



**CENTRE  
DE GESTION**  
FINISTÈRE.

# **BILAN DE MANDAT**

2020/2026



**6 ANNÉES  
D'ACTIONS  
ET D'INNOVATIONS**

**AU SERVICE  
DES COLLECTIVITÉS**



● ● **Accompagner  
les collectivités et soutenir  
les employeurs publics dans  
la gestion de leurs  
ressources humaines. ● ●**

**D**epuis 2020, les collectivités territoriales ont été confrontées à des transformations profondes : évolution du cadre réglementaire, tensions de recrutement sans précédent, nouveaux enjeux de santé au travail, transformation numérique ou encore transition écologique.

Ce mandat 2020-2026, qui constitue le deuxième mandat que j'ai l'honneur de présider au Centre de Gestion du Finistère, s'est ouvert dans un contexte inédit marqué par la crise sanitaire liée à la Covid-19. Il s'est ensuite poursuivi dans un environnement international marqué par la guerre en Ukraine, des tensions énergétiques et des finances publiques en berne. Ces évolutions ont fortement impacté l'action publique locale, plaçant les collectivités et les employeurs publics territoriaux dans un environnement particulièrement exigeant.

Dans ce cadre, le Centre de Gestion a poursuivi sa mission avec détermination : accompagner les collectivités et soutenir les employeurs publics dans la gestion de leurs ressources humaines.

Pendant ce mandat, nous avons souhaité placer la promotion de l'emploi territorial au cœur de notre action, afin de répondre aux difficultés croissantes de recrutement et de valoriser les métiers de la fonction publique territoriale. Le Centre de Gestion a également renforcé son accompagnement des employeurs publics, développé les actions de prévention et de santé au travail, modernisé ses outils et engagé une politique forte en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Dans le même temps, le Centre de Gestion du Finistère a pris toute sa place dans les réflexions nationales sur l'avenir de la fonction publique territoriale. Il a contribué aux travaux visant à faire évoluer notre modèle de fonction publique territoriale pour répondre aux défis de demain.

Ces évolutions témoignent d'une volonté constante : adapter le Centre de Gestion aux besoins des collectivités et aux transformations de l'action publique territoriale. Elles ont permis de consolider le fonctionnement de l'établissement, de développer de nouveaux services et de préparer les évolutions à venir.

### **Faire évoluer notre modèle de fonction publique territoriale pour répondre aux défis de demain. ● ●**

Je tiens à saluer l'engagement des membres du Conseil d'administration ainsi que le travail des équipes du Centre de Gestion, pour leur expertise et leur mobilisation.

Les défis qui attendent les collectivités dans les années à venir restent nombreux. Le Centre de Gestion continuera d'être un partenaire de proximité, engagé aux côtés des collectivités pour accompagner les transformations de la fonction publique territoriale et contribuer à la qualité du service public local.

Ce bilan de mandat retrace les principales actions conduites depuis 2020 et met en lumière le rôle essentiel du Centre de Gestion dans l'accompagnement des collectivités finistériennes. Il constitue également une base solide pour poursuivre, lors du prochain mandat, l'adaptation et le développement de nos actions au service des collectivités et de leurs agents.

**Yohann Nédélec**  
Président du Centre de Gestion du Finistère



AXE 1

# L'EMPLOI PUBLIC LOCAL au cœur du mandat

## Météo de l'emploi territorial

40 % des collectivités  
déclarent rencontrer des  
difficultés de recrutement

20 % des offres  
d'emploi restent  
non pourvues

En Finistère, près  
d'1 emploi territorial  
sur 6 reste vacant  
malgré la publication  
d'une offre

34 % des agents  
territoriaux finistériens  
ont plus de 55 ans,  
annonçant  
un renouvellement  
important des effectifs  
dans les prochaines années

Depuis plusieurs années, la Fonction Publique Territoriale est confrontée à des tensions croissantes en matière de recrutement. Difficultés à pourvoir certains postes, évolution des attentes des agents, concurrence accrue entre employeurs : ces évolutions fragilisent l'attractivité de nombreux métiers territoriaux.

