



CENTRE DE GESTION DE LA  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

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

## Délibération n° 25-89 Conseil d'Administration du 27/11/2025

### Rapport d'orientation budgétaire 2026

**Direction Générale des Services  
Pilotage et Ressources Internes « finances »**

|  |    |
|--|----|
| • Membres en exercice :                        | 35 |
| • Quorum :                                     | 18 |
| • Membres présents :                           | 20 |
| • Membres présents<br>avec voix délibérative : | 19 |
| • Pouvoirs :                                   | 11 |
| • Suffrages exprimés :                         | 29 |
| • Votes POUR :                                 | 29 |
| • Votes CONTRE :                               | 0  |
| • Abstentions :                                | 0  |

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, chaque année, les élus du CDG 35 sont invités à prendre connaissance des contextes financiers externes et internes en vue d'adopter les orientations budgétaires pour l'année à venir. Ce débat d'orientation budgétaire doit intervenir dans un délai de 10 semaines avant le vote du budget primitif de l'établissement.

Le présent rapport d'orientation budgétaire (ROB) est annexé à la délibération correspondante, de façon à en constituer l'annexe officielle.



**Maria CARRÉ ne prenant pas part au vote, les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée :**

#### PRENNENT ACTE

- de la tenue du débat des orientations budgétaires 2026 du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20251203-19-DE

Acte certifié exécutoire

Réception par le Préfet : 03-12-2025

Publication le : 03-12-2025

Le Secrétaire de Séance

Jean-Pierre SAVIGNAC



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

Chantal PÉTARD-VOISIN

Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine

# RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE 2026

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 27 NOVEMBRE 2025





## I. 2026 : une année de transition stratégique pour le bloc communal

### Un contexte économique incertain et des équilibres fragilisés

L'année 2026 s'ouvre dans un climat budgétaire tendu, marqué par une conjoncture économique incertaine, une pression croissante sur les finances publiques et une exigence renouvelée de transformation des politiques locales. La croissance nationale reste modérée (+ 0,9 % prévu), l'inflation contenue (1,3 %), et le chômage stable autour de 7,6 %. Ce contexte, combiné à une instabilité politique persistante, pèse sur les recettes des collectivités, notamment les fractions de TVA et les dotations de l'État, dont la pérennité est désormais questionnée.

Après une année 2025 marquée par la fin de cycle municipal, une reprise partielle des DMT0 et une forte dynamique d'investissement, 2026 s'ouvre sur une inflexion notable des trajectoires financières locales. Pour le bloc communal, ce début de mandat, habituellement dédié à la reconstitution des marges et à la préparation des projets, s'annonce atypique.

### Des ambitions locales confrontées à des contraintes budgétaires

Les communes et intercommunalités poursuivent une dynamique d'investissement amorcée en fin de mandat précédent, notamment dans les domaines de la transition écologique, de l'aménagement du territoire et des services de proximité. Cette ambition se heurte toutefois à une érosion des ressources disponibles : la croissance des recettes de fonctionnement ralentit (+ 2,2 % en 2025), les dotations restent quasi stables, et les marges fiscales sont peu mobilisées en contexte préélectoral. Parallèlement, les dépenses de fonctionnement, bien que modérées (+ 2,5 %), continuent à progresser, notamment sous l'effet des charges de personnel et des obligations nouvelles en matière de protection sociale complémentaire.

L'épargne brute du bloc communal, en légère hausse, ne suffit pas à couvrir l'ensemble des besoins d'investissement. Le recours à l'emprunt reste soutenu, tandis que les prélèvements sur la trésorerie se poursuivent, traduisant une tension structurelle sur les équilibres financiers. Dans ce contexte, dans le cadre du PLF 2026, la contribution des collectivités territoriales au redressement des comptes publics atteindrait 5,3 milliards d'euros, soit 13 % de l'effort national de réduction des dépenses, un niveau supérieur à celui demandé à l'État (4,8 milliards d'euros) et deux fois plus élevé que les économies prévues en 2025. À cette pression s'ajoute la hausse imposée de la cotisation CNRACL, représentant à elle seule un coût supplémentaire de 1,2 milliard d'euros en 2026.

Dans ce contexte, les budgets alloués aux ressources humaines feront probablement l'objet d'une attention particulière, ne permettant pas, dans de nombreux cas, de procéder à de nouvelles créations de poste. Des réorganisations internes pourraient être envisagées pour s'adapter à ces contraintes, posant la question de la capacité des collectivités à maintenir la qualité et la continuité du service public local dans un environnement de ressources durablement maîtrisées.

### Mutualisation et accompagnement : des leviers à activer

Cette situation ouvre des perspectives concrètes d'accompagnement, notamment par la mutualisation. Les fonctions support, la gestion des ressources humaines, l'ingénierie de projet ou encore l'analyse financière peuvent faire l'objet de démarches partagées, permettant de sécuriser les trajectoires budgétaires et d'optimiser les moyens. Les centres de gestion, en tant que partenaires territoriaux, peuvent proposer des solutions adaptées aux besoins du bloc communal : appui statutaire, expertise RH, accompagnement à la gestion prévisionnelle, ou encore soutien à la mise en œuvre de projets complexes.

Dans un contexte où la libre administration des collectivités est réinterrogée par les contraintes budgétaires nationales, il est essentiel de réaffirmer la capacité des acteurs locaux à innover, coopérer et anticiper. Le dialogue entre l'État et les collectivités, appelé à se réinventer, doit s'appuyer sur des données consolidées, des analyses territorialisées et des propositions opérationnelles. Le centre de gestion, en tant que partenaire de proximité, peut jouer un rôle décisif dans cette dynamique, en facilitant la mise en réseau, en valorisant les bonnes pratiques et en soutenant les démarches de transformation.

Ainsi, l'année 2026 ne se présente ni comme une simple reconduction des tendances passées, ni comme une rupture brutale, mais comme une étape de clarification et de repositionnement stratégique. Elle appelle à une mobilisation collective autour de la performance publique locale, de la solidarité interterritoriale et de l'innovation organisationnelle.

## II. Synthèse rétrospective de la situation financière de l'établissement

Dans le souci de mieux appréhender la situation financière de notre établissement, et compte tenu du poids significatif de la section de fonctionnement, il apparaît essentiel d'examiner en détail la structuration des dépenses et des recettes afférentes, ainsi que leur évolution dans le temps. Cette démarche vise à consolider la cohérence des orientations budgétaires et à optimiser l'allocation des ressources à l'échelle de l'établissement.

Les données présentées portent exclusivement sur l'exercice 2024, dernier exercice clos et fiabilisé, afin de garantir la qualité méthodologique de l'analyse. L'exercice 2025 étant toujours en cours de traitement comptable, son intégration serait prématurée et risquerait d'altérer la cohérence des constats.

### Les dépenses et recettes de fonctionnement

#### Les dépenses réelles de fonctionnement de l'établissement

Centre d'expertise RH, le CDG a pour mission essentielle d'apporter une aide et un soutien dans le domaine de la gestion des ressources humaines aux collectivités et établissements publics du territoire. Ainsi, la majeure partie de ses dépenses sont des dépenses de personnel.

En complément des dépenses de personnel, les charges à caractère général constituent le deuxième poste budgétaire, représentant 16,7 % des dépenses totales. Malgré la hausse des coûts liés aux fluides et aux matières premières, l'établissement a intensifié ses efforts de rationalisation au cours des dernières années, s'inscrivant ainsi dans une dynamique de sobriété. Les leviers d'optimisation sur ce poste sont désormais fortement contraints.

|   | CA 2023              | CA 2024              | Ecart<br>CA 2023/CA 2024 |
|---|----------------------|----------------------|--------------------------|
| <b>DEPENSES réelles de fonctionnement</b>   |                      |                      |                          |
| 011-Charges à caractère général             | 2 192 336,52         | 2 472 735,48         | 280 398,96               |
| 012-Charges de personnel et frais assimilés | 12 535 195,13        | 11 844 902,45        | -690 292,68              |
| 014-Atténuation de produits                 | 91,73                | 0,00                 | -91,73                   |
| 65-Autres charges de gestion courante       | 711 712,79           | 378 329,50           | -333 383,29              |
| 66-Charges financières (intérêts)           | 50 815,29            | 44 649,80            | -6 165,49                |
| 67-Charges exceptionnelles                  | 12 898,50            | 408,29               | -12 490,21               |
| <b>Total</b>                                | <b>15 503 049,96</b> | <b>14 741 025,52</b> | <b>-762 024,44</b>       |

#### Évolution des charges de personnel : une baisse en demi-teinte

La comparaison des comptes administratifs pour les années 2023 et 2024 met en évidence une **baisse significative des charges de personnel**, à hauteur de **690 292,68 €**. Cette diminution s'explique par la réduction progressive du recours aux missions temporaires, qui se poursuit encore en 2025 (- 3,8 % au 30.09.2025).

Toutefois, la **part des dépenses de personnel** a continué de croître pour atteindre **81,85 %** des dépenses de fonctionnement (contre 80,8 % en 2023). Cette augmentation témoigne d'une pression grandissante sur la masse salariale (cf. partie consacrée aux ressources RH).

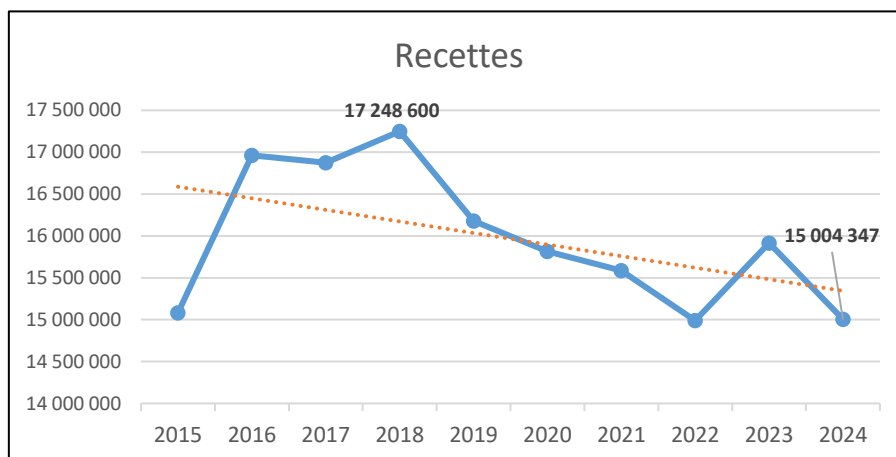
Une gestion efficace de la masse salariale du siège apparaît donc indispensable pour garantir la pérennité financière de l'établissement, nécessitant une surveillance et un pilotage rigoureux de cette enveloppe budgétaire.

#### Impacts de la transition vers la nomenclature M57

L'instauration de la nomenclature comptable M57 a entraîné des évolutions dans les règles d'imputation des dépenses. Par exemple, les **dépenses syndicales**, qui étaient initialement comptabilisées au chapitre 65, sont désormais reportées au chapitre 011. Ce changement explique en partie les écarts constatés sur ces lignes budgétaires d'une année sur l'autre et met en évidence la nécessité d'adapter l'analyse financière aux nouveaux référentiels comptables.

## L'évolution des recettes

Après un rebond constaté en 2023 (15 916 k€), les recettes retrouvent un niveau comparable à celui enregistré en 2022, avec **15 004 k€** en 2024, mais surtout l'un des plus bas depuis ces dix dernières années. La courbe orange illustre la tendance de la décennie.



En 2024, le produit des activités enregistre une baisse de **987 630 €**, soit **- 6,61 %**, notamment en raison de la perte de recettes liées aux missions temporaires (à mettre en parallèle avec la baisse des dépenses de personnel).

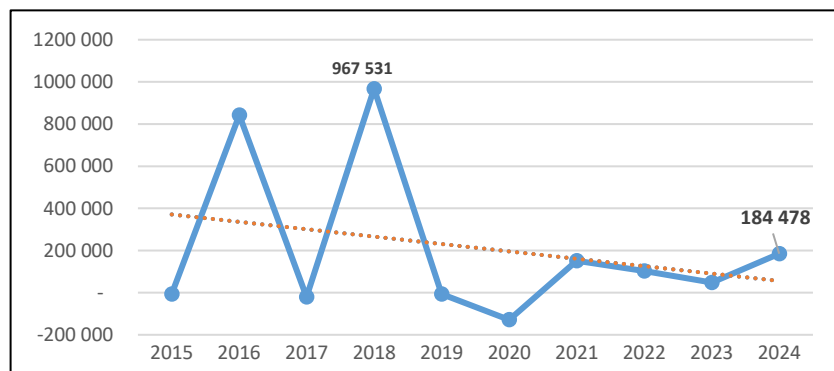
En revanche, les recettes liées aux cotisations des collectivités poursuivent leur augmentation en 2024 (+ 357 k€, soit + 7,71 %). Pour rappel, le taux de cotisation additionnelle a été réévalué à 0,45 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour les collectivités affiliées. Celui-ci est de nouveau fixé à 0,40 % au 1<sup>er</sup> janvier 2025, en raison de la mise en place de la cotisation santé.

|   | CA 2023              | CA 2024              | Ecart<br>CA 2023/CA 2024 |
|---|----------------------|----------------------|--------------------------|
| <b>RECETTES réelles de fonctionnement</b>   |                      |                      |                          |
| 013-Atténuations de charges                 | 153 260,88           | 72 566,16            | -80 694,72               |
| 70-Produits des activités                   | 14 931 011,69        | 13 943 380,76        | -987 630,93              |
| 74-Dotations, subventions et participations | 253 101,64           | 359 651,50           | 106 549,86               |
| 75-Autres produits de gestion courante      | 559 976,08           | 628 168,63           | 68 192,55                |
| 77-Produits exceptionnels                   | 19 093,79            | 580,00               | -18 513,79               |
| <b>Total</b>                                | <b>15 916 444,08</b> | <b>15 004 347,05</b> | <b>-912 097,03</b>       |

## Le compte administratif 2024

L'exercice 2024, approuvé en conseil d'administration le 3 avril 2025, affiche un excédent de **184 478 €**, notamment en raison de la reprise d'une provision à hauteur de 153 900 € (provision Go+). Sans la reprise de la provision en 2024, le résultat excédentaire aurait été de **30 578 €**.

Pour rappel, le résultat 2023 était de **48 477 €**. La situation financière demeure donc fragile au regard de la tendance observée et au vu du contexte général dans lequel nous évoluons.



