



PROCÈS-VERBAL

Conseil d'Administration
du Centre de Gestion

Jeudi 27 novembre 2025



Liste des présents et pouvoirs Conseil d'Administration du CDG

Jeudi 27 novembre 2025

CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Village des Collectivités Territoriales

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

Sur convocation en date du 18 novembre 2025, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille-et-Vilaine s'est réuni le jeudi 27 novembre 2025, à 9 h 30, au Village des Collectivités Territoriales à Thorigné-Fouillard, sous la présidence de Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente du Centre de Gestion et Maire de LE RHEU.




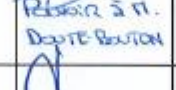










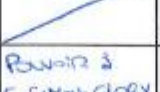


TITULAIRES		SUPPLÉANTS	
COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES (élections)			
PÉTARD-VOISIN Chantal Maire de LE RHEU	PRÉSENTE	VINCENT Sandrine Maire de CHEVAIGNÉ	ABSENTE
LE COZ Louis Adjoint au Maire de REDON	POUVOIR à J.P. SAVIGNAC	BOUSSEKEY Françoise Maire de SAINTE-MARIE	ABSENTE
DOUTÉ-BOUTON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

COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS (élections)			
CORNILAUD Dominique Vice-Président La Roche aux Fées Communauté Adjoint au Maire de JANZÉ	PRÉSENT	GALLARD Luc Président de La Roche aux Fées Communauté Maire de COËSMES	ABSENT
OULED-SGHAIER Anne-Laure Vice-Présidente de Liffré-Cormier Communauté Adjointe au Maire de LIFFRÉ	POUVOIR à F. JOULAUD	FRAUD Emmanuel Vice-Président de Liffré-Cormier Communauté Maire de LIVRÉ SUR CHANGEON	ABSENT
BEAUDOIN Jean-Luc Vice-Président Saint-Malo Agglomération Maire de PLERGUER	POUVOIR à J.V. CRANCE		
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DE LA RÉGION BRETAGNE ADHÉRENTE (désignations)			
PERRIN Stéphane Vice-Président du CONSEIL RÉGIONAL	ABSENT	KRUGER Katja Conseillère régionale	ABSENTE
PELLERIN Isabelle Vice-Présidente du CONSEIL RÉGIONAL	ABSENTE	CROCQ André Conseiller régional	ABSENT
GALLIER Maxime Conseiller régional	POUVOIR à A. de la VERGNE	PARMENTIER Mélina Conseillère régionale	ABSENTE
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT D'ILLE-ET-VILAINE ADHÉRENT (désignations)			
ROUX Laurence Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL	PRÉSENTE	COURTEILLE Anne-Françoise Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL	ABSENTE
BILLARD Armelle Vice-Présidente du CONSEIL DÉPARTEMENTAL	ABSENTE	GUIDONI Jean-Paul Conseiller départemental	ABSENT
BOHANNE Jean-François Conseiller départemental	PRÉSENT	FAILLÉ Charlotte Conseillère départementale	PRÉSENTE
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES ADHÉRENTES (désignations)			
ROUSSET Emmanuelle Conseillère municipale déléguée Ville de RENNES Vice-Présidente de Rennes Métropole	POUVOIR à C. PETARD-VOISIN	GUILLOTIN Daniel Conseiller municipal délégué à la Ville de RENNES Conseiller métropolitain	ABSENT
CRANCE Jean-Virgile Adjoint au Maire de SAINT-MALO	PRÉSENT	LAUDE Sophie Adjointe au Maire de SAINT-MALO	ABSENTE
CARRÉ Maria Adjointe au Maire de FOUGÈRES	PRÉSENTE	BOUDET Serge Adjoint au Maire de FOUGÈRES	ABSENT
COLLÈGE SPÉCIFIQUE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS (élections)			
MESTRIES Gaëlle Administratrice du SDIS 35 Conseillère départementale	POUVOIR à L. ROUX	NADESAN Yannick Administrateur du CCAS de RENNES Adjoint au Maire de RENNES	ABSENT
ROUX Catherine Conseillère de RENNES Métropole Adjointe au Maire d'ACIGNÉ	PRÉSENTE	PIROT-LEPRIZÉ Sophie Administratrice du CCAS de SAINT-MALO Adjointe au Maire de SAINT-MALO	ABSENTE
AUTRES PARTICIPANTS À LA SÉANCE			
RÉTO Hervé Administrateur des Finances Publiques Adjoint - Chef de Service Comptable « service de gestion comptable de Rennes »		ANDRÉ Sébastien Directeur Général des Services	
ZAM Laurent Directeur Général Adjoint Prospective et Emploi		PAVIOT Jean-Michel Directeur délégué « Relations aux collectivités & animation des réseaux »	
LAUNAY Ludivine Secrétaire Générale et Responsable Pilotage et Ressources Internes		DELATOUCHE Fabienne Responsable de l'activité Finances - Marchés Publics	
BELLITI Laurence Responsable de l'activité Secrétariat de direction et Instances		GOUPIL Mélanie Assistante de Direction	

Nombre de membres en exercice :	35
Quorum :	18
Nombre de membres présents :	20 puis 19 puis 18
Nombre de membres présents ayant voix délibérative :	19 puis 18
Nombre de pouvoirs :	11 puis 10
Nombre de votants :	30 puis 28
Date de convocation :	18 novembre 2025
Secrétaire de séance :	Jean-Pierre SAVIGNAC

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

Séance du 27 novembre 2025

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

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG

Jeudi 27 novembre 2025

ORDRE DU JOUR

LES INFORMATIONS

- A. Marchés publics : décisions prises au titre de la délégation
- B. Activité de l'exécutif
- C. Lignes directrices de gestion du CDG 35 : révision
- D. Accueil des nouveaux élus en Ille-et-Vilaine : calendrier prévisionnel
- E. Les 40 ans des CDG : la mise en valeur des archives du CDG 35
 - 1. Contexte et enjeux
 - 2. Une mise en valeur pour quels publics et sous quelles formes
 - 3. Budget prévisionnel
- F. Affiliation Ville de Fougères - échéance au 1er janvier 2026

LA THÉMATIQUE : Le dossier financier

- A. Le Rapport d'Orientation Budgétaire 2026
- B. Autorisation d'engagement, de liquidation et de mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du Budget Primitif 2026
- C. Révision de la segmentation analytique de l'établissement, applicable au 1^{er} janvier 2026
 - 1. Les éléments de contexte
 - 2. Une révision méthodologique de la comptabilité analytique
 - 3. La segmentation analytique proposée

LES DÉLIBÉRATIONS

- A. Convention générale d'utilisation des missions facultatives
- B. Service Santé au Travail : bilan de la première année de mise en œuvre et ajustements organisationnels et financiers
 - 1. Premier bilan 2025 du service Santé au Travail
 - 2. Réorganisation de l'activité Conseil médical
 - 3. Orientations budgétaires 2026 du service santé au travail
 - 4. Évolution sur la stratégie de reclassement et impact financier
 - 5. Facturation des visites non honorées
- C. Modification du règlement intérieur
- D. Tableau des effectifs du personnel du siège du CDG 35 : modifications
- E. Remboursement des frais de nomination de lauréats
 - 1. Budget annexe régional
 - 2. Budget annexe interrégional
- F. Calendrier des concours et examens 2026/2027 : adoption et autorisation de signer les conventions
- G. Formation Chargé de Maintenance Technique Polyvalent : financements 2025-2027
- H. Participation au financement des formations avant embauche par France Travail : expérimentation régionale d'une POEI « adaptée » au fonctionnement des CDG
- I. Convention de groupement de commande « Entretien des locaux » (avec SDE et CNFPT)

- J. Constitution d'un groupement de commande pour la réalisation de prestations de restauration sur le site du Village des collectivités de Thorigné-Fouillard
- K. Ajustement des mesures de sécurisation de l'intérim et adaptation de de l'offre de formation
 - 1. Analyse des coûts de formation
 - 2. Propositions d'évolution des mesures de sécurisation
 - 3. Propositions d'évolution de l'offre « Placement et Formation »
- L. Transformation de l'offre de service de Conseil en recrutement
 - 1. La nécessité de faire évoluer l'offre
 - 2. La formalisation de plusieurs modalités d'assistance
- M. Composition du CST départemental : nouveau suppléant dans le collège des collectivités
- N. Convention avec Saint-Malo agglomération : mise à disposition du logiciel MADIS RGPD et hébergement des données
- O. Partenariat hors convention générale missions facultatives GIP MDPH 35

LES ACTUALITÉS DU CDG 35

- A. Publications et focus
- B. Ateliers du management (demi-journées)

LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

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

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

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| ▪ Louis LE COZ | à Jean-Pierre SAVIGNAC |
| ▪ Marie-Christine MORICE | à Murielle DOUTÉ-BOUTON |
| ▪ Christelle CORNÉE | à Dominique CORNILLAUD |
| ▪ Christophe ROUL | à Marie-Claire MERVIN |
| ▪ Olivier GAIGNE | à Évelyne SIMON-GLORY |
| ▪ Lara BAKHOS | à Jean-Éric BERTON |
| ▪ Anne-Laure OULED-SGHAIER | à Françoise JOULAUD |
| ▪ Jean-Luc BEAUDOIN | à Jean-Virgile CRANCE |
| ▪ Maxime GALLIER | à Aude de la VERGNE |
| ▪ Emmanuelle ROUSSET | à Chantal PÉTARD-VOISIN |
| ▪ Gaëlle MESTRIES | à Laurence ROUX |

Après avoir constaté que le quorum était atteint, la Présidente ouvre la séance à 9 h 45.

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

Adoption du procès-verbal

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des questions ou des observations à formuler sur le procès-verbal de la réunion du jeudi 2 octobre 2025.



Aucune observation n'étant soulevée, le procès-verbal de la réunion du Conseil d'Administration du jeudi 2 octobre 2025 est déclaré adopté.

LES INFORMATIONS

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

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

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

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

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



Le Conseil d'Administration est informé des éléments suivants :

- Le contrat d'infogérance n° 2025-64 a été signé avec l'entreprise APS SOLUTION INFORMATIQUES pour une durée d'un an et un montant de 8 050,00 € HT.
- Le contrat n° 2025-65 relatif à l'abonnement au logiciel inventaire Lirao en SAAS mutualisé, d'un montant annuel de 1 024,65 € HT, a été signé avec la société APSYNET pour une durée initiale d'un an reconductible 3 fois.

Marchés publics et consultations en cours :

- Une consultation en procédure adaptée est en cours pour la mise en œuvre d'un accompagnement stratégique, communication et site internet de la marque employeur DEN.bzh.

Le marché est décomposé en deux lots :

- Lot n° 1 : Communication et stratégie de marque ;
- Lot n° 2 : Maintenance du site actuel et refonte du site internet DEN.bzh.

Elle a été envoyée à la publication le 29 septembre 2025 et la date de clôture des offres est le 31 octobre 2025, à 18h00.

- Une consultation sans publicité ni mise en concurrence est en cours pour la souscription de contrats d'assurance pour le groupement de commande composé des quatre CDG bretons. Suite à la déclaration d'infructuosité pour cause d'absence d'offre, les lots suivants sont concernés :
 - Lot n° 2 : Assurance Protection fonctionnelle ;
 - Lot n° 4 : Assurance Automobile ;

Les e-mails de consultation ont été envoyés par l'AMO, le cabinet Risk PARTENAIRS, le 22 septembre 2025 aux agences d'assurance SMACL, MMA et GROUPAMA. La date de clôture des offres est le 30 octobre 2025, à 12h00.

B. Activité de l'exécutif

Les dates essentielles de l'activité de l'exécutif du Centre de Gestion, entre deux échéances du Conseil d'Administration, sont retracées dans le document ci-après.

Date	Objet	Président	Vice-Présidents	Directeurs	Responsables de service
Réunions des instances du CDG 35					
23/09/2025	Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) - Catégories A/B/C	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		SG/MV
23/09/2025	Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG/LLC/JPS		SG/MV
26/09/2025	Conseil de Discipline - Catégorie B	CPV			SG
26/09/2025	Conseil de Discipline - Catégorie C	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM		SG
02/10/2025	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
23/10/2025	Comité Social Territorial - Formation Plénière		ESG	JMP	
24/10/2025	Conseil de Discipline - Catégorie C		ESG		SG
13/11/2025	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
27/11/2025	Conseil d'Administration du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
27/11/2025	Préparation Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) - Catégories A/B/C	CPV	ESG		MV
27/11/2025	Préparation Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG		MV
02/12/2025	Commission(s) Administrative(s) Paritaire(s) - Catégories A/B/C	CPV	ESG/LLC/MDB/JPS		MV
02/12/2025	Commission Consultative Paritaire	CPV	ESG/LLC/JPS		MV
04/12/2025	Conseil de Discipline - Catégorie C	CPV	ESG/LLC/JPS/MCM		SG
05/12/2025	Conseil de Discipline - Catégorie C	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM		SG
11/12/2025	Comité Social Territorial - Formation Plénière		ESG	JMP	
19/12/2025	Conseil de Discipline - Catégorie B	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM		SG
19/12/2025	Conseil de Discipline - Catégorie C	CPV	ESG/LLC/JPS/MCM		SG
29/12/2025	Conseil de Discipline - Catégorie A/B/C	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM		SG
16/01/2026	Conseil de Discipline - Catégorie C	CPV	LLC/ESG/JPS/MCM		SG
16/01/2026	Conseil de Discipline - Catégorie A	CPV	LLC/ESG/JPS/MCM		SG
21/01/2026	Bureau du CDG	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
Réunions CDG et coopérations					
24/09/2025	Bureau conjoint FNCDG/GIP	CPV		JMP	
24/09/2025	AG du GIP	CPV		SA	
15/10/2025	Réunion CDG coordonnateurs FNCDG	CPV		SA	
23/10/2025	Instance de suivi et de développement de la Coopération Concours Grand-Ouest	CPV		SA/LZ	NJ
04/11/2025	Bureau du GIP	CPV		SA	
04/11/2025	Réunion de cadrage avec le cabinet Hibrud sur les futures ambitions de l'observatoire régional de l'emploi	CPV		SA/LZ	
14/11/2025	Instance stratégique de la Coopération Concours Grand Ouest	CPV	LLC	SA/LZ	NJ
18/11/2025	CA du GIP	CPV		SA	
19/11/2025	Réunion CDG coordonnateurs FNCDG	CPV		SA	
28/11/2025	Conseil régional d'orientation à Vannes	CPV		SA	
11/12/2025	AG FNCDG	CPV		SA	
11/12/2025	AG du GIP	CPV		SA	
12/12/2025	Conférence des Présidents des CDG bretons au CDG 35	CPV	MDB	SA/LZ	
Rencontres avec les collectivités ou institutions					
30/09/2025	Commission de coordination des employeurs territoriaux à Saint-Malo (annulée)	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	
18 au 20/11/2025	Congrès des Maires	CPV		SA/JMP	MV
18/12/2025	Signature charte DEN CIAS Mordelles	CPV		LZ	
Rendez-vous et réunions internes CDG					
07/10/2025	Demi-journée de convivialité CDG	CPV		SA/LZ/JMP	LL/SG/NJ/CN/CR/SS/LG/MV
10/10/2025	Ouverture PREMICO	CPV		JMP	CR
14/10/2025	Présentation budget Concours inter-région	CPV		SA/LZ/JMP	NJ
14/10/2025	Instance du Personnel	CPV	ESG/JPS	SA	LL
06/01/2026	Cérémonie des vœux au Personnel	CPV	LLC/MDB/ESG/JPS/MCM	SA/LZ/JMP	Tous les RS

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



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

C. Lignes directrices de gestion du CDG 35 : révision

Un projet de révision des lignes directrices de gestion du CDG 35 a été présenté au CST lors de la séance du 22 octobre 2025 et a obtenu un avis favorable.