**E**n Finistère comme ailleurs, les collectivités connaissent des besoins de recrutement importants, dans un contexte marqué à la fois par la pénurie de candidats et par un renouvellement générationnel à venir. Face à ces évolutions structurelles, le Conseil d'administra-

tion du Centre de Gestion du Finistère a fait le choix de placer l'attractivité de l'emploi public territorial au cœur du mandat 2020-2026, en développant des actions de communication, de formation et d'accompagnement des collectivités dans leurs recrutements.

Conférence sur  
le défi de l'emploi des seniors  
lors du Forum de l'emploi  
public local.



## PROMOUVOIR LES MÉTIERS TERRITORIAUX

Une stratégie active a été engagée pour valoriser les métiers de la fonction publique territoriale, notamment à travers la création de la marque employeur régionale DEN.bzh, aux côtés des autres Centres de Gestion bretons. Cette marque constitue un levier majeur pour moderniser l'image de l'emploi public territorial et mutualiser les actions de communication.

Cette dynamique s'est traduite par de nombreuses initiatives : l'organisation du Forum de l'Emploi Public Breton en 2024, la participation à des salons et forums d'orientation (Azimut, Foromap, Nuit de l'orientation...) et des actions de découverte des métiers auprès des jeunes et des demandeurs d'emploi (« Les collectivités se dévoilent » en 2023, le « Printemps DEN.bzh »...).

DEN.bzh  
LE PORTAIL EMPLOI DES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES DE BRETAGNE

## Primée au niveau national

- **Grand Prix de la créativité RH 2025** pour la communication du Forum de l'emploi public
- **Trophée des Héros territoriaux 2024** pour la démarche DEN.bzh

## STRUCTURER DES PARCOURS DE FORMATION

Au-delà de la promotion des métiers, le mandat a permis de développer des dispositifs permettant à la fois de former de nouveaux candidats et de répondre aux besoins immédiats

des collectivités. La création en 2021 du Diplôme d'Université « Compétences en administration territoriale », en partenariat avec l'Université de Bretagne Occidentale et le CNFPT, constitue

une avancée importante pour préparer les futurs agents aux réalités du fonctionnement des collectivités. Parallèlement, des formations courtes professionnalisantes ont été développées avec le CNFPT et France Travail afin de préparer rapidement des candidats aux métiers en tension (chargé d'accueil polyvalent, gestionnaire comptabilité / RH, urbanisme, état civil...).



La promotion 2025 de la formation courte d'agent administratif polyvalent.



Près de  
**180**  
PERSONNES  
ont été formées  
dans ces dispositifs,  
entre 2021 et 2026

## À NOTER

Un engagement fort pour garantir la continuité du service public local, en apportant un appui concret aux collectivités face aux difficultés de recrutement.

## APPORTER DES RÉPONSES CONCRÈTES

Dans cette logique de soutien direct aux communes, le Centre de Gestion a également créé deux postes de secrétaires généraux de mairie volants, capables d'intervenir rapidement dans les collectivités confrontées à des vacances de poste. Ces solutions viennent compléter l'action du service intérim, qui reste un outil essentiel pour répondre aux besoins ponctuels de remplacement ou de renfort, dans un contexte où certains métiers territoriaux connaissent aujourd'hui de fortes tensions de recrutement.

Une session de coaching individuel avec une conseillère en évolution professionnelle.

## RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Le service évolution professionnelle a connu une montée en puissance significative au cours du mandat. Devenu centre de bilan de compétences, il accompagne les agents dans leurs projets d'évolution ou de reconversion professionnelle. Il intervient également auprès de grandes collectivités du territoire, notamment dans le cadre de marchés publics remportés pour l'accompagnement d'agents du Conseil départemental du Finistère. Cette évolution traduit une ambition claire : sécuriser les parcours professionnels tout en répondant aux besoins des collectivités. ●

## Quand la qualité a un nom

Le Centre de Gestion est certifié Qualiopi depuis 2021 pour ses activités de formation et de bilan de compétences. Renouvelée pour la période 2025-2028, cette certification constitue un gage de qualité et de confiance pour les collectivités et les partenaires. Elle traduit la volonté constante du Centre de Gestion d'améliorer ses pratiques et de garantir un accompagnement professionnel et rigoureux des parcours.

