

Rapport d'activité 2024

SOMMAIRE

FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOIP. 7 > 11

- | L'évolution professionnelle p. 8
- | Les concours et examens professionnelsp. 9
- | Le service intérimp. 10
- | Les formations courtesp. 10-11

ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS.....P. 12 > 25

- | Le conseil RH aux collectivités p. 13
 - | L'assistance juridique et statutaire p. 13
 - | Les instances de dialogue socialp. 14
 - | L'indisponibilité physique et la retraitep. 14
 - | La gestion des carrières p. 15
- | La prévention de l'absentéisme et la protection sociale complémentaire ...p. 16
 - | L'assurance statutaire p. 16
 - | La PSC santé p. 16
 - | La PSC prévoyance p. 17
 - | La prévention de l'absentéisme p. 17
- | La gestion des situations complexes p. 18
- | Le rapport social unique p. 18
- | La mission de recrutement et prospectives RH p.19
- | Le conseil en organisation et l'accompagnement RH p. 20-21
- | Le RGPD p. 22
- | L'archivage p. 23
- | La rémunération et le SIRH p. 24-25

ASSURER LA SECURITÉ ET GARANTIR LA SANTÉ AU TRAVAILP. 26 > 29

- | La qualité de vie au travail p. 27
- | Les instances médicales p. 27
- | Le maintien dans l'emploip. 28
- | La prévention des risques professionnelsp. 29

LE CENTRE DE GESTION DU FINISTERE, UNE ÉQUIPE, DES COMPÉTENCES.....P. 30 > 36

- | Le Conseil d'Administration p. 31
- | La direction générale p. 32
- | Le service communication p. 32
- | Le service informatique p. 33
- | Les ressources humaines p. 33
- | Le service gestion du patrimoine bâti et démarches environnementales...p. 34
- | La comptabilité et les finances p. 35
- | La coopération régionale.....p. 36

L'ÉDITO

L'année 2024 s'achève, et avec elle, une période riche en engagements, en évolutions et en défis relevés collectivement par le Centre de Gestion du Finistère et l'ensemble des collectivités que nous accompagnons.

Ce bilan d'activité est l'occasion de mesurer le chemin parcouru et de rendre hommage à celles et ceux qui, au quotidien, participent à la vitalité de notre service public territorial. Je tiens à remercier chaleureusement les membres du Conseil d'Administration pour leur engagement constant, ainsi que l'ensemble des agents du Centre de Gestion du Finistère pour leur professionnalisme et leur mobilisation.

L'année a été marquée par plusieurs temps forts : le succès du Forum de l'Emploi Public Breton, notre participation au Carrefour des Communes et le renforcement de la coopération bretonne, notamment lors du Congrès Régional de Santé au Travail. Côté accompagnement des collectivités, nous avons développé de nouvelles prestations comme la gestion de l'absentéisme ou la prévention des risques psychosociaux, renouvelé les contrats groupe santé et prévoyance et mis en place des programmes de coaching collectif. D'importants projets structurants ont aussi été lancés : mise en place d'un outil de gestion de la relation collectivités, refonte du site internet, déploiement de la nouvelle organisation du pôle d'appui aux collectivités... Un travail de fond a également été engagé sur notre modèle économique afin d'optimiser la gestion de notre établissement.

L'année 2025 s'annonce tout aussi exigeante et stratégique, en particulier avec la préparation aux échéances électorales de 2026. Nous poursuivrons nos efforts pour offrir aux employeurs publics les outils nécessaires à leur gestion des ressources humaines et à l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Merci encore pour votre confiance.

Yohann NÉDÉLEC
Président du Centre de Gestion du Finistère
Adjoint au Maire de Brest



LES TEMPS FORTS DE 2024

1 Organisation des oraux du concours de rédacteur dans les locaux du CDG29.



2 Signature avec la DDFIP d'une convention de contrôle allégé en partenariat.



3 Participation du Pôle Prévention et Santé au Travail à la 4^{ème} édition du salon « SAFEXPO » à Brest Expo.



4 Organisation d'une journée d'échanges et de réflexions sur les risques psychosociaux des Directeurs Généraux des Services et Secrétaires Généraux de Mairie.



5 Signature de la chartre d'engagement des employeurs territoriaux au Forum de l'emploi public breton à Brest.



6 Participation du CDG29 à la 1^{ère} édition de la Fabrique du Changement Finistère à Landerneau. Un événement pour les managers et dirigeants RH sur l'innovation managériale et la transformation des organisations.





7



8



9



10



11



11



11

7 Intervention du CDG29 et de DEN.Bzh à l'occasion des 11^{èmes} rencontres nationales Accueil et Relation aux Usagers au Quartz Congrès de Brest.

8 Rencontre avec les homologues des services Ressources Humaines des centres de gestion bretons. Un échange sur divers sujets tels que le temps de travail, le règlement intérieur, la formation, l'accueil et départ des agents (onboarding/offboarding), la PSC, la QVT ou le RIFSEEP.

9 Participation à la 10^{ème} édition du Carrefour des Communes et Communautés de Communes du Finistère les jeudi 3 et vendredi 4 octobre 2024 au Quartz Congrès à Brest. Un évènement organisé tous les deux ans par l'Association des maires et présidents d'EPCI du Finistère (AMF 29).

10 Organisation d'une journée à destination des agents des EHPAD sur le thème « Travail en équipe : cohésion et communication ».

11 Événements internes : participation à la Kemper'Ose, course pour la lutte contre le cancer du sein, soirée escape game à L'Île-Tudy organisée par le Comité des Oeuvres Sociales (COS) et journée de cohésion interne. Des temps de convivialité et de solidarité.

FOCUS LE FORUM DE L'EMPLOI PUBLIC BRETON

8 FÉVRIER 2024

Le **Forum de l'emploi public breton** est un événement organisé **tous les 3 ans** par les centres de gestion bretons et le CNFPT. À la fois séminaire d'informations à destination des professionnels et salon de l'emploi ouvert au grand public, cet événement rassemble une multitude d'élus et de décideurs locaux et permet à toutes les parties prenantes de se rencontrer et d'échanger sur la fonction publique et ses évolutions. Le forum accueille également la remise des Trophées de la restauration, concours qui valorise et récompense les agents de restauration collective territoriale

20 employeurs et **plus d'une centaine de candidats** présents à l'animation «Recrute ton boss»

Le **Trophée de la restauration** est un concours qui, cette année, a récompensé 3 binômes de professionnels bretons travaillant en restauration collective. Les trois trophées ont été remis à l'occasion du forum



Un village de la fonction publique avec **37 exposants** présents pour échanger, présenter leurs structures et les nombreux postes à pourvoir

3 parcours de visite

- Agents de la fonction publique
- Grand public
- Elus et professionnels RH

96 agents publics reçus en entretien individuel pour faire le point sur leur souhait d'évolution professionnelle

Très beau succès pour cette 5^{ème} édition brestoise puisque plus de **1 700 visiteurs** ont arpenté les allées rénovées du Quartz-Congrès à Brest

10 ateliers et tables-rondes et **1 conférence**

Favoriser L'ACCÈS À L'EMPLOI

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

LES FAITS MARQUANTS

- Animation de la **Journée des Transitions Professionnelles** à Châteaulin avec le CNFPT
- Attribution de l'appel d'offre de la **Région Bretagne** pour les bilans de parcours professionnel des agents
- Réalisation d'un **benchmark des services techniques** à l'échelle régionale
- Lancement des **Semaines de l'évolution professionnelle** : 7 webinaires et entretiens individuels avec 75 participants
- Déploiement de séances de **coaching collectif**
- **13 ateliers de recherche d'emploi** proposés (10 en 2023)
- Renouvellement de la **certification QUALIOPi** pour 2025-2028



LE BILAN PROFESSIONNEL

Il consiste non seulement à prendre le temps de réfléchir et de faire le point sur ses formations, ses expériences professionnelles, ses activités personnelles mais également à en extraire les réalisations, les compétences acquises ou les distinctions.

35 bilans professionnels,
(33 en 2023)

LE BILAN DE COMPÉTENCES

Il permet à des agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

55 bilans de compétences,
(62 en 2023)

LE COACHING INDIVIDUEL

Il consiste en un accompagnement personnalisé sur plusieurs mois, visant à aider un agent à évoluer dans ses pratiques professionnelles, sa posture ou sa prise de fonction.

5 coachings individuels,
(6 en 2023)

LE CONSEIL EN MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

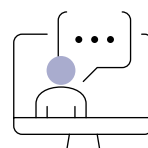
Il consiste à aider un agent à envisager un changement de poste et/ou de grade, dans une même branche professionnelle ou dans une autre.

11 agents accompagnés,
(18 en 2023)

LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Il consiste à proposer un accompagnement gratuit et sur mesure, assuré par une conseillère, pour aider à faire le point sur la carrière et envisager l'évolution ou reconversion.

144 agents accompagnés,
(62 en 2023 pour 275 h d'accompagnement)



Une nouvelle plateforme, «My Talents», a été mise en place pour les bénéficiaires de bilans de compétences. En complément des entretiens, cet espace en ligne propose des ressources, exercices et outils pour approfondir la réflexion et structurer le projet.

