



---

# PROCÈS-VERBAL

---

Conseil d'Administration  
du Centre de Gestion

**Jeudi 3 juillet 2025**





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

# Liste des présents et pouvoirs Conseil d'Administration du CDG

**Jeudi 3 juillet 2025**

Sur convocation en date du 24 juin 2025, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine s'est réuni le jeudi 3 juillet 2025, à 9 h 30, au Village des Collectivités Territoriales à Thorigné-Fouillard, sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion et Maire de LE RHEU.

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES (élections)			
PÉTARD-VOISIN Chantal Maire de LE RHEU	PRÉSENTE	VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNÉ	ABSENTE
LE COZ Louis Adjoint au Maire de REDON	PRÉSENT	BOUSSEKEY Françoise Maire de SAINTE-MARIE	ABSENTE
DOUTÉ-BOUTON Murielle Maire de PLÉLAN-LE-GRAND	PRÉSENTE	GRUEL Audrey Adjointe au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT	ABSENTE
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLESDER	POUVOIR à J.P. SAVIGNAC	BROSSELLIER Christelle Maire de MESNIL-ROC'H	ABSENTE
SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de CESSON-SÉVIGNÉ	PRÉSENT	CABANIS Florence Adjointe au Maire de PACÉ	ABSENTE
MORICE Marie-Christine Maire de ÉTRELLES	POUVOIR à L. LE COZ	VEILLÉ Jean-Luc Maire de LE PERTRE	ABSENT
JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de CHAVAGNE	PRÉSENTE	GALIC Sylvie Maire de LE VERGER	ABSENTE
FOUGLÉ Alain Maire de FEINS	PRÉSENT	LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD	ABSENTE
CORNÉE Christelle Maire déléguée de RIVES-DU-COUESNON	ABSENTE		
MERVIN Marie-Claire Adjointe au Maire de DINARD	PRÉSENTE	GUICHARD Pascal Conseiller Municipal de DINARD	ABSENT
BERTON Jean-Éric Maire de LA DOMINELAIS	PRÉSENT		
PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY	POUVOIR à M. DOUTÉ-BOUTON	PASSILLY Karine Maire de SAINT-UNIAC	ABSENTE
FORET Alain Maire de LA CHAPELLE JANSON	ABSENT	BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEMBault	ABSENTE
DE LA VERGNE Aude Adjointe au Maire CHÂTEAUBOURG	PRÉSENTE	MIJOLE Nicolas Conseiller municipal de VITRÉ	ABSENT
ROUL Christophe Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC	PRÉSENT	TANGUY Mickaël Conseiller municipal de GOVEN	ABSENT
BERTRAND Chrystèle Adjointe au Maire d'IFFENDIC	ABSENTE	GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAI	PRÉSENT
PRÉVERT Rose-Line Maire de LIEURON	ABSENTE	BRIÈRE Chrystèle Adjointe au Maire de PIPRIAC	ABSENTE
COCHAUD Yannick Maire d'ORGÈRES	POUVOIR à M.C. MERVIN	CHEVALIER Marion Adjointe au maire de BRUZ	ABSENTE
GAGNE Olivier Maire de SAINT-MARC-LE-BLANC	POUVOIR à C. PÉTARD-VOISIN	PERRIN Paule Adjointe au Maire de MAEN ROCH	ABSENTE
BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE	POUVOIR à F. JOULAUD	RENAULT Yves Maire de CHÂTEAUGIRON	ABSENT
SORAIS Pierre Maire de TRÉMÉHEUC	PRÉSENT	DUFEU Gérard Maire de VIEUX-VIEL	ABSENT


COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS (élections)			
CORNILAUD Dominique Vice-Président La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZÉ	PRÉSENT	GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COËSMES	ABSENT
OULED-SGHAIER Anne-Laure Vice-Présidente de Liffré-Cormier Communauté Adjointe au Maire de LIFFRÉ	ABSENTE	FRAUD Emmanuel Vice-Président de Liffré-Cormier Communauté Maire de LIVRÉ SUR CHANGEON	ABSENT
BEAUDOIN Jean-Luc Vice-Président Saint-Malo Agglomération Maire de PLERGUER	PRÉSENT		
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE (désignations)			
PERRIN Stéphane Vice-Président du CONSEIL RÉGIONAL	ABSENT	KRUGER Katja Conseillère régionale	ABSENTE
PELLERIN Isabelle Vice-Présidente du CONSEIL RÉGIONAL	ABSENTE	CROCQ André Conseiller régional	ABSENT
GALLIER Maxime Conseiller régional	POUVOIR à A. DE LA VERGNE	PARMENTIER Méline Conseillère régionale	ABSENTE
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT (désignations)			
ROUX Laurence Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL	PRÉSENTE	COURTEILLE Anne-Françoise Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL	ABSENTE
BILLARD Armelle Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL	ABSENTE	GUIDONI Jean-Paul Conseiller départemental	ABSENT
BOHANNE Jean-François Conseiller départemental	PRÉSENT	FAILLÉ Charlotte Conseillère départementale	ABSENTE
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES (désignations)			
ROUSSET Emmanuelle Conseillère municipale déléguée Ville de RENNES Vice-Présidente de Rennes Métropole	POUVOIR à G. MESTRIES	GUILLOTIN Daniel Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain	ABSENT
CRANCE Jean-Virgile Adjoint au Maire de SAINT-MALO	POUVOIR à J.L. BEAUDOIN	LAUDE Sophie Adjointe au Maire de SAINT-MALO	ABSENTE
CARRÉ Maria Adjointe au Maire de FOUGÈRES	ABSENTE	BOUDET Serge Adjoint au Maire de FOUGÈRES	PRÉSENT
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS (élections)			
MESTRIES Gaëlle Administratrice du SDIS 35 Conseillère départementale	PRÉSENTE	NADESAN Yannick Administrateur du CCAS de RENNES Adjoint au Maire de RENNES	ABSENT
ROUX Catherine Conseillère de RENNES Métropole Adjointe au Maire d'ACIGNÉ	PRÉSENTE	PIROT-LEPRIZÉ Sophie Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO	ABSENTE

AUTRES PARTICIPANTS À LA SÉANCE	
RÉTO Hervé Administrateur des Finances Publiques Adjoint - Chef de Service Comptable «service de gestion comptable de Rennes»	ANDRÉ Sébastien Directeur Général des Services
ZAM Laurent Directeur Général Adjoint Prospective et Emploi	PAVIOT Jean-Michel Directeur délégué « Relations aux collectivités & animation des réseaux »
LAUNAY Ludivine Secrétaire Générale et Responsable Pilotage et Ressources Internes	VILSALMON Maxime Responsable du service Statuts-Rémunération
BELLITI Laurence Responsable de l'activité Secrétariat de direction et Instances	GOUPIL Mélanie Assistante de Direction

Nombre de membres en exercice :	35
Quorum :	18
Nombre de membres présents :	19 puis 18
Nombre de pouvoirs :	9
Nombre de votants :	28 puis 27
Date de convocation :	24 juin 2025
Secrétaire de séance :	Jean-Pierre SAVIGNAC

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION D'ILLE-ET-VILAINE

Séance du 3 juillet 2025

TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES (élections)			
PÉTARD-VOISIN Chantal Maire de LE RHEU		VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNE	
LE COZ Louis Adjoint au Maire de REDON		BOUSSEKEY Françoise Maire de SAINTE-MARIE	
DOUÏE-BOUTON Marielle Maire de PLÉLAN-LE-GRAND		GRUEL Audrey Adjointe au Maire de BRÉAL-SOUS-MONTFORT	
SIMON-GLORY Évelyne Maire de PLESDER	Renvois à J.P. SAVIGNAC	BROSSELIER Christelle Maire de MESNIL-ROCH	
SAVIGNAC Jean-Pierre Maire de CESSON-SÉVIGNÉ		CABANIS Florence Adjointe au Maire de PACÉ	
MORICE Marie-Christine Maire d'ÉTRELLES	Renvois à L. LE COZ		
JOULAUD Françoise Adjointe au Maire de CHAVAGNE		GALIC Sylvie Maire de LE VERGER	
FOUJÉ Alain Maire de FEINS		LAVASTRE Isabelle Maire de GAHARD	
CORNÉE Christelle Maire déléguée de RIVES-DU-COUESNON			
MERVIN Marie-Claire Adjointe au Maire de DINARD		GUCHARD Pascal Conseiller Municipal de DINARD	
BERTON Jean-Eric Maire de LA DOMINELAIS			
PIEDVACHE Bernard Maire de BOISGERVILLY	Renvois à DOUÏE-BOUTON	PASSILLY Karine Maire de SAINT-UNIAC	
FORÉ Alain Maire de LA CHAPELLE JANSON		BOUCHER Marie-Claire Maire de SAINT-GEORGES-DE-REINTEBAULT	
DE LA VERGNE Aurélie Adjointe au Maire de CHATEAUBOURG		MUJOLE Nicolas Conseiller municipal de VITRÉ	
ROUL Christophe Adjoint au Maire de GUIPRY-MESSAC		TANGUY Mickaël Conseiller municipal de GOVEN	
BERTRAND Chrystèle Adjointe au Maire d'IFFENDIC		GORRÉ Gérard Adjoint au Maire de LE CROUAIS	
PRÉVERT Rose-Line Maire de LIEURON		BRÈRE Christelle Adjointe au Maire de PIPRIAC	
COCHAUD Yannick Maire d'ORGÈRES	Renvois à M.C. MORVAN	CHEVALIER Marion Adjointe au maire de BRUZ	
GAIGNE Olivier Maire de SAINT-MARC-LE-BLANC	Renvois à C. PÉTARD-VOISIN	PERRIN Pauline Adjointe au Maire de MAEN-ROCH	
BAKHOS Lara Conseillère municipale de SERVON-SUR-VILAINE	Renvois à F. JOULAUD	RENAULT Yves Maire de CHATEAUGRON	
SORAIS Pierre Maire de TRÉMÈNEUC		DUFEU Gérard Maire de VIEUX-VIEL	

COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS (élections)			
CORNELLAUD Dominique Vice-Président de La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZE		GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COËSMES	
OULED-SCHAIER Anne-Laure Vice-Présidente de Litré-Cornier Communauté Adjointe au Maire de LITRÉ		FRAUD Emmanuel Vice-Président de Litré-Cornier Communauté Maire de LITRÉ SUR CHANGEON	
BEAUDOIN Jean-Luc Vice-Président Saint-Malo Agglomération Maire de FLERGUER			
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE (désignations)			
PERRIN Stéphane Vice-Président du CONSEIL RÉGIONAL		KRUGER Karja Conseillère régionale	
PELLERIN Isabelle Vice-Présidente du CONSEIL RÉGIONAL		CROCQ André Conseiller régional	
GALLIER Maxime Conseiller régional	<i>Renoué à R. de la Roche</i>	PARMENTIER Melina Conseillère régionale	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT (désignations)			
ROUX Laurence Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL		COURTEILLE Anne-Françoise Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL	
BILLARD Amélie Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL		GUIDONI Jean-Paul Conseiller départemental	
BOHANNE Jean-François Conseiller départemental		FAILLÉ Charlotte Conseillère départementale	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES (désignations)			
ROUSSET Emmanuelle Conseillère municipale déléguée à la Ville de RENNES Vice-Présidente de Rennes Métropole	<i>Renoué à G. RUSTRES</i>	GUILLOTIN Daniel Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain	
CRANCE Jean-Virgile Adjoint au Maire de SAINT-MALO	<i>Renoué à J.L. Beaudoin</i>	LAUDE Sophie Adjointe au Maire de SAINT-MALO	
CARRÉ Maria Adjointe au Maire de FOUGÈRES		BOUDET Serge Adjoint au Maire de FOUGÈRES	
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS (élections)			
MESTRIES Gaëlle Vice-Présidente du SDIS 35 Conseillère départementale		NADESAN Yannick Administrateur du CCAS de RENNES Adjoint au Maire de RENNES	
ROUX Catherine Conseillère de RENNES Métropole Adjointe au Maire d'ACIGNÉ		PIROT-LEPRIZÉ Sophie Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO	

# CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG 35

**Jeudi 3 juillet 2025**

---

## ORDRE DU JOUR

---

### LES INFORMATIONS

---

- A. Marchés publics : décisions prises au titre de la délégation
- B. Activité de l'exécutif
- C. Salon Terres et Maires des 24 et 25 avril 2025 : bilan
- D. Conférence Régionale de l'Emploi Territorial du 11 juin 2025 : bilan
- E. Événements FNCDG : Réunion des CDG coordonnateurs du 21 mai 2025 et Congrès de Lille du 4 au 6 juin 2025
- F. Conférence des Maires du 20 mai 2025 : retour sur les échanges entre le CDG et les maires de la Communauté de Communes du Pays de Dol et de la Baie du Mont-Saint-Michel
- G. CST départemental - première réflexion sur la composition du collège employeurs lors du prochain mandat
  - 1. Des possibilités réglementaires à étudier
  - 2. Vers un changement de la composition du collège employeur pour le prochain mandat ?
- H. Lignes directrices de gestion : information sur la 6<sup>ème</sup> révision

### LA THÉMATIQUE : Point d'étape sur la dynamisation des dispositifs de formation portés par le CDG 35

---

- A. Définition des contours d'un Campus DEN.bzh
- B. Célébration des 30 ans de Premicol du 17 juin 2025 : bilan
- C. Nouvelle session de formation d'Assistant comptable

### LES DÉLIBÉRATIONS

---

- A. Concours et examens professionnels 2023/2024/2025 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis
  - 1. Concours d'auxiliaire de puériculture de classe normale 2025
  - 2. Examen professionnel d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe 2024 (AG)
  - 3. Examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe 2025 (AG)
  - 4. Examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe 2025 (AG)
  - 5. Concours de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels 2023
  - 6. Examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels 2024
- B. Budget Annexe de la Coopération Concours Grand-Ouest intégrée : Décision modificative N°01/2025
- C. Autorisation d'ester en justice
- D. Évolution du temps de travail de l'assistante sociale
- E. Règlement intérieur du CDG 35

- F. Modification de la composition du Comité Social Territorial (CST) départemental en formation plénière et en formation spécialisée
- G. Convention de participation Protection sociale complémentaire risque santé
- H. Cession de mobilier
- I. Groupement de commandes DEN.bzh
- J. Convention d'adhésion à SOLURIS, opérateur public de services numériques
- K. Conventonnement RGPD - Établissement Public Territorial de Bassin «Eaux et Vilaine

## LES ACTUALITÉS DU CDG 35

---

- A. Publications et focus

## LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

---

- A. Bureau et Conseil d'Administration
- B. Commissions Paritaires : CAP - CCP
- C. Comité Social Territorial départemental
- D. Conseil Médical
- E. Autres rencontres

Madame la Présidente procède à l'appel et fait état des pouvoirs :

- Evelyne SIMON-GLORY à Jean-Pierre SAVIGNAC
- Jean-Virgile CRANCE à Jean-Luc BEAUDOIN
- Bernard PIEDVACHE à Murielle DOUTÉ-BOUTON
- Emmanuelle ROUSSET à Gaëlle MESTRIES
- Olivier GAIGNE à Chantal PÉTARD-VOISIN
- Maxime GALLIER à Aude DE LA VERGNE
- Marie-Christine MORICE à Louis LE COZ
- Lara BAKHOS à Françoise JOULAUD
- Yannick COCHAUD à Marie-Claire MERVIN

Après avoir constaté que le quorum était atteint, elle ouvre la séance à 9 h 50.

Monsieur Jean-Pierre SAVIGNAC est désigné comme secrétaire de séance.

Madame la Présidente accueille Maxime VILSALMON, responsable du service « Statuts-Rémunération » depuis le 5 mai dernier, après avoir occupé les fonctions de DGS durant 15 ans dans plusieurs communes du département d'Ille-et-Vilaine. Il a, par ailleurs, suivi la formation Prémicol et intégré les missions temporaires en 2009-2010.

## Adoption du procès-verbal

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des questions ou des observations à formuler sur le procès-verbal de la réunion du jeudi 3 avril 2025.



**Aucune observation n'étant soulevée, le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du jeudi 3 avril 2025 est déclaré adopté.**

# LES INFORMATIONS

## A. Marchés publics : décisions prises au titre de la délégation

Le Conseil d'Administration peut donner délégation à la Présidente pour prendre toute décision concernant tout ou partie des affaires énumérées au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 27 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux Centres de gestion.

Pour mémoire, les membres du Conseil d'Administration ont donné délégation à la Présidente, par délibération n° 20-92 du 16 décembre 2020, pour toute la durée de son mandat, concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement :

- des marchés et des accords-cadres de travaux d'un montant inférieur au seuil de procédure formalisée, ainsi que toute décision concernant leurs avenants, lorsque les crédits sont inscrits au budget ;
- des marchés et des accords-cadres de fournitures et de services d'un montant inférieur au seuil de procédure formalisée, ainsi que toute décision concernant leurs avenants, lorsque les crédits sont inscrits au budget.

La Présidente doit rendre compte au Conseil d'Administration de ses décisions prises à ce titre.