# AXE 2 ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS PUBLICS dans leur gestion RH



Au fil des années, le rôle d'employeur public exercé par les collectivités s'est considérablement complexifié : multiplication des réformes statutaires, évolution du cadre réglementaire, gestion de situations individuelles parfois sensibles... Les élus et les services doivent aujourd'hui exercer leurs responsabilités dans un environnement juridique et social de plus en plus exigeant.

**L**e Centre de Gestion accompagne 400 collectivités et 13 500 agents territoriaux. Une responsabilité qui l'engage, pour laquelle le Conseil d'administration a souhaité renforcer le rôle du Centre de Gestion en tant que partenaire de confiance des employeurs publics finistériens.

## STRUCTURER L'APPUI AUX COLLECTIVITÉS

Afin de répondre à la complexification des sollicitations, le pôle d'appui aux collectivités a été sensiblement réorganisé durant le mandat. Cette organisation par thématiques permet aujourd'hui : de clarifier les expertises, de renforcer la transversalité entre services, de réduire les délais de réponse et de proposer des accompagnements plus coordonnés.

## Un savoir-faire face à toutes les situations

### Les évolutions réglementaires.

Une mobilisation forte des équipes pour accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de plusieurs réformes importantes :

- la mise en place des 1607 heures et des Lignes Directrices de Gestion (LDG),
- la réforme des retraites,
- la création des comités sociaux territoriaux (CST),
- la création du conseil médical unique,
- le déploiement de la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

### Une crise sanitaire.

Lors de la Covid-19, le Centre de Gestion a assuré la continuité de ses missions tout en participant à l'effort collectif, notamment à travers l'organisation de campagnes de dépistage et de vaccination.

Le conseil juridique en droit de la fonction publique territoriale constitue un pilier de l'activité du Centre de Gestion. Les équipes accompagnent ainsi les collectivités dans l'analyse statutaire des situations individuelles, l'appui juridique en droit des collectivités et la diffusion d'une veille réglementaire adaptée aux réalités du terrain. Afin de renforcer la proximité avec les employeurs publics, de

### À NOTER

Une offre de services plus lisible et structurée, facilitant l'accès des collectivités aux accompagnements proposés et permettant une réponse plus rapide et adaptée à leurs besoins.

nombreux temps d'échanges et d'information sont également organisés sur l'ensemble du territoire : réunions d'information, webinaires, rencontres

thématiques ou réseaux professionnels réunissant notamment secrétaires généraux de mairie et responsables RH.



Réunion de préparation des élections professionnelles avec les organisations syndicales et les élus.

## GARANTIR UN DIALOGUE SOCIAL STRUCTURÉ ET SÉCURISÉ

Le Centre de Gestion joue un rôle central dans l'organisation et la sécurisation des instances consultatives : CST/F3SCT, CAP/CCP et conseils de discipline.

Au-delà de l'organisation matérielle des instances, le Centre de Gestion veille à la qualité juridique des procédures et à l'équilibre du dialogue social entre employeurs et représentants du personnel. Les élections professionnelles de 2022, ainsi que la préparation de celles prévues en 2026, ont

constitué des temps forts du mandat, mobilisant l'ensemble des services afin de garantir la régularité et la sécurité des opérations de vote. Le travail constant avec les organisations syndicales contribue à maintenir un cadre de concertation stable et respectueux au sein des collectivités du territoire.

Plus de  
**500**  
DOSSIERS  
instruits,  
chaque année  
en Comité Social  
Territorial (CST)

## APPORTER DES RÉPONSES AUX SITUATIONS SENSIBLES

Le Centre de Gestion intervient également dans des situations individuelles ou collectives complexes, rencontrées par les collectivités.