LES CONCOURS & LES EXAMENS PROFESSIONNELS

RETOUR SUR LES ÉPREUVES

Le Centre de Gestion a organisé 4 examens et 2 concours en 2024 :

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE

- **244 candidats inscrits** aux épreuves écrites, répartis en **7 spécialités** (taux d'absentéisme de 10,64%)
- **31 %** de femmes / **69 %** d'hommes
- **175 candidats admis** avec un seuil d'admission à 10,20/20

EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT TERRITORIAL D'ANIMATION PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE

- **73 candidats inscrits** aux épreuves écrites (taux d'absentéisme de 15,71%)
- **73 %** de femmes / **27 %** d'hommes
- **27 candidats admis** avec un seuil d'admission à 11,60/20

EXAMEN PROFESSIONNEL DE RÉDACTEUR TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE AVANCEMENT DE GRADE



- **163 candidats inscrits** aux épreuves écrites (taux d'absentéisme de 18,30%)
- **78 %** de femmes / **22 %** d'hommes
- **36 candidats admis** avec un seuil d'admission à 11,50/20

CONCOURS D'EDUCATEUR TERRITORIAL DE JEUNES ENFANTS

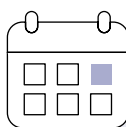
- **63 candidats inscrits** (taux d'absentéisme de 29%)
- **100 %** de femmes
- **8 candidats admis** avec un seuil d'admission à 16,25/20

CONCOURS D'ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2^{ÈME} CLASSE

- **3 spécialités** : restauration, environnement et hygiène, conduite de véhicules
- **168 candidats inscrits** aux épreuves écrites (taux d'absentéisme de 29,76%)
- **34 %** de femmes / **66 %** d'hommes
- **35 candidats admis**

LES CONCOURS SONT LA PRINCIPALE VOIE D'ACCÈS VERS LES EMPLOIS PUBLICS TERRITORIAUX. ILS SONT ORGANISÉS PAR LE CENTRE DE GESTION QUI GÈRE ÉGALEMENT LES EXAMENS PROFESSIONNELS DES CATÉGORIES A, B ET C ET L'ÉTABLISSEMENT DES LISTES D'APTITUDE. LE CENTRE DE GESTION DU FINISTÈRE TRAVAILLE DE CONCERT AVEC LES 14 CENTRES DE GESTION DU GRAND OUEST POUR ÉTABLIR UN CALENDRIER GÉNÉRAL DES CONCOURS.

en
2025



23 janvier

Epreuve écrite de l'**examen professionnel d'agent de maîtrise territorial**

10 avril

Epreuve écrite de l'**examen professionnel de technicien territorial principal de 1^{ère} classe**

16 octobre

Epreuve écrite du **concours de rédacteur territorial**

LE SERVICE INTÉRIM

COMME TOUT EMPLOYEUR, LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES FONT FACE À DES SURCROITS D'ACTIVITÉ OU DOIVENT MOMENTANÉMENT REMPLACER DU PERSONNEL ABSENT (MALADIE, MATERNITÉ, FORMATION, DISPONIBILITÉ...). POUR MAINTENIR LEUR NIVEAU DE SERVICE PUBLIC ET RECRUTER DANS L'URGENCE DES PERSONNES QUALIFIÉES, ELLES PEUVENT ALORS S'APPUYER SUR LE SERVICE INTÉRIM DU CENTRE DE GESTION.

EN CHIFFRES

- **700 missions** initiales d'intérim réalisées dans **124 collectivités** (800 missions en 2023)
- **130 intérimaires** en moyenne sur le terrain tous les mois
- **288 intérimaires** employés sur l'année dont 26,50% d'hommes



LES FORMATIONS COURTES & L'APPRENTISSAGE

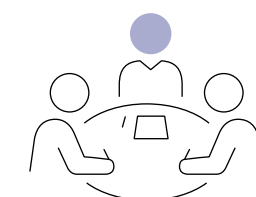
LICENCE PROFESSIONNELLE « MÉTIERS DES ADMINISTRATIONS ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES »

- **Parcours 1** : « Métiers de l'administration territoriale », spécialités ressources humaines, urbanisme et aménagement, finances et marchés publics, action sociale (MAT)
- **Parcours 2** : « Métiers techniques des collectivités territoriales » (MTCT)

Ces formations alternent périodes de cours théoriques et de stages en collectivités. La formation professionnelle initiale et continue doit répondre aux nouvelles exigences des emplois territoriaux.

La licence pro Métiers de l'Administration Territoriale, en partenariat avec l'Université de Rennes 2 et les 4 CDG bretons, offre une véritable formation professionnelle à la polyvalence des métiers administratifs.

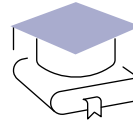
6 étudiants sont sortis de la licence professionnelle fin juin 2024 (4 en parcours administratif et 2 en technique)



POUR RÉPONDRE AUX BESOINS CROISSANTS DES COLLECTIVITÉS, LE CENTRE DE GESTION A MIS EN PLACE DIFFÉRENTS DISPOSITIFS POUR FORMER LES AGENTS TERRITORIAUX DE DEMAIN. VÉRITABLE TREMPIN VERS L'EMPLOI, CES FORMATIONS OFFRENT UN ACCÈS DIRECT AUX COLLECTIVITÉS

DIPLÔME D'UNIVERSITÉ « COMPÉTENCES EN ADMINISTRATION TERRITORIALE »

Celui-ci vise à former des demandeurs d'emploi sur des fonctions comptables et ressources humaines en collectivités territoriales et ainsi favoriser le recrutement d'agents formés sur ces compétences spécifiques (métiers en tension). Cette formation, en partenariat avec l'UBO, a pour objectif de former de futurs agents territoriaux sur des métiers de gestionnaire comptable et ressources humaines. Cette année encore, dès la sortie de la formation, le service intérim a pu proposer aux stagiaires des missions de remplacement sur ces postes, dans le département.



13 stagiaires
ont intégré la 3^{ème}
promotion 2023/2024

FORMATION COURTE « SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE »

La formation courte dure 13 semaines et alterne cours théoriques (droit public, finances, état civil, urbanisme, ressources humaines) et stage en mairie. Elle est destinée aux demandeurs d'emploi avec une expérience administrative. L'objectif est de former aux missions clés d'un secrétaire général de mairie et d'assurer une insertion professionnelle rapide via le service intérim du CDG29.

3 stagiaires formés
sur mesure

FORMATIONS COURTES « AGENT ADMINISTRATIF CHARGÉ DE L'ÉTAT-CIVIL ET DE L'URBANISME »

La formation courte s'étend sur 6 semaines et alterne cours théoriques (environnement territorial, état civil, législation funéraire, urbanisme) et stage pratique en mairie. Destinée aux demandeurs d'emploi finistériens ayant une expérience administrative, elle vise à préparer aux missions d'accueil, de secrétariat, de gestion de l'état civil et de l'urbanisme.

16 stagiaires formés
2 ouvertures de
formation



EN CHIFFRES

- Au total, **38** nouveaux agents territoriaux formés à travers l'ensemble de nos dispositifs
- **Renouvellement de la certification QUALIOPI** pour 3 ans
- Accompagnement des collectivités dans le recrutement d'apprentis dont **12** apprentis en situation de handicap

Clôture de la 2^{ème} session de la formation
« Agent administratif chargé de l'état civil
et de l'urbanisme »

Accompagner **LES COLLECTIVITÉS**

LE CONSEIL RH AUX COLLECTIVITÉS

PRISE EN CHARGE DES APPELS TÉLÉPHONIQUES



- Sur un total de **1 991 appels entrants**, **76% des appels** ont abouti auprès des conseillers RH
- **3 748 échanges** téléphoniques avec les collectivités

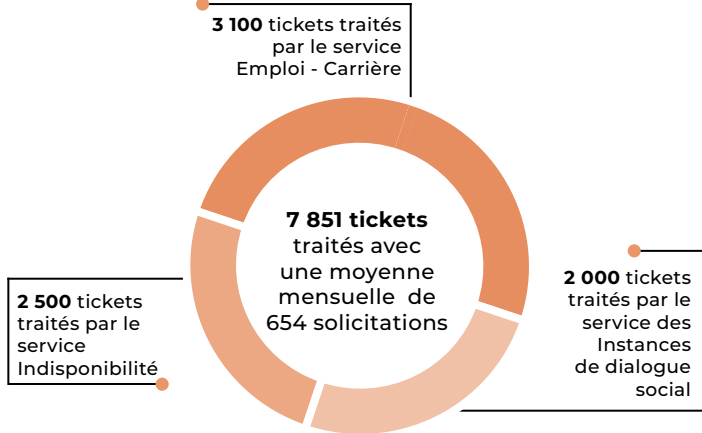
LE PÔLE CONSEIL RH ACCOMPAGNE LES COLLECTIVITÉS DANS LA GESTION ET L'ÉVOLUTION DE LEURS RESSOURCES HUMAINES. IL PROPOSE DES CONSEILS ET DES OUTILS ADAPTÉS POUR LES AIDER À ANTICIPER LES BESOINS, ACCOMPAGNER LES AGENTS ET ADAPTER LES ORGANISATIONS AUX ENJEUX ACTUELS.

GESTION DES SOLLICITATIONS DES COLLECTIVITÉS



LE DÉLAI DE TRAITEMENT MOYEN DES DEMANDES

- **Les instances de dialogue social** : 6 jours
- **La gestion des carrières** : 5 jours
- **L'indisponibilité physique et la retraite** : 19 jours

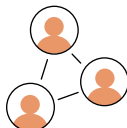


LES FAITS MARQUANTS

- **9 temps forts organisés** (sous forme de webinaires et de sessions en présentiel)
- **2 webReizH** diffusés sur notre plateforme Vimeo
- **11 700 réponses*** apportées par mail aux sollicitations des collectivités par les CRC
- **18 interventions** du référent déontologue

* (hors réponses portant sur l'instruction des dossiers présentés en conseil médical – cette activité ayant été transférée dans un autre service)

2024, UNE ANNÉE DE RÉSEAUX



La loi du 30 décembre 2023 donne compétence aux centres de gestion d'animer des réseaux de secrétaires généraux de mairie. Le CDG29 n'a pas attendu cette obligation et propose depuis plusieurs années des temps d'échanges et de bonnes pratiques pour les communes de moins de 2000 habitants.

