



Compte-rendu

Réunion du Conseil d'administration
du 29 mars 2024

L'An Deux Mille Vingt quatre, le vingt neuf mars, à neuf heures trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale s'est réuni en visioconférence et en présentiel sous la présidence de Madame Gaëlle STRICOT, Présidente (pour l'ensemble des points sauf le point 6) et de Monsieur Gérard PILLET, 1^{er} Vice-Président (pour le point 6).

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S: Mmes Gaëlle STRICOT (avec le pouvoir de Jean-Michel BONHOMME) (sauf pour le point 6), Françoise MERRET (avec le pouvoir de Claudine PELTIER), Laurence DUMAS suppléante de Pascal PUISAY, Nathalie LE LUHERNE, MM Alain LAYEC suppléant de Yves BLEUNVEN, Fabrice VELY suppléant de Anne-Marie JEGO, Dominique LE NINIVEN (jusqu'à 11.30) (avec le pouvoir de Anne JEHANNO), Christophe BROHAN suppléant de Jacques MIKUSINSKI, Gérard PILLET (avec le pouvoir de Nadine LE GOFF-CARNEC), Jean GUILLOT, Bernard RYO, Pierrick LELIEVRE (avec le pouvoir de Rozenn GUEGAN), Alban MOQUET (avec le pouvoir de Sylvie SCULO), Freddy JAHIER suppléant de Vincent ROSSI, Jean-Louis LE MASLE.

ETAIT PRESENTE EN VISIOCONFERENCE : Mme Nadine LE BOEDEC

ETAIENT PRESENT-E-S SANS VOIX DELIBERATIVE : Mmes Gwen GUILLERME suppléante de Alban MOQUET, Gaëlle STRICOT (avec le pouvoir de Jean-Michel BONHOMME) (pour le point 6) MM Alain de CHABANNES suppléant de Gaëlle STRICOT, Maurice BRAUD suppléant de Françoise MERRET (à partir de 10.50)

ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S : Mmes Pascale GILLET, Christine PENHOUE, Anne LE HENANFF, Nathalie IAFRATE suppléante de Jean-Louis LE MASLE, Frédérique GRIFFON suppléante de Nathalie LE LUHERNE, Sylvie MORVANT suppléante de Sylvie SCULO, Dominique LE MEUR suppléante de Anne JEHANNO, MM Lionel JOUNEAU, Claude-Albert LE BRIS suppléant de Lionel JOUNEAU, Kevin ARGENTIN suppléant de Dominique LE NINIVEN, Bernard RIBAUD suppléant de Gérard PILLET, Yves DREVES suppléant de Nadine LE GOFF-CARNEC, Patrick BEILLON suppléant de Jean GUILLOT, Pierrick KERGOSIEN suppléant de Bernard RYO, Ronan LOAS suppléant de Pierrick LELIEVRE, Daniel MARTIN suppléant de Pascale GILLET, Franck VALLEIN suppléant de Jean-Michel BONHOMME, Noël PAUL, Didier GUILLOTIN suppléant de Noël PAUL, Raymond HOUEIX suppléant de Claudine PELTIER, Philippe LE RAY, René LE MOULLEC suppléant de Philippe LE RAY, Christian FAIVRET suppléant de Christine PENHOUE, Philippe JESTIN, Patrick LE GUENNEC suppléant de Philippe JESTIN, Michel LE LANN suppléant de Nadine LE BOEDEC, Pascal LE LIBOUX, Fabien LE GUERNEVE suppléant de Anne LE HENANFF Mohamed AZGAG suppléant de Pascal LE LIBOUX, Gilles DUFEIGNEUX suppléant de Rozenn GUEGAN.

ÉTAIENT ÉGALEMENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S: M. Gildas LE BRIS Comptable du service de gestion Comptable de VANNES et Madame Nadine de VETTOR, Conseillère aux décideurs locaux, DDFIP 56.

Date de convocation des membres : 9 février 2024

Les membres du Bureau, réunis en séance le 12 mars 2024 ont arrêté l'ordre du jour de la séance.

Madame Gaëlle STRICOT, Présidente remercie les membres du Conseil d'Administration d'avoir répondu à cette invitation.

Elle précise qu'elle a souhaité, pour cette séance, réunir les membres titulaires et suppléants en présentiel. Même si la visioconférence est facilitante et confortable, le présentiel permet de faciliter les échanges et d'apprendre à se connaître. En effet, certaines personnes n'ont pas eu l'occasion de se rencontrer depuis le début du mandat.

Elle remercie également le Président de PONTIVY COMMUNAUTE de nous accueillir pour cette séance délocalisée.