**Le Conseil d'Administration est informé des éléments suivants :**

### Marchés publics et consultations en cours :

- Le marché n° 2025-02 relatif à la mission d'Assistance à Maitrise d'ouvrage pour la dynamisation et de gestion de la marque, du portail DEN.bzh et de ses outils connexes, a été lancé. Celui-ci a été notifié à la société C2IS CONCEPT IMAGE ;
- Un contrat d'assistance administrative et technique à la passation d'un marché public d'hébergement et déplacement a été conclu avec la société LINK Achat Public Conseil ;
- Le contrat n° 2025-06 relatif à l'abonnement à la clé logicielle de déchiffrement avec MEDIALEX a été signé. Il couvre la période allant du 4 avril 2025 au 3 avril 2026 ;
- Convention d'assistance juridique avec le Cabinet PEQUINOT Avocat ;
- Un contrat de location de véhicule (CITROEN e-C3) a été signé avec l'UGAP, pendant 48 mois, pour un loyer mensuel de 421,81 € TTC ;
- Une consultation est en cours pour la fourniture de titres restaurant dématérialisés pour le personnel du CDG35 et prestations associées. Elle a été envoyée à la publication le 22 mai 2025 et la date de clôture des offres est le 7 juillet 2025, à 12h00. Pour cette procédure formalisée d'appel d'offres ouvert, la Commission d'Appel d'Offre se déroulera le 2 octobre 2025. A la suite de la décision de la Commission d'Appel d'Offres, les membres du Conseil d'Administration seront invités à délibérer sur l'attribution de ce marché public ;
- Une consultation est en cours pour la souscription de contrats d'assurance pour le groupement de commande composé des quatre CDG bretons. Elle a été envoyée à la publication le 26 mai 2025 et la date de clôture des offres est le 4 juillet 2025, à 12h00. Pour cette procédure formalisée d'appel d'offres ouvert composée de 5 lots, la Commission d'Appel d'Offre se déroulera le 2 octobre 2025. A la suite de la décision de la Commission d'Appel d'Offres, les membres du Conseil d'Administration seront invités à délibérer sur l'attribution des marchés publics issus de la consultation.

## B. Activité de l'exécutif

Madame la Présidente informe les administrateurs des dates essentielles de l'activité de l'exécutif du Centre de Gestion, entre deux échéances du Conseil d'Administration, telles que retracées dans le tableau ci-après.

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
<b>Réunions des instances du CDG 35</b>					
28/04/2025	Préparation CST - Formation Plénière		ESG	JMP	
29/04/2025	Comité Social Territorial - Formation Plénière		ESG	JMP	
27/05/2025	Préparation Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) - Catégories A/B/C	CPV	ESG	JMP	SG
27/05/2025	Préparation Promotion interne	CPV	ESG	SA/JMP	SG
11/06/2025	Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) + Promotion interne de Catégorie B	CPV	ESG	SA/JMP	SG/MV
12/06/2025	Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) + Promotion interne de Catégories A/C	CPV	ESG	SA/JMP	SG/MV
17/06/2025	Préparation Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG	JMP	SG/MV
17/06/2025	Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG	JMP	SG/MV
18/06/2025	Conseil de Discipline - Catégorie C	CPV	ESG		SG
19/06/2025	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
19/06/2025	Réunion annuelle avec les organisations syndicales	CPV	ESG/JPS	SA/JMP	SG/MV
26/06/2025	Préparation CST en Formation Spécialisée		JPS	JMP	SS
26/06/2025	Comité Social Territorial en Formation Spécialisée		JPS	JMP	SS
27/06/2025	Préparation Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) - Catégories B/C	CPV	ESG	JMP	SG/MV
27/06/2025	Préparation Promotion interne 2025 - Catégories A/B/C	CPV	ESG	JMP	SG/MV
03/07/2025	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
18/09/2025	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
18/09/2025	Préparation Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) - Catégories A/B/C	CPV	ESG	JMP	SG/MV
18/09/2025	Préparation Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG	JMP	SG/MV
23/09/2025	Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) - Catégories A/B/C	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		SG/MV
23/09/2025	Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG/LLC/JPS		SG/MV
02/10/2025	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
23/10/2025	Comité Social Territorial - Formation Plénière		ESG	JMP	
<b>Réunions CDG et coopérations</b>					
20/05/2025	Instance de suivi et de développement de la Coopération Concours Grand-Ouest	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
21/05/2025	Réunion CDG coordonnateurs FNCDG	CPV		SA	
04 au 06/06/2025	Congrès FNCDG à Lille	CPV		SA	
20/06/2025	Réunion régionale de la coopération concours au CDG 29		LLC		NJ
04/09/2025	Bureau du GIP	CPV		SA	
11/09/2025	CA du GIP	CPV		SA	
24/09/2025	AG du GIP	CPV		SA	
23/10/2025	Instance de suivi et de développement de la Coopération Concours Grand-Ouest	CPV		SA/LZ	NJ
<b>Rencontres avec les collectivités ou institutions</b>					
22/04/2025	Signature charte DEN Plélan-le-Grand, Brocéliande Communauté et Saint-Thurial	CPV	MDB	SA/LZ	
29/04/2025	RDV affiliation Fougères	CPV		SA	
20/05/2025	Conférence des Maires à Dol	CPV		SA/JMP	LG
30/09/2025	Commission de coordination des employeurs territoriaux (Saint-Malo)	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
<b>Rendez-vous et réunions internes CDG</b>					
22/04/2025	Instance du Personnel	CPV	ESG/JPS	SA	LL
17/06/2025	30 ans PREMICOLO	CPV	MCM	SA/LZ/JMP	CR
01/07/2025	Entretien fin de contrôle CRC	CPV		SA	
14/10/2024	Instance du Personnel	CPV	ESG/JPS	SA	LL

C. PÉTARD-VOISIN (CPV) - L. LE COZ (LLC) - M. DOUTÉ-BOUTON (DB) - É. SIMON-GLORY (ESG) - J.P. SAVIGNAC (JPS) - S. ANDRÉ (SA) - L. ZAM (LZ) - J.M. PAVIOT (JMP) - L. LAUNAY (LL) - S. GAUBERT (SG) - L. GIOVANNELLI (LG) - N. JACQUET (NJ) - C. NOBILET (CN) - C. RÉGNAULT (CR) - S. SOYER (SS) - M. VILSALMON

La Présidente informe de la clôture prochaine du contrôle mené par la Chambre Régionale des Comptes, qui s'achèvera par un dernier entretien prévu le 1<sup>er</sup> juillet. Cette mission, engagée depuis cinq mois, a donné lieu à l'envoi de six questionnaires et à cinq rendez-vous avec le magistrat en charge.

La situation financière du CDG a été qualifiée de « tendue », malgré un excédent cumulé de 3,5 millions d'euros. La CRC a recommandé une vigilance accrue concernant les frais de structure, notamment en matière d'informatique. Elle a également souligné que le transfert de charge de la CNRACL, bien qu'accompagné d'une hausse des cotisations, n'était pas compensé. En effet, les marges de manœuvre sur les dépenses de fonctionnement se réduisent significativement. Par ailleurs, bien que la CRC encourage une logique de régionalisation, elle a salué la dynamique régionale particulièrement positive observée en Bretagne.

La transmission du rapport d'observations provisoire est attendue pour septembre-octobre, tandis que le rapport d'observation définitif devrait être publié entre février et mars 2026, en vue d'une présentation au Conseil d'Administration d'avril.

La Présidente adresse ses remerciements au Directeur Général des Services ainsi qu'à l'ensemble des équipes pour leur engagement tout au long de cette mission.



Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance de l'activité de l'exécutif.

## C. Salon Terres et Maires des 24 et 25 avril 2025 : bilan



Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que ce salon, qui s'est déroulé les 24 et 25 avril, a confirmé le rôle déterminant du CDG 35 dans l'écosystème territorial.

Cet événement, devenu incontournable pour les élus et les acteurs territoriaux du département, a tenu ses promesses : échanges nourris, rencontres professionnelles et réflexion collective autour de l'innovation au service des collectivités.

Près de 2 700 visiteurs se sont déplacés au salon. Une progression importante par rapport à l'édition de 2023, due notamment à une présence plus nombreuse des agents.

Les différents temps forts proposés par notre établissement, en tant que partenaire de cet événement, ont démontré l'intérêt marqué des participants pour ces thématiques :

- **Immersion dans le métier de Secrétaire Général de Mairie** : les conclusions de l'enquête montrent des points forts et des progrès à réaliser sur certains sujets, notamment la gestion des moyens pour assumer toutes les missions de ces "couteaux suisses". La question du réseau est importante et l'intégration du temps pour y participer essentielle. La Présidente de l'association SGM 35, Jannick NICOLE, a lancé un appel pour que de nouveaux collègues apportent leur pierre à l'édifice de ce travail collaboratif.

La signature lors du salon de la **charte de bonne collaboration entre Maire et Secrétaire Général de mairie**, un binôme clé pour la collectivité, va également permettre de débattre dans chaque mairie de la place des uns et des autres, afin de favoriser un fonctionnement harmonieux et efficace des communes.

*Chantal Pétard-Voisin, présidente du CDG 35, Jannick Nicole, présidente de l'association SGM 35 et Marielle Muret-Baudouin, présidente de l'AMF 35*



- **Enquête sur l'expertise comptable et financière des communes** : les résultats soulignent l'importance de renforcer l'analyse financière à travers, notamment, la comptabilité analytique. Le président du réseau finances-marchés publics, Gaël FROTIN, responsable des achats publics à Bruz, a mis en valeur les apports de leurs rencontres et formations.



La responsable recrutement et attractivité des métiers de Rennes Ville et Métropole, Marion Gilbert-Manzoni, a témoigné sur la réussite de la nouvelle formation d'assistant comptable montée avec le CDG 35, en partenariat avec France Travail et le CNFPT. Elle apporte une solution pour recruter des personnes non repérées par les biais classiques et pour faciliter des reconversions en interne.

- **Enquête Qualité de Vie au Travail (QVCT)** : Jean-Pierre SAVIGNAC, vice-président du CDG 35, a rappelé la volonté de la formation spécialisée du CST de proposer des préconisations pour améliorer le bien-être des agents territoriaux. Julie FOUQUET, consultante senior en management des risques ressources humaines et qualité de vie au travail chez Relyens, a présenté les résultats de l'enquête, les points forts et sources de progrès pointés par les agents, ainsi qu'un plan d'actions à mettre en œuvre.

Le travail en réseau a aussi été valorisé dans le domaine des bibliothèques par Augustin GAUBERT, responsable structure enfance jeunesse à la mairie de Guipel. Le Dr LE BIHAN, médecin du travail au CDG, a dressé un état des situations rencontrées et proposé des conseils pour maintenir les agents dans l'emploi.



**Retrouvez les résultats des différentes enquêtes :**

- > [Enquête sur le métier de secrétaire général de mairie](#)
- > [Enquête sur le besoin des collectivités d'Ille-et-Vilaine dans le domaine des finances](#)
- > [Enquête sur la QVCT \(Qualité de vie et des conditions de travail\)](#)
- > [Synthèse de l'enquête sur la QVCT](#)

- **Conférence sur l'intelligence artificielle** : Mathieu JACOVELLA, responsable de l'activité Transformation numérique et protection des données au CDG, a rappelé le rôle de notre établissement en matière d'administration



numérique et l'enjeu de l'utilisation de l'IA, dans un univers où la gestion des données doit être de plus en plus maîtrisée, au regard des impacts sur la confidentialité et la croissance de la cybercriminalité.

Par ailleurs, la présidente du CDG, Chantal PETARD-VOISIN, et le DSG, Sébastien André, sont intervenus en direct lors d'un plateau TV pour souligner l'importance de notre participation à ce salon et témoigner du soutien du CDG aux collectivités.

> [Visionner la vidéo](#)

Mais le succès du salon ne s'est pas arrêté là : en marge du programme, 8 chartes de partenariat [DEN.bzh](#) ont été signées avec des collectivités, preuve de l'adhésion croissante à notre démarche de valorisation de l'emploi public local. Au total, ce sont 18 collectivités en Bretagne qui se sont engagées dans cette démarche, dont 13 en Ille-et-Vilaine.



*Yves Renault, maire de Châteaugiron et la présidente du CDG 35*



*Thomas Janvier, maire de Maen-Roch et la présidente du CDG 35*



*Serge Boudet, président du SMICTOM de Fougères et la présidente du CDG 35*

Il est souligné que l'événement a rencontré un franc succès, rassemblant près de 2 700 participants.

L'enquête relative à la Qualité de Vie au Travail (QVT) s'inscrivait dans une véritable démarche de travail collaboratif. Par ailleurs, 18 collectivités ont à ce jour signé la charte DEN.



**Les membres du Conseil d'Administration sont invités à prendre connaissance des informations relatives au bilan du Salon Terres et Maires 2025.**

## D. Conférence Régionale de l'Emploi Territorial du 11 juin 2025 : bilan

Murielle DOUTÉ-BOUTON, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que, à l'initiative des CDG bretons et du CNFPT, la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial a été organisée le 11 juin dernier au Palais des congrès de Pontivy, sur le thème "Collectivités et enjeux de demain : les RRH acteurs du changement". Cet événement était ouvert aux DGS, Secrétaires Généraux de Mairie, RRH, Elu.e, Représentant.e du personnel.

Face aux grands défis des collectivités, aux mutations induites par l'innovation et à l'essor de l'IA, la gestion des ressources humaines joue un rôle clé. Comment anticiper ces évolutions et adapter les stratégies RH ? Cette journée a apporté des éclairages à travers conférences, tables rondes et ateliers.

Murielle DOUTÉ-BOUTON souligne la richesse des échanges au cours de cette journée, qui a réuni une centaine de participants.



Les membres du Conseil d'Administration sont invités à prendre connaissance des informations relatives à l'organisation de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial à Pontivy.

## E. Événements FNCDG : Réunion des CDG coordonnateurs du 21 mai 2025 et Congrès de Lille du 4 au 6 juin 2025

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que la dernière réunion des Centres de Gestion Coordonnateurs, organisée au siège de la FNCDG, a eu lieu le 21 mai dernier. À travers un tour de table, les sujets suivants ont été abordés :

- Le fonctionnement des Observatoires régionaux de l'emploi ;
- L'évolution des missions des référents déontologues et laïcité ;
- L'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie ;
- L'organisation du renouvellement des schémas de coopération.

De plus, la FNCDG organise deux fois par mandat un Congrès, avec l'appui du Centre de Gestion du département où il est organisé. L'édition 2025 s'est déroulée à Lille du 4 au 6 juin.

Cet événement national, organisé depuis plus de 20 ans, est un lieu de rencontres et d'échanges privilégiés pour tous les acteurs de la Fonction Publique Territoriale : représentants des Centres de Gestion, des élus, les membres de la coordination des employeurs territoriaux, les partenaires sociaux, des personnalités politiques, des décisionnaires des collectivités territoriales, la presse ainsi que nos partenaires institutionnels. Cette manifestation s'inscrit dans la perspective de la mise en œuvre des dernières évolutions législatives et réglementaires, réformant la scène publique locale et le champ des compétences des Centres de Gestion.

Le Congrès s'est déroulé sur trois jours de travaux avec trois séances plénières (table-ronde, assemblée générale et réunion institutionnelle) et des groupes de travail sous forme d'ateliers ainsi qu'un espace exposant permettant à nos partenaires d'être au plus près des congressistes.

Sébastien ANDRÉ, Directeur Général des Services, revient sur le congrès, qui est le dernier du mandat, et précise les thématiques qui ont été abordées, notamment la santé au travail (formation de quatre ans pour les médecins), la protection sociale complémentaire (PSC), ainsi que l'intelligence artificielle.

Il souligne également l'intérêt des échanges permis par la présence d'une délégation bretonne.



Les membres du Conseil d'Administration sont invités à prendre connaissance des informations relatives aux deux événements organisés par la FNCDG : la réunion des CDG coordonnateurs et le Congrès de Lille.

## F. Conférence des Maires du 20 mai 2025 : retour sur les échanges entre le CDG et les maires de la Communauté de Communes du Pays de Dol et de la Baie du Mont-Saint-Michel

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que le Président de la Communauté de Communes du Pays de Dol et de la Baie du Mont-Saint-Michel, Denis RAPINEL, l'avait conviée à échangé avec les 19 maires sur les évolutions de notre établissement liées à l'étude Trajectoire.

Cet échange a eu lieu le 20 mai dernier au siège de la Communauté à Dol-de-Bretagne.

Après un rappel sur le contexte financier du CDG et la présentation des données sur le nouveau modèle économique, la Présidente est revenue sur les constats de cette étude et les priorités dégagées par le conseil d'administration pour l'avenir.

Un zoom a ensuite été effectué sur le nouveau service de Santé au travail et la mise en place d'une cotisation spécifique. Les élus de la Communauté ont pleinement conscience des difficultés à maintenir l'activité de ce service, du fait essentiellement de la pénurie de médecins du travail. Ils ont pris acte des nouvelles options prises pour tenter d'être plus attractif.

Un deuxième temps de cette rencontre a été consacré aux questions d'attractivité et aux initiatives sur Den.bzh. La charte du bon fonctionnement du binôme Maire-Secrétaire Général de Mairie a également été présentée. Les inquiétudes ont été partagées sur l'avenir de ce métier et chacun a pu partager la nécessité de porter un discours positif, afin de relever la notoriété des métiers territoriaux. Les réflexions sur l'évolution des dispositifs de préparation à l'emploi ont été également abordées.



Les membres du Conseil d'Administration sont invités à prendre connaissance des informations relatives à l'organisation de la Conférence des Maires à Dol-de-Bretagne.

## G. CST départemental - première réflexion sur la composition du collège employeurs lors du prochain mandat

Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, fait part aux membres du Conseil d'Administration des difficultés à réunir un quorum pour le collège employeurs du CST départemental et la formation spécialisée peuvent poser la question de sa composition et du nombre de membres pour le prochain mandat afin de faciliter son fonctionnement.