### Évolution du résultat de fonctionnement sur 10 ans

Le résultat de fonctionnement moyen s'est considérablement dégradé depuis 2019. Cette tendance est représentée par la courbe orange.

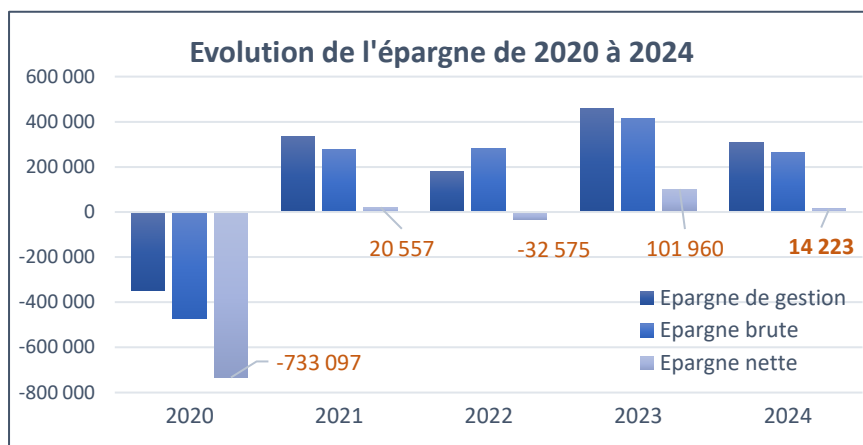
Depuis 6 années, le résultat d'exercice n'a pas franchi la barre des 200 k€ et s'établit en moyenne à 58 451 €.

## L'évolution de l'épargne

En 2024, l'épargne du CDG a évolué de manière défavorable :

- Épargne de gestion = **307 800 €** (recettes de fonctionnement - dépenses de fonct.)
- Épargne brute = **263 322 €** (épargne de gestion - intérêts de la dette)
- Épargne nette = **14 223 €** (épargne nette - capital de la dette)

→ L'épargne nette permet d'évaluer notre capacité à rembourser notre dette



Si l'on met de côté l'année 2020, fortement marquée par la crise sanitaire, la trajectoire financière du centre de gestion entre 2021 et 2024 témoigne d'une gestion prudente dans un contexte exigeant. Sur cette période, l'établissement parvient à dégager une épargne de gestion (excédent brut de fonctionnement), avec des résultats qui traduisent à la fois la capacité de pilotage et les tensions structurelles auxquelles il doit faire face :

- 179 330 € en 2022
- 458 014 € en 2023
- 307 800 € en 2024

Ces variations reflètent un équilibre budgétaire encore sensible, notamment en raison de la progression continue des charges, qu'elles soient à caractère général (+ 22 %, soit + 440 000 €) ou liées au personnel permanent (hors intérim). Cette dynamique pèse sur les marges de manœuvre de l'établissement, malgré une vigilance constante.

L'autofinancement net, bien que limité (14 223 € en 2024), illustre la volonté de préserver les fondamentaux financiers dans un environnement contraint. Le niveau d'endettement, encore élevé, amorcera une décrue significative à partir de 2029, traduisant une trajectoire de redressement maîtrisée.

Dans ce contexte, le centre de gestion poursuit et intensifie ses efforts de maîtrise des charges, qu'il s'agisse des dépenses générales ou de celles liées au personnel. L'objectif est clair : consolider l'excédent de fonctionnement pour renforcer durablement la capacité d'autofinancement. Cette stratégie vise à garantir une autonomie financière accrue, permettant de faire face aux besoins futurs : frais de copropriété liés au vieillissement des bâtiments, hausse prévisible des coûts informatiques, et gestion des aléas contentieux dont les risques sont en évolution.

Cette approche traduit une volonté affirmée de sécuriser les équilibres budgétaires tout en préparant l'avenir avec lucidité et responsabilité.

## Les dépenses et recettes d'investissement

La section d'investissement représente environ 6 % du budget de l'établissement.

Actuellement, le CDG n'a pas de projet majeur à y inscrire. Les dépenses constituent principalement les achats courants tels que le mobilier, le matériel les véhicules et les droits informatiques ainsi que les travaux divers.

Le remboursement du capital de la dette représente environ 18 % des dépenses d'investissement, soit près de 250 000 €.

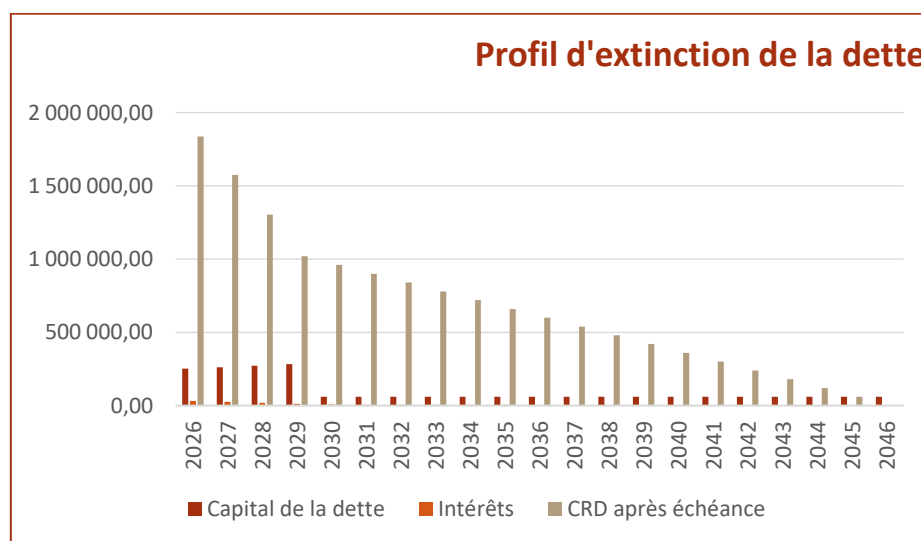
L'excédent cumulé de la section d'investissement est reconduit chaque année et constitue la ressource principale du budget dédié à l'investissement.

### Focus sur la dette

Au 31/12/2025, la dette du budget principal du Centre de Gestion 35 est constituée de 2 emprunts, l'un auprès de la Caisse Française de Financement local et l'autre auprès du Crédit Mutuel de Bretagne.

| État de la dette au 31/12/2024        |                                   |                  |        |                                |                |                              |
|---------------------------------------|-----------------------------------|------------------|--------|--------------------------------|----------------|------------------------------|
| Organisme prêteur                     | Objet de l'emprunt                | Capital emprunté | Durée  | Capital restant dû au 31.12.25 | Taux d'intérêt | Date de la dernière échéance |
| Caisse française de financement local | Acquisition du bâtiment A + VDC 1 | 2 900 000 €      | 20 ans | 829 958,63 €                   | Fixe 2,95 %    | 01/10/2029                   |
| Crédit mutuel de Bretagne             | Acquisition de bureaux VDC 3      | 1 500 000 €      | 25 ans | 1 260 000,00 €                 | Fixe 0,72 %    | 30/12/2046                   |

### Profil d'extinction de la dette



### Détail des échéances sur dix années

| Année | Capital de la dette | Intérêts  | Annuités   | CRD après échéance |
|-------|---------------------|-----------|------------|--------------------|
| 2026  | 252 289,85          | 31 597,38 | 283 887,23 | 1 837 668,78       |
| 2027  | 262 086,13          | 25 305,19 | 287 391,32 | 1 575 582,65       |
| 2028  | 272 381,50          | 18 745,89 | 291 127,39 | 1 303 201,15       |
| 2029  | 283 201,15          | 11 809,99 | 295 011,14 | 1 020 000,00       |
| 2030  | 60 000,00           | 7 182,00  | 67 182,00  | 960 000,00         |
| 2031  | 60 000,00           | 6 750,00  | 66 750,00  | 900 000,00         |
| 2032  | 60 000,00           | 6 318,00  | 66 318,00  | 840 000,00         |
| 2033  | 60 000,00           | 5 886,00  | 65 886,00  | 780 000,00         |
| 2034  | 60 000,00           | 5 454,00  | 65 454,00  | 720 000,00         |
| 2035  | 60 000,00           | 5 022,00  | 65 022,00  | 660 000,00         |

### III. Le cadrage global de l'établissement

Dans un contexte persistant d'incertitudes et de combinaisons de crises globales, il importe plus que jamais de s'entendre sur un cap clair en prenant conscience des capacités de décisions locales et en s'efforçant de maximiser les marges de manœuvre du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine.

#### Les prémices des fruits de « Trajectoire » à conforter

Le 3 octobre 2024, les élus du CDG 35 ont engagé une inflexion significative dans la conduite financière et organisationnelle de l'établissement, tout en réaffirmant les orientations stratégiques du mandat, articulées autour des quatre axes du CPOM. Cette évolution, issue de la démarche « Trajectoire », vise à renforcer le socle de notre offre de services, dans la conviction que la maîtrise collective des enjeux RH constitue un levier essentiel pour une gestion performante des collectivités.

L'impact positif du CDG 35 sur son environnement est désormais reconnu par l'obtention d'un premier label RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations), témoignant de l'engagement de l'établissement en faveur d'une gouvernance responsable et territorialisée.

L'approche départementale s'impose comme un vecteur indispensable pour :

- **Diffuser l'expertise statutaire, sanitaire, préventive et managériale**, afin d'outiller les acteurs du service public local et favoriser l'émergence de consensus opérationnels,
- **Mutualiser les dispositifs structurants** pour en optimiser les coûts (gestion de l'absentéisme, protection sociale complémentaire, continuité de service, accompagnement psychosocial...),
- **Investir collectivement face aux défis émergents**, notamment en matière d'attractivité, de préparation des métiers et de sécurisation numérique centrée sur le facteur humain.

Longtemps reléguées au second plan, les évolutions de la fonction publique s'imposent désormais dans le débat public : effectifs, absentéisme, périmètre d'intervention, exigences de neutralité... Autant de sujets qui ont le mérite de recentrer l'attention sur les agents publics, garants du bon fonctionnement des services et piliers de la cohésion nationale.

Dans ce contexte, le CDG 35 agit de manière résolue sur les principaux facteurs de tension : attractivité en berne, déficit de compétences en gestion des ressources humaines et en secrétariat général de mairie, vieillissement et usure professionnelle, couverture sociale encore insuffisante pour de nombreux agents... Autant d'enjeux que l'établissement aborde avec pragmatisme et engagement, fidèle à sa mission : **faciliter les relations humaines au sein des collectivités territoriales.**

#### Les premiers résultats de la démarche « Trajectoire » témoignent d'une dynamique constructive et d'un engagement renforcé au service des collectivités :

- Élargissement de l'équipe médico-sociale dédiée à la santé (physique et mentale) au travail
- Succès de la première offre de prévoyance dans le cadre de la PSC
- Lancement réussi de la première couverture santé mutualisée
- Réussite d'un premier dispositif de formation-placement d'assistants comptables
- Relative accalmie dans la crise du recrutement (qui s'aggrave hors Bretagne)
- Développement d'une solidarité des recruteurs (Partenaires DEN.bzh)
- Renforcement des moyens dédiés à l'accompagnement juridique face à la hausse des contentieux RH
- Mobilisation sur les Ateliers du management et la cybersécurité
- Lancement d'un nouveau portail web (architecture mutualisée avec les CDG 29 et 56)
- Sécurisation des compétences du siège du CDG (retouches organigramme et fidélisation)

**Il convient cependant de rester prudents** : ces signaux positifs valident les orientations prises mais l'acuité des difficultés repérées dans la FPT d'Ille-et-Vilaine demeure. Ainsi par exemple, le succès reconnu du dispositif innovant de formation d'assistant comptable n'a pas déclenché d'engouement permettant facilement de le reconduire au second semestre. La conception d'un dispositif de formation de gestionnaires RH révèle de multiples contraintes, alors que le nombre de postes vacants s'accroît. Autre exemple, le renforcement de l'équipe médico-sociale n'est pas à ce stade suffisant pour assurer le suivi de santé au travail des collectivités en attente, suite au désengagement du service interprofessionnel.

Les actions de fond requièrent constance et lisibilité. Leur pleine efficacité suppose la poursuite des efforts engagés, a minima sur l'ensemble de l'année 2026.

## 2026, une année de consolidation

Dans l'attente de la formalisation d'un nouveau projet de mandat, l'année de renouvellement électoral s'inscrit donc dans la continuité de 2025. Cela présente plusieurs avantages :

- Conforter les options prises pour en tirer le plein bénéfice et finaliser leur déploiement sans ajouter de nouveaux objectifs internes.
- Intégrer, le cas échéant, les recommandations de la Chambre Régionale des Comptes après le contrôle effectué en 2025 et préparer un renforcement de la coopération régionale des CDG.
- Simplifier les relations avec les services RH usagers du CDG 35 et déjà soumis à de multiples changements et pressions sur d'autres sujets (retraite, protection sociale...)
- S'inscrire dans le climat général selon lequel la sphère territoriale est facteur de stabilité et de persévérance dans les politiques publiques malgré un environnement perturbé.

Pour autant, 2026 ne saurait être une année de pause. Dans un contexte marqué par des défis multiples, elle s'inscrit comme une année d'approfondissement, dans la continuité de la trajectoire engagée, pour anticiper les ruptures et construire les solutions de demain.

Cette dynamique se traduira par :

- La sécurisation des continuités de service, face aux risques liés à la pénurie de candidats et à la fragilisation des dispositifs assurantiels en cas d'absentéisme non maîtrisé ;
- L'accompagnement des responsables locaux (élus et cadres) vers un management équilibré des services publics, notamment à travers le partenariat AMF 35 / CDG 35 pour l'accueil des nouveaux élus ;
- L'exploration de nouvelles modalités d'action face aux difficultés structurelles telles que le vieillissement des équipes, l'usure professionnelle ou encore les enjeux de l'administration numérique, qui interrogent à la fois la sécurité, les relations humaines et la sobriété énergétique.

