

SOMMAIRE



■ ■ ■ ■ LE CDG 29

■ ■ LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

■ Le Président	4
■ Le Bureau	4
■ Le Conseil d'Administration	5

■ ■ ORGANISATION DU CDG

■ Les ressources humaines	7
■ L'activité des pôles	8
■ Le pôle employeur	9 - 10
■ Le pôle emploi territorial	11 - 12
■ Le pôle ressources	13
■ Le service communication	14 - 17
■ La cellule ressources documentaires	18 - 19
■ Les ressources logistiques	20 - 22
■ La coopération informatique du Grand Ouest	23

■ ■ LE COMPTE ADMINISTRATIF 2010

24 - 28

■ ■ ■ ■ RECRUTER

■ ■ 2010 : L'ANNEE DU FEET

30 - 32

■ ■ SUR DES EMPLOIS PERMANENTS

■ Les concours et examens professionnels 2009	33 - 34
■ L'accueil emploi	35 - 37

■ ■ DES AGENTS PROFESSIONNALISES

■ Les licences professionnelles	38 - 39
■ Les parcours de professionnalisation	39 - 40

■ ■ SUR DES EMPLOIS NON PERMANENTS

■ Le service Missions Temporaires	41 - 43
■ L'emploi à temps partagé	44

■ ■	LA BOURSE DE L'EMPLOI	45 - 47
■ ■	LE CONSEIL ET L'ASSISTANCE AU RECRUTEMENT	48 - 50

■ ■ ■ ■ MANAGER ET ORGANISER

■ ■	LE CONSEIL EN ORGANISATION	52 - 53
■ ■	LE CONSEIL EN MANAGEMENT	54
■ ■	LES ARCHIVES	55 - 56

■ ■ ■ ■ ASSISTANCE ET CONSEIL

■ ■	PREVENIR ET ASSURER LES RISQUES	58 - 61
■ ■	LES INSTANCES PARITAIRES	
■	Les CHS et les CTP	62 - 64
■	Les CAP	65 - 66
■	Le conseil de discipline	67
■ ■	LA GESTION DES CARRIERES	68 - 71
■ ■	LA PAIE ET LE CONSEIL EN REMUNERATION	72 - 73
■ ■	LE CALCUL DES ALLOCATIONS CHOMAGE	74
■ ■	DIAGNOSTIC DES PRATIQUES RH	75
■ ■	EXERCICE DU DROIT SYNDICAL	76
■ ■	LA RETRAITE	77 - 78

LE CDG 29



Le Président



René Fily

Président du CDG 29

Maire de Saint-Martin-des-Champs (29)

Le Président du Centre de Gestion est élu par le Conseil d'Administration. Il en assure la présidence et est chargé d'en exécuter les décisions.

Le Bureau



De gauche à droite : M. PERES, M. CALVEZ, M. BELLEGUIC, M. FILY, Mme PEREZ, M. CANEVET et Mme RAOULT

1^{er} Vice-président	Pierrot BELLEGUIC <i>Maire de Kergloff</i>
Vice-président	Michel CANEVET <i>Maire de Plonéour-Lanvern, Président de la Communauté de Communes du Haut Pays Bigouden, Conseiller Général</i>
Vice-président	Christian CALVEZ <i>Maire de Plouvien, Président de la Communauté de Communes de Plabennec et des Abers</i>
Vice-président	Paulette PEREZ <i>Maire de Scaër</i>
Administratrice déléguée	Françoise RAOULT <i>Maire de Loc-Eguiner-St-Thégonnec</i>
Administrateur délégué	Raymond PERES <i>Maire de la Forêt-Fouesnant</i>

Le Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration détermine les orientations et le fonctionnement du CDG 29 sous l'impulsion du Président. Il vote le budget, fixe les taux de cotisations versées par les collectivités affiliées et les tarifs des prestations de service.

TITULAIRES	SUPPLEANTS
<p>BUREAU</p> <p>Président :</p> <p>M. René FILY, Maire de SAINT-MARTIN-DES-CHAMPS</p> <p>1^{er} Vice-président :</p> <p>M. Pierrot BELLEGUIC, Maire de KERGLOFF</p> <p>Vice-présidents :</p> <p>M. Michel CANEVET, Maire de PLONEOUR LANVERN, Président de la C.C. du HAUT PAYS BIGOUDEN, Conseiller Général</p> <p>M. Christian CALVEZ, Maire de PLOUVIEN, Président de la C.C. de PLABENNEC ET DES ABERS</p> <p>Mme Paulette PEREZ, Maire de SCAËR</p> <p>Administrateurs délégués :</p> <p>Mme Françoise RAOULT, Maire de LOC-EGUINER-SAINT-THEGONNEC</p> <p>M. Raymond PERES, Maire de LA FORÊT-FOUESNANT</p>	<p>M. Jacques BRIGANT, Maire de PLOURIN-LES-MORLAIX</p> <p>M. Yves MENESGUEN, Conseiller Général, Président du Service Départemental d'Incendie et de Secours</p> <p>Mme Léa LAURENT, Maire de PLOMEUR</p> <p>M. Jérôme RONVEL, Maire de PLOUIDER, Conseiller Général, Conseiller Communautaire C.C du PAYS DE LESNEVEN ET DE LA CÔTE DES LEGENDES.</p> <p>Mme Annick CORRE-GILET, Maire de HENVIC</p> <p>M. Guy POULIQUEN, Maire de LOCQUENOLE</p> <p>M. Roger LE GOFF, Mairie de FOUESNANT, Président de la C.C. du PAYS FOUESNANTAIS</p>
<p>Administrateurs :</p> <p>Mme Christine BARGAIN, Adjointe au Maire de PONT-L'ABBE</p> <p>M. Daniel GLOAGUEN, Maire de ILE TUDY</p> <p>Mme Marie-Claire HENAFF, Maire de SAINT-VOUGAY</p> <p>Mme Marguerite LAMOUR, Député-Maire de PLOUDALMEZEAU</p> <p>M. Bernard SALIOU, Maire de SAINT-THOIS</p> <p>M. Marcel COANT, Maire de SCRIGNAC</p> <p>M. Gérard MARTIN, Maire de NEVEZ</p> <p>M. Yohann NEDELEC, Maire du RELECO-KERHUON</p> <p>Mme Nadine KERSAUDY, Maire de CLEDEN CAP SIZUN</p> <p>M. François GUIAVARC'H, Maire de MILIZAC</p> <p>Mme Stéphanie GINOLIN, Conseillère Municipale de CROZON</p> <p>Mme Jeanne MOREAU, Adjointe au Maire de TREMEOC</p> <p>M. Didier SOUBIGOU, Adjoint au Maire de SIZUN</p> <p>M. François LE SAUX, Maire de ELLIANT</p> <p>Mme Marie-Françoise CAROFF, Adjointe au Maire de PLOUNEVEZ-LOCHRIST</p> <p>M. Alain KERHERVE, Adjoint au Maire de QUIMPERLE, Conseiller Communautaire de la C.C. du PAYS DE QUIMPERLE</p> <p>M. Hervé QUEMENER, Maire de SAINT-JEAN-DU-DOIGT, Président du Syndicat d'Electrification du canton de LANMEUR</p>	<p>M. Xavier BERTHOU, Maire de PLOUNEVEZEL</p> <p>M. Yves CANEVET, Adjoint au Maire de PONT-L'ABBE</p> <p>M. Nicolas FLOCH, Maire de SAINT POL DE LEON, Président de la C.C. du PAYS LEONARD</p> <p>M. Jean-Michel BIZIEN, Maire de LANDUNVEZ</p> <p>M. Christian LE ROUX, Adjoint au Maire de LAZ</p> <p>Mme Jacqueline PAILLER, Maire de BOLAZEC</p> <p>Mme Isabelle BISEAU, Maire de PONT-AVEN</p> <p>M. Alain QUEFFELEC, Maire de GUIPAVAS</p> <p>M. Alain DONNART, Maire de PRIMELIN</p> <p>M. Jean-Paul BERTHOULOUX, Maire de BOURG-BLANC</p> <p>M. Christian JOLIVET, Maire de GUILER-SUR-GOYEN</p> <p>Mme Jacqueline DONVAL, Maire de AUDIERNE, Conseillère Générale, Présidente du Syndicat Mixte de la POINTE DU RAZ ET DU CAP SIZUN</p> <p>M. Jean JEZEQUEL, Maire de PLOUGOURVEST, Président du Syndicat d'Electrification de LANDIVISIAU</p> <p>M. Jean LOAEC, Maire de PLEUVEN</p> <p>M. Jean-Jacques BONIZ, Adjoint au Maire de LANDERNEAU</p> <p>M. Henri CARADEC, Conseiller Municipal de DOUARNENEZ, Conseiller Communautaire de la C.C. du PAYS DE DOUARNENEZ</p> <p>M. Jean-Paul LE PANN, Maire de BRIEC DE L'ODET, Président de la C.C. du PAYS GLAZIK</p>

Au cours de l'année 2010, le Conseil d'Administration s'est réuni 5 fois.

29/01/10 - Quimper, Centre de Gestion

24 administrateurs présents ou représentés.

Points principaux à l'ordre du jour :

- ❖ Budget primitif 2010
- ❖ Vote des subventions 2010
- ❖ Création d'un emploi permanent de conseiller en organisation et recrutement

28/04/10 - Le Relecq-Kerhuon

19 administrateurs présents ou représentés.

Points principaux à l'ordre du jour :

- ❖ Compte administratif 2009, compte de gestion 2009
- ❖ Vote des ratios promus-promouvables
- ❖ Réorganisation du pôle emploi
- ❖ Médecine préventive



01/07/10 - La Forêt-Fouesnant

19 administrateurs présents ou représentés.

Points principaux à l'ordre du jour :

- ❖ Situation comptable et financière
- ❖ Plan, charte et règlement de formation
- ❖ Conventions de partenariats avec Pôle Emploi et La Poste
- ❖ Création d'un emploi permanent de responsable de service handicap et reclassement

08/10/10 - Saint-Martin-des-Champs

18 administrateurs présents ou représentés.

Points principaux à l'ordre du jour :

- ❖ Créations de :
 - 2 emplois non permanents de consultant en ressources humaines
 - 2 emplois non permanents d'archiviste
 - 1 emploi non permanent de médecin du travail
- ❖ Entretien professionnel
- ❖ Vote de la subvention pour l'université de Rennes 2

29/11/10 - Kergloff

14 administrateurs présents ou représentés

Points principaux à l'ordre du jour :

- ❖ Situation comptable et financière 2010
- ❖ Orientations budgétaires et taux 2011
- ❖ Votes des tarifs pour 2011
- ❖ Bilan social 2009



Les ressources humaines

Afin de mettre en œuvre les actions initiées par le Conseil d'Administration, le Président s'appuie sur un Directeur et deux Directeurs Adjointes qui organisent et coordonnent l'activité des services et représentent l'établissement auprès des partenaires.

Le CDG 29 c'est :

- ❖ 39 emplois permanents
- ❖ 3 emplois fonctionnels :
 - 1 emploi de Directeur Général des Services
 - 2 emplois de Directeur Général Adjoint
- ❖ 1 agent pris en charge sur le grade d'animateur
- ❖ 8 agents en renfort dont 1 chargé de mission sur le bilan social
- ❖ Une moyenne d'âge de 38 ans (contre 40 ans en 2009)
- ❖ Un effectif composé :
 - à 80% de femmes et 20% d'hommes
 - de 43 agents dans la filière administrative, 7 dans la filière technique et 1 dans la filière culturelle
 - de 28% d'agents en catégorie A, 36% en catégorie B et 36% en catégorie C

Un vivier de 206 agents itinérants au sein du service d'intérim du CDG (+ 10,2% par rapport à 2009).

Absentéisme :

- ❖ Nombre moyen de journées d'absence maladie / agent titulaire : 4,7 (6,7 en 2009)
A noter : la moyenne nationale 2009 est de 11,4 jours
- ❖ Nombre de congés maternité : 2
- ❖ Pas d'accident de travail en 2010

Formation :

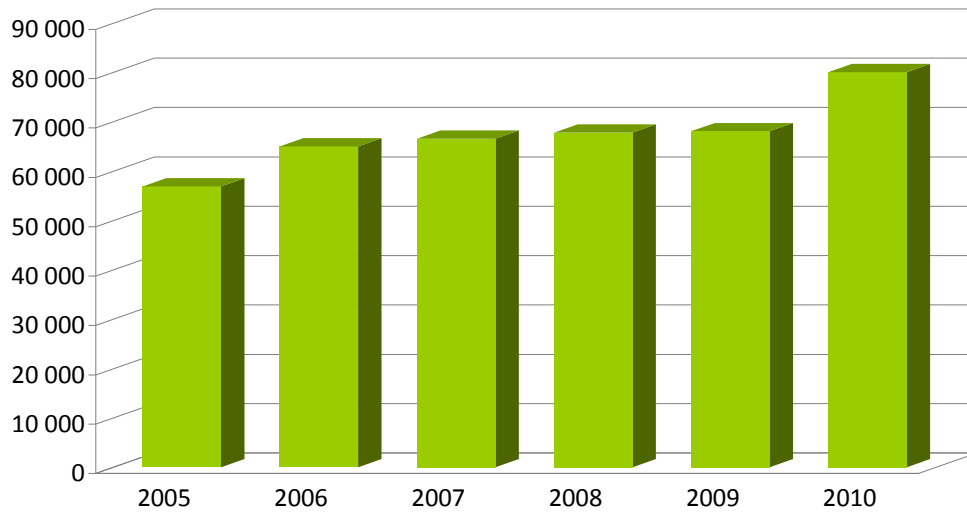
- ❖ Formations externes : 265 jours (348 jours en 2009)
- ❖ 10 agents ont suivi les cours de breton dispensés par l'association MERVENT.



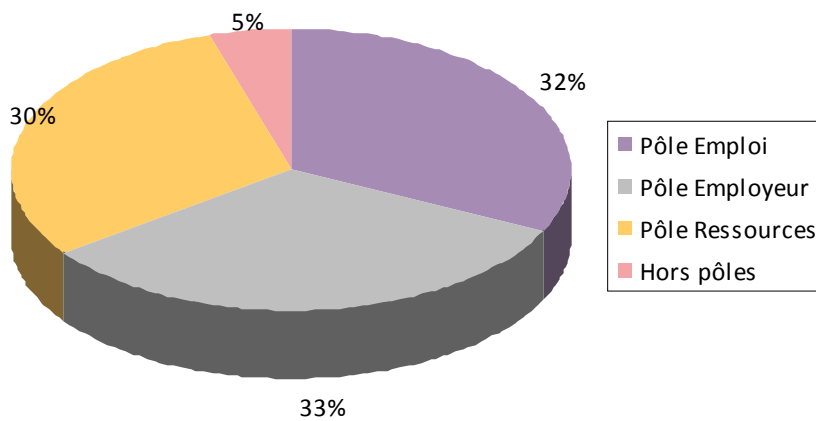
Prix régionaux de l'avenir du breton 2010 ***Prizioù rannvroel dazont ar brezhoneg 2010***

Le CDG 29 a été distingué en mai 2010 aux prix régionaux de l'avenir du breton organisés par le Conseil Régional. Décernées par l'Office de la langue bretonne, ces distinctions récompensent des associations, des entreprises, des collectivités et des particuliers qui oeuvrent au développement de la langue bretonne.

Evolution de l'activité (nb d'heures)



Répartition de l'activité par pôle
2010



Missions et objectifs : être le guichet unique des collectivités-employeurs

Le conseiller statutaire est l'interlocuteur dédié d'un ensemble de collectivités pour les accompagner en matière de ressources humaines.

- ❖ Rôle d'information et de conseil auprès des collectivités :
 - parcours individuels des agents
 - organisation et fonctionnement des services
 - indisponibilité physique
 - organisation du temps de travail
 - retraite

- ❖ Suivi des dossiers de carrière des 10.300 fonctionnaires du département
- ❖ Instruction et suivi des dossiers présentés aux instances paritaires (CAP et CTP)

Pour être efficace dans ses missions, chaque conseiller statutaire :

- maîtrise les réglementations statutaires
- est polyvalent dans ses connaissances
- est spécialiste en interne

Cet accompagnement se fait au quotidien, par téléphone, par mail et par rendez-vous personnalisés au sein des collectivités ou au Centre de Gestion.

Les prestations proposées par le pôle employeur :

- ❖ Inspection en hygiène et sécurité
- ❖ Elaboration et mise à jour du document unique
- ❖ Etablissement et suivi de la paie
- ❖ Calcul des allocations chômage
- ❖ Assurance statutaire
- ❖ Réalisation de dossiers de retraite
- ❖ Prestation diagnostic des pratiques RH

Une nouvelle prestation a vu le jour en 2010 :

- ❖ La prestation retraite « RIS » (relevés individuels de situation) dans le cadre de l'accélération du processus d'alimentation des comptes de droit des agents

Le pôle employeur est le secrétariat des instances paritaires :

- ❖ Commission Administrative Paritaire (CAP).
- ❖ Comité Technique Paritaire (CTP) et Comité Hygiène et Sécurité (CHS).
- ❖ Conseil de Discipline.

La composition du pôle et son organisation

Au 31/12/2010 :

- ❖ 1 responsable : Delphine Le Guellec
- ❖ 1 conseiller statutaire suppléant du responsable de pôle : Marine Diquelou
- ❖ 12 conseillers statutaires :
 - Claudine Delumeau
 - Laetitia Pelleter
 - Yvonne Pennarun
 - Lucile Gloaguen
 - Sophie Bucquoy (remplacée par Marine Le Guen)
 - Claire Kéravec
 - Pascal Autret
 - Janig Lees (remplacée par Marie Schaller)
 - Myriam Le Beux
 - Caroline Cabioch
 - Séverine Variel
 - Emilie Labous-Talandier
- ❖ 1 responsable de la cellule prévention des risques professionnels : Florence Goyat
- ❖ 1 conseiller / inspecteur en prévention des risques professionnels : Nicolas Bihan
- ❖ 2 conseillers / inspecteurs (besoin occasionnel pour le document unique) : Alexandra Deschênes et Alexandrine D'hervé.

Les mobilités 2010

Départ		Arrivées	
Date	Collaborateur	Date	Collaborateur
31/03/2010	Rozenn Kernaleguen	19/04/2010	Delphine Le Guellec
		14/06/2010	Marie Schaller
		14/06/2010	Emilie Labous-Talandier

Le pôle emploi territorial

En 2010, un changement de dénomination a été opéré pour prévenir les confusions, le «pôle emploi» du CDG est devenu le « pôle emploi territorial » (délibération du Conseil d'Administration du 28 avril 2010).

Le pôle emploi territorial regroupe les services « Consultants RH », « Mobilité », et « Missions Temporaires / archives ». Depuis fin septembre, une chargée de mission directement rattachée à la responsable de pôle, a été recrutée. Elle a pour fonction le développement de nouvelles activités et prestations favorisant l'emploi territorial : le temps partagé, les partenariats avec des organismes de formations, etc....

Les prestations proposées par le pôle emploi territorial :

❖ Les prestations ressources humaines

- prestation recrutement,
- prestation conseil en organisation,
- prestation conseil en management,
- prestation aide à la mobilité / reclassement.

❖ Les prestations missions temporaires

Le pôle emploi territorial met à disposition des collectivités du personnel qualifié et immédiatement opérationnel.