Une évolution peut être envisagée en considération de l'impact du vote de ce collège sur les avis rendus. En effet, sur les 25 dernières séances du CST, 98 % des avis formulés par ce collège sont favorables à l'unanimité. Par ailleurs, seul l'avis des organisations syndicales peut obliger à un deuxième passage en cas d'avis défavorable à l'unanimité.

Enfin, le périmètre du CST départemental diminue. Il y avait 62 CST locaux en 2018. Il y en a 84 actuellement et probablement 95 lors du prochain mandat. Le CST départemental ne représenterait plus que 5 000 agents au total sur les 15 000 des collectivités affiliées.

### 1. Des possibilités réglementaires à étudier

Il n'y a pas d'obligation de parité numérique entre les 2 collèges. Celui des employeurs peut être inférieur. Étant donné qu'il n'y a eu en moyenne que 8 élus présents lors de ce mandat, est-il pertinent de garder 12 titulaires et 12 suppléants comme actuellement pour être au même nombre que les représentants du personnel ? Parmi les titulaires, il y a actuellement la Présidente du CST, 8 élus, 2 DGS et le Directeur délégué du CDG.

Le recueil de l'avis du collège des employeurs n'est pas obligatoire. Même si cette disposition est étonnante, un avis seulement indicatif, sans portée juridique, pourrait permettre de se dégager d'une obligation de quorum sur ce collège, tout en permettant la tenue des séances.

## 2. Vers un changement de la composition du collège employeur pour le prochain mandat ?

Dans cette hypothèse, la composition du collège employeur du CST pourrait être fixée à 8 membres, incluant la Présidente ou le Président du CST, cinq élus et deux cadres territoriaux, parmi lesquels le Directeur délégué du CDG 35. Cette organisation viserait à rationaliser la participation des membres tout en assurant la représentativité nécessaire au bon fonctionnement de l'instance. Le maintien d'un recueil d'avis, qu'il soit obligatoire ou indicatif, permettrait par ailleurs de sécuriser les procédures, notamment en limitant les difficultés liées à l'atteinte du quorum.

Alors que d'autres CDG l'expérimentent, l'hypothèse d'un dialogue social systématiquement organisé en visio n'est pas proposé dans cette réflexion. Même si cela permettrait de faciliter la mobilisation des élus, les séances organisées à titre exceptionnel sur ce format se sont davantage transformées en chambre d'enregistrement des votes qu'en présentiel où les échanges sont facilités.

Jean-Pierre SAVIGNAC attire l'attention sur les difficultés récurrentes liées au quorum et souligne que le seuil actuel de 6 élus peut s'avérer difficile à atteindre pour assurer le quorum. Il encourage les membres à formuler des propositions d'évolution afin de prévenir ce type de situation à l'avenir.

Chantal PÉTARD-VOISIN rappelle que la parité n'est pas obligatoire, ni pour le collège employeurs ni pour le collège des représentants du personnel.

Murielle DOUTÉ-BOUTON propose d'autoriser la participation en visioconférence, idée soutenue par plusieurs intervenants. Laurence ROUX y est favorable, soulignant que les excuses systématiques ne renvoient pas une image satisfaisante et qu'il conviendrait de profiter du renouvellement de mandat pour faire évoluer les pratiques. Serge BOUDET illustre l'importance de cette option afin d'éviter des déplacements pour cinq minutes de réunion en conseil médical.

Jean-Michel PAVIOT indique que les représentants du personnel y sont généralement opposés, mais précise que la possibilité de visio pourrait être inscrite dans le règlement intérieur. Gaëlle MESTRIES appuie cette idée en soulignant que certains représentants syndicaux du SDIS 35 siègent déjà à distance au CST, ce qui facilite leur participation.

Sébastien ANDRÉ attire l'attention sur les risques d'une généralisation de la visioconférence, qui pourrait entraîner un désengagement progressif des élus. Dominique CORNILLAUD exprime un avis favorable au recours à la visioconférence, qu'il juge pertinent, notamment au regard des enjeux de développement durable. Il insiste sur la nécessité de convaincre les agents de la légitimité de cette modalité de participation, estimant qu'« il vaut mieux 80 % de participation en visio que 50 % en présentiel ».

Murielle DOUTÉ-BOUTON propose d'identifier les raisons des réticences : certains élus doivent poser une demi-journée pour participer. Jean-Pierre SAVIGNAC rappelle que les élus ne disposent pas de temps délégué comme les représentants du personnel. Il note une forte augmentation du nombre d'instances et de réunions, et suggère une rotation des élus entre matin et après-midi.

Sur le principe, Alain FOUGLÉ se montre réservé sur le recours à la visio et n'est pas convaincu que cela apportera du changement. À l'inverse, Jean-Éric BERTON y est favorable, invoquant le télétravail comme preuve que cette pratique est déjà bien intégrée, avec un gain de temps à la clé. Jean-Pierre SAVIGNAC précise qu'il ne s'agit pas de généraliser la visio, mais de l'autoriser ponctuellement en renfort pour atteindre le quorum.

Chantal PÉTARD-VOISIN souligne qu'il ne faut pas s'interdire cette solution, tout en veillant à ce qu'elle ne devienne pas systématique. Laurence ROUX mentionne qu'au sein du département, toutes les séances sont enregistrées et interroge sur d'éventuels obstacles techniques pour le CDG. Jean-Michel PAVIOT répond qu'il n'y en a pas et que nous ne faisons pas une retranscription in extenso des réunions.

Chantal PÉTARD-VOISIN précise qu'une participation à distance pourrait être enregistrée, mais insiste sur la nécessité d'un minimum de présentiel pour garantir un véritable dialogue. Dominique CORNILLAUD évoque quant à lui « une autre manière d'être présent ».

Enfin, Chantal PÉTARD-VOISIN rappelle que le sujet se pose également en conseil de discipline : les élus ont des obligations et, en cas de tirage au sort non équilibré, ils doivent parfois repartir. Elle suggère de les contacter en amont pour éviter des déplacements inutiles. Sébastien ANDRÉ ajoute qu'un conseil de discipline prévu le lendemain a déjà été reporté une fois -ce qui est inédit- et qu'aucun texte ne prévoit un report une seconde fois.



Les membres du Conseil d'Administration sont invités à prendre connaissance des informations relatives à la réflexion sur la composition du collège employeurs lors du prochain mandat.

## H. Lignes directrices de gestion : information sur la 6<sup>ème</sup> révision

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration qu'un projet de révision des lignes directrices de gestion du CDG 35 a été présenté au CST du 29 avril 2025 et a obtenu un avis favorable.

Cette révision prend acte de la modification de la réorganisation générale des services du CDG35 au 1<sup>er</sup> janvier 2025. Elle procède également à une adaptation des organigrammes fléchés compte tenu de l'évolution des missions et du contexte de recrutement :

- **Service Concours Examens** : changement du fléchage de deux postes d'assistant concours d'adjoint administratif principal de 1<sup>ère</sup> classe vers rédacteur.
- **Service Santé au Travail** : fléchage d'un poste d'infirmier en santé au travail sur le grade d'infirmier en soins généraux hors classe et fléchage du poste d'assistante sociale du travail vers le grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle.



Les membres du Conseil d'Administration sont invités à prendre connaissance des changements de fléchage de postes au sein des services Concours Examens et Santé au Travail.

Un arrêté sera pris pour acter ces évolutions (date d'effet 1<sup>er</sup> mai 2025).

# LA THÉMATIQUE

## Point d'étape sur la dynamisation des dispositifs de formation portés par le CDG 35



Le CDG 35 est, depuis les années 1990, un pionnier en matière de formation des demandeurs d'emplois aux métiers territoriaux.

La crise du recrutement public des années 2020 nous a conduit à multiplier les initiatives pour rétablir les possibilités d'embauche des collectivités et organiser le renouvellement des compétences en période de départs massifs en retraite.

À l'approche de la fin du mandat, un point d'étape s'avère nécessaire afin d'établir un cap pour les prochaines années.

## A. Définition des contours d'un Campus DEN.bzh

Murielle DOUTÉ-BOUTON, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'en réponse à la crise du recrutement public et au vieillissement des effectifs, les enjeux de préparation aux métiers territoriaux constituent un fil rouge du mandat 2020-2026, formalisé par les axes « Attractivité » du CPOM et du schéma régional inter-CDG. En s'approchant du terme du mandat, il convient de cadrer les actions pour tirer parti des expérimentations et consolider les réussites.

Initialement envisagé sous la forme d'une « école interne », le projet de renforcer les capacités de « pépinière de talents » du CDG 35 a conduit à diversifier les dispositifs et les partenariats pour tester différentes pratiques. Ces initiatives, régulièrement soumises au Conseil d'Administration, ont été mises en œuvre à différentes échelles :

- Amélioration des dispositifs amont des Missions temporaires (CDG 35 recruteur principal)
- Conception de nouveaux dispositifs transversaux pour toutes les collectivités d'Ille-et-Vilaine
- Dynamique inter-CDG à mesure du déploiement de la marque employeur régionale DEN.bzh

Pour gagner en impact auprès des financeurs comme des usagers, ces démarches complémentaires méritent d'être regroupées sous une même bannière bénéficiant de l'image positive de la Bretagne, sans les pesanteurs attribuées à la fonction publique : l'appellation Campus DEN.bzh a été adoptée par la coopération régionale pour recouvrir une variété de cursus soutenus par les CDG bretons.

Le présent rapport propose de :

1. Dresser un bilan des expérimentations récemment déployées
2. Définir un programme d'action pour l'Ille-et-Vilaine sur l'année scolaire 2025-2026
3. Esquisser des perspectives de moyen terme pour le Campus DEN.bzh

### Vers un Campus DEN.bzh

Bureau du 19 juin – Conseil d'Administration du 3 juillet 2025

CDG 35

Compétences Métiers Ecoles Collectivités 35 Campus FPT fonction publique territoriale

DEN.bzh

### Introduction

#### Trois démarches complémentaires

- Mobilisation d'un panel de grandes, moyennes et petites collectivités sur diagnostic et recherche d'alternatives
- Prototype d'Assistant comptable (dispositif de sélection sans CV avec placement)
- Obtention de financements

- Lancement portail régional en 2023
- Marque collective pour la FPT bretonne
- Vue d'ensemble des formations des 4 CDG et de leurs partenaires
- Identité positive et fédératrice

- Mesures de fidélisation des agents en infirm et des collectivités
- Prospection renforcée
- Actualisation des formations
- Essai de colorisation BTS comptable

### Introduction

#### Renforcer des actions convergentes

- Poursuivre les efforts de restauration de l'image de la FPT
- Réagir face aux départs massifs sur des fonctions sensibles
- Besoin de visibilité et de pérennité des circuits d'entrée

Faire des 30 ans de Premicol, un élan vers un Campus DEN.bzh

### SOMMAIRE

#### Introduction de la thématique

- 1. Bilan des expérimentations récentes avec Zoom sur Assistant comptable
- 2. Programme de préparation aux métiers territoriaux 2025-2026
- 3. Perspectives pour le Campus DEN.bzh

# 1. Bilan des expérimentations récentes

Démarche DEN.bzh

Démarche FPT 35

Démarche interne

# 1. Bilan des expérimentations récentes

**Démarche DEN.bzh :**  
 244 événements en 2024  
 12 000 candidatures (X2 / 2023)  
 194 000 connexions (+ 65 %)  
 1160 abonnés LinkedIn (+ 230%)  
 18 collectivités partenaires en mai 2025, 12 autres en attente  
 22 lignes dans le catalogue de formations sur le portail

- Stratégie et Management
- Compétences et Ressources Humaines
- Services à la population
- Urbanisme
- Métiers techniques

# 1. Bilan des expérimentations récentes

**Démarche FPT 35 :**  
 10 collectivités embarquées dans le comité de pilotage => Déclassement et Solidarité en amont des recrutements  
 Des ateliers et des auditions (ex : UIMM, France Travail)  
 5 axes de transformations retenus (voir diapo suivante)  
 1 prototype Assistant comptable conçu en avril/juin, préparé au 4<sup>ème</sup> trimestre 24, lancé en janvier 25

Bravo aux 10 collectivités membres du Comité de pilotage «*Projet Compétences FPT 35*»

# 1. Bilan des expérimentations récentes

## 5 axes de transformation à combiner

- OBSERVATOIRE**  
MESURER, PRÉVOIR, CIBLER  
• Anticiper les besoins  
• Centraiser les profils  
• Identifier les compétences communes et transverses  
• Harmoniser fiches métiers et référentiels d'activités  
• Uniformiser les offres (poste, missions, salaire...)
- INGÉNIERIE**  
REPEUSER LES CURSUS  
• Booster la prospection  
• Ouvrir la sélection  
• Créer des dispositifs  
• Innover, tester des méthodes inclusives  
• Adapter, contextualiser les méthodes  
• Professionnaliser, certifier, qualifier
- PARTENARIAT**  
RASSEMBLER, FÉDÉRER  
• Unir les employeurs pour pérenniser les innovations  
• Regrouper les besoins pour les lier et les rendre plus visibles  
• Coconstruire, Coopérer, Expérimenter ensemble  
• Bâtir des démarches solidaires et co-financer
- ATTRACTIVITÉ**  
SIMPLIFIER, CLARIFIER  
• Expliciter les métiers pour attirer les talents  
• Valoriser les postes-tremplins et leurs modes d'accès facilités  
• Remplir pour lever sélectivités et préjugés  
• Miser sur le sens et les relations humaines
- PROMESSE EMPLOYEUR**  
FIDÉLISER  
• Encourager les tutorats et compagnonnages  
• Stabiliser les équipes pour conforter les apprentissages collectifs  
• Miser sur le dialogue social et les conditions de travail  
• Contribuer à l'appropriation de la marque employeurDen.bzh

# 1. Bilan des expérimentations récentes

**Démarche interne :**  
 Activité intrinèque en baisse (-15 % / An => rôle de pépinière fragilisé)  
 Investissement constant s@re@mico Licences pro, Chargé maintenance  
 Reprise des candidatures sur les dispositifs de formation (+ 75 %)  
 1/2 échec colorisation BTS comptable Succès colorisation BTS SAM lycées  
 Portage prototype Assistant Comptable avec innovations pédagogiques et micro-certifications (voir diapos suivantes)

Merçi aux 9 collectivités volontaires pour tester le « prototype » Assistant comptable

# DISPOSITIF DE RECRUTEMENT ASSISTANT COMPTABLE EN COLLECTIVITÉ TERRITORIALE

Recensement des besoins et recrutement	PARCOURS 1 Formation Métier (certifiante)	PARCOURS 2 Accompagnement prise de poste et montée en compétence
<b>Octobre à décembre 2024</b> Analyse des besoins Identification des profils Méthode de recrutement par simulation : - Novembre : Publication de l'offre - Décembre : Information collective, Séance de test, Entretien de motivation	<b>Janvier à mars 2025</b> BLOC 1 : Se préparer à intégrer une collectivité territoriale sur un poste d'assistant comptable BLOC 2 : Élaborer un budget de fonctionnement et d'investissement à l'une des collectivités locales BLOC 3 : Intégrer un service finances dans une collectivité Formation en alternance : - En centre et dans le service finances d'entraînement pédagogique - En immersion dans la collectivité <b>280 heures au total sur 8 à 10 semaines (14h en centre et 14h en immersion)</b>	<b>Avril à septembre 2025</b> 6 mois de sécurisation - 3 mois : Accompagnement à la prise de poste en individuel et en collectif - 3 mois : Professionnalisation ou besoin spécifique de la collectivité (marché public, budget...) <b>Accompagnement à la prise de fonction : 3 jours en collectif + 1 jour en individuel</b> <b>Montée en compétences : 6 jours de formation</b> Agents de la fonction publique territoriale sur un contrat à minima de 6 mois

# Zoom sur le parcours 1 1<sup>ère</sup> session Assistant Comptable

**BLOC 1**  
 Se préparer à intégrer une collectivité territoriale sur un poste d'assistant comptable  
 Environnement territorial : comprendre et s'intégrer, Le monde professionnel et les relations interpersonnelles, Les bases des finances publiques locales, Excel.

**BLOC 2**  
 Exécuter un budget de fonctionnement et d'investissement d'une collectivité locale en M57  
 La comptabilité publique et les règles comptables en M57, L'exécution des dépenses du budget, L'exécution des recettes du budget, Les opérations de fin d'exercice en M57, La règle d'avance et de recettes en M57.

**BLOC 3**  
 Intégrer un service finances d'une collectivité locale  
 La gestion des dépenses, La règle d'avance, La préparation des opérations de fin d'exercice, Les logiciels métiers, L'organisation et la gestion des priorités.