Au cours du mandat, l'établissement a renforcé son accompagnement sur ces situations sensibles, notamment avec la mise en place d'un appui spécifique aux ruptures conventionnelles et la structuration d'un dispositif d'accompagnement des situations complexes, assuré par deux agents dédiés.

Ces dispositifs permettent de sécuriser les décisions des employeurs publics et d'apporter un soutien concret aux collectivités confrontées à des situations parfois difficiles à gérer seules.



Signature d'une convention sur la médiation avec le Tribunal administratif de Rennes.

## À situation sensible, accompagnement adapté

- Enquêtes administratives
- Médiation et médiation préalable obligatoire
- Accompagnement des ruptures conventionnelles
- Appui à la gestion de situations individuelles ou collectives sensibles

Le Centre de Gestion accompagne également les collectivités dans le respect des obligations en matière de déontologie et d'éthique publique. Le référent déontologue et laïcité apporte un appui indépendant aux élus et aux agents, tandis que les dispositifs de signalement des violences, discriminations et harcèlements ainsi que le dispositif lanceur d'alerte ont été renforcés et structurés au cours du mandat. Ces dispositifs contribuent à sécuriser les employeurs publics et à garantir le respect des valeurs du service public.

### À NOTER

Un positionnement renforcé du Centre de Gestion comme appui stratégique des employeurs, au-delà des seules obligations statutaires.



Matinée d'actualités au Centre de Gestion avec les gestionnaires RH des collectivités finistériennes.

## ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS SOCIALES

Sans attendre la date limite de mise en place obligatoire de la PSC, le Conseil d'administration a choisi d'anticiper la réforme de la protection sociale complémentaire. Des contrats groupe en prévoyance puis en complémentaire santé ont été structurés et proposés aux collectivités. Dans cette logique de mutualisation, le Centre de Gestion propose également des dispositifs tels que les titres restaurant, permettant aux collectivités de bénéficier d'une capacité de négociation renforcée. ●



**263**  
COLLECTIVITÉS  
sont adhérentes  
au contrat  
prévoyance

**200 collectivités**  
ont intégré  
le contrat santé,  
au 1<sup>er</sup> janvier 2026



## AXE 3

# DÉVELOPPER UNE POLITIQUE AMBITIEUSE de santé et de prévention

La santé et la qualité de vie au travail constituent aujourd'hui un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux. Vieillesse des effectifs, augmentation des situations d'inaptitude ou d'absentéisme, évolution des conditions de travail : les collectivités doivent faire face à des problématiques humaines et organisationnelles de plus en plus complexes.

**L**e Centre de Gestion a ainsi renforcé son accompagnement en matière de santé au travail, de prévention des risques professionnels et de maintien dans l'emploi, dans un contexte national marqué par de fortes tensions sur les ressources médicales en santé au travail.

## CONSOLIDER LE SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Au cours du mandat, le Centre de Gestion a poursuivi le développement de son service de médecine préventive, dans un contexte national marqué par de fortes difficultés de recrutement des médecins du travail.

Ces difficultés ont nécessité une phase d'adaptation du service. Afin de garantir la continuité du service, plusieurs solutions complémentaires ont également été mobilisées : accueil d'internes en médecine du travail, développement de consultations à distance lorsque cela était nécessaire et adaptation de l'organisation du suivi médical. Ces initiatives ont permis de maintenir l'accompagnement des collectivités malgré un contexte national de pénurie de professionnels de santé au travail.

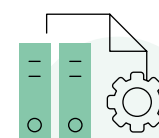


### À NOTER

L'ouverture en 2023 d'une antenne à Brest, pour faciliter l'accès aux consultations de médecine préventive et aux dispositifs d'évolution professionnelle pour les collectivités du secteur.

## ORGANISER LES INSTANCES MÉDICALES

Le Centre de Gestion organise également le fonctionnement du conseil médical, instance consultative chargée d'éclairer les décisions des employeurs publics dans les situations liées à la santé des agents.



