



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° 25-92 Conseil d'Administration du 27/11/2025

### Moyens humains pour l'année 2026

#### Direction Générale des Services Pilotage et Ressources Internes « ressources humaines » et « finances »

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

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, présente aux membres du Conseil d'Administration les mouvements de personnel envisagés pour l'année 2026.

#### 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 :

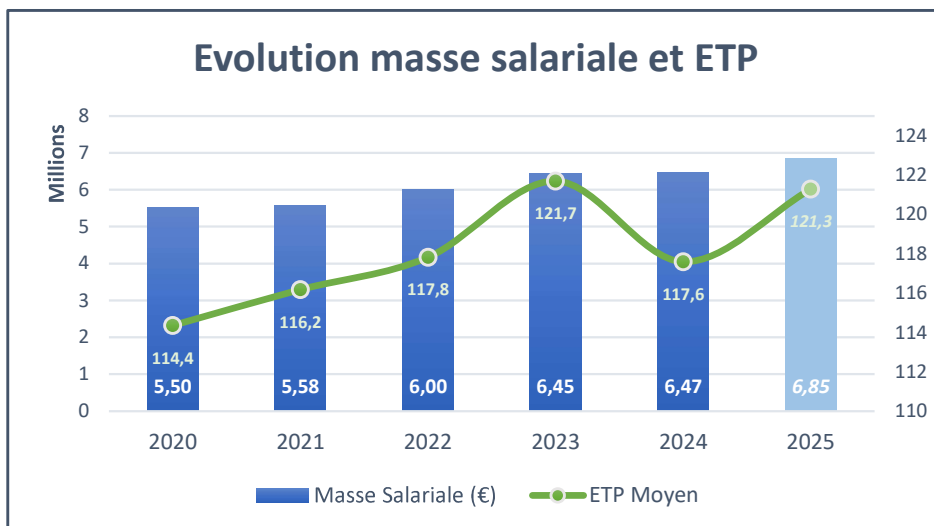
- **Stabilité des effectifs** : Le nombre moyen d'ETP évolue peu, ce qui témoigne d'une gestion maîtrisée des recrutements, tout en portant de véritables projets de transformation et de renforcement de l'expertise (Trajectoire).
- **Montée en qualification et fidélisation** : L'évolution du coût moyen 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.



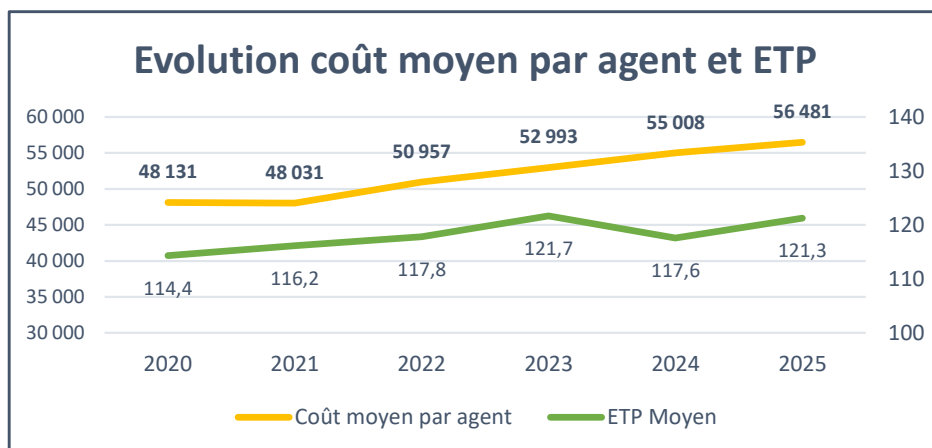
### Une structuration progressive des effectifs

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.

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.



**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 :**

**ADOPTENT**

- les orientations relatives aux moyens humains de l'établissement pour l'année 2026 et notamment les besoins en renfort ;
- les créations de postes permanents au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

AR-Préfecture de Rennes

035-283503563-20251203-16-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