❖ Les prestations d'assistance en classement d'archives

La composition du pôle emploi territorial et son organisation

Au 31/12/2010 :

- ❖ 1 responsable : Delphine Le Guerson
- ❖ 3 responsables de service : Isabelle Auffret, Fatiha El Ouariachi et Nathalie Prigent
- ❖ 1 assistant administratif : Anne-Sophie Raphalen
- ❖ 1 chargé de mission « développement métiers » : Marlène Mallégol
- ❖ 3 consultants RH :
 - Aurélie Guengard
 - Gaëlle Le Cam
 - Florence Simon
- ❖ 2 conseillers examens / concours :
 - Katell Carn
 - Emilie Le Corre
- ❖ 2 conseillers emploi / mobilité :
 - Michèle Chapalain
 - Nadine Scoarnec
- ❖ 1 conseiller Missions Temporaires : Anne-Cécile Manière
- ❖ 3 archivistes :
 - Sonia Caroff
 - Aurélie Moan
 - Mélanie Roussigné

Les mobilités 2010

Responsable service "Mobilité"	Delphine LE GUELLEC jusqu'au 19 avril
	Marlène MALLEGOL du 5 mai au 24 septembre
	Nathalie PRIGENT depuis le 27 septembre
Chargé de mission "développement métiers"	Marlène MALLEGOL depuis le 27 septembre
Responsable service "Missions Temporaires"	Fatiha EL OUARIACHI depuis le 22 mars
Conseiller Missions Temporaires	Hakim DJEMAZI jusqu'au 7 décembre
	Nathalie LE BESCOND du 6 au 31 décembre
	Nolwenn LE ROY du 8 au 24 décembre
Conseiller Examens/Concours	Anne-Sophie RAPHALEN du 17 février au 11 juin
	Anne-Sophie RAPHALEN du 11 octobre au 5 novembre
Consultant RH	Olivier FOUGERE jusqu'au 31 mars
Assistant administratif	Marie SCHALLER jusqu'au 11 juin
	Anne-Sophie RAPHALEN à partir du 14 juin
	Nathalie LE BESCOND du 14 octobre au 5 novembre

Le pôle ressources

Missions et objectifs

Le pôle ressources :

- garantit l'apport des ressources (matérielles, logistiques, etc.) nécessaires au fonctionnement de l'établissement
- prend en charge le suivi budgétaire et financier de l'établissement
- assure l'accueil physique et téléphonique
- traite le courrier (envoi, réception)
- diffuse l'information en interne comme en externe
- assure la veille juridique statutaire
- pilote les actions de communication de l'établissement

La composition du pôle et son organisation

Au 31/12/2010 :

- ❖ Thierry GUILLERM : Responsable de pôle
- ❖ Françoise MOREL : Assistante de direction
- ❖ Fabienne LARVOR : Assistante RH
- ❖ Aurélie HUARD : Chargée de communication
- ❖ Marie KERNALEGUEN : Assistante de communication
- ❖ Armelle BOUCHER : Juriste
- ❖ Pierre L'HERMITE : Chargé d'études statutaires
- ❖ Virginie PAUGAM : Documentaliste
- ❖ Morgane LAURENT : Gestionnaire budgétaire et comptable.
- ❖ Isabelle LE MOAL : Agent budgétaire et comptable
- ❖ Yann KERLOCH : Responsable informatique
- ❖ Erlé LOUBOUTIN : Technicien informatique
- ❖ Thierry GOASCOZ : Technicien logistique
- ❖ Patrick MICHEL : Chargé d'accueil

Mobilités 2010

Départ		Arrivées	
Date	Collaborateur	Date	Collaborateur
30/09/2010	Magali Le Roux	18/01/2010	Erlé Louboutin
		01/08/2010	Isabelle Le Moal
		07/10/2010	Fabienne Larvor

LE SERVICE COMMUNICATION

Le service communication élabore, met en œuvre et évalue les stratégies de communication (externe et interne) du CDG 29.

Communication externe

Objectif

Assurer l'identification du CDG en tant qu'acteur incontournable de l'emploi public local auprès de ses 4 publics :

- ❖ Les élus
- ❖ Les gestionnaires du personnel des collectivités (DGS, DRH, SG, ...)
- ❖ Les agents finistériens de la Fonction Publique Territoriale (FPT)
- ❖ Le grand public : toute personne intéressée par la FPT

Missions

- ❖ Promouvoir les activités du CDG
- ❖ Informer : statut, actualités, intégration FPT, métiers ...
- ❖ Garantir une stratégie de communication cohérente

Communication interne

Objectif

Renforcer l'esprit d'équipe du CDG, valoriser les actions internes, faciliter la transmission des informations.

Missions

- ❖ Mettre en place des outils d'informations
- ❖ Organiser des activités de cohésion
- ❖ Faire connaître les activités des agents
- ❖ Faire circuler les informations entre les différents pôles et services

La composition du service :

- ❖ 1 chargé de communication / responsable du service
- ❖ 1 assistant de communication

❖ Le Forum des Elus et de l'Emploi Territoriale (FEET)*

Le service communication a pris en charge les parties partenariat, logistique et communication du FEET.

- Partenariat : 14 partenaires financiers pour un montant de 91 400 €
- Logistique :
 - 20 stands
 - 7 espaces d'informations
 - 3 conférences
 - 12 tables rondes
 - 1 job dating
 - 8 marchés publics
 - 70 intervenants
 - 119 agents mobilisés
- Communication :
 - Campagne d'affichage
 - Site internet : www.feet2010.com
 - Partenariat radio avec France Bleu Breizh Izel
 - Partenariat presse avec Ouest France
 - Insertions publicitaires dans la presse quotidienne régionale



* Cf. page 30

❖ Les réunions décentralisées



En 2010, 4 thèmes ont été abordés en réunions décentralisées :

- la paie (à Quimper)
- la retraite (à Quimper, Pouldreuzic, Saint-Martin-des-Champs et Milizac)
- les archives (à Kergloff)
- l'entretien professionnel (à Quimper)

❖ Les réunions d'informations

3 réunions d'informations ont été mises en place :

- la matinée de l'Actu RH
- le club RH, organisé en partenariat avec la Gazette des Communes
- le droit syndical



❖ La rencontre DGS / DRH

Une journée a été dédiée aux DGS / DRH / secrétaires de mairie... qui ont été recrutés depuis janvier 2009.

❖ Les journées communautés de communes

3 éditions de cette action ont été organisées :

- sur le secteur du Cap Sizun
- dans le pays Léonard et de la Baie de Kernic
- et dans la presqu'île de Crozon

Ces journées s'adressent aussi bien aux élus et décideurs territoriaux du secteur, qu'aux agents et grand public. L'objectif est de venir à la rencontre de nos publics.

❖ Le Carrefour des Communes



Le CDG était présent au 4^{ème} Carrefour des Communes les 30 septembre et 1^{er} octobre au Quartz à Brest. L'occasion pour le CDG d'aller à la rencontre des élus locaux du département.

Sur l'année, les actions organisées par le CDG représentent une fréquentation de **2567 personnes** :

- 1132 élus et décideurs territoriaux (DGS, DRH, SG...)
- 126 agents territoriaux
- 1309 personnes « grand public »

❖ Réalisations

Toute la communication externe du CDG a été refaite en 2010 afin de décliner la stratégie de communication appliquée au nouveau site internet : communication par type de public (élus, gestionnaires du personnel, agents et futurs agents).

- Documents de communication externe : des chemises ont été créées (une pour chaque public) avec des fiches amovibles afin d'avoir une mise à jour facilitée
- 4 films ont été réalisés : le film du FEET, présentation du CDG 29 avec témoignages de collectivités, film questions-réponses qui évoquent des situations vécues en collectivité et présentation du CDG sous forme de clip
- Un numéro spécial CDG 29 Com « Les chiffres de 2009 » est paru en février



- Une newsletter hebdomadaire a été réalisée. A ce jour, la newsletter compte **1873 abonnés**, soit un chiffre qui a presque doublé en un an (950 abonnés au 31 décembre 2009)
- Un guide sur les équipements de protection individuelle dans les EHPAD a également été réalisé

❖ Site internet

Les chiffres 2010 :

- 5 753 179 pages vues
- 867 120 visites provenant de 329 337 visiteurs *(soit 20 000 visiteurs de plus qu'en 2009)*
- Temps visite moyen : 9 mn
- Top 5 des pages les plus vues :
 - Le fonds documentaire
 - La newsletter (vue en direct)
 - Les actualités
 - Je gère les RH
 - Je veux travailler pour le service public local



❖ Interne

Des actions ont été mises en place afin de travailler sur la cohésion d'équipe :

- Mobilisation sur des actions fédératrices tels que le FEET, les journées communautés de communes et la rencontre DGS
- Organisation de 2 activités de communication interne
- Formation de tous les agents du CDG : Sauveteur Secouriste au Travail



Activité statutaire

❖ En interne

- Accueil des nouveaux agents
 - formation statut (2 sessions)
 - présentation des ressources documentaires disponibles (4 sessions)
- Ressources documentaires mises à disposition du personnel du CDG 29
- Veille juridique
 - brèves statutaires internes : 50 créations
 - informations ponctuelles (conseillers spécialistes ou blog si concernent tous les agents)
- Accompagnement des conseillers statutaires spécialistes pour la réalisation de leur feuille de route ou dossiers sécurisés (sur une quinzaine de documents)
- Mise en place de réunions d'actualités statutaires internes, animées par des agents du CDG (6 réunions)
- Accueil d'un stagiaire (élève en école d'avocats)



❖ En externe

- Réalisation et mise à jour de documentation juridique pour le site internet :
 - fiches de procédure : 5 créations, 22 mises à jour
 - modèles d'actes : 20 créations, 400 mises à jour
 - formulaires : 15 créations, 20 mises à jour
 - notes : 2 créations, 2 mises à jour
 - fiches carrières : 40 mises à jour
- Veille juridique :
 - brèves statutaires externes : 50 créations
 - mise en place et suivi des pages d'actualité du site (7 pages en + en 2010)
- Expertise statutaire :
 - réponses aux questions des agents (une dizaine de questions par semaine)
 - sécurisation de dossiers statutaires complexes
- Conseil et suivi pré-contentieux/contentieux (4 dossiers)

- Participation à des actions d'information externe :
 - préparation et animation de la « Matinée d'actus RH »
 - Participation au FEET (présence sur le stand et comptes-rendus)
 - Préparation et participation à la réunion d'information sur les CAE (en partenariat avec Pôle Emploi)
- Formations statut dispensées :
 - dans le cadre du partenariat La Poste (1 journée)
 - dans le cadre du partenariat Pôle Emploi (1/2 journée)
- Participation au groupe de travail sur l'entretien professionnel

Activité juridique autre que statutaire

- ❖ Assistance juridique aux agents pour la passation, l'exécution et le suivi des marchés publics (6 consultations en 2010)
- ❖ Suivi de l'exécution et fin des contrats
- ❖ Suivi dossiers pré-contentieux/contentieux (appareil photo, expoguide...)
- ❖ Mise en place de la charte informatique
- ❖ Expertise juridique sur des problématiques autres que statutaires :
- documents prestations CDG : finalisation des documents missions temporaires, convention partenariat la Poste, étude sur les obligations des CDG, bourse de l'emploi...
- autres : contrat « voix du répondeur », cession droits d'auteurs dessins, dépôt marque FEET, mise en place du chantier CNIL...
- ❖ Formation « marchés publics » dispensée dans le cadre du partenariat La Poste



L'informatique

Contexte

En 2009 ont été engagés de gros travaux de refonte de l'informatique, notamment en ce qui concerne l'infrastructure.

2010 a amorcé la consolidation, notamment par des travaux sur les applications, afin d'améliorer le service rendu aux équipes du CDG29.

Bilan quantitatif et qualitatif de l'année

- ❖ Intégration d'un technicien dans l'équipe informatique, permettant d'améliorer le service rendu
- ❖ Sécurisation de l'infrastructure : deuxième serveur d'adresses, deuxième serveur de noms
- ❖ Consolidation de l'environnement virtualisé : 6 serveurs virtuels
 - Messagerie
 - Contrôleur de domaine n°2
 - Concours
 - Serveur de mise à jour et antivirus
 - Gestion temps et accès
 - Application Ciril (GRH)
- ❖ Amélioration du réseau, création d'une zone spécifique « salles louées » pour accès internet sécurisé
- ❖ Mise en place d'une nouvelle application « concours » issue de l'Alliance de l'Est (sur serveur virtuel)
- ❖ Mise en place d'une application de gestion des accès aux locaux (sur serveur virtuel)
- ❖ Migration de l'application gestion de temps (sur serveur virtuel)
- ❖ Migration de l'application GRH « Ciril » (sur serveur virtuel)
- ❖ Mise en place d'une nouvelle plateforme antivirus sur les postes (+ un serveur)
- ❖ Mise en application d'une charte informatique
- ❖ Montée en compétence de l'équipe informatique sur l'application Paie « PM2K » afin de capitaliser sur les connaissances de la coopération informatique
- ❖ Equipement de l'équipe d'archivistes en portables, avec connexion web vers la messagerie
- ❖ Equipement de quelques postes en VPN pour connexions distantes sécurisées
- ❖ Renouvellement progressif des machines de bureau (avec introduction de Windows7)
- ❖ Equipement de 20 personnes en téléphones internes sans fil

Matériels

- ❖ 16 serveurs (en tant que service) dont 11 physiques et 6 virtuels
- ❖ 61 PC fixes (dont 10 réservés formation) et 32 portables
- ❖ 3 copieurs
- ❖ 5 onduleurs
- ❖ Parcs de Blackberry et Iphone pour apporter des solutions de mobilité
- ❖ 20 téléphones sans fil internes, 50 téléphones fixes

Perspectives 2011

En 2011 les travaux de refonte et de consolidation se poursuivront :

- ❖ L'application concours se verra dotée de la fonctionnalité «Recensement »
- ❖ La migration du serveur de fichier se fera au premier trimestre 2011
- ❖ L'évolution de la suite bureautique permettra d'utiliser au quotidien des outils plus performants
- ❖ Il est également prévu d'assainir encore le parc informatique vieillissant, en affectant les PC achetés en 2010 et en poursuivant l'acquisition de machines nouvelles

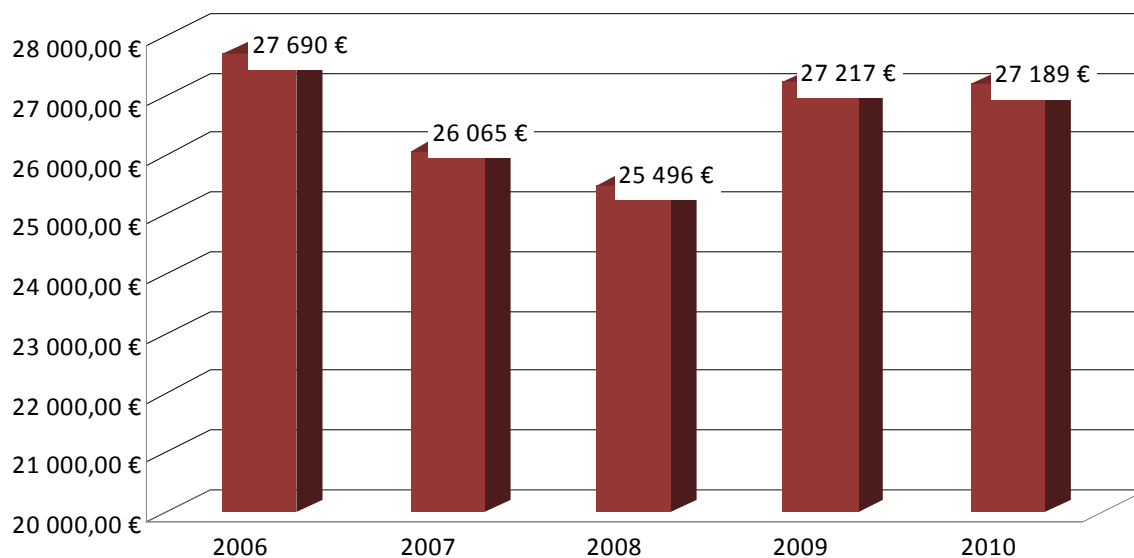
Le CDG 29 en chiffres

En 2010 :

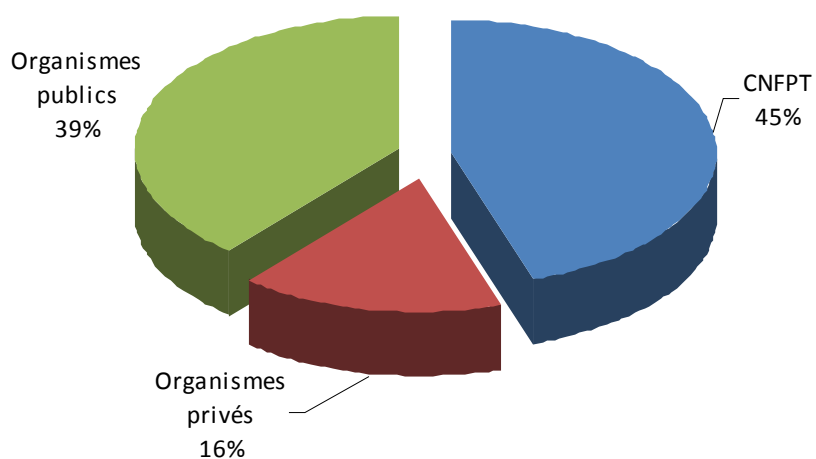
- ❖ 179 640 km parcourus avec 6 véhicules (20 000 km de plus qu'en 2009)
- ❖ 22 679 plis reçus (1 890 en moyenne par mois)
- ❖ 23 260 plis expédiées (1 938 en moyenne par mois)
- ❖ 1500 personnes reçues (accueil emploi, rendez-vous avec un conseiller statutaire...)
- ❖ 62 150 appels reçus (5 179 en moyenne par mois)

