



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales  
1 avenue de Tizé - CS 13600 - 35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX - Téléphone 02 99 23 31 00 - Télécopie 02 99 23 38 00 - www.cdg35.fr - E-mail : contact@cdg35.fr

## Délibération n° 25-69 Conseil d'Administration du 02/10/2025

### Collectivités et établissements publics adhérents : convention d'adhésion

#### Direction Générale des Services

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	7
• Suffrages exprimés :	26
• Votes POUR :	26
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'après plus de 40 années d'existence, la Fonction Publique Territoriale s'est installée dans le paysage, mais elle a besoin d'avancer groupée dans un contexte d'incertitudes grandissantes. Le décrochage face au secteur privé, le manque de vision RH de l'État (particulièrement pour la FPT) et les restrictions financières imposées aux collectivités atténuent les marges d'autonomie de gestion issues de la loi de transformation du 6 août 2019.

Dans ce contexte d'incertitudes et de raréfaction des ressources, la concurrence entre structures publiques serait une réponse inadaptée. Les collectivités territoriales disposent toujours d'atouts importants et de capacités d'actions collectives. Les synergies sont ainsi plus que jamais nécessaires :

- Le renversement du marché de l'emploi confère des capacités de négociation aux candidats et agents des nombreux métiers en tension (cuisiniers, agents de maintenance, acheteurs, urbanistes, policiers, professionnels de santé, informaticiens, gestionnaires carrière-paie...).
- L'exigence de transparence des administrés et les réseaux sociaux facilitent les comparaisons entre les conditions de travail des collectivités d'un même bassin d'emploi. La mobilité des personnels a fortement augmenté ces dernières années.
- Les contraintes financières restreignent considérablement les possibilités d'abonder les rémunérations, alors même que le développement des contrats est inflationniste par nature.
- Le vieillissement des effectifs continue de peser sur la longueur et la gravité des arrêts maladie, alors que les collectivités comme les agents ont besoin de sécuriser leurs budgets. L'enjeu d'assurabilité de la couverture sociale devient crucial. Les démarches collectives sont susceptibles de lisser les risques et de modérer les tarifs à condition de parvenir à diminuer effectivement l'absentéisme.

Il importe donc de coordonner les politiques RH (rajeunissement, fidélisation, prévention de l'usure professionnelle et des conflits) comme les autres démarches locales d'intérêt général et stratégique (gestion du foncier, approches des mobilités, nouvelles technologies...).

En Bretagne en général, et en Ille-et-Vilaine en particulier, les élus cultivent la solidarité entre les territoires et les démarches de mutualisation entre les administrations. Structures de coopération et d'économies d'échelle, les intercommunalités et les CDG y sont notoirement dynamiques :

- L'introduction d'un socle commun de compétences par la loi du 12 mars 2012 a facilité la convergence de l'ensemble des collectivités d'Ille-et-Vilaine vers le CDG 35, soit par affiliation, soit par adhésion. Depuis 2014, toutes les collectivités sont membres de l'institution et les plus grandes d'entre elles disposent de représentants à son Conseil d'Administration.

- Depuis 2020, plusieurs démarches comme la Commission de coordination des employeurs territoriaux, les évolutions de la protection sociale, la marque employeur régionale DEN.bzh et le projet Compétences FPT 35 ont favorisé des rapprochements entre les grandes collectivités (élus et services RH), et les responsables (élus et cadres) du CDG 35. Cela s'est concrétisé avec le dispositif de préparation au métier d'assistant comptable, pensé et déployé en co-construction.
- Une telle innovation est inspirante, dans la méthode, comme sur le fond, pour les prochaines années. Invités à davantage de mutualisation, les gestionnaires publics pourront renforcer leurs solidarités sous une bannière bretonne. À ce titre, les grandes collectivités contribuent déjà indirectement aux travaux de l'Observatoire régional de la FPT et à l'investissement DEN.bzh. S'y joindre explicitement est pertinent pour montrer à tous la cohésion du service public en Bretagne et en accroître l'efficacité collective...

Les conventions d'adhésion des collectivités adhérentes au CDG ont été renouvelées en 2020 et arrivent à échéance le 31 décembre 2025.

La convention type proposée pour la période 2026-2032 s'inscrit dans la continuité des précédentes. Hormis les retouches portées à la représentation des collectivités au Conseil d'Administration du CDG 35, les ajustements portent principalement sur le panier de « missions socles » conforté par des mesures législatives et renforcé par des initiatives locales.