**Avant d'aborder le volet opérationnel des actions 2026, six priorités transversales peuvent être dégagées, communes à l'ensemble des services du CDG 35 :**

1. **Maintenir les calages financiers de 2025**, afin de disposer de deux exercices comptables sur des bases comparables, facilitant l'analyse des effets des arbitrages issus de la démarche « Trajectoire ». En 2026, les cotisations et tarifs seront globalement reconduits, tout en laissant la possibilité d'ajustements ciblés pour accompagner les investissements RH portés par le volet « Ambition » (École des Métiers, sécurité numérique).
2. **Stabiliser l'organigramme** en finalisant le déploiement des nouveaux services. Si les effectifs évoluent peu, certains postes restent à pourvoir durablement, notamment au sein des équipes renforcées en Santé, Prévention et Accompagnement juridique.
3. **Poursuivre le recentrage sur les cœurs de mission** des différents services, afin de répondre aux sollicitations prioritaires des collectivités et de soutenir l'optimisation des services publics locaux (maîtrise de la masse salariale, contrôle de gestion).
4. **Réussir l'appropriation du nouveau site internet et de la charte graphique**, étape structurante dans l'histoire du CDG 35. Cette identité visuelle, sobre et dynamique, sera testée au premier semestre pour être pleinement opérationnelle à l'arrivée de la nouvelle gouvernance en juin, et servir de levier de relance à partir de septembre 2026.
5. **Multiplier les opportunités de contact avec les nouveaux élus de mars-avril 2026**, pour les sensibiliser à leur rôle d'employeurs et recueillir leurs orientations en vue du CPOM 2026-2032.
6. **Mettre à profit cette année de consolidation** pour approfondir les enjeux RH complexes : nécessaire rajeunissement des équipes, judiciarisation croissante de l'action publique, équilibre entre digitalisation des services et maintien d'un guichet humain de proximité au « premier kilomètre ».

Ces axes transversaux garantissent la cohérence de l'action de l'établissement dans un cadre financier stabilisé durant la période de renouvellement électoral.

## IV. Les objectifs des services pour 2026

Le cadrage de l'établissement fixe un cap clair pour chaque service, en cohérence avec le Contrat Prévisionnel d'Objectifs et de Moyens, que chaque équipe est invitée à décliner en actions concrètes.

Ces propositions sont conformes aux objectifs stratégiques de l'établissement, en partie renouvelés à travers le projet Trajectoire.

### Direction générale des services

- Pilotage de la fin de mandature et **préparation du renouvellement du conseil d'administration** : bilan de mandat, organisation des élections et préparation du Contrat prévisionnel d'objectifs et de moyens, s'appuyant sur la profession de foi des élus du nouveau Conseil d'administration.
- **Sensibilisation des nouveaux élus** des collectivités et établissements publics à leurs responsabilités d'employeur, en partenariat avec l'AMF35.
- Participation aux **réflexions nationales** portées par la FNCDG et l'ANDCDG sur les sujets à enjeux majeurs.
- Participation à la **gouvernance du GIP** et aux réflexions stratégiques en assistance à la Présidente qui assure les fonctions de 1<sup>ère</sup> vice-présidente du groupement.
- **Coopération des CDG bretons** : mise en œuvre du schéma régional en portant une attention toute particulière au rayonnement de la marque DEN.bzh et préparation du schéma 2026-2032.
- **Coordination** des services de l'établissement et animation du dialogue social interne.

### Unité juridique et déontologie : consolidation des missions et adaptation des moyens

L'unité juridique et déontologie poursuit sa structuration autour de missions variées : accompagnement juridique, conseils de discipline, dispositifs de signalement, déontologie-laïcité et enquêtes administratives. L'adaptation des moyens et de la communication cible en particulier deux axes prioritaires :

- **Accompagnement juridique des collectivités** : déployer l'accompagnement (gestion de situations complexes individuelles ou collectives), y compris en tant que tiers de confiance, développer la conciliation entre les parties.
- **Soutien juridique interne** : mise en œuvre des process transversaux aux services sur des dossiers complexes, poursuite du conseil juridique en interne tendant à une sécurisation des matières et suivi des situations précontentieuses ou contentieuses.

#### Sujets à enjeux particuliers :

- Conseiller et soutenir les élus du CDG pour la préparation du nouveau mandat et l'installation de la nouvelle gouvernance, dans le contexte local, régional et national.
- Accompagner le début de mandat 2026-2032, en renforçant le dialogue élus/agents.
- Décliner les éléments stratégiques et organisationnels issus de l'étude « Trajectoire ».
- Poursuivre le déploiement des missions de l'unité juridique et déontologie.

### Conseil et Développement

#### Conseil en organisation / Qualité de Vie au Travail :

- **Accompagnement des collectivités** dans les réorganisations de services, dans les démarches de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux, soutien aux projets RH des collectivités en matière de temps de travail, règlement intérieur, RIFSEEP, lignes directrices de gestion et télétravail, en transversalité avec les autres services du CDG.

- Développement d'une approche en mode projet, s'appuyant sur des outils structurants (projets d'administration, projets de service, chartes managériales...), afin de créer une culture commune et des repères partagés (valeurs, méthodes de travail, communication).
- Conception d'ateliers sur mesure répondant aux besoins spécifiques des managers, organisation de séminaires de cadres et animation de séances de codéveloppement, développement d'une offre de gestion des conflits à travers la médiation et le coaching relationnel.
- Développement d'une culture de l'innovation, de la créativité et de la responsabilité (démarches participatives, outils d'intelligence collective, structuration des projets grâce au design thinking...).

#### Transformation numérique et protection des données :

- Poursuite des accompagnements à la mise en conformité au RGPD grâce à la mission de DPD mutualisé.
- Mise en place d'une offre structurée autour du triptyque RGPD - Cybersécurité - Numérique/Intelligence artificielle.
- Préparation de webinaires et d'ateliers numériques accessibles à l'ensemble des adhérents sur les territoires, animation d'ateliers pratiques autour de la gouvernance de l'IA, de l'élaboration de PCA (plans de continuité d'activité) et de l'usage de l'IA sous un angle métier.
- Mise en œuvre des missions d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour accompagner les collectivités dans le choix et le déploiement de solutions numériques adaptées.

#### Contrôle de Gestion et comptabilité analytique :

- Fidélisation des adhérents actuels et accompagnement de nouvelles collectivités, animation du Club utilisateurs.
- Déploiement des évolutions informatiques : automatisation de la saisie des données, data visualisation, infographies dynamiques, benchmark inter-collectivités...
- Sensibilisation à la culture du contrôle de gestion (supports pédagogiques) et réflexion sur une offre d'accompagnement au contrôle interne.

#### Réseaux professionnels :

- Structurer et animer le réseau des secrétaires généraux de mairie.
- Déployer et consolider des réseaux volontaires métiers & territoires (RST/DST, Clubs interco, SMICTOM...).
- Renforcer les partenariats avec les acteurs institutionnels afin de positionner le CDG comme animateur des réseaux professionnels territoriaux.

#### **Sujets à enjeux particuliers :**

- Accompagner le mandat 2026-2032, en impulsant l'innovation managériale.
- Construire une offre structurée et intégrée sur le triptyque RGPD, Cybersécurité et intelligence artificielle.
- Transformer la comptabilité analytique en une démarche de contrôle de gestion et de pilotage stratégique.
- Positionner le CDG comme animateur et fédérateur de réseaux d'expertise territoriale.

## **Statuts-Rémunération**

### Conseil en Statuts et Rémunération :

- Renforcement des missions d'accompagnement spécifiques proposées aux collectivités, notamment pour celles externalisant la gestion de la rémunération.
- Consolidation des modalités d'appui aux suivi et évolutions réglementaires (webinaires...).
- Adaptation de l'information des nouvelles équipes en collectivités.
- Finalisation du déploiement de la DSN évènementielle et préparation de la prise en charge du RSU.
- Maintien de la mission facultative ARE avec les collectivités affiliées et adhérentes.

### Instances :

- Optimisation de l'organisation des séances et facilitation de la participation des membres.
- CST : secrétariat des séances départementales et conseil aux collectivités, prise en charge des élections professionnelles 2026, et développement du conseil aux CST locaux.
- Contribution au dialogue social et suivi de la gestion des droits syndicaux.

### Retraite :

- Convention CDC : suivi, assistance et participation aux travaux pour la nouvelle convention, poursuite de la Mission Correction des Déclarations Individuelles (DI).
- Séances d'information avec la CARSAT/CICAS et réponse de 1<sup>er</sup> niveau pour les dossiers multi-fonds.
- Développement de réunions d'information et de webinaires.

### **Sujets à enjeux particuliers :**

- Finaliser les évolutions du service en lien avec les objectifs de l'étude Trajectoire.
- Développer les accompagnements ciblés en matière statutaire et de rémunération.
- Mettre en œuvre les réglementations en matière de retraites.
- Organiser les élections professionnelles de décembre 2026.

## **Prévention - Protection statutaire et sociale**

### Assurance des risques statutaires :

- Gestion du contrat et individualisation de l'accompagnement des gestionnaires RH.
- Professionnalisation des correspondants RH sur les questions d'indisponibilité physique.
- Développement d'actions de maîtrise de l'absentéisme : aide au pilotage des absences pour en réduire la durée, en limiter l'impact et les prévenir.

### PSC risques prévoyance et santé :

- Promotion des conventions et pilotage des contrats.
- Mise en conformité de la convention de participation risque prévoyance en cas d'évolution des dispositions législatives et réglementaires.

### Prévention des risques professionnels :

- Actions de sensibilisation générale : ateliers et rencontres thématiques à l'échelle départementale et collaboration à l'organisation de l'évènement régional, animation des réseaux existants et développement de nouveaux réseaux, sensibilisation des élus à leur responsabilité en matière de QVCT.

- Poursuite des approches métiers, en intégrant les enjeux démographiques et l'impact des usages de l'IA.
- Formation spécialisée du CST en hygiène et sécurité : assistance des membres pour l'élaboration d'un plan d'actions de promotion de la QVCT et accompagnement des CST locaux.
- Rapprochement avec le CNFPT pour élaboration d'un partenariat relatif à la formation en hygiène et sécurité des représentants du personnel (dès début 2027).
- Actions d'amélioration des conditions de travail : proposer une nouvelle offre de services pour une démarche globale de prévention des risques professionnels.

#### **Sujets à enjeux particuliers :**

- Gérer les contrats et conventions relatifs aux risques statutaires, à la prévoyance et à la santé.
- Aider au pilotage de l'absentéisme des collectivités et établissements.
- Élaborer un plan d'actions QVCT dans le cadre du CST formation spécialisée et promouvoir des actions globales et ciblées d'amélioration des conditions de travail.

## **Santé au travail**

### Médecine du travail :

- Réduction des délais de réponses pour les visites d'information et de prévention initiales ainsi que les visites périodiques.
- Changement de logiciel de santé au travail en renforçant sa pluridisciplinarité et son ouverture aux collectivités.
- Poursuite du renforcement de la délégation de compétences des médecins vers les infirmiers en santé au travail.

### Conseil médical :

- Renforcement de la stratégie précontentieuse pour sécuriser juridiquement une activité en hausse.
- Développement des relations avec les collectivités affiliées et adhérentes autour de la gestion des dossiers soumis au conseil médical et des bonnes pratiques.

### Mission d'Accueil Psycho-Social (MAPS) :

- Développement du recours à l'assistante sociale du travail.
- Amélioration des circuits de détection des situations collectives de souffrance au travail.

### Prévention et gestion des inaptitudes :

- Poursuite du développement des parcours de maintien dans l'emploi innovants.
- Amélioration de la connaissance des collectivités concernant les dispositifs EPME/PPR.

#### **Sujets à enjeux particuliers :**

- Moderniser les outils : assurer le changement de logiciel santé au travail, en renforçant sa pluridisciplinarité et son accessibilité pour les collectivités.
- Valoriser l'offre : mieux faire connaître les services pluridisciplinaires en santé au travail, pour en élargir l'usage et la portée.
- Sécuriser les pratiques : consolider la stratégie précontentieuse afin d'accompagner juridiquement une activité en hausse et prévenir les risques.

## **Mobilité-Emploi-Compétences**

### Emploi / Attractivité :

- Poursuite des actions de promotion sur l'ensemble du département et animation du réseau des employeurs DEN.bzh.
- Conduite d'innovations sur les méthodes de repérage et de sélection de candidats.
- Proposition d'une offre modulaire de conseil en recrutement adaptée aux besoins des collectivités.
- Organisation de la collecte des données du rapport social unique et analyse des évolutions des effectifs et du marché de l'emploi.

### Intérim :

- Expérimentation d'une nouvelle offre de placement et/ou de mise relation en utilisant le vivier de candidats DEN.bzh.
- Communication sur la mission d'intérim en valorisant des expériences réussies et en mettant en avant des parcours inspirants de nos intérimaires.
- Appui à l'évolution des parcours des agents intérimaires en proposant des accompagnements et des formations.
- Préparation de la mise en place d'une nouvelle application de gestion dans un souci de simplification des démarches pour les collectivités et les agents (signature électronique, dématérialisation des documents, plateforme...).

### Formations - Préparation à l'emploi :

- Optimisation des dispositifs existants : renforcer les partenariats, professionnaliser les formateurs, identifier de nouveaux tuteurs.
- Construction d'un parcours RH structurant, avec une ouverture projetée au second semestre 2026, tout en engageant une refonte du dispositif Prémicol.
- Développement de la fonction observatoire pour connaître les besoins en recrutement et formation de manière à recenser en amont des engagements.
- Poursuite du travail de concrétisation du campus DEN (financement, partenariats, fidélisation, communication, aspects matériels et organisationnels...) et du centre d'entraînement pédagogique.

### Accompagnement des parcours professionnels :

- Évolution de l'offre de Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) et accroissement de l'information des RH des collectivités sur les modalités d'accompagnement et de formation de leurs agents dans leur parcours professionnel.
- Poursuite de l'accompagnement des publics en reconversion ou mobilité, notamment dans le cadre des dispositifs FMPE et retour après indisponibilités, en assurant un suivi personnalisé et adapté aux situations individuelles.

### **Sujets à enjeux particuliers :**

- Poursuivre le déploiement de DEN.bzh pour renforcer l'attractivité des employeurs publics et professionnaliser les pratiques de recrutement.
- Adapter et enrichir l'offre de formation dans le cadre du Campus DEN.bzh pour répondre aux évolutions du marché de l'emploi public et anticiper les besoins en compétences.
- Structurer et valoriser les offres de service du SMEC en modernisant les outils de gestion, notamment concernant l'intérim et l'accompagnement des parcours professionnels.