Location de salles

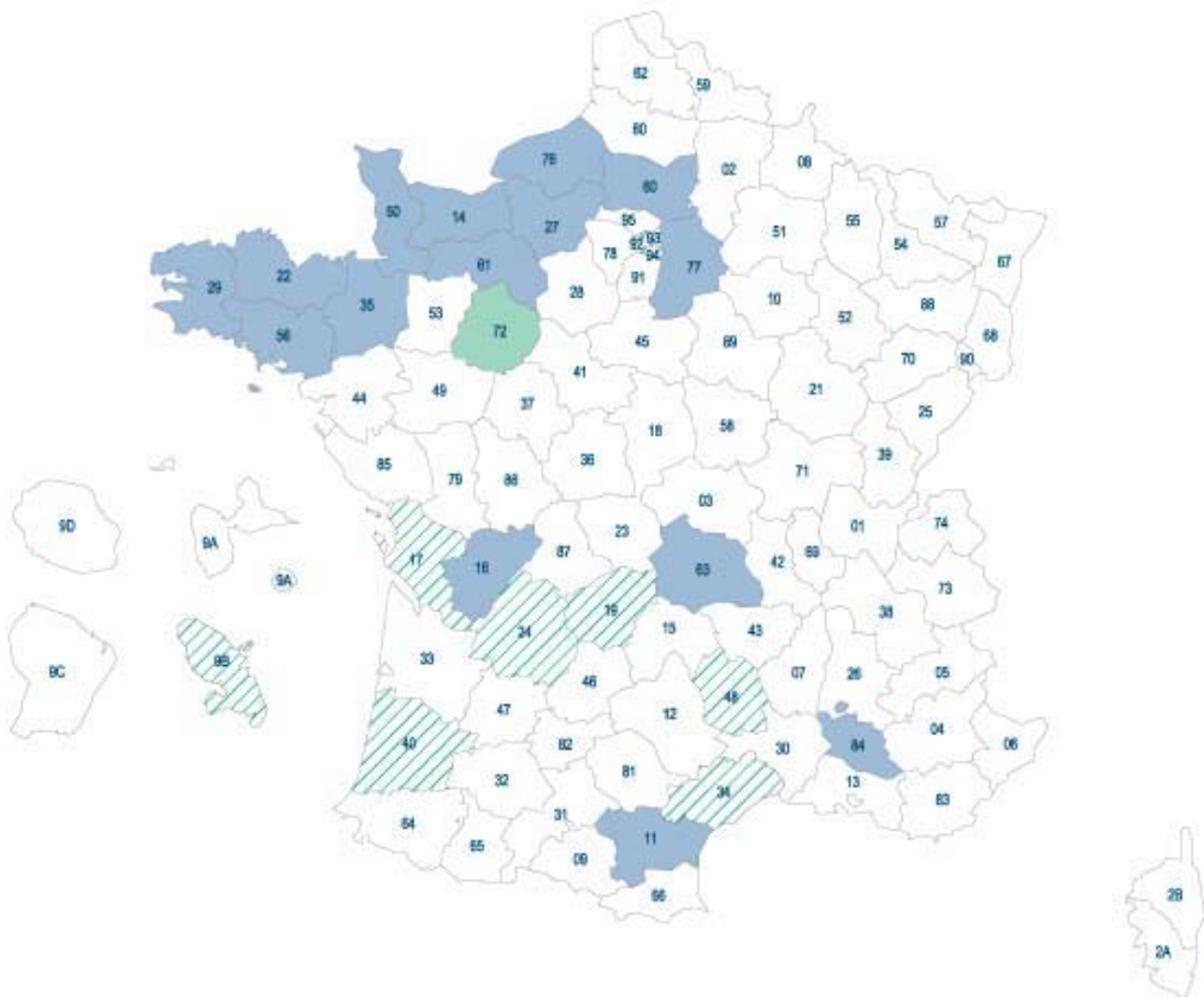
Locations de salles - Evolution des recettes 2006-2010



Occupation des salles Année 2010



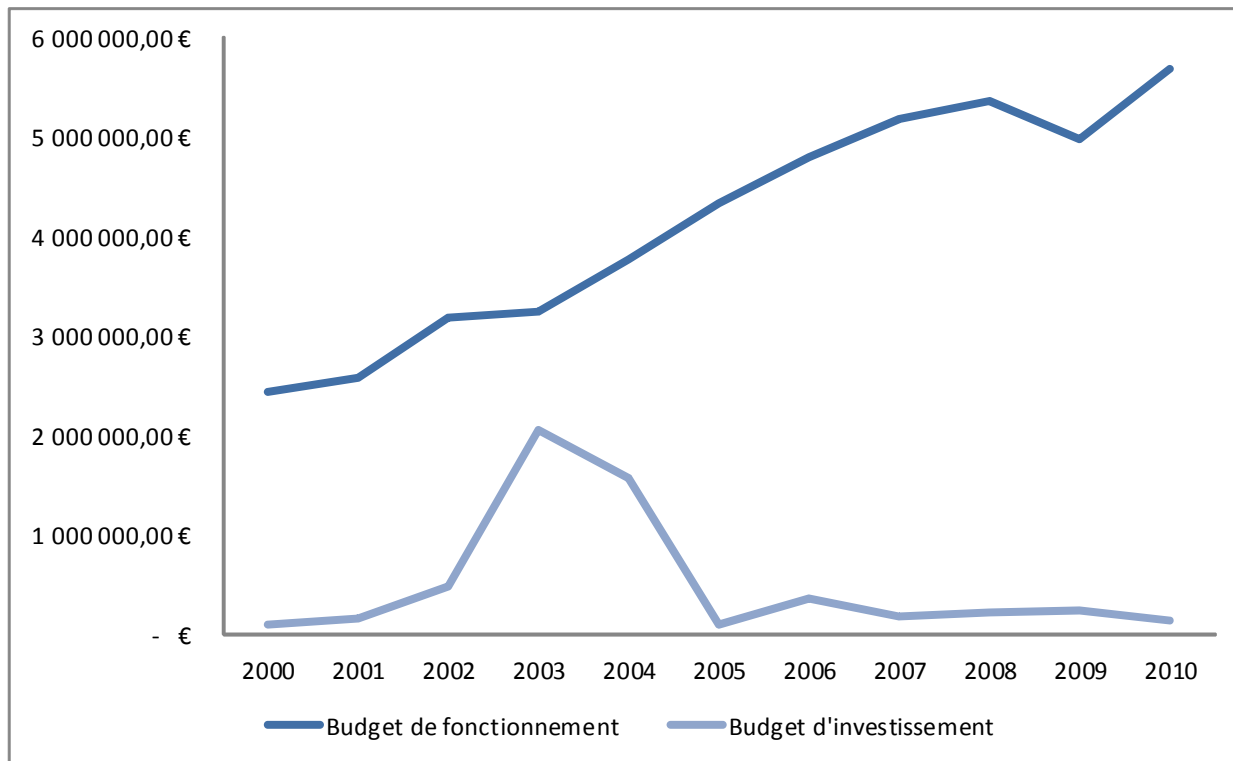
Coopération informatique "Grand Ouest Plus"



- Associés : CDG 11, 14, 16, 22, 27, 29, 35, 50, 56, 60, 61, 63, 76, 77, 84
- Adhérents : CDG 72
- Adhérents - accord de principe : CDG 17, 19, 24, 34, 40, 48, 972, CIG Petite Couronne

LE COMPTE ADMINISTRATIF 2010

En termes de volume, le budget 2010 est en progression de 12% par rapport à 2009 et de 4% par rapport à 2008. La progression moyenne de ces 6 dernières années est de 2% par an.



Le budget d'investissement, par rapport au fonctionnement, est peu important. Il est stable avec une moyenne de 200.000 € pour ces 6 dernières années. Il représente 3% du budget global 2010 (4% en moyenne pour ces 6 dernières années).

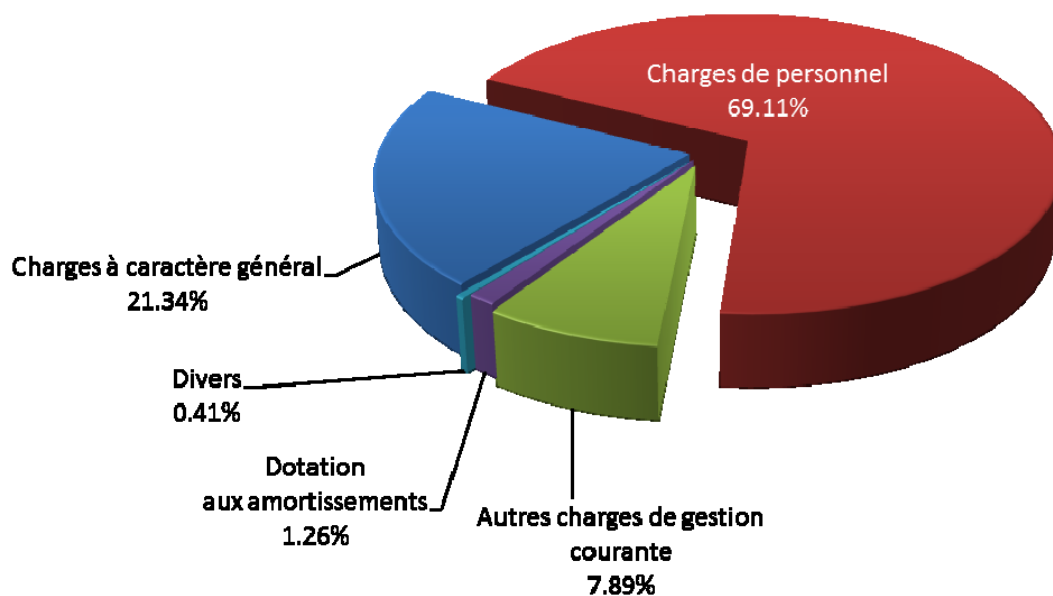
La section de fonctionnement

Sur un budget prévisionnel de 8.454.246,29 € les dépenses se sont élevées à 5.675.918,40 € (67,14%) et les recettes à hauteur de 6.005.452,49 € (71,03%). Le résultat de fonctionnement 2010 est donc excédentaire de 329.534,09 €.

❖ Les dépenses

Sur le plan des dépenses, elles sont réparties globalement de la manière suivante :

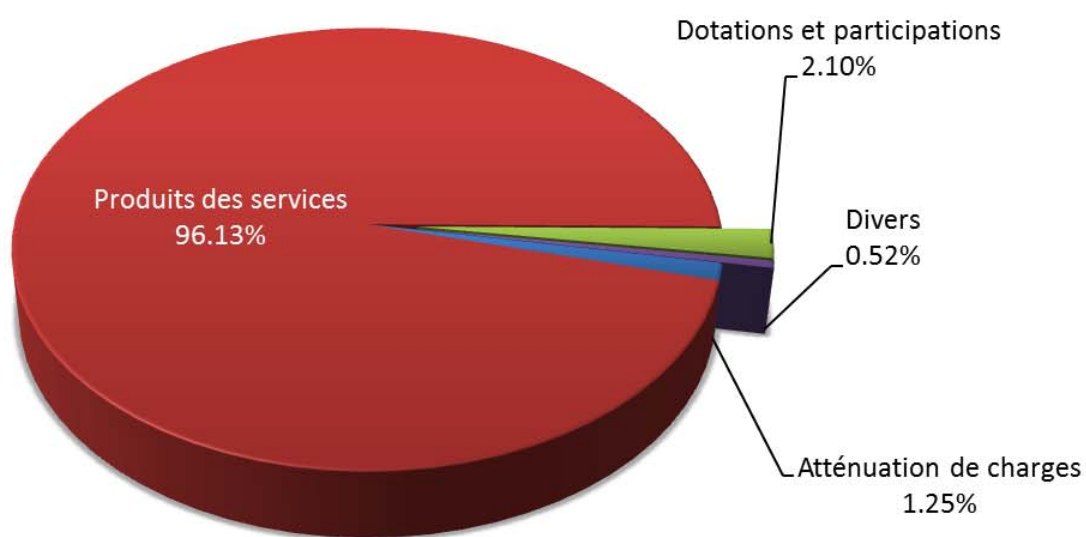
- Charges de personnel 69%
- Charges à caractère général 21%
- Charges de gestion courante 8%
- Dotation aux amortissements 1,3%
- Divers 0,7%



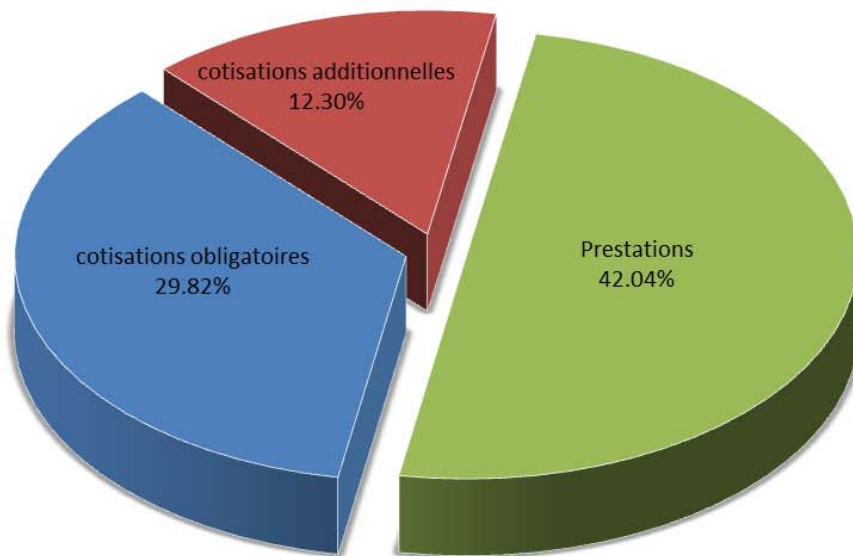
❖ Les recettes

Pour la répartition des recettes :

- Dotations et participations 2%
- Atténuation des charges et divers 2%
- Produits des services 96%

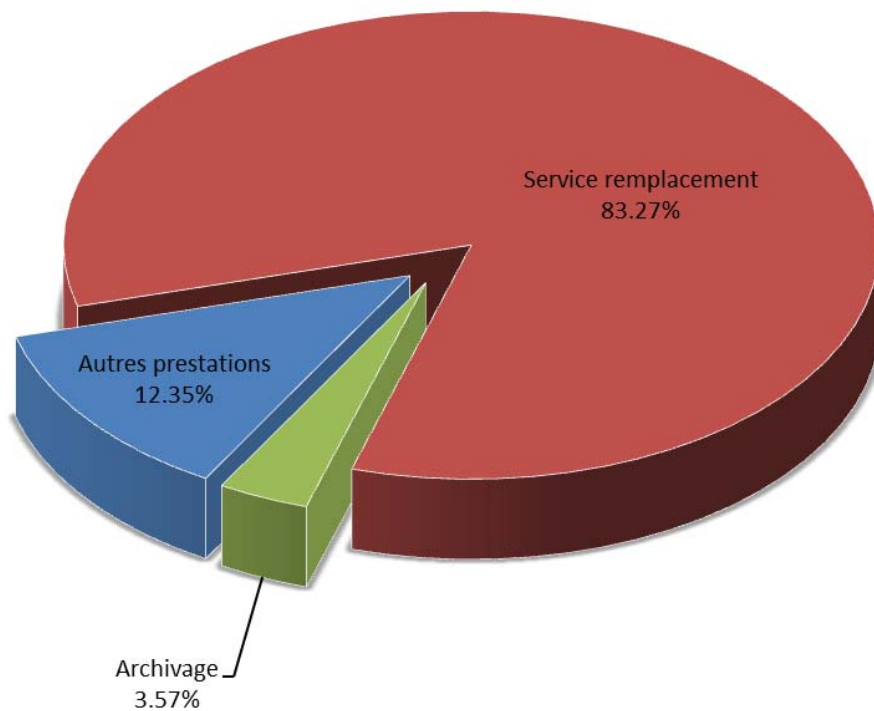


Le détail des « produits des services »

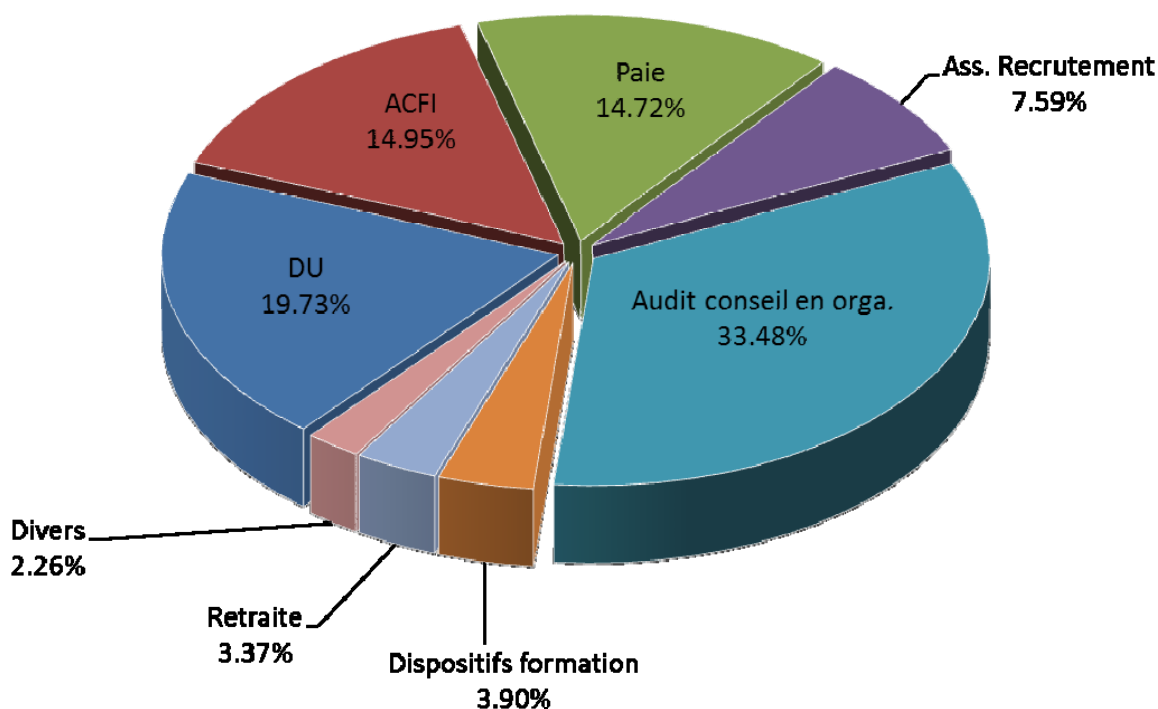


Une répartition qui a évolué par rapport à 2009. Les cotisations obligatoires passent de 35 à 30% des recettes.

En ce qui concerne les «Prestations», elles se détaillent ainsi :



Dans la rubrique «Autres prestations» on retrouve :



La section d'investissement

Sur un budget prévisionnel de 481.051,00 € les dépenses se sont élevées à hauteur de 145.710,44 € (30,29%). Les recettes ont été encaissées à hauteur de 344.339,44 € (71,58%). La section fait apparaître un excédent 2011 de 198.629 €.