En 2024, **trois temps forts** ont été organisés : **droit funéraire, élections européennes et risques psychosociaux.**

LE SERVICE JURIDIQUE DU CENTRE DE GESTION INFORME LES COLLECTIVITÉS SUR LES ACTUALITÉS JURIDIQUES ET STATUTAIRES ET APORTE SON EXPERTISE AUX COLLECTIVITÉS À TRAVERS DIFFÉRENTES PRESTATIONS.

L'ASSISTANCE
JURIDIQUE ET STATUTAIRE

Le réseau des DRH des grandes collectivités a également été relancé avec un séminaire RH en juin pour favoriser les échanges et identifier des partenaires experts.

LES INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL

LE DIALOGUE SOCIAL EST UN ÉLÉMENT ESSENTIEL AU FONCTIONNEMENT D'UNE COLLECTIVITÉ. IL S'EXPRIME À TRAVERS LES RÉUNIONS DE DIFFÉRENTES INSTANCES CONSULTATIVES. TOUTES SONT CHARGÉES DE RENDRE DES AVIS SUR DES SITUATIONS INDIVIDUELLES OU COLLECTIVES OU SUR LES MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE. LE CENTRE DE GESTION ASSURE LE SECRÉTARIAT DE CES INSTANCES LOCALES POUR LES COLLECTIVITÉS QUI LUI SONT AFFILIÉES.

LE COMITÉ SOCIAL TECHNIQUE (CST)

- **6 séances** organisées pour un total de **592** saisines

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

- **5 séances** organisées pour un total de **19** saisines

LES CONSEILS DE DISCIPLINE (ÉMANATION DE LA CAP)

- **10 conseils de discipline** organisés pour un total de **23** saisines

LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

- **4 séances** organisées
- **6 saisines**

LES CHIFFRES MARQUANTS

25 instances ont été réunies en 2024 auxquelles s'ajoutent 5 consultations exceptionnelles du CST

L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE ET LA RETRAITE

LES CHIFFRES MARQUANTS

- **282 dossiers retraite instruits**
 - **11 réversions**
 - **61 dossiers de retraite pour invalidité**
 - **37 dossiers retraite progressive**
 - **68 demandes d'avis préalable (DAP)**
 - **72 dossiers liquidation**
- **48 prestations facturées**

L'ACTIVITÉ

- **148 dossiers retraite traités** dont 120 départs à l'âge légal
 - **- 41%** par rapport à 2023
- **1 réunion** d'information à destination des agents

LE SERVICE ACCOMPAGNE LES COLLECTIVITÉS DANS LA GESTION DES ARRÊTS DE TRAVAIL POUR RAISONS DE SANTÉ, LES PROCÉDURES DE RECLASSEMENT OU D'INAPTITUDE, ET LA PRÉPARATION DES DÉPARTS EN RETRAITE DES AGENTS. IL CONSEILLE, ACCOMPAGNE ET FORME LES GESTIONNAIRES RH SUR CES SUJETS.



34

APR réalisés
(accompagnement personnalisé à la retraite)



L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EST PRIMORDIALE, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT, DE GESTION DE CARRIÈRE ET DE FORMATION. LE SERVICE GÈRE LA BOURSE DE L'EMPLOI, INSTRUIT LES DOSSIERS DE REPRISE DE SERVICES ANTÉRIEURS, ORGANISE LA PROMOTION INTERNE ET CONSEILLE SUR LA FORMATION.



LA PROMOTION INTERNE

- **La promotion interne classique**
 - **388 dossiers** recevables
 - **134 lauréats**
- **La promotion interne exceptionnelle pour les secrétaires généraux de mairie**



La promotion interne exceptionnelle pour les secrétaires généraux de mairie est un dispositif temporaire en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027. Il permet aux adjoints administratifs territoriaux (catégorie C) exerçant ces fonctions dans des communes de moins de 2 000 habitants d'accéder plus facilement au grade de rédacteur (catégorie B), en dérogeant aux quotas habituels de promotion interne.

11 lauréats
1 dossier irrecevable

Ce dispositif vise à reconnaître la technicité et les responsabilités des secrétaires généraux de mairie en facilitant leur évolution de carrière. Les collectivités doivent avoir adopté des lignes directrices de gestion pour valider ces promotions.

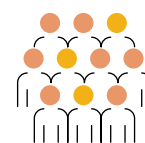
- **L'examen professionnel de rédacteur territorial principal de 2^{ème} classe par voie de promotion interne**
 - **484 candidats inscrits** aux épreuves écrites (taux d'absentéisme de 24,67%)
 - **93 %** de femmes / **7 %** d'hommes
 - **72** candidats admis avec un seuil d'admission à 11,50/20

MISE À JOUR DE LA BASE DÉPARTEMENTALE

Le Centre de Gestion du Finistère s'est doté d'une nouvelle application permettant d'automatiser la gestion des arrêtés et contrats. Ce sont près de 25 000 arrêtés qui sont enregistrés chaque année.

23 234
actes carrières
traités
+ 62%
par rapport à 2023

Ce nouvel outil numérique faciliter le découpage, le triage et le renommage des documents transmis par les collectivités.



3

congés de formation
financés et suivis



8

accompagnements
statutaires «rupture
conventionnelle»



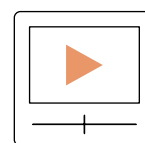
16

prestations réalisées



3 525

déclaration vacances
d'emploi (3 714 DVE en 2023)



3

webinaires
proposés (emplois
saisonnier...)

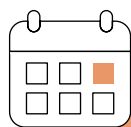
LA PRÉVENTION DE L'ABSENTÉISME ET LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

L'ASSURANCE STATUTAIRE

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ONT DES OBLIGATIONS À L'ÉGARD DE LEUR PERSONNEL (LOI N° 84-53 DU 26 JANVIER 1984). ELLES DOIVENT EN EFFET SUPPORTER LE COÛT FINANCIER GÉNÉRÉ PAR L'ABSENCE DE LEUR PERSONNEL EN ARRÊT DE TRAVAIL POUR FINANCER LE REMPLACEMENT.



EN CHIFFRES

- **24 rendez-vous assurés** et **66** dans le cadre de la campagne des rendez-vous annuels avec les collectivités de +30 agents CNRACL
- **21 rendez-vous** pour les collectivités impactées par une augmentation tarifaire
- **Gestion du portefeuille** passant de 18 collectivités en début d'année à 13 collectivités
- **150 demandes** d'expertises, de contre-visites, de programme avec un suivi qui ont été envoyées à l'assureur
- **12 nouvelles collectivités** intégrées au contrat
- **3 rendez-vous** avec Relyens



Le Centre de Gestion du Finistère met à disposition des communes et établissements publics du département un contrat collectif d'assurance couvrant ces risques statutaires. Ce contrat rassemble à ce jour 193 communes et établissements publics du département et arrive à échéance le 31 décembre 2025.

LA GESTION DES DOSSIERS

- **25 001 documents traités**
 **+ 4%**
par rapport à 2023
- **34 rendez-vous** suivis Relyens réalisés
- **7 079 967 € de remboursement** aux collectivités
 **+ 9%**
par rapport à 2023

LA PSC SANTÉ (MUTUELLE)

L'ACTIVITÉ

- Suivi de la convention de participation santé : présentation du contrat au CDG29 et au SDIS29
- Élaboration du processus de formalisation de l'adhésion obligatoire
- Étude et validation des pièces contractuelles



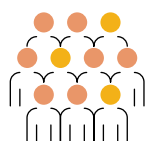
Mise en place de la
convention de participation
le 1^{er} janvier 2024

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC) APORTE UNE COUVERTURE ADDITIONNELLE À LA PRISE EN CHARGE PAR LE RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, DANS LA MESURE OÙ ELLE NE COUVRE PAS LA TOTALITÉ DES DÉPENSES OU L'ENSEMBLE DES RISQUES AUXQUELS PEUT FAIRE FACE UN INDIVIDU ET SA FAMILLE.

LE CDG 29 ACCOMPAGNE LES COLLECTIVITÉS DANS LA MISE EN PLACE DE LA PSC PRÉVOYANCE, AVEC UN CONTRAT GROUPE QUI PROTÈGE LES AGENTS EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL, D'INVALIDITÉ, ET PROPOSE UN APPUI TECHNIQUE PERSONNALISÉ.

LES FAITS MARQUANTS

- **295 collectivités affiliées et 4 collectivités non affiliées** ont accordé leur confiance au Centre de Gestion : recueil et analyse des données transmises
- **Travail collaboratif avec le service juridique** sur le renouvellement du marché
- **Déploiement du nouveau contrat** auprès des employeurs et des agents des collectivités affiliées et à Brest métropole



5

présentations sur la PSC réalisées en collectivités

LA PRÉVENTION DE L'ABSENTÉISME

Le CDG29 propose une nouvelle démarche pour prévenir l'absentéisme. Cela passe par une analyse des absences, un audit des pratiques et l'élaboration d'un plan d'action adapté. Des formations, des échanges de bonnes pratiques et un accompagnement individualisé sont proposés pour améliorer la qualité de vie au travail et limiter les impacts organisationnels. L'objectif est de mieux comprendre les causes de l'absentéisme et d'adopter des solutions adaptées pour assurer un service public efficace et un environnement de travail sain.