## Concours-Examens

- Poursuite de la réalisation des opérations programmées sur 2026 et engagement du calendrier 2027.
- Organisation du concours interne de sergent de SPP pour le compte des SDIS de la zone de défense Ouest.
- Poursuite de la modernisation de la gestion des concours et examens (évolution de l'espace intervenants, archivage électronique).
- Pilotage de la coopération concours Grand-Ouest :
  - renouvellement des différentes instances suite aux élections 2026,
  - gestion du budget annexe interrégional,
  - mise en œuvre du plan d'actions annuel.
- Gestion du budget annexe régional (pilotage de la coopération régionale assuré par le CDG 22 en 2026).
- Participation en tant que référent à la commission recrutement-concours de l'ANDCDG, ainsi qu'aux groupes de travail nationaux.
- Pilotage du groupe de travail national des opérations de catégories A et B de la filière SPP en lien avec la FNCDG et la DGSCGC (direction générale de la sécurité civile).

### **Sujets à enjeux particuliers :**

- Participer activement au renouvellement des instances régionales, interrégionales et nationales liées à la coopération concours, afin de consolider les dynamiques institutionnelles.
- Renforcer la vigilance sur le financement des concours, notamment pour la filière sapeurs-pompiers, dont les équilibres budgétaires devront être suivis de près en 2026.
- Anticiper la judiciarisation croissante des opérations, en adaptant les pratiques et les outils pour sécuriser juridiquement l'organisation des concours.

## Pilotage et Ressources Internes

- De manière générale, le service accompagne les élus, la Direction et les services dans le contexte de fin de mandat et de transition vers une nouvelle mandature.
- Suivi des actions de RSO transversales à l'établissement et préparation du renouvellement de la labellisation.

### **Ressources humaines :**

- Participation à la déclinaison opérationnelle des orientations R.H. validées dans le cadre du C.P.O.M., de la politique RSE et des chantiers issus de l'étude Trajectoire.
- Mise en œuvre de la convention de participation à la PSC Santé.
- Contribution aux actions visant à améliorer l'attractivité du CDG et à consolider sa marque employeur pour le siège.
- Poursuite de la fiabilisation des process R.H. et pilotage de l'étude « Optimisation des processus de gestion internes » avec l'appui du service Conseil et Développement.
- Consolidation des évolutions engagées concernant les conditions de travail, notamment autour de la protection de la santé mentale des agents.

#### Finances et Marchés publics :

- Appropriation du nouvel outil de comptabilité analytique et harmonisation des méthodes en collaboration avec les services opérationnels.
- Conseil aux élus et à la direction en matière financière.
- Évolutions de la gestion comptable et financière (dont adoption d'un « budget vert »).
- Mise en place du Compte financier unique.
- Adaptation des procédures d'achats aux évolutions réglementaires et besoins des services.

#### Systemes d'information :

- Formalisation et mise en œuvre de la stratégie en matière de sécurité (PSSI).
- Poursuite de l'évolution des infrastructures et des matériels dans un esprit de durabilité.
- Accompagnement des services et des utilisateurs concernant les outils transversaux comme les outils « métiers ».
- Mise en conformité au regard de la réglementation RGPD et NIS 2.

#### Accueil-logistique-communication :

- Finalisation de la mise en place du nouveau site internet et du changement d'identité graphique.
- Préparation du changement du Conseil d'administration : bilan de mandat, installation du nouveau CA, valorisation des missions...
- Exploitation des outils de communication externes et internes.
- Stabilisation de l'organisation de l'équipe, notamment autour des missions de la Coordinatrice Sécurité-Logistique.
- Refonte du document unique et intégration des RPS ; définition d'un plan d'actions.

#### **Sujets à enjeux particuliers :**

- Accompagner la mise en place du nouveau Conseil d'administration.
- Mettre en œuvre les décisions en matière d'organisation des services et de financement des projets de l'établissement.
- Valoriser la nouvelle identité graphique et visuelle du CDG.
- Formaliser la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information.
- Piloter les actions RSO et préparer le renouvellement de la labellisation.

## V. Le cadre de la construction du budget 2026

Préserver la soutenabilité financière de l'établissement tout en maintenant un service public de qualité demeure l'enjeu central du budget 2026. Si les exercices précédents ont révélé une trajectoire budgétaire tendue - marquée par une hausse continue de la masse salariale, un tassement des recettes et une contraction des ressources propres - la construction budgétaire 2026 s'inscrit dans une dynamique de consolidation. Les décisions engagées dans le cadre de la démarche « Trajectoire » dès 2025 renforcent progressivement la capacité du CDG 35 à répondre aux enjeux présents et à anticiper ceux à venir.

Sans préjuger des arbitrages à venir, les éléments présentés dans ce DOB traduisent une volonté de stabilisation et d'adaptation, dans un environnement encore contraint.

### La masse salariale

La maîtrise de la masse salariale demeure une priorité pour le budget 2026, compte tenu de son poids toujours prépondérant dans les dépenses de fonctionnement de l'établissement (81,85 % en 2024). Dans ce contexte, une attention particulière est portée à l'évolution de la masse salariale en 2026, alors même que le coût moyen par agent poursuit sa progression.

La masse salariale augmentera mécaniquement en 2026, en raison de la hausse de la cotisation employeur à la CNRACL (+ 3 points), de la participation à la mutuelle, et des effets en année pleine des recrutements liés à Trajectoire (Santé au travail, Prévention, Protection Sociale, ingénierie du campus Den). S'y ajoute l'instauration, par la Région Bretagne, du versement mobilité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, fixé à 0,15 % de l'assiette.

Afin d'assurer la soutenabilité budgétaire et de maintenir la capacité d'autofinancement de l'établissement, le plan d'action mis en œuvre en 2025 sera poursuivi :

- Toute demande de création de poste ou de renfort devra s'inscrire dans le cadre fixé par l'étude Trajectoire et être soumise à une analyse approfondie de soutenabilité financière ;
- Les propositions de remplacement devront être strictement justifiées, dans le souci d'assurer la continuité du service tout en maîtrisant l'évolution des effectifs ;
- Toute vacance de poste devra conduire les responsables de service à réinterroger le besoin réel et le périmètre du poste concerné, conformément aux recommandations de l'étude Trajectoire.

Ces principes visent à garantir une gestion responsable de la masse salariale, en veillant à l'adéquation entre les ressources mobilisées, les missions de l'établissement et les contraintes budgétaires à venir.

### Les dépenses hors masse salariale

Parallèlement, la maîtrise des dépenses hors masse salariale a été identifiée comme une préoccupation majeure pour l'ensemble des services. Elle implique, dans certains cas, une remise en question des pratiques établies et une réflexion sur les modes de fonctionnement de l'établissement. À ce titre, la démarche de labellisation « Responsabilité Sociétale des Organisations (RSO) », engagée par le centre de gestion, offre une opportunité structurante pour interroger les habitudes de consommation, les choix organisationnels et les modes de gestion des ressources.

Par ailleurs, les propositions d'investissement ont vocation à être formulées de manière réaliste, en cohérence avec la capacité opérationnelle réelle des services à les mettre en œuvre, afin d'éviter toute inflation budgétaire ou l'engagement de projets non aboutis.

### Les recettes liées aux missions facultatives

La question des tarifs a été abordée dans une logique d'analyse au cas par cas, à travers des échanges entre les responsables de services et la responsable des finances, en lien avec les coûts de revient des prestations.

Dans un contexte marqué par des tensions financières pour de nombreuses collectivités locales et à l'approche des élections municipales, toute évolution tarifaire à la hausse a été envisagée avec prudence. L'objectif poursuivi a été de garantir, dans la mesure du possible, l'équilibre financier des missions facultatives, tout en maintenant un niveau de qualité satisfaisant dans les services rendus aux collectivités.

Par ailleurs, les recettes attendues des missions facultatives, et plus particulièrement les unités d'œuvre prévisionnelles, ont été évaluées de manière réaliste, en s'appuyant sur les résultats observés en 2024 et les tendances déjà identifiables pour 2025. Les moyens affectés à ces missions ont été ajustés en cohérence avec ces prévisions, afin d'assurer une allocation optimale des ressources.

### **Les cotisations**

S'agissant des cotisations, des décisions importantes ont été prises pour l'exercice 2025 dans le cadre de l'étude Trajectoire et il n'est pas envisagé d'évolution des taux de cotisations fixés fin 2024.

### **Les grands équilibres financiers**

À travers ce tableau rétrospectif, les grands équilibres financiers sont mis en évidence pour l'exercice en cours et en projection pour 2026 et 2027.

Les données présentées appellent toutefois à une lecture prudente, en raison des incertitudes récurrentes liées à l'activité « missions temporaires », dont l'impact budgétaire reste significatif et difficilement prévisible.

La préparation budgétaire se poursuit jusqu'au vote du budget primitif en février 2026, permettant d'ajuster les crédits en fonction des arbitrages à venir. Comme en 2025, le budget sera proposé **sans reprise du résultat cumulé**, celui-ci n'étant pas définitivement arrêté à la date de construction.

|  | CA 2021           | CA 2022           | CA 2023           | CA 2024           | CA 2025<br>Prévisionnel | Budget 2025       | OB 2026           | Trajectoire<br>2027 |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| <b>Dépenses de fonctionnement</b>  |                   |                   |                   |                   |                         |                   |                   |                     |
| Charges de personnel SIEGE   | 5 582 137         | 6 013 915         | 6 450 451         | 6 468 374         | 6 850 000               | 7 370 110         | 7 100 000         | 7 350 000           |
| Autres dépenses liées au personnel (contrat d'assurance statutaire, tickets restaurants) | 454 691           | 391 180           | 428 309           | 327 408           | 293 000                 | 343 205           | 310 000           | 350 000             |
| Charges itinérants - Missions temporaires  | 6 468 671         | 5 266 237         | 5 455 402         | 4 850 036         | 4 760 000               | 5 074 784         | 4 800 000         | 4 580 000           |
| Intervenants concours, FMPE, indemnités diverses   | 537 052           | 444 352           | 590 271           | 662 830           | 441 000                 | 800 000           | 600 000           | 640 000             |
| Charges à caractère général  | 1 683 700         | 1 893 773         | 1 878 140         | 1 823 529         | 1 536 000               | 1 970 094         | 1 840 000         | 1 950 000           |
| Autres charges de gestion courante (dépenses syndicales...)                              | 508 602           | 580 190           | 636 763           | 564 370           | 560 000                 | 955 807           | 910 000           | 900 000             |
| Charges financières et exceptionnelles   | 74 405            | 72 897            | 77 516            | 45 058            | 40 000                  | 130 000           | 130 000           | 130 000             |
| Dotations aux amortissements   | 127 209           | 223 797           | 362 138           | 234 967           | 210 000                 | 220 000           | 210 000           | 250 000             |
| <b>TOTAL</b>   | <b>15 436 467</b> | <b>14 886 341</b> | <b>15 878 990</b> | <b>14 976 572</b> | <b>14 690 000</b>       | <b>16 864 000</b> | <b>15 900 000</b> | <b>16 150 000</b>   |
| <b>Recettes de fonctionnement</b>  |                   |                   |                   |                   |                         |                   |                   |                     |
| Cotisations  | 3 970 846         | 4 276 357         | 4 629 639         | 4 986 505         | 4 850 000               | 4 900 000         | 4 960 000         | 5 050 000           |
| Cotisation « santé »   |                   |                   |                   |                   | 1 300 000               | 1 300 000         | 1 350 000         | 1 400 000           |
| Recettes itinérants - Missions Temporaires   | 7 730 598         | 6 101 060         | 6 132 380         | 5 466 505         | 5 350 000               | 5 154 507         | 5 260 000         | 5 150 000           |
| Produit des autres activités tarifées  | 1 388 217         | 1 485 496         | 1 629 448         | 1 697 303         | 1 250 000               | 1 337 831         | 1 300 000         | 1 300 000           |
| Remboursements divers (concours, mises à disposition, rembst budgets annexes)            | 1 450 705         | 1 577 617         | 1 784 349         | 1 605 746         | 1 360 000               | 1 153 646         | 1 770 000         | 1 800 000           |
| Transfert CNFPT FMPE   | 115 687           | 87 094            | 108 081           | 114 214           | 109 000                 | 109 126           | 135 000           | 110 000             |
| Frais de gestion - Contrat assurance statutaire  | 428 724           | 466 490           | 491 303           | 519 522           | 534 000                 | 510 000           | 535 000           | 540 000             |
| Produits exceptionnels   | 1 110             | 162 747           | 19 094            | 580               | 7 000                   | 8 100             | 10 000            |                     |
| Autres recettes (dont concours SPP)  | 501 704           | 832 451           | 1 133 175         | 770 676           | 370 000                 | 574 849           | 580 000           | 800 000             |
| Reprise de l'excédent cumulé   |                   |                   |                   |                   |                         | 3 725 941         |                   |                     |
| <b>TOTAL</b>   | <b>15 587 591</b> | <b>14 989 312</b> | <b>15 927 469</b> | <b>15 161 051</b> | <b>15 130 000</b>       | <b>18 774 000</b> | <b>15 900 000</b> | <b>16 150 000</b>   |
| Résultat de l'exercice (hors reprise de l'excédent)                                      | 151 124           | 102 971           | 48 479            | 184 479           | 440 000                 |                   |                   |                     |

### Les tarifs

#### L'évolution des tarifs des missions existantes

L'évolution tarifaire, proposée pour l'essentiel des missions, demeure inférieure au niveau de l'inflation. Elle vise à assurer un équilibre économique tout en tenant compte des contraintes budgétaires des collectivités.

Des catégories de tarifs sont utilisées de manière transversale par plusieurs services. Il est proposé une augmentation de certains tarifs selon le détail suivant :

- Conseil et accompagnement - tarif horaire : 103 € (102 € en 2025).
- Conseil et accompagnement - tarif jour : 1 085 € (1 075 € en 2025).

Et un maintien du tarif :

- Ateliers : 100 € (100 € en 2025).

Par ailleurs, d'autres tarifs font l'objet d'une réévaluation ou d'une adaptation, en lien avec l'évolution des missions.

#### Application Comptabilité analytique COST

Dans le cadre de l'évolution des outils proposés par le GIP Informatique, les collectivités d'Ille-et-Vilaine bénéficieront désormais de l'application COST, dédiée à la comptabilité analytique.