Les administrateurs sont invités à prendre connaissance du fascicule de réadhésion ainsi qu'à adopter la convention type d'adhésion et autoriser la Présidente à signer toutes les conventions à intervenir avec les différentes structures.



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

#### DÉCIDENT

- d'adopter la convention-type portant adhésion des collectivités et établissements publics non affiliés au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine ;
- d'autoriser la Présidente à signer les conventions, susceptibles d'être adaptées aux spécificités de chaque structure, avec chaque collectivité et établissement public adhérent, à savoir :
  - Conseil Régional de Bretagne ;
  - Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine ;
  - Ville de Rennes ;
  - Ville de Saint-Malo ;
  - Rennes Métropole ;
  - Service Départemental d'Incendie et de Secours d'Ille-et-Vilaine ;
  - Centre Communal d'Action Sociale de Rennes ;
  - Centre Communal d'Action Sociale de Saint-Malo.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20251006-20-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 06-10-2025

Publication le : 06-10-2025

Le Secrétaire de Séance

Jean-Pierre SAVIGNAC



La Présidente du Centre  
de Gestion d'Ille-et-Vilaine,

Chantal PÉTARD-VOISIN

**PROJET DE CONVENTION**

**PORTANT ADHÉSION**

**DE XXXXXXXXXXXXXXX**

**AU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE D'ILLE-ET-VILAINE**

## PRÉAMBULE

---

Créés par la Loi du 26 janvier 1984 modifiée, en remplacement des Syndicats de Communes, les Centres de Gestion ont vu régulièrement leurs compétences s'étendre et, notamment, par les lois du 12 mars 2012 et du 6 août 2019 qui constituent des étapes importantes en matière de mutualisation des ressources humaines territoriales.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine partage avec l'ensemble des partenaires territoriaux quelques principes fondamentaux :

- **Les moyens humains du service public local** constituent une composante essentielle de la cohésion sociale et de l'aménagement équilibré du territoire.
- **La solidarité entre les collectivités**, petites et grandes, présentes sur les mêmes bassins d'emploi, contribue à l'intérêt général et à l'efficacité des organisations.
- **Sur la base d'une vision commune de la GRH territoriale, la coopération publique** est favorisée (*partage d'informations, échanges de bonnes pratiques, retours d'expériences...*), sans renoncer à l'autonomie de chaque structure, gage d'adaptation aux situations de chacune.
- **Le recours à une expertise distanciée est parfois nécessaire** pour certains conseils RH (*inspection des locaux de travail, enquête administrative, entretiens retraite...*) et l'aide aux agents en position difficile (*référént déontologue, médiation, conciliation, dispositif de signalement*).
- **La mise en place de dispositifs RH mutualisés à des échelles variables** s'avère pertinente pour porter des dispositifs couteux et/ou innovants (*Concours Grand-Ouest, marque employeur bretonne DEN.bzh, cursus universitaires régionaux, formations départementales*).

La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 « portant diverses dispositions relatives à la fonction publique » a institué **un bloc commun de compétences spécifiques** que les Centres de Gestion doivent proposer à toutes les collectivités et à tous les établissements de leur territoire. Ce « socle insécable de missions » a vu ses composantes évoluer à mesure des modifications réglementaires, dont notamment la fusion des instances médicales.

Par ailleurs, les ajustements successifs à la loi du 26 janvier 1984, désormais codifiée dans le Code Général de la Fonction Publique, donnent compétence (quasi) exclusive au CDG dans le domaine de l'emploi et des concours et le positionne comme tiers de confiance pour l'ensemble des personnels territoriaux du département.

En application des dispositions de la loi du 12 mars 2012, les collectivités, jusqu'alors dites « non affiliées » au CDG 35, ont décidé d'y adhérer et d'y désigner des représentants pour siéger à son conseil d'administration. En Ille-et-Vilaine, cette instance décisionnelle dédiée à la GRH territoriale est donc **représentative de la totalité du secteur public local en Ille-et-Vilaine**.

Depuis 2022, elle est complétée par une « **Commission de coordination des employeurs territoriaux** » qui vise à rapprocher les points de vue et rechercher des solutions harmonisées. Les élus des grandes collectivités participent régulièrement aux travaux de cette instance consultative.