1

comité de pilotage ayant abouti à la validation d'une offre d'accompagnement



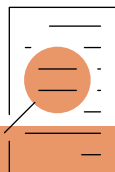
4

rendez-vous coaching réalisés auprès de **3 EHPAD** et d'**1** collectivité



LA GESTION DES SITUATIONS COMPLEXES

LES ENQUÊTES ADMINISTRATIVES



L'enquête administrative est la première réponse de l'employeur lorsqu'il est confronté à un incident comme : une plainte pour harcèlement, une révélation de comportements inappropriés, des incidents verbaux, des conflits interpersonnels, des manquements aux obligations...

Elle permet d'établir la matérialité de faits et de circonstances qui relèvent parfois du registre de l'émotion ou du ressenti, et qui reposent sur la parole ou des témoignages, parfois évasifs, contradictoires ou partiels. Elle facilite enfin la prise de décision sur les mesures à prendre, aussi bien sur le plan réglementaire que managérial.

- **9 enquêtes administratives** réalisées et **108 entretiens** menés en 2024

Les sollicitations proviennent de tout type de collectivités (mairies, intercommunalités, syndicats...)

L'ACCOMPAGNEMENT À LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le Centre de Gestion propose désormais aux collectivités de les accompagner dans le cadre de rupture conventionnelle (simulations, conseils...).

- **2 accompagnements** « négociation » ont été sollicités en 2024.

Nouveauté 2024



Les 4 CDG bretons se sont réunis à 2 reprises en 2024 lors d'une formation, avec l'intervention d'une avocate.

Les alertes qui amènent l'autorité territoriale à diligenter une enquête sont principalement :

- **Le harcèlement moral et/ou sexuel**
- **Les dysfonctionnements de l'organisation des services**

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU) REMPLACE RÉGLEMENTAIREMENT LE BILAN SOCIAL DEPUIS 2021, RÉCOLTANT LES DONNÉES RESSOURCES HUMAINES DES COLLECTIVITÉS, UNE FOIS PAR AN CONTRE UNE FOIS TOUS LES 2 ANS PRÉCÉDEMMENT.

Le RSU est un outil obligatoire pour les collectivités et établissements publics, visant à centraliser les données sociales relatives à leurs ressources humaines. Il couvre divers indicateurs tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

- **467 collectivités** ont saisi le RSU, soit un taux de retour de **74%**
- **65% des agents permanents** relèvent de la **catégorie C**, **19% de la catégorie B** et **16% de la catégorie A**

Le RSU compile les indicateurs relatifs à :

- La Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)
- Les parcours professionnels, les formations, la mobilité
- La diversité, la lutte contre les discriminations, le handicap
- L'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...

LA MISSION DE RECRUTEMENT ET LES PROSPECTIVES RH

Le CDG29 propose aux collectivités une prestation de conseil en recrutement visant à les accompagner dans leurs processus d'embauche. Cette prestation comprend notamment :

- **Analyse des besoins** : aide à l'élaboration du profil de poste en fonction des spécificités de la collectivité
- **Diffusion des offres** : publication des annonces sur des plateformes dédiées pour assurer une visibilité optimale
- **Sélection des candidatures** : tri des candidatures reçues et transmission d'une présélection aux collectivités
- **Évaluation des candidats** : utilisation d'outils d'évaluation, tels que PerformanSe, pour identifier le profil comportemental des candidats et mesurer leur adéquation avec le poste
- **Accompagnement lors des entretiens** : présence aux côtés des collectivités durant les entretiens pour apporter un regard neutre et objectif.



RECRECITER LE BON PROFIL POUR UNE COLLECTIVITÉ EST UNE ÉTAPE CLÉ POUR ASSURER UN SERVICE PUBLIC DE QUALITÉ. AFIN D'AIDER LES COMMUNES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS À SÉCURISER LEURS RECRUTEMENTS, LE CENTRE DE GESTION DU FINISTÈRE PROPOSE UN SERVICE COMPLET D'ACCOMPAGNEMENT. CETTE PRESTATION MET À DISPOSITION L'EXPERTISE ET LES OUTILS POUR AIDER À IDENTIFIER LE CANDIDAT CORRESPONDANT LE MIEUX AUX ATTENTES ET AUX SPÉCIFICITÉS DE LA COLLECTIVITÉ.


LES FAITS MARQUANTS

- **Des travaux engagés** pour harmoniser et sécuriser les pratiques des recruteurs du CDG29 et définir un cadre déontologique
- **3 recrutements** de Directeur Général des Services menés
- **16 restitutions** PerformanSe



18

**accompagnements
recrutement réalisés** dont
11 pour des postes de SGM/DGS

 **+ 12%**
par rapport à 2023

MAIS

AUSSI ...

Développement en cours de l'offre de service autour du sourcing, du développement des réseaux professionnels et de l'intégration des nouveaux agents.

LE CONSEIL EN ORGANISATION ET L'ACCOMPAGNEMENT RH

L'ENVIRONNEMENT DES COLLECTIVITÉS ÉVOLUE SANS CESSER : RÉFORMES TERRITORIALES, ÉVOLUTION DE LA POPULATION ET DU TERRITOIRE, ÉMERGENCE DE NOUVEAUX BESOINS OU OBSOLESCENCE D'ANCIENS SERVICES, DÉPARTS D'AGENTS... AUTANT DE CONSTATS QUI CONDUISENT LES COLLECTIVITÉS À ADAPTER LEUR ORGANISATION. LES CONSULTANTS DU CENTRE DE GESTION PEUVENT INTERVENIR À DIFFÉRENTS NIVEAUX, EN FONCTION DES BESOINS : ÉTABLISSEMENT D'UN ÉTAT DES LIEUX, PROPOSITION D'UNE ORGANISATION COHÉRENTE ET EFFICACE, ÉLABORATION D'OUTILS RESSOURCES.

L'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT

- Optimiser la dynamique de fonctionnement en équipe
- Organisation de la polyvalence et plan de développement des compétences
- Elaboration de fiches de poste et réflexion sur la vision prospective des métiers à moyen terme
- Transfert RH vers un Service Public Industriel et Commercial (SPIC)
- Transfert RH vers un Groupement de coopération sociale et médico-sociale (GCSMS)
 - Mise à jour d'un règlement intérieur
- Mise en oeuvre d'une réorganisation d'une Direction de services techniques (100 agents)
 - Bilan démarche RPS à 5 ans

LE CONSEIL EN ORGANISATION

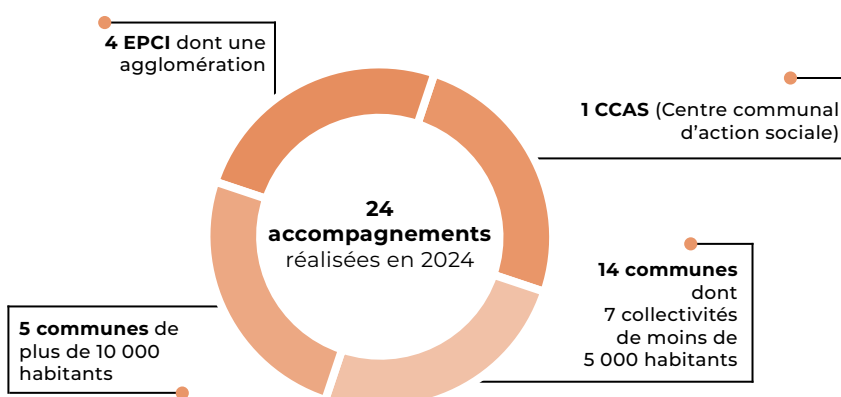
- Interventions, notamment :
 - Service technique
 - Service administratif
 - Service enfance

L'ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL ET RESSOURCES HUMAINES

- Séminaire cadres
- Les lignes directrices de gestion (LDG)
- Régime indemnitaire lié aux fonctions (RIFSEEP)



LES CHIFFRES MARQUANTS





Réunion des conseillers en organisation des 4 CDG bretons

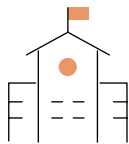
LES FAITS MARQUANTS

- **Nouvelle prestation** : dynamique de fonctionnement d'une équipe
- **13 temps forts** organisés dont **9** pilotés par le service
- Organisation de la **rencontre des conseillers en organisation** des 4 CDG bretons
- **Benchmark** des services techniques à l'échelle régionale