Cette évolution entraîne une révision des modalités de tarification à compter de janvier 2026. Les nouveaux tarifs seront établis en fonction de la strate de la collectivité, conformément à la méthode déjà appliquée aux utilisateurs de comptabilité analytique en mode fermé.

Il convient également de noter que le GIP modifie son mode de facturation en intégrant un coût par collectivité utilisatrice (droit d'accès). Ce surcoût n'a pas été pris en compte dans les tarifs 2026. Une réflexion sera engagée en vue d'une éventuelle intégration dans la tarification applicable à partir de 2027.

#### Bilan et conseil en mobilité

Le service Mobilité-Emploi-Compétences propose aux agents des collectivités de réaliser des bilans professionnels, bilans de compétences et conseils en mobilité. Afin de simplifier la gestion administrative et de mieux refléter la nature globale de ces accompagnements, il est proposé d'adopter un tarif forfaitaire (détail sur les pages suivantes).

#### Délégué à la protection des données

Afin de poursuivre le rééquilibrage économique de la mission « Délégation à la protection des données », une évolution tarifaire d'environ 10 % est proposée. Cette révision est rendue nécessaire par le contexte numérique qui évolue rapidement, demandant une expertise soutenue conduisant le CDG à renforcer son accompagnement humain.

#### Missions temporaires

Concernant les tarifs des missions temporaires, il est proposé d'augmenter les tarifs d'environ 1 % pour les 7 missions, pour suivre le niveau de l'inflation.

La proposition est identique pour le portage de contrat avec une évolution du forfait mensuel à 128 € (127 € en 2025). De plus, à compter de 2026, il est proposé un nouveau tarif « formalités administratives spécifiques » afin de couvrir les frais de gestion plus conséquents, liées au suivi de la visite médicale ainsi qu'aux formalités administratives de recrutement.

**Dans le détail, les propositions avec les évolutions en valeur absolue et en pourcentage figurent sur les pages suivantes.**

## **La proposition de nouvelles missions**

### Formation et placement

Ces missions font l'objet d'une délibération présentant différentes modalités de professionnalisation et de placement direct proposées aux collectivités. De manière synthétique, différents types d'offres sont distingués selon les critères suivants :

- Engagement de parcours (en amont de la formation),
- Parcours de professionnalisation (après formation),
- Parcours modulaire (tarif horaire de formation),
- Prestation globale de placement (accompagnement au recrutement),
- Prestation de sourcing qualifié.

En complément, des options sont proposées pour répondre aux besoins spécifiques des collectivités en matière de recrutement, tout en valorisant les parcours professionnels des agents.

## **La proposition de nouveaux tarifs pour les établissements extérieurs (non affiliés ou non adhérents au socle indivisible)**

En application de l'article L. 452-1 3° du CGFP, le CDG peut exercer des missions complémentaires facultatives concernant le personnel des collectivités et établissements, affiliés ou non.

La réglementation définit la nature des missions obligatoires ou facultatives à la demande d'une collectivité ou d'un établissement public.

Ainsi, une collectivité ou un établissement public situé dans notre ressort territorial pourrait conventionner avec le CDG pour la réalisation de missions mentionnées à l'article L. 452-40, à savoir :

- 1° Conseils en organisation, notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines,
- 2° Conseils juridiques,
- 3° Archivage et numérisation.

Pour ces établissements non affiliés ou n'adhérant pas au socle indivisible, la réglementation ne leur permet pas de s'acquitter d'une cotisation. En conséquence, dans un souci d'équité de principe de mutualisation d'une partie des coûts avec les autres collectivités et établissements payant une cotisation, il conviendrait de leur appliquer un tarif spécifique.

Il est proposé d'instaurer, à compter de 2026, un droit d'entrée annuel forfaitaire de 1 000 € pour l'accès aux missions facultatives, applicable à toute convention signée ou renouvelée à partir de cette date, et au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2027 pour les conventions en cours.

Pour information, il y a aujourd'hui quelques GIP utilisateurs de nos missions. D'autres établissements pourraient être intéressés comme des GIP incluant l'État ou des administrations relevant de la Fonction Publique d'État ou Hospitalière.

# TARIFS 2026 DES MISSIONS FACULTATIVES

Applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2026

|   | Tarifs<br>2025 | Tarifs<br>2026                     | Évolution |         |
|---|----------------|------------------------------------|-----------|---------|
|   |                |                                    | Relative  | Absolue |
| <b>MISSIONS TEMPORAIRES (tarif horaire)</b>   |                |                                    |           |         |
| <b><u>Missions de moins de 12 mois</u></b>  |                |                                    |           |         |
| - Mission d'activités courantes   | 25,60          | 25,90                              | 1,17%     | 0,30    |
| - Mission d'activités spécialisées  | 27,70          | 27,90                              | 0,72%     | 0,20    |
| - Mission de gestion courante   | 29,10          | 29,40                              | 1,03%     | 0,30    |
| - Mission de gestion spécifique   | 31,10          | 31,40                              | 0,96%     | 0,30    |
| - Mission de technicité ou d'encadrement  | 35,50          | 35,90                              | 1,13%     | 0,40    |
| - Mission d'expertise ou de direction   | 42,30          | 42,70                              | 0,95%     | 0,40    |
| - Mission de consultation et de pilotage  | 57,60          | 58,20                              | 1,04%     | 0,60    |
| <b><u>Missions de plus de 12 mois (tarifs à partir du 13<sup>e</sup> mois)</u></b>                  |                |                                    |           |         |
| - Mission d'activités courantes   | 24,10          | 24,30                              | 0,83%     | 0,20    |
| - Mission d'activités spécialisées  | 26,00          | 26,30                              | 1,15%     | 0,30    |
| - Mission de gestion courante   | 27,20          | 27,50                              | 1,10%     | 0,30    |
| - Mission de gestion spécifique   | 29,40          | 29,70                              | 1,02%     | 0,30    |
| - Mission de technicité ou d'encadrement  | 33,50          | 33,80                              | 0,90%     | 0,30    |
| - Mission d'expertise ou de direction   | 37,20          | 37,60                              | 1,08%     | 0,40    |
| <b>PORTAGE DE CONTRAT (forfait mensuel)</b>   |                |                                    |           |         |
| Forfait mensuel de gestion  | 127,00         | 128,00                             | 0,79%     | 1,00    |
| Formalités administratives spécifiques - <b>NOUVEAU</b> -   | 127,00         | 128,00                             | 0,79%     | 1,00    |
| <b>S.I.T. (forfait mensuel)</b>   |                |                                    |           |         |
|   | 3,15%          | 3,15%                              | 0,00%     | 0,00    |
| <b>Affectation Agent PPR (forfait mensuel) – en complément du remboursement des frais salariaux</b> |                |                                    |           |         |
|   | 127,00         | 128,00                             | 0,79%     | 1,00    |
| <b>BILAN (forfait)</b>  |                |                                    |           |         |
| - Bilan professionnel individuel et collectif   |                | 2 000,00                           |           |         |
| - Bilan de compétences  |                | 1 950,00                           |           |         |
| - Conseil en mobilité   |                | 1 200,00                           |           |         |
| <b>FORMATION ET PLACEMENT - <b>NOUVEAU</b> -</b>  |                |                                    |           |         |
| <i>Selon dispositions délibérations N° 25-105 &amp; 25-106</i>                                      |                |                                    |           |         |
| Engagement de parcours (en amont de la formation)   |                | 1 500,00                           |           |         |
| Parcours de professionnalisation (après formation)  |                | 3 500,00                           |           |         |
| Parcours modulaire (tarif horaire de formation)   |                | 24,16                              |           |         |
| Accompagnement au placement   |                | % de la rémunération du grade visé |           |         |
| <b>ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI (tarif forfaitaire)</b>  |                |                                    |           |         |
| - Accompagnement aux ARE - Collectivités affiliées  | 375,00         | 380,00                             | 1,33%     | 5,00    |
| - Accompagnement aux ARE - Collectivités adhérentes   | 470,00         | 475,00                             | 1,06%     | 5,00    |
| <b>RETRAITE - Aide personnalisée (au forfait)</b>   |                |                                    |           |         |
| - Collectivités affiliées - Étude   | 102,00         | 103,00                             | 0,98%     | 1,00    |
| - Collectivités affiliées – Étude + Entretien   | 152,00         | 153,00                             | 0,66%     | 1,00    |
| - Collectivités adhérentes – Étude  | 209,00         | 210,00                             | 0,48%     | 1,00    |
| - Collectivités adhérentes – Étude + Entretien  | 273,00         | 275,00                             | 0,73%     | 2,00    |
| - Correction des déclarations individuelles ( <i>par gestionnaire RH de la collectivité</i> )       |                |                                    |           |         |
| - de 1 à 5 dossiers   | 128,00         | 129,00                             | 0,78%     | 1,00    |
| - de 6 à 10 dossiers  | 255,00         | 257,00                             | 0,78%     | 2,00    |

|   |        |        |       |      |
|---|--------|--------|-------|------|
| <b>REMUNERATION (Le bulletin de salaire/mois d'activité)</b>  |        |        |       |      |
| - Traitement des salaires et indemnités   | 10,00  | 10,00  | 0,00% | 0,00 |
| - Paramétrage initial :   |        |        |       |      |
| Collectivité de moins de 5 bulletins  | 100,00 | 100,00 | 0,00% | 0,00 |
| Collectivité entre 5 et 9 bulletins   | 200,00 | 200,00 | 0,00% | 0,00 |
| Collectivité entre 10 et 29 bulletins   | 300,00 | 300,00 | 0,00% | 0,00 |
| Collectivité entre 30 et 49 bulletins   | 400,00 | 400,00 | 0,00% | 0,00 |
| Collectivité entre 50 et 99 bulletins   | 500,00 | 500,00 | 0,00% | 0,00 |
| Par tranche supplémentaire de 50 bulletins  | 100,00 | 100,00 | 0,00% | 0,00 |
| - Entrée en cours d'année (délibération N°22-37)  |        |        |       |      |
| <b>CONSEIL MEDICAL</b>  |        |        |       |      |
| - Refacturation expertise "généralistes"  | 195,00 | 195,00 | 0,00% | 0,00 |
| - Refacturation expertise "psychiatres"   | 195,00 | 195,00 | 0,00% | 0,00 |
| - Refacturation expertise "rhumatologues"   | 230,00 | 230,00 | 0,00% | 0,00 |
| - Refacturation expertise "cardiologues"  | 230,00 | 230,00 | 0,00% | 0,00 |
| <b>MISSION D'INSPECTION (tarif horaire)</b>   |        |        |       |      |
| - Collectivités affiliées   | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Collectivités adhérentes  | 183,00 | 185,00 | 1,09% | 2,00 |
| <b>OUTILS D'EVALUATION (tarif forfaitaire)</b>  |        |        |       |      |
| - Questionnaire d'évaluation des comportements :  |        |        |       |      |
| - Individuel  | 250,00 | 253,00 | 1,20% | 3,00 |
| - Collectif   | 550,00 | 555,00 | 0,91% | 5,00 |
| <b>EXPERTISE ET MEDIATION JURIDIQUE</b>   |        |        |       |      |
| - Forfait Médiation Préalable Obligatoire   | 500,00 | 500,00 | 0,00% | 0,00 |
| - Forfait Médiation Préalable Obligatoire - 1 <sup>er</sup> Rendez-vous   | 47,00  | 47,00  | 0,00% | 0,00 |
| - Médiation à l'initiative des parties ou du juge (tarif horaire)   | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Accompagnement juridique (tarif horaire)  | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Réalisation d'enquête administrative (tarif jour)   |        |        |       |      |
| - Collectivités affiliées et adhérentes   | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Établissements extérieurs   | 183,00 | 185,00 | 1,09% | 2,00 |
| <b>CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif horaire)</b>  |        |        |       |      |
| - Coaching et accompagnement managérial   | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Accompagnement au changement  | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Conseil en prévention   | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Conseil en masse salariale  | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Accompagnement en matière de règlement intérieur de la collectivité   | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Accompagnement en matière de régime indemnitaire  | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Conseil en gestion du dossier administratif de l'agent  | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Accompagnement au document unique   | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Accompagnement en matière de lignes directrices de gestion  | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Accompagnement à la mise en place des instances de dialogue social  | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Réalisation du dossier CNRACL   | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Mesures et contrôles en hygiène et sécurité   | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Actions de sensibilisation en hygiène et sécurité   | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Publicité des offres temporaires  | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Accompagnement des collectivités pour l'accès à l'emploi des apprentis en situation de handicap                                     | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Accompagnement des collectivités pour la promotion des agents en situation de handicap par le dispositif dérogatoire du détachement | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |
| - Accompagnement individualisé à la prise de poste  | 102,00 | 103,00 | 0,98% | 1,00 |

