à permanent	19	22
Nombre de départs ou passages d’un emploi non permanent à permanent	24	14

- Les offres les moins attractives ont été Ergonome, Psychologue du travail, Secrétaire de mairie, Chargé de mission Gens du voyage
- Les plus attractives ont été Coordinateur de formation, Gestionnaire carrière, Chargé d’accueil et Gestionnaire Foncier.

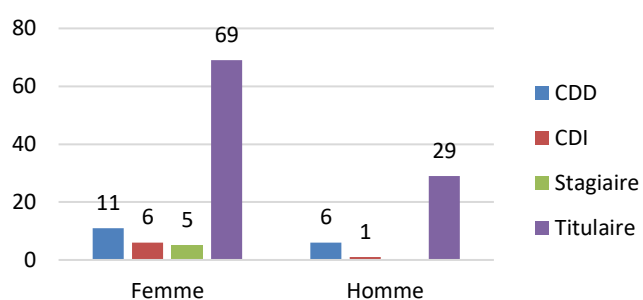


• Les agents permanents :

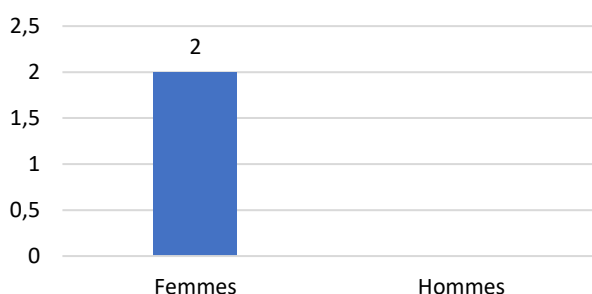
Répartition femmes/hommes des agents permanents selon la catégorie



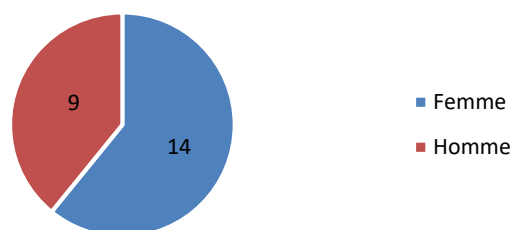
Répartition femmes/hommes selon le statut



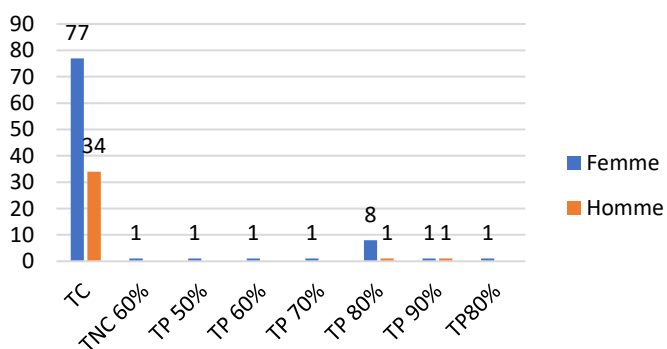
Répartition femmes/hommes des emplois fonctionnels au CDG 22



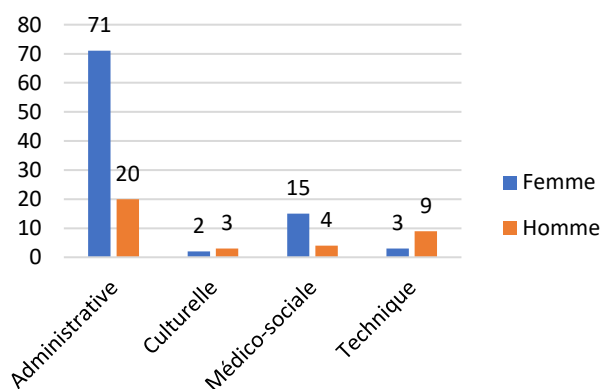
Répartition femmes/hommes des encadrants selon le statut



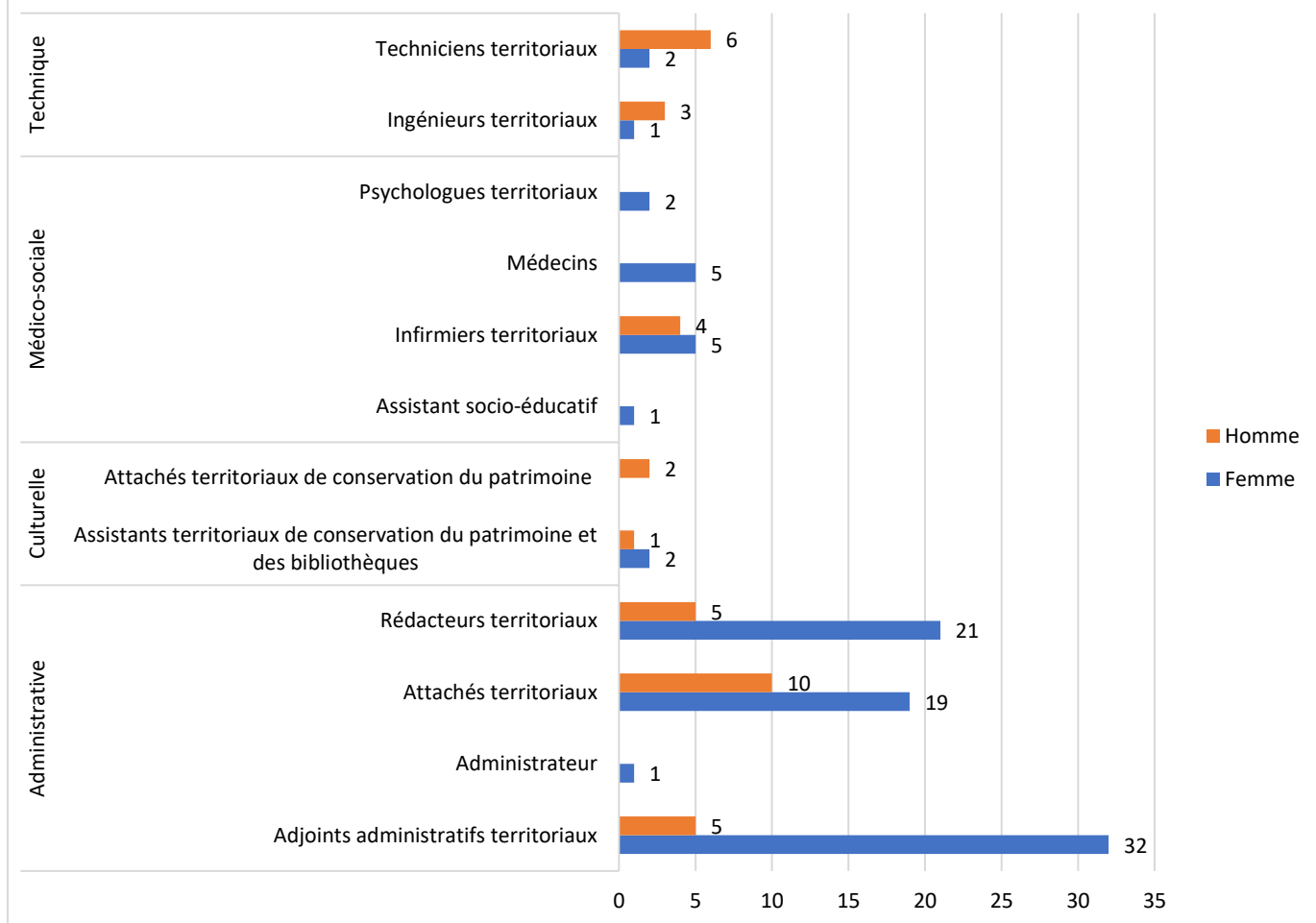
Répartition femmes/hommes des agents permanents selon la quotité de temps de travail



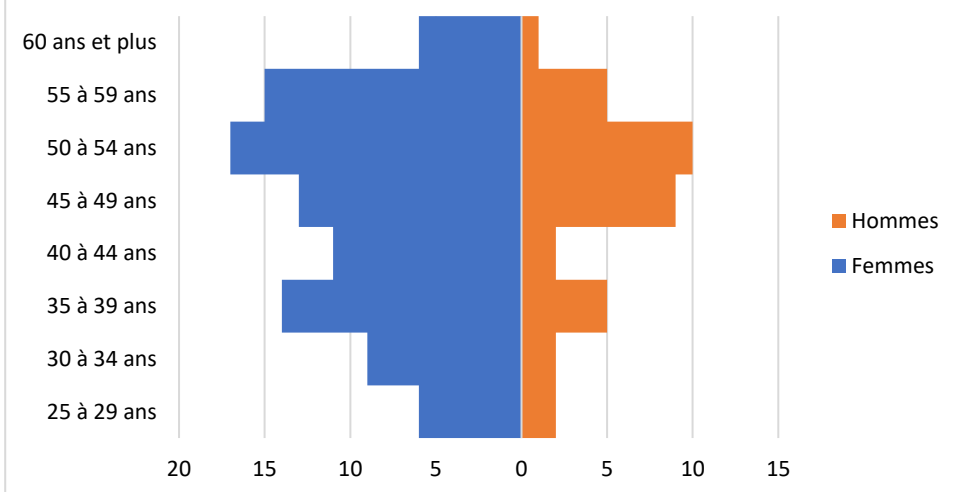
Répartition femmes/hommes des agents permanents selon la filière



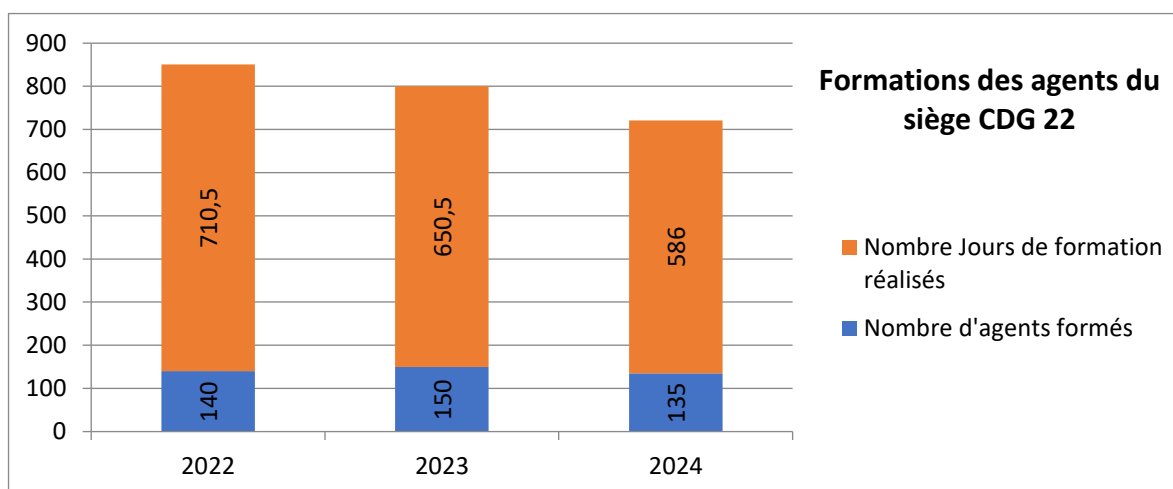
Répartition femmes/hommes des agents permanents selon la filière et le cadre d'emplois



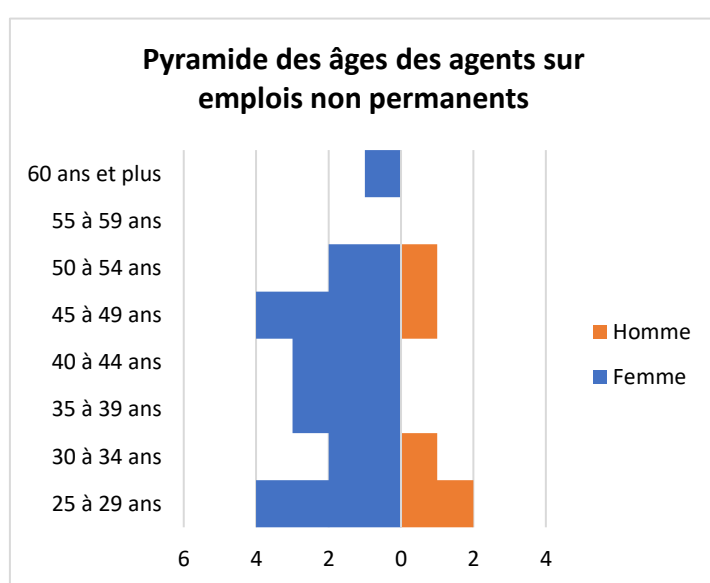
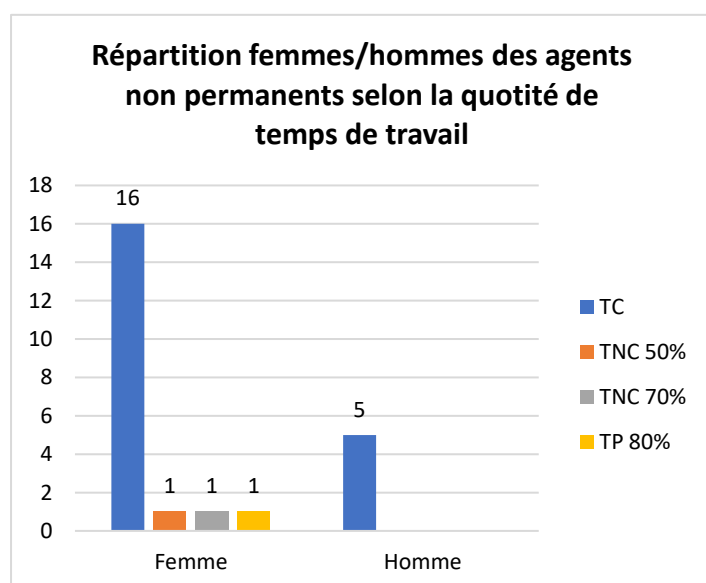
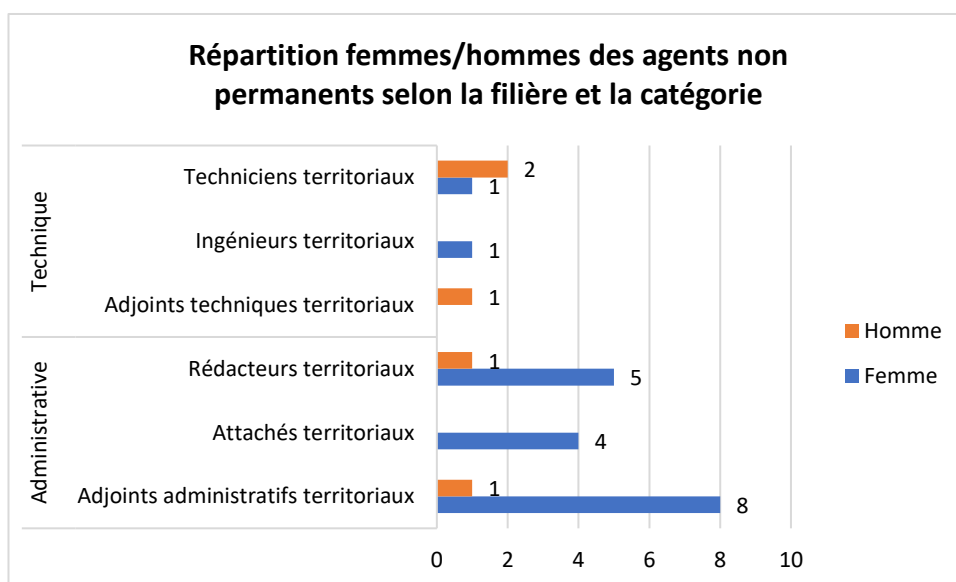
Pyramide des âges des agents sur emplois permanents



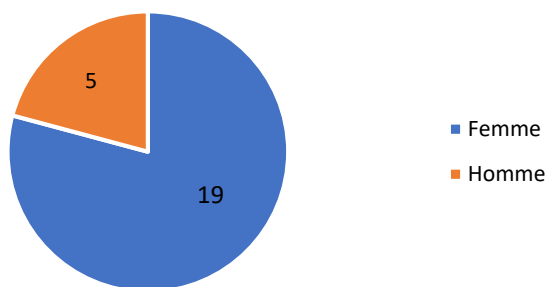
• **Formation des agents du siège :**



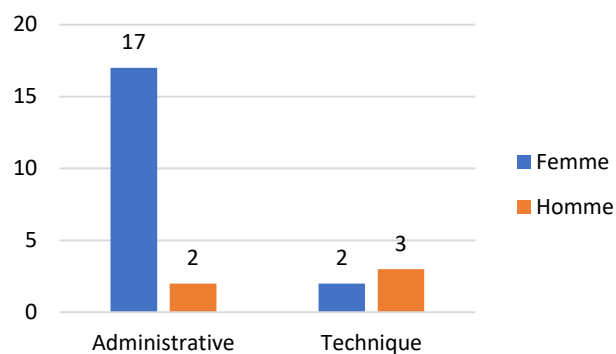
• **Agents non permanents :**



Répartition par genre des agents sur emplois non permanents

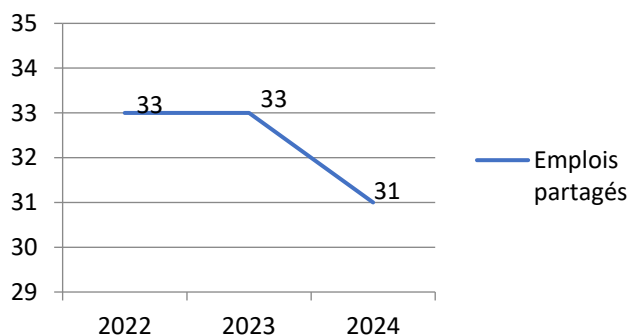


Répartition par filière des agents sur emplois non permanents

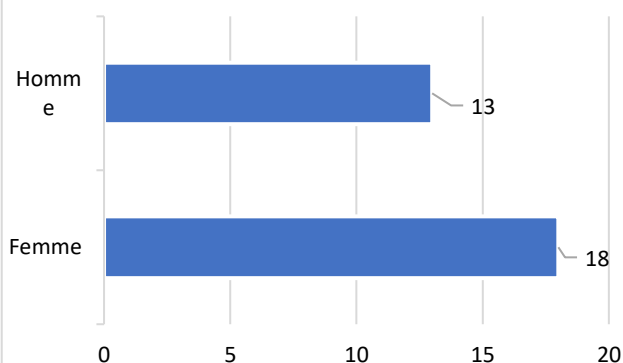


• **Emplois partagés**

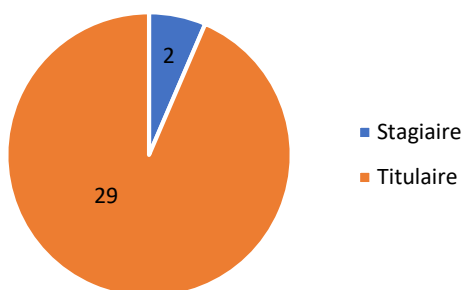
Evolution des Effectifs des Emplois partagés