❖ Les dépenses

Les dépenses ont porté principalement sur trois postes :

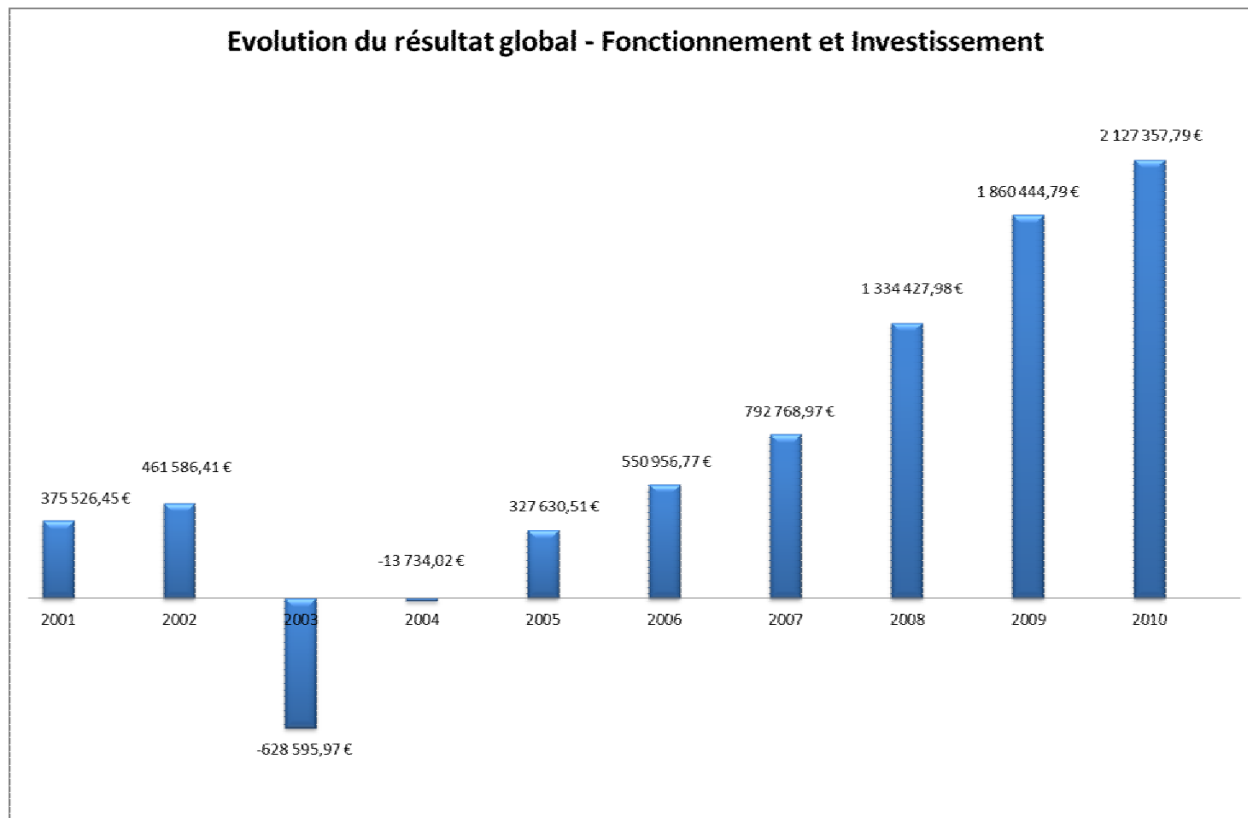
- Le remboursement du capital des emprunts 38%
- Les immobilisations incorporelles 21%
- Les immobilisations corporelles 41%

❖ Les recettes

Trois postes également pour les recettes d'investissement :

- La récupération de la TVA 2008 : 3%
- Les excédents de fonctionnement capitalisés 76%
- Amortissements 21%

Globalement le résultat cumulé intégrant l'exercice 2010 est de : 2.127.357,79 €.



Conclusion

La restructuration financière opérée depuis 2005 a permis le redressement de la situation comptable du CDG 29. Pour sortir d'une situation délicate à la veille de l'extension 2004, une épargne a été constituée pour répondre aujourd'hui aux besoins générés par le développement de l'établissement, sans fragiliser la structure financière. Ce résultat cumulé permet d'aborder avec sérénité l'évolution des missions et le développement des compétences. De la phase «épargne», le CDG va passer à la phase «investissement» avec le lancement du programme d'extension des locaux.

RECRUTER



L'organisation du FEET, un défi... un succès

Le CDG 29 avait pour mission d'organiser en 2010 la Conférence Régionale de l'Emploi et de la Formation (CREF) qui réunit les 4 CDG bretons, le CNFPT, l'ensemble des collectivités non affiliées de la Région et les organisations syndicales. Le CDG 29 a souhaité en changer la formule en organisant le Forum des Elus et de l'Emploi Territorial. Le FEET se présentait comme un rendez-vous privilégié autour de l'emploi public local dédié aussi bien aux élus, qu'aux demandeurs d'emploi, aux agents, etc....

Cette organisation était une véritable gageure pour le CDG qui expérimentait le montage de projet événementiel, au niveau régional.

Le défi a été relevé car un satisfecit général a salué cette première édition du FEET.

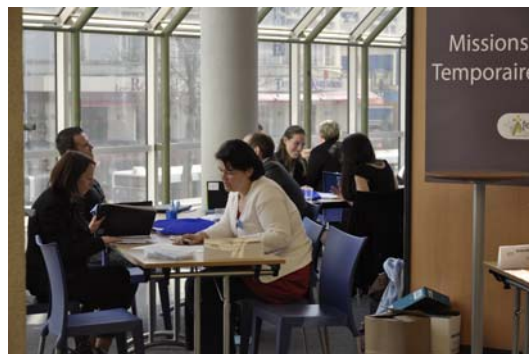


La communication

Organisé dans les locaux du Quartz à Brest, un large public était attendu au Forum des Elus et de l'Emploi Territorial. Le succès a été au rendez-vous puisque 1.781 visiteurs ont été comptabilisés dont 459 issus de la Fonction Publique Territoriale.



Le programme



Le Forum des Elus et de l'Emploi Territorial proposait un programme dense avec **12 tables rondes et 3 conférences, un job dating** et l'intervention d'une compagnie de théâtre d'improvisation pour ouvrir et clôturer le forum.

❖ 3 conférences à destination du « grand public »

- L'emploi public local en Bretagne : quels métiers, quels accès ?
- La mobilité inter-fonctions publiques : où en est-on en Bretagne ?
- Mobilité privé-public en Bretagne : réalité ou fiction ?



❖ 12 tables rondes

- La crise : quel impact sur l'emploi public local ?
- Quelles perspectives pour les concours ?
- Les recrutements temporaires : quelles solutions durables ?
- Se professionnaliser tout au long de sa vie : comment faire ?
- Le maintien dans l'emploi : quels nouveaux accompagnements ?
- La mobilité, un outil de management des compétences ?
- Comment réussir ses recrutements ?
- L'emploi à temps partagé : un mode de gestion à promouvoir ?
- Construire son plan de formation : quel mode d'emploi ?
- Comment intégrer la Fonction Publique Territoriale ?
- Favoriser le recrutement des travailleurs handicapés : quels leviers ?
- Comment postuler dans une collectivité ?



Le CDG 29 a également organisé un **job dating**. Les collectivités partenaires ont fait part de leur satisfaction. L'équipe des consultants a ainsi pu démontrer sa pertinence à pré-sélectionner de bons profils et à mener des entretiens de recrutement. 2 personnes ont été recrutées suite au job dating et 18 ont été à nouveau auditionnées en collectivité.



Bilan financier

Le Forum des Elus et de l'Emploi Territorial a bénéficié du financement croisé des 4 CDG bretons et du CNFPT à hauteur de 15 000 € chacun. Des partenaires financiers ont été activement recherchés pour les associer à l'organisation de cet événement. 14 ont répondu favorablement.

Globalement, le budget du Forum s'élève à 155 000 €. Un excédent financier de 13 797 € a été enregistré.

Perspectives 2011

Ce rendez-vous autour de l'emploi public local s'est avéré une opération à succès et révèle la nécessité pour le CDG de proposer à nouveau ce type d'opération grand public. Les réunions décentralisées avec les communautés de communes du territoire Finistérien renouvèlent ces RDV et répondent à un besoin. 4 rencontres sont d'ores et déjà planifiées en 2011.



Les concours et examens professionnels 2010

Le contexte

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la compétence de l'organisation des concours de catégorie A est transférée du CNFPT vers les CDG. Le CDG 35 a été désigné centre coordonnateur pour la Bretagne.

La coopération interrégionale a connu un nouvel élan en matière de concours. Des travaux ont été engagés avec les CDG du Grand Ouest pour harmoniser la gestion des opérations régionales et inter-régionales et la répartition des dotations. L'objectif est de substituer aux conventions croisées une convention unique annuelle reprenant le calendrier des opérations programmées pour l'année considérée et selon les partenariats définis.

Bilan quantitatif de l'année

L'activité concours s'est traduite en 2010 par l'organisation de 3 concours (2 débutés en 2009) et 3 examens professionnels, générant un total de 1.599 candidats aux épreuves 2010, pour 951 lauréats.

Par ailleurs, le CDG a été centre d'épreuves pour les écrits du concours d'adjoint administratif territorial de 1^{ère} classe, organisé par le CDG 56. A cette occasion, 753 candidats finistériens ont été convoqués à Brest le 13 mars 2010.

Concours/ Examens	Nombre de postes				Nombre d'inscrits				Nombre de lauréats				Organisation
	Int	Ext	3è	Total	Int	Ext.	3è	Total	Int	Ext.	3è	Total	
Concours adjoint patrimoine 1 ^{er} classe (écrits en 2009)	30	20	10	60	(62)	(829)	(27)		28	22	10	60	Bretagne
Concours d'ATSEM (écrits en 2009)		50		50		(1170)				48		48	Bi-départemental
Concours externe adjoint technique 1 ^{ère} classe (spé bâtiments, TP, voirie et réseaux divers)		25		25		140		140		25		25	Bretagne
Examen professionnel adjoint technique 1 ^{ère} classe					633				459				Bretagne
Examen professionnel adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe					151				115				Bretagne
Examen professionnel de rédacteur	Examen				675				244				Bretagne
TOTAL	30	95	10	135		140		1599	28	95	10	951	

Ecoulement des listes d'aptitude

Concours	Nombre de lauréats	Nommés en 2010	Date de validité
Adjoint d'animation 1 ^{ère} classe 2008	26	6	14/04/11
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe 2009*	142	9	30/06/11
Adjoint du patrimoine 1 ^{ère} classe 2009	60	15	28/02/2011
ATSEM 2009	48	8	14/03/2011
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe externe 2010 (spécialité Bâtiments/TP, voirie et réseaux divers)	25	4	31/05/11

* ouvert pour les trois voies, spécialités « Espaces naturels et espaces verts », « restauration », « communication », « spectacle » et « conduite de véhicules ».

Bilan qualitatif

Un suivi du devenir des lauréats (3 réunions d'information, conseils en recherche d'emploi, suivi des listes d'aptitude), un accueil de qualité pour tous les candidats (notamment les candidats à reconnaissance COTOREP/DCAPH, nécessitant des aménagements d'épreuves), une concertation entre CDG partenaires lors de la conception des sujets, et un réseau d'intervenants spécialistes et professionnels sans cesse enrichi, sont les objectifs fixés dans l'organisation de tous les concours et examens du CDG 29.

Bilan financier

L'organisation des concours et examens a occasionné pour l'année 2010 des dépenses de l'ordre de 214 000 € (locations des salles, rémunérations des intervenants, travaux d'impression et fournitures matérielles).

En parallèle, le CDG a participé financièrement à des concours et examens organisés par d'autres CDG (dans le cadre de la coopération régionale et inter régionale), afin de mutualiser les frais de structure et de gestion courante. Cette participation a représenté un montant net de 130 700 € (participation brute moins le reversement d'une partie des frais d'inscription).

Il était demandé lors des inscriptions une participation financière à la reprographie de 8 € par candidat. Cette participation s'est portée à 16 960 €, dont une partie sera reversée aux CDG qui ont conventionné lors de l'organisation des concours (au prorata du nombre de candidats originaires de leurs départements). Cette participation n'est plus appliquée depuis l'examen professionnel de rédacteur 2010.

Perspectives 2011

La mutualisation sera renforcée entre les CDG bretons et les CDG du Grand Ouest. Le calendrier des concours intégrera la réforme de la catégorie B de la filière technique.



Contexte

Mis en place depuis 2007, l'accueil emploi offre un accueil personnalisé pour les visiteurs (demandeurs d'emploi, agents de la Fonction Publique Territoriale et des autres fonctions publiques, personnes ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, étudiants, lauréats de concours, personnes en formation...) qui recherchent des informations sur la Fonction Publique Territoriale :

- informations générales sur l'emploi public local (concours, métiers, recrutements...)
- consultation des offres d'emploi et d'ouvrages de préparation aux concours
- renseignements individualisés sur rendez-vous (conseils pour la rédaction de CV et de lettres de motivation, présentation des outils de diffusion des offres)

L'accueil est ouvert 5 jours sur 7, de 8 h 30 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 17 h 00.

Les questions les plus courantes posées par les visiteurs sont :

- Comment accéder à la Fonction Publique Territoriale ?
- Quels niveaux faut-il pour se présenter aux différents concours ?
- Combien gagne un fonctionnaire ?
- Peut-on accéder aux emplois territoriaux sans diplôme ?
- Quels sont les métiers de la Fonction Publique Territoriale ?

4 agents du service mobilité interviennent pour renseigner le grand public.

Bilan quantitatif

Les demandes traitées en 2010 sont en diminution par rapport à l'année précédente, ces éléments peuvent toutefois s'expliquer par :

- le développement et l'enrichissement continu du site internet
- une actualité concours moins dense en 2010
- la présence du CDG sur des salons
- l'organisation du Forum des Elus et de l'Emploi Territorial le 9 avril 2010 à Brest

	2009	2010
Appels téléphoniques	6 484	5023
Visites	1 568	909
Réponses écrites	721	415
Conseils individuels CV + LM	27	16

Date	Salons de l'emploi
21, 22 et 23 /01/2010	Salon AZIMUT - Parc de Penfeld - BREST
09/01/2010	Présentation des métiers territoriaux - Lycée de l'Aulne - CHATEAULIN
19/03/2010	Forum Cap sur l'emploi saisonnier - CHATEAULIN
23/03/2010	Forum sur l'emploi territorial dans le domaine des espaces verts – CFTA Kerliver HANVEC
03/2010	Forum des jobs d'été et de l'emploi - DOUARNENEZ
29/03/2010	Forum du recrutement - PLOUHINEC
06/04/2010	Présentation de l'emploi de secrétaire de mairie et des modes d'accès à la FPT – Agents de la Poste – Hôtel Mercure QUIMPER
15/04/2010	Forum des jobs d'été et des emplois saisonniers - Zoom sur la fonction publique territoriale et sur l'apprentissage - CONCARNEAU
22/04/2010	Forum des jobs d'été et de l'emploi - Centre culturel Le Triskell - PONT-L'ABBE
11/05/2010	Forum de l'emploi - QUIMPER
30/09/2010	Présentation de la Fonction Publique Territoriale aux conseillers de Pôle Emploi Cornouaille
12/10/2010	Forum Défense Mobilité - BREST
17/11/2010	Forum Handi-Cap vers l'Emploi- LESNEVEN
07/12/2010	Mission locale de MORLAIX



Bilan qualitatif

L'accueil emploi permet non seulement d'obtenir une information complète sur l'emploi public local mais également d'avoir des conseils personnalisés adaptés pour mener à bien un projet de mobilité ou d'intégration de la Fonction Publique Territoriale.

Le CDG, en s'efforçant d'être présent sur l'ensemble des manifestations consacrées à l'emploi sur le territoire Finistérien, participe à une large diffusion de l'information sur l'accès à la Fonction Publique Territoriale.

Perspectives 2011

L'objectif 2011 est de rendre l'accueil emploi du CDG incontournable pour tous ceux qui sont à la recherche d'un emploi public local.

Le CDG augmentera sa participation aux forums et salons et développera le partenariat avec les collectivités non affiliées pour atteindre un large public.



Durant l'année 2010, le Centre de Gestion a engagé quatre dispositifs visant à former 58 stagiaires (2 sessions de licences professionnelles) aux parcours variés.

Ces formations en alternance se sont déroulées avec le concours des collectivités qui accueillent ces stagiaires. Pour reconnaître l'investissement des tuteurs, le Conseil d'Administration a délibéré afin d'accorder une indemnisation au tuteur qui encadre un stagiaire dans le cadre d'un dispositif de formation du CDG 29. Cette gratification correspond au versement de la NBI des maîtres d'apprentissage, soit environ 90 € brut par mois.

Les licences professionnelles

Le contexte

Constatant le décalage entre les formations dispensées par l'enseignement supérieur et les réalités de l'emploi territorial, les enseignants universitaires et les quatre Centres de Gestion bretons se sont associés pour mettre en œuvre un dispositif de formation en alternance sur une année universitaire, dont la finalité est triple : délivrer un diplôme de niveau bac+3, préparer efficacement les étudiants aux concours, et surtout, professionnaliser ces derniers sur des métiers clairement identifiés.

Cette formation alterne périodes de cours théoriques (490 h, soit 14 semaines), d'auto-formation (210 h, soit 6 semaines) et de stages en collectivités (595 h, soit 17 semaines).

2 licences professionnelles sont proposées :

- depuis l'année universitaire 2003 / 2004 : « **Métiers de l'administration territoriale** » (MAT), spécialités RH, urbanisme, finances et marchés publics, action sociale,
- depuis l'année universitaire 2008/2009 : « **Métiers techniques des collectivités territoriales** » (MTCT).

Pour la première fois une « semaine de découverte » s'est déroulée du 18 au 22 octobre 2010 pour ces étudiants. Cette semaine a été ponctuée par des réunions d'information, des visites de structures et des tables rondes, afin de mieux intégrer les différents champs d'action des collectivités et les liens qui les unissent aux différents partenaires (SDIS, Archives départementales,...).

Bilan quantitatif

Evolution des effectifs finistériens	2009/2010	2010/2011
Licence professionnelle MAT	15 étudiants sur 70	13 étudiants sur 66
Licence professionnelle MTCT	2 étudiants sur 26	7 étudiants sur 22

Bilan qualitatif

17 étudiants ont suivi l'un de ces deux cursus en 2009/2010. 6 d'entre eux ont été recrutés en collectivités territoriales, 2 ont réintégré leur collectivité, et 6 travaillent pour le service Missions Temporaires du CDG. Soit un taux d'activité de 76.47 %.

Perspectives 2011

La collaboration des Centres de Gestion bretons avec l'Université Rennes II est appelée à se poursuivre pour de nouvelles sessions. Les souhaits communs sont de développer les effectifs, de perfectionner l'accueil et le suivi des stagiaires, et d'enrichir davantage les enseignements dispensés ainsi que de leur faire découvrir la diversité de l'emploi public local au travers d'une semaine de découverte.

Reconduction d'une formation en alternance aux métiers administratifs territoriaux

Le contexte

Ce dispositif en partenariat avec Pôle Emploi avait été mis en oeuvre avec succès par le passé. C'est pour cette raison qu'il a été reconduit avec le partenariat du CNFPT. L'objectif étant de former des agents qualifiés et autonomes répondant aux attentes précises des collectivités territoriales. A l'issue de leur formation, les stagiaires intègrent le service des Missions Temporaires du CDG.

Bilan quantitatif

La sélection des candidatures s'est avérée difficile avec plus de 300 dossiers de candidatures pour 15 stagiaires retenus sur l'ensemble du département et qui ont pu suivre ce programme de formation en alternance du 11 octobre au 24 décembre 2010.

Bilan qualitatif

Dès la fin de la formation, 5 personnes se sont vues positionnées sur une mission de remplacement en 2010. D'autres missions ont été proposées début 2011. Ces missions doivent être un véritable tremplin vers l'emploi territorial pour les demandeurs d'emploi.

Perspectives 2011

La collaboration avec différents partenaires tel que Pôle Emploi doit s'accroître afin de proposer des formations permettant de répondre aux besoins des collectivités et de donner accès à l'emploi public local aux personnes formées. Ainsi, un nouveau dispositif va se dérouler en 2011 afin de former des agents techniques polyvalents prêts à assurer des remplacements sur tout le territoire Finistérien.

Le contexte

La Poste a développé une politique d'accompagnement des fonctionnaires volontaires vers les trois fonctions publiques et particulièrement vers la Fonction Publique Territoriale. Le CDG 29, du fait de ses missions en matière d'emploi et ses relations de proximité avec les collectivités territoriales, est apparu comme un partenaire privilégié pour la promotion de la politique d'accompagnement de ses fonctionnaires vers la Fonction Publique Territoriale.

Bilan quantitatif

Une convention de partenariat a été signée en juillet 2010 entre le CDG 29 et La Poste, permettant à 6 stagiaires de suivre une formation en alternance aux métiers administratifs de catégorie A. Cette formation qui s'est déroulée du 13 octobre au 31 décembre 2010, a été prise en charge par La Poste. Ce dispositif comprenait une formation théorique, puis des stages en collectivité qui ont été effectués du 8 novembre au 31 décembre 2010.