|   |          |          |        |        |
|---|----------|----------|--------|--------|
| <b>CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif jour)</b>   |          |          |        |        |
| - Conseil en organisation et qualité de vie au travail  | 1 075,00 | 1 085,00 | 0,93%  | 10,00  |
| - Accompagnement - Transformation numérique   | 1 075,00 | 1 085,00 | 0,93%  | 10,00  |
| - Accompagnement au pilotage des fonctions RH   | 1 075,00 | 1 085,00 | 0,93%  | 10,00  |
| - Accompagnement managérial collectif   | 1 075,00 | 1 085,00 | 0,93%  | 10,00  |
| - Aide au pilotage et conseil en contrôle de gestion  | 1 075,00 | 1 085,00 | 0,93%  | 10,00  |
| - Aide à la mise en conformité au Règlement Général de Protection des Données                 | 1 075,00 | 1 085,00 | 0,93%  | 10,00  |
| - Accompagnement cybersécurité  | 1 075,00 | 1 085,00 | 0,93%  | 10,00  |
| - Assistance à maîtrise d'ouvrage projets numériques  | 1 075,00 | 1 085,00 | 0,93%  | 10,00  |
| <b>DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES MUTUALISE (forfait annuel)</b>                         |          |          |        |        |
| Commune de moins de 2 000 habitants   | 935,00   | 1 030,00 | 10,16% | 95,00  |
| Commune de 2 000 à 5 000 habitants  | 1 375,00 | 1 515,00 | 10,18% | 140,00 |
| Commune de plus de 5 000 habitants  | 2 530,00 | 2 785,00 | 10,08% | 255,00 |
| Communauté de communes et syndicats intercommunaux  | 2 530,00 | 2 785,00 | 10,08% | 255,00 |
| Communauté d'agglomération  | 3 850,00 | 4 235,00 | 10,00% | 385,00 |
| Ensemble des communes membres d'un EPCI (communes affiliées) - Tarif forfaitaire par habitant | 0,41     | 0,45     | 10,00% | 0,04   |
| <i>Modalités spécifiques de conventionnement (dispositions de la délibération n°18-45)</i>    |          |          |        |        |
| <b>Renouvellement</b>   |          |          |        |        |
| <b>Par établissement</b>  |          |          |        |        |
| Commune de moins de 500 habitants   | 660,00   | 725,00   | 9,85%  | 65,00  |
| Commune de 500 à 999 habitants  | 660,00   | 725,00   | 9,85%  | 65,00  |
| Commune de 1 000 à 1 499 habitants  | 715,00   | 790,00   | 10,49% | 75,00  |
| Commune de 1 500 à 1 999 habitants  | 770,00   | 850,00   | 10,39% | 80,00  |
| Commune de 2 000 à 3 499 habitants  | 990,00   | 1090,00  | 10,10% | 100,00 |
| Commune de 3 500 à 4 999 habitants  | 1210,00  | 1330,00  | 9,92%  | 120,00 |
| Commune de 5 000 à 10 000 habitants   | 1650,00  | 1815,00  | 10,00% | 165,00 |
| Commune de plus de 10 000 habitants   | 2200,00  | 2420,00  | 10,00% | 220,00 |
| Communauté de communes et syndicats intercommunaux  | 1650,00  | 1815,00  | 10,00% | 165,00 |
| Communauté d'agglomération  | 2200,00  | 2420,00  | 10,00% | 220,00 |
| <b>Par territoire</b>   |          |          |        |        |
| Commune de moins de 500 habitants   | 330,00   | 365,00   | 10,61% | 35,00  |
| Commune de 500 à 999 habitants  | 396,00   | 435,00   | 9,85%  | 39,00  |
| Commune de 1 000 à 1 499 habitants  | 465,00   | 510,00   | 9,68%  | 45,00  |
| Commune de 1 500 à 1 999 habitants  | 539,00   | 595,00   | 10,39% | 56,00  |
| Commune de 2 000 à 3 499 habitants  | 842,00   | 925,00   | 9,86%  | 83,00  |
| Commune de 3 500 à 4 999 habitants  | 1210,00  | 1330,00  | 9,92%  | 120,00 |
| Commune de 5 000 à 10 000 habitants   | 1650,00  | 1815,00  | 10,00% | 165,00 |
| Commune de plus de 10 000 habitants   | 2200,00  | 2420,00  | 10,00% | 220,00 |
| Communauté de communes et syndicats intercommunaux  | 743,00   | 820,00   | 10,36% | 77,00  |
| Communauté d'agglomération  | 990,00   | 1090,00  | 10,10% | 100,00 |
| <i>Modalités spécifiques de conventionnement (dispositions de la délibération n°21-19)</i>    |          |          |        |        |
| <b>ATELIERS (par participant et par 1/2 journée)</b>  |          |          |        |        |
| - Ventilation de la masse salariale   | 100,00   | 100,00   | 0,00%  | 0,00   |
| - Prémicool - reconversion  | 100,00   | 100,00   | 0,00%  | 0,00   |
| - Emploi  | 100,00   | 100,00   | 0,00%  | 0,00   |
| - Management  | 100,00   | 100,00   | 0,00%  | 0,00   |
| - Transformation numérique  | 100,00   | 100,00   | 0,00%  | 0,00   |
| - Ateliers statutaires (Temps de travail, LDG ...)  | 100,00   | 100,00   | 0,00%  | 0,00   |
| - Ateliers Retraite   | 100,00   | 100,00   | 0,00%  | 0,00   |

|   |          |          |       |      |
|---|----------|----------|-------|------|
| <b>GESTION DU CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE</b><br><i>(taux appliqué sur la masse salariale)</i> |          |          |       |      |
| - Contrats Ircantec   | 0,06%    | 0,06%    | 0,00% | 0,00 |
| - Contrats moins de 20 agents CNRACL  | 0,30%    | 0,30%    | 0,00% | 0,00 |
| - Contrats "tous risques" plus de 20 agents CNRACL  | 0,30%    | 0,30%    | 0,00% | 0,00 |
| - Contrats "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents CNRACL                                      | 0,06%    | 0,06%    | 0,00% | 0,00 |
| - Secteur dominante social et ordures ménagères "tous risques" plus de 20 agents CNRACL           | 0,35%    | 0,35%    | 0,00% | 0,00 |
| - Secteur dominante social et ordures ménagères "sans maladie ordinaire" plus de 20 agents CNRACL | 0,30%    | 0,30%    | 0,00% | 0,00 |
| <b>APPLICATION Comptabilité analytique COST</b>   |          |          |       |      |
| - Installation  |          | 3 000,00 |       |      |
| - Abonnement (forfait annuel) :   |          |          |       |      |
| - Collectivités de - 3 500 habitants  |          | 2 800,00 |       |      |
| - Collectivités de 3 500 à 10 000 habitants   |          | 4 300,00 |       |      |
| - Collectivités de + 10 000 habitants   |          | 5 600,00 |       |      |
| - EPCI jusqu'à 50 000 habitants   |          | 5 600,00 |       |      |
| <b>DROIT D'ENTRÉE ÉTABLISSEMENTS ET ADMINISTRATIONS EXTÉRIEURS</b>                                |          |          |       |      |
| - Forfait annuel – <b>NOUVEAU</b> -   |          | 1 000,00 |       |      |
| <b>LOCATION DE SALLES (l'évènement / 1 journée maximum)</b>                                       |          |          |       |      |
| <b>Bâtiment VDC 1</b>   |          |          |       |      |
| - La Rotonde CDG 35   | 380,00   | 380,00   | 0,00% | 0,00 |
| - Autres salles VDC1  | 135,00   | 135,00   | 0,00% | 0,00 |
| - La totalité des salles du rez-de-chaussée et la Rotonde CDG35                                   | 1 520,00 | 1 520,00 | 0,00% | 0,00 |
| - Location de la visio-conférence VDC1  | 105,00   | 105,00   | 0,00% | 0,00 |
| <b>Bâtiment VDC 3</b>   |          |          |       |      |
| - Location 1 salle des Quatre-vents   | 100,00   | 100,00   | 0,00% | 0,00 |
| - Location 2 salles des Quatre-vents  | 150,00   | 150,00   | 0,00% | 0,00 |
| - Location ensemble VDC3 (sans espace Robert BARRE)   | 800,00   | 800,00   | 0,00% | 0,00 |
| - Location espace Robert BARRE  | 320,00   | 320,00   | 0,00% | 0,00 |
| - Location rez-de-chaussée + salle Robert BARRE   | 1800,00  | 1800,00  | 0,00% | 0,00 |
| <b>FRAIS DE COPIE</b>   |          |          |       |      |
| - par page  | 0,18     | 0,18     | 0,00% | 0,00 |
| - par clé USB   | 5,00     | 5,00     | 0,00% | 0,00 |

Il est proposé d'adopter ces tarifs pour l'exercice 2026.

Il est rappelé que les règles de comptabilité publique rendent applicables les tarifs à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

Par exception, les propositions d'intervention signées depuis moins de six mois faisant référence aux tarifs antérieurs restent valables.

Par conséquent, les propositions d'intervention non réalisées et antérieures au 30 juin doivent être actualisées sur la base des tarifs de l'année de mise en œuvre de la mission.

## Les cotisations

Pour l'exercice des missions obligatoires, une cotisation (décret n° 85-643 du 26 juin 1985) est versée par les collectivités et établissements affiliés, assise sur la masse salariale, dont le taux est fixé chaque année par le conseil d'administration.

Par ailleurs, une cotisation additionnelle permet au Centre de Gestion d'aller au-delà des missions obligatoires et de financer des services à valeur ajoutée facultatifs tels que la documentation en ligne, le dispositif de signalement, l'information sur les droits à la retraite, l'animation des réseaux...

### La cotisation obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés

#### Collectivités et établissements affiliés obligatoires

À ce jour, la cotisation obligatoire pour les collectivités et établissements affiliés obligatoires est de 0.80 %. Pour l'année 2026, il est proposé de maintenir ce taux.

|                        |        |
|------------------------|--------|
| Cotisation obligatoire | 0.80 % |
|------------------------|--------|

#### Collectivités et établissements affiliés à titre volontaire

La cotisation obligatoire pour les collectivités affiliées à titre volontaire est la suivante. Il est proposé de maintenir ces taux pour l'année 2026.

|                         | Cotisation obligatoire |
|-------------------------|------------------------|
| - de 350 agents ETP     | 0.80 %                 |
| De 350 à 550 agents ETP | 0.72 %                 |
| 551 à 800 agents ETP    | 0.66 %                 |
| 801 à 1 000 agents ETP  | 0.61 %                 |
| + 1 000 agents ETP      | 0.56 %                 |

### La cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés

#### Collectivités et établissements affiliés obligatoires

À ce jour, la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés obligatoires est de 0.40 %. Pour l'année 2026, il est proposé de maintenir ce taux.

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| Cotisation additionnelle | 0.40 % |
|--------------------------|--------|

#### Collectivités et établissements affiliés à titre volontaire

La cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés à titre volontaire est la suivante. Il est proposé de maintenir ces taux pour 2026.

|                         | Cotisation additionnelle |
|-------------------------|--------------------------|
| - de 350 agents ETP     | 0.40 %                   |
| De 350 à 550 agents ETP | 0.36 %                   |
| 551 à 800 agents ETP    | 0.34 %                   |
| 801 à 1 000 agents ETP  | 0.31 %                   |
| + 1 000 agents ETP      | 0.28 %                   |

## La cotisation pour les collectivités et établissements adhérents

La loi n° 2012-347 a élargi le périmètre de compétences des centres de gestion, les positionnant comme interlocuteurs privilégiés de l'ensemble des collectivités. Elle a notamment institué la possibilité, pour les collectivités et établissements non affiliés, de conventionner avec le CDG sur la base d'un socle indivisible de prestations, donnant lieu au versement d'une cotisation.

En Ille-et-Vilaine, cette disposition a conduit au conventionnement avec l'ensemble des collectivités non affiliées du département. Désormais dénommées collectivités adhérentes, leurs représentants siègent au sein du Conseil d'Administration du CDG 35.

La nouvelle convention d'adhésion, actualisée pour tenir compte des évolutions de l'offre de services, a été délibérée lors du Conseil d'Administration du 2 octobre 2025. À ce jour, le taux de cotisation applicable aux collectivités adhérentes est de 0,12 %, et il est proposé maintenir ce taux pour l'exercice 2026.

|  |        |
|--|--------|
| Cotisation des collectivités et établissements adhérents | 0.12 % |
|--|--------|

## La cotisation santé au travail

Suite aux propositions de l'étude Trajectoire, le conseil d'administration du 3 octobre 2024 a décidé de modifier les modalités de facturation des missions concernant le suivi en santé, la MAPS et l'EPME et d'instaurer une cotisation « Santé au travail » pour les financer.

Son taux a été fixé à 0,40 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Pour rappel, avec la mise en place de cette cotisation, le suivi médical n'est plus facturé à l'acte.

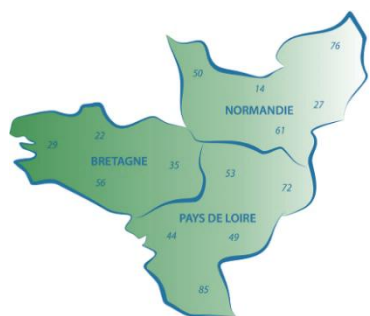
Pour l'année 2026, il est proposé de maintenir ce taux.

|                             |        |
|-----------------------------|--------|
| Cotisation santé au travail | 0.40 % |
|-----------------------------|--------|

## VII. Les budgets annexes concours

Le budget primitif 2025 intégrera un budget principal ainsi que deux budgets annexes dédiés à l'organisation des concours et examens professionnels, l'un à l'échelle interrégionale, l'autre à l'échelle régionale. Portée par des dispositifs de coopération structurés entre Centres de Gestion, cette organisation repose sur une coordination partagée et une mutualisation des moyens. Le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine, reconnu pour son expertise dans ce domaine, assure le pilotage budgétaire des deux cadres : le Budget Annexe Interrégional (BAI) pour le Grand Ouest et le Budget Annexe Régional Concours (BAR) pour la Bretagne. Ces deux outils garantissent la soutenabilité des opérations, la clarté des engagements financiers et l'efficacité du service rendu aux collectivités.

### Budget Annexe Interrégional (BAI)



La coopération interrégionale en matière de concours et d'exams professionnels constitue un cadre structurant entre les 14 Centres de Gestion du Grand Ouest. Elle repose sur une pratique consolidée depuis plus d'une décennie, répondant à la mobilité croissante des agents territoriaux et à la nécessité d'une organisation mutualisée à l'échelle interrégionale.

Reconduite pour la période 2025-2030, la convention cadre interrégionale prolonge les principes fondateurs adoptés en 2012 et renouvelés en 2019 : pilotage collégial, budget unique, solidarité entre établissements et engagement collectif sur une période renouvelable par

tacite reconduction. Elle s'inscrit dans le cadre juridique du transfert de compétences du CNFPT vers les Centres de Gestion, conformément à la loi du 19 février 2007 et au décret n° 2009-1732 du 30 décembre 2009.

Le Service Interrégional de Concours du Grand Ouest (SIC), adossé au CDG 35, assure la mise en œuvre opérationnelle des concours et examens professionnels de portée interrégionale. À ce titre, le CDG 35 est désigné comme Centre de Gestion Organisateur Grand Ouest. Le pilotage stratégique est assuré par une instance de suivi et de développement composée des Présidents des CDG coordonnateurs (35, 44, 76), accompagnés d'un représentant supplémentaire par région et de leurs Directeurs. Les opérations interrégionales sont réparties selon trois modalités : organisation par le SIC, répartition entre CDG volontaires ou conventionnement national hors Grand Ouest. Cette répartition peut être ajustée par avenant en fonction des évolutions statutaires ou des évaluations opérationnelles.