Cette révision vise, d'une part :

- à adapter les fléchages de certains postes à l'évolution des missions à prendre en charge et au contexte de recrutement, tels qu'indiqué dans le tableau ci-dessous :

Service	Poste concerné	Fléchage actuel	Fléchage projeté
Prévention Protection Statutaire et Sociale	Conseiller en prévention des risques professionnels	Technicien principal de 2 ^{ème} classe	Technicien principal de 1 ^{ère} classe
Pilotage et Ressources Internes	Chargé de communication	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	Attaché
	Assistante comptable et budgétaire	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	Rédacteur
Santé au Travail	Coordonnatrice du conseil médical	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	Attaché
	Gestionnaire du conseil médical	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe

Et d'autre part,

- à supprimer la règle interne qui limitait l'inscription au tableau d'avancement annuel aux seuls agents pouvant prétendre à une nomination au 1^{er} janvier de l'année. Ceci permettra de nommer l'agent à la date à laquelle il remplit les conditions pour être promouvable.

Les membres de l'instance du personnel ont été informés lors de la séance plénière du 14 octobre 2025.



Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des éléments de révision des lignes directrices de gestion du CDG 35 au 1^{er} décembre 2025, tels que précisés ci-dessus.

Un arrêté sera pris pour acter ces évolutions.

D. Accueil des nouveaux élus en Ile-et-Vilaine : calendrier prévisionnel

À la suite des échanges en Conseil d'Administration du 2 octobre et aux contacts avec l'AMF 35, un calendrier prévisionnel d'accueil des nouveaux élus se dessine :

- **30 et 31 mars 2026 : accueil des nouveaux Maires par l'AMF 35 par 2 webinaires d'une heure.** Le CDG pourra profiter de ce moment pour présenter en 10 minutes l'établissement ainsi que le programme d'accompagnement sur la première année de mandat sur les sujets RH.
- **Avril - septembre 2026 : webconférences statutaires de 2h sur les fondamentaux RH.**
- **26 juin 2026 : Université des Maires au Village des Collectivités.** Le CDG animera un atelier et tiendra un stand.
- **Septembre - décembre 2026 : tour des 18 intercommunalités pour présenter le CDG et coconstruire le CPOM.**
- **Automne 2026 : « Portes ouvertes au CDG » : théâtre-forum, stands dans la rue, visite des locaux.**
- **Automne 2026 : rencontre thématique sur la question des addictions.**

- **Pendant la première année du mandat** : ateliers payants adaptés à chaque collectivité sur les relations élus-agents, déclinaison de la charte Maire-SGM ou DGS.

En fonction de la décision des administrateurs sur ce programme, des crédits seront à prévoir dans le cadre du budget.



Les membres du Conseil d'Administration prennent acte du programme prévisionnel pour l'accueil des nouveaux élus en Ille-et-Vilaine.

E. Les 40 ans des CDG : la mise en valeur des archives du CDG 35

1. Contexte et enjeux

Pour rappel, le Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine (CDG 35) a la responsabilité de conserver et de valoriser ses archives historiques, véritables témoins de son activité et de l'évolution de la fonction publique territoriale depuis sa création.

◆ Ces documents constituent un patrimoine institutionnel précieux, à la fois :

- Mémoire administrative retraçant 40 ans d'action au service des collectivités du département ;
- Outil pédagogique et scientifique pour les chercheurs, étudiants et acteurs du monde territorial ;
- Vecteur de communication interne favorisant la reconnaissance des métiers et des missions exercées par les agents du CDG.

◆ La valorisation de ce fonds s'inscrit donc dans une double logique :

- Patrimoniale, en contribuant à la mémoire collective et à la transmission du savoir-faire du CDG ;
- Communicationnelle, en donnant à voir et à comprendre les missions de l'établissement.

Le projet s'intégrerait dans les actions de communication du 40^{ème} anniversaire du CDG 35, prévu sur la période du 14-19 septembre 2026 (en écho aux Journées européennes du patrimoine et à la journée de cohésion/convivialité du CDG 35).

2. Une mise en valeur pour quels publics et sous quelles formes

◆ Publics visés

- **Public interne** : agents du siège et itinérants, élus du CDG 35.
L'objectif est de renforcer le sentiment d'appartenance, faire connaître l'histoire de leur établissement, favoriser l'appropriation de son identité.
- **Public externe** : collectivités affiliées et adhérentes, partenaires institutionnels, services d'archives publics, établissements d'enseignement supérieur...
L'objectif est de promouvoir la connaissance du CDG, valoriser ses missions et son rôle d'accompagnement des collectivités.

◆ Actions proposées

- **Exposition physique temporaire**

Une exposition installée dans la « rue » du Village des Collectivités constituerait un événement marquant et fédérateur.

Elle serait inaugurée par le/la futur·e Président·e du CDG 35, en présence des agents, élus et partenaires.

Contenus prévus :

- Présentation de documents originaux emblématiques (délibérations, affiches, plans, photos, correspondances, instruments de travail).
- Mise en valeur de thématiques clés : création du CDG 35, concours et emploi territorial, santé et prévention, médecine itinérante, informatisation, égalité professionnelle.
- Zoom sur un métier disparu : la sténodactylographe, illustré par des documents d'époque, photos INA et témoignages.
- Ateliers ludiques (en interne) : initiation à la sténographie, chasse aux archives, mini-concours ou quizz.

Les pièces originales seraient exposées uniquement le jour de l'inauguration, puis remplacées par des reproductions. Une version itinérante de l'exposition pourrait ensuite circuler dans d'autres lieux (autres CDG bretons, collectivités volontaires, salons professionnels).

▪ Exposition numérique complémentaire

Pour assurer une diffusion plus large, une exposition numérique serait développée en parallèle, consultable depuis le site internet du CDG 35 et les réseaux sociaux institutionnels (LinkedIn notamment).

Cette approche permet de conjuguer accessibilité, modernité tout en offrant un espace d'expression plus large à la communication institutionnelle.

▪ Témoignages et contenus audios

Afin de donner une dimension humaine au projet, des interviews ont été réalisés sur la période de juin à août 2025 : M^{me} Pétard-Voisin et M. Haigron (ancien président), MM. André, Morin et Huby (directeurs), des agents du CDG...

Ces témoignages offrent un regard vivant et incarné sur 40 ans d'histoire du CDG.

3. Budget prévisionnel

Le budget prévisionnel est estimé, au maximum, à 2 000 €.

Ce projet de valorisation des archives offre une occasion unique de mettre en lumière l'histoire et les missions du CDG 35, de renforcer la cohésion interne et de faire découvrir au public la richesse du patrimoine territorial. Il constitue ainsi un levier de rayonnement pour l'établissement à l'occasion de son 40^e anniversaire.

La journée de cohésion/convivialité (date à fixer sur la période du 14 au 18 septembre 2026) sera également l'occasion de présenter en avant-première l'exposition aux élus et agents du CDG 35.



Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des éléments relatifs au projet de valorisation des archives du CDG 35 à l'occasion du 40^e anniversaire des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

F. Affiliation Ville de Fougères - échéance au 1^{er} janvier 2026

Le 13 octobre 2025, le Maire de Fougères, M. Louis Feuvrier, a adressé un courrier au Premier Ministre contestant l'obligation d'affiliation de sa collectivité au Centre de Gestion d'Ille-et-Vilaine (CDG 35), conformément aux dispositions du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié. Cette prise de position, relayée par la presse locale fin octobre, qualifie l'affiliation de « coûteuse » et « sans valeur ajoutée », avec un impact budgétaire estimé à près de 100 000 € par an. Le Maire demande la suppression du seuil réglementaire de 350 agents à temps complet.

La Ville de Fougères est adhérente au CDG 35 depuis 2014. Le décret précité impose l'affiliation obligatoire pour les collectivités comptant moins de 350 fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet. Les effectifs cumulés de la Ville et du CCAS s'élèvent à 336 agents selon le Débat d'Orientation Budgétaire 2024, soit un niveau inférieur au seuil réglementaire. Un rapport de la Chambre Régionale des Comptes publié en 2023 a confirmé des incohérences dans les tableaux de suivi des ressources humaines, mais a retenu un effectif inférieur à 350 agents.

En septembre 2024, la Présidente du CDG 35 a proposé, par courrier, une affiliation effective au 1^{er} janvier 2026, afin de sécuriser la conformité réglementaire pour la prochaine équipe municipale. Cette proposition a été refusée par le Maire en novembre 2024, celui-ci estimant que l'affiliation n'apporterait aucune plus-value. La Présidente a alors sollicité une rencontre afin de présenter les enjeux liés à l'affiliation, celle-ci étant obligatoire au regard du cadre réglementaire.

La position actuelle du Maire marque une rupture avec les engagements antérieurs, notamment lors de la rencontre du 19 avril 2025, au cours de laquelle il avait accepté une transmission progressive des données RH. Le cadre réglementaire demeure inchangé et l'affiliation reste obligatoire. Cette prise de position publique est de nature à affaiblir le principe de mutualisation, à générer des incompréhensions au sein des collectivités concernées, et à créer un climat d'incertitude susceptible d'affecter le bon déroulement des élections professionnelles qui se dérouleront du 3 au 10 décembre 2026 pour les CAP et CCP placées auprès du CDG avec une détermination des effectifs au 1^{er} janvier 2026. Il en serait de même pour le renouvellement des instances du CDG prévues en 2026.

L'affiliation obligatoire au Centre de Gestion repose sur un cadre réglementaire technique, souvent peu lisible pour le public comme pour les agents. Dans ce contexte, les déclarations publiques relayées par voie de presse comportent plusieurs approximations, des termes potentiellement diffamatoires et des interpellations susceptibles de troubler les échéances institutionnelles à venir. Il est essentiel que ces sujets soient abordés avec rigueur, clarté et responsabilité, afin de préserver la confiance dans les institutions et les processus de dialogue social.

Face à cette situation, la Présidente du CDG a adressé un courrier au Maire pour rappeler le cadre réglementaire et inviter à la coopération. Un courrier a également été transmis au Premier Ministre afin de formuler une réponse circonstanciée et de réaffirmer la pertinence du dispositif. La Présidente regrette que la posture actuelle de la Ville ne soit pas constructive et appelle à un retour au dialogue dans l'intérêt des échéances à venir.

La Présidente rappelle que l'objectif est de parvenir à un terrain d'entente, dans l'espoir que la ville de Fougères perçoive les avantages de l'affiliation. Les interrogations concernant la cotisation sont compréhensibles. Maria Carré, Adjointe à la Mairie de Fougères, soutient que la priorité demeure la maîtrise des dépenses sans altérer la qualité des services.

En réponse à l'intervention de Maria Carré, la Présidente précise que le Préfet a rappelé à la ville de Fougères, ses obligations. La CRC, qui contrôle actuellement le CDG, a aussi pointé cette irrégularité.

A travers le courrier adressé au Premier Ministre, Maria Carré certifie qu'aucun doute n'est émis concernant la qualité du CDG ; seule la règle de l'affiliation est remise en question. Contrairement à ce qui a été évoqué, aucun propos diffamatoire n'a été tenu. La critique porte uniquement sur une règle jugée contraire au principe de libre administration, considérée comme non pertinente pour la ville de Fougères. Celle-ci cherche à réduire ses effectifs et estime que la mesure constitue une pénalité pour une gestion rigoureuse. Cette mesure génère des dépenses superflues, une double gestion des dossiers « carrière » et des lourdeurs administratives.

La Présidente rappelle que la loi s'impose et que les dossiers doivent être transmis au CDG. Les délais deviennent désormais très contraints. Maria Carré insiste sur l'incidence financière que cela implique.

Sébastien André relève l'absence d'animosité, évoquée par Maria Carré, vis-à-vis du CDG, élément important à porter à la connaissance de ses services. La question porte sur la sécurisation des procédures, en particulier celles liées aux élections professionnelles, car les services sont rattrapés par les obligations. Et il est important que les services puissent travailler sereinement.

Murielle Douté-Bouton met en avant que les propos du Maire de Fougères dans son courrier sont moins souples que ceux présentés par Maria Carré et la démarche par voie de presse résulte d'une initiative réfléchie. Maria Carré répond que cette logique s'explique par l'envoi du courrier au Premier ministre.

La Présidente précise que, pour une cotisation de 20 000 € en tant que commune adhérente, Fougères bénéficie de prestations du CDG comparables à celles dont bénéficie Cesson-Sévigné, dont la cotisation en tant que collectivité affiliée atteint 100 000 €. Jean-Pierre Savignac ajoute que l'augmentation du tarif aurait dû être appliquée depuis plusieurs années ; l'absence d'ajustement crée un problème.

En réponse à Maria Carré, Chantal Pétard-Voisin confirme que la cotisation, comme collectivité affiliée, sera appliquée réglementairement dès le 1^{er} janvier 2026. Dominique Cornillaud mentionne qu'une cotisation de 100 000 €, équivalente à deux postes, reste limitée pour une commune dont le budget s'élève à plusieurs millions d'euros. Maria Carré rappelle que la ville de Fougères dispose du droit de contester cette règle.

La Présidente conclue qu'il faut appliquer les règles, notamment dans la perspective d'organisation des élections professionnelles dans un cadre sécurisé.

Maria Carré indique qu'il était important pour la commune de Fougères de contester cette règle d'affiliation mais que « cela n'ira pas plus loin ».



Les membres du Conseil d'Administration prennent connaissance des informations relatives à l'affiliation de la Ville de Fougères.

LA THÉMATIQUE

Le dossier financier

A. Le Rapport d'Orientation Budgétaire 2026

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.

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 DMTO 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 CA 2023/CA 2024
DEPENSES réelles de fonctionnement			
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
Total	15 503 049,96	14 741 025,52	-762 024,44

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).

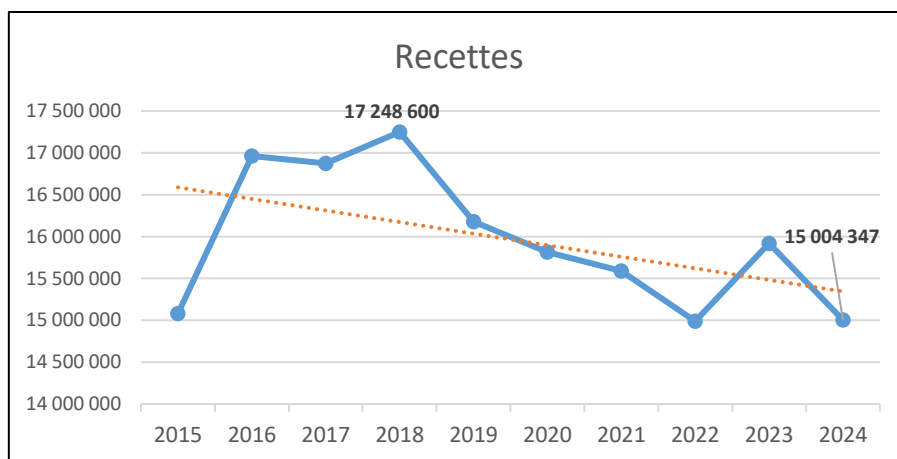
Une gestion efficace de la masse salariale du siège apparaît donc indispensable pour garantir la pérennité financière de l'établissement, nécessitant une surveillance et un pilotage rigoureux de cette enveloppe budgétaire.

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).

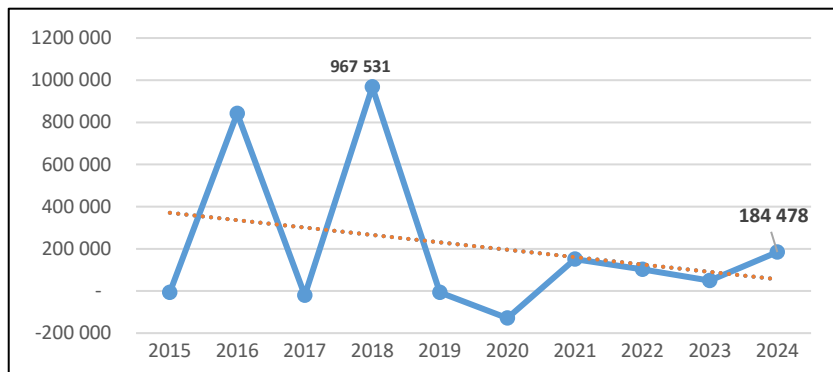
En revanche, les recettes liées aux cotisations des collectivités poursuivent leur augmentation en 2024 (+ 357 k€, soit + 7,71 %). Pour rappel, le taux de cotisation additionnelle a été réévalué à 0,45 % au 1^{er} janvier 2024 pour les collectivités affiliées. Celui-ci est de nouveau fixé à 0,40 % au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

	CA 2023	CA 2024	Ecart CA 2023/CA 2024
RECETTES réelles de fonctionnement			
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
Total	15 916 444,08	15 004 347,05	-912 097,03

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.