Plus de

# 1 000

DOSSIERS  
sont ainsi instruits  
par le Centre  
de Gestion,  
chaque année



Conférence d'ouverture du congrès régional de santé au travail en 2024.

La création du conseil médical unique en 2022, issu de la fusion des anciens comités médicaux et commissions de réforme, a profondément fait évoluer l'organisation et le fonctionnement de ces instances. Dans le même temps, le nombre de dossiers examinés ne cesse

d'augmenter, témoignant de la complexité croissante des situations liées à la santé des agents. Cette mission contribue à sécuriser les décisions des collectivités tout en garantissant la qualité du traitement des situations individuelles.

## FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Face à l'augmentation des situations d'inaptitude ou de restrictions médicales, le Centre de Gestion accompagne les collectivités dans la recherche de solutions permettant de préserver les parcours professionnels des agents. Cet accompagnement passe désormais par la mise en œuvre de dispositifs favorisant les tran-

sitions professionnelles, tels que la période de préparation au reclassement (PPR), qui permet aux agents devenus inaptes à leurs fonctions d'être accompagnés vers un nouveau projet professionnel compatible avec leur état de santé. Cette action s'appuie également sur le renouvellement de la convention avec le FIPHFP pour

la période 2025-2028, autour du programme « Handicap et emploi, pour une fonction publique forte de ses différences ». Ce dispositif permet de déployer des plans d'actions ambitieux financés sur quatre ans par le FIPHFP, afin de renforcer l'accompagnement des agents en situation de handicap, favoriser leur maintien dans l'emploi et soutenir les collectivités dans leurs démarches d'inclusion. ●



Signature de la convention avec le FIPHFP lors du Congrès des Maires 2025 à Paris.

### À NOTER

La création d'un poste d'assistante sociale du travail pour mieux prévenir les ruptures de parcours et soutenir les agents en difficulté.

## AXE 4

# ACCÉLÉRER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE au service des collectivités

Le numérique constitue aujourd'hui un levier essentiel pour moderniser l'action publique locale, sécuriser les données et améliorer la qualité du service rendu aux collectivités.

**A**u cours du mandat, le Centre de Gestion a engagé une transformation numérique importante, à la fois pour moderniser son propre fonctionnement et pour développer des outils mutualisés au service des collectivités finis-tériennes.

### AMÉLIORER L'ACCÈS AUX SERVICES

Un nouveau site internet a été déployé afin de faciliter l'accès à l'information pour les collectivités, les agents et les partenaires. Cette refonte s'inscrit dans une démarche régionale engagée à la suite d'un audit des sites internet des Centres de Gestion bretons. Elle a été conduite conjointement avec les Centres de Gestion du Morbihan (CDG56) et d'Ille-et-Vilaine (CDG35) dans le cadre d'une « usine à sites » mutualisée. L'objectif était d'harmoniser les outils numériques, de partager les développements et d'optimiser les coûts.

#### À NOTER

La refonte et la structuration du fonds documentaire ont permis de mettre à disposition plus de 400 modèles d'actes et fiches d'information actualisés et facilement accessibles.

Le Centre de Gestion a également engagé le déploiement d'un outil de gestion de la relation collectivités (GRC) destiné à structurer et centraliser le suivi des relations avec les collectivités. Les premiers modules consacrés à la gestion des contacts et aux actions de communication sont déjà opérationnels, tandis que de nouveaux modules seront progressivement déployés pour le suivi des demandes et des prestations.

### On a dématérialisé quoi ?

- les actes RH et des dossiers agents,
- la base départementale des carrières a été modernisée, permettant la transmission dématérialisée des documents,
- les concours et examens professionnels,
- les élections professionnelles,
- des outils tels que l'e-parapheur, la signature électronique et la plateforme Échanges, mis en place pour faciliter la circulation sécurisée des documents.

### MUTUALISER LES OUTILS RH

Le Centre de Gestion a poursuivi le développement d'outils mutualisés destinés à sécuriser et simplifier la gestion des ressources humaines des collectivités. Cela s'est notamment traduit par le déploiement progressif d'un SIRH mutualisé, qui repose sur un hébergement sécurisé et permettant d'améliorer la fiabilité, la traçabilité et le partage des données RH.