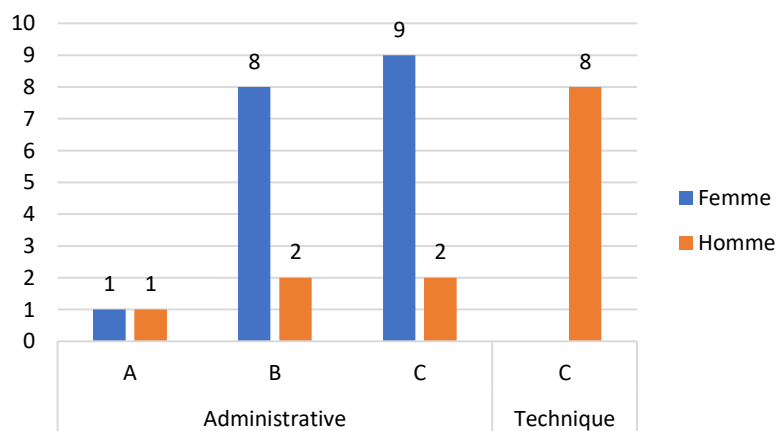
Répartition par genre des agents SEP

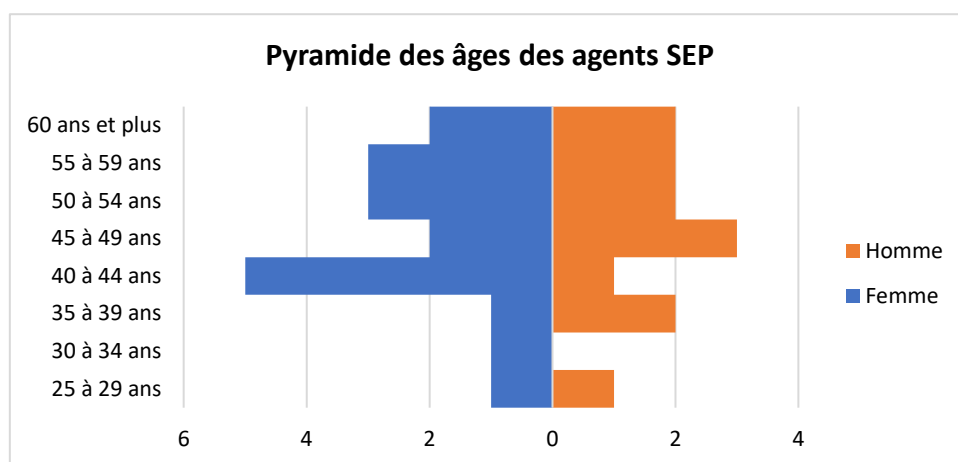


Répartition par statut des agents SEP

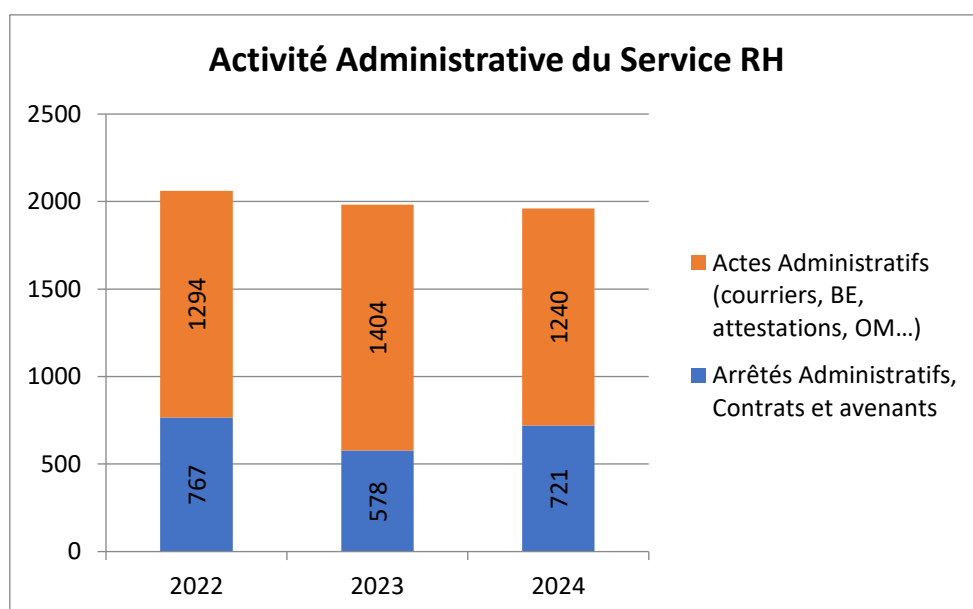


Répartition par filière et catégorie des agents SEP





- **Activité administrative du service**



Ses éléments marquants en 2024

- 3 nouveaux agents ont rejoint le service en 2024
- Adhésions Prévoyance au 31/12/2024 : 333 collectivités adhérentes, 7266 agents assurés
- Rencontre avec les agents SEP le 11 juin 2024 : ateliers et échanges sur leurs attentes en matière de formations, temps de travail, gestion RH...

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- PSC Santé : 244 collectivités ont fait part de leur intention de participer à la consultation pour une adhésion au 1^{er} janvier 2026.
- Passage à la carte restaurant pour l'ensemble des agents du CDG et en emploi partagés (pour ceux qui bénéficient de cette prestation)

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 2024

Evolution budgétaire

		2023	2024
Budget total		35 283 683 €	36 457 028,00 €
Fonctionnement	Dépenses	25 788 112 €	24 750 672,97 €
	Recettes	26 371 070 €	25 952 256,41 €
	Résultat	582 955 €	1 201 583,44 €
	Résultat cumulé	8 999 517 €	10 201 100,65 €
Investissement	Dépenses	400 673 €	266 209,80 €
	Recettes	470 590 €	445 471,87 €
	Résultat	69 917 €	179 262,07 €
	Résultat cumulé	305 161 €	415 083 €

Exécution budgétaire

Ecritures comptables	2023	2024
Titres	4 325	4 515
Mandats	3 977	3 728
Engagements (D+R)	605	727
TOTAUX	8 907	8 970

Evolution des cotisations des collectivités

AFFILIEES	2023	2024	NON AFFILIEES	2023	2024
Taux cotisation	0.77 %	0.77 %	Taux moyen	0.10 %	0.10%
Produit	2 623 659 €	2 744 628 €	Produit	131 175 €	139 949 €
Taux cotisation option	0.42 %	0.46 %	Cotisation santé	459 709 €	539 874 €
Produit	1 431 087 €	1 639 648 €	TOTAL	590 884 €	679 824 €
Taux cotisation option Conseil	0.23 %	0.23 %	TOTAL AFFILIEES + NON AFFILIEES	4 838 436 €	5 204 100 €
Produit	786 246 €	819 824 €			
Taux Global	1.42 %	1.46 %			
TOTAL 1.46 %	5 298 145 €	5 204 100 €			

Evolution du nombre des collectivités affiliées

Collectivités affiliées	2023	2024
Communes	344	344
Centres Communaux d'Action Sociale	68	68
Centres Intercommunaux d'Action Sociale	7	7
Caisses des Ecoles	7	7
Communautés de Communes	3	3
Communautés d'Agglomérations	4	4
Etablissement Public Départemental (SDIS)	1	1
Etablissements Publics Locaux	4	4
Offices Publics de l'Habitat	2	2
Pôles d'Equilibre Territoriaux	3	1
SIVOM	3	3
SIVU	14	14
SM Ouverts et Fermés	20	20
EPIC	2	3
TOTAUX	482	481

Assurances Générales

TOUS RISQUES	2022	2023	2024
Primes payées	18 077 €	20 072 €	24 830 €
Indemnisations	0 €	0€	11 244 €
Ratio sinistre sur prime brut	0.00	0.00	45%

Ses éléments marquants en 2024

- En 2024, le service finances et conventions, en lien avec le service missions temporaires, a finalisé l'étude du modèle économique des missions temporaires.
- L'année 2024 est le premier exercice réalisé en M57.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- L'année 2025 sera principalement marquée par la migration du logiciel financier. Le choix de l'éditeur s'est porté sur CIRIL. La date de mise en service est prévue pour le 18 juin 2025.
- En mars 2025, le Conseil d'Administration votera le premier Compte Financier Unique du CDG 22.

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 2024

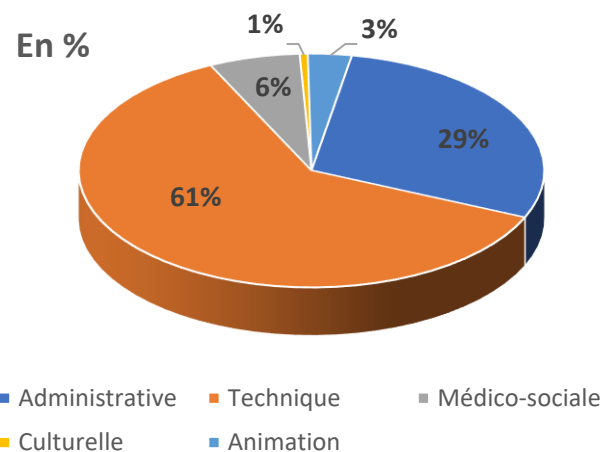
	2023	2024
Collectivités utilisatrices	266	270
Demandes de personnel	2 200	2 268
Agents/mois	1 219	1 065
Heures facturées	523	465
Heures payées	4 858	4 465
Heures non facturées	6 272	5 572

	Demandes effectives	Nombre de demandes pourvues*	Nombre de demandes non pourvues	Erreurs de saisies des collectivités et du CDG
2023	2 204	1 415	789	366
2024	2 268	1 614*	654	321

* les demandes pourvues représentent 71 % des demandes effectives reçues

Les demandes pourvues : répartition par filière

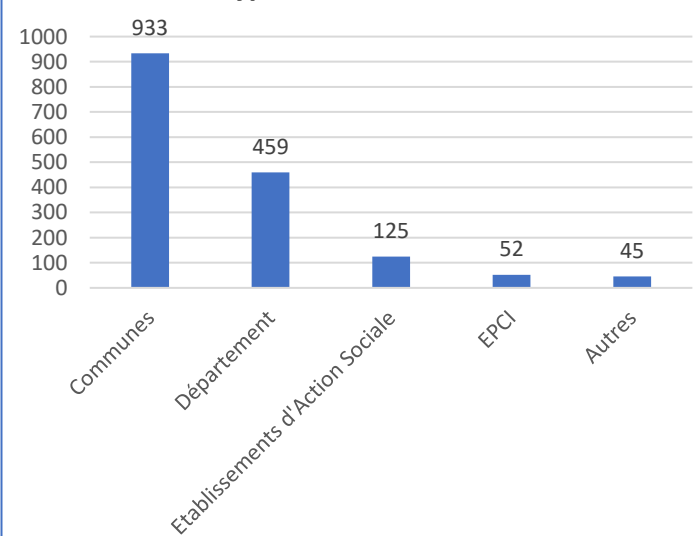
Filière	2023	2024
Technique	791	989
Administrative	480	465
Médico-sociale	84	102
Sociale	13	9
Animation	2	0
Culturelle	45	49



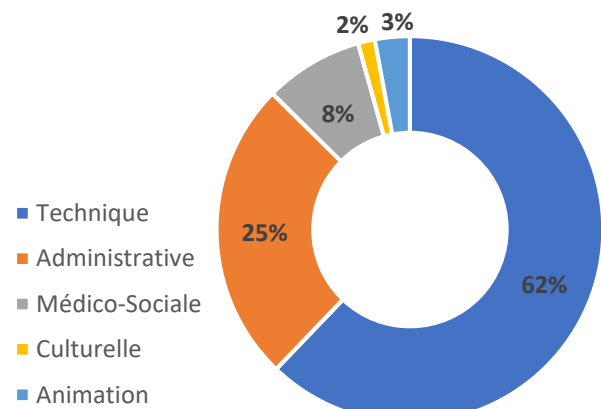
Les demandes non pourvues : répartition par motifs (autres que erreurs de saisie)

Motifs	Technique	Administrative	Médico-sociale	Culturelle	Animation
Pas de candidat	29	6	7	0	0
Plus de besoin	123	70	9	0	11
Recrutement direct	34	22	2	3	0
Demandes hors cadre	0	2	0	0	2
Motif non renseigné	11	2	0	0	0
Pas de candidat	29	6	7	0	0

Répartition du nombre de missions par types de collectivités

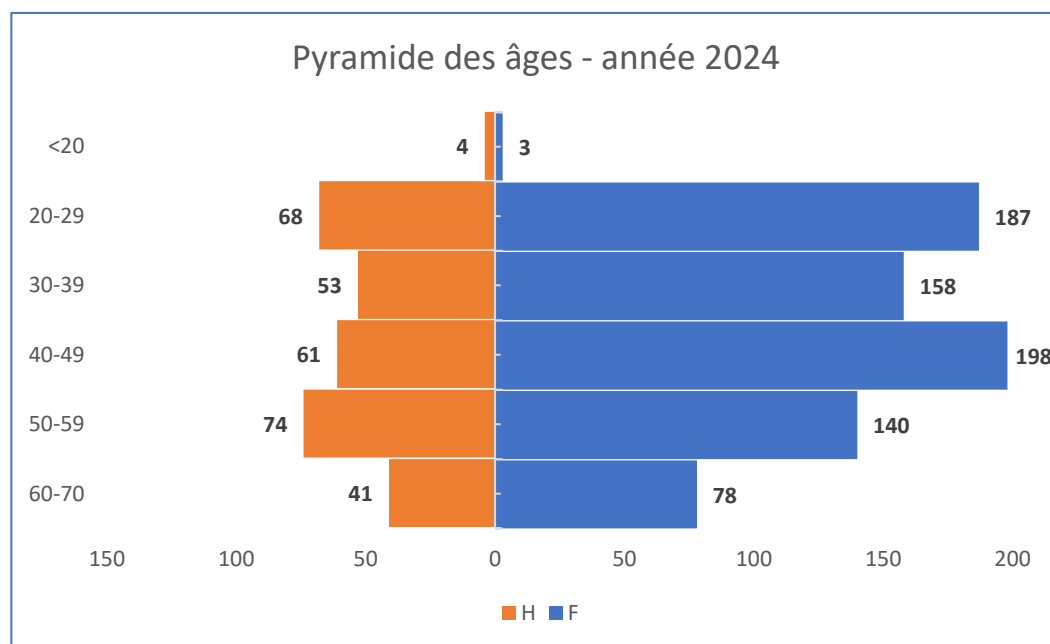


Répartition par filière des agents employés dans l'année



Répartition des agents par tranche d'âge

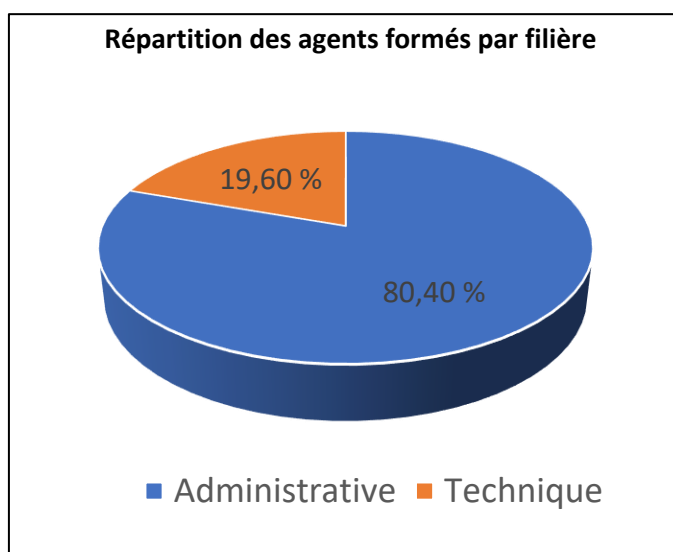
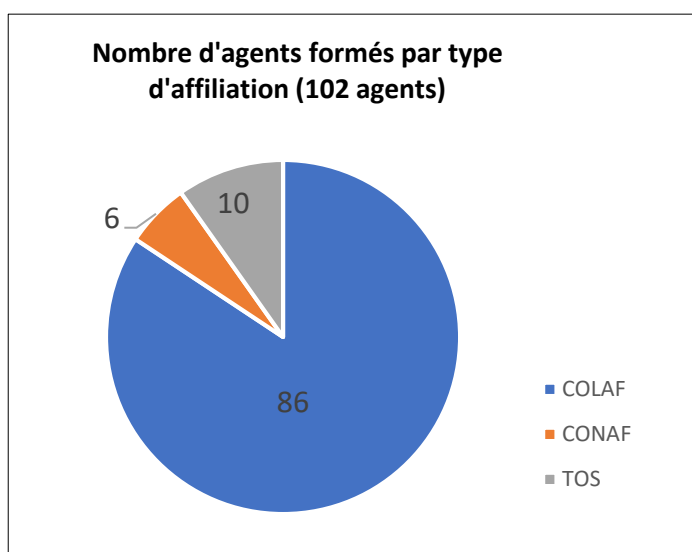
La répartition par sexe est la suivante : 764 femmes (72 %) et 301 hommes (28 %). La majorité des agents du service se situe dans les tranches 20-29 ans et 40-49 ans (48 %).