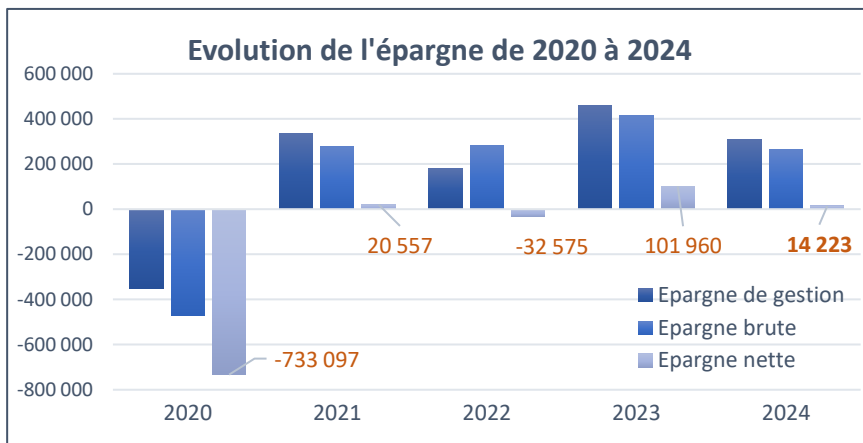
Depuis 6 années, le résultat d'exercice n'a pas franchi la barre des 200 k€ et s'établit en moyenne à 58 451 €.

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 décreue 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 €.

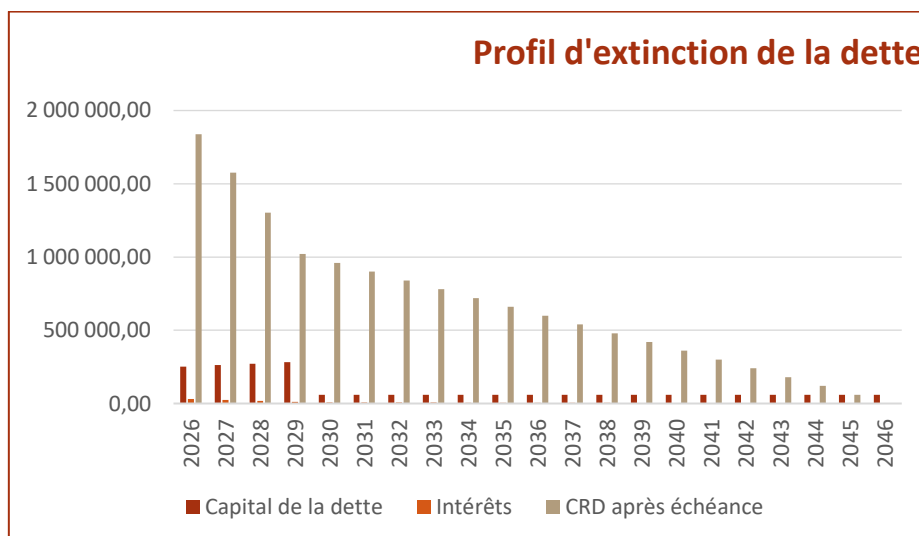
L'excédent cumulé de la section d'investissement est reconduit chaque année et constitue la ressource principale du budget dédié à l'investissement.

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'inscrira 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'inscrira 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^{ère} 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 événementielle 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^{er} 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^{er} 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 Prévisionnel	Budget 2025	OB 2026	Trajectoire 2027
Dépenses de fonctionnement								
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
TOTAL	15 436 467	14 886 341	15 878 990	14 976 572	14 690 000	16 864 000	15 900 000	16 150 000
Recettes de fonctionnement								
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		
TOTAL	15 587 591	14 989 312	15 927 469	15 161 051	15 130 000	18 774 000	15 900 000	16 150 000
Résultat de l'exercice (hors reprise de l'excédent)	151 124	102 971	48 479	184 479	440 000			

VI. Les propositions de tarifs et cotisations

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^{er} 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^{er} janvier 2026

	Tarifs 2025	Tarifs 2026	Évolution	
			Relative	Absolue
MISSIONS TEMPORAIRES (tarif horaire)				
<u>Missions de moins de 12 mois</u>				
- 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
<u>Missions de plus de 12 mois (tarifs à partir du 13^e mois)</u>				
- 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
PORTAGE DE CONTRAT (forfait mensuel)				
Forfait mensuel de gestion	127,00	128,00	0,79%	1,00
Formalités administratives spécifiques - NOUVEAU -	127,00	128,00	0,79%	1,00
S.I.T. (forfait mensuel)				
	3,15%	3,15%	0,00%	0,00
Affectation Agent PPR (forfait mensuel) – en complément du remboursement des frais salariaux				
	127,00	128,00	0,79%	1,00
BILAN (forfait)				
- Bilan professionnel individuel et collectif		2 000,00		
- Bilan de compétences		1 950,00		
- Conseil en mobilité		1 200,00		
FORMATION ET PLACEMENT - NOUVEAU -				
<i>Selon dispositions délibérations N° 25-105 & 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		
ALLOCATION DE RETOUR A L'EMPLOI (tarif forfaitaire)				
- 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
RETRAITE - Aide personnalisée (au forfait)				
- 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

REMUNERATION (Le bulletin de salaire/mois d'activité)				
- 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)				
CONSEIL MEDICAL				
- 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
MISSION D'INSPECTION (tarif horaire)				
- Collectivités affiliées	102,00	103,00	0,98%	1,00
- Collectivités adhérentes	183,00	185,00	1,09%	2,00
OUTILS D'EVALUATION (tarif forfaitaire)				
- Questionnaire d'évaluation des comportements :				
- Individuel	250,00	253,00	1,20%	3,00
- Collectif	550,00	555,00	0,91%	5,00
EXPERTISE ET MEDIATION JURIDIQUE				
- Forfait Médiation Préalable Obligatoire	500,00	500,00	0,00%	0,00
- Forfait Médiation Préalable Obligatoire - 1 ^{er} 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
CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif horaire)				
- 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

CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT (tarif jour)				
- 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
DELEGUE A LA PROTECTION DES DONNEES MUTUALISE (forfait annuel)				
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>				
Renouvellement				
Par établissement				
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
Par territoire				
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>				
ATELIERS (par participant et par 1/2 journée)				
- Ventilation de la masse salariale	100,00	100,00	0,00%	0,00
- Prémicol - 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

GESTION DU CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE <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
APPLICATION Comptabilité analytique COST				
- 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		
DROIT D'ENTRÉE ÉTABLISSEMENTS ET ADMINISTRATIONS EXTÉRIEURS				
- Forfait annuel – NOUVEAU -		1 000,00		
LOCATION DE SALLES (l'évènement / 1 journée maximum)				
Bâtiment VDC 1				
- 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
Bâtiment VDC 3				
- 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
FRAIS DE COPIE				
- 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^{er} 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 Ile-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^{er} janvier 2025. Pour rappel, avec la mise en place de cette cotisation, le suivi médical n'est plus facturé à l'acte.

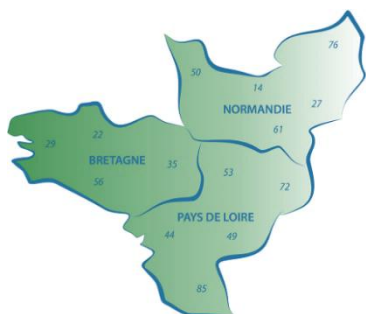
Pour l'année 2026, il est proposé de maintenir ce taux.

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 €
Total prévisionnel	2 295 000 €

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. Reconduite 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 reversements 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 €
Total prévisionnel	1 238 000 €

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
Filière administrative			
Concours d'Attaché (A)	Grand-Ouest	SIC	19 novembre 2026
EP Attaché principal (AG) (A)			8 avril 2027
Filière technique			
Concours de Technicien (B)	Régional	CDG 35	9 avril 2026
EP d'Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (AG) (C)	Départemental	CDG 35	22 janvier 2026
Filière culturelle			
Concours de Bibliothécaire principal (A)	Grand-Ouest	SIC	19 mai 2026
Concours d'Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} 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 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	SIC	28 mai 2026
EP d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)			
EP d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (PI) (B)			
Concours de PEA (A)	National	SIC spécialités à définir	À compter du 1 ^{er} février 2027
EP Assistant d'enseignement artistique principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)		SIC	
EP Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} 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 ^{ème} classe (B)			
Filière sportive			
Concours d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} 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 ^{ème} 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 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	SIC	14 janvier 2027
EP d'éducateur des activités physiques et sportives principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)			
Filière sécurité			
Concours de Gardien-Brigadier de police municipale (C)	Régional	CDG 35	12 mai 2026
Filière sapeurs-pompiers professionnels			
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
Filière animation			
EP d'Animateur principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	CDG 35	17 septembre 2026
EP d'Animateur principal de 2 ^{ème} 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 :

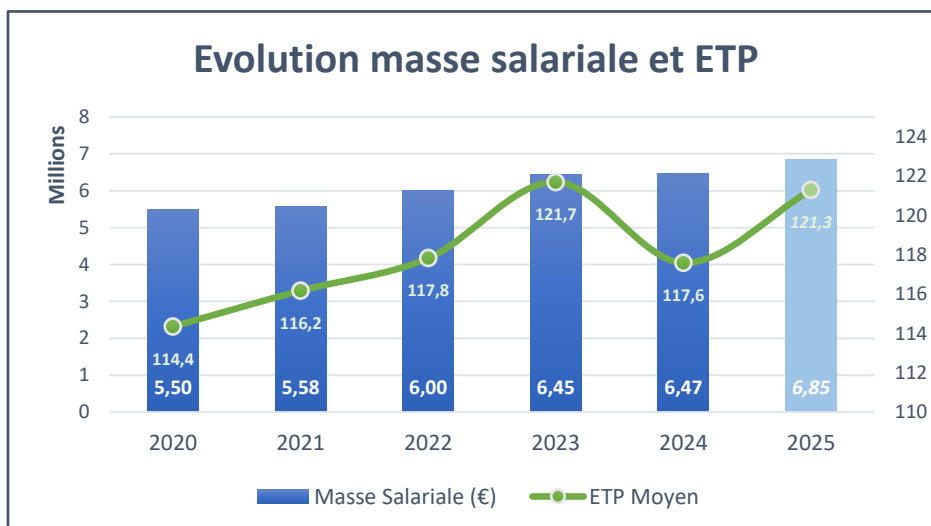
- **Stabilité des effectifs :** Le nombre moyen d'ETP évolue peu, ce qui témoigne d'une gestion maîtrisée des recrutements, tout en portant de véritables projets de transformation et de renforcement de l'expertise (Trajectoire).
- **Montée en qualification et fidélisation :** L'évolution du coût moyen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



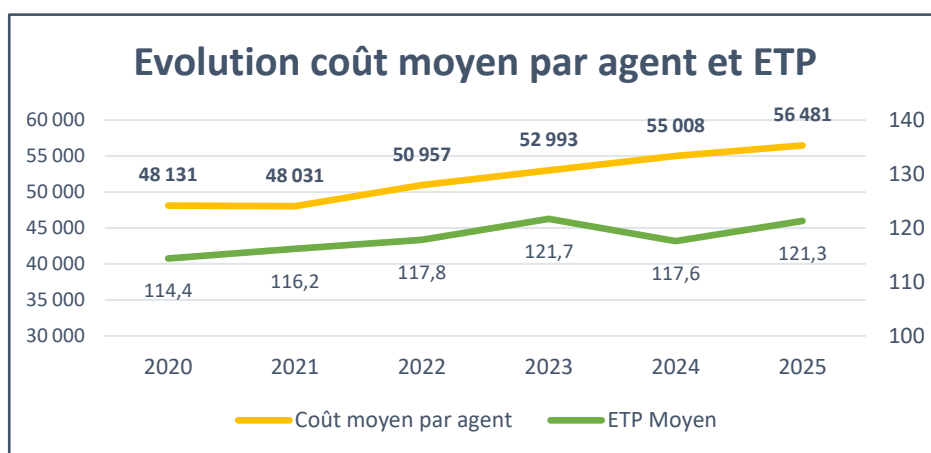
Une structuration progressive des effectifs

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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^{ère} 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^{ème} ou 1^{ère} classe à compter du 1^{er} 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^{er} 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.

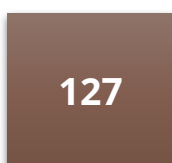
Rapport annexe consacré aux Ressources Humaines

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



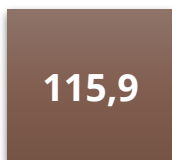
Effectifs



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)



- Fonctionnaires
- Contractuels sur emploi non permanent
- Contractuels sur emploi permanent

MOUVEMENT DES TITULAIRES EN 2024

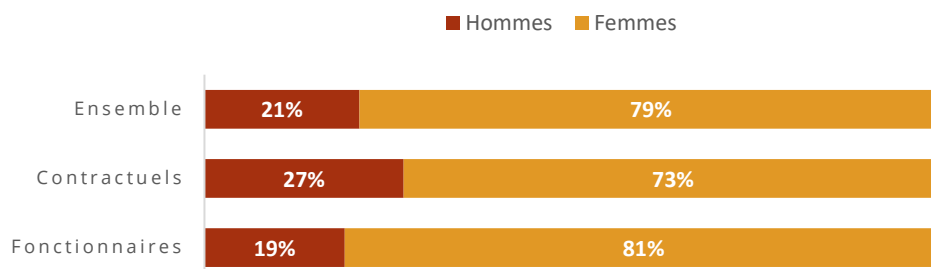
Effectif au 31.12.2023	85
Sortie de personnels	-8
Dont départ en mutation	-3
Dont démission	-1
Dont départ en retraite	-3
Dont disponibilité	-1
Entrée de personnels	8
Effectif prévisionnel au 31.12.2024	85

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

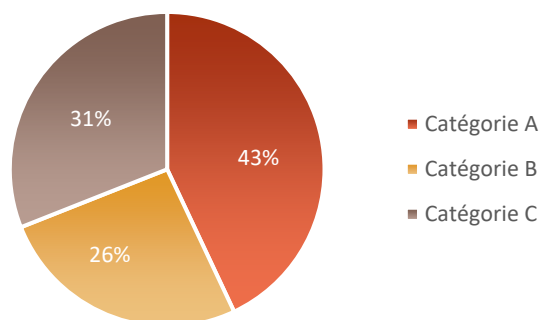
Age moyen des agents du siège du CDG 35

Age moyen des agents	
Fonctionnaires	46,3
Contractuels	36,5
Total	43,0

Répartition des agents par filière et par statut

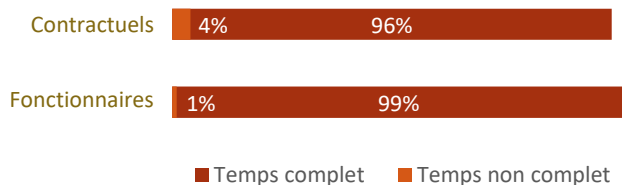
Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative	89%	74%	85%
Technique	6%	13%	8%
Culturelle	1%		1%
Médico-sociale	4%	13%	6%
Total	100%	100%	100%

Répartition des agents par catégorie

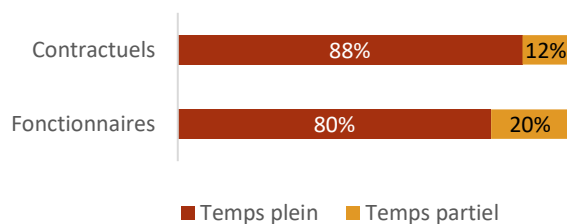


Temps de travail des agents sur emploi permanent

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

61 %

Agents ayant suivi une formation en 2024

Analyse des agents ayant bénéficié d'une formation

76	agents ont bénéficié d'une formation en 2023
61 943	consacrés à la formation en 2023
€	
390	jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2023
3,22	jours de formation en moyenne par agent sur emploi permanent en 2023

Promotions

58 %

Des fonctionnaires ont bénéficié d'une évolution de carrière en 2024

Analyse des avancements et promotions

9 %	des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement de grade en 2023
48 %	des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement d'échelon en 2023
2%	des fonctionnaires ont bénéficié d'une promotion interne en 2023

Absentéisme

2,3 %

Taux d'absentéisme global

11 jours

Absence pour tout motif médical en 2024

Analyse des absences par catégorie

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	93	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*

Formule de calcul – Taux d'absentéisme : $\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12 année N} \times 365} \times 100$

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
handicapées

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 €
Montant global des participations	146 345 €

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



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.