20

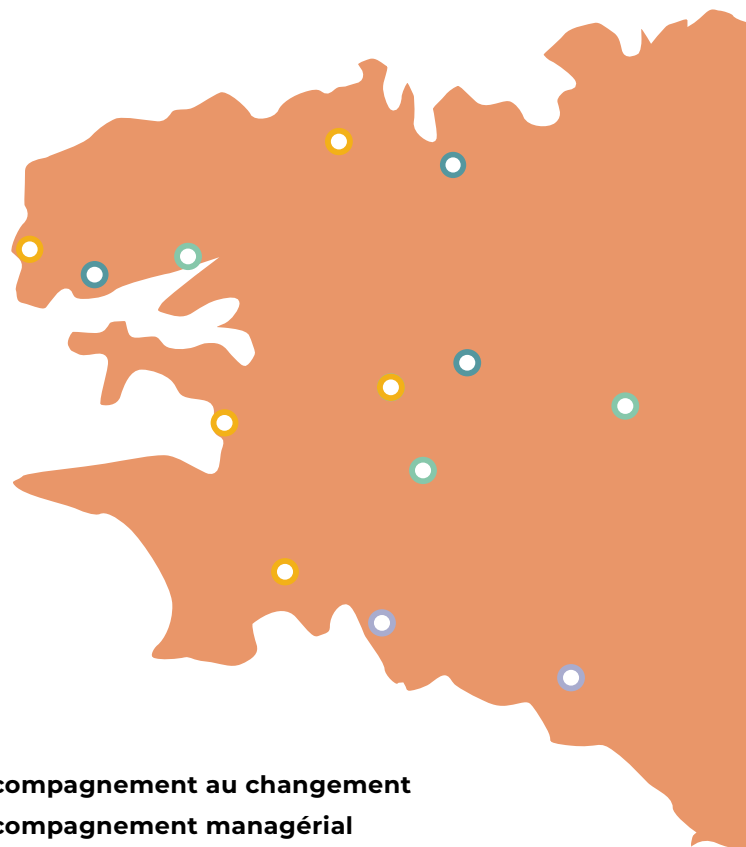
cadrages réalisés avec une proposition d'accompagnement



5

collectivités accompagnées en 2024 ont réalisé une nouvelle demande de prestation

EXEMPLES DE COLLECTIVITÉS AYANT RECOURS AU CDG29



- **Accompagnement au changement**
- **Accompagnement managérial**
- **Accompagnement RH**
- **Etude organisationnelle**
- **Bilans RPS**

LA PROTECTION DES DONNÉES ET LA CYBERSÉCURITÉ

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS COLLECTENT DE NOMBREUSES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL. C'EST POURQUOI LE CENTRE DE GESTION LES ACCOMPAGNE DANS LA MISE EN OEUVRE D'UNE DÉFINITION D'UNE POLITIQUE DE PROTECTION DES DONNÉES AINSI QU'UNE PRIORISATION DES ACTIONS ET D'UNE MISE EN CONFORMITÉ.

LES FAITS MARQUANTS

- Création des Trophées RGPD d'Or
- Convention de partenariat avec la gendarmerie
 - Arrivée d'un nouvel agent dans l'équipe
 - Nouvelles adhésions : Territoire CAPLD
- Groupe de travail ADICO/Soluris/CDG en vue de faire valider les doctrines par la CNIL



Le RGPD (Règlement général pour la protection des données), également appelé GDPR (General data protection regulation) est une réglementation européenne visant à renforcer et harmoniser la protection des données personnelles. Il s'applique depuis le 25 mai 2018 aux organismes publics et privés traitant des données personnelles.

Tout au long de l'année 2024, le service a organisé plusieurs actions de formation et de sensibilisation sous forme de webinaires et de sessions en présentiel, à destination des élus et des agents des collectivités du Finistère. Ce sont plus de 20 webinaires organisés sur l'année.

L'année 2024 a été marquée par plusieurs avancées, optimisée grâce au nouveau logiciel métier Madis. Un partenariat a également été signé avec la gendarmerie pour accompagner les collectivités en matière de cybersécurité.

L'équipe a également accueilli un nouvel agent permettant une avancée significative en interne. De nouvelles adhésions, notamment avec la Communauté d'Agglomération du pays de Landerneau-Daoulas (17 collectivités) ont renforcé notre présence sur 80% du territoire. Le service a rédigé de nombreuses recommandations, créé un nouveau groupe de travail, et mené de multiples sensibilisations à la cybersécurité...

LES CHIFFRES

- Présent sur **80%** du territoire Finistérien
- **254 adhérents** (208 en 2023)
- **Hausse de 12%** des recettes par rapport à 2023
- + de **500 agents sensibilisés** à la cybersécurité

27 000 kms
parcourus



376 déplacements
(256 en 2023)



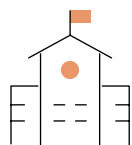
L'ARCHIVAGE

LES CHIFFRES MARQUANTS

- **567,24 ml*** d'archives proposés à la destruction
- **649,47 ml** de documents classés
- **7,39 ml** d'archives déposées aux Archives Départementales (AD)
- **1,224 ml** remis aux Archives Départementales
- **18,94 ml** transférés d'une institution à une autre
- **2 procès verbaux** de récolement
- **5 formations** et sensibilisations dispensées
- **12 jours** consacrés à un audit d'archivage électronique

* mètre linéaire

DEPUIS LES ANNÉES 90,
UNE ÉQUIPE D'ARCHIVISTES
ITINÉRANTS INTERVIENT
DANS L'ENSEMBLE DU DÉPARTEMENT
AU SEIN DE STRUCTURES
PUBLIQUES : MAIRIES,
INTERCOMMUNALITÉS,
SYNDICATS, CCAS, EHPAD,
ÉTABLISSEMENTS
CULTURELS...



47

**collectivités et établissements
accompagnés**

2 non affiliées

10 interventions faites
dans le cadre d'un
engagement triennal



61

propositions d'intervention
transmises à 45 collectivités
et établissements



LA RÉMUNÉRATION ET LE SIRH

CE SERVICE VIEN
EN SOUTIEN AUX COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES DANS LE DOMAINE DE
LA PAIE PUBLIQUE ET PRIVÉE.
LE CENTRE DE GESTION
MET ÉGALEMENT À DISPOSITION
UNE PLATEFORME DE SERVICES
PERMETTANT D'ACCÉDER
EN MODE WEB À UN LOGICIEL
MÉTIER ET À UN ENSEMBLE
DE FONCTIONNALITÉS
CONSTITUANT LEUR SYSTÈME
D'INFORMATION RESSOURCES HUMAINES
(SIRH FULL WEB).

LES FAITS MARQUANTS

- **Paramétrage norme comptable M57**
- **Accompagnement personnalisé des collectivités** dans la gestion de la maladie des agents relevant de l'Ircantec
- **42 adhérents** (44 en 2023). Cette légère diminution s'explique par la dissolution d'un syndicat et la décision d'une mairie de reprendre en interne la gestion de sa paie, après deux ans de délégation temporaire à notre service

LA PAIE DE DROIT PUBLIC

La production des bulletins de paie pour les agents et les élus ainsi que des états comptables associés constitue l'un des principaux processus de gestion des ressources humaines. Ce processus doit être fiabilisé. Le Centre de Gestion s'est doté des moyens et des compétences pour proposer un service permettant d'externaliser la production de la paie, tout en garantissant la confidentialité des données.



8 848

bulletins générés
(9 360 en 2023)

SOS PAIE

Lancée en juin 2021, la prestation aide les petites collectivités à gérer la paie en cas d'absence imprévue de leur gestionnaire paie ou du secrétaire général de mairie.

L'équipe assure l'édition des bulletins, le mandatement (JVS, Berger Levrault) et les déclarations de cotisations (PASRAU, DSN, Urssaf, etc.). L'intervention peut se faire sur site ou à distance grâce à un accès sécurisé via TeamViewer.

- **63 interventions pour 8 collectivités** (75 interventions pour 12 collectivités en 2023)
- **1 832 bulletins réalisés** (2 003 bulletins en 2023)





LA PAIE DE DROIT PRIVÉ

Dans les secteurs du tourisme, de l'eau et de l'assainissement, les piscines, les loisirs, les écoles de musique, les ports de plaisance... il faut gérer du personnel relevant du droit privé et du droit du travail. Or, la gestion de la paie des salariés de droit privé se révèle complexe pour les collectivités et doit répondre à des obligations légales, sociales et conventionnelles, spécifiques au droit du travail.

Depuis mai 2023, un important chantier de migration vers un nouveau logiciel plus performant a été mis en place afin de remplacer l'ancien système. Ce projet, qui s'est achevé en grande partie début 2024, reste néanmoins en phase d'ajustement afin de s'adapter aux spécificités des collectivités.

16 500

bulletins édités
(13 500 en 2023)



250

bulletins mensuels
de plus qu'en 2023

Intégration des collectivités
de la Charente Maritime

5

collectivités

ont réinternalisé la paie
pour mieux contrôler la
gestion et réduire les coûts.

CHÔMAGE

Dans certaines situations, les agents qui quittent les collectivités (titulaires et contractuels) ont droit aux allocations chômage. Le Centre de Gestion du Finistère aide à faire face à la complexité de la réglementation, en matière d'indemnisation chômage et apporte toute l'assistance technique et juridique dans le traitement des dossiers.

- En partenariat avec le CDG56, **42 dossiers de titulaires** calculés (37 en 2023), dont 19 suite à une rupture conventionnelle et 10 suite à démission.

SIRH FULL WEB

Le Centre de Gestion du Finistère met à la disposition de ses collectivités et établissements affiliés, une plateforme de services permettant d'accéder en mode web, à un logiciel métier et à un ensemble de fonctionnalités constituant leur Système d'Information RH (SIRH Full Web).

11

EPCI

8

mairies adhérentes
(7 en 2023)

LES FAITS MARQUANTS

- Paramétrage norme comptable M57
- Réalisation du paramétrage des rubriques de Prévoyance
- Accompagnement pour la mise en œuvre des DSN évènementielles
- Mise en place des fichiers CSV pour l'intégration collective des rubriques de paie

Assurer

LA SECURITÉ

et garantir

LA SANTÉ

AU TRAVAIL

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

LES VISITES MÉDICALES

Le médecin de prévention effectue les examens médicaux réguliers et occasionnels pour les agents bénéficiant d'un suivi médical renforcé. Il participe, au travers notamment de son avis sur l'aptitude au poste, à des propositions de reclassement et des rapports aux instances médicales, à la gestion des situations individuelles d'inaptitude.