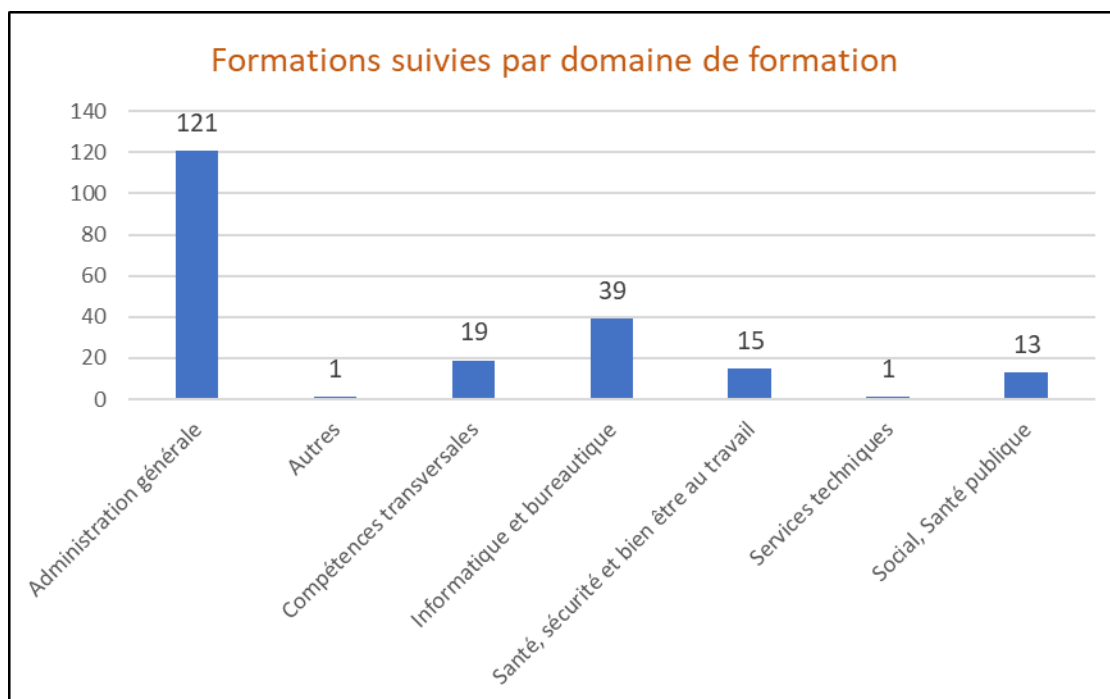


Qualité de travailleur handicapé

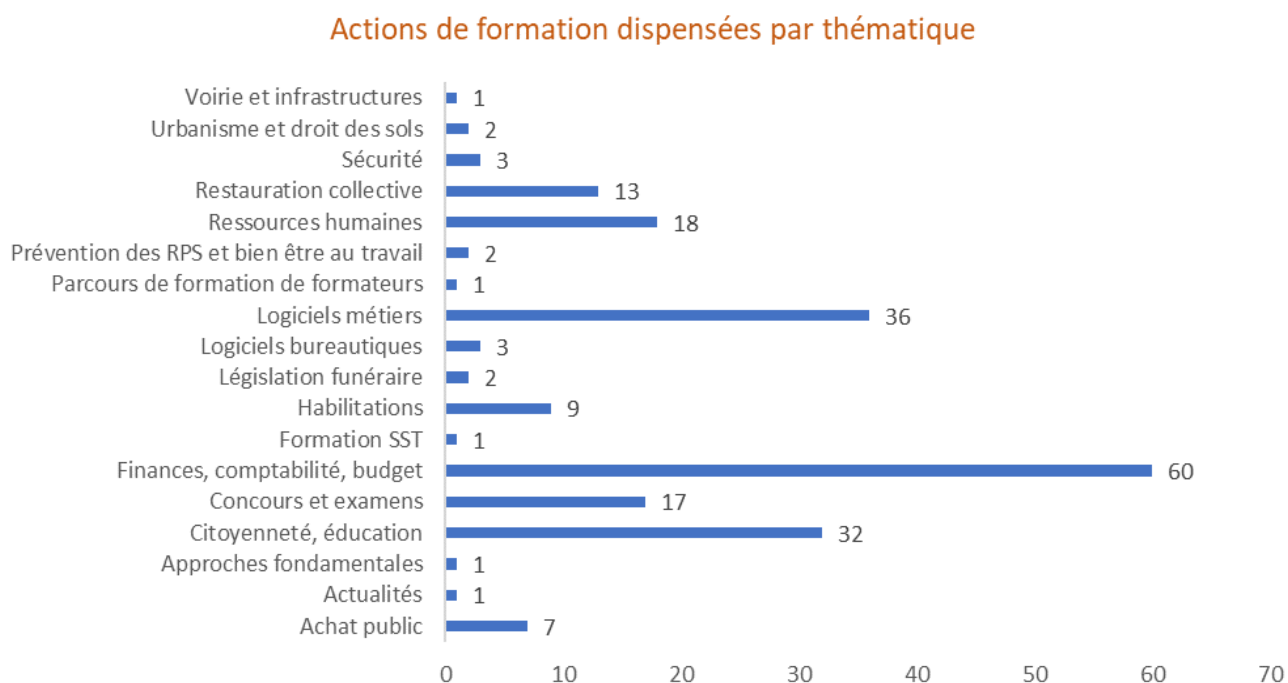
88 agents employés par le service Missions Temporaires (soit 8%) étaient titulaires de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Le service respecte ainsi son obligation d'emploi de travailleurs handicapés fixée à 6 %.

Professionnalisation des agents intérimaires





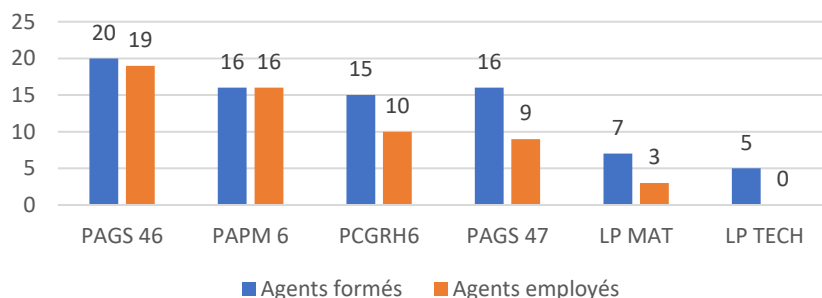
Principales thématiques suivies :



Au cours de l'année 2024, 1 405 heures de formation ont été prises en charge par le service Missions Temporaires pour un coût employeur de 29 000 €.

Les formations aux métiers administratifs territoriaux ainsi que les licences professionnelles métiers administratifs et techniques ont permis de former 79 agents en 2024. 57 d'entre eux ont intégré le service Missions Temporaires à l'issue de la formation.

Agents employés* par le SMT à l'issue des dispositifs de formation



Sur 67 agents formés (FMAT), 6 agents ont été recrutés directement par une collectivité avant la fin de leur engagement avec le CDG (5 agents ayant suivi le PAGES et 1 agent pour le PCGRH).

**agents ayant travaillé lors d'1 mission au moins*

Conventions d'aides à la mobilité

Afin de favoriser la mobilité des agents, le service missions temporaires en lien avec le service insertion professionnelle et maintien dans l'emploi, a mis en œuvre 3 dispositifs d'accompagnement. Ceux-ci leur permettent de tester un nouvel environnement de travail ou un nouveau métier, de monter en compétences pour faciliter leur mobilité ou reconversion. Ils nécessitent la mise en place d'une convention tripartite entre l'agent, son employeur et le service Missions temporaires du CDG. Au choix, en fonction de la situation :

- Le dispositif **REBONDIR** : Depuis 2016, il concerne les agents en arrêt de travail. L'objectif pour l'agent : tester un nouvel environnement, monter en compétences pour faciliter la mobilité. L'objectif pour l'employeur : optimiser les chances de retour à l'emploi et éviter un possible passage en PPR.
- Le dispositif **TREMLIN** : Depuis 2022, il s'adresse aux agents en PPR (Période de Préparation au Reclassement) et vise à leur permettre de tester un nouveau métier, confirmer leurs projets et monter en compétences pour faciliter la reconversion. L'employeur bénéficie ainsi d'un allègement de la charge salariale liée à la PPR.
- Le dispositif **PASSERELLE** : Lancé en 2023, après une période d'expérimentation, il vise à faciliter la mobilité des agents en activité mais en tension sur leurs postes et dont la situation pourrait se médicaliser. Ces actions permettent un apaisement des tensions locales au sein de la collectivité.

7 conventions ont été signées en 2024 pour 5 agents en recherche de mobilité professionnelle : 2 conventions Passerelle et 5 conventions Tremplin.

Ses éléments marquants en 2024

♦ En direction des collectivités :

- Travail sur la dématérialisation des factures pour mise en œuvre au 1er/01/2025.
- Rendez-vous de l'emploi délocalisés dans les agences France Travail pour favoriser l'attractivité.
- Orientation des candidatures directement vers le site Den.bzh.
- Communication avec nos collectivités utilisatrices : Fiche de liaison pour les référents Métiers.

♦ En direction des agents :

- Visites médicales d'embauche réalisées en partie par un infirmier en santé au travail (VIPI).
- Recrutement d'une deuxième référente métier Secrétaire général de mairie.
- Accueil des nouveaux agents.
- Communication auprès des agents adhérents au CNAS.
- Fin de la remise annuelle accordée aux collectivités
- Prêt de matériel pour les aménagements de poste.
- Création et diffusion du CV employeur spécial Intérim du CDG

♦ En interne :

- Travail sur le modèle économique
- Reprise des tests sur les états d'heures et le récap prépaie de NET REMPLACEMENT.
- Mise en production du robot CIRARK pour le dossier agent.
- Tests pour la saisie des absences par CIRARK et envoi de la DSN évènementielle.
- Ecriture de procédures liées aux nouvelles modalités de rémunération & facturation pour mise en œuvre au 1er/01/2025.
- Projet de service.
- Sectorisation de l'équipe des chargés de recrutement
- Point formation toutes les semaines pour validation des demandes et édition d'une liste des agents présents au CDG dans la semaine pour les accueillir au moment de leur venue.
- Mise en œuvre des « Cafés transmission » pour partager de l'information quotidiennement.
- Travail de collecte pour l'établissement du bilan carbone du service.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

♦ En direction des collectivités :

- Recrutement d'un coordinateur au Pôle recrutement.
- Plan de communication vers les collectivités utilisatrices.
- Tarifs stables pour 2025.
- Construction tarifaire (graphique) et argumentaire pour les collectivités.
- Nouvelles modalités de facturation.
- Programmation de visites dans les collectivités.

♦ En direction des agents :

- Recrutement d'une référente métier Secrétaire Générale de Mairie.
- Travailler sur le plan de formation des agents contractuels.
- Nouvelles modalités de rémunération.
- Instauration d'une nouvelle aide au déplacement -> formations au CDG.
- Assouplissement des autorisations spéciales d'absence accordées aux agents.
- Aller à la rencontre des agents dans leur collectivité d'affectation.

♦ En interne :

- Mise en place d'indicateurs de suivi de l'activité.
- Optimisation des outils informatiques.
- Poursuite du projet de service.
- Travailler sur la procédure d'accueil de stagiaires.

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 2024

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
2023	2 021	463	9
2024	2 546	593	11

Bourse de l'emploi

Année	Nombre de déclarations	Offres	Nombre de rediffusions
2023	2977	2015	107
2024	3046	1938	50

RSU

La campagne RSU 2023 s'est achevée le 13 février 2025.

Le RSU 2023 a été présenté au CST départemental le 31 janvier dernier, la date a été fixée avec le service carrière.

La campagne a démarré le 07 mai 2024 pour se terminer le 13 février 2025, soit sur une durée de près de 9 mois (moyenne habituelle) :

Année	Nombre de collectivités	Nombre de connexions	Nombre de structures validées
2023	710	518 / 72.95%	485 / 68.21%
2024	699	526 / 75.25 %	504 / 72.1%

Ce résultat nous situe pile dans la moyenne nationale (72%), au-dessus des résultats du CDG 35 (69%) et en-dessous de ceux des CDG29 (74%) et 56 (75%).

Ses éléments marquants en 2024

- Réalisation du projet de service : échanges sur nos valeurs, nos missions et leur évolution. Travail de fond qui participe à la cohésion d'équipe.
- Evolution importante dans nos pratiques concours avec la dématérialisation de la correction des copies qui constitue un challenge, tant pour l'équipe du SCEE que pour les correcteurs. Il a fallu se former et s'adapter à de nouvelles façons de faire qui sécurisent nos process et évitent de trop nombreux déplacements.
- Travail de réflexion sur l'évolution des concours de la FPT tant au niveau de notre coopération Bretagne que de la coopération GO et de la commission « recrutement, concours » de l'ANDCDG : Professionnaliser / rationaliser / harmoniser.
- Année de lancement pour la mutualisation des sujets des concours et examens de catégorie C dans le cadre de la cellule pédagogique Grand-Ouest.
- Nouvelle campagne RSU, dans un calendrier que nous avons voulu plus contraint et avec l'introduction de webinaires de suivi qui sont venu renforcer le dispositif déjà mis en place de webinaires de lancement

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- Poursuite de la dématérialisation de la gestion des concours avec la généralisation de la correction des copies lancée en 2024 et progressivement la suppression des dossiers papiers qui devrait être effective à compter de 2026.
- Mise en place de webinaires pour accompagner les collectivités dans leurs déclarations de créations et vacances d'emplois.
- En partenariat avec le Service Communication, développement des infos concours et emplois sur les réseaux sociaux et sur le portail du Centre de Gestion.

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 2024

Evolution effectif géré	2023	2024
Titulaires et stagiaires	10 967 ⁽¹⁾	11 116 ⁽²⁾
Contractuels	3 470	3 520

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

(2) **dont** 766 en disponibilité, 79 en détachement à l'extérieur et 36 en congé parental, 1 congé spécial

Activité « Carrière »	2023	2024
Etudes nominatives	375	336
Documents numérisés	30 300	32 215
Instruction des dossiers de promotion interne	411	440 + 27 SGM
Actions de formation	3 Parcours MAT 2 ateliers carrières 2 ateliers mobilité	3 Parcours MAT 3 ateliers carrières 4 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 2024

- Secrétariat des CAP et du Conseil de discipline

	2023	2024
Réunions CAP	10	7
Réunions des CCP	3	3
Dossiers examinés en Conseil de discipline	12	16

Activité CAP	2023	2024
Refus titu/prolongations de stage/licenciements	7	6
Recours évaluation/Avancement grade	6	10
Refus congé formation, cumul activité, TP	/	1
TOTAL	13	17

- Secrétariat des CST

	2023	2024
Nombre de réunion CST	10	12
Nombre de dossiers examinés	280	350

Détail des dossiers les plus courants	2023	2024
Dossiers 1607 h	28	22
Dossiers sur la politique indemnitaire	67	145
Dossier LDG	28	34
Réorganisations / Suppressions / DHS	90	87

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 2024

Nombre de dossiers traités	2023 ⁽¹⁾	2024 ⁽²⁾
Demandes d'avis/liquidation	350	364
Simulations de pension	152	100
Accueil des agents	72	75
Formation réglementation	/	/
Webinaires réforme des retraites	2	/

(1) Activité 2023 moins importante : attente de la réforme des retraites et par conséquent simulations de pension et rendez-vous en « stand-by »

(2) Activité 2024 qui reprend malgré l'augmentation de l'âge de départ à la retraite. Départ en retraite d'un gestionnaire retraite ce qui n'a pas permis au service de reprendre une pleine activité.

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

Retraite à façon	2023	2024
Nombre de collectivités	21	14
Nombre de dossiers	26	21
Nombre d'heures	40h	43h

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 2024

	2023	2024
Moyens alloués aux OS (Compensation loyer + subvention équipement et fonctionnement)	36 382.70 € <i>Nouveau protocole +forfait élection</i>	32 098€

Remboursements collectivités	2023	2024
Obligatoires (DAS – ASA)	392 517€	378 435€
Forfaitaires (ASA instances)	25 876€	21 046€

Les éléments marquants du service en 2024

- Déploiement du Guichet carrières aux collectivités affiliées après une phase de test. Quels apports ?
 - Les collectivités peuvent désormais accéder au dossier numérique de leurs agents (GED carrière).
 - Une plateforme d'échanges permet de recevoir des actes de carrière de manière sécurisée
 - Les échanges sont dématérialisés et s'intègrent dans les axes de la feuille de route du CDG
 Accompagnement des collectivités dans l'utilisation de ce nouvel outil.
- Organisation et instruction d'une nouvelle procédure de promotion interne des Secrétaires Généraux de Mairie
- Accompagnement de 3 collectivités dans le cadre de l'organisation d'élections professionnelles et l'installation de CST locaux.
- Intégration et formation de 2 nouvelles collègues (experts carrière et retraite)

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- Evolution du Guichet carrières pour la transmission des tableaux d'avancement de grade et des évaluations
- Mise en place d'un groupe de travail sur la promotion interne afin de faire évoluer les critères de sélection des candidats.
- Investigation d'un prestataire de vote électronique pour les élections professionnelles de 2026.

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, Adjoints, Conseillers) pour les accompagner tout au long de leur mandat et répondre au mieux à leurs interrogations.

4. Une mission de coordination et d'appui dans le cadre de la Licence Professionnelle Métiers des Administrations et des Collectivités Territoriales (MACT) qui prévoit notamment :

- La participation au recrutement, la recherche de terrains de stage, le suivi des étudiants et des stagiaires costarmoricains relevant à la fois du parcours technique et du parcours administratif en application des conventions de partenariat entre l'Université Rennes 2, les CDG bretons et le CNFPT,
- La planification et la coordination du parcours technique en application de la convention de mise à disposition liant l'Université Rennes 2 et le CDG 22.

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 aux actions de promotion de l'emploi territorial et de la marque employeur DEN.bzh en assurant l'animation de réunions d'information, de stands sur les forums Emploi et Formation, de jobs dating...