ADOPTENT

- les tarifs facultatifs applicables au 1^{er} janvier 2026 ;
- les taux de cotisations applicables au 1^{er} janvier 2026 ;
- 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^{er} janvier 2026.

• 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

B. Autorisation d'engagement, de liquidation et de mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du Budget Primitif 2026

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, précise aux membres du Conseil d'Administration que, afin de ne pas trop retarder certains investissements, le Centre de Gestion souhaiterait réaliser des dépenses d'investissement courantes dès le mois de janvier conformément à l'article L.1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales qui permet, sur autorisation de l'organe délibérant et en l'absence d'adoption du budget, d'engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette.

Les crédits correspondants, visés dans le tableau ci-dessous, seront inscrits au budget 2026 lors de son adoption.

Pour mémoire, les dépenses réelles d'investissement du budget primitif 2025 s'élèvent au total à 473 181.00 €, non compris le chapitre 16 « emprunts et dettes assimilées ».

Sur la base de ce montant, les autorisations seraient les suivantes :

Imputations budgétaires	BP 2025	Autorisations 2026
BUDGET PRINCIPAL		
Chapitre 20 - Immobilisations incorporelles		
2051 - Concessions et droits similaires	73 000 €	18 250 €
Chapitre 21 - Immobilisations corporelles		
21351 - Aménagements constructions-Bâtiments publics	55 000 €	13 750 €
21578 - Autre Matériel technique	7 000 €	1 750 €
2158 - Autres installations, matériel et outillage techniques	11 500 €	2 875 €
21828 - Autres matériels de transport	60 000 €	15 000 €
21838 - Autre matériel informatique	190 681 €	47 670 €
21848 - Autres matériels de bureau et mobiliers	60 000 €	15 000 €
2185 - Matériel de téléphonie	13 000 €	3 250 €
2188 - Autres immobilisations corporelles	3 000 €	750 €
TOTAL BUDGET PRINCIPAL	473 181 €	118 295 €



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 :

AUTORISENT

- **l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses d'investissement avant le vote du BP 2026 selon le tableau ci-dessus.**

• 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

C. Révision de la segmentation analytique de l'établissement, applicable au 1^{er} janvier 2026

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, propose aux membres du Conseil d'Administration, la révision de la segmentation analytique de l'établissement, applicable au 1^{er} janvier 2026.

1. Les éléments de contexte

Le CDG 35 pratique la comptabilité analytique depuis les années 2000. La méthodologie n'a été que partiellement révisée depuis et nécessite aujourd'hui une actualisation.

Deux éléments favorisent cette révision :

- L'arrêt de l'application Comptabilité Analytique en mode ouvert à compter du 31 décembre 2025 ;
- Le contrôle CRC au 1^{er} semestre 2025 qui a conduit à un travail approfondi sur le fléchage des missions de l'établissement.

2. Une révision méthodologique de la comptabilité analytique

Le nouvel outil proposé par le GIP Informatique, nommé COST, permettra à l'établissement de maintenir une structuration analytique des données à des fins d'analyse.

L'année 2026 constituera l'année de référence, après adoption de la nouvelle méthodologie. Les comparaisons avec les exercices précédents seront toutefois limitées en raison des évolutions apportées.

La réflexion a porté sur les éléments suivants :

- Centres de coûts Achats et Services : définir des clés de répartition pertinentes et opérationnelles, assurant une ventilation cohérente des charges ;
- Coûts informatiques : renforcer la traçabilité de ces dépenses en affectant les coûts directement aux missions concernées ;
- Activités de production : ajuster le niveau de détail pour répondre aux objectifs de pilotage, avec une restitution finale structurée par type de missions (obligatoires, facultatives, socle commun).

3. La segmentation analytique proposée

Pour assurer une analyse cohérente des coûts, il est important de conserver un référentiel sur plusieurs années. Cette continuité est essentielle en comptabilité analytique pour suivre l'évolution des missions, mesurer les écarts et éclairer les décisions de gestion.

Il est proposé au Conseil d'Administration d'arrêter les centres de coûts Achats et services, ainsi que les clés de répartition associées ci-après, fixées en coordination avec les autres CDG utilisateurs de la nouvelle application COST. Toute modification ultérieure fera l'objet d'une nouvelle délibération.

Concernant les activités de production, des ajustements seront à prévoir sur l'année, en fonction de l'évolution des services. À titre d'exemple, pour le service Concours, une activité par opération doit être créée pour en assurer le suivi financier. L'ajout, la modification ou la suppression d'une activité fera l'objet d'un arbitrage par la Direction. La liste des activités de production est présentée en annexe 2, pour information.

Centre de coûts Achats et Services et Clé de répartition

	Activités	Clé de répartition
Centres de coûts Achats	Affranchissement	Codes internes (par activité) au réel
	Bâtiment	Temps passés corrigés
	Documentation interne	Temps passés corrigés
	Fournitures de bureau	Quote-part par agent
	Informatique et télécommunications	Quote-part par agent
	Photocopieurs	Quote-part par agent
	Véhicules	Selon affectation + Solde RH
Centres de coûts Services	Direction	Le temps passé corrigé par activité
	Elus	Le temps passé corrigé par activité
	Unité juridique interne	Le temps passé corrigé par activité
	Ressources humaines	Le temps passé corrigé par activité
	Communication Institutionnelle	Le temps passé corrigé par activité
	Accueil - Village des collectivités territoriales	Le temps passé corrigé par activité
	Finances - Marchés publics	Le nombre d'écritures par activité
	Archives internes	Le temps passé corrigé par activité
	Concours budget principal - Activités transversales	Le temps passé corrigé par activité



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 centres de coûts Achats et Services, ainsi que des clés de répartition associées.

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

LES DÉLIBÉRATIONS

A. Convention générale d'utilisation des missions facultatives

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que la convention générale d'utilisation des missions facultatives du CDG 35 a été adoptée par délibération n° 2019-75 du 12 décembre 2019.

Il est aujourd'hui nécessaire de procéder à la révision de cette convention, qui sera soumise à l'approbation des collectivités et établissements affiliés et adhérents au CDG 35.

Le projet permet de rappeler l'ensemble de missions facultatives mises en œuvre par le CDG 35 à la demande des collectivités et établissements pour mutualiser les compétences et les moyens.

Pour mémoire, ces missions facultatives se déclinent selon deux modalités :

- certaines sont proposées à l'ensemble des collectivités et établissements publics, affiliés ou adhérents, et donnent lieu à une tarification spécifique ;
- d'autres constituent le prolongement des missions obligatoires assurées pour les collectivités et établissements affiliés et sont financées par une cotisation additionnelle.

La convention a pour objet de définir les conditions de recours par les collectivités et établissements aux missions facultatives proposées par le CDG 35. La signature vaut adhésion de principe aux conditions générales applicables à chaque mission, sans obligation de recours effectif à l'ensemble d'entre elles.

En signant cette convention, la collectivité ou l'établissement public :

- bénéficie de l'ensemble des missions facultatives mises en place par le CDG 35,
- s'engage à respecter les modalités d'exécution prévues,
- accepte que certaines missions soient accessibles uniquement sur demande expresse et sous réserve des moyens disponibles.

Ces missions facultatives se répartissent en deux catégories principales :

▶ **Missions financées par cotisation** (mutualisées, accessibles aux affiliés)

Il s'agit par exemple de :

- L'accès permanent à une documentation actualisée, modèles de documents, actualités statutaires sur le portail internet ;
- Du conseil en gestion des carrières et rémunérations ;
- De l'accompagnement en matière de déontologie et de signalement des situations de violence, discrimination, harcèlement ou agissements sexistes ;
- De l'animation de réseaux professionnels ;
- De la promotion des métiers territoriaux, des campagnes de valorisation des métiers territoriaux et de la marque Employeur régionale ;
- Et du pack santé au travail (visites médicales obligatoires, aide psychosociale, prévention des inaptitudes...).

► **Missions financées par facturation** (à la demande, selon sur proposition d'intervention ou convention complémentaire)

- À titre d'exemples, sont proposés : la réalisation des paies et indemnités, la protection et la sécurisation des données, l'inspection de la sécurité des locaux, le contrôle de gestion...
- Mais également : le conseil en matière de retraite, le conseil en organisation, la QVT et le management, l'intérim et le placement, la prévention des risques professionnels, l'accompagnement dans la réalisation de documents structurants en matière RH (règlement intérieur, lignes directrices de gestion, dossier administratif, etc.) et la rémunération (régime indemnitaire, audit de la paie, etc.), l'accompagnement et la médiation juridiques...

Cette convention s'adresse à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés et sera transmise aux autorités territoriales issues du prochain renouvellement électoral.

Elle concerne également les structures adhérentes qui peuvent recourir aux missions facultatives en sus du socle commun et leur sera adressée avec la convention d'adhésion en cours de signature.



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

DÉCIDENT

- d'adopter le projet de nouvelle convention générale d'utilisation des missions facultatives proposée à la signature des collectivités et établissements à compter du 1^{er} janvier 2026 ;
- d'autoriser la signature de ladite convention par Madame la Présidente du CDG 35.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	19
• Pouvoirs :	11
• Suffrages exprimés :	30
• Votes POUR :	30
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

B. Service Santé au Travail : bilan de la première année de mise en œuvre et ajustements organisationnels et financiers

Jean-Pierre SAVIGNAC, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le service Santé au Travail est en place depuis le 1^{er} janvier 2025. Suite au choix des élus de mettre en place une cotisation ad hoc à la place de la facturation à l'acte, il est intéressant de faire un premier bilan et de proposer quelques ajustements organisationnels et financiers.

1. Premier bilan 2025 du service Santé au Travail

La mise en place de la cotisation santé au 1^{er} janvier 2025 a permis de repenser l'organisation du service en intégrant une stratégie de recrutement plus ambitieuse, avec un renforcement des effectifs et une augmentation des rémunérations pour les médecins afin d'essayer de faire face à la concurrence très forte du secteur privé.

Entre janvier et novembre 2025, le service est passé de 12,8 ETP à 15,8 ETP avec :

- Le remplacement d'un médecin. Une publication pour le poste de 4^{ème} médecin a également été relancée ;
- Le recrutement d'un 4^{ème} infirmier ;
- Le passage du mi-temps à temps complet de l'assistante sociale ;
- Le recentrage des psychologues du travail sur les entretiens individuels ;
- Un renfort secrétariat médecine/MAPS dès la mi-novembre ;
- Parallèlement, il a fallu recruter une gestionnaire du conseil médical supplémentaire pour tenir compte de l'augmentation du nombre de saisines (+ 20 % en formation restreinte) et des recours (+ 30 %).

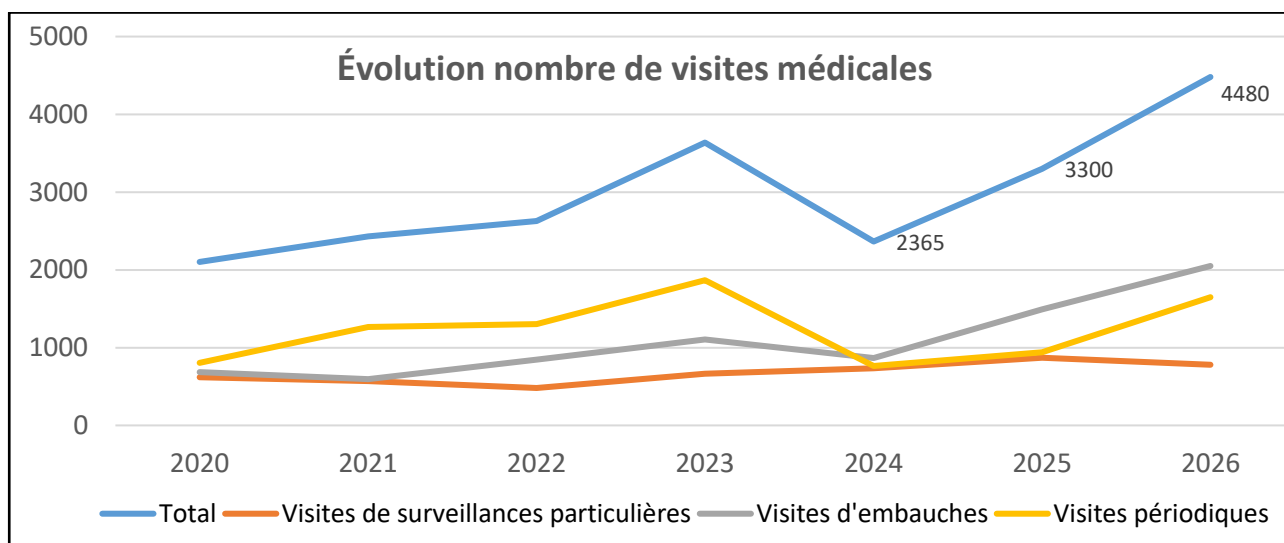
	ETP au 1 ^{er} janvier 2025	ETP au 1 ^{er} décembre 2025
Médecins	2,6 dont 1,8 en formation	2,6 dont 1,8 en formation
Infirmières santé au travail	2,8 dont 2 en formation	3,8
Psychologues du travail	1,1	1,7
Assistante Sociale santé au travail	0,6	1
Assistante santé au travail	1,8	1,8
Conseil médical	1,9	2,9
Conseillère en reclassement et reconversion	1	1
Responsable de service	1	1
Total	12,8 ETP	15,8 ETP

Au vu de l'évolution favorable des effectifs médico-sociaux, un renfort au secrétariat est en cours de recrutement et permettra un fonctionnement optimisé avec les retours d'agents prévus en 2026 et le lancement du projet de changement de logiciel en mars/avril 2026.

La durée des visites a été allongée pour tenir compte de l'évolution démographique et de la pénurie des services de médecine générale. La délégation des visites d'embauche aux infirmiers a été renforcée. Ils en réaliseront environ 60 % dès novembre 2025.

Les résultats ont suivi l'augmentation des effectifs :

- Visites médecins et infirmiers → + 33 % entre 2024 et 2025,
- Entretiens psychologues et assistante sociale → + 40 % entre 2024 et 2025,
- Entretiens de présentation Préparation Période Reclassement (PPR) → + 25 % entre 2023 et 2025,
- Dossiers étudiés en Équipe Pluri de Maintien dans l'Emploi (EPME) → + 70 % entre 2024 et 2025.



La qualité du service rendu devrait poursuivre son amélioration en 2026 (cf. graphique).

Au regard de la cotisation santé perçue, l'activité sera légèrement excédentaire sur 2025 du fait du différé des nouveaux recrutements.

2. Réorganisation de l'activité Conseil médical

Un changement de structuration de l'activité Conseil Médical a été préparé à la suite de l'augmentation du volume de dossiers traités et au départ d'une référente en avril dernier.

Depuis le mois de février 2025, une 3^{ème} gestionnaire a été recrutée en renfort. Il apparaît également pertinent de structurer cette mission au vu de la croissance des questions précontentieuses et contentieuses liée à la gestion des dossiers de cette instance.

Ce changement organisationnel prendra effet au 1^{er} décembre 2025 et il répartit l'organisation comme suit :

- un poste de coordonnatrice de l'activité Conseil médical (fléché Attaché),
- 2 postes de gestionnaires Conseil Médical (1 poste permanent RP1 et 1 renfort Rédacteur dont la transformation en emploi permanent a été sollicitée dans le cadre des orientations budgétaires).

Le lien hiérarchique demeurera assuré par le responsable de service pour les 3 agents. La coordonnatrice assurera un encadrement fonctionnel des gestionnaires au regard de son expérience sur ses fonctions et de l'expertise acquise. Un échange a eu lieu avec les agents concernés et l'instance du personnel a été informée lors de la séance plénière du 14 octobre dernier. L'avis du CST a été requis lors de la séance du 22 octobre.