140 heures en centre de formation / 140 heures dans la collectivité employeur  
 Alternance 1 semaine sur 2 en moyenne  
 Combinaison : apprentissage théorique – entraînement pédagogique – application en immersion

# Les microcertifications- 1<sup>ère</sup> session Assistant Comptable

MICRO-CERTIFICATION 1	MICRO-CERTIFICATION 3	MICRO-CERTIFICATION 4
<b>Gestion des dépenses et des recettes</b> Mise en situation pratique de la chaîne comptable : Cotation des bords de commande Traitement des factures Mandatement Ordonnancement Liquidation Edition des titres de recette ... Epreuve réalisée le 7 mars 2025 sur le logiciel Berger-Levrault	<b>Création et gestion d'une règle</b> Mise en situation écrite sur le thème des règles d'avances : Création Fonctionnement Gestion comptable Epreuve réalisée le 7 mars 2025	<b>Traitement des demandes des interlocuteurs : responsables, équipes, élus, usagers, contribuables...</b> Mise en situation professionnelle orale sur des cas fictifs. Elle porte sur la capacité à traiter des demandes en fonction des interlocuteurs et sur un échange question/réponse avec le jury composé d'un professionnel des finances publiques et d'un professionnel des fonctions supports de la fonction publique territoriale Epreuve réalisée le 17 mars 2025

# Les chiffres clés du Prototype !

La constitution du groupe : 14 stagiaires sur la 1<sup>ère</sup> session

- 175 personnes intéressées aux 5 infos collectives
- 122 candidats passent les tests durant 3 heures.
- 58 valident les tests (mât 140 / 210) et rencontrent les recruteurs.
- 138 entretiens ont eu lieu (2 ou 3 par candidat en moy.)
- 11 Demandeurs d'emploi
- 3 Agents en reclassement
- 7 RQTH
- 45 Moyenne d'âge
- 2 Hommes / 12 Femmes
- 6 Niveau 5 / 4 Niveau 4 / 4 Niveau 3
- 12 Avec un peu d'expérience en comptabilité
- 8 Sans expérience en comptabilité
- 12 validations complètes des 3 certifications
- 2 validations partielles
- 1 non validation
- 6 Ville de Rennes et Rennes Métropole
- 3 Missions Intérim CDG 35
- 6 Autres collectivités

# Budget et Partenariats 1<sup>ère</sup> session Assistant Comptable

Le dispositif a bénéficié de plusieurs sources de financement au titre de ses innovations

DÉPENSES	REVENUS
Animation formation : 12 000 €	Région Bretagne : 13 800 €
Ingénierie, coordination suivi pédagogique : 26 000 €	France Travail : 10 200 €
Certification : 2 500 €	CNFPT : 8 000 €
Autres charges : 7 200 €	Collectivités * : 24 700 €
Campus * : 9 000 €	<b>TOTAL : 56 700 €</b>

\* Le FIFHP peut prendre en charge la totalité des frais de formation / reclassements

## 2. Programme de préparation aux métiers territoriaux 2025-2026 en Ile-et-Vilaine

Principes généraux visant à passer d'actions juxtaposées à une offre globale :



- Consolider les dispositifs rodés par des innovations
- Relancer Assistant comptable dès l'automne 2025 et si possible une 3<sup>ème</sup> session au printemps 2026
- Compléter l'offre par un cursus en RH
- Développer une logique d'ensemble de pépinière pour les missions temporaires et les collectivités

## 2. Programme de préparation aux métiers territoriaux 2025-2026 en Ile-et-Vilaine

**Ambition maximale en 2026 :**

- ✓ Reproduire 2 sessions d'assistants comptables
- ✓ Concevoir un cursus en GRH pour couvrir les postes vacants
- ✓ Moderniser Premical

**Avec quels moyens ?**

**Quelles conditions de réussite ?**

**Le rapprochement des 2 générations de dispositifs :**

**Quels enjeux ?**

- **Pérenniser les atouts :** Notoriété de Premical, attractivité d'Assistant comptable...
- **Diffuser les innovations :** Sélection par tests d'habiletés, modules d'entraînement pédagogique, micro-certification, dispositifs trempins en amont...
- **Sécuriser les recettes** par un partenariat global avec France Travail, puis des certifications pour entrer dans un marché régional ?
- **Optimiser la gestion interne** (Numéro SIRET, secrétariat commun, binômes de gestionnaires par des calendriers adaptés et des moyens mutualisés)
- **Obtenir un flux régulier de missions** de recrutement-placement vers des collectivités afin de conforter cette pépinière et diversifier les recettes (dont FPH)

## 2. Programme de préparation aux métiers territoriaux 2025-2026 en Ile-et-Vilaine

Un nouveau prototype en 2026 : assistant ou gestionnaire RH ?

**Besoin de concevoir et de porter un dispositif car :**

- > **Très peu de jeunes se forment à la GRH** et ils prêtent les aspects qualitatifs (Recrutement, GPEC, Formation, RPS, RSE...) plutôt que la gestion administrative du personnel
- > **Les spécificités de la FPT ne sont pas enseignées** (Statut, carrière, paie, couverture sociale, instances)
- > **L'exercice de ces métiers se complique :**
  - Nouvelles relations au travail depuis le Covid,
  - Doubles règles (fonctionnaires / contractuels),
  - Injonctions contradictoires (QVT / restriction financières...)
- > **Moyenne d'âge élevée des gestionnaires en postes**  
=> Forts départs en retraite et usure professionnelle



## 2. Programme de préparation aux métiers territoriaux 2025-2026 en Ile-et-Vilaine

**Dispositifs rodés :**

- Premical Automne (Secrétaire Général de Mairie + assistant population) 8 stagiaires
- Premical Printemps (Secrétaire Général de Mairie + assistant population) 8 stagiaires
- Licence pro parcours adm (Rennes 2) 15
- Licence pro parcours tech (Rennes 2) 20
- Chargé de Maintenance (CDG-MFR) 14

TOTAL = 48 stagiaires environ  
dont environ 50 professionnalisations par l'intérim et 18 intégrations rapides

**Dispositifs nouveaux :**

- Assistant comptable Automne 14 places dont 7 en placement CDD, 4 en reclassement et 3 orientés vers l'intérim ?
- Assistant comptable Printemps 4 places dont 7 en placement CDD, 4 en reclassement et 3 orientés vers l'intérim ?
- Assistant / Gestionnaire RH 14 places dont 7 en placement CDD, 3 en reclassement et 4 orientés vers l'intérim ?

TOTAL = 42 stagiaires environ  
dont environ 21 intégrations rapides (placements), 11 reclassements, 10 professionnalisations par intérim

**Autres partenariats :**

- Cursus IADS Urbanisme Lycée Le Tallandier Fougères 14 stagiaires
- Prépa Projet AMISEP : 10
- BTS SAM (4 lycées): 24  
> 4 classes en 1<sup>re</sup> année  
> 4 classes en 2<sup>de</sup> année

**110 Professionnels formés**  
\* 23 personnes sensibilisées

## Budget et Partenariats- 2ème session Assistant Comptable

Prévisionnel pour 13 stagiaires / demande de subvention en cours auprès de la Région et de France Travail (passage en commission le 7 juillet)

Complément pour METIER Ecole - 36 CDD/18 FPT

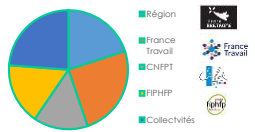
DÉPENSES	
Animation formation	19 500 €
Ingénierie, coordination suivi pédagogique	23 500 €
Certification	1 700 €
Autres charges	5 000 €
Campus	5 300 €
<b>TOTAL</b>	<b>55 000 €</b>

RECETTES	
Région Bretagne	11 500 €
France Travail	14 300 €
CNFPT	8 500 €
Collectivités	20 700 €
<b>TOTAL</b>	<b>55 000 €</b>

Coût par stagiaire 3 577 €

- Reste à charge pour les collectivités :
- 1 258 € / Demandeur d'emploi
  - 3 200€ / Agent en reclassement (prise en charge possible par le FPH)
  - 4 000€ / Salarié du privé en reconversion (prise en charge possible en CSP)



## 3. Perspectives du Campus DEN.bzh

Un Campus pour s'appuyer sur les débuts encourageants du portail :

- L'agrégation des actions des 4 CDG (massification et souplesse)
- Visibilité accrue sans les préjugés liés à la fonction publique
- Une démarche collective pour toutes les collectivités bretonnes
- Un catalogue déjà riche de 22 lignes
- Le soutien de France Travail et de la Région Bretagne



## 3. Perspectives du Campus DEN.bzh

- 1. OBSERVATOIRE**  
MESURER, PRÉVOIR, CIBLER  
• Comptabilisation des besoins à affiner  
• GPEC des métiers sensibles à conduire (en // enquête CNFPT et RSU par métiers)
- 2. INGENIERIE**  
REPENSER LES CURSUS  
• Valider et prolonger les innovations du 1<sup>er</sup> trimestre 2025  
• Investir la certification avec le CNFPT
- 3. PARTENARIAT**  
RASSEMBLER, FÉDÉRER  
• Communiquer sur les nouvelles formules  
• Articuler tarifs de placement (souscription) et ceux de « débauchage » (dédiés)  
• Consolider les démarches solidaires et les co-financements
- 4. ATTRACTIVITE**  
SIMPLIFIER, CLARIFIER  
• Expliciter les métiers pour attirer les talents  
• Valoriser les postes-trempins et leurs modes d'accès facilités
- 5. PROMESSE EMPLOYEUR**  
FIDÉLISER  
• Encourager les tutorats et accompagnages  
• Contribuer à l'appropriation de la marque employeur Den.bzh

## 3. Perspectives du Campus DEN.bzh

**Vers une démarche de branche ?**

Chaque collectivité peut, non seulement, accueillir des stagiaires, mais aussi :

- Mettre à disposition des formateurs
- Identifier des besoins en amont et les intégrer à un dispositif collectif
- Partager le risque de recruter des débutants (placements en CDD)

**Le CDG peut diversifier les possibilités d'intégration de talents (adapter les tarifs)**

- En amont de la formation dans le cadre d'un CDD (pre-emploi)
- Immédiatement en sortie de formation (placement de débuts)
- Après une période de professionnalisation (contribution forfaitaire)

**A contrario, si chaque collectivité mise uniquement sur des profils expérimentés :**

- Par mutation de collectivités voisines, formés par d'autres tuteurs,
- En attendant une mission d'intérim sans avoir signalé le besoin permanent...

Alors, le flux de postes mis en pépinière serait insuffisant pour le Campus

**Le défi !**

## 3. Perspectives du Campus DEN.bzh

**Volumes récurrents envisageables :**

Environ 110 professionnels formés en Ile-et-Vilaine dont :

- 40 « créations » d'assistants comptables, assistants GRH, agents d'accueil, SGM (préemptés en amont par les collectivités)
- 15 reclassements d'assistants comptables et GRH (financements FPH)
- 5 départs rapides de l'intérim vers collectivités (placement après formation)
- 40 professionnalisations par l'intérim (assurant des missions pendant 6 à 24 mois)
- 15 diverses autres insertions
- 65 financements par France Travail + 15 FIPH + 30 Région (Licence pro et CMTF)

ADMINISTRATION

**Va-t-elle se mouiller pour le bien de sa collectivité. Et vous ?**

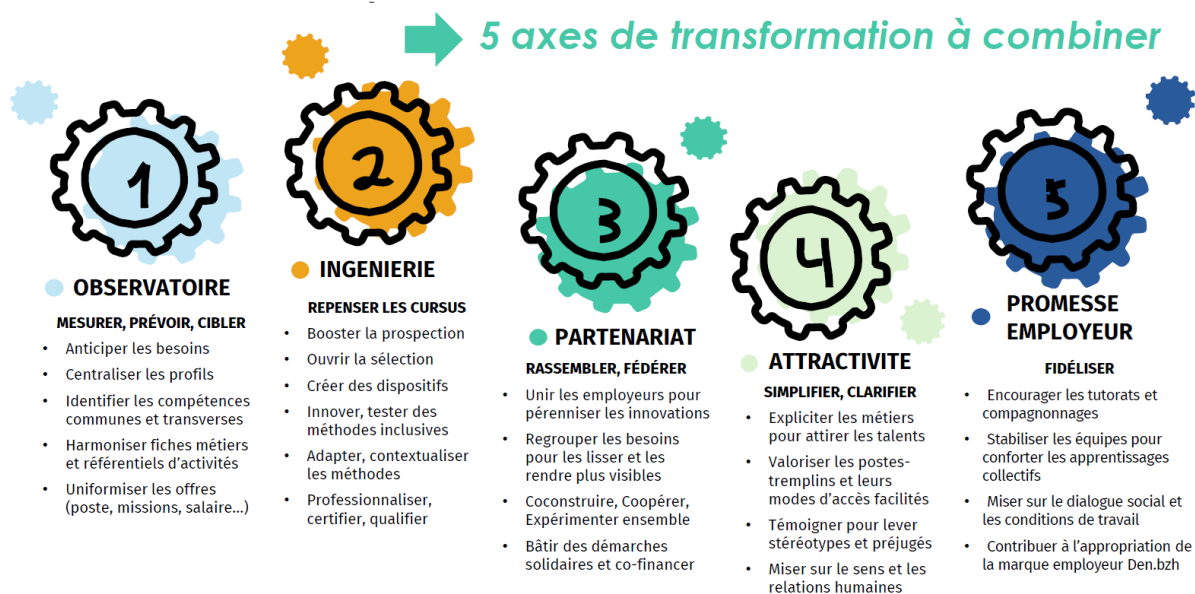
Découvrez les métiers des collectivités territoriales bretonnes sur DEN.bzh

## 1. Dresser un bilan des expérimentations récemment déployées :

La marque employeur régionale DEN.bzh a été lancée en janvier 2023 après 2 années de travaux de conception et de préparation. Son lancement a suscité une vague de sympathie, une excellente couverture médiatique et plusieurs récompenses. Partant d'une notoriété à créer, la démarche capitalise désormais un flux important de connexions et d'abonnés, restaurant un nombre satisfaisant de candidatures aux offres d'emploi et de dispositifs de formation des CDG bretons.

Après 2 ans de lancement, une nouvelle phase de plein déploiement s'amorce avec l'affichage dynamique des actualités et des événements (244 en 2024), un catalogue interactif de formations (possibilité de s'inscrire ou recevoir une alerte) et une valorisation des partenariats (rubriques dédiées aux collectivités ayant signé la charte DEN.bzh). Cependant, l'immense majorité des candidats touchés grâce à la dynamique DEN.bzh ne pourront intégrer les collectivités qu'après passage dans un dispositif de préparation aux métiers territoriaux.

En parallèle, le projet « Compétences FPT 35 » embarque depuis septembre 2023 une dizaine de collectivités d'Ille-et-Vilaine de tailles variées pour envisager ensemble de nouvelles modalités de préparation aux métiers territoriaux. Des ateliers ont notamment permis de dresser un diagnostic des points de blocage et de découvrir la « Fabrik Emploi » des métiers de la métallurgie (branche professionnelle de l'UIMM). Ce fonctionnement collégial inter-collectivités a unifié les approches jusqu'ici cloisonnées entre celles qui s'appuyaient largement sur le CDG 35 et celles qui fonctionnaient de manière distincte. L'idée d'investir ensemble des dispositifs ne passant pas obligatoirement par l'intérim a fait consensus. Le groupe de travail a proposé d'agir simultanément sur 5 leviers ou rouages : Observatoire, Ingénierie, Partenariats, Attractivité, Promesse Employeur.



Toujours durant la même période, le service Mobilité Emploi Compétences a diversifié ses partenariats pour rétablir les capacités de recrutement de l'activité d'intérim :

- Colorisation BTS comptable (semi-échec)
- Colorisation BTS SAM (succès pour 4 classes de 4 lycées différents)
- Partenariat avec lycée Jean-Baptiste Le Taillandier de Fougères pour un cursus d'Instructeur d'Autorisations du Droit des Sols
- Partenariat avec AMISEP sur des dispositifs « Prépa Projet »

Enfin, l'expérimentation principale, déclinaison du projet « Compétences FPT 35 », a porté sur un dispositif de recrutement formation et placement de 14 assistants comptables, innovant sur :

- La prise en compte anticipée des besoins (100 postes déclarés en compta-finances / an )
- La publicité (offres d'emplois plutôt que places en formation),
- La sélection sans CV par simulation (méthode MRS de France Travail)
- La pédagogie par méthode d'application et centre d'entraînement pédagogique
- Les partenariats avec 10 collectivités impliquées, CNFPT, Région et France Travail
- Le parcours décomposé en 2 parties (2 mois d'alternance puis 6 mois de professionnalisation)
- Une amorce de certification sur 3 modules débouchant sur une remise d'attestation

**Ce prototype toujours en déploiement** (3 agents en mission d'intérim, 11 employés par la collectivité qui les a recrutés) **donne satisfaction à toutes les parties prenantes** (demandeurs d'emploi, agents en reclassement, services finances ayant des difficultés de recrutement, financeurs, formateurs...).

Ce foisonnement d'initiatives s'inscrit dans l'année des 30 ans de Premicol qui atteint désormais plus de 1 000 stagiaires formés et insérés dans les collectivités breilliennes. L'enjeu devient donc de définir :

- Comment moderniser les dispositifs rodés pour leur donner une seconde jeunesse ?
- De quelles façons consolider les expérimentations réussies ?
- Avec quels moyens et ressources équilibrer une activité qui doublerait les capacités de préparation de candidats aux métiers territoriaux ?

## 2. Définir un programme d'action sur l'année scolaire 2025-2026 en Ille-et-Vilaine

Le service Mobilité Emploi Compétences propose de poursuivre ses dispositifs rodés au cadencement habituel en y injectant plusieurs innovations.

En complément, pour pérenniser la formule testée en février-mars 2025, il semble pertinent d'envisager 2 sessions d'assistants comptables sur l'année scolaire. En effet, s'agissant de dispositifs de placement, il importe de disposer d'une offre à chaque semestre afin d'y rallier un maximum de recrutements (voir rapport ci-après avec des tarifs).



De plus, face à la crise majeure de renouvellement des compétences en assistant et gestionnaire RH, une démarche comparable à celle mise en œuvre sur le profil de comptable est lancée.

Un séminaire avec des professionnels et des formateurs s'est tenu le 5 juin en format « hackathon » pour définir une cible optimale et cerner les attendus de formation.