Depuis 2014, la mise en œuvre des conventions d'adhésion au CDG 35 a donné lieu à des rencontres régulières avec les collectivités concernées, soit collectives, soit bilatérales.

En outre, la crise de recrutement et les concertations de la commission des employeurs ont suscité en 2023 la mise en place d'un groupe projet visant à redynamiser les préparations aux métiers territoriaux. Les grandes collectivités et un panel de petites collectivités ont ainsi collectivement défini 5 leviers d'actions qui ont été expérimentés avec succès en 2025 sur un cursus innovant d'assistants comptables. Cette démarche s'inscrit dans le développement d'un « Campus DEN.bzh » à l'échelle régionale.

Au regard du bilan satisfaisant des deux premières conventions et des enjeux majeurs d'efficience du secteur public local, il convient de poursuivre les coopérations engagées en combinant à nouveau les missions du socle réglementaire avec les missions mutualisées d'initiative locale.

Cette troisième convention définit un cadre commun de relations entre le CDG 35 et les grandes collectivités pour la période adossée au mandat municipal débutant en 2026. Elle précise les conditions du renouvellement de son Conseil d'Administration, au regard des collectivités adhérentes. De plus, elle conforte les axes stratégiques des précédentes conventions en révisant certains points techniques au vu de la pratique des dernières années. Les parties conviennent ainsi des missions incluses dans le socle mutualisé en Ile-et-Vilaine.

**La présente convention actualise la convention antérieure afin de disposer d'un cadre commun d'adhésion à partir du renouvellement électoral de 2026.**

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le Décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion,

## **IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT**

### **ENTRE :**

- Madame Chantal PETARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ile-et-Vilaine, dûment habilité par délibération n° 25-XX du Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ile-et-Vilaine en date du 27 novembre 2025,

### **ET :**

- Madame Monsieur XXXXXXXXXXXX, XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, dûment habilité(e) par délibération n° XXXXX de XXXXXXXXXXXXXXXX en date du XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

## **Article 1<sup>er</sup> : L'objet de la convention**

La présente convention est conclue afin de fixer les modalités du renouvellement de l'adhésion de **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine dans le cadre des dispositions réglementaires.

Ces dispositions ont principalement trait :

- à la définition des missions incluses au socle commun d'adhésion assurées par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine pour le compte de la collectivité ;
- aux modes de représentation de **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** dans le Conseil d'Administration du Centre de Gestion ;
- au financement des missions confiées au Centre de Gestion ;
- à la durée de la convention et au suivi du partenariat.

## **Article 2 : Les missions du socle d'adhésion pour le mandat municipal démarrant en 2026**

Le socle d'adhésion est constitué de dix missions regroupées en deux ensembles :

### **a) Cinq sont liées à l'emploi et aux concours et examens professionnels :**

- 1. La prise en compte des besoins RH territoriaux :** Le CDG 35 analyse le marché de l'emploi public local (par les offres d'emploi et la dynamique des listes d'aptitude). Il conduit des enquêtes (recensements concours, coordination RSU) et participe aux travaux de l'observatoire régional de la FPT (basé au CDG 22 et cofinancé). Il s'efforce de réduire les tensions par des dispositifs de préparation aux métiers territoriaux, par la « pépinière » départementale d'agents itinérants et par l'alimentation des listes d'aptitude dans chaque filière statutaire.
  
- 2. La promotion de la FPT :** Le CDG 35 contribue au service public d'orientation et à la représentation des employeurs territoriaux du département sur plus de 80 forums de l'emploi et carrefours des métiers chaque année. Partenaire des universités, des missions locales et des structures de personnes handicapées, il diffuse des informations sur les modes d'accès aux emplois territoriaux par domaines professionnels. Il assure également cette mission sur des portails internet et sur des réseaux sociaux.

Ces actions s'effectuent désormais sous la bannière DEN.bzh qui dépoussière l'image de la fonction publique, valorise les opportunités de rencontres de conseillers emploi et présente plus de 20 dispositifs de préparation aux métiers. Le portail reçoit massivement des profils complémentaires à ceux qui s'orientent vers les sites institutionnels. Les actualités DEN.bzh sont suivies sur les réseaux sociaux par une communauté active de prospects, d'orienteurs et d'ambassadeurs du service public en Bretagne.