3. Orientations budgétaires 2026 du service santé au travail

- Poursuivre la stratégie de fidélisation et de recrutement des agents pour tenir l'objectif d'intégrer les agents des collectivités affiliées non suivies à ce jour.
- Changer de logiciel et ouverture d'un portail collectivités.
- Accueillir un.e nouveau.elle responsable de service.
- Développer des actions en milieu de travail pour faire connaître le service différemment.

4. Évolution sur la stratégie de reclassement et impact financier

Dans le cadre d'un reclassement, le principe du maintien d'indice repose sur l'obligation faite aux Centres de Gestion de compenser la perte de rémunération qu'un agent pourrait subir. Cette garantie vise à préserver la continuité des droits individuels et à sécuriser les parcours professionnels, en évitant qu'un changement de fonctions ou de cadre d'emplois ne se traduise par une baisse de traitement indiciaire.

Toutefois, cette obligation entraîne des incidences financières directes pour le Centre de Gestion, accueillant l'agent en reclassement sur son territoire. Le coût annuel peut varier selon le niveau de rémunération initial et le grade de reclassement, et doit être inscrit au budget sur plusieurs exercices. La charge est donc structurelle et peut représenter un montant significatif, susceptible d'évoluer en fonction des situations rencontrées.

Quelques cas seulement apparaissent chaque année, mais ils peuvent devenir une opportunité de solidarité territoriale. Cette réglementation appelle donc une réflexion partagée sur son financement et ses modalités de mise en œuvre et de mutualisation des coûts, notamment avec les CDG voisins (d'où peuvent être originaires les agents reclassés).

5. Facturation des visites non honorées

Le service Santé au Travail a modifié sa tarification l'année dernière en créant la cotisation santé tout en maintenant une facturation pour les visites non honorées. Cette « taxe lapin » a rencontré des difficultés importantes d'applications au regard de l'incapacité de début d'année à proposer une programmation stabilisée (arrêt long d'une infirmière et départ d'un médecin). Depuis le printemps, le service s'est consolidé, ce qui a permis de renforcer la qualité du service et de maintenir des objectifs ambitieux pour 2026.

L'activité médecine du travail du CDG reste confrontée à des visites non honorées et non programmées. Les absences non excusées (secrétariat prévenu moins de 72 h avant la visite) représentent entre 3 et 4 % des visites. Il est toutefois beaucoup plus difficile de cerner la réalité et le niveau de responsabilité des collectivités derrière les absences excusées (annulation 4/5 jours avant) et les visites non programmées (ex : 1 journée de consultation en centre où la collectivité d'accueil ne pouvoit que 8/9 créneaux sur 10).

C'est dans ce contexte qu'un ajustement des modalités d'application des visites non honorées semble souhaitable afin d'éviter une application automatique (qui aurait généré « uniquement » 5 000 € de recettes en 2025, sans compter les frais de gestion). Un nouveau système permettrait de favoriser la pédagogie en ne facturant que les collectivités dont plusieurs agents n'auraient pas honoré les créneaux lors d'un même exercice. Si ce système avait été appliqué en 2025, 4 collectivités auraient été facturées pour un montant total de 950 € (sur 9 mois et demi). Ce système touche plus spécifiquement les collectivités en cours de visites périodiques et les grosses collectivités.

La proposition de nouvelles conditions d'application est la suivante :

- Le service santé au travail facturerait en janvier N+1 les collectivités dont les absences non excusées dépasseraient 5 % des visites réalisées et pour un montant minimal de 200 € ;
- L'absence non excusée serait une absence signalée moins de 72 h avant la visite ;
- La valeur nominale de la visite non honorée et non excusée resterait de 50 €.

La Présidente souligne le succès du fonctionnement de ce service, en particulier par le biais des recrutements réalisés. L'intégration des psychologues a également été pertinente, la santé mentale des agents étant essentielle pour l'accomplissement efficace de leurs missions.

Jean-Pierre Savignac ajoute que la dimension pluridisciplinaire du service renforce son attractivité, répond au besoin d'échanges et évite l'isolement. Le nombre de visites a augmenté de 40 %. Il exprime ses remerciements à Jean-Michel Paviot et Livio Giovannelli pour leur contribution à ce travail collectif.



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

DÉCIDENT

- de prendre acte du premier bilan du service santé au travail ;
- d'accepter de communiquer sur la prise en charge financière d'écarts de rémunération pour des agents en situation de reclassement ;
- de valider la nouvelle organisation de l'activité conseil médical ;
- de prendre acte de l'impossibilité d'appliquer la délibération sur les visites non honorées en 2025 (du fait des difficultés à déterminer très précisément la responsabilité des collectivités et du CDG et de la mise en route progressive de la nouvelle organisation) et de ne procéder à aucune facturation des visites non honorées au titre de l'année 2025 ;
- d'accepter la modification des conditions particulières d'utilisation de la médecine du travail pour la facturation des visites non honorées à compter du 1^{er} janvier 2026.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

C. Modification du règlement intérieur

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que plusieurs évolutions récentes conduisent à modifier le règlement intérieur dont le CDG 35 s'est doté en juillet 2025.

Elles ont pour objet :

- **d'intégrer des dispositions légales et réglementaires :**
 - **nouveaux motifs d'autorisation spéciale d'absence de droit (A.S.A.) liées à la parentalité**, intégrés au C.G.F.P. (*le suivi médical de la grossesse et suites de l'accouchement, la procédure d'adoption, l'assistance médicale à la procréation médicalement assistée et l'accompagnement aux examens médicaux de la femme enceinte*).
 - **dispositions du décret n° 2025-564 relatif au régime dérogatoire de report et d'indemnisation des droits à congés annuels dans la fonction publique**. Les nouvelles règles applicables sont intégrées au règlement intérieur des agents intérimaires en lieu et place des anciennes dispositions.
- **d'actualiser certaines règles internes en matière de gestion des titres restaurant :**

À compter du 1^{er} janvier 2026, la gestion des titres-restaurant évoluera dans le cadre du nouveau contrat (le marché public a été attribué fin septembre) et de la mise en conformité avec la réglementation imposant leur dématérialisation (fin des titres papier au 31/12/2025). Cette évolution est l'occasion d'optimiser les pratiques internes pour gagner en efficacité et sécuriser la gestion.

Actuellement, les titres restaurant sont versés sur la base d'un forfait mensuel (200 titres pour un agent à temps plein présent toute l'année, versés sur 11 mois). Ce système implique un retraitement manuel pour ajuster les droits des agents en fonction de leurs absences, quotité de temps de travail et repas pris en charge (mission, formation...). Ceci génère des rappels fréquents et des difficultés en cas de départ d'agent.

À compter du 1^{er} janvier 2026, les titres-restaurant seront attribués « au réel », sur la base des journées effectivement travaillées. Ce fonctionnement permettra une utilisation renforcée du logiciel de gestion du temps de travail afin d'automatiser et fiabiliser le calcul des droits. De ce fait, le versement des titres sera réalisé en début de mois M+1, après validation des plannings du mois M par les responsables de service.

Les conditions d'attribution relative à la valeur faciale (8 €) et au niveau de participation de l'employeur (60 %) demeurent inchangées.
- **de mettre à jour le règlement de gestion du temps de travail du siège et le règlement intérieur des agents intérimaires** (annexés au règlement intérieur) pour intégrer les références à la délibération relative aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) n° 2025-84.
- **d'apporter des précisions :**
 - sur le fonctionnement de la journée de solidarité pour les agents du siège ne bénéficiant pas de droits aux R.T.T.,
 - sur les modalités d'exercice du travail à temps partiel pour l'intérim,
 - sur l'attribution de la participation « employeur » aux agents adhérant à la convention relative à la Protection sociale complémentaire (PSC) Santé.

Les membres de l'instance du personnel ont été informés lors de la séance plénière du 14 octobre 2025. Lors de la séance du CST du 22 octobre dernier, les deux collègues ont rendu un avis favorable.

En réponse à Murielle Douté-Bouton, Sébastien André et Chantal Pétaud-Voisin confirment que le règlement intérieur sera repris dans la nouvelle charte.



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

VALIDENT

- **les modifications du règlement intérieur du CDG 35, telles que précisées dans le rapport.**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

D. Tableau des effectifs du personnel du siège du CDG 35 : modifications

Madame Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et temps non complet nécessaires au fonctionnement des services.

Le tableau des effectifs est modifié au titre de l'année 2026 afin d'intégrer :

- les créations de postes validées dans le cadre des orientations budgétaires 2026 et de la réorganisation des services,
- les nominations décidées au titre de l'année 2026 conformément aux possibilités énoncées dans le cadre des lignes directrices de gestion (avancements de grade et promotion interne),
- des créations de poste liées aux recrutements prévisionnels sur poste permanent au titre de l'année 2026. Utilisées à des fins de gestion, ces créations visent à favoriser le recrutement de fonctionnaires par voie de mutation dans le respect des possibilités énoncées dans le cadre des lignes directrices de gestion.

Le tableau des effectifs comprend 112 postes permanents pourvus et 31 postes vacants. À noter, les emplois permanents pourront être pourvus par des contractuels en cas de procédure infructueuse de recrutements de titulaires (cf. article L332-8 du Code Général de la Fonction Publique).

Les créations de postes suivantes sont proposées :

Grade	Fonctions	Cat	Effectifs	Temps travail
Rédacteur	Gestionnaire conseil médical Gestionnaire assurance statutaire	B	2	TC
Technicien Principal de 1 ^{ère} Classe	Conseiller en prévention	B	1	TC
Administrateur Général	Directeur Général des services	A	1	TC

Les suppressions de postes suivantes sont proposées :

Grade	Fonctions	Cat	Effectifs	Temps travail
Adjoint administratif	Gestionnaire RH Chargé RH	C	2	TC
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	Chargée d'accueil et logistique	C	1	TC
Attaché	Responsable activité RH Responsable activité secrétariat de direction et instances Expert en comptabilité analytique	A	3	TC
Assistant socio-éducatif	Assistant social	A	1	TNC

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois sont inscrits au budget.



Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité moins une abstention (Madame Maria CARRÉ), par vote à main levée :

ADOPTENT

- les modifications du tableau des effectifs du personnel du siège du CDG 35, à compter du 1^{er} décembre 2025 ;
- le tableau des effectifs du personnel du siège du CDG 35, au 31 décembre 2025 ;
- le tableau des effectifs du personnel du siège du CDG 35, à compter du 1^{er} janvier 2026.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	27
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	1

E. Remboursement des frais de nomination de lauréats

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, conformément à l'article L452-46 alinéa 2 du CGFP, toute collectivité ou établissement public non rattaché à l'organisation d'un concours ou examen professionnel se voit adresser une facture lorsqu'il nomme un lauréat sur une liste d'aptitude ou d'admission du CDG 35.

Sont concernées par ces dispositions les opérations de catégorie C et celles de catégories A et B de la filière médico-sociale et sont financées, soit par le budget annexe régional, soit par le budget annexe interrégional.

1. Budget annexe régional

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le budget spécifique de la coopération régionale a été reconduit avec l'adoption de la convention cadre pluriannuelle du 31 décembre 2024, conclue entre les 4 Centres de Gestion bretons relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale.

Conformément à l'article 13 de cette convention cadre, le CDG 35 reverse, une fois par an au budget spécifique de la coopération, les sommes perçues au titre des remboursements de coûts lauréats.

Les coûts lauréats perçus par le CDG 35 au titre de l'année 2025 se répartissent ainsi qu'il suit :

Concours /Examen	CDG partenaires	Montant total perçu par le CDG 35 en 2025 en €	Budget spécifique de la coopération régionale en €
Gardien-brigadier de police municipale 2020	35 22 29 56	3 279.48 € (1 lauréat nommé hors convention)	3 279.48 €
Adjoint technique ppal de 2 ^{ème} classe 2020	35 22 29 56	1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 1 203.50 €)	1 203.50 €

Auxiliaire de puériculture de classe normale 2023	35 22 29 56	509.31 € (1 lauréat nommé hors convention)	509.31 €
EP Adjoint administratif ppal 2 ^{ème} classe 2023	35 22 29 56	1 279.32 € (3 lauréats nommés hors convention) + (1 lauréat collectivité adhérente CDG 35 : 426.44 €)	1 705.76 €
Agent spécialisé ppal de 2 ^{ème} classe des écoles maternelles 2023	35 22 29 56	843.83 € (1 lauréat nommé hors convention)	843.83 €
Auxiliaire de puériculture de classe normale 2024	35 22 29 56	2 129.48 € (4 lauréats nommés hors convention)	2 129.48 €
Gardien-brigadier de police municipale 2024	35 22 29 56	45 702.93 € (21 lauréats nommés hors convention) + (4 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 8 705.32 €)	54 408.25 €
Auxiliaire de puériculture de classe normale 2025	35 22 29 56	5 732.58 € (7 lauréats nommés hors convention) + (9 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 7 370.46 €)	13 103.04 €
EP Adjoint administratif ppal 2 ^{ème} classe 2025	35 22 29 56	295.88 € (1 lauréat nommé hors convention) + (16 lauréats collectivité adhérente CDG 35 : 4 734.08 €)	5 029.96 €
Total			82 212.61 €

En vertu des conventions d'adhésion des CNA d'Ille-et-Vilaine au CDG 35 comprenant, notamment, la mission liée à l'organisation des concours et examens, le CDG 35 prend en charge le remboursement des coûts lauréats dû pour les recrutements effectués par ces dernières.

Cette prise en charge ne concerne que les opérations organisées par les CDG bretons ou les CDG du Grand-Ouest selon le périmètre d'organisation retenu.

Dans cette perspective, le CDG 35 doit procéder au reversement, sur le budget annexe régional 2025, des coûts lauréats au titre des recrutements des collectivités adhérentes pour les opérations organisées par les CDG bretons :

► Opérations organisées par le CDG 22

Opérations	Quantité	Coût lauréat	Montant €
Adjoint administratif ppal 2 ^{ème} classe 2020	1	853.37	853.37
Agent de maîtrise 2021	1	1 087.84	1 087.84
Adjoint administratif ppal 2 ^{ème} classe 2022	1	788.27	788.27
Agent de maîtrise 2023	1	619.97	619.97
Aide-soignant 2023	2	359.05	718.10
Adjoint administratif ppal 2 ^{ème} classe 2024	2	925.06	1 850.12
Aide-soignant 2024	1	322.53	322.53
Adjoint technique ppal 2 ^{ème} classe 2024	2	446.54	893.08
Total			7 133.28 €

▶ Opérations organisées par le CDG 29

Opérations	Quantité	Coût lauréat	Montant €
EP Agent de maîtrise 2021	3	275.77	827.31
EP Adjoint animation ppal 2 ^{ème} classe 2022	1	320.88	320.88
EP Agent de maîtrise 2023	2	293.97	587.94
EP Adjoint animation ppal 2 ^{ème} classe 2024	1	607.94	607.94
Total			2 344.07 €

▶ Opérations organisées par le CDG 56

Opérations	Quantité	Coût lauréat	Montant €
Agent de maîtrise 2023	1	600.00	600.00
Adjoint administratif ppal 2 ^{ème} classe 2024	1	1302.00	1 302.00
Total			1 902.00 €

2. Budget annexe interrégional

Le budget spécifique de la coopération concours interrégionale a été reconduit avec l'adoption de la convention cadre pluriannuelle prenant effet le 1^{er} janvier 2025, conclue entre les 14 Centres de Gestion du Grand-Ouest relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée interrégionale.

Conformément à l'article 15 de cette convention cadre, le CDG 35 doit reverser au budget annexe interrégional le coût lauréat au titre des recrutements des collectivités adhérentes pour les opérations de la filière médico-sociale organisées par les Centres de Gestion de l'interrégion.