Bilan qualitatif

Cette collaboration répond aux attentes des collectivités du département en matière d'emploi. Celles-ci font en effet face à un manque de candidatures lors des recrutements et remplacements sur des métiers en tension dans les domaines tels que les ressources humaines et la comptabilité.

Perspectives 2011

La formation en alternance ayant conforté les stagiaires dans leur souhait de mobilité, un projet de convention est à l'étude avec La Poste pour définir un dispositif d'accompagnement vers l'emploi local tout au long de l'année 2011. Le but pour chacun des agents : intégrer la Fonction Publique Territoriale, par le biais du détachement.



Le service Missions Temporaires

Contexte

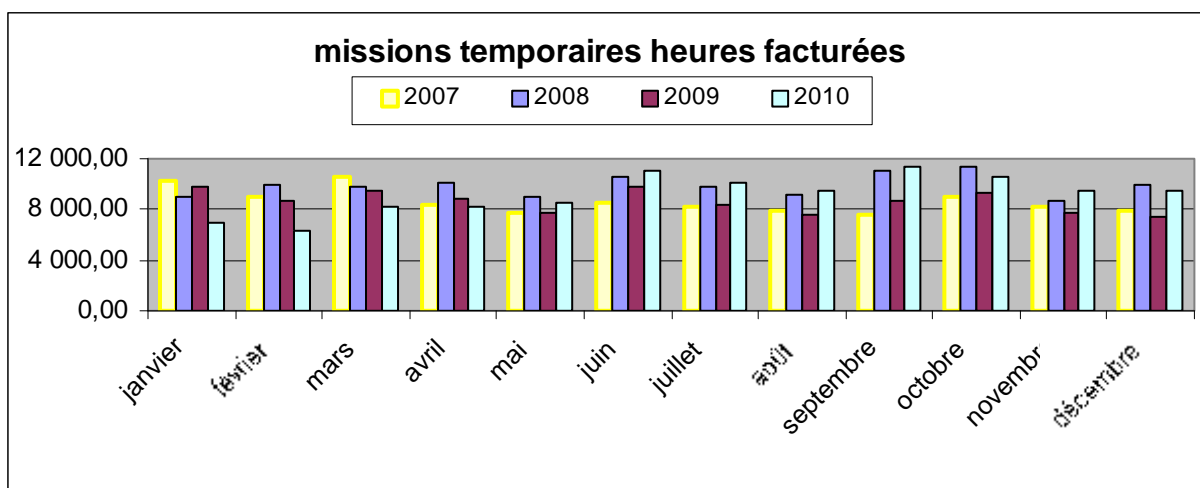
Au mois de mars, le service « d'intérim » a accueilli une nouvelle responsable. Ce recrutement répond à la volonté de développer l'activité du service qui accuse depuis 2009 une baisse de ses résultats.

Le défi a été relevé puisque le service affiche une nette reprise d'activité depuis le mois de juin.

Pour optimiser son organisation, le service a joué la carte de la sectorisation : chacun des conseillers « Missions Temporaires » a un secteur géographique attribué. L'objectif est de développer des réseaux de proximité.

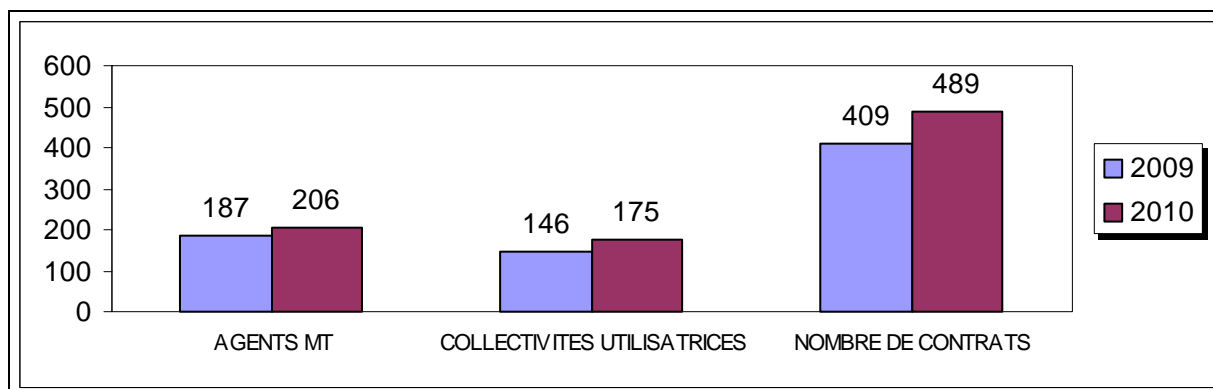
Bilan quantitatif de l'année : reprise d'activité depuis juin

Cette année, 109 691 heures ont été facturées, soit +6 % par rapport à 2009.



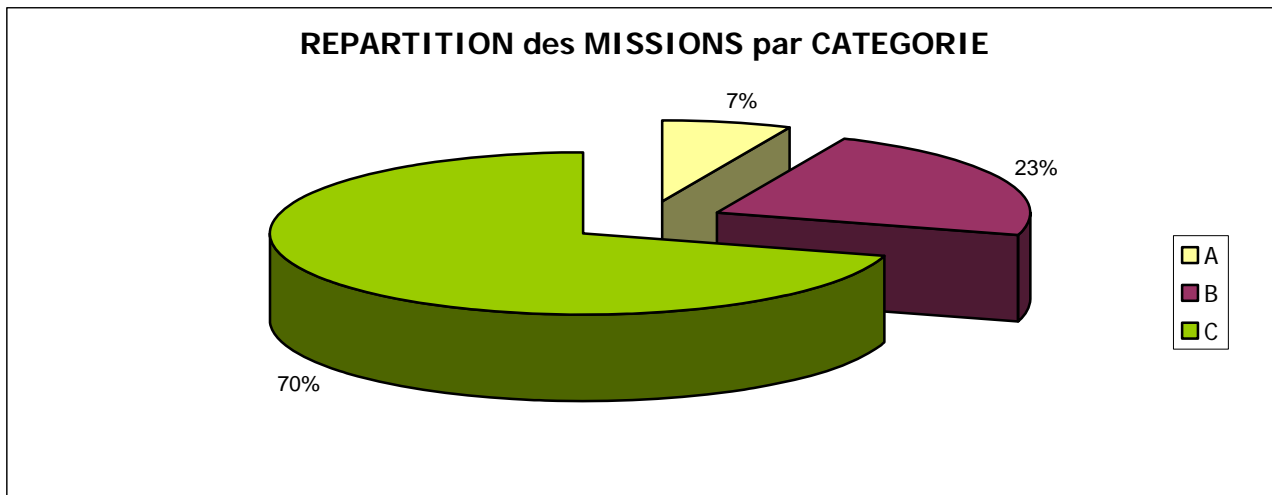
L'activité croissante du service a généré 489 contrats, soit +20% par rapport à 2009.

Pour répondre aux besoins de renfort et de remplacement, 206 agents ont été mis à disposition des collectivités.

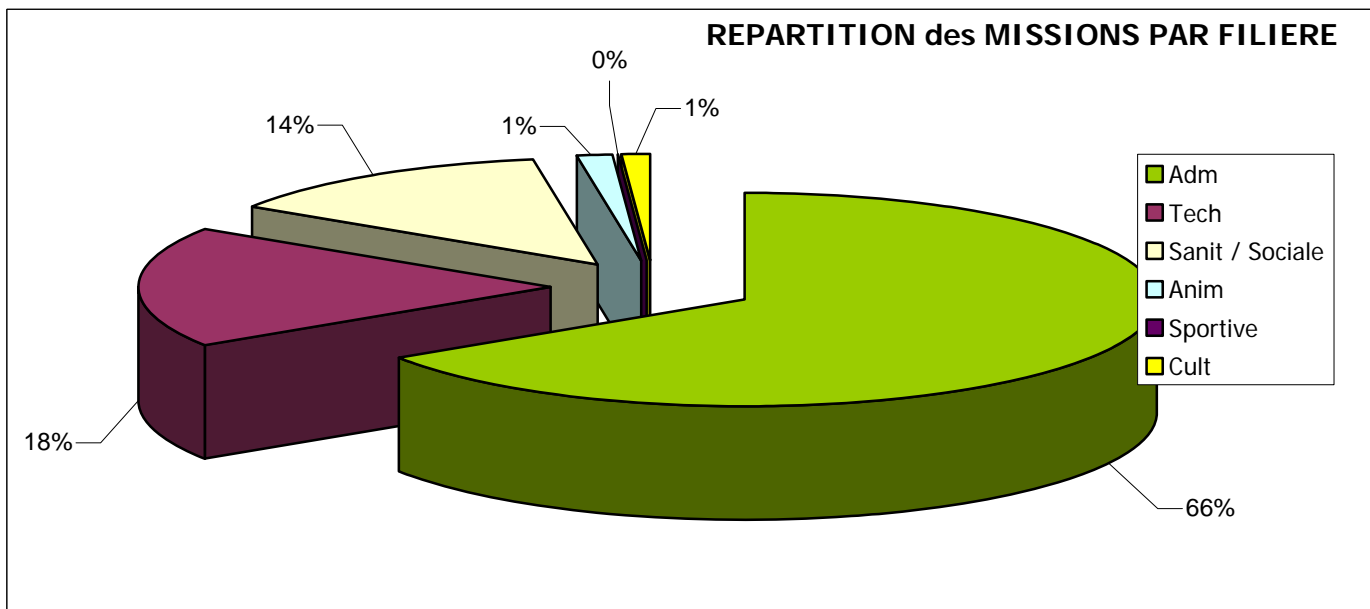


Typologie des missions :

- Ce sont les communes qui font majoritairement appel au service
- Les motifs principaux de remplacement restent la maladie et les congés
- Les missions sont majoritairement réalisées sur des postes de catégorie C



- L'activité du service concerne, à hauteur de 66%, la filière administrative. A noter : les métiers de la filière technique tendent à être de plus en plus représentés (10% en 2008, 14% en 2009 et 18% en 2010)



- Les sollicitations des collectivités se font majoritairement sur des missions à temps complet (66%)
- En 2010, la durée moyenne des missions est de 55 jours

Bilan qualitatif : mettre à disposition des collectivités des agents immédiatement opérationnels

Les collectivités souhaitent logiquement accueillir des agents immédiatement opérationnels et compétents, avec une connaissance souvent affûtée de l'environnement territorial.

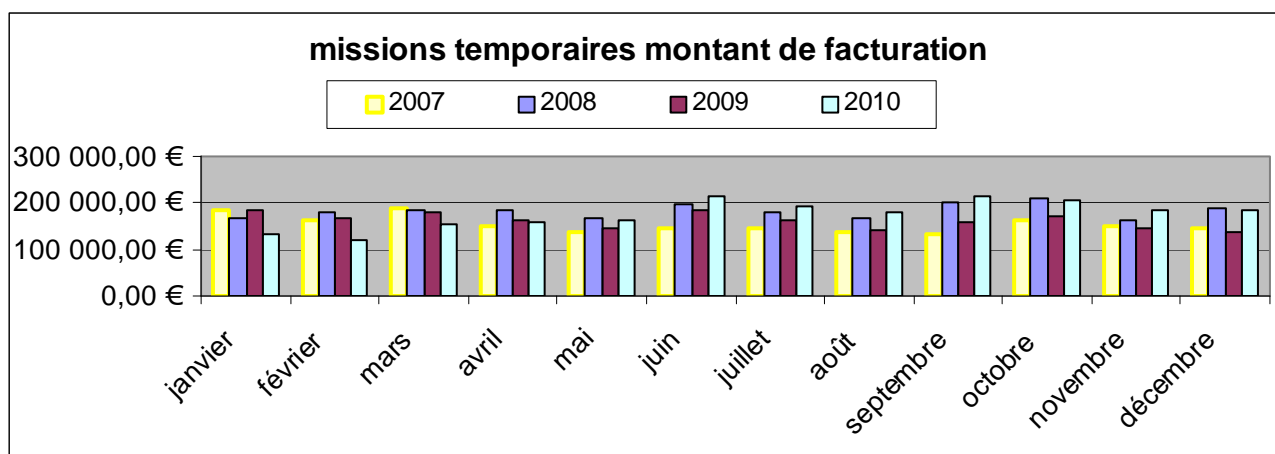
Pour répondre à cette exigence, le Centre de Gestion du Finistère s'engage chaque année à former des agents destinés à intégrer le service.

En 2010, le Centre de Gestion a participé à la formation de 50 agents.

<i>DISPOSITIFS 2010</i>				
	Licence professionnelle	La POSTE	Dispositif France TELECOM	POLE EMPLOI
Nombre agents formés	17	6	12	15
50 agents formés				

Bilan financier

Le CDG a facturé 2 102 222,40 € aux collectivités. Le budget prévisionnel prévoyait une facturation de 2 285 475 €. L'objectif n'est réalisé qu'à hauteur de 92%.



Perspectives 2011

Le maintien de la qualité du service Missions Temporaires est un objectif essentiel pour le Centre de Gestion. Les demandes doivent être satisfaites dans les plus brefs délais. Les agents envoyés en mission doivent être opérationnels, compétents et sensibilisés à l'environnement territorial. Le vivier de candidatures sera élargi afin de répondre aux sollicitations sur tous types de métiers : administratifs mais aussi techniques, médico-sociaux, culturels...

Le maintien des tarifs pour l'année 2011 montre aussi l'engagement du CDG à être concurrentiel.

Contexte

Une chargée de mission a été recrutée le 27 septembre 2010 pour 6 mois afin de prospecter les collectivités territoriales et de recenser leurs besoins en matière d'emploi. Elle a contacté 14 EHPAD, 10 communautés de communes, 10 communes et 2 collectivités non affiliées.

Des besoins à temps non complet ont été recensés principalement dans des domaines spécialisés (médico-social, informatique, juridique, urbanisme, marchés publics...).

Ces besoins sont de deux natures : permanents (avoir une personne au moins une fois par semaine au sein de la collectivité pour mener des missions récurrentes) et ponctuels (assistance souhaitée sur des dossiers difficiles, contrat à négocier...)

Perspectives 2011

Une réflexion a été menée pour développer deux dispositifs répondant aux besoins identifiés : le temps partagé et la mission d'expertise. Ils seront expérimentés en 2011.



Contexte

Les collectivités territoriales du Finistère (qu'elles soient affiliées ou non) ont l'obligation de transmettre au CDG ou au CNFPT toutes leurs déclarations de création ou de vacance d'emploi (avec ou sans offre).

La bourse de l'emploi est dématérialisée. La saisie des déclarations se fait directement sur internet, par connexion sécurisée sur le portail de l'emploi territorial. Ce portail est une initiative développée et gérée par des délégations régionales du CNFPT (Poitou-Charentes, Rhône-Alpes) et les Centres de Gestion de la Charente, de la Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, de l'Isère, de la Loire et de la Vienne.

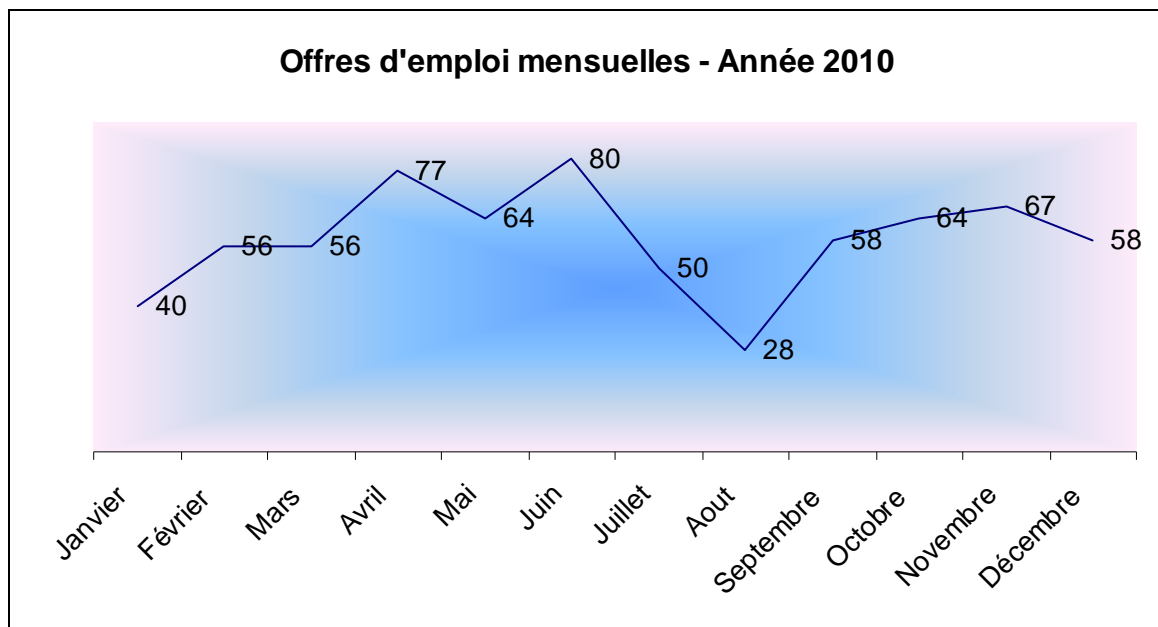
Après la mise en ligne de la première version du portail de l'emploi territorial en 2007, la seconde version a été finalisée en octobre 2010 et lancée pour tous les Centres de Gestion associés.

Le Centre de Gestion vérifie l'adéquation entre les déclarations et le statut de la Fonction Publique Territoriale et assure la publicité légale.

Bilan quantitatif de l'année

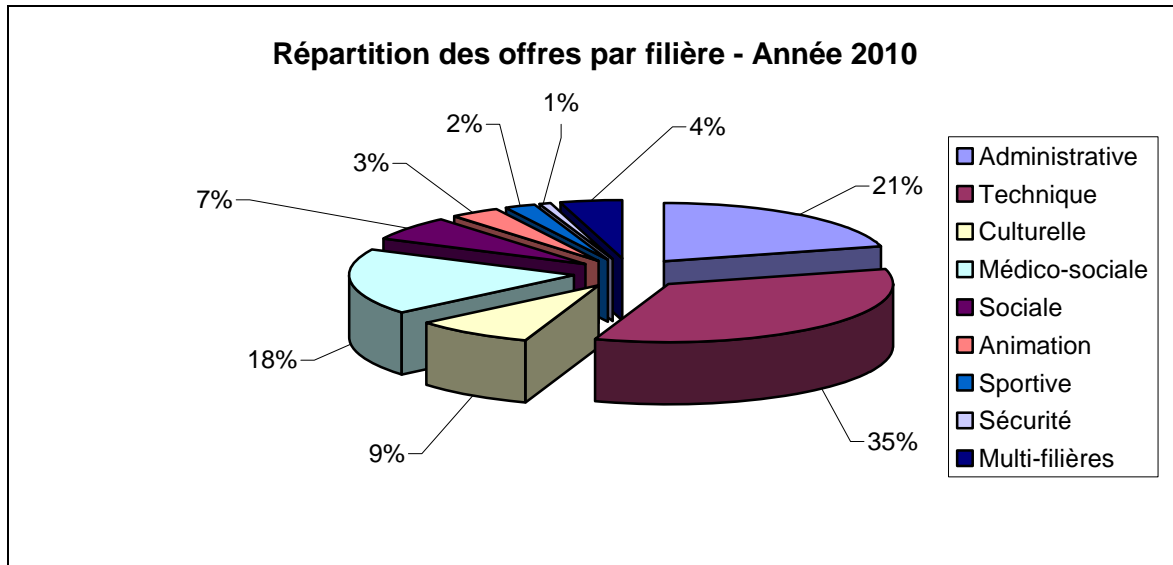
Au cours de l'année 2010, la bourse de l'emploi a vu son activité de validation de déclarations de création ou de vacance d'emploi se stabiliser par rapport à l'année 2009.