La collectivité bénéficie déjà de la diffusion de ses annonces dans cet environnement attractif et du surcroît de candidatures générées par les nouvelles démarches. Elle peut utiliser les outils de la marque régionale et optimiser ses démarches de prospection en devenant partenaire. Le logo DEN.bzh, complémentaire à la notoriété de chaque structure, atteste en effet de son engagement dans un élan collectif, avec les autres collectivités attentives à leur politique RH.

3. **La diffusion des offres d'emploi** : Toutes les vacances de postes sont obligatoirement transmises au CDG pour publication sur le site *emploi-territorial.fr*, amené à fédérer l'ensemble de la FPT. Elles sont relayées sur le portail DEN.bzh dans un environnement dépourvu de jargon administratif et vers le portail inter-fonction publique « *Choisirleservicepublic.gouv.fr* ». Le site *emploi-territorial.fr* permet des mises en relations candidats/recruteurs le jour même de la publication grâce à des fonctionnalités d'alerte et de mise en ligne de CV.

La notoriété de ces sites institutionnels permet à la collectivité de réduire ses coûts de publicité sur des sites commerciaux. Le portail *emploi-territorial.fr* permet aux candidats de mettre leur CV en ligne et joue pleinement son rôle de « bourse de l'emploi ». Un module statistique facilite l'édition de tableaux de bord pour le service RH.

4. **Les concours et examens** : La quasi-totalité des concours et examens est confiée aux Centres de Gestion. Deux modalités de rattachement aux concours des CDG sont effectives :

- Les concours de catégories A et B de toutes les filières (*hors médico-sociale*) donnent lieu à une mutualisation des moyens, organisée selon les cadres d'emplois entre les CDG de Bretagne ou ceux du Grand-Ouest qui perçoivent une compensation financière du CNFPT. Ils n'entraînent ainsi pas de facturation des coûts lauréats ;
- S'agissant des opérations de catégorie C et celles de la filière médico-sociale, **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** peut toujours choisir entre l'organisation autonome et le rattachement aux opérations ouvertes par les CDG. La présente convention intègre ces concours et examens dans les prestations couvertes par la cotisation d'adhésion. Suite aux réussites aux examens et aux nominations, les frais d'organisation, sur la base des coûts lauréats faisant l'objet de délibérations par les centres organisateurs, sont mutualisées au titre du socle.

Les dépenses de concours et d'examens ont à elles seules constitué environ la moitié des charges intégrées dans le socle durant la période 2020 – 2025.

En complément, d'éventuelles opérations pour des besoins spécifiques peuvent être organisées pour une ou plusieurs collectivités ou établissements adhérents en dehors de la présente convention (*ex : caporal sapeur-pompier, auxiliaire de soins ou gardien-brigadier sur une session ajoutée au calendrier Grand-Ouest*). Non comprises dans le socle, ces opérations feraient l'objet, le cas échéant, de conventions et de financements complémentaires.

5. **L'aide à la mobilité** : Les conseillers Emploi du CDG 35 animent des réunions d'information mensuelles au Village des Collectivités, des webinaires et diverses rencontres sur le département, ouvertes à tous (*étudiants, demandeurs d'emploi, agents en mobilité*). Cela débouche souvent sur des conseils personnalisés sur le projet professionnel au regard des capacités de la personne (*compétences, aptitudes liées à la santé*) et des débouchés.

Les rendez-vous de premier niveau sont assurés sans aviser la collectivité d'origine (*droit à l'information*) et sont inclus dans le socle.

En revanche, l'inscription de l'agent sur un cycle d'accompagnement (*bilan professionnel, bilan de compétences, coaching...*) suppose une convention tripartite. Dans certaines situations délicates, la posture de tiers de confiance du CDG et ses réseaux peuvent faciliter les mobilités et les reconversions, en prévenant l'usure professionnelle et d'éventuels conflits.

**b) Cinq autres sont liées aux statuts et à la santé :**

1. **Le conseil médical** : Le CDG 35 assure le secrétariat du Conseil médical sous l'autorité d'un médecin président. Il se réunit en formation plénière ou spécialisée selon la nature des saisines soumises. Plus de la moitié des dossiers présentés relèvent des grandes collectivités. Des concertations entre le service instructeur et les collectivités ont régulièrement lieu pour fiabiliser les procédures. La présente convention permet la contribution des collectivités aux frais de gestion de cette instance complexe, au fort accroissement d'activité depuis fin 2024.