Ses indicateurs d'activité 2024

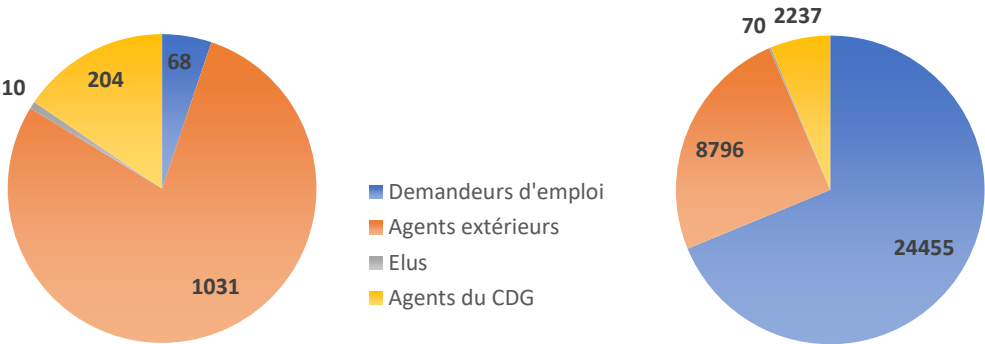
◆ Effectif du service

- Nombre d'agents : 6,9 ETP
- Nombre de formateurs : 61 (dont 25 agents du Centre de Gestion)
- Nombre de tuteurs : 80 (issus de 58 communes, 1 services partagés, 2 établissements)

◆ Synthèse de l'activité en chiffres

Missions	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Dispositif FMAT	5	68	212.5	24 454.5
2. Professionnalisation des agents territoriaux	124	1 031	126	8 795.5
3. Information et formation des élus	2	10	2	70
5. Formation des agents du CDG	12	204	4	2 236.6
4. Licence Professionnelle MACT 2024-2025	(2)	(31)	-	-
TOTAL	142	1 310	344.5	35 556.6
	2023	176	447.5	37 906

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



◆ Licence Professionnelle Métiers des Administrations et Collectivités Territoriales :

- 2 Parcours 2024-2025 :
 - **Parcours Métiers Administratifs Territoriaux (MAT)**
Dates : 10 septembre 2024 au 20 juin 2025
Durées : 1 281 heures (cours : 497 heures / stage : 595 heures / autoformation : 189 heures)
Répartition des 595 heures de stage : 70 heures de visites découvertes, 203 heures de stage généraliste et 322 heures de stage en spécialité (RH, Urba, Action sociale et Finances Marchés Publics)
Effectif : 37
 - **Parcours Métiers Techniques des Collectivités Territoriales (MTCT)**
Dates : 10 septembre 2024 au 20 juin 2025
Durées : 1 281 heures (cours : 497 heures / stage : 595 heures / autoformation : 189 heures)
Effectif : 12
- Répartition des effectifs :

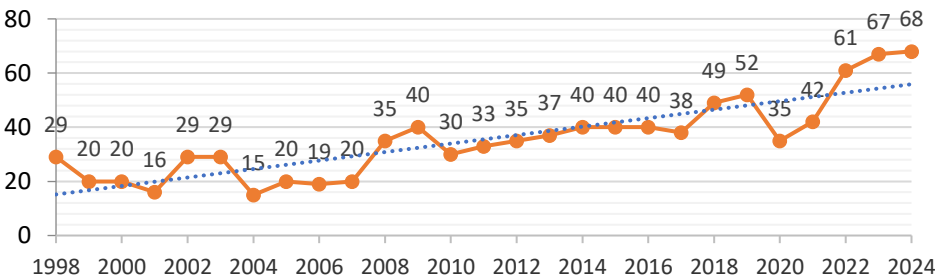
Missions	TOTAL	CDG 22	CDG 35	CDG 29	CDG 56	Autre
1. Parcours MAT 2024-2025	37	6	18	6	7	0
2. Parcours MTCT 2024-2025	12	6	4	0	1	1
TOTAL	49	12	22	6	8	1

◆ Dispositif FMAT :

- 4 Types de parcours :

Missions	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies	
1. Parcours AGS	2	36	137	15 211	
2. Parcours CGRH	1	15	42	6 272	
3. Parcours APM	1	16	39.5	2 856	
4. Parcours individualisés en spécialité	1	1	(38.5)	154	
TOTAL	5	68	212.5	24 454.5	
	2023	8	80	275.5	25 378.5

- Effectif cumulé depuis la création du dispositif :



• ZOOM DEMARCHE QUALITE :

Dispositif FMAT

- Parcours Administration Générale des Services (PAGS 46)
Date et durée : 7 mars au 16 juin 2024 (465.5 heures)
Effectif : 20 stagiaires
Taux de satisfaction des stagiaires : 98 %
Taux de satisfaction des formateurs : 98 %
Taux moyen de réalisation du parcours par les stagiaires : 97 %
Nombre d'abandons en cours de formation : 1
Taux de retour à l'emploi au cours des 6 mois suivant la formation : 100 %
Taux moyen d'activité au cours des 6 mois suivant la formation via le SMT : 73 %
- Parcours Administration Générale des Services (PAGS 47)
Date et durée : 12 septembre au 13 décembre 2024 (451.5 heures)
Effectif : 16 stagiaires + 1 parcours individualisé en spécialité accueil polyvalent en mairie
Taux de satisfaction des stagiaires : 97 %
Taux de satisfaction des formateurs : 91 %
Taux moyen de réalisation du parcours par les stagiaires : 96 %
Nombre d'abandons en cours de formation : 1
- Parcours Accueil Polyvalent en Mairie (PAPM 6)
Date et durée : 25 mars au 24 mai 2024 (276.5 heures)
Effectif : 16 stagiaires
Taux de satisfaction des stagiaires : 99 %
Taux de satisfaction des formateurs : 100 %
Taux moyen de réalisation du parcours par les stagiaires : 99 %
Nombre d'abandons en cours de formation : 0
Taux de retour à l'emploi au cours des 6 mois suivant la formation : 90 %
Taux moyen d'activité au cours des 6 mois suivant la formation via le SMT : 66 %

- Parcours Comptabilité et Gestion des Ressources Humaines (PCGRH 6)
Date et durée : 30 septembre au 29 novembre 2024 (294 heures)
Effectif : 15 stagiaires
Taux de satisfaction des stagiaires : 99 %
Taux de satisfaction des formateurs : 92 %
Taux moyen de réalisation du parcours par les stagiaires : 96 %
Nombre d'abandons en cours de formation : 1

♦ Professionnalisation des agents territoriaux (hors CDG 22)

- 7 dispositifs

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTER (hors SST et HE)	53	380	61	3 178
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	23	216	17.5	1 179.5
3. Formations SST	16	127	22	1 239
4. Formations Habilitations électriques	12	112	22	1 452.5
5. Accompagnements individualisés sur site	0	0	0	0
6. Dispositif FMAT – Formations individualisées	16	17	(158.5)	1 109.5
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	1	1	2	14
8. Actions évènementielles	3	178	1.5	623
TOTAL	124	1 031	126	8 795.5
	2023	141	159	10 061

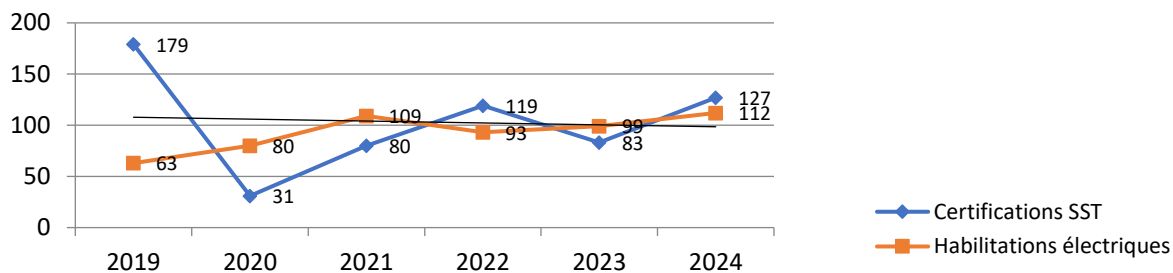
- Durées moyennes des formations dispensées (en jours) :

Dispositifs	2023	2024
1. Formations INTER (hors SST et HE)	1.3	1.2
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	1	0.8
5. Accompagnements individualisés sur site	2.5	0
6. Formations individualisées	10.8	9.3
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	1.5	2

- Effectifs moyens :

Dispositifs	2023	2024
1. Formations INTER (hors SST et HE)	8.6	7.2
2. Formations INTRA (hors SST et HE)	8.5	9.4
3. Formations SST	7.5	8
4. Formations Habilitations électriques	9.9	9.3
7. Ouverture des modules LP parcours MTCT	1	1

- Evolution depuis 2019 du nombre de certificats SST et d'habilitations électriques :



- Certificats SST et habilitations électriques EN COURS :

Dispositifs	2023	2024
3. Certifications SST (durée : 2 ans)	202	210
4. Habilitations électriques (durée : 3 ans)	301	304

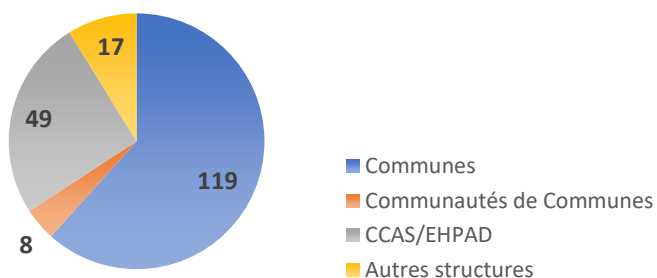
- Ouverture du parcours MTCT de la Licence Professionnelle :

Modules	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
La gestion et l'entretien de la Voirie et des Réseaux Divers (R23PL621)	1	1	2	14
TOTAL	1	1	2	14
	2023	1	1.5	10.5

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



- Types de structures



193 structures

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

- **ZOOM DEMARCHE QUALITE :**

Professionnalisation des agents territoriaux

- Premier semestre 2024
Taux de satisfaction des stagiaires : 99 %
Taux de satisfaction des formateurs : 100 %
- Deuxième semestre 2024
Taux de satisfaction des stagiaires : 97 %
Taux de satisfaction des formateurs : 92 %

♦ **Focus sur l'Opération Santé & Bien-Être au travail (hors agents du CDG 22) :**

- 4 types d'actions :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTER au CDG ou sur site partenaire	16	139	17.5	1 095.5
2. Formations INTRA	17	159	13	850.5
3. Actions évènementielles	3	178	1.5	623
4. Formations RELYENS	4	36.5	5	311.5
TOTAL	40	512.5	37	2 880.5

- Formations CDG :

- Des clés pour mieux gérer l'équilibre alimentaire (2 sessions)
- Des clés pour mieux gérer l'agressivité (3 sessions)
- Des clés pour mieux gérer le mal de dos (6 sessions)
- Prévention des TMS et initiation à l'éveil musculaire (6 sessions)
- Gestes et postures de sécurité dans le travail (1 session services techniques / 4 sessions services scolaires)
- Ergomotricité : accompagner la personne âgée en sécurité (2 sessions)
- Journée «Ressources» pour les directeurs d'EHPAD (1 session)
- Parcours sophrologie (2 sessions)
- Sophrologie – Atelier découverte (2 sessions)
- Sophrologie – Ateliers thématiques (4 sessions)

- Actions évènementielles CDG :

- Ateliers «Découverte» dans le cadre d'une journée de cohésion d'équipe à Dinan(80 participants)
- Ateliers «Découverte» lors d'une matinée d'interconnaissance agents/élus à Quessoy (80 participants)
- Spectacle «Balise» dans le cadre des journées «Ressources» pour les directeurs d'EHPAD (18 participants)

- Formations RELYENS :

- Intégrer le facteur humain dans la sécurité des soins (1 session)
- Premiers secours en santé mentale (1 session)
- Comprendre un collaborateur ayant des problèmes de santé pour mieux l'accompagner (1 session)
- Conduire une démarche de prévention des risques psychosociaux (1 session)

♦ **Information et formation des élus :**

- 3 dispositifs :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations de l'ARIC	2	10	2	70
2. Information du CDG (demi-journées)	0	0	0	0
3. Actions de professionnalisation du CDG 22	0	0	0	0
TOTAL	2	10	2	70
2023	5	46	5	322

- **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)

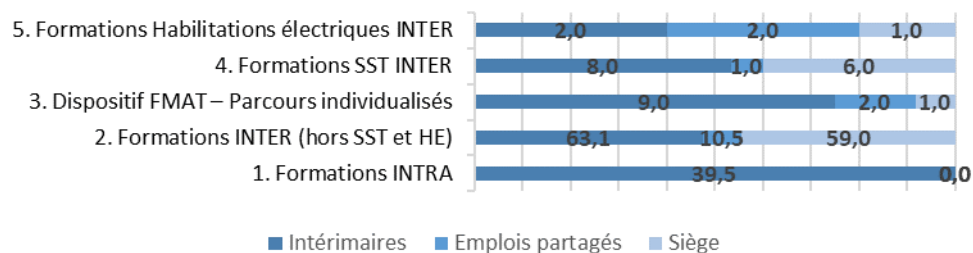
- **Formation des agents du CDG 22 :**

- 5 dispositifs :

Dispositifs	Sessions	Effectifs	Jours dispensés	Heures suivies
1. Formations INTRA CDG – Agents intérimaires	3	39	4	343
1. Formations INTRA CDG – Agents du siège	0	0	0	0
2. Formations INTER (hors SST et HE)	(32)	133	(39)	1 305.6
3. Dispositif FMAT – Formations individualisées	9	12	(47)	350
4. Formations SST INTER	(6)	9	(9)	84
5. Formations Habilitations électriques INTER	(7)	11	(14)	154
TOTAL	12	204	4	2 236.6
2023	29	186	8	1 816.5

- Répartition des effectifs :

Dispositifs	Intérimaires	Emplois partagés	Siège
1. Formations INTRA CDG – Agents intérimaires	39.5	0	0
2. Formations INTER (hors SST et HE)	63.1	10.5	59
3. Dispositif FMAT – Formations individualisées	9	2	1
4. Formations SST	8	1	6
5. Formations Habilitations électriques	2	2	1
TOTAL	121.6	15.5	67



- Les formations INTRA organisées pour les agents des Missions Temporaires :

Elaboration du budget prévisionnel (9.5 MT)

Les élections (21 MT)

Les opérations d'ordre et de fin d'exercice (9 MT)

- Les formations INTER :

Dispositifs	Intérimaires	Emplois partagés	Siège
Concours Adjoint Administratif P2C – Se préparer aux épreuves écrites	6	0	7.5
Des clés pour mieux gérer l'équilibre alimentaire	0	0	9
Elaboration du budget prévisionnel	4	0.5	0
Des clés pour mieux gérer l'agressivité	1	0	1
Excel niveau II : fonctionnalités de base	0	0	2
Concours Adjoint Administratif P2C - S'entraîner à l'épreuve d'entretien avec jury	9	0	8
Prévention TMS et initiation éveil musculaire	1	0	0
Les positions statutaires et la mobilité	3	0	1
La gestion des agents contractuels	4	0	2
Excel niveau III : fonctionnalités avancées	0	0	1
Parcours sophrologie	0	0	1.5
Marchés Publics en Procédure Adaptée	1	1	0
Construire et/ou mettre à jour son PMS séquence 1	2	0	0
Concours rédacteur principal : Rapport avec propositions - méthodologie	1	0	2
Word Niveau I : découverte du logiciel	0	0	1
Avancement de grade et promotion interne	6	0	1
Journée Tuteurs : Accueillir et accompagner un stagiaire	1	0	2
Nomination stagiaire et reprise de services antérieurs	4	1	1
Word niveau II : fonctionnalités de base	1	1	0
Excel niveau II : fonctionnalités de base	1	0	0
Législation funéraire : reprises de sépultures et gestion du foncier dans le cimetière	1	0	0
Pratique budgétaire : initiation	5	1	0
Marchés publics de Maîtrise d'œuvre	1	1	0
Opérations de lotissement : suivi comptable et budgétaire	5	2	0

Dispositifs	Intérimaires	Emplois partagés	Siège
Formation de formateurs : Module1 - L'accompagnement des stagiaires	1	0	13
Accompagner l'enfant sur le temps du repas	1	0	2
Les opérations d'ordre et de fin d'exercice	1	2	1
Excel niveau III : fonctionnalités avancées	0	0	2
Word niveau III : fonctionnalités avancées	1	1	2
Marchés publics de Maîtrise d'œuvre	2	0	0
Avancement de grade et promotion interne	0	0	1

- Parcours individualisés dans le cadre du dispositif FMAT :
 - PAPM6/Formation individualisée spé APM (168 h / 1 EP)
 - PAPM6/API Etat civil et Opérations comptables courantes (28 h / 1 MT)
 - PAGS46/Formation individualisée spé GRH (42 h / 1 MT)
 - PAPM6/Formation individualisée Urbanisme et Opérations comptables courantes (28 h / 1 MT)
 - PAGS47/API Urbanisme (14 h / 1 MT)
 - PCGRH6/API Gestion de la carrière (14 h / 1 EP)
 - PCGRH6/API Marchés publics et Opérations complexes de fin d'exercice (21 h / 1 MT)
 - PCGRH6/API Nomenclature M22 (7 h / 1 siège / 1 EP)
 - PCGRH6/API Opérations complexes de fin d'exercice (7 h / 3 MT)

Ses éléments marquants en 2024

- La réorganisation du service au regard des nouvelles missions qui lui sont confiées à effectif constant : l'intégration de la mission «Licence Professionnelle MACT» et l'amorce d'une nouvelle mission auprès des Lycées techniques et professionnels, des centres de formation et d'apprentissage.
- Le projet de service qui a été l'occasion d'un travail collaboratif riche et constructif qui fait aujourd'hui référence au sein de l'équipe.
- Le renouvellement de l'agrément SST auprès de l'INRS.
- L'audit «surprise» de France Travail au mois de juin qui a porté sur les parcours FMAT de 2023 et 2024.
- La préparation de l'audit de renouvellement de la certification Qualiopi programmé en janvier 2025.
- La création et l'organisation d'un plan de développement des compétences 2024-2026 pour les formateurs et les tuteurs.
- Un nouveau record en termes d'effectifs pour le dispositif FMAT avec 68 demandeurs d'emploi et 16 agents territoriaux formés aux métiers administratifs territoriaux. A noter également que 11 communes ont accueilli et accompagné 2 stagiaires sur 2 parcours différents : Coëtmeux, Glomel, Goudelin, Hillion, Jugon-les-Lacs, La Roche-Jaudy, Plouguenast-Langast, Plouha, Plourivo, Trégastel, Tréguier et qu'un établissement a accueilli 2 stagiaires en même temps sur le parcours Comptabilité et Gestion des Ressources Humaines : SMITRED Ouest Armor.
- La création et la mise en place de nouvelles modalités de prévention des absences et des abandons ainsi que de suivi post formation pour les stagiaires du dispositif FMAT qui doit permettre de sécuriser les parcours et d'optimiser le retour à l'emploi.
- La redéfinition des modalités de calcul, de suivi et de bilan de la satisfaction des stagiaires et des formateurs pour le dispositif FMAT et les actions de professionnalisation des agents territoriaux.
- La mise en place de trois actions événementielles : le spectacle «Balise», la journée de cohésion pour l'équipe de collecte et de traitement des déchets de Dinan Agglomération et la matinée de cohésion agents/élus à Quessoy.
- 100 % de réussite pour les candidats aux concours d'Aide-Soignant et d'Adjoint Administratif P2C qui ont participé aux séquences d'entraînement aux épreuves orales animées par l'équipe.

- Un bilan qualitatif toujours très positif avec des taux de 97 % à 99 % de satisfaction pour les stagiaires et de 91 % à 100 % pour les formateurs.
- Une baisse sensible de l'activité (hors actions évènementielles) relevant de la mission de professionnalisation des agents territoriaux liée à la baisse de l'effectif dédié (-14 % de sessions : 121 en 2024 / 141 en 2023 et -20 % des effectifs : 854 stagiaires en 2024 / 1 060 en 2023).
- La participation aux actions de promotion de la marque employeur DEN.bzh : vœux et printemps 2024.
- Un exercice budgétaire rassemblant les 4 analytiques du service en excédent : résultat brut : 185 991 € / résultat net : 76 070 €.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- L'arrivée en mars d'un nouvel assistant formation puis en avril d'une nouvelle coordinatrice.
- La finalisation de la préparation et l'audit de renouvellement de la certification Qualiopi de janvier 2025.
- Le lancement effectif de la mission auprès des Lycées techniques et professionnels, des centres de formation et d'apprentissage vers une labellisation DEN.bzh.
- Le lancement d'un nouveau partenariat avec le réseau France Service dans le cadre du dispositif FMAT.
- Le lancement du groupe régional « Campus DEN.bzh ».
- La migration vers la nouvelle version du logiciel Forméis.
- La finalisation des fiches missions sur Data Legal Drive.
- En perspective des prochaines élections municipales, la construction d'une nouvelle offre d'information et de formation à l'attention des élus comprenant une plaquette et un programme coconstruits avec nos deux partenaires : l'ARIC et l'AMF.

Direction prévention et santé au travail

Service Médecine Préventive

Ses missions

Le service de médecine préventive a « pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents territoriaux du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail ainsi que les risques de contagion » (article L812-4 CGFP). La mission facultative mise en place par le CDG 22 est mutualisable avec les autres versants de la fonction publique.