▶ Opérations organisées par le CDG 22

Opérations	Quantité	Coût lauréat	Montant €
EP Assistant socio-éducatif classe exc. 2023	1	1 208.26	1 208.26
Total			1 208.26 €

▶ Opération organisée par le CDG 56

Opération	Quantité	Coût lauréat	Montant €
Puéricultrice de classe normale 2023	3	915.00	2 745.00
Total			2 745.00 €



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

DÉCIDENT

- **de valider le transfert du budget principal du CDG 35 vers le budget spécifique de la coopération régionale (annexé au budget principal du CDG 35) :**
 - 82 212.61 € au titre du remboursement des coûts lauréats ;
 - 11 379.35 € (7 133.28 € + 2 344.07 € + 1 902 €) au titre des recrutements effectués par les collectivités adhérentes au CDG 35 pour les opérations organisées par les CDG bretons au regard des conventions d'adhésions de ces collectivités au CDG 35.
- **de valider le transfert du budget principal du CDG 35 vers le budget spécifique de la coopération interrégionale (annexé au budget principal du CDG 35) :**
 - 3 953.26 € (1 208.26 € + 2 745 €) au titre du remboursement des coûts lauréats de l'EP d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle, du concours de puéricultrice de classe normale 2023.
- **de prévoir le remboursement par le CDG 22 au titre des recrutements en 2024 de ses collectivités adhérentes :**
 - 2 201.83 € vers le budget spécifique de la coopération régionale (annexé au budget principal du CDG 35) pour les opérations organisées par le CDG 35 au titre de la région Bretagne ;
- **de prévoir ces mouvements financiers au budget principal et aux budgets annexes de l'établissement.**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

F. Calendrier des concours et examens 2026/2027 : adoption et autorisation de signer les conventions

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que le calendrier interrégional prévisionnel des concours et examens professionnels 2026-2027 a été établi. Il regroupe les concours et examens des 14 Centres de Gestion, du Service Interrégional des Concours (SIC) et du CNFPT.

À noter que la plupart des opérations de concours et d'examens de 2026 ont déjà fait l'objet d'une délibération du Conseil d'Administration en date du 28 novembre 2024.

Les opérations de concours ou d'examens professionnels organisées par les CDG annoncées sont les suivantes :

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
Année 2026			
Filière administrative			
EP de Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe Promotion interne réservé aux secrétaires de mairies (B)	Régional	CDG 22 ou 29	À compter du 24 septembre 2026
Filière technique			
Concours d'Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe (C)	Régional	CDG 22 et 29	22 janvier 2026
Année 2027			
Filière administrative			
Concours de Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (B)	Régional	CDG 35	14 octobre 2027
Concours de Rédacteur (B)	Régional	CDG 29	
EP d'Attaché principal (A)	Grand-Ouest	SIC	8 avril 2027
EP d'Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe (AG) (C)	Régional	CDG 35	18 mars 2027
Filière technique			
Concours d'Ingénieur (A)	Grand-Ouest	CDG 44	16 et 17 juin 2027
Concours d'Agent de maîtrise (C)	Régional	CDG 22 et 56	28 janvier 2027
EP de Technicien principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	CDG 29	15 avril 2027
EP de Technicien principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)	Bretagne/ Pays de Loire	CDG 56	15 avril 2027
EP de Technicien principal de 2 ^{ème} classe (PI) (B)	Grand-Ouest		
EP d'Agent de maîtrise (PI) (C)	Régional	CDG 29	28 janvier 2027
Filière culturelle			
Concours d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^{ème} classe (B)	Grand-Ouest	SIC	20 mai 2027
Concours d'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)			
Concours de Professeur d'enseignement artistique de classe normale (A)	National	CDG organisateur sera communiqué ultérieurement	À compter du 1 ^{er} février 2027
Concours de Directeur d'établissement d'enseignement artistique 1 ^{ère} et 2 ^{ème} catégorie (A)	National	Rattachement au CDG 54 pour le GO	20 mai 2027
EP de Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 2 ^{ème} catégorie (PI) (A)	National	Rattachement au CDG 54 pour le GO	À compter du 19 mai 2027
EP d'Assistant d'enseignement artistique principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	SIC	À compter du 1 ^{er} février 2027
EP d'Assistant d'enseignement artistique principal de 2 ^{ème} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	SIC	À compter du 1 ^{er} février 2027
Filière sportive			
EP d'Éducateur des activités physiques et sportives principal de 1 ^{ère} classe (AG) (B)	Grand-Ouest	SIC	14 janvier 2027
Concours d'Éducateur des activités physiques et sportives (B)			

Concours / Examens professionnels (EP)	Niveau d'organisation	Organisateurs	Dates des épreuves écrites
Filière médico-sociale			
Concours de Médecin de 2 ^{ème} classe (A)	Grand-Ouest	CDG 76	À compter du 8 février 2027
Concours de Psychologue (A)	Grand-Ouest	CDG 85	À compter du 25 janvier 2027
Concours de Sage-femme (A)	Grand-Ouest	CDG 22	À compter du 22 mars 2027
Concours de Puéricultrice de classe normale (A)	Grand-Ouest	CDG 56	À compter du 15 février 2027
Concours d'Infirmier en soins généraux (A)	Régional	CDG 22	À compter du 18 janvier 2027
Concours de Pédicure-podologue, Ergothérapeute, Psychomotricien, Orthoptiste, Technicien de laboratoire médical, Manipulateur d'électroradiologie médicale, Préparateur en pharmacie hospitalière et Diététicien (A)	National	CDG 22 et 50	À compter du 3 mai 2027
Concours de Masseur-kinésithérapeute et Orthophoniste (A)	<i>National ?</i>	CDG 22 ou 50 ou rattachement à un autre CDG	À compter du 10 mai 2027
Concours d'Auxiliaire de puériculture de classe normale (B)	Régional	CDG 35	À compter du 1 ^{er} mars 2027
Concours d'Aide-soignant de classe normale (B)	Régional	CDG 22	À compter du 4 octobre 2027
Concours d'Auxiliaire de soins principal de 2 ^{ème} classe (C)	Régional	CDG 22	À compter du 4 octobre 2027
Concours d'Agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2 ^{ème} classe (C)	Régional	CDG 35	29 septembre 2027
EP d'Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle (AG) (A)	Grand-Ouest	CDG 22 - 53	À compter du 16 septembre 2027
EP d'Éducateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle (AG) (A)	Grand-Ouest	CDG 72	11 février 2027
Filière sapeurs-pompiers professionnels			
Concours de Médecin et Pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels (A)	National	Rattachement au CDG 63	À compter du 10 mai 2027
Concours d'Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale (A)	National	Rattachement au CDG 06	À compter du 7 juin 2027
Concours de Lieutenant de 2 ^{ème} classe de sapeurs-pompiers professionnels (B)	National	Rattachement au CIG Grande Couronne (78-91-95) pour le Grand-Ouest	20 avril 2027
EP de Lieutenant de 1 ^{ère} classe de sapeurs-pompiers professionnels (AG) (B)	National	Rattachement au CDG 33	2 février 2027
Filière animation			
Concours d'Animateur principal de 2 ^{ème} classe (B)	Grand-Ouest	CDG 35	23 septembre 2027
Concours d'Animateur (B)	Régional	CDG 56	
Concours d'Adjoint d'animation principal de 2 ^{ème} classe	Régional	CDG 29	25 mars 2027

En plus de cette programmation, certaines opérations pourraient être ajoutées pour tenir compte, en cours d'année, soit des besoins spécifiques des collectivités, soit des changements de la réglementation.

Enfin, la convention cadre pluriannuelle entre les Centres de Gestion du Grand-Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand-Ouest (article 19), approuvée par la délibération n° 24-77 du 28 novembre 2024, ainsi que la convention cadre pluriannuelle relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale (article 18), approuvée par délibération n° 24-57 du 3 octobre 2024, pourront en cours d'exécution (2025-2030) faire l'objet d'avenants, le cas échéant.

De plus, la coopération Concours des CDG du Grand-Ouest a décidé, lors de sa réunion du 14 novembre, de fixer le taux de frais de structure à 25 % (au lieu de 20 %) pour les bilans financiers des opérations de concours organisées à compter du 1^{er} janvier 2026.

En réponse à Aude de la Vergne, Sébastien André confirme que le prochain concours d'ingénieur sera organisé par le CDG 44 en juin 2027.

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

DÉCIDENT

- **d'adopter le calendrier des concours et examens 2026-2027 ;**
- **de fixer le taux de frais de structure à 25 % pour les bilans financiers des opérations de concours organisées à compter du 1er janvier 2026 ;**
- **d'autoriser madame la Présidente à signer, le cas échéant, les conventions inhérentes à ces concours et examens et celles dont les opérations pourraient être rajoutées à cette programmation en fonction des besoins des collectivités ou des changements de la réglementation ;**
- **d'autoriser Madame la Présidente à signer, le cas échéant, les avenants à la convention cadre pluriannuelle relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale en cours (2025-2030) ainsi que ceux, le cas échéant de la convention cadre pluriannuelle entre les centres de gestion du Grand Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand-Ouest en cours (2025-2030).**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

G. Formation Chargé de Maintenance Technique Polyvalent : financements 2025-2027

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'afin de bénéficier de financement de la Région Bretagne dans le cadre du programme Qualif Emploi, le CDG 35 avec la MFR et la MFU ont répondu à une consultation régionale à l'été 2023. La MFU ayant été désignée comme porteur de cette action, le CDG 35 est considéré comme sous-traitant. La durée de cette contractualisation étant arrivée à son terme, un renouvellement pour 2 ans a été proposé soit pour les promotions 2025/2026 et 2026/2027.

À ce titre, le CDG 35 percevra, au titre de l'animation des modules d'enseignement et de la coordination du dispositif (communication, recrutement, suivi des stagiaires...), un montant de 26 870,90 € pour ces deux années.

D'autre part, il convient de signaler que la Région Bretagne devrait relancer une nouvelle consultation en début d'année prochaine pour laquelle il faudra préparer, avec tous les acteurs de cette formation, une réponse pédagogique et financière ainsi qu'une répartition des tâches.

Pour rappel, en plus d'intervenir sur l'animation de certains modules, le CDG 35 est co-certificateur de ce titre professionnel avec la MFR de Rennes-St Grégoire. Une réunion de travail est prévue en novembre 2025 afin de faire un point sur les différents aspects de cette certification (partenariat, évolution, habilitation, VAE...) et sur la convention de partenariat.



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

AUTORISENT

- **madame la Présidente à signer tous les documents inhérents à ce dossier.**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

H. Participation au financement des formations avant embauche par France Travail : expérimentation régionale d'une POEI « adaptée » au fonctionnement des CDG

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le rôle pionnier des CDG bretons en matière d'insertion de demandeurs d'emploi est reconnu par les pouvoirs publics (cf. 30 ans de Premicol). Les difficultés persistantes de recrutement des collectivités, la reprise du chômage invitent à renforcer les dispositifs tremplins vers l'emploi territorial combinant préparation à l'emploi et professionnalisation par des missions d'intérim en collectivités.

Les candidatures nouvelles suscitées par la dynamique DEN.bzh initiée par les CDG ne peuvent être affectées en collectivités, sans apports de compétences techniques et découverte des modalités de travail particulières des collectivités (relations internes et partenaires externes). Depuis le lancement de la marque régionale en janvier 2023, déjà 630 candidats ont été formés et insérés par les CDG bretons. Dans ce contexte, la sécurisation des parcours existants et le développement de nouveaux dispositifs peuvent constituer un Campus DEN.bzh, encore plus fédérateur, à condition de disposer de financements pérennes et d'un cadre régional assez souple d'intervention, pour la cohérence des actions et leur adaptation aux enjeux départementaux.

Pour sécuriser la formation des demandeurs d'emploi et faciliter leur recrutement dans les collectivités territoriales et leurs établissements, France Travail propose d'adapter la POEI (**Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle**) au fonctionnement des centres de gestion. Ce dispositif permet à une organisation de former un demandeur d'emploi avant son embauche, pour qu'il acquière les compétences nécessaires au poste. L'organisme s'engage à embaucher le candidat à l'issue de la formation pour au moins 6 mois. Ce dispositif favorise une intégration réussie tout en répondant aux besoins spécifiques des employeurs.

Le statut particulier des CDG ne permet pas de garantir l'embauche du stagiaire dans ces conditions. France Travail propose une expérimentation en Région Bretagne dans un cadre dérogatoire qui se rapproche de celui des agences d'intérim. Les principales adaptations concernent la levée des obligations de diffusion d'une offre d'emploi et l'aménagement du CDD de 6 mois. Toutefois, les Centres de Gestion s'engagent à proposer aux demandeurs d'emploi formés au moins 6 mois d'activité effective dans les 9 mois suivant leur formation.

Ce cadre dérogatoire concerne prioritairement les formations courtes d'une durée maximale de 450 heures préparant aux métiers en tension précédemment évoqués (Prémicol pour le CDG 35). L'expérimentation vise les formations démarrant entre le 01/09/2025 et le 31/08/2026.

Les modalités opérationnelles de cette coopération en Bretagne sont définies dans la convention jointe. Un bilan final, réalisé à l'issue du protocole expérimental, permettra d'identifier les actions mises en œuvre, leurs effets et la perception par les partenaires ; il pourra définir la durée, les modalités de révision et de résiliation du protocole.

Dans l'hypothèse d'un bilan positif de cette expérimentation régionale, la généralisation du protocole à l'ensemble du territoire national serait recherchée par France Travail.

La Présidente met en avant le succès du dispositif DEN et souligne le travail engagé en matière d'attractivité. En réponse à l'intervention de Maria Carré, la Présidente précise qu'il s'agit de personnes inscrites à France Travail, lequel fixe ses propres conditions. Laurent Zam ajoute que ces personnes continuent de percevoir leurs allocations, la Région complétant l'aide de manière équivalente à une reprise d'études.

En réponse à Maria Carré, Laurent Zam indique qu'en matière de communication, le CDG recueille les informations, notamment par le biais des 80 rencontres organisées chaque année sur le département.

Chantal Pétard-Voisin rappelle que les « Jeudis de l'emploi » se tiennent une fois par mois en présentiel et une fois par mois en visioconférence.

Laurent Zam indique que la plateforme DEN a créé une véritable dynamique. La Présidente souligne l'intérêt de la mutualisation, qui facilite le recrutement d'agents déjà formés.



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

AUTORISENT

- le partenariat avec France Travail ;
- la Présidente à signer la convention à intervenir.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

I. Convention de groupement de commande « Entretien des locaux » (avec SDE et CNFPT)

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le Village des Collectivités rassemble plusieurs structures publiques dont le CDG 35, le Syndicat Départemental d'Énergie 35 et l'antenne départementale d'Ille-et-Vilaine de la délégation régionale de Bretagne du CNFPT.

Dans ce cadre, ces trois structures ont souhaité mettre en commun une procédure d'achat liée à l'entretien ménager de leurs locaux en raison d'attentes techniques similaires. En effet, le CDG 35, le CNFPT et le SDE 35 souhaitent que les prestations soient réalisées dans la journée pour les bureaux et les salles de réunions et de formation.

Le marché actuel se terminant le 31 octobre 2026, une nouvelle procédure de mise en concurrence doit être lancée.

Il est donc envisagé, conformément aux articles L2113-6 et L2113-7 du Code de la commande publique, de constituer un groupement de commande par voie de convention entre les trois établissements susvisés ayant pour objet de désigner une entreprise chargée d'assurer les prestations d'entretien ménager de leurs locaux sur le site de Thorigné-Fouillard et la fourniture des consommables.

Il est précisé que ce groupement de commandes ne concerne que le CDG 35, le CNFPT et le SDE 35, les autres copropriétaires gérant de manière différente l'entretien ménager de leurs locaux.

Il est proposé de désigner le CDG 35 comme coordonnateur de ce groupement.

L'établissement aura, à ce titre, la charge d'assurer l'ensemble de la procédure de mise en concurrence dans le respect des règles des marchés publics. Il sera chargé de procéder au recueil des besoins préalablement à l'envoi de l'avis d'appel public à la concurrence ainsi qu'à l'élaboration du dossier de consultation des entreprises. Il assurera l'ensemble des opérations de sélection de l'opérateur économique.

En application de l'article L. 1414-3-I du Code général des collectivités territoriales, la Commission d'appel d'offres compétente est celle du CDG 35.