**L'ouverture d'un dispositif de formation au suivi de la carrière et à la préparation de la paie des agents territoriaux est cruciale à plusieurs titres :**

- Les métiers de la GRH de la FPT sont spécifiques et non enseignés en formation initiale (la piste d'une colorisation FPT d'un BTS GRH s'est révélée inopérante) ;
- L'exercice de ces métiers se complique (nouvelles relations au travail depuis le Covid ; doubles règles (fonctionnaires / contractuels) ; injonctions contradictoires (QVT / restriction financières...) ;
- Une sévère pénurie de compétences en GRH touche toutes les strates de collectivités, d'autant que les agents compétents en carrière et paie présentent une moyenne d'âge élevée (et parfois des signes d'usure professionnelle en lien avec la complexification de ces métiers depuis le COVID) ;
- La fragilisation de la fonction employeur faute de professionnalisme en GRH complique l'exercice des missions du CDG, faute de relais en collectivités, ainsi que ses propres recrutements.

L'expérimentation d'assistant comptable a révélé une information majeure : **il existe un gisement de candidats pour des métiers réputés peu attractifs aux conditions de recrutement actuelles de la FPT** à condition de s'ouvrir aux débutants à fort potentiel (aux aptitudes mesurées par des tests) et de les accompagner (ne pas attendre uniquement des profils diplômés et/ou expérimentés).

Le défi des prochains mois sera donc de réussir à mobiliser des collectivités sur des dispositifs groupés de recrutement et formation aux métiers pénuriques.



Faire des 30 ans de Premicol, un élan vers un Campus DEN.bzh



### 3. Esquisser des perspectives de moyen terme pour le Campus DEN.bzh

Le décollage prometteur de la notoriété de la marque régionale permet de fédérer les actions des 4 CDG bretons de préparation aux métiers territoriaux sous une identité commune : un « Campus DEN.bzh ». Le regroupement d'un archipel de dispositifs de formation sous une même bannière vise à rendre visible ces multiples canaux de préparation en alternance, malgré les petits effectifs de chaque groupe. Il devient ainsi possible de concilier une certaine « massification » de l'impact sans renoncer à la souplesse des initiatives départementales.

En se plaçant dans la démarche du portail emploi des collectivités bretonnes, il s'agit de susciter une **démarche de branche professionnelle** qui s'organise pour pourvoir à ces besoins les plus criants avec des écoles internes mobilisant les collectivités de manière solidaire, non seulement par l'accueil de stagiaires, mais aussi sur la définition des priorités, la mise à disposition de formateurs et la prise de risques dans le recrutement de débutants.

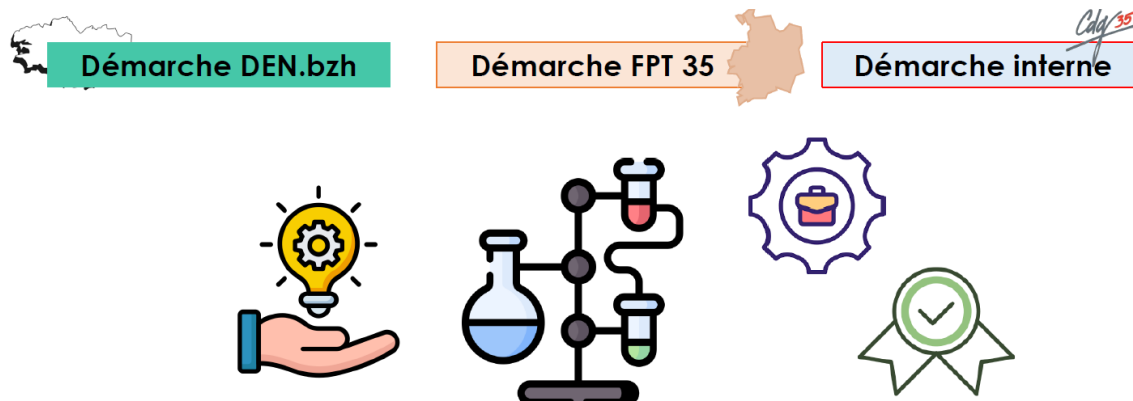
À cet égard, il convient de situer désormais la difficulté principale : Si l'on considère que la détection et la formation de potentiels est rendue possible par les innovations décrites plus haut, **le succès du Campus dépendra du nombre de postes que les collectivités ouvriront dans le cadre novateur du placement.**

Une forme de GPEC collective ou plutôt GTEC (gestion territoriale des emplois et compétences) doit être amorcée par un flux régulier de postes de débutants mutualisés dans le Campus. Si les collectivités s'avèrent en incapacité d'anticiper une portion de leurs recrutements sensibles, si elles préfèrent attendre le candidat spontané idéal en escomptant une mutation depuis une structure voisine, ou le recrutement d'un intérimaire formé et rodé par d'autres tuteurs, alors la démarche de branche n'atteindra pas son seuil minimal de viabilité.

En conséquence, les tarifs de « préemption » et de « placement » (*recrutement et formation de débutants en CDD*) doivent être élaborés de telle sorte qu'ils soient inférieurs aux frais de participation à la formation demandés aux collectivités qui recrutent un intérimaire récemment sorti d'un dispositif de formation du CDG. On peut comparer cela à l'achat d'un livre en souscription à un tarif privilégié permettant de lancer son édition.



Le défi



Plus globalement, le chantier ambitieux du Campus demandera des efforts soutenus durant plusieurs années. Différentes démarches seront à mener simultanément :

- Renforcer la visibilité de DEN.bzh par de nouvelles campagnes de promotion, favoriser son appropriation par les collectivités et des « ambassadeurs » et consolider ses outils informatiques ;
- Fiabiliser des données de gestion prévisionnelle sur les métiers sensibles (GPEC) ;
- Poursuivre l'animation d'un réseau départemental de collectivités innovantes afin de recueillir au plus près les besoins qualitatifs et les capacités d'intégration sur le terrain ;
- Investir la certification de plusieurs cursus avec le CNFPT ;
- Soutenir des partenariats avec des organismes extérieurs de formation sur des métiers non couverts en totalité par les dispositifs internes du CDG 35 (actuellement agents de maintenance et instructeurs d'urbanisme) ;
- Communiquer sur les nouvelles formules intégrant prospection, aide à la sélection, formation et aide à la professionnalisation ;
- Revoir l'articulation des tarifs entre les dispositifs de placement (telle une « souscription ») et les contributions forfaitaires sollicitées auprès des collectivités qui choisissent un agent issu de la pépinière d'intérim.

Murielle DOUTÉ-BOUTON introduit le point en soulignant l'intérêt d'un modèle innovant, où les collectivités contribuent activement à la formation des agents. Elle rappelle que, face à la crise des compétences survenue il y a deux ans, les méthodes ont dû être profondément repensées. Trouver un panel de collectivités prêtes à s'engager n'a pas été simple, mais elle insiste : « Plutôt que de ne pas avoir d'agents du tout, il faut accepter de financer leur formation. » Selon elle, le modèle fonctionne.

Le diaporama, présenté par Laurent ZAM, détaille le dispositif. Laurence ROUX ajoute que le coût par stagiaire n'est pas significativement plus élevé que celui supporté par une entreprise pour un alternant. Dominique CORNILLAUD confirme que le coût reste très acceptable.

Chantal PÉTARD-VOISIN insiste sur l'importance de valoriser le dispositif et invite chacun à en devenir un véritable ambassadeur afin d'en assurer la promotion auprès des collectivités. Il ne faut pas attendre un recrutement infructueux pour s'y intéresser, rappelant que certains postes dans la fonction publique territoriale sont particulièrement spécifiques. Elle remercie les collectivités déjà engagées.

Murielle DOUTÉ-BOUTON souligne qu'un focus a été élaboré sur le métier d'assistant comptable, mais que d'autres métiers doivent encore être identifiés.

Laurent ZAM précise que le soutien financier de la Région diminue avec, notamment, 8 postes d'agents de maintenance financés au lieu de 12. Il mentionne que certains candidats sont issus de plans sociaux. Il souhaiterait l'organisation de 2 sessions par an pour assistant comptable : une au printemps et une à l'automne, afin d'anticiper les recrutements. Toutefois, la session d'automne 2025 devra probablement être reportée, malgré un fort soutien de principe : « Les collectivités semblent attendre d'être confrontées à des difficultés de recrutement pour s'engager. »

Jean-Michel PAVIOT évoque le dispositif de formation d'agent de maintenance sur huit mois, dont les stages en collectivité se déroulent sans difficulté.

Gaëlle MESTRIES revient sur la question du financement, en lien avec les préretraites, et suggère d'identifier les collectivités concernées.

Murielle DOUTÉ-BOUTON rappelle l'importance du travail de réseau, tout en soulignant la fragilité du dispositif en termes de rémunération. On ne peut convaincre qu'en jouant sur les frais de déplacement. Chantal PÉTARD-VOISIN insiste sur la nécessité d'assurer l'équité de traitement entre nos agents.

Enfin, Sébastien ANDRÉ met en avant une vision parfois erronée des employeurs concernant le marché de l'emploi, et leur difficulté à se projeter : « Ils signent avec nous, mais l'agent n'arrivera que dans quelques mois. »



**Les membres du Conseil d'Administration**, après avoir pris connaissance du bilan des expérimentations en matière de formation et après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée :

#### DÉCIDENT

- de valider dès à présent les orientations proposées pour l'année 2025-2026 pour mettre en œuvre les actions préparant les rentrées des différents dispositifs de formation ;
- d'encourager les collectivités à anticiper leurs besoins RH et à se mobiliser sur de nouvelles formes de sélection-formation ;
- de valider la réflexion engagée sur la refonte des tarifs visant à inciter au recrutement de débutants en formation ;
- d'émettre un avis favorable sur les perspectives de moyen terme pour le Campus DEN.bzh.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

PROCÈS-VERBAL

## B. Célébration des 30 ans de Premicol du 17 juin 2025 : bilan

Cet événement, organisé le mardi 17 juin à partir de 17 h dans le hall et la Rotonde du Village, s'adressait à tous les acteurs du dispositif de formation Premicol en tant que stagiaire, formateur, tuteur ou partenaire. Il était l'occasion, pour chacun, de partager ses expériences, de se retrouver, de découvrir comment la formation a évolué au fil des années, mais aussi imaginer comment elle pourrait se réinventer demain.



Interventions de partenaires, témoignages d'anciens stagiaires, formateurs et collectivités étaient au programme de cette célébration.

La soirée était agrémentée de photos d'hier et aujourd'hui et d'un moment convivial autour d'un buffet. Plus de 150 participants étaient présents sur les 1 000 stagiaires formés et insérés dans les collectivités d'Ille-et-Vilaine depuis 30 ans.



Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des informations relatives à l'organisation des 30 ans de Premicol.

## C. Nouvelle session de formation d'Assistant comptable

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que la 1<sup>ère</sup> session du dispositif « assistant-comptable » est en cours : 14 stagiaires ont été recrutés par 7 collectivités différentes :

- Le parcours 1 (recrutement, théorie et stage pratique) est terminé depuis le 25 mars et a donné lieu à un bilan très positif ;
- Le parcours 2 (accompagnement à la prise de poste et montée en compétences) se poursuit jusqu'à fin septembre.

Au vu des besoins (70 postes déclarés par an en Ille-et-Vilaine) et de l'enjeu d'installer une nouvelle forme de recrutement-formation dans les pratiques RH pour remédier à la pénurie de candidats, il est proposé de relancer l'organisation d'une 2<sup>ème</sup> session qui pourrait démarrer mi-octobre 2025 avec les mêmes modalités principales tout en intégrant quelques ajustements.

Actuellement, et en attendant les décisions de la Région Bretagne et de France Travail sur les subventions demandées, les efforts du service se concentrent sur la prospection des collectivités qui pourraient s'engager dans le dispositif. L'attention se porte également sur l'ouverture aux multi-financements (par exemple les licenciés économiques du privé) qui diversifierait les partenariats.

En parallèle, il convient de décider dès maintenant des tarifs de cette action de formation et du reste à charge qui sera demandé aux collectivités en fonction des statuts des stagiaires.

	Durée de la formation en heures			Coût du parcours	Reste à charge pour la collectivité		
	Théorie	Pratique	Total	En euros	Si demandeur d'emploi	Si agent territorial	Si salarié du privé en parcours de reconversion
<b>Parcours 1 - Recrutement et Formation</b>	147 h	147 h	<b>294 h</b>	2 859,00 €	600,00 €	2 500,00 €	3 300,00 €
<b>Parcours 2 - Accompagnement à la prise de poste et montée en compétences</b>	56 h	0	<b>56 h</b>	718,00 €	700,00 €	700,00 €	700 €
<b>Parcours complet</b>	<b>203 h</b>	<b>147 h</b>	<b>350 h</b>	<b>3 577,00 €</b>	<b>1 300,00 €</b>	<b>3 200,00 €</b>	<b>4 000,00 €</b>
<i>Non assujetti à la TVA</i>							
<b>Modalités de facturation</b>	À l'issue de chaque parcours						



**Les membres du Conseil d'Administration, après avoir pris connaissance de l'avancement du projet et après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée :**

### DÉCIDENT

- **d'acter le déploiement d'une 2<sup>ème</sup> session de formation d'assistant comptable et d'adopter les tarifs associés ;**
- **d'autoriser madame la Présidente à signer tous documents inhérents à cette action de formation.**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

# LES DÉLIBÉRATIONS

## A. Concours et examens professionnels 2023/2024/2025 : bilan financier et détermination du coût des candidats admis

### 1. Concours d'auxiliaire de puériculture de classe normale 2025

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que le concours d'auxiliaire de puériculture de classe normale, session 2025, a été organisé par le service Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics territoriaux de Bretagne.

Le jury de ce concours s'est réuni le 12 mars 2025 et a déclaré 41 candidats admis.

Éléments d'information sur le concours		
Géographie du concours		Collectivités et établissements publics de Bretagne
Nombre de	• postes	60
	• candidats inscrits	99
	• candidats admis à concourir	87
	• candidats présents à l'épreuve orale d'admission	78
	• candidats déclarés admis	41

Éléments financiers sur le concours			
		<i>ESTIMATION : à l'ouverture du concours</i>	<i>DÉFINITIF : à l'issue de l'organisation du concours</i>
Coût du concours		36 098,98 €	33 576,34 €
Candidats inscrits	Nombre	200	99
	Coût par candidat	180,49 €	339,15 €
Candidats admis	Nombre		41
	Coût par candidat		818,94 €

Ce concours ouvert en 2024 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle du 20 décembre 2018 conclue entre les 4 Centres de Gestion Bretons et relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale. Conformément à l'article 9 de cette convention, le coût total de ce concours est financé par le budget spécifique de la coopération régionale annexé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

En application de l'article L452-46 du CGFP, en l'absence de convention, les collectivités et établissements publics qui nommeront un candidat inscrit sur la liste d'aptitude établie par un centre de gestion auquel ils ne sont pas affiliés, devront rembourser, pour chaque candidat nommé, une somme égale aux frais d'organisation de ce concours rapportés au nombre de candidats reçus, c'est à dire la somme de 818.94 €.

## 2. Examen professionnel d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe 2024 (AG)

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel d'accès par avancement au grade d'adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe, session 2024, a été organisé par le service Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics territoriaux du département d'Ille et Vilaine.

Le jury de cet examen s'est réuni le 17 décembre 2024 et a déclaré 130 candidats admis.

Éléments d'information sur l'examen professionnel		
Géographie de l'examen		Collectivités et établissements publics d'Ille-et-Vilaine
Nombre de	• postes ouverts	/
	• candidats inscrits	220
	• candidats admis à concourir	204
	• candidats présents à l'épreuve écrite d'admission	181
	• candidats autorisés à se présenter à l'épreuve pratique d'admission	172
	• candidats présents aux épreuves pratiques d'admission	163
	• candidats déclarés admis	130

Éléments financiers sur l'examen professionnel			
		<i>ESTIMATION : à l'ouverture de l'examen</i>	<i>DÉFINITIF : à l'issue de l'organisation de l'examen</i>
Coût de l'examen		103 362,00 €	112 158,74 €
Candidats inscrits	Nombre	220	220
	Coût par candidat	469,83 €	509,81 €
Candidats admis	Nombre		130
	Coût par candidat		862,76 €

En application de l'article L452-46 du CGFP, en l'absence de convention, les collectivités et établissements publics qui nommeront un candidat inscrit sur la liste d'admission établie par un centre de gestion auquel ils ne sont pas affiliés, devront rembourser, pour chaque candidat nommé, une somme égale aux frais d'organisation de cet examen rapportés au nombre de candidats reçus, c'est à dire la somme de 862.76 €.

## 3. Examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe 2025 (AG)

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe (AG), session 2025, a été organisé par le service Interrégional des Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics territoriaux de l'ensemble du territoire national.

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 12 février 2025 et a déclaré 43 candidats admis.

Éléments d'information sur l'examen professionnel (une seule épreuve d'admission)		
Géographie de l'examen		Collectivités et établissements publics du territoire national
Nombre de	• candidats inscrits	68
	• candidats admis à concourir	62
	• présents à l'épreuve d'admission (entretien avec le jury, après examen du dossier individuel du candidat)	57
	• candidats déclarés admis	43

Éléments financiers sur l'examen professionnel			
		<i>ESTIMATION : à l'ouverture de l'examen</i>	<i>DÉFINITIF : à l'issue de l'organisation de l'examen</i>
Coût de l'examen		36 462,00 €	30 600,43 €
Candidats inscrits	Nombre	100	68
	Coût par candidat	364,62 €	450,01 €
Candidats admis	Nombre		43
	Coût par candidat		711,64 €

Cet examen professionnel ouvert en 2025 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025, conclue entre les Centres de Gestion du Grand-Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand Ouest. Conformément à l'article 8 de cette convention, le coût total de cet examen est financé par le budget annexe de la coopération concours annexé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

#### 4. Examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe 2025 (AG)

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe (AG), session 2025, a été organisé par le service Interrégional des Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour les collectivités et établissements publics territoriaux de l'ensemble du territoire national.