6 135 visites
médicales effectuées
(5 567 en 2023)



CE SERVICE ASSURE
LA SURVEILLANCE
MÉDICALE DE 19 000
AGENTS TERRITORIAUX
RÉPARTIS DANS
400 COLLECTIVITÉS
ET ÉTABLISSEMENTS
SUR LE TERRITOIRE.

LES INSTANCES MÉDICALES

LE CONSEIL MÉDICAL DÉPARTEMENTAL

A la suite de la parution du décret n°2022-350 du 11 mars 2022 (JO du 13/03/2022), les deux instances médicales qu'étaient le comité médical et la commission de réforme ont fusionné pour ne devenir qu'une seule instance unique : le conseil médical.

Le Conseil médical est une instance consultative constituée auprès du préfet de département. Il est chargé de donner à l'autorité territoriale un avis sur les questions médicales soulevées en matière d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions de l'agent.

Cette instance unique peut se réunir en deux formations à savoir **restreinte** et **plénière**, ayant chacune des compétences propres fixées par les textes législatifs et réglementaires.



LE CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE (CMR)

- Collectivités affiliées : **341 dossiers** (375 en 2023)
- Collectivités non affiliées : **258 dossiers** (305 en 2023)
- Un total de **599 dossiers examinés en 2024** (680 en 2023)

LE CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE (CMP)

- Collectivités affiliées : **164 dossiers** (238 en 2023)
- Collectivités non affiliées : **164 dossiers** (195 en 2023)
- Un total de **328 dossiers examinés en 2024** (433 en 2023)

Un groupe de travail a été lancé pour associer le cadre juridique dans la gestion des instances médicales et améliorer la pré-instruction des dossiers grâce à des outils pratiques.

Les avancées 2024 :

- Analyse des circuits existants
- Création d'une grille de pré-instruction pour les maladies professionnelles et accidents de service, incluant des cas spécifiques.

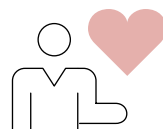
En 2025, le projet s'étendra aux membres du Conseil médical en formation plénière.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

LE CDG29 AIDE LES COLLECTIVITÉS À PRÉVENIR L'INAPTITUDE ET À MAINTENIR EN EMPLOI LEURS AGENTS EN DIFFICULTÉ DE SANTÉ. IL PROPOSE UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ, INCLUANT L'AMÉNAGEMENT DE POSTE, LE RECLASSEMENT, AINSI QUE L'ACCÈS À DES FINANCEMENTS ET À DES PARTENAIRES SPÉCIALISÉS.



La convention 2022/2024 s'est achevée le 31 décembre avec un taux de réalisation de 94 %



Un référent maintien dans l'emploi est chargé de conseiller ou d'accompagner le projet de la collectivité en matière d'emploi des personnes en situation de handicap :

- Recrutement, insertion des travailleurs handicapés
- Adaptation de postes
- Reclassement professionnel
- Financement du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPHFP)

En 2024, le CDG29 a mené des négociations avec le FIPHFP afin de définir de nouveaux objectifs pour le renouvellement de la convention sur la période 2025-2028. Le projet présenté par le CDG29 a été adopté à l'unanimité par le comité local Bretagne du FIPHFP lors de sa réunion du 12 décembre 2024 à Rennes.

Partenaire du FIPHFP depuis plus de 15 ans, le CDG29 entame sa sixième convention. Ce partenariat lui permet de poursuivre le développement d'actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap auprès de ses collectivités affiliées.



73 agents accompagnés dans le cadre du maintien dans l'emploi (dont 21 agents ont débuté une Période Préparatoire au Reclassement).

ACCOMPAGNEMENT PPR : PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

La Période de Préparation au Reclassement (PPR) permet à un agent déclaré inapte à son poste pour raisons de santé de préparer sa reconversion. Pendant cette période, il conserve son traitement et peut suivre des formations, faire des stages ou bénéficier d'un accompagnement pour retrouver un poste adapté à ses capacités.

18 agents accompagnés, (14 en 2023)

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS



LES RISQUES
PROFESSIONNELS,
LIÉS AUX CONDITIONS
GÉNÉRALES DE TRAVAIL,
FONT PESER SUR LES AGENTS
LA MENACE D'UNE
ALTÉRATION DE LEUR SANTÉ
QUI PEUT SE TRADUIRE
PAR UNE MALADIE
OU UN ACCIDENT.
LES EMPLOYEURS DOIVENT
VEILLER À LA SÉCURITÉ
ET À LA PROTECTION
DE LA SANTÉ DE
LEURS AGENTS.

Le service propose différents accompagnements : mise à disposition d'un agent chargé d'assurer une fonction d'inspection (ACFI), mise à jour du document unique (DU)... Il intervient aussi pour des prestations en ergonomie (poste de travail, conception de locaux...).

Les faits marquants

JOURNÉE EHPAD : organisation d'une journée dédiée aux agents travaillant en EHPAD sur le thème « Travail en équipe, cohésion et communication ».

JOURNÉE D'ÉCHANGES ET DE RÉFLEXIONS : organisation d'un évènement destiné aux DGS et aux secrétaires généraux de mairie sur le thème des risques psychosociaux.

SAFEXPO : participation à la 4^{ème} édition du salon professionnel de la prévention et de la sécurité au travail.

EN CHIFFRES

- Au total, **12 conventions d'accompagnement** en prévention mises en œuvre dont 10 collectivités accompagnées sur les fondamentaux de la prévention (290 agents sensibilisés)
- **2 prestations** de mise à jour du document unique
- **16 études ergonomiques collectives** réalisées (8 à la demande des collectivités et 8 à la demande des médecins ou infirmiers du travail)
- **7 projets** d'ergonomie de conception des locaux
- **29 dossiers présentés** auprès de la Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail (FSSSCT) compétente pour les collectivités de moins de 50 agents
- **6 collectivités accompagnées** sur l'évaluation des risques psychosociaux et l'établissement d'un plan d'action
- **9 missions ACFI** (Agent Chargé des Fonctions d'Inspection en santé et sécurité au travail)
- **29 études de poste** ont été réalisées en 2024

Une
équipe,
DES
COMPÉTENCES

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

PRÉSIDENT

- **Yohann NEDELEC,**
Adjoint au Maire de Brest

ADMINISTRATEURS TITULAIRES

- **Bernadette ABIVEN,**
Vice-présidente de Brest métropole
- **Pierrot BELLEGUIC,**
Conseiller municipal de Kergloff
- **Nathalie BERNARD,**
Maire de Plougasnou
- **Georges CASTEL,**
Adjoint au Maire d'Audierne
- **Michèle CASU,**
Adjointe au Maire de Plouédern
- **Claire CHAPALAIN,**
Adjointe au Maire de Lesneven
- **Uisant CREQUER,**
Adjoint au Maire de Quimper
- **Nathalie GODET,**
Maire de Loperhet
- **Alexandra GUILLORE,**
Conseillère municipale de Landerneau
- **Jacques GOUEROU,**
Maire de Cast
- **François HAMON,**
Maire de Saint-Martin-des-Champs
- **Christine KERDRAON,**
Maire de Saint-Thurien
- **Alain LE GRAND,**
Vice-président du Conseil départemental du Finistère
- **Eric LE GUEN,**
Adjoint au Maire de Pont-L'Abbé
- **Lédie LE HIR,**
Vice-présidente du Conseil départemental du Finistère
- **Yannick LE MOIGNE,**
Adjoint au Maire de Plobannalec-Lesconil
- **Jacques LE ROUX,**
Adjoint au Maire de Quimper
- **Andrew LINCOLN,**
Adjoint au Maire Plouguerneau
- **Gilles MOUNIER,**
Maire de Saint-Renan
- **Laurent PERON,**
Maire du Relecq-Kerhuon
- **Jean-Marc PUCHOIS,**
Membre du SDIS 29
- **Jacqueline SABATIER,**
Conseillère municipale de Scaër
- **Nicole SEGALEN-HAMON,**
Maire de Carantec

VICE-PRÉSIDENTS

- **Marie-Claire HENAFF,**
Maire de Saint-Vougay
- **Bernard SALIOU,**
Maire de Saint-Thois
- **Françoise RAOULT,**
Maire déléguée de Saint-Thégonnec Loc-Eguiner
- **Dominique CAP,**
Maire de Plougastel-Daoulas

ADMINISTRATEURS DÉLÉGUÉS

- **Jeanne MOREAU,**
Adjointe au Maire de Tréméoc
- **Armel GOURVIL,**
Maire de Bohars



Le Conseil d'Administration s'est réuni à 5 reprises en 2024

LA DIRECTION GÉNÉRALE

La direction générale du Centre de Gestion a conduit plusieurs projets structurants pour moderniser son organisation et renforcer son accompagnement aux collectivités.

MODERNISATION ET MANAGEMENT

- **Lancement d'un schéma directeur informatique** pour sécuriser et améliorer les outils numériques
- **Démarche managériale renforcée** avec l'organisation de la première journée de cohésion du personnel et l'élaboration d'une charte managériale
- **Organisation de trois réunions générales** pour l'ensemble des agents et mise en place d'une réunion mensuelle des cadres

COOPÉRATION ET PARTENARIATS

- **Renforcement des coopérations institutionnelles**, avec le développement de partenariats stratégiques (DDFIP, Gendarmerie, AMF29...)