### L'activité de gestion de la paie à la cote

L'activité de gestion de la paie, notamment privée, a fortement progressé, avec plus de 16 500 bulletins réalisés en 2025, contre environ 7 800 au début de la prestation en 2020, témoignant du recours croissant des collectivités à ces services mutualisés.

### POURUIVRE LA DÉMATÉRIALISATION DES PROCÉDURES

Le Centre de Gestion a engagé une dématérialisation progressive et structurée de nombreux processus afin de simplifier les démarches des collectivités et de sécuriser la gestion administrative des agents. Une étude a aussi été lancée pour proposer à l'avenir une prestation d'archivage électronique.

### ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES ET DE CYBERSÉCURITÉ



Le Centre de Gestion accompagne les collectivités dans leur mise en conformité avec le Règlement général sur la protection des données (RGPD), notamment à travers la mise à disposition d'un délégué à la protection des données (DPD).

protection des données (RGPD), notamment à travers la mise à disposition d'un délégué à la protection des données (DPD).

Au cours du mandat, cet accompagnement a été renforcé afin de répondre aux enjeux croissants liés à la sécurité numérique des collectivités. Des actions de sensibilisation, des réunions d'information et des outils d'appui ont été développés afin d'aider les employeurs publics à sécuriser leurs pratiques et à mieux prévenir les risques cyber. Cette démarche s'appuie également sur des partenariats avec plusieurs acteurs institutionnels, notamment la gendarmerie du Finistère et Mégalis Bretagne, afin de renforcer la culture de la cybersécurité au sein des collectivités.

## RENFORCER LA SÉCURITÉ NUMÉRIQUE

Face à l'augmentation des cybermenaces, le Centre de Gestion a aussi engagé un travail important de sécurisation de son système d'information. Cela s'est notamment traduit par la modernisation de l'infrastructure informatique, le renforcement des réseaux sécurisés, la généralisation de l'authentification renforcée (MFA) et la nomination d'un responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI). Un audit de cybersécurité réalisé par Orange Cyber a permis d'identifier les axes d'amélioration et d'engager les premières étapes de mise en conformité avec la directive européenne NIS2 visant à renforcer la résilience face aux cybermenaces.



## PRÉPARER LES USAGES NUMÉRIQUES DE DEMAIN

Une première phase d'acculturation à l'intelligence artificielle a été engagée, avec des actions de sensibilisation des agents et l'organisation d'ateliers à destination des collectivités. Des premiers usages ont été expérimentés, notamment pour

la retranscription de réunions ou l'assistance rédactionnelle. Cette phase exploratoire permet d'identifier les opportunités offertes par ces outils tout en veillant à garantir la sécurité des données et le respect des principes du service public. ●



AXE 5

# UN ÉTABLISSEMENT RESPONSABLE et tourné vers l'avenir



Augmentation de

**46%**

DU CHIFFRE  
D'AFFAIRES  
de la prestation  
d'archivage entre  
2020 et 2025



## Les archives ont le vent en poupe

La gestion des archives constitue un enjeu important pour les collectivités, à la fois pour la sécurisation juridique de leurs documents et pour la préservation de la mémoire des territoires. Tout au long du mandat, le Centre de Gestion a poursuivi le développement de son accompagnement en matière

d'archivage, en proposant aux collectivités un appui technique, des missions de tri, de classement et de conseil.

Cette offre de service a rencontré un succès croissant. Le nombre de demandes adressées a fortement progressé au cours du mandat, témoignant de l'utilité de cet accompagnement pour

les collectivités, souvent confrontées à un manque de temps, de compétences ou de moyens pour gérer leurs archives.

En parallèle des missions sur le terrain, un accompagnement dans la modernisation des pratiques a également été proposé.

Au cours du mandat, le Centre de Gestion a engagé plusieurs évolutions structurantes afin d'adapter son organisation et son fonctionnement aux transformations de l'action publique territoriale.