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

- **Les suivis individuels** (visites périodiques et supplémentaires) ;
- **Les actions en milieu de travail / conseils collectifs** : conseils auprès des employeurs et des agents en matière de santé au travail, 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 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.

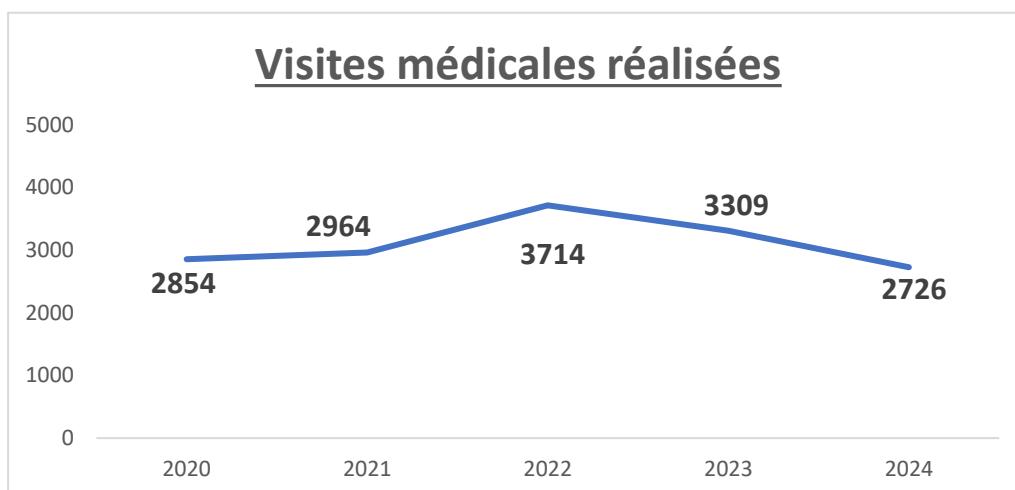
Ses indicateurs d'activité 2024

L'équipe médicale

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

FPT : fonction publique territoriale

FPE : fonction publique d'état



- Commentaires concernant les effectifs déclarés :
 - En 2024, les effectifs déclarés et suivis sont stables par rapport à ceux de 2023 avec une augmentation de 0.072%.
 - Les adhérents actualisent et fiabilisent les données de leurs effectifs chaque année en début d'année.

♦ **L'activité médicale pour l'année 2024 a été marquée par :**

- Une organisation de nos interventions dans un contexte complexe du fait de la pénurie de médecins au sein de l'équipe :
 - Départ d'1 médecin (1 ETP) en 2024.
 - Recrutement d'un médecin à 0.8 ETP en cours d'année
 - Un médecin vacataire passant de 0.4 ETP à 0.3 ETP en cours d'année.

Cette réorganisation de l'équipe médicale a engendré d'importants efforts d'ajustements pour lesquels l'équipe a dû faire face afin d'assurer les missions auprès des employeurs adhérents.

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

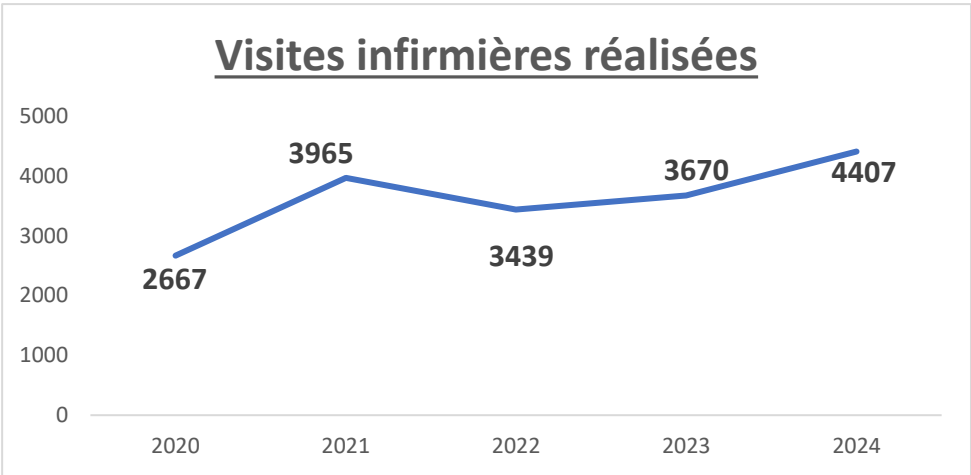
Ainsi, l'ensemble des médecins réalise désormais quasi exclusivement des visites supplémentaires (suivis de situations complexes) en raison de la pénurie de médecins. **Le volume de visites journalières a été réduit : passage de 10 visites de 45 minutes à 8 visites.**

En effet, dans ce contexte, la délégation de toutes les visites périodiques vers l'équipe infirmière a été mise en œuvre, y compris les visites d'information et de prévention initiales. Cela, à l'exception des premières visites d'un poste avec habilitation conduite, 1ère visite amiante, formation amiante et CATEC ainsi que les demandes concernant un mineur.

Par ailleurs un important travail a été effectué sur les protocoles afin d'encadrer au mieux le fonctionnement collaboratif de l'équipe médecin et infirmière.

L'équipe infirmière :

	Visites d'information et de prévention	Absents aux VIP	Composition de l'équipe en effectifs et en ETP
2023	3 670	724	7 infirmiers pour 6.6 ETP lissés sur l'ensemble de l'année
2024	4407	904	8 infirmiers pour 6.8 ETP lissés sur l'ensemble de l'année

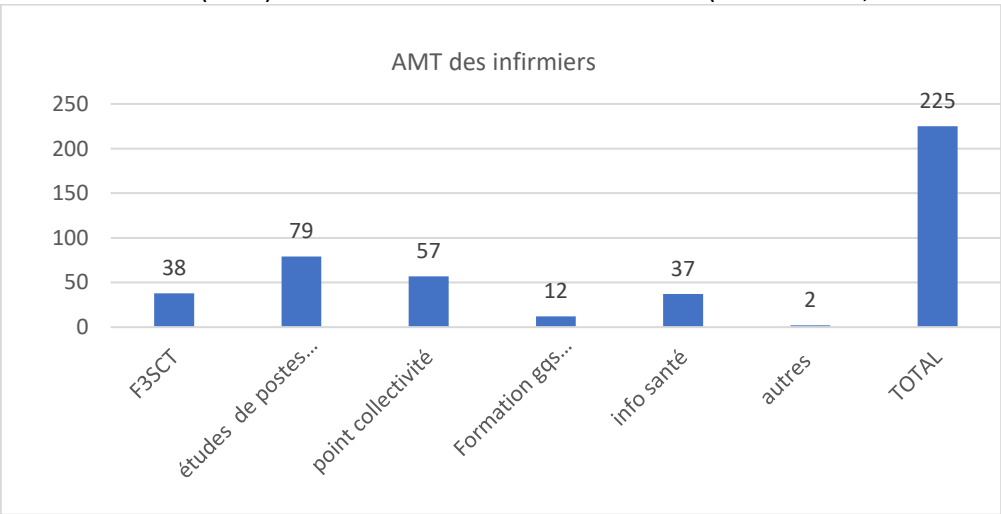


♦ L'activité infirmière pour l'année 2024 a été marquée par :

Une augmentation des visites réalisées de + 20.1% par rapport à 2023 notamment en raison de la délégation de toutes les visites périodiques vers l'équipe infirmière, y compris les visites d'information et de prévention initiales mises en œuvre à compter du mois d'octobre 2024. Cela, à l'exception des premières visites d'un poste avec habilitation conduite, 1^{ère} visite amiante, formation amiante et CATEC ainsi que les demandes concernant un mineur.

Une infirmière a été recrutée à hauteur d'1 ETP pour permettre d'absorber cette augmentation et pallier à l'absence de médecins à partir de septembre 2024.

225 actions en milieu de travail (AMT) ont été effectuées au total en 2024 (165 en 2023, 185 en 2022).



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

◆ Conclusion activité Médecins /infirmiers

	Médecins	Infirmiers
Créneaux donnés aux collectivités en 2023	3 879	4 394
Créneaux donnés aux collectivités en 2024	3243	5311

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 ...)

Détail des présences et absences des agents convoqués aux visites réalisées par les médecins et infirmiers :

	Excusés	Non excusés	Présents	Total visites programmées
2023	740	554	6979	8273
2024	722	699	7133	8554

Depuis 2020, l'absentéisme est en hausse, surtout concernant les visites réalisées par les infirmiers. En 2020, 93% des agents étaient présents aux visites pour lesquelles ils étaient convoqués contre environ 83% en 2024.

L'équipe 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**

	2023	2024
Situations individuelles accompagnées	236	286

- **Situations potentiellement traumatogènes (accident grave, décès, etc.)**

- 16 situations impactantes de type deuil, décès brutal ou situations potentiellement traumatogènes accompagnées, en gestion de crise auprès des élus et de l'encadrement et/ou accompagnement des collectifs impactés

- **Conseil aux collectivités sur situations individuelles ou collectives autres qu'impactantes**

- 56 situations individuelles et 16 situations collectives accompagnées par le biais de conseil aux collectivités

- **Accompagnements des collectifs en difficultés, diagnostics en lien avec la santé au travail**

- 5 accompagnements collectifs sous forme d'analyse de situations

- **Analyse sous forme d'analyse des pratiques professionnelles**
 - 3 collectifs accompagnés autour de leurs pratiques

Les éléments marquants en 2024

- La mise en œuvre des VIPI et des délégations de l'activité périodique à l'équipe infirmière en santé au travail avec des actualisations régulières des protocoles de délégations ;
- Le départ d'un médecin pour 1 ETP et recrutement d'un médecin à 0.8 ETP ;
- Le recrutement d'une nouvelle infirmière en santé au travail pour 1 ETP ;
- Un projet d'adhésion à un nouveau logiciel dans la perspective de la fermeture d'Agirhe en juin 2026 ;
- La formalisation d'un projet de service médecine ;
- La participation active aux préparatifs du Congrès Régional en Santé au Travail porté par les 4 CDG bretons sur les temps de réunions pluridisciplinaires ;
- La construction, avec le service prévention, de nouvelles modalités d'interventions visant à prendre en compte de la composante santé au travail dans les RH et la prévention des risques professionnels (sensibilisations ou accompagnements sur des projets de préventions collectives) ;
- Des accompagnements psychologiques pensés autrement, permettant d'accompagner des collectifs de travail, suite à des événements particuliers qui viennent parfois révéler des dysfonctionnements

Les projets et/ou prévisions 2025

- Continuer à accompagner au mieux et au plus près de leur activité les agents et les collectifs afin de préserver leur santé au travail.
- L'inscription de l'ensemble des professionnels du service dans les travaux du programme d'action DPST 2025-2026 sur les thématiques telles que la santé mentale, l'usure professionnelle, l'accueil des saisonniers dans les collectivités, renforcement des passerelles santé publique/santé au travail etc.
- Le redémarrage de la procédure en matière de commande publique concernant l'acquisition mutualisée d'un nouveau logiciel de prévention en santé au travail porté par le GIP informatique des CDG.
- La désignation de référents thématiques au sein de l'équipe pour la mise en œuvre des différents projets.
- Le renforcement des échanges entre pairs à l'échelle des 4 CDG bretons (réseaux professionnels).

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 2024

	2023	2024
Sollicitations pour des questions santé-sécurité	300	260
Inspections	42 collectivités inspectées 40 avis sollicités 25 participations en CST/F3SCT 1 enquête AT grave 1 réquisition pour AT mortel	35 collectivités inspectées 42 avis sollicités 16 participations en CST/F3SCT 1 enquête AT grave
Ergonomie en conception	12 projets	8 projets
Conseiller de Prévention Mutualisé	20 collectivités accompagnées	14 collectivités accompagnées
Réunions de réseaux	Assistants de prévention : 2 ateliers document unique, 3 infos risque chimique sur les territoires 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 Conseillers de prévention : 1 réunion sur le thème RPS)	Assistants de prévention : 4 ateliers document unique, 3 infos risque chimique sur les territoires, 1 info analyse AT CST/FS : 1 réunion bilan
Mise à jour du D.U	5 accompagnements	7 accompagnements des assistants de prévention 1 réalisation de document unique, 1 séminaire prévention sur mesure, 2 accompagnements prévention RPS
Flash infos et publications en ligne	2 flashes info AT 8 actus publiées	2 flashes info AT 12 actus publiées
Réunions et visites pour la FS départementale	5 réunions 3 sessions de formation des représentants du personnel	4 réunions et 7 visites de délégation 7 sessions de formation des représentants du personnel
Partenariats	CARSAT Bretagne, DDETS Bretagne	CARSAT Bretagne, DDETS Bretagne

Éléments marquants en 2024

- Création et animation d'un espace collaboratif pour les assistants de prévention du territoire
- Collaboration avec les infirmiers en santé au travail pour l'animation d'un accueil santé sécurité à destination des saisonniers
- Co-construction et animation d'un séminaire prévention à la demande d'une collectivité
- Mobilisation pour le Congrès régional santé au travail : pilotage d'animations dont la création et l'animation d'un serious game
- Réalisation d'un bilan de campagne d'inspection risque chimique et construction d'une nouvelle trame thématique risque incendie
- Co-construction d'un contrat d'objectifs mutualisés en prévention et assurance statutaire (COMPAS) à destination des collectivités sinistrées en AT/MP

- Développement d'accompagnements croisés avec les psychologues pour la prévention des RPS
- Co-construction du projet de service

Les projets et prévisions pour 2025

- Lancement et mise en œuvre du dispositif COMPAS auprès de 10 collectivités
- Mise en œuvre du projet de service
- Contribution à la mise en œuvre du projet DPST
- Poursuite des accompagnements en transversalité

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
- Conseiller les collectivités et accompagner les transitions professionnelles des agents territoriaux
- Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap



Les champs d'intervention du service

♦ L'accompagnement des parcours professionnels

- Pour raisons médicales
 - Accompagnement des agents en arrêt, accompagnement au reclassement, accompagnement PPR, ...
 - Réalisation de bilans médico professionnels, bilans de parcours professionnels collectifs
 - Organisation de cafés conviviaux employeurs et agents
- Hors champ médical
 - Réalisation de bilans professionnels, de bilans de parcours professionnels collectifs
 - Conseil en évolution professionnelle
 - Conseil en mobilité / évaluation de projet
- Les matinées de l'évolution professionnelle

♦ **La réalisation d'aménagements de poste :**

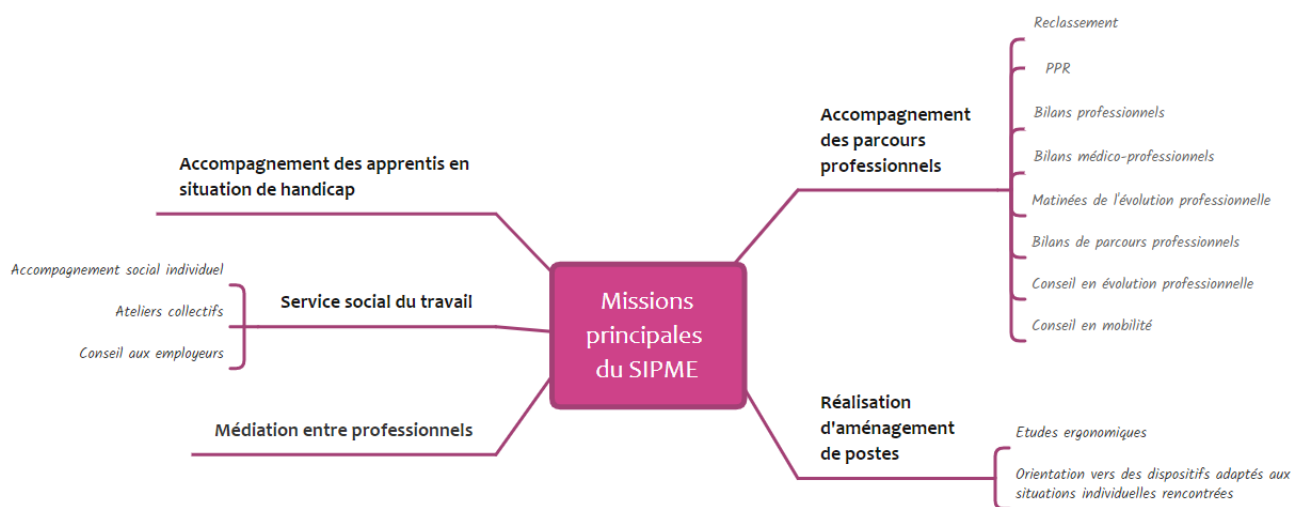
- Réalisation d'études ergonomiques
- Orientation vers des dispositifs adaptés aux situations individuelles rencontrées

♦ **Le service social du travail**

- Accompagnement social individuel sur les questions relatives à :
 - la vie professionnelle
 - la vie privée
- Organisation d'ateliers collectifs
- Conseil aux collectivités
 - Participation aux instances
 - Appui technique sur l'accompagnement des situations individuelles

♦ **L'accompagnement des apprentis TH**

♦ **La médiation entre professionnels**



Ses indicateurs d'activité 2024

Pilotage de l'EPME

- Organisation de 11 réunions EPME
- Nombre de saisines de l'EPME par les collectivités : **118 dossiers (situations individuelles agents)**

Pilotage des réunions de transversalité :

- Organisation de 11 réunions de transversalité
- Réunions en lien avec les services : assurances, carrières / retraite, conseil statutaire, conseil médical, IPME

Participation à des forums / interventions extérieures : 12

L'organisation de 3 cafés conviviaux

- 1 à destination des employeurs
- 2 à destination des agents que le service accompagne

Maintien dans l'emploi

Type d'accompagnement	2023	2024
Bilans médico-professionnels	26	25
Bilan de parcours professionnel collectif	/	1 (8 agents concernés)

Type d'accompagnement	2023	2024
Période de Préparation au Reclassement (PPR)	20	32
Reclassements	34*	22*
Études ergonomiques	37	36
Visites de poste	6	9
Prestations d'Appui Spécifique	11	12

* 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)