2. **L'assistance juridique statutaire** : Expert sur le statut de la FPT pour différentes administrations, le CDG 35 conseille régulièrement les grandes collectivités sur les questions complexes pour tendre vers une plus grande sécurisation des procédures. Il s'agit de conforter la pratique de réseaux des spécialistes du statut sur la mise en œuvre des réformes et des procédures sensibles, comme les élections professionnelles.

En outre, le parti pris d'ouverture du « portail de la FPT en Ille-et-Vilaine », avec plus de 3 000 documents, facilite le dialogue social au sein de chaque structure. En effet, partager les mêmes interprétations sur les dispositions réglementaires entre employeurs et représentants du personnel évite de nombreuses dissensions, voire des recours.

3. **L'assistance à la fiabilisation des droits en matière de retraite** : En partenariat avec la CNRACL et l'IRCANTEC, le CDG assure un relais d'information et d'expertise auprès des collectivités. Il organise ainsi régulièrement des ateliers pour accroître la technicité des gestionnaires RH. Ces démarches sont incluses dans le socle.

En complément, des agents spécialisés peuvent être mis à disposition des collectivités pour fiabiliser les comptes de retraite et renseigner les agents des collectivités adhérentes. Cette mission donne alors lieu à une convention spécifique. Le CDG 35 propose également aux collectivités qui le souhaitent pour leurs agents des simulations avec ou sans entretien pour leurs agents dans le cadre de facturations ponctuelles à l'employeur.

4. **La déontologie** : Tout agent public a le droit d'être conseillé concernant le respect de ses obligations et principes déontologiques, et du principe de laïcité. Le CDG 35 assure cette double mission en lien avec des réseaux régionaux et nationaux, et ce en toute discrétion, confidentialité et neutralité. Ses juristes apportent également leur expertise auprès des référents des collectivités qui peuvent être saisis en premier ressort.

Les demandes émanant des agents des collectivités adhérentes au socle constituent une proportion notable des questions déontologiques traitées au CDG 35 et relèvent de problématiques particulières. Par ailleurs, ses juristes pourraient être mobilisés en matière d'alerte éthique.

5. **Le signalement des situations abusives** : Le CDG 35 a mis en place un dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, des agissements sexistes, des menaces ou de tout autre acte d'intimidation à destination des agents territoriaux d'Ille-et-Vilaine.

Les grandes collectivités ont généralement un dispositif interne, cependant les agents sont libres de solliciter des tiers de confiance indépendants tels que le défenseur des droits ou le dispositif du CDG 35. Le cas échéant, les agents concernés sont orientés vers les organismes adaptés aux situations présumées.

### **Article 3 : Le financement des missions du socle commun**

Afin de contribuer au financement des 10 missions du socle commun, la collectivité acquitte une cotisation annuelle selon un taux déterminé par le Conseil d'Administration du CDG 35. En 2026, ce taux est fixé à 0,12 % pour toutes les collectivités adhérentes.

Le paiement de ces participations interviendra en un seul versement annuel, à partir d'un titre émis par le CDG 35. La cotisation annuelle interviendra avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX s'engage à inscrire dans son budget primitif les participations dues pendant la durée de la convention.

L'assiette de la cotisation annuelle est constituée :

- des traitements indiciaires bruts et du montant des nouvelles bonifications indiciaires pour les agents affiliés à la C.N.R.A.C.L.
- des salaires bruts pour les agents non affiliés à la C.N.R.A.C.L. (*IRCANTEC, Régime Général...*)

Ces chiffres seront, chaque année, extraits du Compte Administratif de l'année N de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX et permettront l'établissement d'un titre de recettes par le CDG en septembre de l'année N + 1 fondé sur un certificat administratif présenté par la collectivité adhérente avec, en annexe, la copie du compte administratif.

### **Article 4 : Actualisation du taux de cotisation**

Conformément au dispositif réglementaire, des indicateurs permettent de s'assurer que les participations financières couvrent les frais induits, par équité avec les autres collectivités :

- Le coût des missions principales est évalué au regard des sollicitations effectives, sur la base des coûts de revient unitaires déterminés par la comptabilité analytique du CDG 35 (*nombre d'offres d'emploi publiées, nombre de lauréats de concours et d'examens, nombre de dossiers au conseil médical...*).
- Concernant les missions par nature diffuses ou ponctuelles ne permettant pas de mesurer les consommations (*information des candidats potentiels, mission DEN.bzh, contribution à la prise en compte des besoins et à l'Observatoire FPT Bretagne, mise à disposition de la documentation statutaire, signalement et référent déontologue...*), une quote-part forfaitaire de leur coût, tenant compte de l'effectif de la collectivité, est imputée.