Le budget annexe interrégional, annexé au budget principal du CDG 35, regroupe l'ensemble des recettes et dépenses liées aux concours et examens professionnels de portée interrégionale. Les recettes sont constituées des participations annuelles des régions, prélevées prioritairement sur la dotation spécifique CNFPT calculée selon les effectifs territoriaux, ainsi que des soldes éventuels des dotations régionales réaffectés aux opérations régionales. Les dépenses couvrent l'organisation des épreuves, les remboursements aux CDG partenaires, les coûts lauréats mutualisés et les charges diverses.

### Prévisions budgétaires 2026

L'exercice 2026 s'inscrit dans la continuité du programme d'actions interrégional 2026-2027, avec une approche budgétaire prudente et transversale. L'enveloppe prévisionnelle est estimée à 2 295 000 €, répartie comme suit :

| Nature des dépenses  | Montant prévisionnel |
|--|----------------------|
| Organisation des épreuves interrégionales                  | 1 605 000 €          |
| Remboursement des coûts lauréats (mutualisation nationale) | 600 000 €            |
| Provisions pour imprévus                                   | 50 000 €             |
| Prestations de services / coûts divers                     | 40 000 €             |
| <b>Total prévisionnel</b>                                  | <b>2 295 000 €</b>   |

Cette enveloppe permet de garantir la couverture des opérations programmées, de sécuriser les engagements interrégionaux et de maintenir une gestion budgétaire lisible, équilibrée et conforme aux principes de solidarité.

## Budget Annexe Régional Concours (BAR)

La coopération régionale entre les Centres de Gestion de Bretagne (CDG 22, 29, 35 et 56) repose sur une gouvernance collégiale et un pilotage tournant, fondés sur les principes de mutualisation, de coordination et de spécialisation des missions concours à l'échelle régionale. Reconnue pour la période 2025-2030, la convention cadre régionale formalise les modalités d'organisation, de répartition et de financement des opérations régionales, tout en garantissant la continuité des engagements pris par les quatre établissements.

Le CDG 35, désigné comme coordonnateur régional, assure la gestion administrative et financière du budget spécifique annexé à son budget principal. Il perçoit à ce titre une dotation annuelle de transfert du CNFPT, destinée à financer les opérations de concours et d'examens professionnels de portée régionale.

Le budget annexe régional regroupe les recettes issues du solde de la dotation CNFPT après financement du budget interrégional, des versements des coûts lauréats perçus par les CDG organisateurs, des participations financières des quatre CDG bretons calculées selon la masse salariale, ainsi que des excédents reportés des exercices antérieurs. Les dépenses couvrent les remboursements aux CDG organisateurs, la rémunération du personnel dédié à la gestion du budget spécifique, les remboursements des coûts lauréats dans le cadre de la mutualisation nationale, les charges diverses et les provisions pour imprévus.

### Prévisions budgétaires 2026

L'exercice 2026 s'inscrit dans une logique de prudence et de maîtrise des charges, tenant compte de la variabilité des calendriers nationaux de concours et des impératifs de mutualisation. L'enveloppe prévisionnelle est estimée à 1 238 000 €, répartie comme suit :

| Nature des dépenses  | Montant prévisionnel |
|--|----------------------|
| Organisation des épreuves régionales                       | 990 000 €            |
| Remboursement des coûts lauréats (mutualisation nationale) | 200 000 €            |
| Provisions pour imprévus                                   | 40 000 €             |
| Rémunération du personnel dédié                            | 8 000 €              |
| <b>Total prévisionnel</b>                                  | <b>1 238 000 €</b>   |

Cette enveloppe permet de couvrir les opérations programmées, de fiabiliser les engagements financiers et de préserver une gestion budgétaire rigoureuse. Le BAR constitue un levier stratégique de la coopération régionale, au service de l'efficacité administrative et de la qualité du service public de concours.

*L'organisation des concours et examens professionnels constitue un enjeu stratégique pour les Centres de Gestion, au service de l'attractivité de la fonction publique territoriale et de l'équité d'accès aux emplois. À travers les deux budgets annexes - interrégional et régional - les établissements du Grand Ouest et de Bretagne réaffirment leur volonté politique de structurer une action publique efficace, mutualisée et transparente.*

*Le CDG 35, reconnu pour son expertise dans ce domaine, porte le pilotage budgétaire de ces dispositifs avec rigueur et constance. Ce positionnement renforce la cohérence des coopérations territoriales, sécurise les engagements financiers et témoigne d'une capacité collective à répondre aux attentes des collectivités et des candidats dans un cadre maîtrisé et solidaire.*

## CALENDRIER DES CONCOURS ET EXAMENS 2026/2027

Le calendrier prévisionnel présenté ci-dessous recense exclusivement les opérations de concours et d'examens professionnels portées par le CDG 35, dans le cadre régional, ou par le Service Interrégional de Concours (SIC) pour le Grand-Ouest. Le tableau précise, pour chaque opération, le niveau d'organisation retenu, l'organisateur et les dates envisagées pour les épreuves écrites.

| Concours / Examens professionnels (EP)  | Niveau d'organisation               | Organisateurs  | Dates des épreuves écrites                |
|---|-------------------------------------|--|---|
| <b>Filière administrative</b>   |                                     |  |   |
| Concours d'Attaché (A)  | Grand-Ouest                         | SIC  | 19 novembre 2026                          |
| EP Attaché principal (AG) (A)   |                                     |  | 8 avril 2027                              |
| <b>Filière technique</b>  |                                     |  |   |
| Concours de Technicien (B)  | Régional                            | CDG 35   | 9 avril 2026                              |
| EP d'Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) (C)  | Départemental                       | CDG 35   | 22 janvier 2026                           |
| <b>Filière culturelle</b>   |                                     |  |   |
| Concours de Bibliothécaire principal (A)  | Grand-Ouest                         | SIC  | 19 mai 2026                               |
| Concours d'Assistant d'enseignement artistique principal de 2 <sup>ème</sup> classe (B)                         | National                            | SIC spécialités : guitare, saxophone et musique traditionnelle | A compter du 9 février 2026               |
| EP d'Attaché principal de conservation du patrimoine (AG) (A)   | National                            | SIC  | A compter du 21 mai 2026                  |
| EP d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG) (B) | Grand-Ouest                         | SIC  | 28 mai 2026                               |
| EP d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) (B) |                                     |  |   |
| EP d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 <sup>ème</sup> classe (PI) (B) |                                     |  |   |
| Concours de PEA (A)   | National                            | SIC spécialités à définir                                      | À compter du 1 <sup>er</sup> février 2027 |
| EP Assistant d'enseignement artistique principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG) (B)                            |                                     | SIC  |   |
| EP Assistant d'enseignement artistique principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) (B)                            |                                     |  |   |
| Concours Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)                                       | Grand-Ouest                         | SIC  | 20 mai 2027                               |
| Concours Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 <sup>ème</sup> classe (B)  |                                     |  |   |
| <b>Filière sportive</b>   |                                     |  |   |
| Concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 <sup>ème</sup> classe (B)              | Région Bretagne et Pays de la Loire | CDG 35   | 29 janvier 2026                           |
| Concours d'éducateur des activités physiques et sportives (B)   | Régional                            |  |   |
| EP d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 <sup>ème</sup> classe (PI) (B)               | National                            | SIC pour le territoire national                                | 29 janvier 2026                           |
| EP d'éducateur des activités physiques et sportives (PI) (B)  | National                            | SIC pour le territoire national                                |   |
| EP d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 <sup>ère</sup> classe (AG) (B)               | Grand-Ouest                         | SIC  | 14 janvier 2027                           |
| EP d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) (B)               |                                     |  |   |
| <b>Filière sécurité</b>   |                                     |  |   |
| Concours de Gardien-Brigadier de police municipale (C)  | Régional                            | CDG 35   | 12 mai 2026                               |
| <b>Filière sapeurs-pompiers professionnels</b>  |                                     |  |   |
| Concours de Capitaine de sapeurs-pompiers professionnels (A)  | National                            | CDG 35   | 20 mai 2026                               |
| EP de Lieutenant hors classe de sapeurs-pompiers professionnels (AG) (B)  | National                            | CDG 35   | 20 octobre 2026                           |
| Concours interne de sergent de SPP  | Zone de Défense Ouest               | CDG 35 (pour le SDIS 35)                                       | 19 mars 2026                              |
| <b>Filière animation</b>  |                                     |  |   |
| EP d'Animateur principal de 2 <sup>ème</sup> classe (AG) (B)  | Grand-Ouest                         | CDG 35   | 17 septembre 2026                         |
| EP d'Animateur principal de 2 <sup>ème</sup> classe (PI) (B)  |                                     |  |   |

NB : les opérations 2027 mentionnées vont donner lieu à des activités dès 2026 (ouvertures et inscriptions)

## VIII. Les ressources humaines de l'établissement (hors intérim)

### Principales données de l'année 2024 (consolidées)

Voici quelques chiffres marquants concernant les données RH du siège du CDG 35 pour l'année 2024 :



**NB :** L'annexe reprend de manière détaillée ces éléments chiffrés.

### Une trajectoire salariale en appui à la structuration et à l'attractivité de l'établissement

Depuis 2022, l'évolution de la masse salariale du CDG35 (siège) traduit une dynamique de consolidation et de valorisation des ressources humaines. Cette évolution s'appuie sur plusieurs leviers complémentaires :

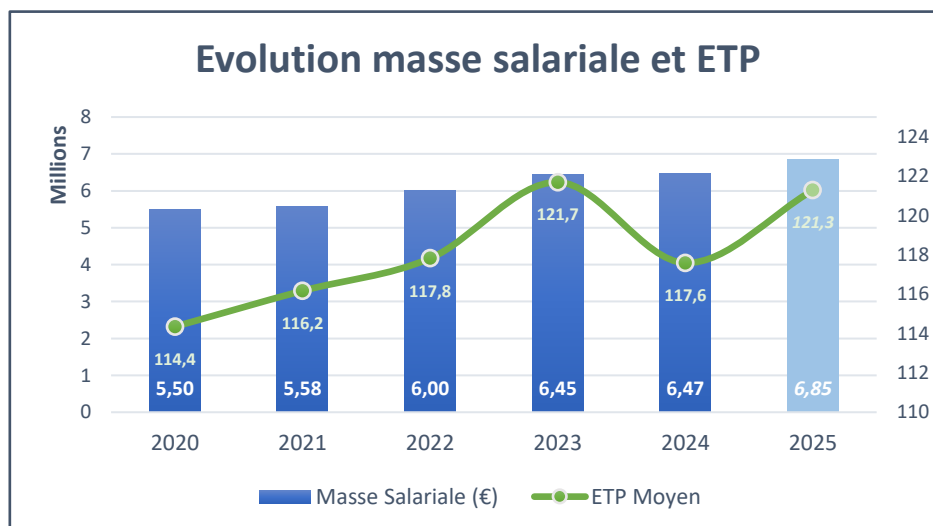
- **Stabilité des effectifs :** Le nombre moyen d'ETP évolue peu, ce qui témoigne d'une gestion maîtrisée des recrutements, tout en portant de véritables projets de transformation et de renforcement de l'expertise (Trajectoire).
- **Montée en qualification et fidélisation :** L'évolution du coût moyen par agent reflète une transformation qualitative des profils, avec une part croissante d'agents de catégorie A et une structuration renforcée des fonctions médico-sociales et supports. Il témoigne d'un investissement dans la qualité du service public et dans la stabilité des équipes.

### Une évolution portée par des facteurs structurels et réglementaires

Entre 2020 et 2024, la masse salariale a progressé de 17,6 %, passant de 5,50 M€ à 6,47 M€.

Cette évolution s'explique par :

- Des ajustements réglementaires nationaux : revalorisation du point d'indice, réformes statutaires, GIPA, revalorisation du SMIC... Ces mesures, imposées à l'ensemble des employeurs publics, représentent plus d'un tiers de l'augmentation constatée.
- Des choix locaux en faveur de l'attractivité : l'établissement a engagé une politique volontariste de revalorisation du régime indemnitaire (RIFSEEP) et des avantages sociaux, contribuant à fidéliser les agents et à renforcer l'attractivité des postes.



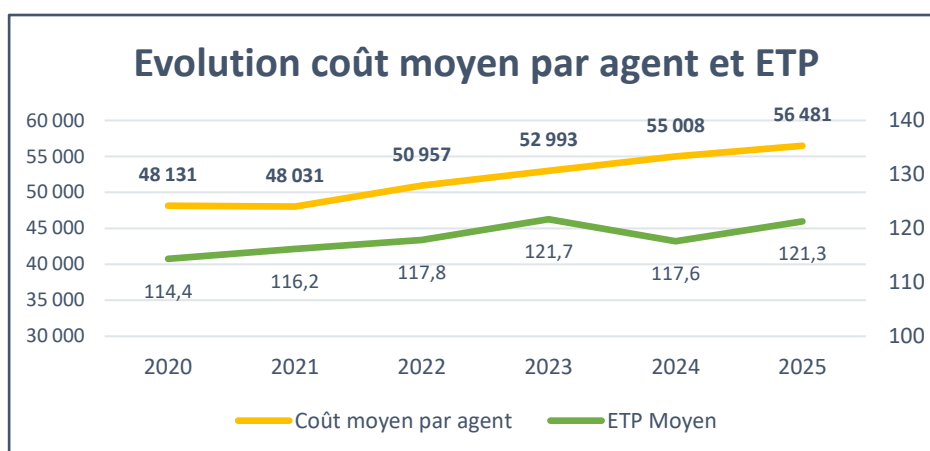
## Une structuration progressive des effectifs

Sur cinq ans, l'effectif moyen est passé de 114,4 à 117,6 ETP (+ 3,2 ETP), avec des créations ciblées :

- Pour répondre aux missions obligatoires (concours-examens),
- Pour renforcer les fonctions supports,
- Pour pérenniser des besoins durables, en réduisant le recours à des contrats précaires.

Cette structuration s'accompagne d'une montée en compétences et d'une adaptation aux enjeux du territoire :

- Renforcement de la filière médico-sociale (de 6,9 à 8,4 ETP),
- Progression des agents de catégorie A (+5,14 ETP),
- Évolution naturelle de la pyramide des âges (augmentation de la moyenne d'âge de 2 ans), avec un effet GVT moyen de 4,44 % par an (+ 419 K€) indépendamment des mouvements entrants et sortant sur la période.