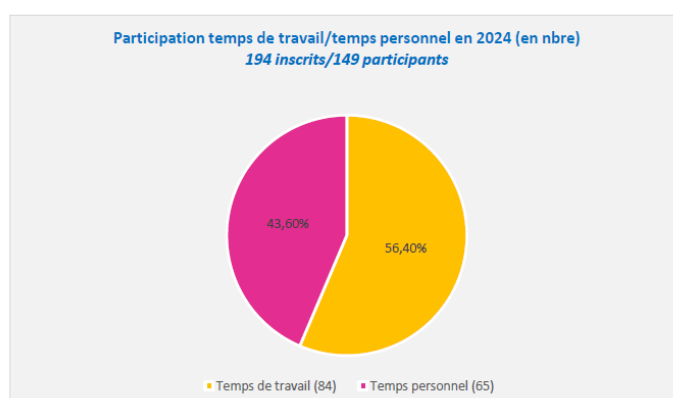
Assistante Sociale du Travail

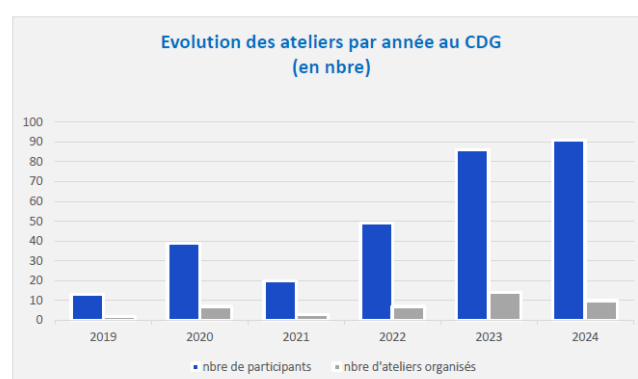
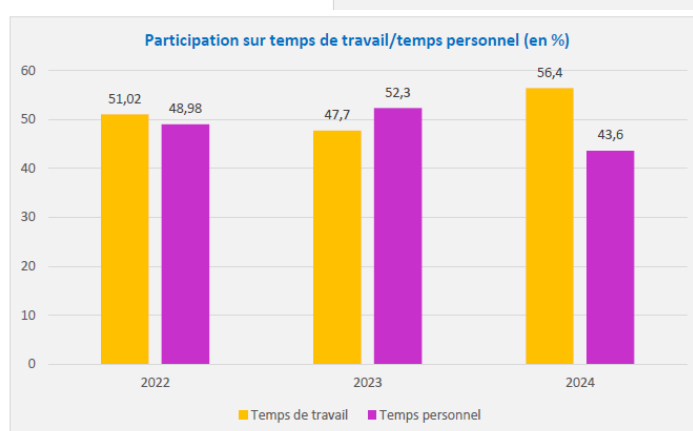
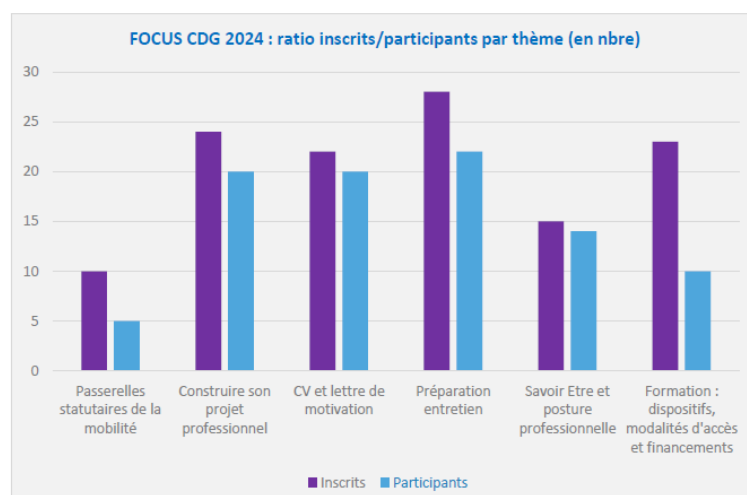
	2023	2024
Entretiens	448	482
Agents, tous statuts confondus	266	297
Collectivités	197	132

Accompagnement à la mobilité

	2023	2024
Bilan professionnel	1	1
Conseil en évolution professionnelle	150	144
Matinées de l'évolution professionnelle	Nb de sessions : 14 Nb de participants : 87	Nb de sessions : 15 (10 au cdg 22 et 5 sur le territoire de l'agglomération de Dinan) Nb de participants : 149 (91 au CDG et 58 sur le territoire de l'agglomération de Dinan)
FMPE (fonctionnaires momentanément privés d'emploi)	2	2

Focus sur les Matinées de l'évolution professionnelle





A noter :

- > Avant 2023, annulation de la matinée si – de 5 participants
- > 2020 : annulation 1 atelier situation sanitaire

Apprentissage

	2023	2024
Apprentis accompagnés	12	21
Nombre de rdv apprentissage réalisés	36	59
Promotion de la campagne de sensibilisation au recensement CNFPT	1	1
Duoday		8 duos formés
Webinaires RQTH	2	2

Médiation entre professionnels

	2023	2024
Médiations inter individuelles	4	3
Médiations collectives	0	2

Éléments marquants en 2024

- Le renouvellement de la convention avec le FIPHFP (2025-2028)
- La délocalisation des matinées de l'évolution professionnelle
- Le lancement du bilan de parcours professionnel collectif
- La SEEPH et le Duoday
- La participation au congrès régional
- L'absence d'une collègue pendant 6 mois de l'année, puis remplacée.
- Les retours positifs de la part des agents et collectivités accompagnés
- La réalisation du projet de service

Les projets et prévisions pour 2025

Mettre en œuvre le projet de service

- Participer au montage du dossier Qualiopi pour que le CDG 22 soit référencé "Centre de Bilans de Compétences"
 - Animer le réseau national de référents handicap des CDG piloté par l'ANDCDG
 - Créer un réseau de maîtres d'apprentissage d'apprentis en situation de handicap
 - Construire un atelier sur la Confiance en soi à destination des agents que le service accompagne
-
- Assurer le suivi convention FIPHFP 2025-2028
 - Objectiver le contour de la mission de conseil en évolution professionnelle
 - Assurer une évaluation de la mission accompagnement social du travail
 - Poursuivre la construction et la définition du contour de la mission de référent handicap au sein de l'établissement
 - Assurer la gestion des tests psychométriques à l'échelle de l'établissement
-
- Poursuivre le travail d'amélioration de la traçabilité de nos activités
 - Améliorer la sécurisation de nos pratiques et circuits en termes de RGPD
 - Définir et formaliser des procédures internes, harmoniser nos pratiques

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^{re} mise en congé de 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 2024

♦ **Conseil médical en formation plénière :**

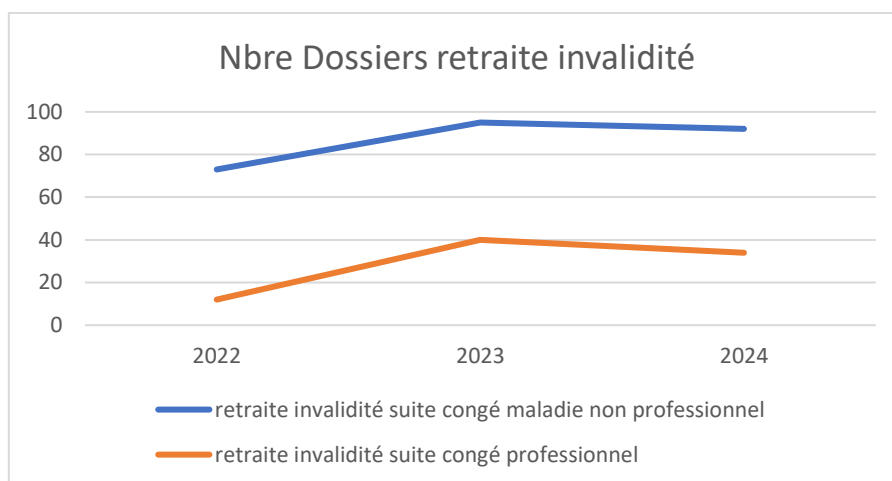
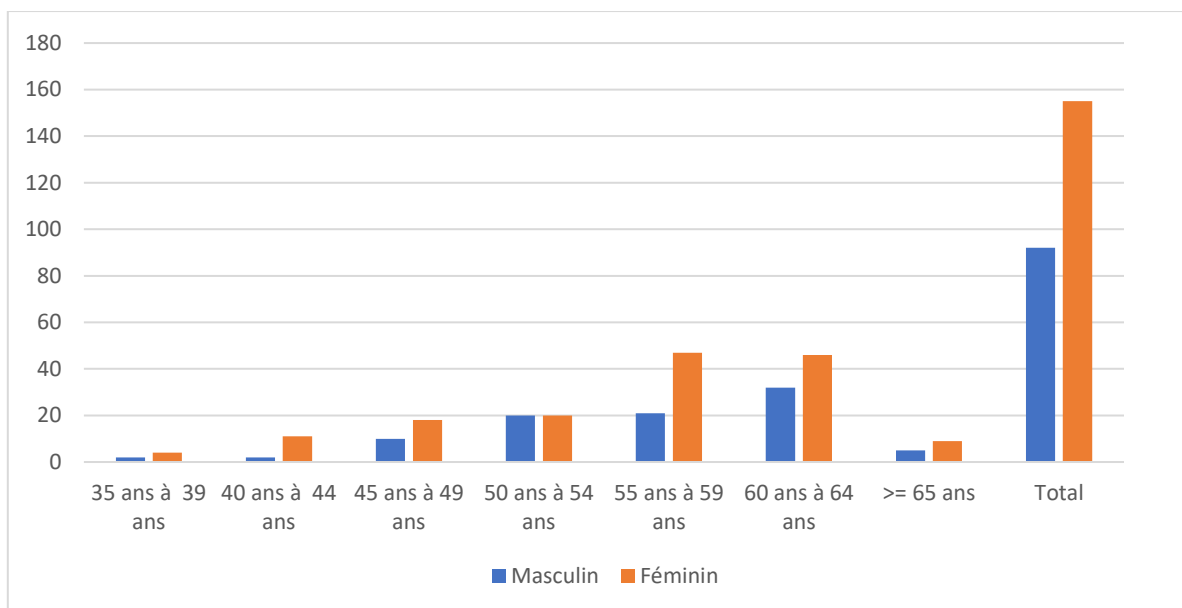
Séances	2023	2024
Collectivités Affiliées	11	10
Saint-Brieuc et CCAS	8	9
Conseil Départemental	11	10
Conseil Régional	7	5
Saint-Brieuc Agglomération	4	5
Lannion et CCAS	1	2
SDIS, SPP et SPV	3	5
TOTAUX	45	46

- Evolution des dossiers traités

	2023	2024
Dossiers finalisés Collectivités affiliées	149	147
Dossiers finalisés Collectivités Non affiliées (7)	109	103
*Dossiers traités sans passage en commission	19	12
TOTAUX	277	262

**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 :



♦ Conseil médical en formation restreinte :

- Evolution des dossiers traités :

	2023	2024
Dossiers finalisés - Collectivités affiliées	433	442
Dossiers finalisés - Collectivités Non affiliées (7)	230	239
Dossiers instruits sans passage en commission	22	12
Dossiers en cours d'instruction	197	61
Recours Comité Médical Supérieur	7	6
TOTAUX	889	760

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

Éléments marquants en 2024

Les recours :

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

12 contestations des conclusions administratives du médecin agréé relatives à la prise en charge des arrêts et soins imputables au service (CITIS)

1 contestation relative au bénéfice d'un temps partiel thérapeutique.

- 81 consultations de dossiers médicaux 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.

Les projets et prévisions pour 2025

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

- 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),

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 2024

◆ Les taux de cotisation et franchises proposés aux collectivités sous le seuil, pour les agents CNRACL :

Franchise en maladie et CITIS	Taux
20 jours	7.78%
15 jours	7.25%
10 jours	6.65%

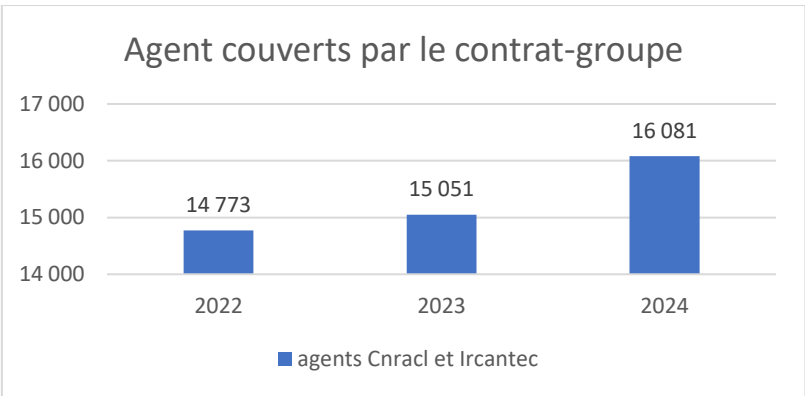
◆ Les taux de cotisation et franchises proposés à toutes les collectivités, pour les agents IRCANTEC (titulaires ou contractuels)

Franchise en maladie & CITIS	Taux
15 jours	0.88%
10 jours	0.93%

◆ Evolution du nombre de contrats souscrits

	2022	2023	2024
Nombre de contrats	648	655	727

◆ Evolution du nombre d'agents couverts



♦ Evolution de la masse salariale couverte

	2023	2024
Masse salariale en €	239 083 730 €	257 753 363

♦ Evolution de la cotisation annuelle

	2023	2024
Appel prime annuelle	15 088 284 €	15 940 424 €

♦ Evolution du nombre de frais médicaux indemnisés par tiers payant

	2023	2024
Nombre de frais médicaux	3 268	3 284

♦ Evolution du nombre de sinistres traités

	2023	2024
Nombre de dossiers traités	42 445	42 585

♦ Zoom maladie ordinaire

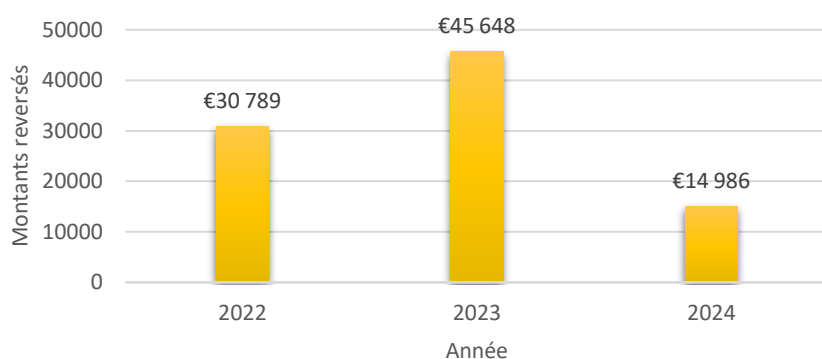
	2023	2024
Nombre d'agents ayant déclaré une maladie ordinaire	2 725	2 285

A partir de 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.

♦ Soutien psychologique du contrat-groupe (programme REPERE)

	2023	2024
Séances prises en charge par le contrat-groupe	1 494	697

Recours déclenchés depuis 2022



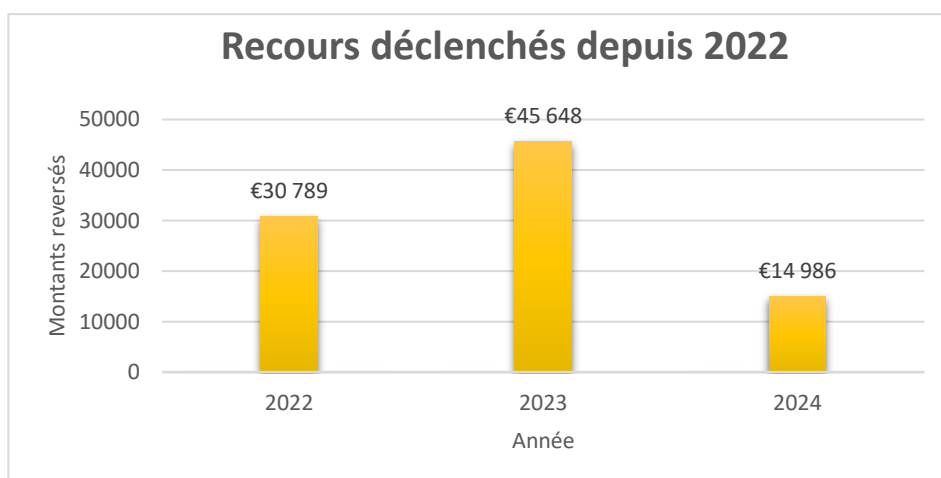
A partir de 2024, le contrat-groupe n'englobe plus le soutien psychologique de façon illimitée, comme auparavant. En effet, seules les collectivités couvertes en maladie, peuvent y accéder, pour leurs agents.

Qui plus est, un arrêt de travail est désormais requis, dans l'instruction d'un programme REPERE.

♦ Expertises médicales réalisées

Année	2023	2024
Expertises	204	226

♦ Recours réalisés



Éléments marquants en 2024

- En 2024, le **nouveau contrat-groupe quadriennal** a pris effet, offrant une couverture des risques statutaires et des garanties aux collectivités. Le service a contractualisé l'offre nouvelle et a rédigé des règles de gestion simplificatrices, validées par le courtier et la compagnie d'assurance, afin de fluidifier la gestion assurantielle.
- En 2024, la **campagne statistique** a été menée, de mai à octobre, auprès des EHPAD adhérents. Ces Rdv ont permis de présenter l'absentéisme de chaque établissement, de le comprendre, et de le comparer avec des moyennes. Les gestionnaires se sont saisis de ces moments de rencontre, pour présenter l'intégralité des accompagnements

- Le service a activement travaillé sur un **nouvel accompagnement ciblé vers les communes les plus concernées par l'accidentologie**, afin d'être en mesure, avec le service de prévention du CDG, de les accompagner pendant 3 ans, sur un contrat d'objectifs (le **COMPAS**). Cet accompagnement, proposé pour 3 années, à 10 collectivités, permettra de sécuriser les employeurs dans leurs obligations en santé et sécurité, de mettre en place une véritable démarche de prévention dans leur collectivité, de maintenir leur taux assurantiel en CITIS, et de réduire l'accidentologie.

Les projets et prévisions pour 2025

- **Déploiement du COMPAS** avec la partie « pratique RH de gestion des accidents et maladies professionnelles », comprenant un audit, des ateliers thématiques et l'animation d'un club utilisateur, de 2025 à 2027.
- L'année 2025 verra également la proposition d'un **nouvel accompagnement digital appelé « Holicare »**, à destination des agents en épuisement professionnel. Ce dispositif, scientifiquement validé, est conçu pour détecter et accompagner les agents en épuisement professionnel, et offre une solution numérique, fondée sur un questionnaire digital de pré-diagnostic (l'holitest).
Des parcours préventifs digitaux et/ou des parcours curatifs assurés par une équipe pluridisciplinaire en téléconsultation – seront proposés aux agents.
- En 2025, les bilans d'absentéisme seront présentés d'une façon plus innovante, et les gestionnaires vont travailler sur une nouvelle présentation du diagnostic des absences. Par ailleurs, le service souhaite aller à la rencontre des collectivités ayant peu d'agents, afin de leur présenter leurs résultats et de leur expliquer le contenu des services associés au contrat-groupe.