Dans un contexte marqué par l'évolution des besoins des collectivités, les contraintes financières pesant sur les acteurs publics et les nouvelles exigences sociales et environnementales, les élus ont engagé le CDG dans un plan d'économies d'énergie et de décarbonisation de ses activités, concrétisé par la réalisation d'un premier bilan carbone.

## CONSOLIDER UN MODÈLE ÉCONOMIQUE SOLIDE ET DURABLE

Le Centre de Gestion repose sur un modèle fondé sur la mutualisation des moyens et des expertises au service des collectivités. Au cours du mandat, le Conseil d'administration a veillé à préserver l'équilibre financier de l'établissement tout en adaptant progressivement l'offre de services aux besoins des collectivités.

## Nouveau look pour un nouveau mandat

En 2023, le Centre de Gestion a engagé une refonte complète de son identité visuelle, afin de moderniser son image et d'améliorer la lisibilité de ses supports.

Cette nouvelle identité est progressivement déployée sur l'ensemble des supports de communication de l'établissement.





## À NOTER

La signature du schéma de coopération en 2021 a renforcé la mutualisation des moyens entre Centres de Gestion, permettant de développer des services plus efficaces et mieux coordonnés à l'échelle régionale.

Ce pilotage s'est notamment appuyé sur le renforcement de la comptabilité analytique, permettant d'améliorer le suivi des coûts et d'ajuster les prestations afin de garantir un financement équilibré des missions exercées.

Cette gestion responsable a permis de maintenir un niveau de service élevé, de poursuivre les investissements nécessaires – notamment dans le numérique – et de garantir la solidité financière de l'établissement au service des collectivités finistériennes.



Conseil d'Administration à Plobannalec-Lesconil.

## ENGAGER LA TRANSITION ENVIRONNEMENTALE

Dans le cadre de cette démarche responsable, le Centre de Gestion a également engagé plusieurs actions visant à réduire l'impact environnemental de son fonctionnement.

Le mandat a notamment été marqué par des travaux de rénovation énergétique des bâtiments, destinés à améliorer la performance énergétique des locaux et à réduire les consommations d'énergie. Ces initiatives traduisent la volonté du Centre de Gestion de s'inscrire dans une démarche

d'exemplarité environnementale, en cohérence avec les enjeux de transition écologique auxquels sont confrontées les collectivités territoriales.

### Actions transition

- Réalisation d'un audit énergétique des bâtiments
- Engagement d'un bilan carbone de l'établissement
- Définition d'un plan pluriannuel d'investissement permettant de programmer les travaux et les actions de transition énergétique



Travaux de rénovation énergétique d'une partie des bâtiments.

### Chaque geste compte

Au-delà des orientations stratégiques engagées, plusieurs actions concrètes ont été mises en place afin de réduire l'impact environnemental :

- remplacement progressif de l'éclairage des bâtiments par des LED
- verdissement progressif du parc automobile de l'établissement
- suppression des bouteilles d'eau en plastique et des plateaux-repas lors des réunions et événements internes
- développement de pratiques visant à limiter les impressions papier



Journée de cohésion des agents en 2024.

## FAIRE ÉVOLUER L'ORGANISATION INTERNE

Le mandat a également été marqué par un travail important sur le fonctionnement interne du Centre de Gestion, afin de renforcer la cohésion des équipes et d'adapter l'organisation aux évolutions des missions de l'établissement. Quelques créations de postes ont ainsi permis d'ajuster progressivement les effectifs aux besoins de l'établissement et aux nouvelles prestations développées au service des collectivités.

La démarche managériale « Horizon Com1 » a ainsi été engagée pour structurer des pratiques managériales partagées, renforcer la coopération entre services, clarifier les responsabilités et développer une culture managériale commune. Cette démarche contribue à améliorer la qualité du collectif de travail et à faire du Centre de Gestion un établissement exemplaire dans la gestion de ses ressources humaines.