Les charges financières relevant du socle d'adhésion sont récapitulées dans un tableau de synthèse figurant en Annexe 1. Une concertation périodique permet de consolider cette évaluation financière. Si l'analyse montre une inadéquation structurelle du taux de cotisation, celui-ci est susceptible d'être modifié par le Conseil d'Administration du CDG 35. Toute évolution du taux de cotisation des collectivités et établissements adhérents donnera lieu à un avenant à la présente convention.

### **Article 5 : Les autres missions susceptibles d'être assurées par le CDG 35**

Le recours aux missions facultatives du CDG 35 est d'un formalisme très simple pour les collectivités de toutes tailles, sous réserve d'avoir préalablement signé la convention générale d'usage des services facultatifs qui en précise les conditions générales de mises en œuvre.

Par commodité, Il est proposé aux collectivités et établissements adhérents d'adopter la convention générale d'utilisation des services facultatifs en même temps que la convention d'adhésion au CDG 35, de manière à pouvoir déclencher des interventions personnalisées complémentaires au socle commun, sans attendre des délibérations spécifiques du CDG et de la collectivité soumise à un besoin imprévu.

## **Article 6 : La représentation de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

Conformément aux dispositions législatives, il est créé un « collège spécifique » pour représenter les collectivités et établissements non affiliés au Conseil d'Administration du CDG 35 pour l'exercice des missions précitées.

- a. **Pour les collectivités départementales et régionales, trois représentants par entité, soit :**
  - 3 pour le Conseil Régional de Bretagne,
  - 3 pour le Conseil Départemental d'Ille-et-Vilaine,
  
- b. **Pour les communes, trois représentants au total :**
  - 2 pour la Ville de Rennes,
  - 1 pour la Ville de Saint-Malo,
  
- c. **Pour les établissements publics, deux représentants au total :**

Sièges à répartir entre :

  - le Service Départemental d'Incendie et de Secours d'Ille-et-Vilaine,
  - Rennes métropole,
  - les CCAS de Rennes et de Saint Malo.

## **Article 7 : La date d'effet et la durée de la convention**

La présente convention prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 de manière à préparer en amont les conditions de renouvellement du Conseil d'Administration du CDG 35, en particulier concernant la représentation des structures adhérentes.

Concernant la durée de validité, la convention d'adhésion se cale sur les mandats municipaux ordinairement de six ans. Dans cette logique, la présente convention est en principe effective jusqu'au 31 décembre 2031. Compte tenu du possible report des élections municipales suivantes en mars 2033, les parties conviennent que sa durée court « *jusqu'au 31 décembre précédant le prochain renouvellement municipal* » pour couvrir cette éventualité sans avoir besoin d'avenants. Dans tous les cas, il sera tenu compte des dispositions législatives organisant les prochains scrutins.

## **Article 8 : Le suivi du partenariat**

L'application de cette convention donnera lieu à des rencontres annuelles afin d'évaluer les coopérations, d'échanger sur les attentes réciproques et d'approfondir le partenariat.

Il sera procédé à un décompte financier des activités réalisées au titre de la convention dans l'optique d'actualiser les montants et de vérifier les équilibres globaux. Des ajustements entre les différentes activités listées à l'article 2 pourront être effectués pour respecter l'économie générale du partenariat et l'équité de son financement (cf article 4).

**Article 9 : L'évolution législative ou réglementaire majeure**

Dans l'hypothèse d'une évolution législative ou réglementaire majeure modifiant les compétences et les missions concernant la présente, un avenant viendrait intégrer cette nouvelle situation.

**Article 10 : Les litiges et leur règlement**

Tout litige persistant résultant de l'application de la présente convention fera l'objet d'une recherche d'accord amiable par une rencontre des représentants du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine et de XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.

A défaut d'accord, le litige pourra être porté devant le Tribunal administratif de RENNES.