2 856 déclarations sans offre (2 374 en 2009) et 698 offres d'emploi (727 en 2009) ont été publiées par le CDG 29.

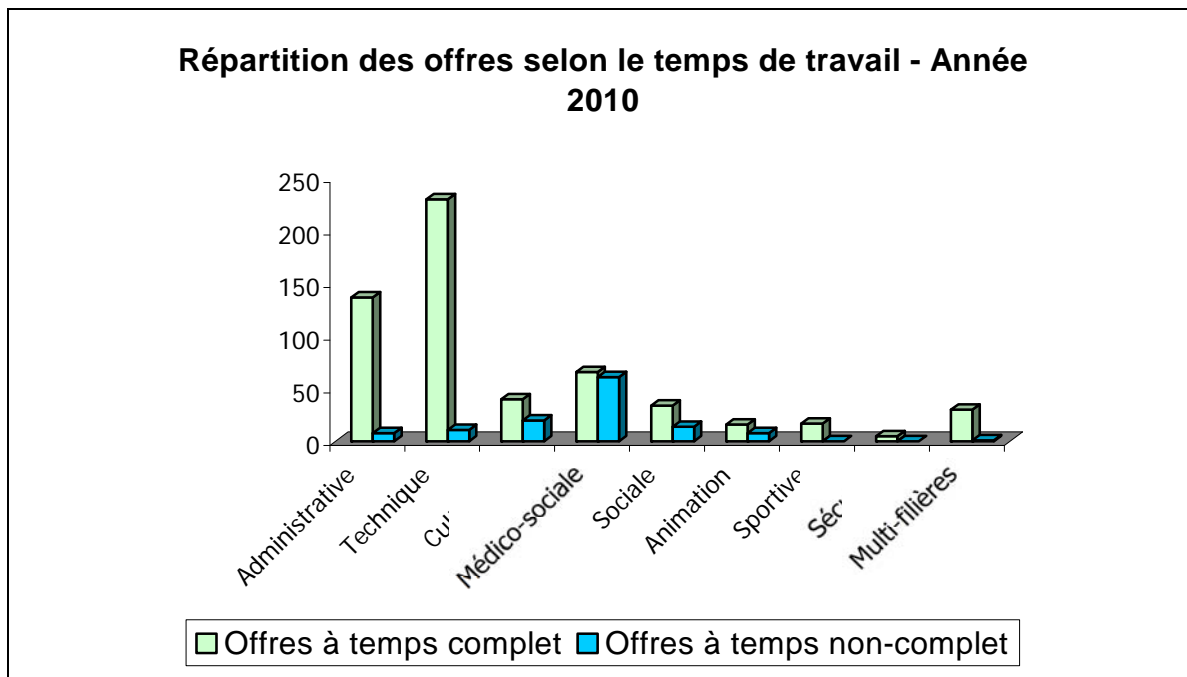


Bilan qualitatif

Les filières qui recrutent le plus sont les filières technique, administrative et médico-sociale.



Les offres d'emploi peuvent être à temps complet ou à temps non-complet.



Dans la filière médico-sociale (infirmières et auxiliaires de soins notamment), les recrutements se font très souvent à temps non-complet (contrairement aux autres filières).

Les offres d'emploi d'infirmières et d'auxiliaires de soins constituent toujours le nombre le plus important d'offres d'emploi en filière médico-sociale ; le recrutement sur ces postes est toujours extrêmement difficile (peu de candidats).

Bilan financier

Le coût d'utilisation du portail de l'emploi territorial est fixé à 0,30 euros par équivalent temps plein géré par le CDG 29. Pour 2009, la cotisation réglée en 2010 s'élevait à 1 163 euros.

Perspectives 2011

Depuis le 1^{er} janvier 2010, du fait du transfert de certains concours du CNFPT vers les Centres de Gestion, la quasi-totalité des déclarations concerne les CDG.

La version 2 du portail de l'emploi territorial est effective depuis octobre 2010. Les modifications ont porté notamment sur l'aspect général du site internet et intègrent un accès direct aux opérations pour les collectivités et des actions facilitées sur celles-ci.

Pour les demandeurs, peu de modifications ont été apportées.

Il faut donc développer les échanges avec les autres CDG bretons afin d'aborder de façon pertinente cet outil.



Contexte

Dans un contexte de réduction budgétaire et une politique visant à diminuer le nombre de fonctionnaires, l'objectif du CDG 29 était tout de même ambitieux et avait visé une augmentation du nombre d'interventions dans le département.

L'objectif financier n'a pas été atteint. Malgré cela, certains éléments permettent de nuancer les résultats : un maintien du nombre de collectivités faisant appel à la prestation et ce malgré le contexte difficile, une couverture du territoire plus importante et enfin, une augmentation du nombre de recrutements par rapport au nombre d'offres d'emploi des communes utilisatrices.

Bilan quantitatif de l'année

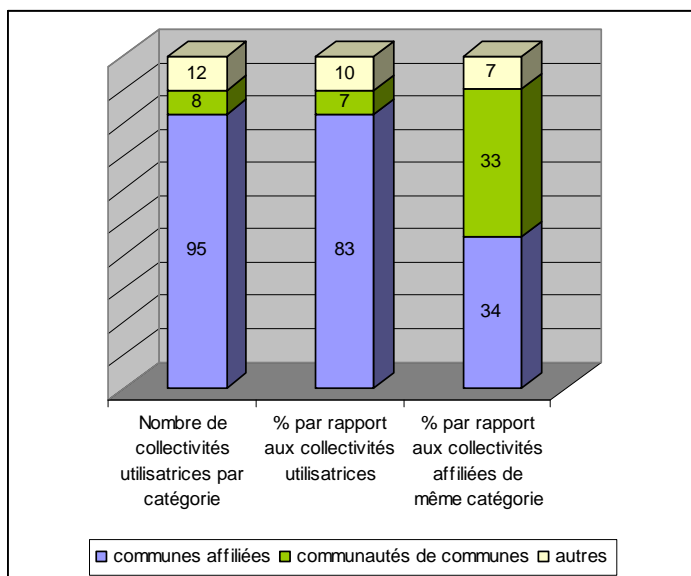
La prestation « Aide et assistance au recrutement » connaît une légère baisse en 2010. Pour l'expliquer, il est important de souligner que le CDG 29 intervient principalement auprès des communes affiliées (83% des prestations réalisées depuis 2004 concernent les communes). Or celles-ci ont recruté moins qu'en 2009 (-13%).

Année	2009	2010
Nombre de recrutements réalisés	49	42

De plus, la proportion de recrutement classique et de recrutement avec la méthode Thomas s'est inversée (respectivement 55% et 45%). La moitié des recrutements effectués par le service concerne des postes de direction pour lesquels la méthode Thomas est la plus utilisée.

On peut noter cependant que le nombre de collectivités ayant bénéficié de la prestation (34) reste stable depuis 2008.

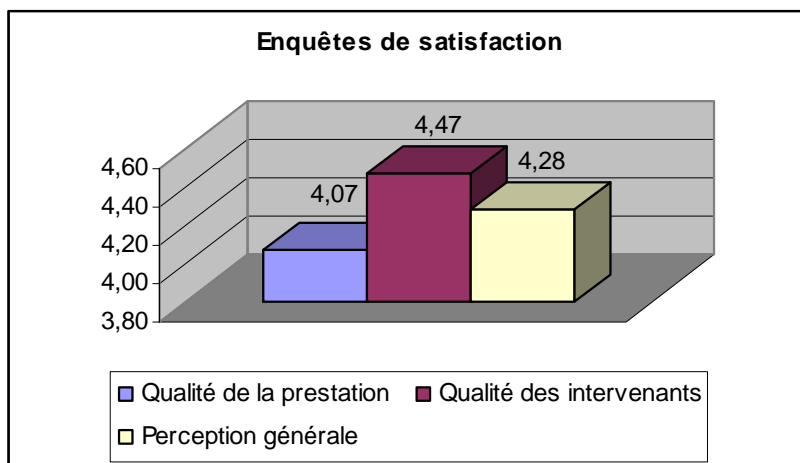
La couverture du territoire augmente en 2010. Ainsi, depuis 2004, 34% des communes affiliées ont fait appel à la prestation contre 28% en 2009. Les syndicats intercommunaux, les CCAS et EHPAD sont également en augmentation, passant de 7% en 2009 à 10% en 2010.



De plus, le « taux de couverture » de la prestation pour les communes utilisatrices est stable : 9% en 2009 et 2010.

Bilan qualitatif

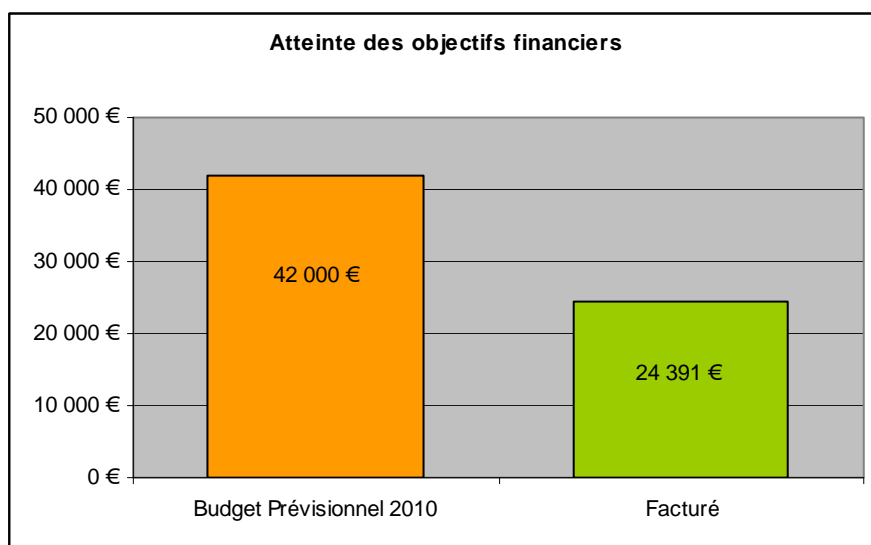
Des questionnaires de satisfaction ont été adressés aux collectivités. Le bilan est satisfaisant et reste stable par rapport à 2009. Les collectivités ont principalement souligné la qualité des intervenants : disponibilité, écoute et compréhension de leurs besoins.



NB : l'échelle d'évaluation du questionnaires est comprise entre 1 et 5

Bilan financier

La prestation « Aide au Recrutement » a facturé 24 391 € en 2010; soit 58 % d'atteinte du budget initialement prévu. Ceci s'explique, bien entendu, par le nombre en baisse des prestations réalisées mais aussi par la proportion moindre de recrutements via la méthode Thomas.



Perspectives 2011

Le CDG maintient son objectif : accompagner davantage les collectivités du Finistère dans leur recrutement. Nous constatons que malgré la baisse du nombre de recrutements la prestation continue de faire de nouveaux utilisateurs.

2011 doit voir continuer cette progression afin que les élus et directeurs des services considèrent le recrutement comme un élément stratégique pour leur collectivité et ce, quels que soient les postes.

L'objectif financier reste donc ambitieux : 33 500 € ce qui correspond à **55 recrutements** (avec une proportion égale entre la méthode thomas et la méthode classique). Soit une progression de 30%.



MANAGER ET ORGANISER



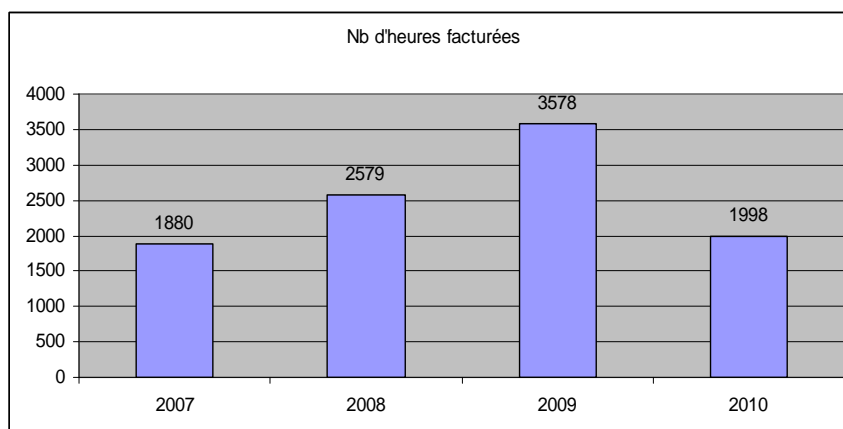
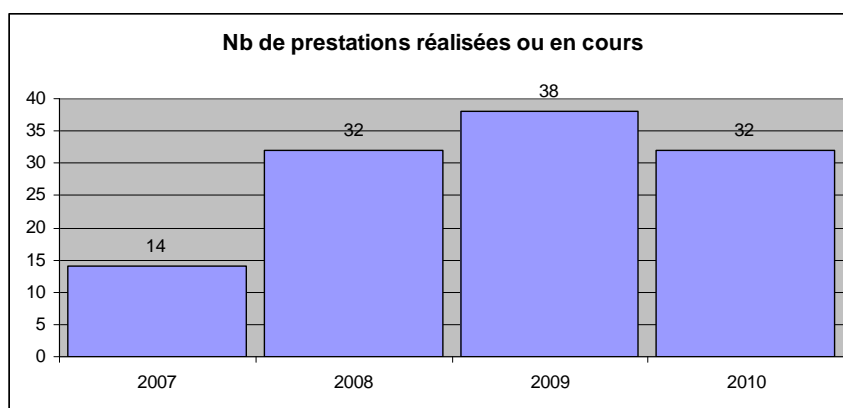
Contexte

L'activité de conseil en organisation a connu, depuis sa création, une évolution positive avec un boom important en 2008 suite aux élections municipales. En 2010, les collectivités ont continué à faire appel au service pour analyser et améliorer leur fonctionnement. Nous observons 2 faits importants cette année : une baisse des demandes et une modification de la nature des interventions.

Pour répondre à cette baisse d'activité, il a été décidé, suite au départ d'un consultant, de ne pas effectuer son remplacement.

Bilan quantitatif de l'année : un ralentissement de l'activité

Pour la première fois en 5 ans, l'activité connaît une baisse avec 6 interventions en moins. Bien évidemment cela se traduit par une diminution du nombre d'heures facturées (- 44%). Cette baisse est à nuancer du fait de la mise en place d'un nouveau mode de facturation permettant de réaliser des factures intermédiaires (ainsi, contrairement aux années précédentes, seules les heures réalisées en 2010 sont facturées).



Les raisons de cette baisse sont multiples :

- Nous arrivons à mi-mandat. 2008 a connu un essor important de la prestation avec des nouveaux élus souhaitant connaître et analyser le fonctionnement des services municipaux. Cette demande est moins importante aujourd'hui.

- De plus, les collectivités ayant fait appel à la prestation sont de plus petite taille (moins de 2000 habitants). Ainsi en 2010, 2 collectivités de plus de 5000 habitants ont fait appel à la prestation contre 5 en 2009.
- La demande est de nature différente, les collectivités se focalisent sur des services spécifiques (école ou technique). L'analyse ne s'étend pas à l'ensemble de la collectivité réduisant ainsi le nombre d'heures à réaliser.

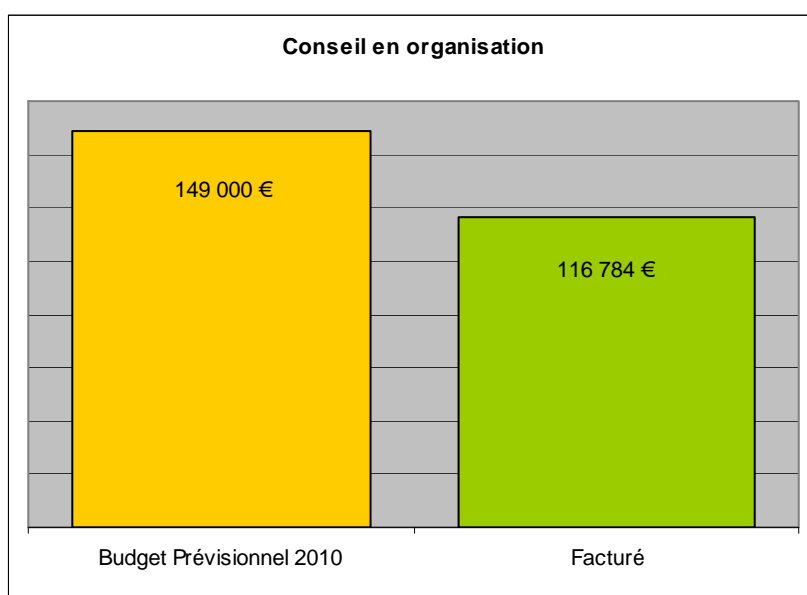
Bilan qualitatif : une fidélité, signe de confiance

Cette année encore, les demandes émanant de collectivités ayant déjà bénéficié de la prestation augmentent. Ainsi, sur les 32 collectivités utilisatrices, 6 avaient déjà demandé une intervention (soit 18%).

Ces demandes peuvent concerner la réactualisation des fiches de poste suite au départ d'un agent, la fermeture d'une classe... Il s'agit également d'intervenir sur un service n'ayant pas fait partie de la première analyse.

Bilan financier

Le CDG 29 a facturé 116 784 € et a ainsi atteint 78% de son budget prévisionnel. La mise en place de la facturation intermédiaire permet une analyse plus précise des recettes du service.



Perspectives 2011

Au 1^{er} janvier 2011, 12 prestations sont en cours ou vont débiter. 4 sont en attente de signature et de nombreux autres contacts sont pris.

La sectorisation du service permet une meilleure réactivité face aux demandes, une collaboration renforcée avec les autres services du CDG 29 (conseillers statutaires et service Missions Temporaires) et une optimisation des déplacements.

Le service envisage donc un maintien d'activité pour cette année avec un budget prévisionnel de 106 000 €.

Contexte

La prestation « conseil en management » offre la possibilité d'aider chaque personne placée en situation d'encadrement à évaluer son ou ses styles de management pratiqué(s) le plus naturellement, à en analyser les avantages et les limites et à s'adapter en fonction des situations rencontrées.

Cette prestation est proposée soit en groupe « Séminaire management », soit de manière individualisée.

Bilan financier

La prestation « conseil en management » a facturé 2 204,50 € en 2010. Ce chiffre représente 1.5% des recettes du service.

Notons qu'en 2010, le CDG n'a effectué aucun « séminaire management ».

Perspective 2011

Lors des conseils en organisation, les consultants identifient fréquemment des difficultés managériales qui compromettent la mise en œuvre des préconisations.

Le conseil individuel en management sera donc un préalable à une nouvelle prestation « accompagnement au changement » qui sera conseillée aux collectivités en fin d'audit en fonction de leur besoin (au tarif horaire consultant).