*Le coût moyen par agent, passé de 48 131 € à 55 008 €, illustre la reconnaissance des parcours professionnels, l'évolution des profils vers davantage de spécialisation, et l'impact des revalorisations réglementaires.*

### En résumé...

La progression de la masse salariale sur cinq ans (+ 970 k€) reflète une dynamique d'investissement dans les ressources humaines, au service de la qualité et de la continuité des missions :

- **Un renforcement ciblé des effectifs**, en réponse aux besoins opérationnels et aux missions obligatoires du CDG 35.
- **Une évolution structurelle des profils**, marquée par une montée en qualification et l'émergence de métiers plus spécialisés, adaptés aux enjeux contemporains.
- **Des revalorisations salariales**, qu'elles soient nationales ou locales, contribuant à l'attractivité des postes et à la reconnaissance des parcours professionnels.
- **Des hausses de charges patronales**, imposées par l'évolution des taux de cotisation, qui s'inscrivent dans un cadre réglementaire national et échappent à la maîtrise de l'établissement.

## Les effectifs du siège

Les besoins RH pour l'année 2026 s'inscrivent principalement dans la déclinaison opérationnelle de l'étude « Trajectoire », traduisant une volonté de consolidation des moyens expérimentés en 2025. Il ne s'agit donc pas de créations de postes au sens strict, mais de la pérennisation des renforts déjà mobilisés dans le cadre des expérimentations en cours. Cette approche permet de stabiliser les équipes sans générer de surcoût lié à une hausse du nombre d'ETP.

### Deux créations de postes permanents sont proposées :

- Au sein du service Santé au Travail : création d'un poste permanent de gestionnaire du conseil médical au vu de la croissance du nombre de dossiers traités (cf. rapport infra) sur un grade de rédacteur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Ce poste représente un coût annuel chargé d'environ 40 000 € (CDD de renfort depuis février 2025).
- Au sein du service Prévention Protection Statutaire et Sociale : création d'un poste de gestionnaire d'assurance pour l'appui à la responsable du service sur des missions de pilotage de l'absentéisme (RDV collectivités, conseils dans l'analyse des données statistiques, transmission de tableaux de bord, suivi individuel des situations, ateliers et rencontres...) et la gestion des indemnités sur un grade de rédacteur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026. Ce poste représente un coût annuel chargé d'environ 40 000 € (CDD de renfort depuis mi-février 2025).

### Deux postes de renfort en accroissement temporaire d'activité sont identifiés :

- Au sein de l'Unité juridique et déontologie : CDD de 12 mois sur un grade d'attaché territorial à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour occuper des missions d'accompagnement juridique des collectivités et établissements, traitement des saisines en déontologie, laïcité et gestion du dispositif de signalement, accompagnements des collectivités et établissements dans le montage de leurs dossiers disciplinaires. Ce poste représente un coût annuel chargé d'environ 50 000 € (ces missions étaient réalisées par 0.51 % d'un ETP de Rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe sur l'année 2025).
- Au sein du service Statuts-Rémunération : CDD de 12 mois sur un grade d'adjoint administratif ou adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> ou 1<sup>ère</sup> classe à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour réaliser des missions de gestionnaire statuts-rémunération. Ce poste permettra la prise en charge de la gestion statutaire des nouvelles collectivités affiliées au CDG 35 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, dont la Ville de Fougères, et la réorganisation de la gestion des portefeuilles de rémunération. Ce poste représente un coût annuel chargé d'environ 38 000 €, qui correspond à une dépense nouvelle.

Par ailleurs, des recrutements pour des motifs de **remplacement** ou d'**accroissement temporaire d'activité** sont à prévoir. Les agents contractuels recrutés dans ce cadre seront rémunérés par référence au grade de l'agent remplacé, avec une adaptation possible en fonction du parcours et de l'expérience du candidat retenu.

Le tableau des effectifs est modifié en conséquence (cf. rapport dédié).

Il est à noter que des moyens humains supplémentaires pourraient être examinés au moment de l'adoption du budget supplémentaire, notamment au vu de certains questionnements déjà connus, tels que le besoin de renforts au sein du service Concours-Examens au vu des calendriers.



**Le Bureau propose aux membres du Conseil d'Administration :**

- de prendre acte de la tenue du Débat d'orientations budgétaires 2026 du Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine ;
- d'adopter les taux de cotisations et les tarifs facultatifs applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- de valider les orientations relatives aux moyens humains de l'établissement pour l'année 2026 ;
- d'adopter les créations de postes permanents au 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- de valider le recours à des recrutements pour des motifs de remplacement ou d'accroissement temporaire d'activité.

# **RAPPORT ANNEXE CONSACRÉ AUX RESSOURCES HUMAINES**

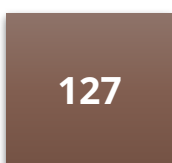
# Rapport annexe consacré aux Ressources Humaines

Les tableaux ou graphiques ci-après sont issus du Rapport Social Unique au 31 décembre 2024, réalisé en 2025 par le Centre de Gestion. Les données propres à l'année 2025 sont précisées en tant que de besoin, afin de mieux illustrer les évolutions constatées au cours de l'année.

## Les chiffres clés 2024



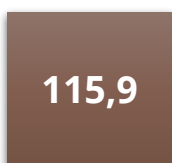
## Effectifs



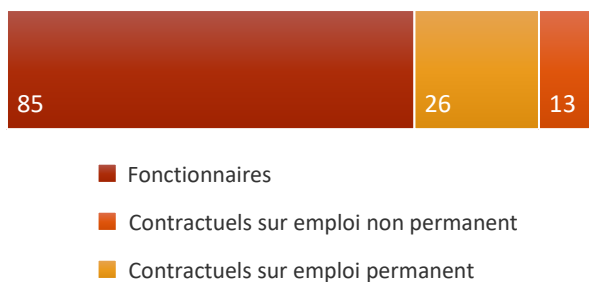
Agents employés par le siège du CDG35 au 31/12/2024

### Précisions sur les CDI, emplois aidés et accroissement temporaire d'activité

- 26%** des agents contractuels permanents en CDI
- 3** Agents recrutés en contrat d'apprentissage
- 79%** des agents contractuels sur emploi non permanent recrutés pour un accroissement temporaire d'activité



Équivalents Temps plein Rémunérés en 2023 (hors apprentis)



### MOUVEMENT DES TITULAIRES EN 2024

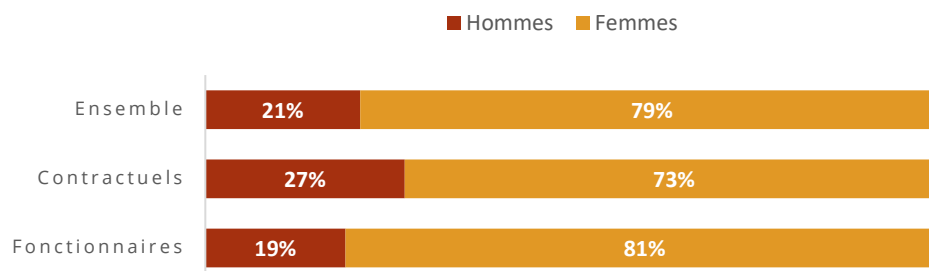
|  |           |
|--|-----------|
| <b>Effectif au 31.12.2023</b>              | <b>85</b> |
| Sortie de personnels                       | <b>-8</b> |
| Dont départ en mutation                    | -3        |
| Dont démission                             | -1        |
| Dont départ en retraite                    | -3        |
| Dont disponibilité                         | -1        |
| Entrée de personnels                       | <b>8</b>  |
| <b>Effectif prévisionnel au 31.12.2024</b> | <b>85</b> |

## Caractéristiques des agents

79 %

Taux de féminisation  
du siège CDG 35

### Répartition par genre et par statut des agents sur emploi permanent



43  
ans

Age moyen des  
agents du siège

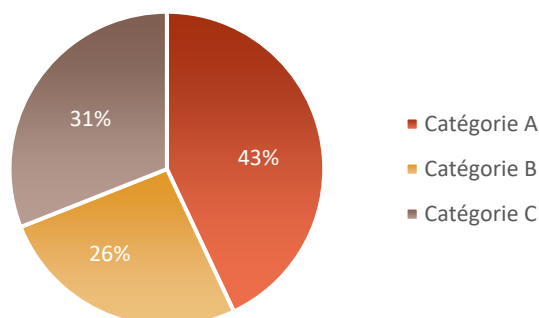
### Age moyen des agents du siège du CDG 35

| Age moyen des agents |             |
|----------------------|-------------|
| Fonctionnaires       | 46,3        |
| Contractuels         | 36,5        |
| <b>Total</b>         | <b>43,0</b> |

### Répartition des agents par filière et par statut

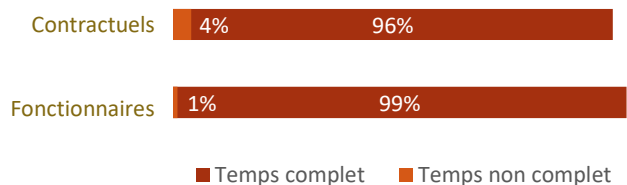
| Filière        | Fonctionnaires | Contractuels | Tous        |
|----------------|----------------|--------------|-------------|
| Administrative | 89%            | 74%          | 85%         |
| Technique      | 6%             | 13%          | 8%          |
| Culturelle     | 1%             |              | 1%          |
| Médico-sociale | 4%             | 13%          | 6%          |
| <b>Total</b>   | <b>100%</b>    | <b>100%</b>  | <b>100%</b> |

### Répartition des agents par catégorie

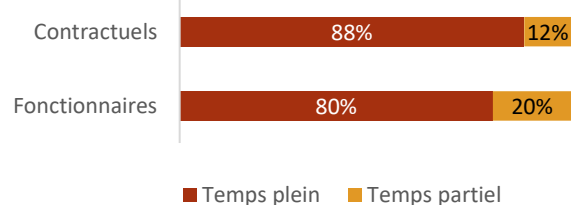


## Temps de travail des agents sur emploi permanent

### Répartition des agents à temps complet ou non complet



### Répartition des agents à temps plein ou temps



## Budget et rémunérations

| Poids des charges de personnels   |              | Rémunérations annuelles brutes (en euros) |           |
|-----------------------------------|--------------|---|-----------|
| Budget de fonctionnement          | 19 523 260 € | dont Traitement de base + SFT             | 3 549 400 |
| Masse Salariale siège             | 6 468 400 €  | Primes et indemnités versées              | 1 084 100 |
| Pourcentage de la masse salariale | 33 %         | Heures supplémentaires - complémentaires  | 13 100    |
|                                   |              | Nouvelle bonification indiciaire          | 25 100    |

## Formation

| Analyse des agents ayant bénéficié d'une formation |   |
|--|---|
| <b>61 %</b>  | Agents ayant suivi une formation en 2024                              |
| <b>76</b>  | agents ont bénéficié d'une formation en 2023                          |
| <b>61 943 €</b>                                    | consacrés à la formation en 2023                                      |
| <b>390</b>   | jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023 |
| <b>3,22</b>  | jours de formation en moyenne par agent sur emploi permanent en 2023  |

## Promotions

| Analyse des avancements et promotions |  |
|---------------------------------------|--|
| <b>58 %</b>                           | Des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2024 |
| <b>9 %</b>                            | des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2023    |
| <b>48 %</b>                           | des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2023   |
| <b>2%</b>                             | des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2023     |

## Absentéisme

| Analyse des absences par catégorie   |   |                         |                     |                             |              |
|--|---|-------------------------|---------------------|-----------------------------|--------------|
| <b>2,3 %</b>   | Taux d'absentéisme global               |                         |                     |                             |              |
| <b>11 jours</b>  | Absence pour tout motif médical en 2024 |                         |                     |                             |              |
| Taux absentéisme   | Fonctionnaires                          | Contractuels permanents | Ensemble permanents | Contractuels non permanents | Total agents |
| Taux d'absentéisme "compressible"  | 2,3%                                    | 0,4%                    | 1,9%                | 0,3%                        | 1,7%         |
| Taux d'absentéisme médical   | 2,3%                                    | 0,4%                    | 1,9%                | 0,3%                        | 1,7%         |
| Taux d'absentéisme global*   | 3,1%                                    | 0,7%                    | 2,6%                | 0,3%                        | 2,3%         |
| * Cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 3 agents a été absent toute l'année |   |                         |                     |                             |              |
| Jours absentéisme moyens   | Fonctionnaires                          | Contractuels permanents | Ensemble permanents | Contractuels non permanents | Total agents |
| Absentéisme "compressible"   | 85                                      | 1,4                     | 68                  | 1,3                         | 62           |
| Absentéisme médical  | 85                                      | 1,4                     | 68                  | 1,3                         | 62           |
| Absentéisme global   | 11,4                                    | 25                      | 9,3                 | 1,3                         | 85           |

### Les groupes d'absence

- ✓ Absences compressibles : *Maladies ordinaires et accidents du travail*
- ✓ Absences médicales : *Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle*
- ✓ Absences globales : *Absences médicales + maternité, paternité, adoption, autorisations spéciales d'absence*

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12 année N x 365}} \times 100$$

## Accidents du travail

2,1 %

Taux d'accident  
pour 100 agents

### Les accidents du travail

- 3** accidents du travail déclarés en 2024
- Dont 2 accidents de trajet déclarés en 2024
- Ces accidents n'ont pas généré d'arrêt de travail

## Handicap

8,2 %

Taux d'emploi  
de personnes handi-  
capées

### Analyse des modalités d'accueil des travailleurs handicapés

*Les collectivités de plus de 20 agents (ETP) sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% des effectifs.*

- 10** travailleurs handicapés sont employés sur emploi permanent

## Action sociale et protection sociale complémentaire des agents

0,75 %

des dépenses RH  
consacrées à l'action  
sociale

### Analyse des dépenses à caractère social

| Montants alloués à l'action sociale      | Total            |
|--|------------------|
| Participation employeur prévoyance       | 13 771 €         |
| Tickets restaurants                      | 102 682 €        |
| Allocation versée au CNAS                | 29 892 €         |
| Arbre de Noël des enfants                | 0 €              |
| <b>Montant global des participations</b> | <b>146 345 €</b> |

→ En 2024, **1 782 900 €** de charges patronales ont été versés sur l'ensemble des rémunérations des agents du siège.