Fait à Thorigné-Fouillard, le XXXXXXXXXXXX,

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

La Présidente du CDG 35

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Chantal PETARD-VOISIN

**CHARGES FINANCIÈRES RELEVANT DU SOCLE D'ADHÉSION**

**ET MONTANT DE LA COTISATION**

# Cotisation du **XXXXXXXXXXXXXXXXXX** / Charges financières sur le socle d'adhésion

**XXXXXXXXXXXXXXXXXX** emploie environ **XXXX** agents sur 32 000 agents territoriaux en Ile-et-Vilaine, soit **XX** %

Principe d'adhésion au socle de fonctionnement de la FPT pouvant être complété par des prestations à l'acte (conseil mobilité, entretiens retraite, mission inspection, concours C...)

Missions liées à l'emploi et aux concours		Coûts	Missions liées au statut et à la santé		Coûts
<b>1. La prise en compte des besoin RH territoriaux</b>	Participation aux frais d'enquêtes départementales (examens et concours) et nationales (transmission du RSU) ; contribution à l'Observatoire régional de la FPT <i>Imputation proportionnelle à l'effectif de la structure</i>	<b>X XXX €</b>	<b>6. Le Conseil médical</b>	Secrétariat de l'instance en commission plénière et en commission spécialisée. Relations interservices pour faciliter l'examen des dossiers et des suites données. <i>Imputation au regard du nombre de dossiers soumis</i>	<b>XX XXX €</b>
<b>2. La promotion de la Fonction Publique Territoriale</b>	Information de tous les publics sur les modes d'accès à la FPT sur le site web et le portail LinkedIn du CDG 35. Participation à plus de 250 événements par an (forums des métiers, job datings, webinaires...) de valorisation des débouchés des collectivités d'Ile-et-Vilaine. Forte implication dans l'initiative régionale DEN.bzh, (portail, réseaux sociaux, campus...). Animation d'un réseau de recruteurs mobilisés sur l'attractivité. <i>Imputation proportionnelle à l'effectif de la structure</i>	<b>X XXX €</b>	<b>7. L'assistance juridique statutaire</b>	Animation d'un réseau contribuant à la sécurisation des procédures et la réduction des contentieux. Publication et diffusion de l'actualité réglementaire RH, tenue d'un portail en libre accès constituant une base documentaire sur les droits et obligations des agents et sur les pratiques RH recommandées. Ce partage d'infos contribue au consensus et au dialogue social. <i>Imputation proportionnelle à l'effectif de la structure</i>	<b>XX XXX €</b>
<b>3. La diffusion des offres d'emploi</b>	Publication des vacances de postes et offres d'emploi sur les portails nationaux de la fonction publique ( <i>Emploi-territorial.fr</i> et <i>Choisir le servicepublic.gouv.fr</i> ) Relais sur DEN.bzh <i>Imputation selon le nombre d'offres d'emplois publiées</i>	<b>X XXX €</b>	<b>8. L'assistance à la fiabilisation des droits retraite</b>	Diffusion d'actualités et organisation d'Ateliers destinés aux gestionnaires RH sr les règles liées à la retraite. Animation d'un réseau de spécialistes. <i>Imputation proportionnelle à l'effectif de la structure</i>	<b>X XXX €</b>
<b>4. Les concours et examens</b>	Contribution à l'organisation des concours et examens de catégorie C et de la filière médico-sociale. <i>Imputation selon l'effectif en catégorie C et filière sociale</i>	<b>X XXX €</b>	<b>9. La déontologie</b>	Réponses aux saisines sur la déontologie et la laïcité en relais avec d'éventuels référents internes. Recueil des signalements d'alerte. <i>Imputation proportionnelle à l'effectif de la structure</i>	<b>XX XXX €</b>
<b>5. L'aide à la mobilité</b>	Accueil d'agents sur divers carrefours des fonctions publiques. Orientation de 1 <sup>er</sup> niveau sur le projet professionnel, les mutations et reclassements. <i>Imputation proportionnelle à l'effectif de la structure</i>	<b>X XXX €</b>	<b>10. Le signalement des situations abusives</b>	Réponses aux agents confrontés à des situations de violence et/ou de discrimination. Orientation vers les organismes adaptés aux situations présumées. <i>Imputation proportionnelle à l'effectif de la structure</i>	<b>XX XXX €</b>
<b>Total dépenses liées au socle d'adhésion :</b>					<b>72 100 €</b>

	<b>Calcul de la cotisation annuelle :</b> Cotisation forfaitaire au taux de : 0,12 % Masse salariale : XXX XXX XXX € Assiette de cotisation (art. 3 de la convention) : XX XXX XXX €
	<b>Montant de la cotisation d'adhésion : XX XXX €</b>