Contexte

En 2010, le service « archives » du CDG a mis à disposition des collectivités finistériennes 3 archivistes. Leur planning était complet tout au long de l'année et celui de 2011 l'est également. Elles interviennent sous le contrôle technique et scientifique du directeur des Archives départementales de Quimper.

Bilan quantitatif

28 collectivités ont bénéficié de la prestation « archives », dont 10 pour une simple mise à jour du classement de leurs archives.

MISSIONS	MISE À JOUR
<p><u>Communes</u> :</p> <p>Saint Urbain, Lannéanou, Landunvez, Plounéventer, Ploumoguier, Carhaix, Elliant, Kergloff, Brélès, Saint Yvi, Leuhan,</p> <p><u>Syndicats</u> :</p> <p>Lanmeur, Plouénan, Plouzévédé, d'eau et électricité Riec-sur-Belon - Moëlan-sur-Mer, des eaux de l'Horn,</p> <p>SEM Grand Hôtel de la Mer - Crozon / Douarnenez Habitat.</p>	<p><u>Communes</u> :</p> <p>Carantec, Milizac, Plougasnou, Landévennec, La Forêt Fouesnant, Crozon, Loctudy,</p> <p><u>Communauté de communes</u> de Fouesnant,</p> <p><u>Syndicat de</u> Pont-Aven,</p> <p>Habitat 29, Quimper.</p>

Ces interventions correspondent à 3 846 heures facturées

La durée des missions varie d'1 jour (mise à jour) à 12 mois (pour la ville de Carhaix).

Chaque intervention est précédée d'un état des lieux avec photographies, de la rédaction d'un rapport et d'un devis. A ce titre, 29 états des lieux ont été fait durant l'année 2010.

Bilan qualitatif

Pour mieux faire connaître la prestation, une réunion a été organisée dans les nouveaux locaux de la mairie de Kergloff. Le Maire avait fait appel aux services du CDG pour classer, trier, éliminer ses archives au début de l'année (de février à avril 2010). Il a donc pu intervenir pour démontrer l'utilité de recourir à la prestation « archives ». Mme Tesson, responsable du secteur des publics et des affaires communales du service des Archives départementales, était également présente pour rappeler leurs obligations aux collectivités. Une vingtaine de structures ont assisté à cette présentation, les questions ont été nombreuses et les échanges fructueux.

Les archives de KERGLOFF ...



Avant



Après

Bilan financier

La prestation « archives » a facturé 90 430,25 € en 2010.

Le Conseil d'Administration a décidé en 2010 de facturer l'heure à 27€. Cette augmentation découle de la titularisation de 2 archivistes : Sonia Caroff et Mélanie Roussigné et des frais de gestion d'un service itinérant performant. Les archivistes ont été équipées cette année d'un ordinateur portable leur permettant de saisir leurs données de manière immédiate en collectivité.

Perspective 2011

	Reste à réaliser sur devis signés en 2010	Devis en attente de signature	Total en attente
RECETTES	90 207.00€	48 195.00€	138 402€
HEURES	3 341 h	1 785 h	5 126 h

Le planning des 3 archivistes est complet pour l'année 2011. Il est projeté de recruter un 4^{ème} archiviste pour faire face à la demande des collectivités.

Il est également envisagé de diversifier l'offre de service pour répondre aux besoins des collectivités, notamment en terme d'e-archivisme et de mise en valeur des archives (montage d'une exposition temporaire...).



ASSISTANCE ET CONSEIL



Assurer les risques

Au 31 décembre 2010, le contrat groupe DEXIA SOFCAP couvrait 95 collectivités et établissements publics de coopération intercommunale.

Bilan quantitatif de l'année

REPARTITION DE L'ABSENTEISME AGENTS IRCANTEC ET CNRACL PAR RISQUES			
TOTAL AGENTS 2.141 contre 2.154 en 2009			
RISQUES	Nombre de jours d'arrêts	Nombre d'arrêts	Nombre de jours indemnisés
Maladie ordinaire	22 501	936	12 711
Longue maladie	6 838	24	5 917
Longue durée	4 255	16	3 886
Accident de service	8 445	134	7 300
Maternité	5 183	48	4 794
Temps partiel thérapeutique	1 347	13	1 316
Disponibilité d'office	804	4	712
Grave maladie	1 557	5	1 080
TOTAL	50 930	1 180	37 716

La moyenne des arrêts tous risques confondus par agent est de 23 jours, contre 19 en 2009.

Le nombre de jours d'arrêt en maladie ordinaire est en augmentation de 6% par rapport à 2009, et la moyenne des jours d'arrêt est de 10 jours contre 9 en 2009.

La longue maladie et la longue durée sont toujours en recul par rapport à l'an passé (respectivement -13%, -12%).

Les accidents de travail sont en progression de 18%. L'explication peut être liée au fait que les collectivités reconnaissent plus facilement l'imputabilité au service depuis qu'il n'y a plus de passage systématique en commission de réforme après 15 jours d'arrêts.

Le temps partiel thérapeutique est en diminution de 39%.

Bilan qualitatif

❖ **Formation aux conseillers statutaires :**

Une formation a été dispensée par Dexia à l'ensemble des conseillers les 7, 8 et 9 septembre 2010. Les deux premières journées étaient consacrées à la formation de 2 nouveaux conseillers, et la 3^{ème} journée a porté sur le calcul des droits et IJ en masse, ainsi que sur les régularisations.

❖ **Rendez-vous Dexia et conseillers en collectivité :**

En janvier 2010, des conseillers de Dexia sont allés à la rencontre de 22 collectivités de plus de 30 agents, accompagnés du conseiller statutaire du secteur afin de faire le point sur leurs contrats.

Ces rencontres ont été bien perçues par les collectivités et ont permis de faire un point sur certains dossiers délicats, mais également de rappeler que des outils étaient à leur disposition pour assurer un meilleur suivi de l'absentéisme (contre-visite, expertises, programmes psychologiques, recours...).

❖ **Services associés au contrat :**

32 expertises ont été commandées, 8 contre-visites effectuées, 12 recours contre tiers activés. Au niveau du soutien psychologique : 1 programme REPERE, 2 programmes CHANCE et 1 groupe de parole ont été réalisés.

L'utilisation de ces services est en augmentation par rapport à 2009.

Perspectives 2011

Etant donné l'augmentation importante du nombre d'accidents du travail, une sensibilisation sera faite auprès des collectivités sur l'importance de l'enquête administrative qui détermine si l'accident est imputable au service, et si des moyens préventifs sont mis en oeuvre pour y remédier.

En parallèle, des actions de communication cibleront les collectivités non adhérentes au contrat groupe afin de leur faire découvrir les prestations annexes, et les convaincre de nous rejoindre quand leurs contrats arriveront à terme.

La mission de conseil et de communication

- ❖ Actions collectives :
 - 3 rencontres ACMO dont une spécifique pour les structures pour personnes âgées
 - Salon du dos : présence sur un stand
 - Matinée d'accueil des nouveaux DGS/DRH
 - Rencontre des étudiants de l'IUT de Lorient lors d'un forum métiers
- ❖ Actions à la demande des collectivités :
 - Avis sur les projets de conception de locaux : 1 collectivité
 - Information sur la démarche de prévention : 6 collectivités
 - Information sur les missions de l'ACMO : 1 collectivité
 - Etude de poste : 4 collectivités
 - Rencontre préparatoire aux prestations ACFI/DU : 1 collectivité

L'implication dans des groupes de travail

- ❖ Pilotage du groupe de travail des ACMO des structures pour personnes âgées : réalisation d'un guide à destination des directeurs sur les équipements de protection individuelle (4 réunions).
- ❖ Participation au groupe de travail des CDG du grand ouest : réalisation d'un guide destiné aux concepteurs de locaux de travail (3 réunions).
- ❖ Participation au groupe de travail CTP/CHS sur le registre des dangers graves et imminents (4 réunions).

La prestation « inspection »

Au cours de l'année 2010, **30 collectivités** ont fait appel aux services du Centre de Gestion pour la prestation ACFI : 13 communes, 2 communautés de communes, 2 structures pour personnes âgées, 4 collectivités non affiliées et 3 autres EPCI. Parmi ces collectivités, 12 ont plus de 50 agents.

La prestation « document unique »

Au cours de l'année 2010, **32 collectivités** ont fait appel aux services du Centre de Gestion pour la prestation : 19 communes, 2 communautés de communes, 1 structure pour personnes âgées et 4 autres EPCI. Parmi ces collectivités, 8 ont plus de 50 agents.

* Agent Chargé d'assurer la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

La médecine préventive

Le marché public conclu en septembre 2009 avec la MSA pour la prestation de médecine préventive a été résilié par cette dernière le 25 septembre 2010.

La MSA a assuré jusqu'à fin 2010 le suivi de certains dossiers médicaux complexes.

	NOMBRE DE VISITES FACTUREES	NOMBRE D'EXAMENS COMPLEMENTAIRES FACTURES (facturation trimestrielle)
JANVIER	664	
FEVRIER	404	
MARS	383	34
AVRIL	462	
MAI	179	
JUIN	582	19
JUILLET	373	
AOUT	215	
SEPTEMBRE	559	19
OCTOBRE	17	
NOVEMBRE	13	
DECEMBRE	7	8
TOTAL	3858	80



Les Comités d'hygiène et de sécurité (CHS)

Bilan quantitatif de l'année

Un groupe de travail a été constitué au sein de l'instance paritaire. L'objectif est de réfléchir à la manière de communiquer sur les missions du CHS auprès des agents des collectivités. Des points d'étape réguliers sont faits par les membres du groupe de travail en séance.

Bilan d'activité 2010	Nombre de dossiers
<i>Nomination ACMO</i>	6
<i>Conception, aménagement de locaux</i>	2
<i>Mise en place du règlement intérieur hygiène et sécurité</i>	6
<i>Réalisation du document unique : demande de subvention auprès du Fonds National de Prévention</i>	54
Présentation du rapport annuel des accidents du travail	
Informations : <ul style="list-style-type: none"> • sur l'état d'avancement du groupe de travail « registre des dangers graves et imminents » (4 points d'étape) • sur la prestation document unique : point d'étape des mises en place en collectivités • sur les rencontres ACMO • sur le guide EPI dans les EHPAD 	

Pour l'année 2010, les collectivités se sont engagées dans la mise en place du document unique.

L'augmentation est significative (7 en 2009, 54 en 2010). Les collectivités sont encouragées en cela par le financement du Fonds National de Prévention.

Dans cette logique, les désignations d'ACMO se poursuivent (4 en 2009, 6 en 2010) et l'instauration du règlement intérieur « hygiène et sécurité » progresse (3 en 2009, 7 en 2010).

En revanche, la saisine du CTP/CHS sur les projets de conception, de modifications importantes de locaux régresse (7 en 2009, 2 en 2010). Il est important que ces dossiers soient présentés en séance suffisamment en amont du projet afin de pouvoir optimiser l'accompagnement de la collectivité.

La poursuite des démarches de prévention en collectivités doit permettre d'informer les employeurs et leurs proches collaborateurs de cette obligation.

Les Comités Techniques Paritaires

Bilan quantitatif de l'année

Il est présidé par Michel CANEVET, Vice-président du CDG 29.

Au cours de l'année 2010, le CTP s'est réuni six fois (cinq fois au Centre de Gestion et une fois à la Forêt- Fouesnant) : les 14 janvier, 11 mars, 20 mai, 08 juillet, 21 octobre et 07 décembre. Le président du CTP a accepté le report, par deux fois, d'une séance en raison des mouvements de grève.

MOTIFS DE SAISINE	NOMBRE DE SAISINES
Réorganisation de service	47 (dont 2 pour information)
Modification du tableau des emplois (avancement de grade)	79 (dont 6 pour information)
Modification du tableau des emplois (modification de la durée de l'emploi)	40 augmentations de temps de travail (dont 15 entraînant une affiliation CNRACL et 3 pour information), 6 diminutions (dont 1 engendrant une désaffiliation CNRACL)
Mise à jour du tableau des emplois	28
Règlement intérieur	6
Plan de formation	14
Mode de gestion de service public (délégation de service public)	4
Compte Epargne Temps	11 mises en place du CET et 9 actualisations
Journée de solidarité	2
Protocole ARTT	5 modifications
Autorisations spéciales d'absence	2
Astreintes	6
Temps partiel	13
Contrat d'apprentissage	12 (dont 3 pour information)
Ratios promus/promouvables	53
Charte informatique	1
Mise en place des critères d'évaluation	1

En 2010, 337 saisines du Comité Technique Paritaire ont été effectuées par les collectivités affiliées contre 361 en 2009.

Les saisines pour suppressions / créations d'emploi suite à avancement de grade continuent de diminuer (79 en 2010, 121 en 2009 et 138 en 2008) et cela toujours en raison de la forte incitation du CDG auprès des collectivités à travailler avec un tableau des emplois : il permet en effet des créations d'emplois sur des échelles de grades.

Le nombre de saisines du CTP pour l'instauration des ratios promus / promouvables continuent elles aussi à diminuer (152 en 2008, 89 en 2009 et 53 en 2010). Les ratios sont en effet fixés la plupart du temps pour les années suivantes.

Les saisines pour suppressions d'emploi suite à une modification du temps de travail restent stables (46) mais on constate une forte baisse des suppressions d'emplois pour diminution du temps de travail (6 en 2010 contre 14 en 2009), ce qui implique que la plupart des suppressions aboutissent en fait à des augmentations du temps de travail (avec 15 affiliations CNRACL en 2010 contre 14 en 2009).

Le nombre de réorganisation des services a augmenté en 2010. Ceci peut s'expliquer par le fait que de nombreuses suppressions d'emploi pour augmentation ou diminution de temps de travail sont considérées comme des réorganisations de services.

En 2009, on notait le nombre trop faible de mise en œuvre de plans de formations. Celui-ci augmente sensiblement en 2010 (14 contre 3 en 2009). Cela s'explique notamment par la mise en place d'une charte de formation ainsi qu'un règlement de formation à destination des collectivités validés par le CTP en janvier 2010 et qui ont eu l'effet souhaité : accompagner les collectivités dans la mise en place de ces outils.

Les demandes concernant le Compte Epargne Temps ont augmenté également et ce en raison de l'entrée en vigueur du décret 2010-531 du 20 mai 2010 qui modifie le dispositif. Les collectivités ont, sous l'impulsion de ce texte, soit instauré un CET soit actualisé le CET en place (20 saisines en 2010 contre 9 en 2009).

Les avis sur les contrats d'apprentissage ont doublé en 2010 (12 contre 6 en 2009).

On note enfin l'apparition de deux nouveaux types de saisines :

- Mise en place d'une charte informatique (saisine du CDG 29)
- Mise en place de critères d'évaluation professionnelle : dans le cadre de l'expérimentation de l'entretien professionnel (décret 2010-716 du 29/06/2010), un groupe de travail s'est réuni sous l'impulsion du CDG, afin de proposer une liste de critères d'appréciation de la valeur professionnelle sur laquelle les collectivités pourront s'appuyer.

5 réunions ont été programmées pour l'ensemble des catégories A, B et C les 5 mars, 30 avril, 25 juin, 15 octobre et 10 décembre.

Bilan de l'activité des CAP des catégories A, B et C

On constate une nette augmentation du nombre de dossiers de promotion interne reçus par le CDG 29 : 106 dossiers de plus que l'année 2009. Les grades concernés par cette augmentation sont ceux de rédacteur après examen professionnel et contrôleur de travaux.

Les prorogations de stage :

Les prorogations de stage connaissent également une augmentation significative : 10 dossiers en 2009, 18 en 2010. Ces demandes concernent la catégorie C et notamment les filières technique et animation. L'information ainsi que les outils proposés par les services du CDG 29 permettent un meilleur suivi des stagiaires. Le dossier est à constituer dès la prise de fonction du stagiaire. Il regroupe les éléments principaux nécessaires à l'évaluation de l'agent sur cette période probatoire, la décision de titularisation, de prorogation du stage ou de refus de titularisation. Il est important de se laisser un temps de réflexion lorsque qu'une insuffisance professionnelle est relevée.

Les disponibilités pour convenances personnelles :

L'importance de demandes de disponibilités pour convenances personnelles est toujours à noter au sein de la catégorie C. Elles émanent essentiellement des agents des filières sociale et technique.

Les intégrations directes :

Cette nouvelle forme de recrutement, applicable à l'ensemble des fonctionnaires, est née de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité. Elle se traduit par une radiation du cadre d'emplois ou du corps d'origine, et par une intégration concomitante dans celui d'accueil, sans période de détachement intermédiaire ni application d'aucune autre position statutaire de transition. Elle a pour conséquence directe une baisse des demandes de détachement en catégorie B et C, qui passent respectivement de 26 en 2010 contre 33 en 2009 et de 18 en 2010 contre 29 en 2009.

Bilan d'activité 2010	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
<i>CARRIERE ET EXERCICE DES FONCTIONS</i>				
Promotion interne (propositions)	56	347	59	462
Avancement de grade	26	199	515	740
Avancement d'échelon	183	368	2713	3264
Fiches de notation (recours)	1	5	25	31
Licenciement pour inaptitude physique	-	-	7	7
Détachement pour effectuer un stage suite à inaptitude physique	-	-	3	3
Intégration suite à reclassement pour inaptitude physique			1	1
<i>MOBILILITE ET POSITIONS</i>				
Détachement	7	26	18	51
Détachement sur un emploi fonctionnel	17	-	-	17
Disponibilité pour convenances personnelles	6	9	108	123
Refus de renouvellement de disponibilité		1		1
Réintégration après disponibilité	3	1	16	20
Disponibilité pour créer ou reprendre une	-	-	2	2
Intégration après détachement	2	12	20	34
Intégration directe	2	3	25	30
Mise à disposition	3	5	33	41
Mutation interne/changement de résidence	-	3	7	10
<i>ACCES A LA FPT</i>				
Prorogation de stage	-	-	18	18
Refus de titularisation	-	-	10	10
<i>DROITS ET OBLIGATIONS</i>				
Refus de formation pour congé individuel	-	-	1	1
Maintien en surnombre suite à suppression d'emploi		1	1	2

Le Conseil de discipline

Contexte

Conformément aux dispositions statutaires, le conseil de discipline est une émanation de la Commission Administrative Paritaire correspondant à la catégorie et au groupe hiérarchique de l'agent. Il est présidé par un magistrat du Tribunal Administratif de Rennes.

Bilan de l'année 2010

En 2010, le conseil de discipline a été saisi de 5 dossiers au 1^{er} semestre et d'un au second qui a été reporté en 2011.

Les griefs reprochés portent notamment sur :

- ❖ Des problèmes de comportement
- ❖ Des conduites en état d'alcoolémie suivi de retrait de permis
- ❖ Des manquements dans la fonction de régisseur

Les avis prononcés par le conseil de discipline sont :

- ❖ Aucune sanction :
 - 1 dossier
- ❖ Sanction du 1^{er} groupe :
 - 1 blâme
 - 2 exclusions temporaires de 3 jours
- ❖ Sanction du 2^{ème} groupe :
 - Aucun dossier
- ❖ Sanction du 3^{ème} groupe :
 - 1 rétrogradation.

Le conseil en matière de discipline

La fonction de conseil en matière disciplinaire est une attente forte des collectivités.

Le formalisme du droit disciplinaire implique une grande rigueur durant la procédure. Aussi, la sollicitation des collectivités intervient souvent dès le constat des faits.