Elle précise que Madame Nadine LE BOEDEC est en visioconférence car empêchée pour assister en présentiel.

La Présidente rappelle que cette séance est importante notamment en raison du vote du compte administratif et du budget.

Elle propose aux participants de faire un tour de table afin de se présenter.

Madame Gaëlle STRICOT procède à l'appel des membres du Conseil d'Administration et précise que les suppléants, dont les titulaires sont présents, n'auront pas voix délibérative.

Elle indique que six élus ont adressé des pouvoirs.

- *Madame Anne JEHANNO a donné pouvoir à Monsieur Dominique LE NINIVEN,*
- *Madame Rozenn GUEGAN a donné pouvoir à Pierrick LELIEVRE*
- *Monsieur Jean-Michel BONHOMME lui a donné pouvoir*

Elle remet ensuite celui de Madame Nadine LE GOFF-CARNEC à Monsieur Gérard PILLET, celui de Madame Christine PELTIER à Madame Françoise MERRET et celui de Madame Sylvie SCULO à Monsieur Alban MOQUET

Le quorum étant atteint, la Présidente ouvre la séance et présente l'ordre du jour.

Monsieur Alban MOQUET est désigné en qualité de secrétaire de séance.

ORDRE DU JOUR

I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

- 1) Adoption du procès-verbal de la séance du 6 février 2024
- 2) Réorganisation des services pour le Centre de Gestion
- 3) Note d'information relative au Forum de l'emploi public breton 2024 – Bilan

Informations générales

- 4) Bilan d'activité 2023
 - Version synthétique
 - Version globale

Finances

- 5) Adoption du Compte de gestion 2023
- 6) Adoption du Compte administratif 2023
- 7) Budget 2023 – affectation du résultat 2023
- 8) Adoption du budget primitif 2024
- 9) Les provisions pour indemnisation des jours Compte épargne temps (CET)
- 10) Les provisions pour risque contentieux
- 11) Fongibilité des crédits
- 12) Prime pouvoir d'achat exceptionnelle
- 13) CIA exceptionnel

II – ACTIVITE DES PÔLES

PÔLE RESSOURCES INTERNES

Ressources humaines

- 14) Note d'information relative au plan de formation 2024
- 15) Note d'information relative au rapport sur la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap
- 16) Note d'information relative au rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du Centre de Gestion du Morbihan en 2023
- 17) Note d'information relative au bilan 2023 de la mise en œuvre du télétravail au Centre de Gestion du Morbihan

PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 18) Médecine professionnelle et préventive- Note d'information relative aux évolutions du logiciel métier
- 19) Note d'information relative au déploiement du contrat groupe « Protection sociale complémentaire »
- 20) Note d'information relative au contrat groupe assurance des risques statutaires 2024-2027- Bilan des adhésions
- 21) Conseil médical – Formation des médecins agréés

PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES

- 22) Note d'information à l'action innovante FIPHFP dédiée à l'organisation d'un parcours de formation des agents en période de préparation au reclassement (PPR)

PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS

- 23) Convention de partenariat retraite entre les CDG bretons et la CARSAT BRETAGNE

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 29 mars 2024

Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion

N°1 DIRECTION GENERALE (DG)

NATURE

OBJET **ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
6 FEVRIER 2024**

RAPPORTEUR GAELLE STRICOT

Le procès-verbal de la séance est adopté à l'unanimité.

N°2	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	REORGANISATION DES SERVICES DU CENTRE DE GESTION
RAPPORTEUR	GAELLE STRICOT

La Présidente souligne qu'à mi-mandat et afin de poursuivre la déclinaison de la feuille de route « Cap 2026 », il apparaît utile de procéder à quelques ajustements de notre organisation administrative et technique, pour notamment tenir compte des priorités définies et qui vont guider l'action du CDG 56 pour les trois années à venir.

Ces évolutions ont été construites en lien avec les membres du CODIR et présentées aux agents pour lesquels les ajustements étaient les plus significatifs à l'occasion d'entretiens individuels ou collectifs.

Une note en date du 20 février 2024 a été également diffusée aux agents de l'Etablissement afin de leur présenter cette nouvelle organisation.

→ Des évolutions au Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités

Dans ce cadre, il est tout d'abord proposé une refonte du Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités (PCAC) qui deviendrait le « Pôle Attractivité, Transitions et Transformations RH ».

Ce changement de dénomination entend mettre l'accent sur les enjeux en termes d'attractivité de l'emploi public territorial dans laquelle le CDG est fortement engagé depuis le début de mandat avec la création, notamment, de la marque employeur Den.bzh.