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 5 février 2025 et a déclaré 7 candidats admis.

Éléments d'information sur l'examen professionnel (une seule épreuve d'admission)		
Géographie de l'examen		Collectivités et établissements publics du territoire national
Nombre de	• candidats inscrits	15
	• candidats admis à concourir	12
	• présents à l'épreuve d'admission (entretien avec le jury, après examen du dossier individuel du candidat)	11
	• candidats déclarés admis	7

Éléments financiers sur l'examen professionnel			
		<i>ESTIMATION : à l'ouverture de l'examen</i>	<i>DÉFINITIF : à l'issue de l'organisation de l'examen</i>
Coût de l'examen		31 302,00 €	22 781,41 €
Candidats inscrits	Nombre	45	15
	Coût par candidat	695,60 €	1 518,76 €
Candidats admis	Nombre		7
	Coût par candidat		3 254,49 €

Cet examen professionnel ouvert en 2025 relève des dispositions de la convention cadre pluriannuelle prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025, conclue entre les Centres de Gestion du Grand-Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand-Ouest. Conformément à l'article 8 de cette convention, le coût total de cet examen est financé par le budget annexe de la coopération concours annexé au budget principal du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

## 5. Concours de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels 2023

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que les deux concours externe et interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels, session 2023, ont été organisés par le service Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour l'ensemble du territoire national.

Rappel du contexte :

- Les inscriptions aux concours ont eu lieu entre le 15 novembre 2022 et le 21 décembre 2022 ;
- Les épreuves écrites d'admissibilité se sont déroulées le 1er juin 2023 en métropole et dans 5 centres délocalisés (Réunion, Guadeloupe, Martinique, Guyane et Mayotte) ;
- Les deux jurys d'admissibilité se sont réunis les 7 et 8 septembre 2023 ;
- Par courrier d'un syndicat reçu le 15 septembre 2023, le CDG 35 a été informé que plusieurs dysfonctionnements graves étaient intervenus sur le centre d'épreuve de Mayotte. Ces défaillances étaient de nature à remettre en cause le principe d'égalité de traitement des candidats ;
- En conséquence, les jurys des concours externe et interne, réunis séparément le 20 septembre 2023, ont pris acte de la gravité des faits et ont annulé les deux épreuves d'admissibilité des concours externe et interne du 1er juin 2023, leur délibération des 7 et 8 septembre proclamant les résultats d'admissibilité étant de ce fait entachées d'irrégularité. Au regard des décisions prises par les jurys, le CDG 35 a, par arrêtés, annulé les arrêtés portant liste des candidats admissibles aux concours externe et interne de capitaine de SPP ;
- En réaction à ces annulations, plusieurs référés « suspension » ont été déposés auprès du tribunal administratif de Rennes ;
- Par ordonnance en date du 17 octobre 2023, le juge des référés du tribunal administratif de Rennes a suspendu, jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur leur légitimité par une formation collégiale du tribunal, l'exécution des délibérations des jurys et les arrêtés portant annulation des listes des candidats admissibles ;
- Par jugement en date du 26 janvier 2024, le tribunal administratif de Rennes a décidé d'annuler les arrêtés pris par le CDG 35, portant annulation des arrêtés portant liste nominative des candidats admissibles aux concours externe et interne de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels. Il a, par ailleurs, enjoint le CDG 35 à reprendre la procédure de la session 2023 des concours de capitaine de SPP au stade des épreuves de préadmission pour le concours externe et d'admission pour le concours interne, en adressant les convocations aux candidats admissibles dans un délai de trois mois à compter de la notification du jugement, soit au plus tard le 26 avril 2024 ;
- En réponse à ce jugement, la poursuite des épreuves s'est déroulée comme suit :
  - Épreuves orales d'admission du concours interne : du 26 mars au 5 avril 2024
  - Épreuves physiques de préadmission du concours externe : du 17 au 19 juin 2024
  - Épreuves orales d'admission du concours externe : du 7 au 18 octobre 2024.

Les jurys d'admission de ces concours se sont réunis les 5 avril 2024 (concours interne) et le 18 octobre 2024 (concours externe) et ont déclaré 406 candidats admis (162 en interne et 244 en externe).

Éléments d'information sur le concours			
Géographie du concours		Territoire national	
Voies de concours		Concours externe	Concours interne
Nombre de	• postes ouverts	244	162
	• candidats inscrits	1 641	1 198
	• candidats admis à concourir	1 364	993
	• présents aux épreuves écrites d'admissibilité	881	759
	• centres d'écrits délocalisés	Guadeloupe, Réunion, Guyane, Martinique, Mayotte	
	• candidats admissibles	501	378
	• candidats préadmis après les épreuves de sport	389	/
	• candidats déclarés admis	244	162

Éléments financiers sur le concours			
		<i>ESTIMATION : à l'ouverture en 2023</i>	<i>DÉFINITIF : à l'issue de l'organisation</i>
Coût du concours		535 116.00 €	702 505.00 €
Candidats inscrits	Nombre	2 000	2 839
	Coût par candidat	267.56 €	247.45 €
Candidats admis	Nombre		406
	Coût par candidat		1 730.31 €

Ce concours ouvert en 2023, relève des dispositions de la loi Matras n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider le modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels. L'article 27 de cette loi prévoit que la mission d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B des sapeurs-pompiers professionnels relève dorénavant de la compétence des CDG. Cette même loi précise que les charges résultant de l'organisation de ces opérations font l'objet d'une compensation financière, à la charge de l'Etat.

Il convient de souligner que le caractère insuffisant du montant global de la compensation financière (800 000 €) et sa périodicité de versement (annuelle) conduit à enregistrer, de façon structurelle, un déficit global les années impaires et une compensation quasi intégrale voire excédentaire les années paires, selon la ventilation initiale des concours et examens sur un cycle d'organisation biannuelle des 13 opérations objet du transfert.

Afin d'éviter ces inconvénients, et d'exclure les mouvements financiers entre les CDG, un dispositif financier, permettant la perception pour chaque organisateur, d'un montant de compensation financière issu de l'Etat *en adéquation* avec le coût exposé pour la réalisation d'une opération et excluant à terme tout déficit ou excédent après versement de la compensation, a été approuvé le 14 mars 2024 par le Conseil d'Administration de la FNCDG.

Cet équilibre « coût exposé - compensation perçue » est atteint par le *report du déficit* enregistré pour une opération réalisée en année N à l'année N+1, de façon à ce que le déficit de cette opération soit compensé au même titre que le sont les coûts des opérations organisées en N+1.

Lorsque ce déficit n'est pas complètement résorbé en année N+1, en raison du caractère contraint de l'enveloppe de la compensation (800 000 € annuel) et compte-tenu du montant de la compensation perçue par les organisateurs des opérations de l'année N+1, le reliquat /solde de ce déficit est alors inscrit pour être compensé aux côtés des opérations réalisées en année N+2.

Ainsi, le déficit d'une opération exposé par un Centre organisateur est reporté à l'année ou aux années suivante(s) jusqu'à son épuisement complet.

Au regard de ce dispositif financier national, le CDG 35 a perçu 364 931.85 € en 2023 et 126 244.52 € en 2024 soit la somme de 491 175.98 €. L'équilibre « coût exposé - compensation perçue » n'étant pas atteint en 2024, le déficit de ce concours d'un montant de 211 329.02 € sera ainsi reporté sur l'année 2025.

Il convient de souligner que ce déficit aurait été bien moindre sans les procédures de recours contentieux résultant des dysfonctionnements graves intervenus sur le centre d'épreuve de Mayotte. Ce concours de Capitaine, session 2023, s'est déroulé sur 28 mois au lieu des 16 prévus initialement.

## 6. Examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels 2024

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels, session 2024, a été organisé par le service Concours du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine pour l'ensemble du territoire national.

Le jury de cet examen professionnel s'est réuni le 5 février 2025 et a déclaré 138 candidats admis.

Éléments d'information sur l'examen professionnel		
Géographie de l'examen professionnel		Territoire national
Nombre de	• postes ouverts	-
	• candidats inscrits	406
	• candidats admis à concourir	346
	• candidats présents à l'épreuve écrite d'admissibilité	276
	• centres d'écrits délocalisés	Guadeloupe, Réunion, Guyane, Martinique
	• candidats admissibles	167
	• candidats présents à l'épreuve orale d'admission	164
	• candidats déclarés admis	138

Éléments financiers sur l'examen professionnel			
		ESTIMATION : à l'ouverture	DÉFINITIF : à l'issue de l'organisation
Coût de l'examen		128 010.19 €	129 336.89 €
Candidats inscrits	Nombre	600	406
	Coût par candidat	213.35 €	318.56 €
Candidats admis	Nombre		138
	Coût par candidat		937.22 €

Cet examen professionnel, ouvert en 2024, relève des dispositions de la loi Matras n°2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider le modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels. L'article 27 de cette loi prévoit que la mission d'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B des sapeurs-pompiers professionnels relève dorénavant de la compétence des CDG. Cette même loi précise que les charges résultant de l'organisation de ces opérations font l'objet d'une compensation financière, à la charge de l'État.

Par décision en date du 22 octobre 2024, la part de la compensation financière versée par l'Etat due au CDG coordonnateur d'Ille et Vilaine au titre des charges résultant de l'organisation de l'examen professionnel de lieutenant hors classe de SPP en 2024 par le CDG 35 s'élève à 112 290.44 €.

Par conséquent, le reste à charge pour le CDG 35 est de 17 046.45 €.

Néanmoins, en vertu du dispositif financier, approuvé le 14 mars 2024 par le Conseil d'Administration de la FNCDG, l'équilibre « coût exposé - compensation perçue » est atteint par le report du déficit enregistré. Ainsi, ce déficit de 17 046.45 € exposé par le CDG 35 sera reporté sur l'année 2026 et sur les années suivantes jusqu'à son épuisement complet.



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

#### **ADOPTENT**

- **les bilans financiers et coûts des lauréats pour les concours et examens suivants :**
  - **concours d'auxiliaire de puériculture de classe normale 2025** (bilan financier : 33 576,34 € / coût du candidat admis : 818,94 €) ;
  - **examen professionnel d'adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe (AG) 2024** (bilan financier : 112 158,74 € / coût du candidat admis : 862,76 €) ;
  - **examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1<sup>ère</sup> classe (AG) 2025** (bilan financier : 30 600,43 € / coût du candidat admis : 711,64 €) ;
  - **examen professionnel d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2<sup>ème</sup> classe (AG) 2025** (bilan financier : 22 781,41 € / coût du candidat admis : 3 254,49 €) ;
  - **concours de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels 2023** (bilan financier : 702 505,00 € / coût du candidat admis : 1 730,31 €) ;
  - **examen professionnel de lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels 2024** (bilan financier : 129 336,89 € / coût du candidat admis : 937,22 €)

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## B. Budget Annexe de la Coopération Concours Grand-Ouest intégrée : Décision modificative N° 01/2025

Louis LE COZ, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que la décision modificative n° 01 de l'exercice 2025 du budget annexe interrégional a pour objectif d'ajuster les prévisions inscrites au budget primitif et ainsi permettre une régularisation des écritures.

### SECTION DE FONCTIONNEMENT

<b>Dépenses de fonctionnement</b>	
Chapitre 011	
<i>6281 - Concours divers.</i>	-60 000.00 €
Chapitre 67	
<i>673 - Titres annulés sur exercices antérieurs</i>	+60 000.00 €
<b>TOTAL Dépenses de fonctionnement</b>	<b>0.00 €</b>



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

#### DÉCIDENT

- d'approuver la décision modificative n° 01/2025 du Budget Annexe de la Coopération Concours Grand-Ouest intégrée ;
- d'autoriser Madame la Présidente à mettre en œuvre cette décision modificative n° 01/2025 du Budget Annexe de la Coopération Concours Grand-Ouest intégrée.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## C. Autorisation d'ester en justice

Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration qu'un dossier est susceptible d'être déposé auprès du Tribunal Administratif de Rennes. À la suite d'un avis du conseil médical en formation restreinte, une collectivité a enjoint à un agent de reprendre ses fonctions. L'agent a repris et a déclaré un accident de travail dans les jours suivants. Le CDG 35 a reçu un courrier de recours gracieux contestant le bien-fondé de l'avis de reprise émis, tout comme la collectivité qui a été contactée par l'avocat de l'agent.

Compte-tenu des actions gracieuses en cours et des potentielles actions contentieuses à venir, il est proposé de donner délégation à madame la Présidente pour représenter le CDG 35 en justice.

Il est rappelé que, bien que les décisions soient fondées sur l'avis du conseil médical, les membres des instances ne sont pas médecins, ce qui peut rendre leur position délicate.

Sébastien ANDRÉ évoque un cas concret : un agent déclaré inapte réclame aujourd'hui 300 000 € à sa collectivité, illustrant les enjeux juridiques et financiers associés à ces situations.

Laurence ROUX souligne que la pression autour des risques psychosociaux est de plus en plus forte, ce qui constitue un phénomène relativement nouveau dans ce contexte.

Jean-Pierre SAVIGNAC alerte enfin sur le fait que certains dossiers, même anciens (datant parfois de plus de 10 ans), peuvent resurgir et engager la responsabilité des collectivités. Il appelle à ne pas sous-estimer ces risques.



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

#### DÉCIDENT

- **de donner délégation à madame la Présidente pour représenter le CDG 35 en justice** (article 28 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 stipulant que la Présidente représente l'institution en justice et délibération n° 20-69 du 18 novembre 2020) **concernant tout recours contentieux pouvant être intenté par l'agent concerné à l'encontre de l'établissement ;**
- **d'autoriser madame la Présidente à mandater un cabinet d'avocats pour représenter le CDG 35 dans le cadre de ce dossier contentieux ;**
- **de prendre en charge les frais de procédures éventuels et autres charges liées à ce contentieux au titre du budget principal.**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## D. Évolution du temps de travail de l'assistante sociale

Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et temps non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Depuis la réorganisation générale des services de janvier 2025, le poste d'assistant social du travail à temps non complet (20 h) a fait l'objet d'un repositionnement au sein du service Santé au Travail. Dans le cadre de la stratégie santé au travail portée par l'établissement, l'augmentation du temps de travail de l'assistant de service social à temps complet s'avère nécessaire pour les raisons suivantes :

- Permettre d'accroître la capacité d'accueil des agents territoriaux en difficulté en maintenant un délai raisonnable.
- S'aligner sur les pratiques des autres CDG bretons (320 entretiens effectués au CDG 35 en 2022 par un agent à mi-temps contre 400-450 entretiens/an dans les autres CDG pour un temps plein) et développer des actions collectives (prévention).
- Répondre à l'augmentation de l'activité de la MAPS (+ 33 % de demandes).

- Faciliter le travail de l'EPME face au vieillissement des agents et améliorer la coordination avec les médecins.
- Soutenir les collectivités face aux fragilités RH et pallier la diminution des médecins du travail et généralistes, notamment pour l'accompagnement des situations complexes.
- Renforcer l'attractivité du poste à la suite du départ de l'assistant socio-éducatif et améliorer l'organisation interne.

Il est proposé de modifier le tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> septembre 2025 en créant un poste d'assistant socio-éducatif à temps complet. Le poste d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle à temps non complet 20h sera supprimé.

Chantal PÉTARD-VOISIN souligne qu'il est aujourd'hui plus facile de recruter un agent à temps complet, ce qui peut favoriser certaines dynamiques de gestion RH.

Laurence ROUX indique avoir porté un vœu lors d'une session départementale concernant la pénurie de médecins du travail. Elle alerte sur une situation particulièrement préoccupante : 50 % des médecins du travail ont 55 ans et plus, et la formation actuelle s'étale sur quatre ans. Face à ce constat, un vœu a été formulé pour demander une harmonisation des pratiques, en particulier concernant les visites périodiques, et pour envisager une réduction de moitié de la durée de formation afin de favoriser les recrutements.

Chantal PÉTARD-VOISIN ajoute qu'en raison de cette pénurie, le CDG a dû refuser, à regret, une demande de mise à disposition de médecins du travail en faveur du département. Elle précise qu'un troisième médecin a renoncé à poursuivre, découragé par la complexité du parcours de formation.



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

#### ADOPTENT

- **la modification du tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> septembre 2025 : création d'un poste d'assistant socio-éducatif à temps complet et suppression d'un poste d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle à temps non complet 20h.**

Les crédits correspondant à cette augmentation de temps de travail seront inscrits au budget.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## E. Règlement intérieur du CDG 35

Françoise JOULAUD, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que deux projets de règlement intérieur, l'un pour les agents du siège et l'autre pour les agents intérimaires du service Mobilité Emploi Compétences, seront soumis pour avis au Comité Social Territorial le 26 juin 2025 et à l'approbation du prochain Conseil d'Administration.