L'accompagnement se fait alors par :

- ❖ un rappel systématique des sanctions possibles, certaines ne relevant pas d'une saisine du conseil de discipline,
- ❖ une présentation de la mise en œuvre de la procédure de saisine,
- ❖ une aide à l'élaboration des dossiers.

Perspective 2011

Un nouveau magistrat du Tribunal Administratif de Rennes préside le Conseil de Discipline placé auprès du Centre de Gestion du Finistère.

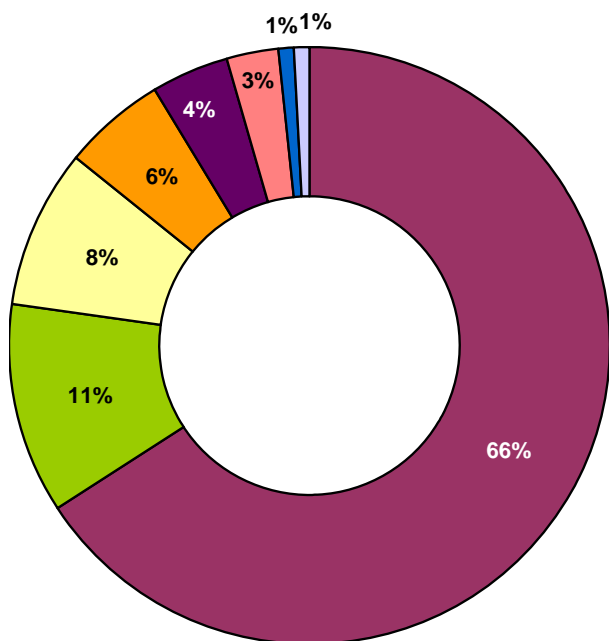
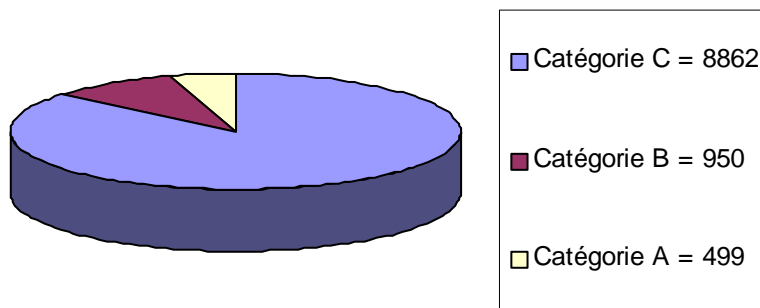


Présentation de la mission

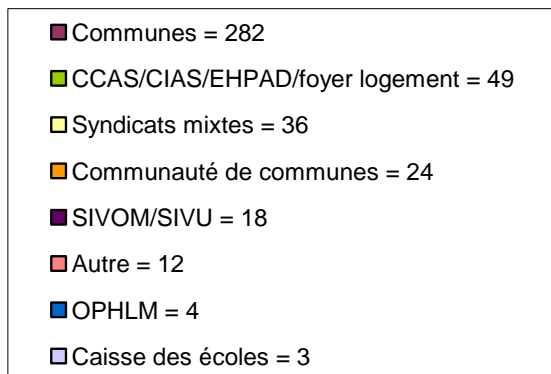
Le suivi des carrières des agents territoriaux des collectivités affiliées ⁽¹⁾ est une mission obligatoire du Centre de Gestion. Dans ce cadre, le CDG détient une copie des actes individuels de la carrière des **10 311 fonctionnaires** (100 agents de plus qu'en 2009).

452 collectivités et établissements publics sont affiliés au CDG 29.

Répartition des agents gérés par catégorie au 31 décembre 2010



Répartition des collectivités gérées ⁽²⁾ par statut juridique au 31 décembre 2010



(1) Communes et établissements intercommunaux employant moins de 350 agents (ETP).

(2) Collectivités comprenant au moins 1 agent titulaire

L'activité

Les conseillers statutaires apportent aux autorités territoriales et aux responsables du personnel :

- ❖ des conseils personnalisés dans un souci de légalité et d'efficacité
- ❖ une assistance à la vérification des actes

Détail des actes contrôlés et saisis en 2010 par thème :

Type d'arrêté	Total saisi et contrôlé	
	2010	2009
Nomination stagiaire	467	588
Nomination autre (mutation, détachement, intégration ...)	320	258
Prorogation de stage	28	14
Titularisation	502	529
Changement de grade	812	952
Avancement d'échelon	3 264	4 088
Reclassement, intégration	197	124
Bonification indiciaire	108	154
Congé et absence (maladie, congé parental, maternité ...)	488	445
Détachement	102	141
Disponibilité	242	213
Mise à disposition	29	8
Changement de durée hebdomadaire de travail	261	474
Temps partiel	490	298
Temps partiel thérapeutique	60	71
Sanction	32	22
Mise à la retraite	201	122
Radiation autre (démission, licenciement, mutation ...)	133	96
TOTAL	7.736	8.600

On constate par rapport à 2009 une diminution du nombre total d'actes saisis ainsi que des évolutions selon leur nature.

Une augmentation des :

- ❖ reclassements et intégrations (conséquence directe de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité)
- ❖ congés et absences
- ❖ demandes de disponibilité ou de temps partiel
- ❖ mises à disposition
- ❖ mises à la retraite
- ❖ prorogations de stage

Et en parallèle, une diminution des :

- ❖ nominations stagiaires
- ❖ demandes de détachement
- ❖ demandes de changement de durée hebdomadaire de travail
- ❖ temps partiels thérapeutiques

Enfin, 32 sanctions ont été enregistrées en 2010, contre 22 en 2009. Ceci traduit une prise en compte du rôle de la discipline par les collectivités.

Avancement de grade et promotion interne

Chaque année, les conseillers statutaires transmettent les fiches individuelles de notations, les listes des agents promouvables à un avancement de grade et les listes des agents pouvant bénéficier d'un avancement d'échelon.

Le Centre de Gestion organise également la promotion interne des agents des collectivités affiliées. La promotion interne est la possibilité pour un agent d'accéder à un cadre d'emplois supérieur sans concours. Le travail des conseillers statutaires porte sur la vérification des conditions statutaires exigées.

Le recensement des grades ouverts au titre de la promotion interne en 2010 montre assez peu d'évolutions par rapport à 2009.

Si les filières administrative et technique sont sur représentées au niveau du nombre de dossiers présentés, c'est parce qu'elles représentent à elles deux plus de 70% des postes occupés dans la Fonction Publique Territoriale du département.

On note toutefois une augmentation du nombre de dossiers présentés pour l'accès au grade de rédacteur (220 contre 175 en 2009). Cette augmentation sera confirmée en 2011 du fait de l'extinction du dispositif de l'examen professionnel de rédacteur.

GRADE	Nbre de postes ouverts	Nbre de dossiers présentés
FILIERE ADMINISTRATIVE		
Attaché	22	48
Rédacteur	24	220
FILIERE TECHNIQUE		
Ingénieur	6	9
technicien	7	4
Contrôleur	4	120
Agent de maîtrise	<i>pas de quotas</i>	62
FILIERE SPORTIVE		
Conseiller des APS	0	2
Educateur des APS	7	0
FILIERE ANIMATION		
Animateur	5	1
FILIERE CULTURELLE		
Conservateur du patrimoine	1	0
Conservateur des bibliothèques	0	1
Attaché de conservation	0	
Bibliothécaire	1	0
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques	2	0
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	0	1
FILIERE ARTISTIQUE		
Directeur établissement artistique	0	0
Professeur d'enseignement artistique	1	0
Assistant spécialisé d'enseignement artistique	0	0
FILIERE MEDICO -SOCIALE		
Conseiller socio-éducatif	0	0
FILIERE POLICE MUNICIPALE		
Chef de service de police municipale	1	2
TOTAL		470



■ ■ ■ ■ LA PAIE DES COLLECTIVITES ET LE CONSEIL EN REMUNERATION

Contexte

Le Centre de Gestion gère la paie de 55 collectivités adhérentes dans le cadre d'une prestation : mairies, établissements publics de coopération intercommunale, CCAS. Il assure également une mission de conseil en matière de rémunération pour toutes les collectivités affiliées.

Bilan quantitatif

9235 bulletins ont été réalisés (9031 bulletins réalisés en 2009) et 138 créations de dossiers agents ont été effectuées.

Les deux axes de la mission « paie et conseil en rémunération » :

❖ La réalisation des paies

C'est une mission essentielle qui permet aux collectivités adhérentes d'alléger la charge de travail de leurs agents et de sécuriser juridiquement le processus.

La mission comprend :

- la gestion des agents
- la collecte mensuelle et la vérification administrative des données
- la saisie des éléments
- la production des bulletins de paie
- la production des documents de paie en vue des déclarations de cotisations et du mandatement
- la production du support magnétique HOPAYRA
- la déclaration annuelle des données sociales unifiées (DADSU)
- le calcul de la retenue à la source des élus locaux

❖ Le conseil en rémunération

C'est le prolongement de la mission de réalisation de la paie. Il vise à satisfaire les demandes des collectivités affiliées ou adhérentes à la prestation. Celui-ci comprend :

- le soutien ponctuel à la réalisation des paies par assistance téléphonique ou réponses aux mails
- le rappel de rémunérations et de cotisations nécessitant une connaissance de l'évolution de la réglementation
- le conseil pour l'élaboration de régimes indemnitaires

Bilan qualitatif de la paie

Un changement de logiciel a été opéré en juin 2010. Ce logiciel est né de la coopération informatique des CDG.

Désormais chaque collectivité adhérente peut être traitée individuellement permettant plus de souplesse dans la réalisation de la prestation paie (réalisation et modifications des paies à la demande des collectivités).

Par ailleurs, les envois des documents sont dématérialisés depuis juillet 2010.

Perspectives 2011

Le CDG 29 va poursuivre le développement du logiciel en lien avec la coopération informatique grand ouest.

En parallèle, le traitement de la DADSU deviendra mensuel, pour anticiper la réglementation qui la rend obligatoire à partir de janvier 2012.



Contexte

Les collectivités territoriales ont la possibilité d'adhérer à l'assurance chômage pour leurs agents non titulaires en contrepartie d'une contribution de 6,4% assise sur la rémunération brute. Dans ce cas, l'UNEDIC prend en charge les agents de la collectivité involontairement privés d'emploi.

Pour celles qui ne font pas ce choix ou pour les dossiers concernant des agents stagiaires ou titulaires, elles sont alors en «auto assurance» et doivent instruire le dossier et assumer le coût des allocations sur leur budget propre. Le CDG propose de les assister dans le traitement des dossiers chômage (ouverture de droits, calcul des allocations de perte d'emploi et suivi du dossier pendant toute la période d'indemnisation).

Bilan quantitatif de l'année

Au cours de l'année 2010, 10 dossiers ont été traités dont 7 facturés. Les collectivités adhérentes à la prestation paie bénéficient en effet de la prestation à titre gracieux.

La quantité de dossiers traités est fluctuante. Elle dépend du nombre de départs, volontaires ou non, et de nombreux paramètres liés à la vie privée des agents.

En revanche, la complexité des dossiers est croissante et la moyenne de traitement d'un dossier dépasse 3 heures.

Les principaux motifs ouvrant des droits aux allocations chômage :

- Refus de titularisation
- Démission
- Licenciement en cours de stage
- Fin de CDD
- Licenciement pour inaptitude physique

Bilan qualitatif

L'activité de conseil en matière d'assurance chômage proposée par le Centre de Gestion correspond à une attente très forte des collectivités afin d'obtenir des renseignements sur l'éventualité d'ouverture de droits au chômage en cas de départ d'un agent, quel qu'en soit le motif.



■ ■ ■ ■ DIAGNOSTIC DES PRATIQUES RH

La prestation «diagnostic des pratiques RH» a été créée en mai 2009. Le CDG propose aux collectivités qui ont besoin d'un soutien pour traiter une problématique en matière de ressources humaines, de les accompagner afin de trouver des réponses adaptées.

Ceci implique la réalisation d'actes de gestion des ressources humaines en lieu et place de la collectivité qui sollicite la prestation (reconstitution de carrière etc.).

Un agent du pôle employeur est spécialiste de cette prestation et référent identifié pour les collectivités.

Bilan quantitatif

Types de dossiers traités	Rappel de traitement	Reconstitution de carrière et suivi du personnel	Validation de services	Transfert de personnel	Déclaration vacance d'emplois	Reprise services antérieurs	TOTAL
Nombre de collectivités concernées	1	2	1	1	1	2	6 ①
Nombre d'heures réalisées	12	19	3	55	1	18	108

① Pour une même collectivité, il peut y avoir plusieurs types de dossiers traités

Perspectives 2011

- ❖ Rappel de traitement : 6 dossiers en cours pour une collectivité
- ❖ Reprise des services antérieurs : 2 demandes de collectivités pour un total de 8 dossiers
- ❖ Transfert de personnel :
 - poursuite du dossier en cours,
 - nouvelle demande, reprise du personnel d'une association

■ ■ ■ ■ EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Le 27 mai 2009, le CDG 29 et les organisations syndicales ont signé une convention sur les conditions d'exercice du droit syndical (décharge d'activité de service, autorisations spéciales d'absence, attribution de subvention).

Cette convention couvre l'ensemble des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion.

Cette démarche s'inscrit dans une volonté de faciliter l'exercice du droit syndical et de participer activement au dialogue social au sein de la Fonction Publique Territoriale du département.

Bilan quantitatif (chiffres au 3^{ème} trimestre 2010)

DECHARGES D'ACTIVITE DE SERVICE

Syndicat	Heures attribuées	Heures consommées	Pourcentage
CFDT	5 817	2 982.54	51%
CFTC	907	550	61%
CGT	5 186	2 609	50%
FO	1 891	1 082	57%
FA-FPT	750	Pas de syndicat dans le département	
SUD	79	0	0%
UNSA	3 371	2 102	62%
TOTAL	17 321	9 325.54	54%

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE POUR EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Syndicat	Heures attribuées	Heures consommées	Pourcentage
CFDT	2 435	420.75	17%
CGT	2 087	93	4%
FO	791	0	0%
UNSA	1 904	239	12%
TOTAL	7 217	752.7	10%

On constate qu'en moyenne, seules 54% des heures attribuées pour les décharges d'activités et 10% des heures attribuées pour les absences ont été consommées en 2010, et ce en dépit d'informations spécifiques (courriers, réunions) aux organisations syndicales.

Bilan qualitatif

Demandes de rectifications des remboursements d'ASA ou de décharges de services :

Nombre de courriers expédiés sur l'année 2010 : 7 CFDT, 1 CFTC, 10 CGT, 1 FO, 1 SUD, 5 UNSA.

On constate moins d'erreurs dans les demandes de remboursements en fin d'année. Les courriers destinés à rappeler les procédures ont permis une amélioration.

Contexte : le partenariat avec la CNRACL

Une convention de partenariat entre les CDG et la Caisse des Dépôts et Consignations (gérant la CNRACL) organise les missions assurées par les CDG pour le compte des collectivités locales.

Dans le cadre de cette collaboration, les CDG sont chargés d'une double mission. La première consiste en une mission d'information / formation au profit des collectivités et de leurs agents sur la réglementation et les procédures dont les processus liés au droit à l'information. La seconde est une mission d'intervention sur les dossiers des agents adressés par les employeurs territoriaux à la caisse de retraite. Ces dossiers portent sur la validation, la régularisation de services et le transfert de droits, la liquidation des droits à pension, la pré-liquidation et la reprise d'antériorité des carrières et son accélération.

La convention prévoit la rémunération des CDG sous forme d'un forfait, complété par une rémunération à l'acte.

Il appartient à chaque CDG de définir, avec les collectivités affiliées, le niveau de son intervention sur les actes dématérialisés (saisie par le CDG ou contrôle des données saisies par les collectivités), et sur l'accélération de la reprise d'antériorité des données de carrière.

Le CDG 29 a choisi d'intervenir sur deux niveaux. Soit les agents du CDG 29 contrôlent les informations fournies par les collectivités, dans le cadre des missions d'accompagnement. Soit les agents saisissent pour le compte des collectivités qui le sollicitent, par une prestation. La conjonction de ces deux types d'intervention a permis, dans le cadre de l'accélération du processus de reprise d'antériorité, d'alimenter 82 % des comptes de droit des agents titulaires, ce qui place le CDG 29 en 4^{ème} position nationale.

Bilan quantitatif de l'année

Dossiers transmis à la CNRACL au cours de l'année 2010 :

	Dossier de liquidation de pension (dématérialisé)	Validations	Rétablissement au régime général	Droit à l'information Dossiers dématérialisés		TOTAL
				Relevé individuel de situation	Estimation indicative globale	
Nombre de dossiers contrôlés	125	311	45	1 316	162	1 959
Nombre de dossiers réalisés (prestation)	21			326	71	418
TOTAL	146	311	45	1 642	233	2 377

Les temps forts de l'année 2010

- ❖ **Février 2010** : information des collectivités sur l'accélération du processus d'alimentation des comptes de droit des agents dans le cadre du droit à l'information.
- ❖ **Mars 2010** : le CDG propose aux collectivités affiliées de réaliser l'alimentation des comptes de droit à leur place dans le cadre de la prestation retraite.
- ❖ **Mai 2010** : 250 personnes ont participé aux 4 réunions d'informations organisées sur le thème de la validation des services de non titulaires.
- ❖ **26 et 27 mai 2010** : formation des correspondants à Bordeaux, « actualisation des CDG », visite du centre d'appel de la CNRACL à la Caisse des dépôts.
- ❖ **16 juin 2010** : le projet de texte portant réforme des retraites est présenté en conseil des Ministres. Suppression du départ anticipé pour les parents de 3 enfants réunissant 15 ans de service. Les agents souhaitant bénéficier d'une retraite anticipée devront faire une demande avant le 13 juillet 2010.
- ❖ **30 juin 2010** : présentation du projet de loi portant réforme des retraites au CSFPT. Amendement : report de la date de dépôt des demandes de départ anticipé (parents de 3 enfants) du 13 juillet au 31 décembre 2010, pour un départ au plus tard le 1^{er} juillet 2011.
- ❖ **Au 1^{er} novembre 2010**, pour les collectivités affiliées au CDG, 82% des comptes de droit des 9 751 agents affiliés à la CNRACL sont alimentés. Le CDG 29 se place en 4^{ème} position au niveau national.
- ❖ **9 novembre 2010** : loi 2010-1330 portant réforme des retraites.
- ❖ **Du 29 novembre au 1^{er} décembre 2010** : formation des correspondants à Paris (point sur la convention, réforme des retraites).

Perspectives 2011

Le droit à l'information (article 10 de la loi du 21/08/2003)

Relevé Individuel de Situation (R.I.S.) : poursuite de l'accélération du processus d'alimentation des comptes de droit afin de répondre au R.I.S. à la demande.

Estimation Indicative Globale (E.I.G.) : cohortes 2011 des agents nés en en 1956.

La nouvelle convention 2011 / 2013

- ❖ Maintien d'une convention identique pour tous les Centres de Gestion
- ❖ Maintien de l'intervention des CDG pour le compte de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFP (multifonds)
- ❖ Rémunération des Centres de Gestion de manière forfaitaire et à l'acte selon de nouvelles priorités et sur de nouvelles bases
- ❖ Rémunération spécifique pour l'accélération de la reprise d'antériorité

Les réunions d'informations

Des réunions d'informations sur la réforme des retraites seront programmées en 2011 pour les collectivités affiliées.