Le CDG 35 sera chargé en tant que coordonnateur de signer le marché pour le compte du groupement et de le notifier au titulaire. Il appartiendra à chacun des trois membres du groupement de s'acquitter auprès du titulaire du paiement des prestations dont le montant prévisionnel est estimé à 55 000 € HT pour le CNFPT, 35 000 € HT pour le SDE 35 et 90 000 € HT pour le CDG 35.

La durée du groupement est celle de la durée du marché. Elle commence à partir du vote des délibérations d'adhésion au groupement et prend fin à la date de fin du marché de nettoyage.



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

AUTORISENT

- **la constitution d'un groupement de commandes avec le CNFPT et le SDE 35, qui sera coordonné par le CDG 35, pour la passation d'un contrat de prestations d'entretien ménager de leurs locaux dans l'ensemble immobilier situé à Thorigné-Fouillard et de fourniture des consommables ;**
- **Madame la Présidente à signer les conventions d'adhésion et de coordination de ce groupement de commandes.**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

J. Constitution d'un groupement de commande pour la réalisation de prestations de restauration sur le site du Village des collectivités de Thorigné-Fouillard

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que les copropriétaires de l'ensemble immobilier Village des Collectivités ont participé au financement d'un équipement in situ destiné à satisfaire les besoins de restauration des occupants permanents ou de passage. Ces besoins récurrents communs doivent être satisfaits par un prestataire unique, qu'il convient de mettre en concurrence.

Les copropriétaires étant des personnes morales dont la majorité est constituée d'établissements publics locaux, il a été proposé de constituer un groupement de commandes conformément aux dispositions des articles L.2113-6 et L. 2113-7 du Code de la Commande publique.

Depuis 2014, trois structures, membres de l'indivision, se sont déclarées intéressées pour prendre part à ce groupement de commande : le CDG 35, la délégation régionale du CNFPT et le Syndicat Départemental d'Énergie d'Ille-et-Vilaine (SDE 35).

La consultation a pris la forme d'une procédure adaptée, en application des articles L2123 et R2123 du code de la commande publique. Aussi, depuis le 1^{er} janvier 2019 la société API Restauration s'est-elle vue confier l'exploitation du restaurant à travers 2 contrats successifs.

Le marché actuel arrivant à échéance le 31 décembre 2026, il est proposé de relancer une procédure de consultation. Le C.N.F.P.T se propose de poursuivre comme coordonnateur de ce groupement.

L'établissement aura, à ce titre, la charge d'assurer l'ensemble de la procédure de mise en concurrence dans le respect des règles du code de la commande publique. Il sera chargé de définir l'organisation technique, juridique et administrative de la procédure d'achat et d'en assurer le lancement et le suivi (rédaction et publication de l'avis d'appel public à la concurrence, publication du DCE, information des candidats, secrétariat de la CAO...). Il veillera également à l'information des membres du groupement.

Le choix du titulaire sera fait par le coordonnateur selon les procédures qui lui sont propres, après concertation et validation par l'ensemble des membres du groupement de la proposition d'attribution.

Le CNFPT sera chargé en tant que coordonnateur de signer le marché pour le compte du groupement et de le notifier au titulaire, chaque membre du groupement s'assurant en ce qui le concerne de sa bonne exécution.

Le calendrier prévisionnel de la procédure de consultation sera arrêté dans les prochaines semaines.

Le projet de convention de constitution du groupement de commande est annexé.



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

DÉCIDENT

- **d'acter la participation du CDG 35 au groupement de commandes pour la réalisation de prestations de restauration sur le site du Village des collectivités de Thorigné-Fouillard ;**
- **d'autoriser la Présidente du CDG 35 à signer la convention d'adhésion à ce groupement et les documents afférents.**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

K. Ajustement des mesures de sécurisation de l'intérim et adaptation de de l'offre de formation

Murielle DOUTÉ-BOUTON, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que dans le cadre de la délibération n° 19-74 du Conseil d'Administration du 11 décembre 2019, plusieurs mesures de consolidation ont été mises en œuvre afin de conforter les capacités de l'activité Intérim à assurer son double rôle : celui de **pool de remplacement** et de **vivier de recrutement**.

Ces mesures s'appliquent aux collectivités et reposent sur les principes suivants :

- **Introduction d'une période de mise en application** : le parcours de professionnalisation comprend une formation théorique et pratique, suivie d'une période de mise en application de six mois. Cette période est assortie d'un engagement obligatoire de la part des stagiaires.
- **Contribution forfaitaire en cas de recrutement anticipé** : les collectivités souhaitant recruter un agent avant la fin de son parcours de professionnalisation doivent s'acquitter d'une contribution forfaitaire. Celle-ci permet de couvrir les frais engagés par la pépinière départementale (prospec-tion, sélection, formation, tutorat). Les montants varient selon le dispositif de formation suivi.

- **Mise à disposition préalable ou forfait de mise en relation** : avant tout recrutement direct, la collectivité doit accepter une mise à disposition de l'agent pour une durée minimale de trois mois. Un délai de prévenance est à respecter vis-à-vis de la pépinière départementale. En cas de non-respect de ce délai, un tarif forfaitaire de mise en relation est appliqué, calculé sur la base du nombre d'heures multiplié par le tarif conseil.

Depuis 2019, le contexte dans lequel s'inscrivent nos actions a connu de profondes évolutions, nécessitant une réévaluation des mesures en place.

Plusieurs facteurs convergents ont contribué à cette situation :

- Une aggravation de la pénurie de personnel conjuguée à une crise budgétaire persistante ;
- Une inflation soutenue, impactant directement les coûts de fonctionnement ;
- Une baisse significative de l'activité intérim ;
- Le lancement de la marque employeur DEN en 2023 a permis de retrouver une certaine dynamique dans les recrutements avec un nombre satisfaisant de candidatures aux offres d'emploi et de formation ;
- L'émergence de nouveaux dispositifs et partenariats dans le cadre du Campus DEN, qui imposent une adaptation des mesures pour mieux répondre aux réalités du terrain ;
- Enfin, une nécessité croissante de simplification et d'harmonisation des contributions, afin de garantir une meilleure lisibilité des coûts de formation pour les collectivités et les agents, tout en assurant une équité dans la répartition des charges.

Afin de proposer des mesures en adéquation avec le développement du Campus DEN et du contexte des collectivités, une analyse des coûts et du budget alloués à la formation a été menée. Ce travail a donné lieu à des propositions d'évolution des mesures de sécurisation, ainsi qu'une réflexion sur l'adaptation de l'offre de formation et d'emploi aux besoins des collectivités.

1. Analyse des coûts de formation

Une étude a été menée sur une période d'un an, portant sur l'ensemble des dispositifs de formation organisés en régie ou en partenariat. Elle a permis de dégager un coût moyen par stagiaire, en intégrant, selon leur existence ou non, les subventions apportées par la Région Bretagne, France Travail ou les collectivités.

Ce calcul intègre les temps passés aux différentes tâches ainsi que les dépenses directes (rémunération des intervenants, frais de repas, prestations de service, remboursement des gratifications...) et les frais de structure. En moyenne, les dépenses liées à un parcours de formation s'élèvent à 3 000 € par stagiaire. Les recettes varient en fonction des subventions qui ne sont ni stables ni pérennes selon les dispositifs.

La majorité des parcours de formation intègre une phase de professionnalisation, généralement mise en œuvre sous la forme d'un engagement de six mois en intérim. Dans ce cadre, une analyse comparative des coûts liés à la formation et à l'intérim a été conduite. Celle-ci met en évidence que la période de professionnalisation en intérim sert à compenser l'effort financier consenti pour la formation. L'étude prend en considération l'ensemble des dépenses fixes de l'intérim (rémunération et frais de structure).

À travers le dispositif « assistant comptable », le Campus DEN introduit une modalité renouvelée de professionnalisation, fondée sur une articulation plus souple entre formation et emploi. Ce dispositif offre aux collectivités la possibilité de s'engager à différents moments du parcours, soit en amont, soit à l'issue de la formation, en proposant un contrat d'une durée minimale de six mois. Il permet également d'assurer une meilleure sécurisation des parcours des stagiaires, grâce à un accompagnement individualisé et à la continuité entre les phases de formation et de mise en situation professionnelle.

Ces éléments soulignent la pertinence des dispositifs existants, mais également leurs limites actuelles. Ils appellent à une évolution des mesures de sécurisation afin de mieux accompagner les transitions professionnelles et de favoriser une insertion durable des stagiaires dans les collectivités.

2. Propositions d'évolution des mesures de sécurisation

Dans la continuité des travaux menés sur l'évaluation des dispositifs de formation et de professionnalisation, une évolution des mesures de sécurisation est proposée. Celle-ci vise à renforcer la cohérence économique et organisationnelle des parcours, tout en consolidant la lisibilité et l'équité du dispositif pour les collectivités partenaires.

Les objectifs poursuivis sont multiples :

- Ajuster les coûts de formation à la réalité des frais engagés,
- Renforcer la lisibilité pour les collectivités,
- Rendre légitime le parcours de professionnalisation des agents,
- Inclure les actions de formation futures portées par le Campus DEN.

La première mesure concerne la clarification du cadre de la contribution financière. Elle s'applique lorsqu'une collectivité recrute un agent pendant la période de professionnalisation ou dans les six mois suivant la fin de formation. Elle sera également utilisée pour les collectivités qui souhaitent inscrire sur le parcours complet un agent déjà en poste. Cette contribution, conçue pour être à la fois juste et compréhensible, vise à couvrir les frais effectivement engagés pour la formation.

L'analyse des coûts met en évidence une relative homogénéité des dépenses entre les différents parcours ; il est donc proposé d'instaurer un **tarif unique de 3 500 €** (pour un parcours de professionnalisation complet), garantissant l'harmonisation des pratiques, l'équilibre des investissements et la liberté laissée aux collectivités de recruter, soit en intérim, soit directement.

Par ailleurs, dans un souci de simplification et d'ouverture accrue envers les collectivités confrontées à des difficultés de recrutement, **le délai de prévenance ainsi que les règles de non-respect sont supprimés**. Les collectivités qui désirent retenir un candidat qui a été recruté sans obligation de période de professionnalisation (un cuisinier par exemple) devront s'acquitter d'une contribution forfaitaire pour permettre l'équilibre et l'équité du dispositif. Les montants sont définis dans les conditions particulières d'utilisation des missions facultatives en matière d'emploi (intérim, recrutement et placement). Ils varient selon le degré d'investissement du CDG 35 en termes de prospection, de formation et de recrutement.

La mise en œuvre de ces nouvelles mesures est prévue à compter du 1^{er} janvier 2026. Elles s'appliqueront à l'ensemble des parcours de formation débutant après cette date et feront l'objet d'un réexamen annuel fondé sur l'analyse actualisée des coûts réels.

L'évolution de ces mesures s'inscrit dans une dynamique d'adaptation continue de l'offre du Campus DEN. Elle vise à répondre de manière plus fine aux besoins des collectivités, à consolider les passerelles entre formation, emploi et insertion durable, et à affirmer le rôle du Campus comme tremplin vers l'emploi public, garantissant ainsi souplesse, équité et performance du dispositif.

3. Propositions d'évolution de l'offre « Placement et Formation »

Dans un contexte de tension permanente du marché de l'emploi public, le Centre de Gestion (CDG) s'efforce de faire évoluer son offre de service afin de mieux répondre aux enjeux d'attractivité, de recrutement et de fidélisation des talents dans la Fonction Publique Territoriale. Elle vise à conforter son positionnement comme acteur de référence de la professionnalisation et du recrutement.

Le travail mené autour de la **marque employeur DEN.bzh** a permis de renforcer la visibilité et l'attractivité des métiers territoriaux en Bretagne, en valorisant les parcours professionnels et en déconstruisant certains préjugés. Cette dynamique a trouvé un prolongement naturel avec la création du **Campus DEN**, qui a permis d'expérimenter un nouveau modèle de préparation à l'emploi, combinant formation qualifiante et engagement contractuel.

Reconnu pour sa pertinence pédagogique et son efficacité en matière d'acquisition de compétences, le dispositif assistant comptable a ouvert la voie à des méthodes de recrutement innovantes, plus souples et mieux adaptées aux besoins des collectivités. Plusieurs des innovations testées avec succès sur ce prototype ont vocation à s'appliquer aux autres dispositifs. Cette pérennisation du projet d'école des métiers donnera progressivement corps au « Campus DEN.bzh » dont l'impact sera de plus en plus visible.

Enfin, les attentes des collectivités continuent d'évoluer. Elles recherchent des solutions plus réactives, des profils immédiatement opérationnels, formés aux spécificités de la FPT. Elles souhaitent aussi pouvoir recruter directement à l'issue des formations, sans recourir systématiquement à l'intérim. Elles attendent également une plus grande flexibilité dans l'utilisation des services du CDG, à différents moments du parcours de professionnalisation des candidats.

▸ Le placement direct

Le vivier du CDG est constitué de candidats issus du sourcing réalisé par le CDG (prospection active, participation à des forums, candidatures spontanées sur DEN...) et de stagiaires en sortie de formation dans le cadre des dispositifs portés par le CDG. Pour rappel, ce vivier permet de répondre aux besoins des collectivités à travers le placement en intérim. Le placement direct ouvre, quant à lui, la possibilité aux collectivités d'utiliser les services du CDG pour recruter un agent sur un contrat ou un emploi permanent.

Elle peut choisir de recruter :

- Un candidat « formé » soit en amont ou à la fin de son parcours de formation ;
- Un candidat « sourcé » repéré dans le cadre des actions de prospection menées par le CDG et/ou selon plusieurs modalités d'accompagnement au recrutement. (voir rapport suivant)

La collectivité peut s'engager par une promesse d'embauche de 6 mois minimum sur un profil en amont du parcours de formation, à l'image de ce qui a été réalisé dans le cadre du dispositif « assistant comptable ». Elle participe alors à la sélection du candidat, qui suivra une formation métier préalable à son recrutement. Dans ce cas, une **participation forfaitaire de 1 500 €**, dite « **engagement de parcours** » est facturée pour la réservation de la place en formation.

La collectivité peut également s'engager à l'issue de la formation ou pendant la période de professionnalisation de six mois. Dans ce second cas, elle s'acquitte du tarif unique « parcours de professionnalisation » **de 3 500 €**, conformément aux nouvelles mesures de sécurisation des parcours.

▸ La création d'un tarif horaire de formation

Le CDG accompagne les prises de poste et la professionnalisation des débutants en permettant ponctuellement à quelques agents de suivre des modules de Prémicol. Jusqu'ici, cela était facturé au titre de la participation des Ateliers. Cela ne correspond pas vraiment aux modalités pratiques et ne permet pas le développement de cette prestation (cas des stagiaires qui pourraient suivre plusieurs modules, voire l'intégralité de la partie théorique d'un cycle de formation).

En effet, la logique du « Campus DEN.bzh » serait de permettre l'accès à tous les dispositifs de préparation aux métiers de formation par modules personnalisés. Cela permettra de répondre aux besoins spécifiques des collectivités et des agents, qu'il s'agisse de **compléter les compétences d'un agent nouvellement recruté**, **d'accompagner une évolution professionnelle** ou de **favoriser une reconversion vers un nouveau métier territorial**. Chaque bloc, issu des parcours de formation existants, peut être mobilisé de manière indépendante ou combinée, en fonction des objectifs identifiés et du niveau de maîtrise attendu.

Afin d'accompagner cette évolution, un **tarif horaire par stagiaire** est proposé. Calculé sur la base des dépenses globales rapportées au nombre d'heures théoriques de formation, ce dispositif offrira une **tarification proportionnée et transparente**, adaptée aux besoins spécifiques des collectivités et à la diversité des formats proposés par le Campus DEN. Ce tarif est de 24,16 € pour l'année 2026 et sera recalculé chaque année.

Cette refonte de l'offre traduit la volonté du CDG de proposer un dispositif à la fois plus lisible, plus réactif et plus équitable. En associant professionnalisation et sécurisation des parcours, le CDG renforce son rôle d'acteur pivot entre les besoins des collectivités et les aspirations des agents.

En réponse à Jean-François Bohanne, qui s'interroge sur les retours des autres CDG bretons, Laurent Zam explique que le département est en avance sur le sujet. Les autres CDG proposent moins de formations. L'objectif est de générer un flux et de garantir un minimum de recettes. Il précise que le CDG 56 n'est pas un organisme de formation, tandis que le CDG 22 dispose d'un volume plus important, avec des tarifs comparables.