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

	2023	2024
Consultations (courriers, mails, téléphones, rendez-vous)	4 000	4 000
Collectivités	420	400
Sollicitations chômage	397	391

	2023	2024
Modèles (arrêtés, contrats...)	260	260
Guides	6	4
Fiches techniques	104	104

Ses éléments marquants en 2024

- Suivi du projet de loi Guérini
- Des réunions de rentrée sur l'actualité statutaire avec d'autres services réalisés sur les territoires en septembre 2024 : plus de 150 personnes présentes
- Deux études juridiques majeures
- Assistance juridique en direction des services et agents de la DPST tant dans leur(s) métier(s), leur fonctionnement en interne (protocoles) que dans les relations conventionnelles avec les usagers
- Poursuite de la coopération régionale en matière de fonds documentaire et d'échanges entre pairs
- En matière de gestion des dossiers Allocations de Retour à l'Emploi :
 - 43 nouveaux dossiers pour 35 collectivités différentes
 - 11 études pour des ruptures conventionnelles
 - 1^{ère} année de facturation de la mission

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- Le déploiement de la partie réglementaire du code général de la fonction publique
- Faire face aux événements législatifs et réglementaires
- Déploiement du nouvel outil de GRC (gestion relation collectivités)
- Etudes juridiques collectives

Recueil de signalement

Ses missions

Cette 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 indicateurs d'activité 2024

- 38 signalements traités dont 9 avec une demande de non-retour vers la collectivité
 - 36 situations présentées par une victime
 - 2 situations par un témoin
 - 4 situations redirigés
- Sur la totalité des situations, les thématiques sont :
 - 27 dossiers concernent une situation de « harcèlement moral »
 - 1 dossier concerne des situations de « harcèlement sexuel »
 - 9 dossiers concernent des intimidations/menaces/violences verbales /
 - 1 dossier concerne des discriminations

Ses indicateurs d'activité 2024

L'année 2024 est marquée par une augmentation des saisines et un dispositif qui prend en charge les signalements selon les dispositions réglementaires, permettant ainsi une écoute adaptée des victimes et des orientations utiles à l'ensemble des parties (agents et employeurs).

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- Une campagne de communication sur le dispositif
- Un conventionnement avec le Conseil Départemental des Côtes d'Armor

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'Armor.

Ses indicateurs d'activité 2024

- 6 enquêtes administratives ont été déployées en totalité.
- Le Conseil Régional a conventionné avec le CDG22 afin de bénéficier d'une enquête administrative.

Ses éléments marquants en 2024

3 nouveaux agents ont été formés à l'enquête administrative, permettant ainsi de répondre de façon professionnelle et opérationnelle aux collectivités et établissements publics.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

Il est envisagé d'organiser au niveau régional un temps d'échanges entre les enquêteurs des CDG de Bretagne pour une analyse de pratiques et des retours d'expériences.

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 indicateurs d'activité 2024

Aucune saisine du référent laïcité

Ses éléments marquants en 2024

L'ensemble des agents du CDG22 ont bénéficié d'une action de formation en matière de laïcité

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

L'organisation du 120ième anniversaire de la Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat

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

	2023	2024
Nombre de collectivités	50	54
Nombre d'actes	142	160
Heures facturées	1 341 h	1 614 h

Gestion des cimetières

	2023	2024
Nombre de Collectivités	23	20
Heures facturées	639 h	374 h

Périmètres de protection des points d'eau public

	2023	2024
Nombre de Collectivités	9	7
Heures facturées	105 h	253 h

Ses éléments marquants en 2024

♦ Actes en la forme administrative :

Sur l'année 2024, le Service a connu une hausse d'activité comparée à l'année 2023, en raison notamment du partenariat avec le Centre de Gestion du Finistère.

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 et établissements publics.

1614 heures facturées pour 160 actes rédigés.

♦ Accompagnement à la gestion de cimetières :

20 collectivités ont sollicité l'intervention du Service sur l'année 2024 ce qui représente **374 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 constante.

Sur l'année 2024, **72 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 productions 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, 7 procédures ont démarré en 2024 pour **253 heures facturées**.

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 2025 entre 5 et 6 de nouveaux dossiers pourront être transmis.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

La **signature d'une convention de partenariat avec le Conseil Régional de Bretagne** pour la rédaction des actes de mutations. A compter du 1er janvier 2025, le Service sera en charge d'assurer le transfert de biens de 4 lycées bretons et de rédiger les actes de transfert de délaissés situés sur le Port du Légué et d'un port fluvial d'Ile et Vilaine.

La **signature d'une convention de partenariat avec le SDE** pour une durée de 3 ans dans le cadre de la rédaction des conventions de servitude de passage de réseaux électriques par le Syndicat Départemental d'Energie des Côtes d'Armor, sur la base de 60 conventions annuelles.

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.) ;

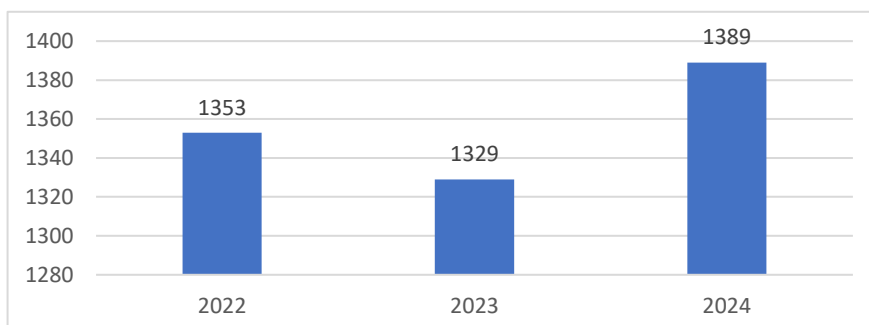
La mission a vocation à répondre à l'ensemble des collectivités et établissements publics du département, principalement les maires et adjoints, secrétaires de mairie, DGS, DGST et services administratifs.

Ses indicateurs d'activité 2024

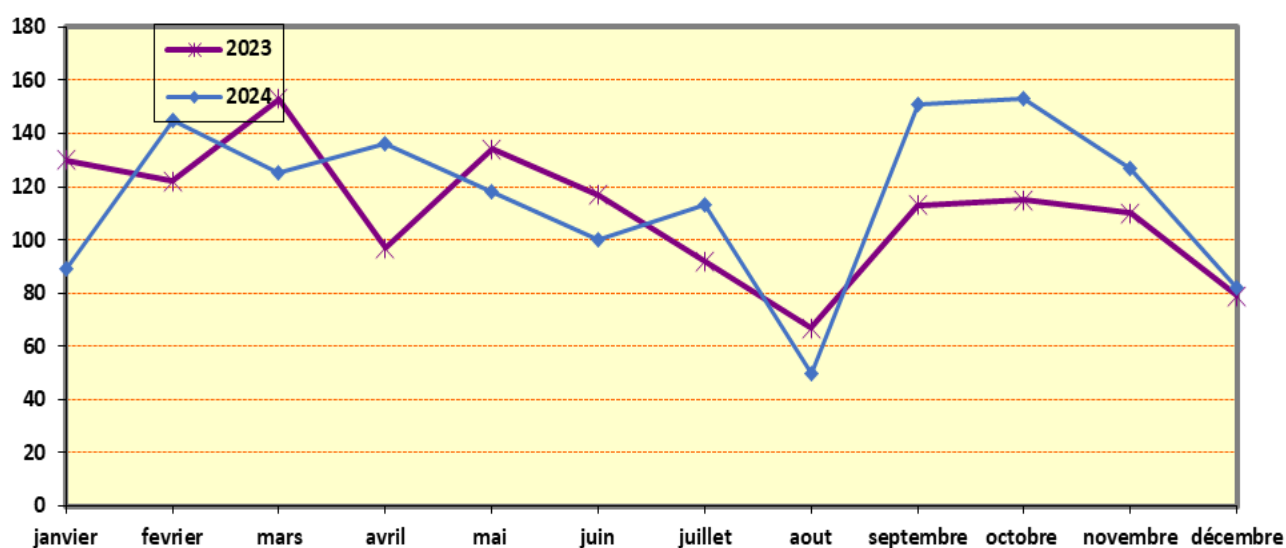
L'indicateur principal est le suivant :

	2023	2024
Réponses aux questions des collectivités	1 329	1 389

Evolution annuelle du nombre de sollicitations du service :



Evolution mensuelle du nombre des sollicitations



Ses éléments marquants en 2024

A noter qu'en 2024, le service a été sollicité au moins une fois par 62 % des communes du département (84.5 % de l'ensemble des communes du département ont pris l'attache du service depuis 2022 !)

Par ailleurs, le service a animé 5 journées de formation consacrées aux marchés publics (37 stagiaires pour la formation MAT et 16 pour les agents déjà en poste), et aux marchés publics de maîtrise d'œuvre (13 stagiaires).

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

En plus des activités quotidiennes d'assistance aux collectivités et de formation des agents aux marchés publics, le service co-anime depuis le début janvier 2025 avec le service finances, un groupe de travail sur les achats responsables du Centre de Gestion qui devrait permettre à terme d'élargir notre palette de services aux collectivités.

Direction développement numérique et accompagnement métiers

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
- Communication auprès des collectivités : veille réglementaire et procédures écrites
- Paramétrage et déploiement des nouveaux modules

Ses indicateurs d'activité 2024

Nombre de collectivités accompagnées :

- Berger Levrault : 257
- JVS : 157

	Mails reçus	Appels entrants
Berger-Levrault	6 019	4 023
JVS	14 667	3 208
Total	20 686	7 231

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	78	637 h	26	179 h
JVS	26	121 H	27	185.5 h
Total	104	758 h	53	364.5 h

Interventions formations : parcours MAT :

	Nombre de jours	Nombre d'heures
2 PCGRH	8	56 h
2 PAGES	28	196 h
1 PAPH	4	28 h
Total	40	280 heures

Ses éléments marquants en 2024

- Aide et accompagnement de 30 collectivités pour le passage au CFU
- Fin du passage à la M57
- Réunions d'information sur les bonnes pratiques en DSN (Déclarations Sociales Nominatives)
- Réunions d'information sur les procédures de fin d'année en comptabilité
- Découverte de la gamme Berger Levraut : WeMagnus

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- Mise en place d'un outil de gestion des demandes et intégration de l'IA
- Aide et accompagnement de 160 collectivités pour le passage au CFU
- Communication et accompagnement des collectivités sur la nouvelle gamme WeMagnus

Délégué mutualisé à la protection des données

Ses missions

Le délégué à la protection des données (DPD) mutualisé accompagne les structures ayant désigné le CDG22 comme DPD dans toutes les étapes de leur mise en conformité RGPD :

- Sensibilisation et conseil ;
- Etat des lieux des traitements ;
- Accompagnement à la rédaction du registre des traitements et aux analyses d'impact sur la vie privée ;
- Analyse et aide à la mise en conformité de formulaires, de contrats, de site internet et autres documents (règlements intérieurs, politiques de confidentialité...) ;

Accompagnement en cas de demande d'exercice de droits et de violations de données.

Ses indicateurs d'activité 2024

	2023	2024
Nombre de structures adhérentes	334	339
Nombre d'actions	1 447	1 186
Nombre d'interventions en collectivités	272	198

♦ Actions de sensibilisation

- 3 webinaires
 - La mise en conformité des formulaires ;
 - Le recrutement et la conformité au RGPD ;
 - La gestion du personnel et la conformité au RGPD.
- 2 réunions de sensibilisation
 - Atelier RGPD : la mise en conformité des formulaires ;
 - Sensibilisation au RGPD : réunion en territoire.
- Diffusion de 3 fiches pratiques
 - Le registre des traitements ;
 - La gestion des demandes de droit d'accès ;
 - La sous-traitance de données personnelles.
- Diffusion de 5 recueils d'actualité sur le site internet du CDG

Ses éléments marquants en 2024

- Poursuite de la démarche de dynamisation de la mission ;
- Travail sur un support de sensibilisation en ligne ;
- Rédaction du projet de service ;
- Réalisation d'une réunion de sensibilisation mutualisée en territoire ;
- Accueil d'un apprenti au sein du service.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- Diffusion du support de e-learning au CDG22 et aux collectivités
- Rédaction d'une foire aux questions sur la protection des données RGPD
- 2 webinaires RGPD à destination des collectivités
- 2 réunions de sensibilisation RGPD à destination des collectivités

Mission prestation paies

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).

Ses indicateurs d'activité 2024

	2023	2024
Nombre de collectivités / établissements publics accompagnés	156	156
Nombre de paies réalisées	32 310	34 067
Nombre de simulations	189	315
Nombre de mails	2 449	3 437
Nombre d'appels	4 141	2 501

Une augmentation du nombre de paies réalisées, essentiellement due aux demandes de paies dans le logiciel des collectivités.

Ses éléments marquants en 2024

Réalisation d'une enquête de satisfaction auprès des collectivités. Les retours nous indiquent :

- Évaluation de 9,48 /10
- 98% des collectivités qui utilisent la prestation la recommanderaient

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- Suite à l'enquête de satisfaction, l'étude de la mise à disposition d'un portail pour déclarer les éléments variables de paies est mis à l'étude en 2025 (en remplacement des fiches navettes papier).

SIRH départemental

Ses missions

La mise à disposition d'un système d'information Ressources Humaines (SIRH) et l'accompagnement des gestionnaires des collectivités et établissements publics dans la prise en main et l'assistance.

Ses indicateurs d'activité 2024

	2023	2024
Nombre de collectivités / établissements publics accompagnés	14	14
Nombre d'agents suivis dans le SIRH	7 298	7 308
Nombre d'ateliers de prise en main	-	17
Nombre de clubs utilisateurs	-	7
Nombre de mails	1 978	2 356
Nombre d'appels	875	774

Ses éléments marquants en 2024

La mise en place du club utilisateur et le renouvellement du marché avec l'éditeur.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- Poursuite des clubs utilisateurs
- Ateliers de prise en main.

Mission e-ressources humaines

Ses missions

Face à une réglementation complexe en évolution permanente ou pour faire face à une absence du gestionnaire ressources humaines ou encore une charge de travail qui vient alourdir le service, la mission e-ressources humaine peut prendre le relais sur tout ou partie de la sphère RH.

Ses indicateurs d'activité 2024

7 collectivités / établissements publics accompagnés.

Ses éléments marquants en 2024

- Accompagnement aux formalités de création d'établissements (URSSAF, NET Entreprises, etc.)
- Etat des lieux sur les pratiques RH
- Accompagnement en lien avec la DAEO.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

Développement de la mission à destination des établissements médico-sociaux (en lien avec la mission DAEO)

Mission développement

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 indicateurs d'activité 2024

3 collectivités accompagnées :

- Mission chefferie de projet
- Amélioration système de téléphonie
- Accompagnement gouvernance système d'information
- Nombre de tickets traités : 1 041.

Ses éléments marquants en 2024

- Dématérialisation des saisines du Conseil médical
- Guichet carrières

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

Pour le centre de gestion :

- Remplacement de la solution de gestion de la relation collectivité
- Remplacement du logiciel de gestion financière
- Remplacement du logiciel de gestion de la Prévention et Santé au Travail
- Intégration de l'intelligence artificielle
 - Charte d'utilisation éthique et responsable de l'intelligence artificielle générative
 - Charte d'utilisation de l'intelligence artificielle
- Etude sur l'archivage électronique (intermédiaire et définitif)
- Schéma directeur numérique
- Gestion des identités
- Refonte du site archive
- Automatisation d'indicateurs métiers

Pour les collectivités :

- Intelligence artificielle :
 - Charte d'utilisation éthique et responsable départementale de l'intelligence artificielle générative
- Schéma directeur numérique

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, 378 fonds d'archives de collectivités et d'établissements publics ont été classés par les archivistes du Centre de Gestion dont 235 fonds communaux représentant 16 kilomètres d'archives classées.

Ses indicateurs d'activité 2024

Nombre d'interventions en collectivités

	2023	2024
Missions de classements	15	12
Missions de maintenances	14	22
Missions longues	6	9
Missions de conseil en archivage et valorisation	6	3
Nombre de collectivités concernées	41	46

Métrages linéaires traités

	2023	2024
Nombre de mètres linéaires classés	774	1 107
Nombre de mètres linéaires éliminés	597	588
Nombre de métrages linéaires traités	1371	1 695

Ses éléments marquants en 2024

- Fin de mission de reclassement des archives sinistrées de Guingamp avec remise officielle de l'inventaire en présence du Président ;
- Expérimentation d'une nouvelle mission de médiation scolaire pour une classe CM de la commune de Pluzunet.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

- Mise en place d'une nouvelle mission de médiation scolaire auprès des écoles communales ;
- Adhésion à une solution d'archivage électronique d'archivage intermédiaire.

Direction accompagnement des études et organisations

Ses missions

L'activité de la Direction Accompagnement des Evolutions et des Organisation est composée d'activités prospectives (Observatoire régional de l'Emploi, animation des réseaux professionnels) et prestations tarifées.

Parmi ces prestations :

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

♦ Le conseil et l'accompagnement des organisations :

La direction accompagne les collectivités dans leurs projets et évolutions impactant l'organisation du travail. Elle éclaire élus et encadrants sur les enjeux du projet et facilite la prise de décision ainsi que sa mise en œuvre.

Situations d'intervention :

- Réorganisation liée à des mouvements de personnel
- Dysfonctionnements identifiés par les élus
- Climat dégradé au sein des équipes
- Réorganisations territoriales (fusions, transferts de compétences)
- Analyse des écarts entre moyens et besoins
- Application de nouvelles réglementations

Formes d'accompagnement :

- Diagnostics organisationnels
- Appui stratégique et conduite du changement
- Conseil en RH (temps de travail, RIFSEEP)
- Accompagnement à la mise en place de projets
- Soutien managérial et méthodologique
- Animation de séminaires
- Accompagnement aux recrutements

♦ Assistance au recrutement :

La direction accompagne les collectivités à chaque étape du recrutement selon leurs besoins.

Modes d'intervention :

- Définition et formalisation du besoin
- Analyse et sélection des candidatures
- Préparation et participation aux entretiens
- Passation de tests cognitifs/comportementaux

♦ Le coaching :

Le coaching accompagne un agent ou un collectif dans la résolution d'une problématique ou la réalisation d'un projet, en favorisant l'émergence de solutions adaptées par la personne accompagnée avec l'appui du coach.