Il est rappelé que l'adoption d'un règlement intérieur n'est pas obligatoire dans la fonction publique territoriale mais qu'il s'agit d'une bonne pratique poursuivant des objectifs multiples :

- **Regrouper dans un document unique** l'ensemble des règles de fonctionnement relatives aux ressources humaines, à l'organisation du travail et à la vie collective au sein de l'établissement pour en assurer une connaissance partagée.
- **Rappeler les règles relatives à la santé et à la sécurité sur le lieu de travail et définir une réglementation interne concernant la consommation d'alcool et de stupéfiants.** Sur ce dernier point, une procédure a été définie concernant le dépistage d'alcool et un travail est en cours sur le dépistage de stupéfiants.
- **Renforcer la connaissance des agents sur leurs droits.** Sur ce point, le projet de règlement intègre des éléments du plan d'actions R.S.O., notamment par la mise en place d'un descriptif détaillé des droits parentaux permettant d'améliorer l'information des agents en situation de parentalité.
- **Améliorer le rappel des obligations des agents, notamment sur le plan déontologique.** À cette occasion, une charte déontologique est mise en place et sera remise aux agents du CDG 35 ainsi qu'à tout nouvel arrivant.
- **Harmoniser les règles applicables aux agents du siège et intérimaires en matière d'Autorisations Spéciales d'Absences.**

Les agents intérimaires sont dans une situation particulière en raison de leurs différents lieux de missions temporaires. Ils dépendent ainsi d'un double règlement intérieur selon les sujets : celui du SMEC en tant qu'employeur et celui de leur collectivité d'affectation. Certaines clauses relèvent également du règlement intérieur du CDG 35.

Un livret d'accueil, synthétique et adapté à l'intégration, est remis à chaque agent intérimaire au moment de son embauche. Il précisera les modalités d'accès à l'ensemble des documents relatifs au fonctionnement du service, dont le règlement intérieur.

Après avoir effectué un état des lieux sur les règles existantes, les Ressources humaines et l'Intérim ont organisé le dialogue social relatif à la mise en place de leurs règlements intérieurs respectifs.

Concernant le siège, le règlement intérieur a été élaboré dans une démarche collaborative associant les représentants du personnel. Deux réunions de travail dédiées ont notamment été organisées avec l'Instance du Personnel (IDP), permettant d'échanger sur le contenu du projet de règlement et de recueillir des observations, des demandes de clarification et des propositions d'amélioration.

Concernant l'intérim, ce sujet a été abordé lors du dernier Comité Consultatif des Itinérants. Les participants ont reçu le projet de règlement intérieur.

Françoise JOULAUD rappelle que l'adoption d'un règlement intérieur n'est pas une obligation pour les collectivités, mais qu'elle est fortement recommandée, notamment par la Chambre Régionale des Comptes.

Ludivine LAUNAY précise qu'un groupe de travail a été constitué, incluant des représentants du personnel, notamment dans le cadre de la recomposition de l'instance. Les délibérations ont été adoptées en Conseil d'Administration. Elle ajoute que, pour les missions temporaires, une consultation a été organisée.



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

#### ADOPTENT

- les règlements intérieurs des agents du siège du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine et des agents intérimaires du service Mobilité-Emploi-Compétences.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## F. Modification de la composition du Comité Social Territorial (CST) départemental en formation plénière et en formation spécialisée

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que, depuis quelques semaines, des mobilités ont été constatées et le collège des employeurs en CST formation plénière et en formation spécialisée est devenu fragile du fait de la vacance de certains sièges.

Afin de terminer le mandat et de faciliter la mobilisation d'un quorum, il est proposé de désigner :

- **Madame GALIC**, Maire de Le Verger, actuellement membre suppléant, pour occuper le siège de membre titulaire vacant.
- **Monsieur SORO** (Directeur du SCOT du Pays de Fougères) actuellement membre suppléant, pour occuper le siège vacant de membre titulaire qui était occupé par M. Picard, devenu DGS dans une collectivité qui dispose de son propre CST local.

Par ailleurs, il convient de prendre acte de la fin de mandat CST de madame BAKHOS (création d'un CST local à Servon/Vilaine) et de monsieur VILSALMON (mutation vers le CDG 35) en tant que membres suppléants du collège des représentants des collectivités.

Les représentants suppléants resteront effectivement au nombre de 8 sur 12 sièges jusqu'aux élections municipales de 2026.

Les nouvelles compositions du CST en formation plénière et en formation spécialisée pourront siéger à partir du 1<sup>er</sup> août prochain.



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

**ADOPTENT**

- **les modifications proposées pour la composition du collège des employeurs en CST formation plénière et formation spécialisée.**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## G. Convention de participation Protection sociale complémentaire risque santé

Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Centre de Gestion a lancé, en début d'année, le processus de consultation pour proposer une convention de participation aux collectivités affiliées. 322 collectivités ont mandaté le Centre de Gestion.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les articles L 827-1 et suivants du code général de la fonction publique relatifs à la protection sociale complémentaire,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et les quatre arrêtés d'application du 8 novembre 2021,

Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,  
Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 26 juin 2025, pris sur la base de l'article 18 du décret n° 2011-1474 précité,

Vu l'avis favorable consultatif de la Commission d'Appel d'Offres du 3 juillet 2025,

Les employeurs publics territoriaux contribuent au financement des garanties d'assurance de protection sociale complémentaire. Pour le risque santé, la participation financière d'un montant minimum de 15 euros bruts mensuels sera obligatoire au 1<sup>er</sup> janvier 2026 (article 6 du décret n° 2022-581). La Protection Sociale Complémentaire risque santé porte sur les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et la maternité et contribue au financement des frais de soins en complément de l'Assurance maladie. Les garanties minimales sont celles du « contrat responsable » et du « panier de soins ».

Les employeurs peuvent opter :

- **pour la labellisation** : dans ce cas, l'employeur verse une participation aux agents qui ont adhéré à l'un des produits labellisés,
- **pour la convention de participation**, associée à un contrat collectif d'assurance, conclue avec un organisme d'assurance à l'issue d'une procédure d'appel à concurrence spécifique (définie par le décret précité et non soumis à la réglementation relative aux marchés publics) lancée par l'employeur ou par le Centre de Gestion.

Le Centre de Gestion a procédé, au titre de son obligation de l'article L827-7 du code général de la fonction publique, et sur la base de la délibération de son conseil d'administration du 3 avril 2025 prise après avis du CST du 31 mars 2025, au lancement d'un appel public à concurrence régi par les dispositions du décret n° 2011-1474 en vue de conclure une convention de participation et de son contrat collectif à adhésion facultative des employeurs de son ressort et des agents pour le risque santé.

La consultation a été conçue pour proposer aux agents, aux retraités et à leurs ayants-droits les garanties qui ont pour objet de financer les frais occasionnés par une maladie, un accident ou une maternité déclinée dans le tableau suivant :

Soins courants			
Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3
<b>Prestations remboursées par l'Assurance maladie :</b>			
<i>Les dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré aux dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées (DPTAM) sont pris en charge dans la double limite de 100% du tarif de responsabilité et des montants pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré à ces dispositifs, tel qu'indiqués ci-dessous, minorés de 20% du tarif de responsabilité. Les DPTAM sont des dispositifs ayant pour objet la maîtrise des dépassements d'honoraires des professionnels de santé conventionnés (CAS, OPTAM, OPTAM-CO...). La liste des professionnels adhérents à ces dispositifs est consultable sur : <a href="http://annuaire.sante.ameli.fr">http://annuaire.sante.ameli.fr</a></i>			
<b>Honoraires :</b>			
Honoraires généralistes (consultations, visites) - Praticien adhérent à un DPTAM	125%	150%	200%
Honoraires généralistes (consultations, visites) - Praticien non adhérent à un DPTAM	105%	130%	180%
Honoraires spécialistes (consultations, visites) - Praticien adhérent à un DPTAM	150%	200%	250%
Honoraires spécialistes (consultations, visites) - Praticien non adhérent à un DPTAM	130%	180%	200%
Actes techniques médicaux et autres actes - Praticien adhérent à un DPTAM	150%	200%	250%
Actes techniques médicaux et autres actes - Praticien non adhérent à un DPTAM	130%	180%	200%
Imagerie médicale - Praticien adhérent à un DPTAM	100%	125%	200%
Imagerie médicale - Praticien non adhérent à un DPTAM	100%	105%	180%
Honoraires paramédicaux - auxiliaires médicaux (y compris sages-femmes)	100%	125%	150%
Honoraires de séances d'accompagnement psychologique (article L162-58-1 CSS)	100%	100%	100%
Analyse et examens de laboratoires	100%	125%	150%
Frais de transport	100%	100%	100%
<b>Médicaments :</b>			
Médicaments (tous les niveaux de remboursements par l'Assurance maladie)	100%	100%	100%
Vaccins antigrippaux	100%	100%	100%
Vaccins	100%	100%	100%
Contraception sur prescription	100%	100%	100%
<b>Matériel médical (sauf dentaire, optique, auditif)</b>			
Ensemble du matériel sur la liste des produits et prestations (LPP)	200%	300%	400%
<b>Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :</b>			
Participation assuré actes > 120 Euros (par acte)	Garanti	Garanti	Garanti
Pharmacie homéopathique (par an)	50 €	75 €	100 €
Substituts nicotiques	150 €	150 €	150 €
Médecines douces (par an)	100 €	150 €	200 €

**Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité**

Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3

Les dépassements tarifaires des médecins n'ayant pas adhéré aux dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées (DPTAM) sont pris en charge dans la double limite de 100% du tarif de responsabilité et des montants pris en charge pour les dépassements des médecins ayant adhéré à ces dispositifs, tel qu'indiqués ci-dessous, minorés de 20% du tarif de responsabilité. Les DPTAM sont des dispositifs ayant pour objet la maîtrise des dépassements d'honoraires des professionnels de santé conventionnés (CAS, OPTAM, OPTAM-CO...). La liste des professionnels adhérents à ces dispositifs est consultable sur : <http://annuaire.sante.ameli.fr>

**Prestations remboursées par l'Assurance maladie :**

Honoraires médicaux & chirurgicaux - Praticien adhérent à un DPTAM	150%	200%	250%
Honoraires médicaux & chirurgicaux - Praticien non adhérent à un DPTAM	130%	180%	200%
Actes de spécialités - Praticien adhérent à un DPTAM	150%	200%	250%
Actes de spécialités - Praticien non adhérent à un DPTAM	130%	180%	200%
Frais de séjour	100%	100%	100%
Soins thermaux	100%+150€	100%+200€	100%+250€

**Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :**


Participation du patient actes > 120 Euros	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait patient urgence (FPU, article L160-13 CSS)	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier hospitalier	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait journalier psychiatrie	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Forfait chambre particulière (par jour en durée non limitée)	50 €	65 €	80 €
Forfait frais accompagnant enfant moins de 16 ans (par jour et limité à 60 jours)	30 €	35 €	40 €
Amniocentèse	30 €	30 €	50 €

**Optique**

Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3

Cette garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, cette dernière étant limitée à 100€. Toutefois, pour les enfants de moins de 16 ans ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, la garantie s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période annuelle (article R 871-2 du code de la Sécurité sociale).


**Prestations remboursées par l'Assurance maladie :**

<b>Équipement 100% santé appartenant à une classe à prise en charge renforcée</b>	 <b>Remboursement intégral</b>		
Équipement complet			
<b>Équipement appartenant à une classe autre que celles à prise en charge renforcée</b>			
Remboursement de l'équipement (limité à 100€ pour la monture) :			
a) Équipement à verres simples	150 €	250 €	300 €
b) Équipement avec un verre mentionné au a) et un verre mentionné au c)	225 €	375 €	450 €
c) Équipement à verres complexes	300 €	500 €	600 €
d) Équipement avec un verre mentionné au a) et un verre mentionné au f)	225 €	375 €	450 €
e) Équipement avec un verre mentionné au c) et un verre mentionné au f)	300 €	500 €	600 €
f) Équipement à verres très complexes	300 €	500 €	600 €
Frais de lentilles remboursées (par an et par bénéficiaire) en complément du régime	150 €	200 €	250 €
Matériel pour amblyopie, prestations d'adaptation, autres suppléments optiques	100%	100%	100%
<b>Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :</b>			
Frais de lentilles non remboursées (par an et par bénéficiaire)	150 €	150 €	200 €
Chirurgie de l'œil (par œil)	200 €	300 €	400 €

**Dentaire**

Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3

**Prestations remboursées par l'Assurance maladie :**

Honoraires - Soins dentaires praticiens adhérent à un DPTAM	100%	125%	150%
Honoraires - Soins dentaires non adhérent à un DPTAM	100%	105%	130%
Traitement d'orthodontie	200%	300%	400%
Prothèses dentaires (y compris inlays-onlays et inlays core) :			
Panier de soins <b>100% santé</b> sans reste à charge (convention article L 162-9 CSS) 	<b>Remboursement intégral</b>		
Panier de soins <b>aux tarifs maîtrisés</b>	200%	300%	400%
Panier de soins <b>aux tarifs libres</b>	200%	300%	400%

**Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :**

Prothèses dentaires (par prothèse)	200 €	300 €	400 €
Traitement d'orthodontie (par semestre)	200 €	300 €	400 €
Parodontologie (par an)	100 €	250 €	350 €
Implants (forfait par implant limité à 3 implants / an)	100 €	300 €	500 €

Aides auditives			
Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3
<i>La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de 4 ans.</i>			
<b>Equipement 100% santé appartenant à une classe à prise en charge renforcée</b>			
Equipement complet	<b>Remboursement intégral</b>		
<b>Equipement appartenant à une classe autre que celles à prise en charge renforcée</b>			
Remboursement par aide auditive assuré de moins de 20 ans	1 500 €	1 500 €	1 500 €
Remboursement par aide auditive assuré de plus de 20 ans	1 000 €	1 250 €	1 500 €

Autres prestations			
Remboursements cumulés de l'Assurance maladie et de l'Assureur, en % de la base de remboursement (BR / TRSS / TA), ou/et en forfaits, par assuré	Niveau de garanties		
	N1	N2	N3
<b>Prestations remboursées par l'Assurance maladie :</b>			
Actes de prévention (7 actes selon l'arrêté du 8 juin 2006) :			
Scellement des puits, sillons et fissures (enfant de moins de 14 ans)	100%	100%	100%
Détartrage annuel complet	100%	100%	100%
Bilan du langage (enfant de moins de 14 ans)	100%	100%	100%
Dépistage hépatite B	100%	100%	100%
Dépistage trouble de l'audition (personne de plus de 50 ans)	100%	100%	100%
Ostéodensitométrie (personne de plus de 50 ans)	100%	100%	100%
Vaccins (sur liste de l'arrêté du 8 juin 2006)	100%	100%	100%
<b>Prestations non remboursées par l'Assurance maladie :</b>			
Allocation enfant (naissance ou adoption, par enfant inscrit à l'adhésion)	250 €	250 €	250 €
Assistance	Oui	Oui	Oui

L'appel à concurrence a été envoyé à la publication le 4 avril 2025. La date limite de remise des offres était le 23 mai à 14 h, 6 candidats ont déposé une offre dans le délai.

Le résultat de la consultation a été présenté en CST du 26 juin 2025.

À l'issue de l'analyse des candidatures et des offres, l'offre classée n° 1 est celle présentée par MUTAME et PLUS.

Cette offre, qui a obtenu la meilleure note, selon les critères de sélection, adoptée par la délibération n° 25-46 présente les caractéristiques suivantes :

- Des montants de cotisation qui sont attractifs, notamment pour les niveaux 1 et 2, et les retraités pour les 3 niveaux.

Les montants mensuels de cotisation de l'offre proposée sont les suivants :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Enfant (1 et 2)	19,03 €	24,46 €	38,33 €
Actif jusqu'à 30 ans inclus	33,58 €	44,77 €	67,63 €
Actif jusqu'à 40 ans inclus	38,05 €	54,36 €	76,65 €
Actif jusqu'à 50 ans inclus	44,77 €	63,96 €	90,18 €
Actif supérieur à 50 ans	60,44 €	83,14 €	103,71 €
Retraité	67,15 €	102,33 €	117,23 €

Il est à noter une Indexation de ces tarifs selon les règles suivantes :

	Niveaux des plafonds de majoration des cotisations
Année 1	0 %
Année 2	3 %
Année 3	3 %
Année 4 et suivantes	
P / C inférieur à 100%	0 %
P / C inférieur à 110%	5 %
P / C inférieur à 120%	7 %
P / C inférieur à 130%	8 %
P / C supérieur à 130%	10 %

- Taux de marge de 0,91 %.
- Une politique de développement complète avec une équipe de 7 conseillers chargés d'animer 40 réunions de présentation auprès des employeurs, suivies de 40 réunions et de permanences pour les agents, avec un objectif affiché d'obtenir une mutualisation de 30 % des agents.
- Des moyens mis en place pour assurer une couverture effective des plus âgés et des plus exposés aux risques dans la moyenne des offres.
- Un niveau de qualité de gestion du contrat et des services dans la moyenne avec :
  - Pour l'employeur, une équipe de gestion dédiée et un accès à l'extranet RH,
  - Pour les agents, la mise à disposition d'une application mobile complète pour les agents, des délais de paiement moyen de bon niveau, notamment à 1 jour en flux NOEMIE, une information plus à destination des assurés qui reste à compléter quant à la notice d'information, et enfin un service de tiers payant plutôt étendu sur le département avec 3 717 professionnels de santé conventionnés.

Des actions de communication sont envisagées auprès des employeurs et des agents.

Les collectivités devront délibérer, avec avis préalable du CST départemental ou local, pour souscrire le contrat ou retenir la labellisation et fixer le montant définitif de participation financière.

Jean-Pierre SAVIGNAC précise que 11 dossiers ont été retirés et 6 offres reçues, globalement très proches les unes des autres. L'offre retenue est celle de **MUTAME & PLUS**, notamment pour son prix attractif. La mutuelle est basée en Normandie.