Murielle Douté-Bouton précise que tous les CDG n'appliquent pas la même politique en matière de missions temporaires. Le CDG 35, précurseur avec son école des métiers, agit à l'échelle du département. Cette initiative n'a pas encore été reproduite par les autres CDG bretons. L'objectif est d'apporter une sécurisation des recettes, plus de souplesse et de faciliter la gestion pour les collectivités affiliées.

Laurent Zam indique qu'en Ille-et-Vilaine, le marché de l'emploi est plus tendu que dans les autres départements bretons, avec une forte polarisation autour du bassin rennais. Les candidats sont plus exigeants et comparent leur rémunération avec celle du secteur privé, une spécificité propre au département.

En réponse à Rose-Line Prévert, il est indiqué que si le recrutement d'un agent comptable n'aboutit pas, il est possible de recruter une personne non spécialisée ou en reconversion, avec l'engagement de la collectivité de l'embaucher à l'issue de la formation. Murielle Douté-Bouton ajoute que l'agent est sélectionné par la collectivité d'accueil et que cela n'a aucun impact sur l'activité des missions temporaires.

Laurent Zam précise que certains candidats tentent de négocier, d'où la nécessité de rendre le dispositif aussi lisible que possible.

Françoise Joulaud indique qu'à Chavagne, une personne issue du dispositif d'assistant comptable est actuellement en poste. Un contrat est prévu à l'issue de la formation, avec la possibilité de faire évoluer la fonction vers un poste de comptable, ce qui a motivé le choix de ce dispositif. La commune a participé aux entretiens de 24 candidats. La personne recrutée est rémunérée durant sa présence au sein de la collectivité. Laurent Zam précise qu'aucune rémunération n'est versée pendant le stage. Il confirme également, en réponse à l'interrogation de Bernard Piedvache, que la contractualisation n'intervient qu'à l'issue de la formation.

En réponse à Evelyne Simon-Glory, Laurent Zam explique que si la personne ne convient pas ou ne souhaite pas poursuivre, les six premiers mois doivent tout de même être honorés. Françoise Joulaud reconnaît que l'opération comporte un risque. Murielle Douté-Bouton souligne toutefois que la motivation des candidats est évaluée en amont, dans le cadre d'un processus long.



Les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité moins une abstention (Madame Rose-Line PRÉVERT), par vote à main levée :

DÉCIDENT

- **d'adopter un tarif unique « parcours de professionnalisation » d'un montant de 3 500 € applicable pour un recrutement dès la sortie de la formation ou avant la fin de la période de professionnalisation ;**
- **d'adopter un tarif de 1 500 € dit « engagement de parcours » applicable aux collectivités qui s'engagent en réservant une place dans un parcours de formation en amont du recrutement ;**
- **d'introduire un tarif horaire « parcours modulaire » pour les parcours de formation à la carte calculé selon les dépenses réelles de formation divisées par le nombre d'heures théoriques ;**
- **la révision annuelle des tarifs selon les bilans financiers réalisés ;**
- **l'abrogation des délibérations :**
 - **19-74 relative aux mesures de consolidation, à partir des sessions débutant en 2026,**
 - **25-52 relative au dispositif « assistant comptable », à partir des sessions débutant en 2026.**

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	27
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	1

L. Transformation de l'offre de service de Conseil en recrutement

Murielle DOUTÉ-BOUTON, rapporteur, informe les membres du Conseil d'Administration que les tensions du marché de l'emploi territorial conduisent à articuler les offres du Service Mobilité-Emploi-Compétences autour de la mise en relation entre les collectivités et les candidats. En situation de méconnaissance des débouchés territoriaux, la plupart de ces candidats relèvent d'une démarche amorcée par le CDG 35 :

- Sensibilisés par les campagnes DEN.bzh (*Portail, réseaux sociaux ; Publication sur les job-boards...*),
- Repérés lors de l'un des 80 événements annuels de prospection (*Carrefour des métiers ; Job-dating ; Interventions dans les écoles et universités ; Rencontres de l'emploi au CDG ou en web conférence...*),
- Formés sur l'un des dispositifs de préparation aux métiers (co)portés par le CDG 35,
- Intégrés dans le vivier des Missions Temporaires.

La consolidation des dispositifs de formation et la souplesse demandée par les collectivités pour en bénéficier conduisent à transformer l'offre de service de Conseil en Recrutement et à créer une prestation de sourcing qualifié pour les intégrer dans le panier de services de mises à disposition de compétences. Cette évolution est comparable à celle réalisée par les agences d'intérim dans le secteur privé.

1. La nécessité de faire évoluer l'offre

Les démarches entreprises pour dynamiser l'offre de Conseil en recrutement n'ont pas atteint leurs objectifs. Les sollicitations diminuent régulièrement passant de 38 accompagnements en 2020 à une quinzaine en 2025. Cette prestation est surtout sollicitée pour les postes de secrétaires généraux de mairie. Les difficultés de sélection et d'accompagnement à la prise de fonction sur les autres métiers laissent penser que les petites collectivités pourraient y avoir recours dans davantage de circonstances. Les moyennes et grandes collectivités sont en mesure de gérer la procédure, mais elles gagneraient à recourir à des prestations ponctuelles de sourcing et/ou de conseil (contrôle de référence, évaluation de compétences, tests de positionnement managérial...).

Pour se donner plus de souplesse, il convient de renoncer à une facturation forfaitaire, pour retenir une tarification proportionnée au niveau de rémunération du poste (grade envisagé du futur agent).

2. La formalisation de plusieurs modalités d'assistance

Le CDG propose deux niveaux d'accompagnement au recrutement adaptés aux besoins des collectivités :

- **La prestation globale** : un accompagnement au recrutement incluant l'analyse du besoin, la définition du profil, la diffusion de l'offre, la recherche et la présélection des candidats, l'aide à la sélection, les conseils statutaires, la gestion administrative du recrutement, la communication auprès des candidats et la préparation de leur intégration.
- **La prestation de sourcing qualifié** : la recherche, la présélection et la qualification de candidats que la collectivité peut rencontrer et recruter directement. Le CDG propose alors des candidatures répondant au profil recherché.

La collectivité peut également choisir un accompagnement à la carte, en combinant différentes options.

Dans une logique de simplification et de transparence, ces différentes missions sont facturées à la collectivité en fonction du profil de poste recherché et de la solution d'accompagnement choisie. La facturation varie entre 1 et 7 % de la rémunération brute annuelle du 5^{ème} échelon du grade du poste (calculée sur le grade le plus élevé si poste ouvert sur plusieurs grades).

Modalités de facturation par prestation

Accompagnement proposé		Définition	Pourcentage appliqué
Prestation globale		Accompagnement global de l'analyse du besoin à la préparation de l'intégration de l'agent sélectionné	7 %
Prestation de sourcing qualifié		Recherche, présélection et qualification	4 %
Options « à la carte »	Publicité du poste	Aide à la construction de la fiche de poste, proposition d'offre d'emploi attractive, conseils sur les supports	1 %
	Aide à la sélection	Réalisation des supports d'entretien, animation des auditions, synthèse des entretiens	4 %
	Soutien administratif	Convocations aux entretiens, réponses motivées aux candidats	1 %
	Conseil statutaire	Modalités de recrutement, simulation de salaire	1 %

Par exemple, sur une base de rémunération annuelle brute 2025, le coût de la prestation de sourcing qualifié pour un poste relevant du grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe serait de 4 %, ce qui représente environ 884 €.

La collectivité aura toujours la possibilité de demander en sus des tests de positionnement, de motivations professionnelles et de compétences sur la base du tarif forfaitaire existant. Elle pourra aussi recourir à des formations modulaires pour faciliter son adaptation au contexte professionnel.

Cette refonte de l'offre traduit la volonté du CDG de proposer un accompagnement adapté aux évolutions des besoins des collectivités.



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

DÉCIDENT

- d'adapter les accompagnements au recrutement : la prestation globale au recrutement et la prestation de sourcing qualifié avec la possibilité d'un accompagnement sur mesure selon la demande ;
- de mettre en place une facturation pour le recrutement d'un candidat variant entre 1 et 7 % de la rémunération brute annuelle du 5^{ème} échelon du grade selon le nombre d'options désirées ;
- la révision annuelle des tarifs selon les bilans financiers réalisés ;
- l'abrogation de la délibération n° 08-29 relative à l'adaptation du tarif conseil en recrutement aux communes rurales qui n'aurait plus lieu de s'appliquer.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

M. Composition du CST départemental : nouveau suppléant dans le collège des collectivités

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, informe les membres du Conseil d'Administration que deux sièges de suppléants sont vacants dans le collège des collectivités au sein du Comité Social Territorial départemental d'Ille-et-Vilaine, formation plénière et formation spécialisée.

Au vu des difficultés à obtenir des quorums dans les prochains mois, notamment dans la période transitoire de 2026, il est proposé de nommer Maxime VILSALMON, responsable du service Statuts-Rémunération du CDG 35, comme membre suppléant sur un des deux postes vacants.

Il a déjà siégé au CST comme Directeur Général des Services avant son arrivée au Centre de Gestion et pourra utilement remplacer l'un des deux membres de la Direction Générale du CDG 35 : Jean-Michel PAVIOT et Sébastien ANDRÉ, en cas d'absence simultanée.



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

ADOPTENT

- la nouvelle composition du Comité Social Territorial départemental, avec la nomination de Maxime VILSALMON comme membre suppléant dans le collège des collectivités, tant pour la formation plénière que pour la formation spécialisée.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

N. Convention avec Saint-Malo agglomération : mise à disposition du logiciel MADIS RGPD et hébergement des données

Murielle DOUTÉ-BOUTON, rapporteur, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'à la suite de la décision du Conseil d'Administration en date du 3 juillet 2025, le CDG 35 a rejoint SOLURIS (syndicat mixte « Solutions Numériques Territoriales Innovantes »). Cette adhésion a permis d'adopter Madis, un logiciel dédié à la mise en conformité avec le RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données).

- **Hébergement et mutualisation** : Le logiciel Madis est hébergé sur les serveurs du CDG 35. Cette solution interne offre la possibilité de proposer des accès au logiciel à des collectivités territoriales n'ayant pas souscrit à la mission facultative « DPO mutualisé ». C'est dans ce cadre que Saint-Malo Agglomération a sollicité l'équipe « Transformation Numérique et Protection des Données » du CDG 35 pour bénéficier de Madis RGPD, ainsi que de l'hébergement des données associées sur notre système d'information (SI).
- **Offre et avantage mutuel** : Après une analyse comparative des pratiques du marché, une offre a été élaborée.
- **Tarif proposé** : 1 000 € par an (contre 6 000 €/an pour une solution équivalente via SOLURIS).
- **Avantages** : Pour Saint-Malo Agglomération : une économie significative (1 000 € au lieu de 6 000 €). Pour le CDG 35 : une réduction du coût unitaire du logiciel Madis, grâce à la mutualisation de son utilisation.

Cette démarche s'inscrit dans une logique « gagnant-gagnant », renforçant notre positionnement en tant qu'acteur clé de la protection des données sur le territoire.

La convention définit les modalités d'utilisation de cette mission facultative soumise à tarification et est conclue pour une durée de 3 ans.



Jean-Virgile CRANCE et son pouvoir (Jean-Luc BEAUDOIN) ne prenant pas part au vote, les membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, à l'unanimité, par vote à main levée :

DÉCIDENT

- d'adopter la convention à intervenir avec Saint-Malo agglomération pour la mise à disposition du logiciel Madis RGPD pour un montant de 1 000 € par an ;
- d'autoriser madame la Présidente à signer ladite convention ainsi que tous les documents inhérents à ce dossier.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	26
• Votes POUR :	26
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

O. Partenariat hors convention générale missions facultatives GIP MDPH 35

Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, rappelle aux membres du Conseil d'administration que l'accès à certaines des missions facultatives du Service Mobilité Emploi Compétences peut être élargi à d'autres établissements que ceux éligibles à la convention générale d'utilisation des services si leurs besoins le justifient :

- Établissements à vocation d'utilité publique et/ou d'intérêt général
- Collectivités locales hors département.

C'est dans ce contexte que le **Groupement d'Intérêt Public « Maison Départementale des Personnes Handicapées d'Ille-et-Vilaine »** (GIP MDPH 35) sollicite la possibilité de recours à la mise à disposition de personnel du CDG 35. L'établissement souhaite en effet faire appel à la mission portage de contrat à compter du 1^{er} janvier 2026.

Une convention particulière définit les modalités de mise en œuvre de ce partenariat avec le service Mobilité-Emploi-Compétences ainsi qu'avec le service Statuts-Rémunération puisque les paies de l'établissement sont réalisées par le CDG 35. Cette convention prendra effet à compter de sa date de signature.



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

AUTORISENT

- le partenariat avec le GIP « MDPH 35 » ;
- la Présidente à signer ladite convention.

• Membres en exercice :	35
• Quorum :	18
• Membres présents :	18
• Pouvoirs :	10
• Suffrages exprimés :	28
• Votes POUR :	28
• Votes CONTRE :	0
• Abstentions :	0

LES ACTUALITÉS DU CDG 35

A. Publications et focus

Parutions depuis le dernier Conseil d'Administration

DATE	INTITULÉ
2 octobre 2025	L'entretien professionnel comme levier de reconnaissance (atelier du management)
6 octobre 2025	PSC risque santé : une FAQ pour répondre à vos questions
16 octobre 2025	C'est parti pour la promo d'automne 2025 de Prémicol !

B. Ateliers du management (demi-journées)

DATE	INTITULÉ
7 et 21 novembre 2025	Intelligence émotionnelle et leadership : mieux se connaître pour mieux manager
5 et 12 décembre 2025	Performance et/ou robustesse ?
9 et 16 janvier 2026	Prévenir et désamorcer les conflits au sein de votre équipe
6 et 13 février 2026	Animer une équipe au quotidien : des outils pour donner du sens
22 et 29 mai 2026	Mieux se connaître en tant qu'encadrant
5 et 12 juin 2026	Passer de collègue à manager
18 et 25 septembre 2026	Élus/services : cultiver une relation de confiance et d'efficacité

LE CALENDRIER DES RÉUNIONS

Fin 2025 et 1^{er} semestre 2026

A. Bureau et Conseil d'Administration

Bureau	Conseil d'Administration
<u>Mercredi</u> 21 janvier 2026	Jeudi 5 février 2026
Jeudi 26 mars 2026	Jeudi 9 avril 2026
Jeudi 4 juin 2026	<u>Mardi</u> 16 juin 2026
/	Séance d'installation du nouveau CA : Jeudi 9 juillet 2026

B. Commissions Paritaires : CAP - CCP

Commission Administrative Paritaire	Commission Consultative Paritaire
Mardi 2 décembre 2025 (matin)	Mardi 2 décembre 2025
Mardi 3 février 2026 (matin)	Mardi 3 février 2026
Mardi 5 mai 2026 (matin)	Mardi 5 mai 2026
Mardi 9 juin 2026 (catégorie B)	
Mercredi 10 juin 2026 (catégories A et C)	

C. Comité Social Territorial départemental

Comité Social Territorial
Jeudi 11 décembre 2025
Jeudi 12 février 2026
Jeudi 30 avril 2026
Jeudi 18 juin 2026

D. Conseil Médical

Conseil Médical formation plénière - collectivités affiliées -
Jeudi 11 décembre 2025
Jeudi 12 février 2026
Jeudi 9 avril 2026
Jeudi 25 juin 2026

E. Autres rencontres

- Instance du Personnel :
 - Printemps 2026
 - Automne 2026

Sébastien André rappelle aux membres du Conseil d'Administration que, même si les élections municipales ont lieu en mars, ils restent en fonction jusqu'au renouvellement des membres, prévu avec les élections du Conseil fin juin 2026 et l'installation le 9 juillet.

L'ordre du jour étant épuisé, Chantal PÉTARD-VOISIN, Présidente, clôt la séance à 12 H 45.

Le Secrétaire de Séance



Jean-Pierre SAVIGNAC



La Présidente,



Chantal PÉTARD-VOISIN

ANNEXES