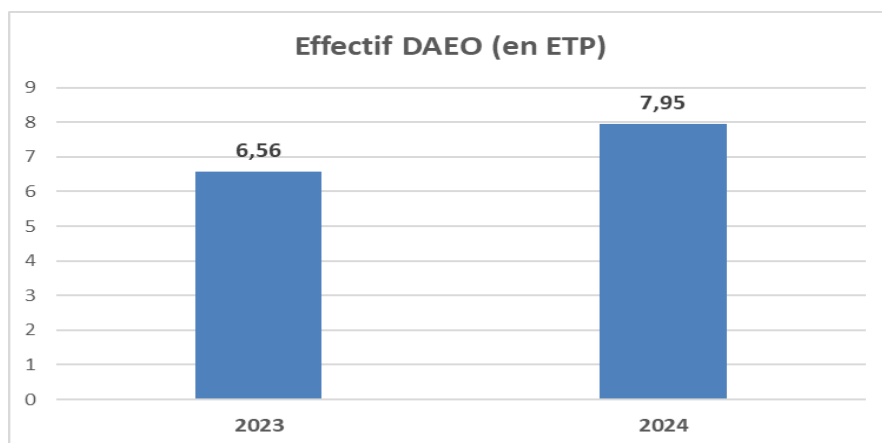
Mode d'intervention :

- Rendez-vous tripartite (Coach/coaché(s)/collectivité) pour définir les objectifs
- Séances individuelles ou collectives
- Bilan tripartite

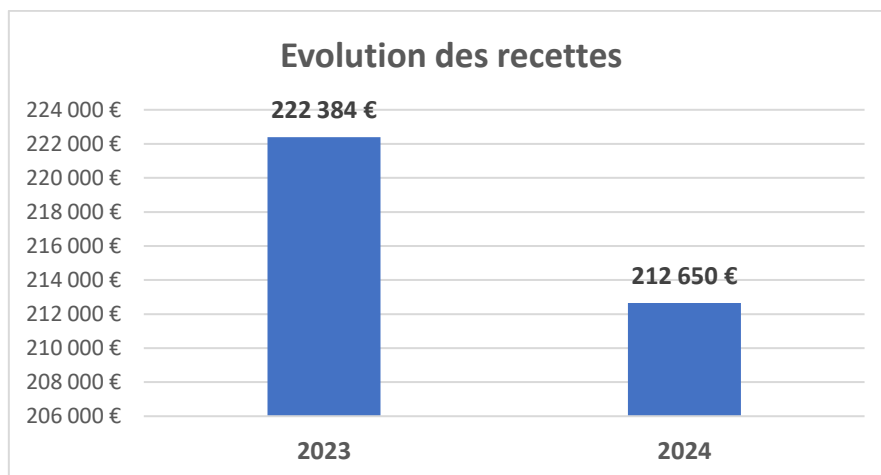
Ses indicateurs d'activité 2024

• Effectif

Une évolution de l'effectif qui s'explique par l'arrivée de nouveaux collègues et activités au sein de la direction (Observatoire régional de l'emploi, animation des réseaux professionnels, nouvelle prestation en direction EHPAD).



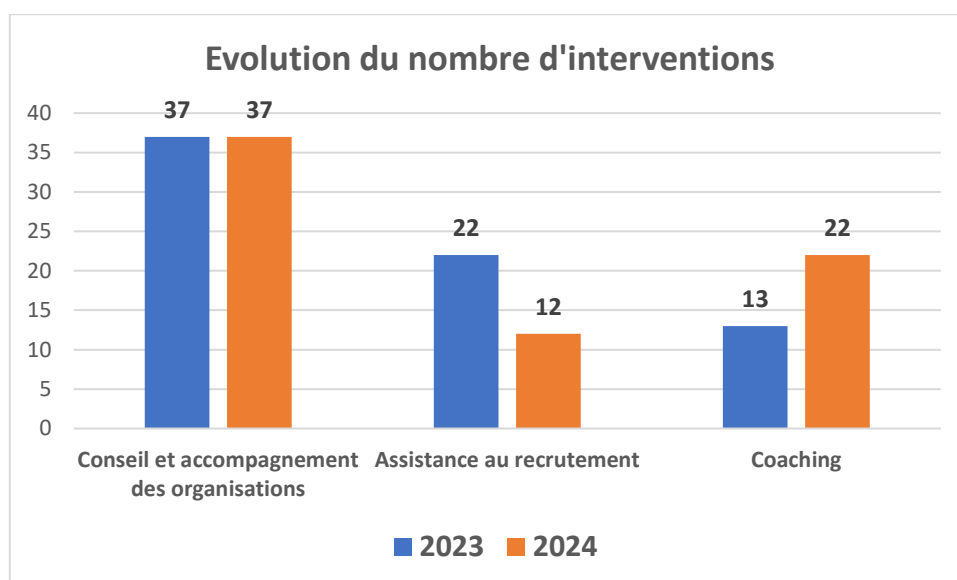
• Produit d'activité



Des recettes légèrement en deçà par rapport aux résultats de l'an passé et au prévisionnel. Dans le détail, les recettes des accompagnements organisationnels est conforme au prévisionnel (176 000€ contre 180 000€ envisagé). La part du coaching est quant à elle supérieure à ce qui était envisagée (30 000€ contre 22 000€). Par contre, on note un net décrochage de niveau de sollicitation sur les accompagnements au recrutement (7400€ contre 20 000€).

• Focus sur les activités

Une année 2024 marquée par **une stagnation en volume d'un nombre d'interventions** sur les différentes activités.



Les interventions en **accompagnement organisationnel** restent fortement marquées par la formalisation du cadre RH (temps de travail, RIFSEEP, règlement intérieur, etc.), représentant plus d'un tiers du total des actions menées. Cette année, ces interventions ont concerné principalement les communes, sur des thématiques et environnements variés.

On observe également une hausse du nombre de sollicitations sans suite (9), principalement en raison de contraintes financières ou de demandes insuffisamment définies.

Concernant **l'assistance au recrutement**, une baisse significative des interventions est constatée, en lien avec la diminution des recrutements sur des postes permanents.

Enfin, le nombre d'interventions en **coaching** connaît une forte progression (+9 accompagnements), témoignant d'une demande en constante évolution.

Ses éléments marquants en 2024

La **création et structuration de la Direction** Accompagnement des Evolutions en Organisation (DAEO)

- L'intégration de 4 agents dans le collectif originel du Service Etudes et Organisation
- Nouvelle organisation avec une évolution du partage des responsabilités au sein de la direction
- Ecriture du projet de direction 2024/2026
- Révision des procédures de travail et des animations hiérarchiques et transversales au sein de la Direction

Le **lancement de plusieurs projets** visant à la création de nouvelles prestations à destination des collectivités.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

Le **développement et le déploiement de nouvelles prestations** en lien avec les besoins exprimés par les collectivités et dans l'optique de l'accompagnement des nouveaux exécutifs en 2026

- Renforcement de l'accompagnement des managers à travers :
 - La mise en place d'ateliers de co-développement : A partir d'avril 2025
 - La mise en place d'un réseau des primo-encadrants avec un offre coconstruite avec le CNFPT : Fin d'année 2025

- Mise en place d'un diagnostic RH « flash » en direction des collectivités de – de 3500 habitants : A partir de septembre 2025
- Mise en place d'un dispositif d'appui des EHPAD territoriaux autour la mise en place d'un diagnostic autour des sujets suivants : cadre RH, gouvernance de l'établissement et approche managériale

Le **déploiement du projet de direction** autour de sujets tel que

- La révision de nos supports de communication
- Le développement de nouveaux outils au service des accompagnements proposés
- La création de supports communs, utiles

Une **implication continue dans les réseaux professionnels**

- Organisation d'une rencontre régionale des consultants en organisation (mars 2025)
- Participation active au sein du réseau national des consultants en organisation animé par l'ANDCDG

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 et leurs effectifs

	Effectifs
DGS d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)	8
Directeurs d'EHPAD	65
DRH/RRH	60
Directeurs de Centres intercommunaux d'action sociale (CIAS)	6
Réseau des secrétaires généraux de mairie	250
Réseau des DGS de communes	20

Ses indicateurs d'activité en 2024

Les rencontres 2024 par réseau par thématique :

	Nombre de rencontres	Nombre de présents	Thématiques
DGS d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)	2	8 en mai 5 en novembre	1 ^{er} temps d'échange et d'information plutôt descendants. 2 ^{ème} temps sur la QVCT
Directeurs d'EHPAD	2	15 en juin 40 en novembre (dt des IDEC)	Spectacle Balise sur l'épuisement professionnel en juin et temps d'informations descendantes notamment sur les prestations du contrat groupe en novembre
DRH/RRH	1	19	Echanges sur le Rapport social unique et l'utilisation des données
Directeurs de Centres intercommunaux d'action sociale (CIAS)	2	5	Format co-développement
Réseau des secrétaires généraux de mairie	2	90 en septembre 41 en novembre	Mutualisation avec une réunion de rentrée avec des informations juridiques, atelier en format World café en novembre pour travailler sur l'accueil des nouveaux SGM
Réseau des DGS de communes	2	10 en avril 10 en octobre	Informations descendantes et temps de travail sur le DGS « bon communicant », puis test du format CODEV sur la seconde réunion

Ses éléments marquants en 2024

2024 est une année de transition et de réflexion sur la structuration des réseaux afin de reposer un nouveau cadre : nouveau référent, identification des pilotes au niveau des directions, rôle de chacun, élaboration d'un calendrier annuel.

♦ Le réseau des SGM

La loi de décembre 2023 relative au métier de secrétaires généraux de mairie confère aux centres de gestion un rôle central en tant qu'animateurs d'un réseau dédié aux secrétaires généraux de mairie, principalement pour les communes de moins de 3 500 habitants. Déjà impliqués dans cette démarche, le CDG renforce en 2024 son engagement à structurer et dynamiser ce réseau.

Dans cette dynamique, plusieurs projets se sont lancés en 2024 et vont se poursuivre en 2025 :

Organisation d'ateliers pour améliorer l'accueil des nouveaux SGM au niveau départemental, leur offrant une intégration optimale dès leurs premiers pas.

- **Travail sur la création d'un réseau de parrains et de tuteurs** pour accompagner les nouveaux arrivants, en favorisant un mentorat efficace et humain.
- **Réflexion sur les modalités d'intégration** des nouveaux SGM dans le cadre des intercommunalités (EPCI) et du centre de gestion, en veillant à ce qu'ils trouvent leur place et bénéficient des ressources nécessaires à leur réussite.

Ses projets et/ou prévisions pour 2025

Les grandes orientations par réseau :

♦ **DGS d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)**

- Reprise en main du réseau par la DGS car très en lien avec eux tout au long de l'année et sur d'autres temps

♦ **Directeurs d'EHPAD**

- Poursuite de la collaboration avec la FNADEPA pour mobiliser les directeurs sur des dates communes co-construire le contenu des réunions. Un temps supplémentaire est identifié pour informer sur des innovations RH et rappeler la réglementation RH

♦ **DRH/RRH**

- Améliorer les pratiques non satisfaisantes (Ex : RSU), récolter de la matière du terrain, homogénéiser les pratiques

♦ **Directeurs de Centres intercommunaux d'action sociale (CIAS)**

- Poursuite dans cette dynamique en renouvelant le format CODEV sur 2 dates en 2025. Avec un appui à l'autonomisation du réseau, en les « formant » à l'animation de leurs temps (codev). L'Objectif pour 2026 est qu'ils animent leurs temps mais qu'on les organise au CDG pour conserver un lien.

♦ **Réseau des secrétaires généraux de mairie**

- Poursuite du travail engagé en atelier sur l'amélioration de l'accueil des nouveaux secrétaires généraux de mairie. Co-construction avec les SGM des solutions.
- Réflexion sur la mise en place d'une plateforme collaborative

♦ **Réseau des DGS de communes**

- Echanges sur des thématiques liées au management, pilotage, relation aux élus

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'événements 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.

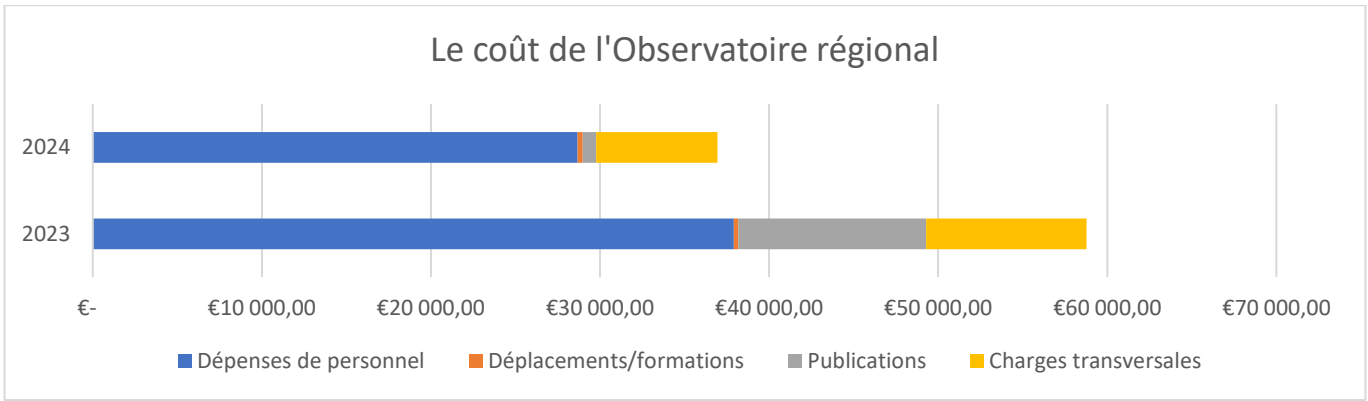
Ses indicateurs d'activité en 2024

- ♦ **Publications en matière d'analyse des données sociales et de l'emploi public :**
 - Fiches repères régionales
 - Synthèse régionale des RSU 2022
 - Panorama national de l'emploi public
 - Dernières tendances de l'emploi pour l'année 2023 (9 960 postes diffusés + 0,42% /2022)
 - Compilation des données intérim des CDG bretons
 - Participation à une étude régionale sur l'égalité femmes/hommes
- ♦ **Participation et animation de groupes de travail :**
 - Participation à la commission nationale Observatoire des données sociales et politique de l'emploi
 - Pilotage et animation du groupe de travail régional des chargés de RSU, animation et suivi de la campagne RSU 2023 (4 visioconférences, 1 formation régionale / Publication de 9 fiches repères et 1 synthèse régionale des RSU)
 - Participation au groupe de travail de rédaction du Panorama national de l'emploi public
 - Participation à un groupe de travail pour la réalisation d'une fiche synthèse sur l'égalité professionnelle sur Qlik
 - Suivi des GT nationaux sur le module GPEEC, Qlik, le Site Emploi Territorial
- ♦ **Soutien à l'organisation d'évènements régionaux :**
 - Réalisation d'un zoom sur le métier de secrétaire de mairie (pour le FEEPL)
 - Participation et animation d'un atelier pour le FEEPL de Brest (8 février 2024)
 - Réalisation de la vidéo introductive du Congrès régional de la santé

Eléments budgétaires

Dépenses :

	Coût total annuel	Participation par CDG
Charges de personnel	28 666.83 €	7 167.21 €
Frais de réception	-	-
Frais de déplacement et remboursement des frais de déplacement	318.76 €	79.69 €
Frais de communication	-	-
Licence Qlik + autres produits	785 €	196.25 €
Charges transversales (25%)	7 167.21 €	1 791.80 €
TOTAL	36 939.80 €	9 234.95 €



Le coût total de la mission Observatoire est supportée de manière égale par les 4 CDG bretons, soit un coût par CDG de 9 234,95 € en 2024.

La baisse de ce coût par rapport à 2023 s’explique par une part moins importante des dépenses de personnel (absence d’une des deux chargées de mission sur une grande partie de l’année 2024) et par des frais de communication inexistant en 2024 (pas de publication d’étude RH, contrairement à l’année précédente).

Ses éléments marquants en 2024

- ♦ **Engagement d’une réflexion sur l’évolution de l’Observatoire**
 - Réflexion engagée en début d’année en lien avec des DG des 4 CDG bretons
- ♦ **Mise en place d’un fil d’infos trimestriel pour partage au CDG de l’actualité de l’Observatoire**

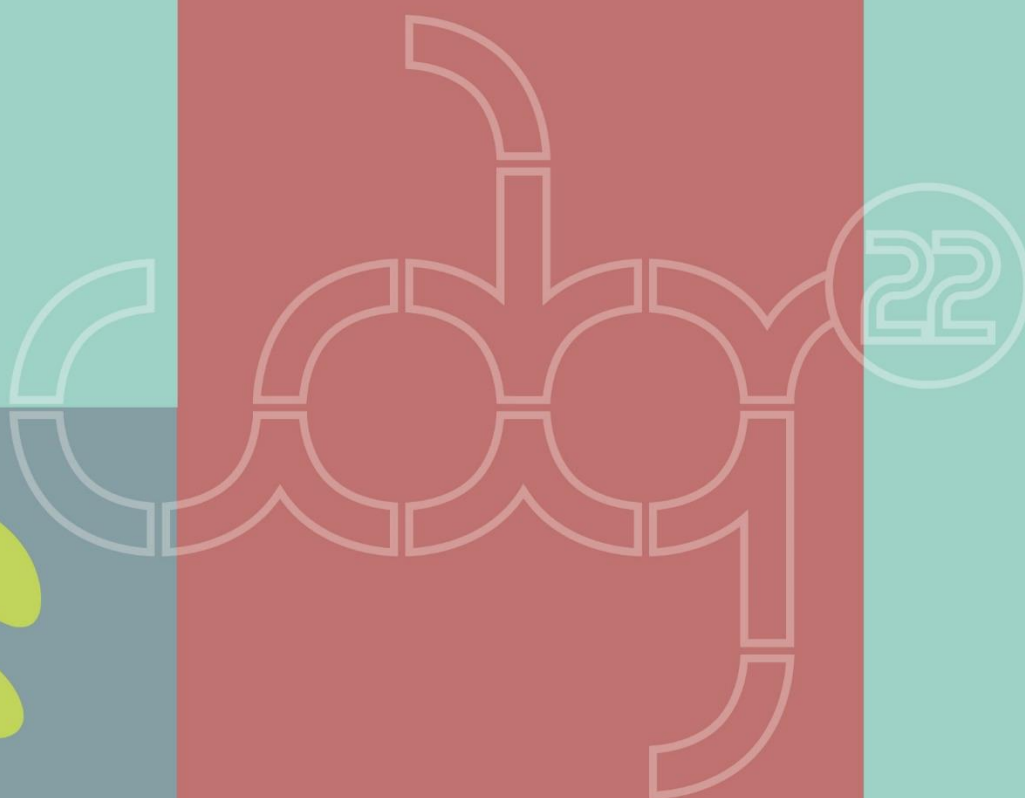
Ses projets et/ou prévisions pour 2025

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc
Dernières tendances de l'emploi (année 2024)												
Fiches repères régionales (issues du RSU)												
Synthèse régionale des RSU												
Rédaction Panorama national												
Statistiques des services intérim bretons												
Commissions nationales ANDCDG												
Lancement et suivi campagne RSU (données 2024)												
Contribution à l'audit réalisé sur l'Observatoire												

Mais aussi :

- Zoom métiers (ex : chargé.e d’accueil, ATSEM,...)
- Participation échanges avec partenaires (ex: visio sur la santé au travail des femmes)
- Appui à l’organisation de la CREF du 11 juin

En parallèle des activités de l'Observatoire, un projet d'accompagnement (par un AMO) va se mettre en œuvre tout au long de l'année 2025 dans le but de redéfinir les ambitions de l'Observatoire régional de l'emploi pour les années à venir afin de répondre aux enjeux de gouvernance des données et de prospective RH.



Centre de Gestion
des Côtes d'Armor

1, rue Pierre et Marie Curie
ELEUSIS 2
BP 417- 22194 Plérin cedex
Site www.cdg22.fr