La communication officielle auprès des collectivités pourra avoir lieu à partir de la mi-août, une fois le délai de recours d'un mois écoulé (ce dernier débutera dès la notification du candidat retenu). Un courrier sera adressé cette semaine pour informer du choix.

Les collectivités auront le choix entre :

- adhérer au contrat cadre, ce qui permet aux agents de bénéficier de la participation employeur (15 €),
- s'orienter vers un contrat labellisé,
- ne pas proposer de contrat éligible, auquel cas les agents ne pourront pas bénéficier de la participation.

Une première communication aux collectivités est prévue fin juillet, pour alerter sur les échéances à venir et pour informer sur une réunion au CDG tout début septembre.

Jean-Luc BEAUDOIN s'interroge sur les éléments dont disposeront les collectivités pour assurer une bonne communication auprès de leurs agents. Jean-Pierre SAVIGNAC précise que les collectivités recevront les informations nécessaires au cours de la seconde quinzaine d'août, et qu'elles seront invitées à engager les échanges avec leurs organisations syndicales dès le mois de septembre.

Chantal PÉTARD-VOISIN précise que **MUTAME & PLUS** n'a pas candidaté dans de nombreux autres CDG, ce qui permettra une mise en œuvre plus rapide. Elle remercie Jean-Luc BEAUDOIN pour sa présidence efficace de la CAO. Jean-Pierre SAVIGNAC salue également la qualité des échanges : la mutuelle est un sujet très technique et tout a été présenté de manière claire.

Dominique CORNILLAUD indique que la mise en œuvre de la prévoyance à adhésion obligatoire serait désormais repoussée à **2029**.

Jean-Pierre SAVIGNAC conclut en adressant ses remerciements à l'ensemble des agents pour la qualité du travail mené tout au long du processus de consultation pour cette convention.



Les membres du Conseil d'Administration, après avoir pris connaissance du classement des offres et de leurs caractéristiques, et après l'avis favorable rendu par le CST du 26 juin 2025 et par la commission d'appel d'offres du 3 juillet 2025 et après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée :

#### DÉCIDENT

- d'autoriser madame la Présidente à souscrire la convention de participation avec son contrat d'assurance collective à adhésion facultative des employeurs publics territoriaux du département d'Ille-et-Vilaine et de leurs agents pour le risque santé, auprès de MUTAME et PLUS ;
- d'autoriser madame la Présidente à signer la convention de participation ainsi que tout acte en découlant ;
- de donner délégation à Madame la Présidente pour prendre les décisions concernant l'exécution de la convention de participation et ses annexes.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## H. Cession de mobilier

Marie-Claire MERVIN, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que les biens listés ci-dessous doivent être cédés.

### Biens sortis de l'inventaire :

Fournisseur	Désignation	Date mandat	Valeur de l'acquisition
Loisel Options	Trois tables pliantes 140x70	07/03/1984	551.91 €
Knoll	Une table Ettore Sottsass, éditions Knoll	27/02/1995	9 654.78 €

### Biens en inventaire :

N° inventaire	Fournisseur	Désignation	Date mandat	Valeur de l'acquisition	Valeur nette comptable
08.06.1366.014	Ouest Bureau	Ancien mobilier de la cafétéria : <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Deux tables mange-debout</li><li>▪ Deux banquettes hautes</li><li>▪ Quatre sièges hauts</li><li>▪ Deux tables 60x73</li><li>▪ Une table 240x60</li><li>▪ Une banquette basse</li></ul>	30/06/2008	4 194.24 €	0 €

Ce mobilier a été confié à la société Ouest Enchères Publiques pour une mise en vente aux enchères. À l'issue de cette vente, le montant de la cession est arrêté à :

- 320.00 € pour la table Ettore Sottsass, éditions Knoll
- 150.00 € pour les trois tables pliantes 140x70
- 290.00 € pour l'ancien mobilier de la cafétéria



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

**AUTORISENT**

- la cession du mobilier pour la valeur globale de 760.00 € ;
- la sortie du mobilier enregistré en inventaire de l'actif de l'établissement.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## I. Groupement de commandes DEN.bzh

Murielle DOUTÉ-BOUTON, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que la marque employeur « DEN.bzh », initiée par les CDG bretons en janvier 2023, vise à dynamiser l'image de la fonction publique territoriale et à optimiser ses outils de recrutement. Cette démarche ambitieuse a inclus la création d'un site internet dédié, l'intégration d'un logiciel de suivi des candidatures et le déploiement d'une campagne de communication innovante.

Afin d'assurer la pérennité et le développement optimal de cette marque, notamment en vue de son renouvellement en 2026, les CDG bretons ont décidé de s'engager dans une démarche structurée de passation de marchés publics. La délibération n° 25-18 du 06/02/2025, adoptée par le Conseil d'Administration du CDG 3,5 a préalablement validé le recours à un Assistant à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) pour une prestation d'audit, de conseil et d'assistance. Ils ont ainsi retenu en commun un cabinet pour les conseiller sur la stratégie de communication de DEN.bzh et la consolidation du portail numérique.

Les CDG bretons décident de prolonger l'analyse de l'existant par une mission d'étude informatique sur l'optimisation du traitement des flux de données entre le portail et les applicatifs métiers. Les coûts de cette mission d'AMO complémentaire seront partagés à parts égales entre les 4 CDG.

En cohérence et dans une suite logique avec les actions déjà entreprises, les Centres de Gestion bretons ont convenu de constituer un groupement de commande pour engager les procédures de commande publique relatives à la stratégie de communication globale de DEN.bzh, à la consolidation de son portail numérique et de ses outils informatiques connexes, nécessaires à la poursuite de la marque.

La commande publique couvrira notamment :

- La définition et la mise en œuvre de la stratégie de communication globale de la marque employeur DEN.bzh ;
- La consolidation du portail numérique DEN.bzh ;
- La mise en place d'outils numériques interopérables pour la diffusion des offres d'emploi et le traitement des candidatures pour les remplacements et les formations.

Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine propose d'assurer les fonctions de coordonnateur du groupement de commande.

La constitution de ce groupement requiert la souscription d'une convention par ses membres, conformément aux dispositions des articles L. 2113-6 à L-2113-8 du Code de la commande publique, formalisant les modalités précises d'organisation et de fonctionnement du groupement.



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

#### DÉCIDENT

- de lancer une nouvelle mission AMO informatique sur l'optimisation des flux de données entre les couches logicielles de traitement des candidatures ;
- d'approuver la constitution d'un groupement de commande inter-CDG bretons concernant l'élaboration d'une stratégie de communication globale pour DEN.bzh, la consolidation du portail et la mise en place d'outils informatiques interopérables ;
- d'autoriser l'adhésion du CDG 35 à ce groupement de commande ;
- d'approuver la désignation du CDG 35, centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, comme coordonnateur du groupement ;
- d'adopter la convention de groupement de commande annexée ;
- d'autoriser la Présidente à signer cette convention et tous documents afférents.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	27
• Votes POUR :	27
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## J. Convention d'adhésion à SOLURIS, opérateur public de services numériques

Murielle DOUTÉ-BOUTON, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que SOLURIS (syndicat mixte «solutions numériques territoriales innovantes») facilite la transition numérique des collectivités locales en concevant des solutions de gestion adaptées aux besoins des collectivités.

C'est le cas de Madis, logiciel libre de gestion et d'accompagnement de la mise en conformité de collectivités territoriales au RGPD (Règlement Général à la Protection des Données).

Conçu pour appuyer une stratégie d'accompagnement mutualisé et externalisé, il peut être utilisé directement par les élus et agents de la collectivité et il soutient le délégué à la protection des données (DPD) mutualisé avec une approche pragmatique basée sur l'amélioration continue.

Le CDG 35 ayant mis fin à sa collaboration avec l'entreprise DPO Consulting qui fournissait MyDPO, l'ancien logiciel de suivi RGPD de l'équipe Administration numérique, il est proposé d'adhérer à SOLURIS de façon à pouvoir utiliser Madis.

En effet, dans le cadre de notre engagement constant à garantir la conformité des collectivités au RGPD, ce nouvel outil viendra remplacer l'ancien dispositif. Plus intuitif, évolutif et adapté aux exigences actuelles, il permettra une meilleure traçabilité des traitements de données, un suivi renforcé des demandes de droits, ainsi qu'une automatisation des registres et des analyses d'impact. Le coût de fonctionnement annuel de cette solution est estimé à environ 2 000 € (contre 8 000€ pour myDPO).

Cette évolution vise à sécuriser nos pratiques, simplifier le pilotage de la conformité et renforcer notre responsabilité en tant que DPD. Enfin, cette adhésion valorisera notre participation au réseau Déclic.



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

#### DÉCIDENT

- **d'adopter la convention d'adhésion à SOLURIS relative à l'accompagnement des collectivités dans la transition numérique et d'inscrire les crédits nécessaires à cette opération ;**
- **d'autoriser madame la Présidente à signer ladite convention ainsi que tout document afférent.**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	27
• Votes POUR :	27
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

## K. Conventonnement RGPD - Établissement Public Territorial de Bassin « Eaux et Vilaine »

Murielle DOUTÉ-BOUON, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que l'EPTB (Établissement Public Territorial de Bassin) Eaux et Vilaine sera affilié au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine (CDG 35) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Cependant, dans l'attente de cette affiliation, la collectivité, dont le siège est toujours en dehors du département (La Roche Bernard dans le Morbihan), souhaite dès à présent bénéficier de la mission proposée par le CDG 35 de Délégué à la Protection des Données (DPD), conformément aux exigences du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Cette mission inclurait :

- La désignation d'un DPD par le CDG 35 pour le compte de la collectivité dès 2025 ;
- La réalisation d'un audit de mise en conformité, prévu sur l'année 2025, pour un volume maximal de deux journées d'intervention.

Afin de permettre cette collaboration anticipée, il convient d'autoriser l'établissement à :

- adhérer à la convention générale relative aux prestations facultatives du CDG 35, permettant aux collectivités non affiliées de bénéficier des missions du Centre de Gestion ;
- signer un bon pour accord relatif à la mission DPD, précisant le tarif journalier de 1 075 € TTC, soit un coût total maximum de 2 150 € TTC pour l'année 2025, selon les besoins identifiés par le CDG 35.

Il est également fait état d'autres nouvelles affiliations : Syndicat mixte Bretagne mobilités, Établissement Public de Coopération Culturelle «Le Pont supérieur».



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

**AUTORISENT**

- l'Établissement « Eaux et Vilaine » à adhérer à la convention générale relative aux prestations facultatives proposée par le CDG 35 ;
- la signature d'un bon pour accord pour la mission RGPD, comprenant un audit en 2025, selon un tarif journalier de 1 075 € TTC, dans la limite de deux journées maximum.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	9
• Suffrages exprimés :	27
• Votes POUR :	27
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

---

# LES ACTUALITÉS DU CDG 35

---

## L. Publications et focus

Parutions depuis le dernier Conseil d'Administration

DATE	INTITULÉ
2 avril 2025	Retrouvons-nous pour fêter les 30 ans de PRÉMICOL !
4 avril 2025	Des lycées aux collectivités : un parcours qui a du sens (remise d'une attestation de coloration FPT aux lycéens de BTS SAM)
7 avril 2025	Formation assistant comptable (fin de la première session)
9 avril 2025	Enquête QVCT : une analyse des conditions de travail des agents
17 avril 2025	Rôle du CST départemental formation spécialisée (vidéos témoignages d'une élue du CDG et d'une représentante du personnel)
6 mai 2025	Terres et Maires : À la rencontre des territoires (retour sur le salon)
9 mai 2025	L'enquête RSU 2024 est ouverte !
14 mai 2025	Temps forts 2024
16 mai 2023	Formation assistant comptable : une 2e promo à l'automne
23 mai 2023	Célébrons les 30 ans de PRÉMICOL !

# LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

## M. Bureau et Conseil d'Administration

Bureau	Conseil d'Administration
<i>Mardi 21 janvier 2025</i>	<i>Jeudi 6 février 2025</i>
<i>Mercredi 19 mars 2025</i>	<i>Jeudi 3 avril 2025</i>
<i>Jeudi 19 juin 2025</i>	<i>Jeudi 3 juillet 2025</i>
<i>Jeudi 18 septembre 2025</i>	<i>Jeudi 2 octobre 2025</i>
<i>Jeudi 13 novembre 2025</i>	<i>Jeudi 27 novembre 2025</i>

### Commission des Employeurs Territoriaux

*Mardi 18 mars 2025 à Saint-Aubin-du-Cormier*

*Mardi 30 septembre 2025 à Saint-Malo*

## N. Commissions Paritaires : CAP - CCP

Commission Administrative Paritaire	Commission Consultative Paritaire
<i>Mardi 28 janvier 2025 (matin)</i>	
<i>Mardi 1<sup>er</sup> avril 2025 (matin)</i>	<i>Mardi 1<sup>er</sup> avril 2025</i>
<i>Mercredi 11 juin 2025 (catégorie B)</i>	
<i>Jeudi 12 juin 2025 (catégories A et C)</i>	<i>Mardi 17 juin 2025</i>
<i>Mardi 23 septembre 2025 (matin)</i>	<i>Mardi 23 septembre 2025</i>
<i>Mardi 2 décembre 2025 (matin)</i>	<i>Mardi 2 décembre 2025</i>

## O. Comité Social Territorial départemental

Comité Social Territorial
<i>Jeudi 20 février 2025</i>
<i>Mardi 29 avril 2025</i>
<i>Jeudi 26 juin 2025</i>
Jeudi 11 septembre 2025
Jeudi 23 octobre 2025
Jeudi 11 décembre 2025

## P. Conseil Médical

Conseil Médical formation plénière - collectivités affiliées -
<i>Jeudi 9 janvier 2025</i>
<i>Jeudi 6 mars 2025</i>
<i>Jeudi 15 mai 2025</i>
Jeudi 3 juillet 2025
Jeudi 9 octobre 2025
Jeudi 11 décembre 2025

## Q. Autres rencontres

- Instance du Personnel :
  - Mardi 22 avril 2025
  - Mardi 14 octobre 2025

À l'issue de la réunion du Conseil d'Administration, la Présidente annonce la tenue de la prochaine Commission des Employeurs Territoriaux, prévue le mardi 30 septembre dans le Pays de Saint-Malo.

Elle invite les administrateurs à lui faire part des sujets qu'ils souhaiteraient voir inscrits à l'ordre du jour de cette rencontre.

Jean-Éric BERTON souligne l'importance stratégique des secrétaires de mairie, regrettant un écart entre les discours et la réalité sur le terrain. Il déplore notamment le manque de reconnaissance pour ces agents dans les petites collectivités. Il craint que sa secrétaire de mairie quitte la commune afin de pouvoir être nommée catégorie A. Il alerte sur le risque d'appauvrissement des petites communes, moins attractives face aux grandes collectivités qui offrent de meilleures perspectives et un environnement de travail perçu comme moins contraignant.

Chantal PÉTARD-VOISIN rappelle l'existence d'une promotion interne spécifique aux secrétaires de mairie, encadrée par des règles adaptées à la stratification des communes. Elle insiste toutefois sur le fait que le nombre de places reste limité pour les catégories A.

Jean-Michel PAVIOT considère qu'une réponse législative serait nécessaire pour répondre de manière structurelle à cette problématique du passage de la catégorie B vers la catégorie A car la loi précédente sur les secrétaires de mairie s'est d'abord concentrée sur le passage de la catégorie C vers B.

Aude de la VERGNE estime légitime qu'on s'interroge sur la pertinence des critères actuels, en soulignant l'importance de l'équité dans l'accès à la promotion.

Murielle DOUTÉ-BOUTON rappelle que les possibilités sont extrêmement restreintes, malgré les efforts importants de nombreuses collectivités pour valoriser les missions dans les descriptifs de poste. Elle explique que, selon la réglementation, les communes de plus de 2 000 habitants sont prioritaires et que la taille de la collectivité conditionne en partie les exigences. Elle soulève également la question de la préparation aux concours.

Jean-Éric BERTON insiste sur le fait que sa secrétaire de mairie remplira toutes les conditions pour passer en catégorie A. Murielle DOUTÉ-BOUTON précise que ce n'est pas systématique, les critères étant très sélectifs et les places, limitées.

Serge BOUDET appelle à ne pas comparer directement les compétences entre collectivités, chaque structure ayant ses propres contextes, mais confirme qu'il fait face aux mêmes tensions.

Murielle DOUTÉ-BOUTON souligne qu'il faut persévérer et déposer plusieurs fois un dossier pour qu'il soit accepté, la concurrence étant très forte avec des candidatures de qualité.

Maxime VILSALMON précise que seuls 25 dossiers en filière administrative sur environ 60 à 70 déposés ont été retenus. Il indique également que, pour les passages de catégorie B vers A, seulement 12 dossiers ont été validés.

Jean-Luc BEAUDOIN rappelle que les critères ont été définis par le CDG et qu'il conviendra peut-être de les revisiter. Il insiste sur le fait qu'il ne s'agit pas d'un déroulement de carrière automatique, mais d'une analyse au regard de la fiche de poste.

Murielle DOUTÉ-BOUTON conclut en indiquant qu'un débat devrait être ouvert en commission sur l'évolution des critères et leur application.

L'ordre du jour étant épuisé, Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, clôt la séance à 12 H 29.

**Le Secrétaire de Séance**



**Jean-Pierre SAVIGNAC**



**La Présidente,**



**Chantal PÉTARD-VOISIN**

---

# ANNEXES

---