PILOTAGE ET GESTION INTERNE

- **Adoption de la nomenclature budgétaire et comptable M57** au 1er janvier 2024, marquant une évolution majeure dans la gestion financière du CDG29
- **Refonte de la comptabilité analytique** pour une meilleure lisibilité et optimisation des ressources
- **Mise en place d'un groupe de travail** composé d'élus du Conseil d'Administration sur la tarification et le modèle économique du CDG29
- **Contrôle allégé de la Direction Départementale des Finances Publiques (DDFIP)**, facilitant les procédures comptables et financières

REVALORISATION DE L'ACTION SOCIALE

- **Prévoyance** : augmentation de la participation employeur pour limiter l'impact de la hausse des tarifs (+12 %)
- **Mutuelle** : adhésion au contrat groupe MNT dès le 1er janvier 2024 avec une augmentation de la participation employeur pour les agents concernés. Des réunions et entretiens ont été organisés en novembre pour accompagner les agents dans ce changement
- **Titres restaurant** : passage au format numérique (carte et application) avec un nouveau prestataire à partir du 1er mars 2024
- **Qualité de vie au travail** : extension possible du télétravail à trois jours, choix individuel du temps de travail annuel, forfait mobilité durable, prime du pouvoir d'achat...

LE SERVICE COMMUNICATION

LE SERVICE COMMUNICATION EST GARANT DE L'IMAGE DE MARQUE DU CENTRE DE GESTION. IL ÉLABORE ET APPLIQUE LA STRATÉGIE DE COMMUNICATION DE L'ÉTABLISSEMENT. IL CONÇOIT ET MET EN OEUVRE LES ACTIONS ET OUTILS DE COMMUNICATION (EXTERNE ET INTERNE) : SITE INTERNET, RÉSEAUX SOCIAUX, SUPPORTS DE COMMUNICATION, INTRANET, VIDÉOS... LE SERVICE PARTICIPE ÉGALEMENT À L'ORGANISATION DES ÉVÉNEMENTS ET ASSURE L'ACCUEIL PHYSIQUE ET TÉLÉPHONIQUE DU CENTRE DE GESTION.

LES RÉSEAUX SOCIAUX

FACEBOOK

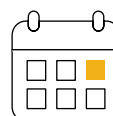
3 177 abonnés (2 685 en 2023)

LINKEDIN

7 088 abonnés (5 995 en 2023)

X (ANCIENNEMENT TWITTER)

781 abonnés (795 en 2023)



en
2025

Création d'un **nouveau site internet**

Refonte de l'**intranet**

LE SERVICE INFORMATIQUE

LE SERVICE ASSURE LE SUIVI DU PARC INFORMATIQUE, L'INSTALLATION ET LA GESTION DES POSTES, DES SYSTÈMES ET RÉSEAUX. IL ASSISTE ÉGALEMENT LES AGENTS DU CENTRE DE GESTION DANS LEUR UTILISATION DES POSTES INFORMATIQUES ET DÉVELOPPE DES LOGICIELS.

L'année 2024 a été marquée par plusieurs avancées significatives pour le service informatique, avec des projets structurants et des améliorations majeures en matière de gouvernance, de sécurité et d'outils numériques

EN CHIFFRES

- **18 700 dossiers hébergés** dans le SIRH, dont 6 000 dossiers d'agents de 21 collectivités
- **930 demandes traitées** via l'outil de suivi du support informatique
 - **100% des agents** disposent d'une authentification renforcée pour sécuriser leurs accès

LES RESSOURCES HUMAINES

LE SERVICE RESSOURCES HUMAINES ASSURE LA GESTION ET LE SUIVI DE LA CARRIÈRE DES AGENTS DU CENTRE DE GESTION ET DES AGENTS MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI, LA MISE EN PLACE D'OUTILS POUR AMÉLIORER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, LE SUIVI ET LA GESTION DES FORMATIONS, LA GESTION DE LA MASSE SALARIALE, LA GESTION DE LA CAMPAGNE DES ENTRETIENS INDIVIDUELS, LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL, DE L'ACTION SOCIALE, DE LA PSC.

Les faits marquants

GOVERNANCE ET PLANIFICATION

Finalisation d'un schéma directeur pour les 3 prochaines années. Ce schéma prévoit : 3 axes stratégiques, 6 programmes, 19 chantiers, 135 projets

SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ

Démarrage de la mise en conformité NIS2 avec l'équipement des agents en token sécurisé et le déploiement d'espaces cryptés pour la paie publique

MODERNISATION DES OUTILS

Mise à jour du ticketing, redémarrage du projet GED (Gestion Electronique des Dossiers agents) et développement d'une plateforme GRC, prévue pour le 2^{ème} trimestre 2025

INFRASTRUCTURE ET TÉLÉPHONIE

Migration des fibres opérateurs, renouvellement du parc de copieurs avec sécurisation par badge, poursuite du déploiement de smartphones pour tous les agents

AUTOMATISATION ET INNOVATIONS

Poursuite des projets d'automatisation, notamment le traitement intelligent des arrêtés, la veille et l'analyse des solutions d'IA pour anticiper les futures évolutions technologiques

EN CHIFFRES



- **118 emplois** au tableau des emplois (dont 26 agents contractuels sur emplois permanents) **11 agents contractuels** sur emplois non-permanents et **3 apprentis**
- **13 %** de travailleurs handicapés
- **22 arrivées** (emplois permanents et renforts) et **23 départs** (retraite, mutations...)
- **628 journées** de formation
- **673 arrêtés** pris
- **37 processus de recrutements** organisés et plus de **700 candidatures traitées**

LE SERVICE GPBDE

LE SERVICE ASSURE LA GESTION DE LA LOGISTIQUE ET LA MAINTENANCE DES BÂTIMENTS, GARANTISSANT AINSI LE BON FONCTIONNEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT. IL PREND ÉGALEMENT EN CHARGE LA COORDINATION DES ESPACES DE TRAVAIL, Y COMPRIS LA LOCATION DES SALLES DE RÉUNION ET DE L'AMPHITHÉÂTRE

MOBILITÉ ET VÉHICULES

Des mesures ont été prises pour réduire l'empreinte carbone du parc automobile, notamment par l'ajout de véhicules électriques qui a pour effet la réduction de la consommation de carburant.

EN CHIFFRES

- **2 véhicules électriques** ajoutés au parc automobile
- **Diminution de la consommation** de carburant depuis 2021 : **-45 %**
- **79 % du parc** composé de véhicules électriques
- **Réduction des émissions de CO2** des véhicules : **-9 tonnes/an**

DÉCHETS ET ENVIRONNEMENT

Des actions concrètes ont été menées pour réduire les déchets, notamment plastiques et papiers, alimentaires, ainsi que la mise en place de nouvelles filières de recyclage. Ces efforts visent à limiter l'impact environnemental tout en améliorant la gestion des ressources.

EN CHIFFRES

- **Réduction de la consommation papier** : **-50 %** depuis 2019
- Réduction des **bouteilles plastiques** : **48 L** (1 491 L en 2019)
- **620 kg** de verre collectés
- **2 kg** de mégots récupérés
- Lancement d'un **potager partagé**

En 2024, le service a connu une année rythmée par d'importants travaux, la modernisation des équipements et la poursuite des actions environnementales, avec pour objectif d'améliorer le confort, la sécurité et la performance énergétique des bâtiments.

-27 tonnes de CO2/an grâce à la suppression de la dépendance au gaz

** Le service Gestion du Patrimoine Bâti et Démarches Environnementales*

TRAVAUX ET INNOVATIONS ÉCOLOGIQUES

Des travaux ont été réalisés pour améliorer le confort thermique des bâtiments, incluant le remplacement des menuiseries et l'installation d'une pompe à chaleur, réduisant les émissions de CO2. La régulation énergétique a permis de limiter l'augmentation de la consommation à 5,06 %. Une phase d'isolation est prévue pour 2025.

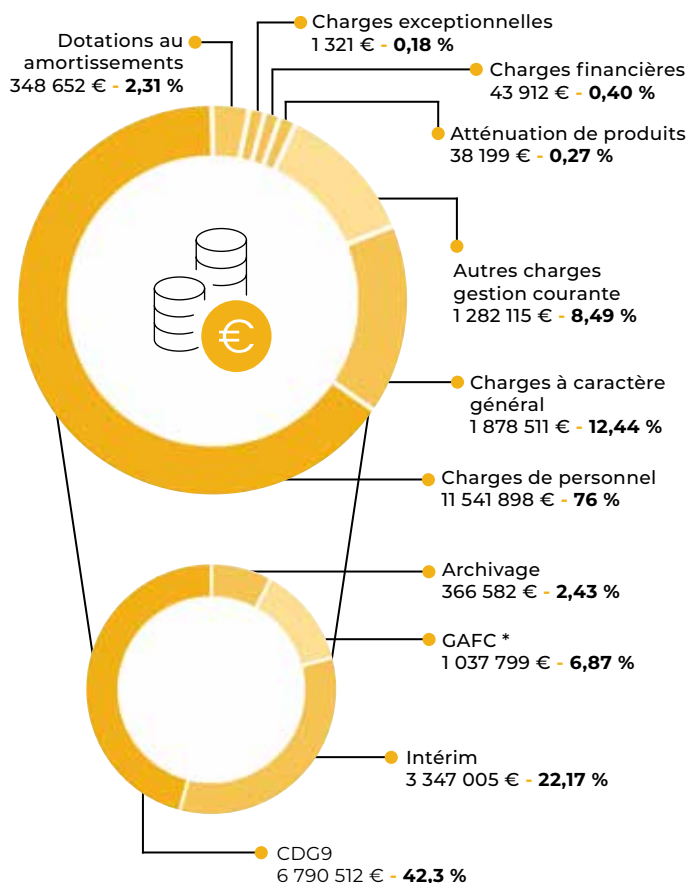


LA COMPTABILITÉ ET LES FINANCES

LES DÉPENSES

Le taux d'exécution budgétaire des dépenses, hors virement à la section d'investissement, s'élève à 87,68 %, traduisant une consommation maîtrisée des crédits alloués. Les dépenses réelles de fonctionnement ont néanmoins augmenté de 6.65 % par rapport à 2023. Cette hausse s'explique principalement par l'organisation ponctuelle du Forum de l'emploi de public, l'augmentation des dépenses informatiques et l'évolution des charges de personnel.