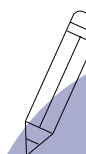


## RENFORCER LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ÉTABLISSEMENT

Parallèlement, le Centre de Gestion a structuré son engagement en matière de responsabilité sociale, en déployant des actions concrètes en faveur de l'organisation du travail, de l'accompagnement des agents et de l'égalité professionnelle. Télétravail, développement de l'action sociale, attention portée aux parcours professionnels ou encore enga-

gement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap illustrent cette dynamique.

L'établissement a engagé l'élaboration de son projet d'établissement, destiné à définir ses orientations stratégiques pour les années à venir et à accompagner les transformations de la fonction publique territoriale. ●

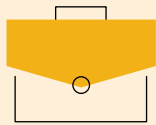


## À NOTER

Le développement d'une culture projet a renforcé le travail transversal au service de chantiers structurants comme les journées portes ouvertes ou la préparation des élections municipales.



1



#### LANCEMENT DE LA MARQUE EMPLOYEUR RÉGIONALE DEN.BZH

Portée par les Centres de Gestion bretons, cette initiative vise à renforcer l'attractivité des métiers territoriaux et à moderniser l'image de l'emploi public local.

2



#### ORGANISATION DU FORUM DE L'EMPLOI PUBLIC BRETON

Un événement structurant qui a réuni 1700 participants à Brest afin de promouvoir les métiers territoriaux et faciliter les recrutements.

3



#### CRÉATION DU DIPLOME D'UNIVERSITÉ DÉDIÉ AUX MÉTIERS TERRITORIAUX

Le DU « Compétences en administration territoriale », développé avec l'Université de Bretagne Occidentale, prépare de nouveaux profils aux métiers administratifs territoriaux.

4



#### CRÉATION DE SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE VOLANTS

Deux postes ont été mis à disposition des collectivités afin d'intervenir rapidement dans les communes confrontées à des difficultés de recrutement ou à des vacances de poste.



#### ANTICIPATION DE LA RÉFORME DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Signature en 2023 d'un accord sur la mutuelle des agents finistériens avec l'ensemble des organisations syndicales sans attendre les négociations nationales en santé de 2024.

### LE CENTRE DE GESTION DU FINISTÈRE

# Le mandat 10 en réalisations majeures



#### STRUCTURATION DE L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS

Réorganisation du pôle d'appui aux collectivités, développement de l'expertise juridique et mise en place de dispositifs d'accompagnement des situations complexes (médiation, enquêtes administratives, ruptures conventionnelles...).



#### ACCÉLÉRATION DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Refonte du site internet du Centre de Gestion, déploiement d'un outil de gestion de la relation collectivités (GRC), mise en place d'un chatbot et poursuite de la dématérialisation des procédures (concours, base départementale des carrières...).



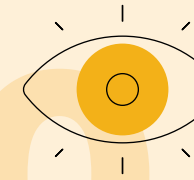
#### RENFORCEMENT DE LA PRÉVENTION ET DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Développement d'une approche pluridisciplinaire de la prévention, s'appuyant sur le développement des conventions d'appui en prévention, l'accompagnement des F3SCT, des actions de sensibilisation à l'échelle régionale et l'ouverture d'une antenne à Brest en 2023.



#### PROMOTION ET VALORISATION DES MÉTIERS TERRITORIAUX

Organisation d'actions de découverte des métiers, participation à de nombreux événements d'orientation et mobilisation des partenaires de l'emploi pour faire connaître les opportunités offertes par les collectivités.



#### MODERNISATION ET TRANSFORMATION DE L'ÉTABLISSEMENT

Refonte de l'identité visuelle, engagement renforcé en faveur de la transition énergétique et environnementale, avec des actions concrètes sur les bâtiments et les pratiques et élaboration du futur projet d'établissement pour préparer les évolutions à venir.



-----  
7 Boulevard du Finistère  
CS 44048  
29337 Quimper Cedex  
02 98 64 11 30  
cdg29@cdg29.bzh



**[www.cdg29.bzh](http://www.cdg29.bzh)**