RÉPARTITION DES CHARGES DE FONCTIONNEMENT



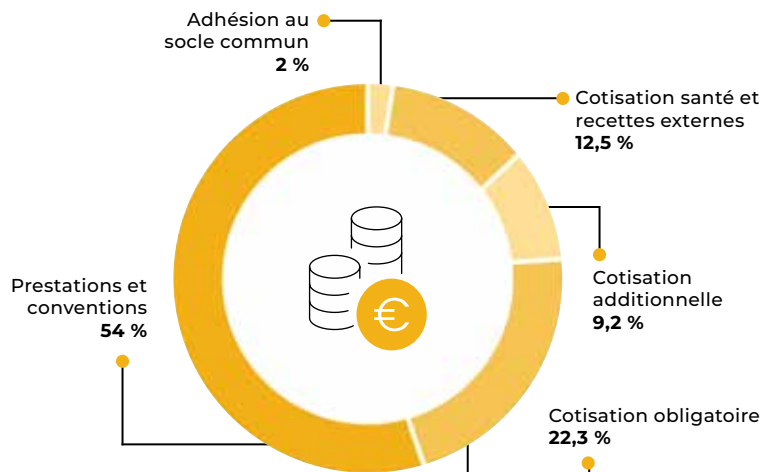
*Gestion Administrative et Financière des Contrats

LES COTISATIONS

Les recettes issues des cotisations ont dépassé légèrement les prévisions, tout en maintenant une stabilité relative dans la structure des produits de service.

LES RECETTES

En 2024, malgré certaines variations par secteur sur les prévisions, l'équilibre global des recettes a été maintenu avec une exécution budgétaire de 100%.



LES PRESTATIONS ET CONVENTIONS

Les recettes issues des prestations et conventions ont subi un léger recul par rapport aux prévisions.

À LA BAISSSE

- Diminution des produits liés aux missions intérim (-3,9 %)
- Réduction des recettes liées à la protection des données, notamment en raison du regroupement de collectivités au sein d'un EPCI

À LA HAUSSE

- Prestation paie privée
- Prestation SIRH full web
- Convention maintien dans l'emploi
- Paie publique
- Sos paie
- Accompagnement au changement

LA COOPÉRATION BRETONNE

EN 2024, LA COOPÉRATION ENTRE LES CENTRES DE GESTION BRETONS S'EST INTENSIFIÉE AUTOUR DE PROJETS STRUCTURANTS, NOTAMMENT À TRAVERS LE DÉVELOPPEMENT DE LA MARQUE EMPLOYEUR DEN.BZH ET L'ORGANISATION DU TOUT PREMIER CONGRÈS RÉGIONAL DÉDIÉ À LA SANTÉ AU TRAVAIL.

L'ÉLARGISSEMENT DE LA MARQUE EMPLOYEUR DEN.BZH

La marque DEN.bzh vise à valoriser l'emploi public local et à répondre aux enjeux de recrutement. Une campagne digitale d'ampleur a été lancée, accompagnée de partenariats avec des collectivités qui ont souhaité s'engager dans la démarche.

En 2024, DEN.bzh a poursuivi son essor avec des actions majeures :

- **Promotion active** lors de grands événements tels que le Forum Cap'Com, les Rencontres Nationales de l'Accueil et des Relations Usagers et le Place Marketing Forum
- **Communication digitale d'ampleur** avec **193 851 visites sur le portail DEN.bzh** (+65% par rapport à 2023) et une audience LinkedIn en forte progression (+2 350 abonnés en un an)
- Visibilité médiatique grâce à des **articles publiés dans Ouest-France Emploi** et un dossier dans le magazine «Bretons»
- **Développement de partenariats** avec plusieurs collectivités et institutions
- Distinction de DEN.bzh lors de **plusieurs événements nationaux** :
 - **Trophée IdealCO des Héros Territoriaux** - Prix « Collaboratif » thématique « Ressources »
 - **Place Marketing Forum** – Prix des jeunes talents à Caen
- **Signature du règlement de copropriété** de la marque en juillet 2024 par les 4 CDG bretons



Des premiers résultats prometteurs :

- **244 événements emploi organisés** sous la bannière DEN.bzh
- **11 956 candidatures reçues** au niveau régional (6 503 en 2023)



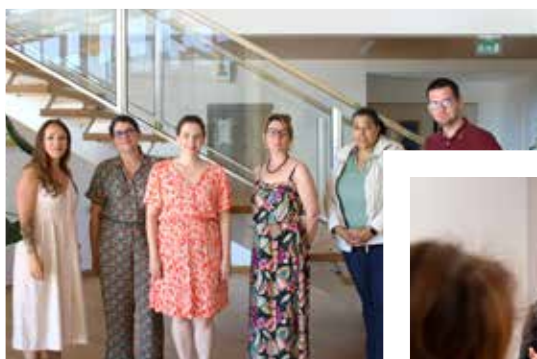
UN PREMIER CONGRÈS RÉGIONAL EN SANTÉ AU TRAVAIL



En novembre 2024, les Centres de gestion bretons ont organisé à Vannes le premier congrès régional en Santé au Travail. Cet événement a rassemblé experts, employeurs et professionnels de la prévention autour de thématiques cruciales comme la prévention des risques psychosociaux et l'amélioration des conditions de travail.

Ces initiatives illustrent la volonté des Centres de gestion bretons d'accompagner les collectivités dans leurs enjeux de recrutement et de qualité de vie au travail, avec des actions concrètes et une stratégie commune ambitieuse.

UNE ANNÉE **EN** IMAGES



NOS MODALITÉS DE CONTACT

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Finistère accompagne les collectivités et établissements publics du département dans la gestion de leurs ressources humaines. Conseil, emploi, concours, santé au travail... autant de missions essentielles que nous menons au service des employeurs territoriaux et des agents.

Notre équipe se tient à votre disposition pour toute information ou accompagnement.

NOUS TROUVER, NOUS CONTACTER

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Finistère
7 boulevard du Finistère
CS 44048
29337 Quimper Cedex

- 02 98 64 11 30
- cdg29@cdg29.bzh

LE PÔLE D'APPUI AUX COLLECTIVITÉS

LE CONSEIL RH

Emploi / Carrière / Formation

- 02 98 64 11 58
- emploi-carriere@cdg29.bzh

Indisponibilité physique / Retraite

- 02 98 64 19 70
- indisponibilite-retraite@cdg29.bzh

Instances consultatives

- 02 98 64 11 59
- instances@cdg29.bzh

Assurance statutaire / PSC (santé et prévoyance)

- 02 21 03 00 21
- psc@cdg29.bzh

Prestation recrutement

- 02 21 03 00 20
- presta-recrutement@cdg29.bzh

L'APPUI RH AUX AFFAIRES SIGNALÉES ET SITUATIONS COMPLEXES

- 02 98 64 11 30
- mdiquelou@cdg29.bzh / claminot@cdg29.bzh

LE CONSEIL EN ORGANISATION ET ACCOMPAGNEMENT RH

- cdg29@cdg29.bzh

L'ARCHIVAGE

- archives@cdg29.bzh





LE PÔLE PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

- Secrétariat médical : secmed@cdg29.bzh

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- maintiendanslemploi@cdg29.bzh

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

- Prévention / Ergonomie : prevention.ergonomie@cdg29.bzh
- Risques psychosociaux : rps@cdg29.bzh



LE PÔLE EMPLOI CARRIÈRE

L'ACCÈS À L'EMPLOI

- Intérim : interim@cdg29.bzh
- Formation : formations@cdg29.bzh
- Apprentissage : apprentissage@cdg29.bzh
- Concours : concours@cdg29.bzh

L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

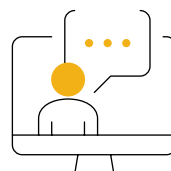
- evolution.professionnelle@cdg29.bzh

LA RÉMUNÉRATION ET SIRH

- Paie de droit public : paies@cdg29.bzh
- Paie de droit privé : paie.droitprive@cdg29.bzh

LA PROTECTION DES DONNÉES RGPD ET CYBERSÉCURITÉ

- 02 98 64 11 52
- protection.donnees@cdg29.bzh



LE PÔLE RESSOURCES

LA CELLULE JURIDIQUE

- acdc@cdg29.bzh

LES LOCATIONS DE SALLES

- location.salles@cdg29.bzh

LA COMMUNICATION

- communication@cdg29.bzh



7 boulevard du Finistère
CS 44048
29337 QUIMPER CEDEX
02 98 64 11 30
cdg29@cdg29.bzh

*Conception et mise en page : CDG29 - Imprimeur : Cloître imprimeurs
Crédit photo : CDG29 - Mathieu Le Gall - Freepik - Dépôt légal mars 2025*



www.cdg29.bzh