A cet égard, il est proposé la création d'une « Mission Attractivité », chargée de la promotion de l'emploi public territorial, dont Den.bzh est la figure de proue, mais également des formations professionnalisantes dans lesquelles le CDG est partenaire et qui ont été renforcées ces dernières années.

Des changements sémantiques sont également proposés afin de mieux valoriser les actions conduites par les services de ce pôle.

Il en va ainsi avec la création :

- d'un « Service Transformations RH », qui se substituerait à l'actuel « Service Stratégie RH » et qui serait chargé du conseil en organisation et des accompagnements RH, notamment ;
- du « Service Transitions Professionnelles » en remplacement du « Service Evolution Professionnelle ».

Le « Service Emploi – Missions Temporaires – Formations Professionnalisantes » deviendrait le « Service Intérim » pour une meilleure identification, notamment à l'égard de nos partenaires.

De même, pour une meilleure lisibilité et parce que les 2 entités concourent au même objectif de protection des données, le Service Archives et le Délégué à la Protection des Données (DPD) sont regroupés dans une même entité, dénommée : « Protection des Données », tout en conservant leur organisation actuelle.

Enfin, afin de donner une visibilité plus importante aux dimensions observation et prospective, développées aujourd'hui notamment à travers le Rapport Social Unique (RSU), il est proposé la création d'une entité « Observatoire et Prospective RH », qui sera ainsi chargée du lien avec l'observatoire régional RH, commun aux quatre CDG bretons. Cette entité aurait également pour vocation de s'étendre à l'actuel observatoire de la qualité de vie au travail, d'où un positionnement affiché de manière partagée entre le Pôle Attractivité, Transitions et Transformations RH et le Pôle Qualité de Vie au Travail (PQVT).

→ La création d'un Pôle Juridique

Par ailleurs, il apparaît aujourd'hui que la fonction juridique est morcelée. Si la consultance juridique est à ce jour présente au PCAC, le traitement des questions liées à l'indisponibilité physique, par exemple, est assuré par le Pôle Qualité de Vie au Travail.

Aussi, est-il proposé de créer un Pôle Juridique à part entière afin de centraliser la fonction juridique, lui donner une plus forte visibilité à l'externe et la positionner comme véritable support de l'ensemble des services du CDG pour les sujets qui font appel à son expertise. Ce pôle serait ainsi principalement chargé du conseil et de l'expertise juridique, internes et externes et du volet protection sociale complémentaire sous l'angle juridique, sachant que la promotion de ce dispositif continuerait de relever du PQVT.

Le Pôle Juridique piloterait également les enquêtes administratives et la gestion et le suivi des contentieux du CDG. Le Pôle Juridique assurerait, enfin, le suivi de l'ensemble des dispositifs liés aux protections éthiques et professionnelles, à savoir le référent déontologue-laïcité, le référent lanceur d'alerte, la médiation et le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.

→ **La création d'un service au Pôle Qualité de Vie au Travail**

Au sein du Pôle Qualité de Vie au Travail, il est proposé de créer un « Service Santé au Travail » regroupant les équipes médico-sociales constituées des médecins du travail, des infirmiers en santé au travail, des assistantes de service social, des psychologues du travail, des assistants techniques en santé au travail et des assistantes des centres médicaux.

→ **Une évolution d'intitulé au Pôle Parcours Professionnels**

Au Pôle Parcours Professionnels, il est proposé de modifier l'appellation du « Service Gestion des Carrières » par « Service Carrière et Retraite » afin de mieux identifier la dimension du parcours des agents depuis leur entrée dans la collectivité jusqu'à leur départ à la retraite.

→ **La création d'un Pôle Communication**

Au regard des enjeux que porte la communication tant sur les plans interne qu'externe et afin de tirer les conséquences du positionnement de la responsable de cette entité au sein de l'Etablissement, il est proposé que la communication devienne un pôle à part entière.

→ **La suppression du poste de chargé de mission auprès de la Direction Générale**

En lien notamment avec la fin de la présidence de la coopération des CDG bretons, l'affichage d'un temps de chargé de mission auprès de la direction générale (mi-temps) serait supprimé.

Cette nouvelle organisation serait mise en œuvre à compter du 1^{er} avril 2024.

Les membres du Comité social territorial, réunis en séance le 12 mars 2024 ont émis un avis favorable sur ce dossier.

Sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Adopter cette nouvelle organisation des services du CDG à compter du 1^{er} avril 2024.***

N°3 DIRECTION GENERALE (DG)

NATURE **NOTE D'INFORMATION**

OBJET **FORUM DE L'EMPLOI PUBLIC BRETON 2024 - BILAN**

RAPPORTEUR GAELLE STRICOT

Le 8 février 2024 dernier, près de 1750 visiteurs ont arpenté les allées du Quartz à Brest pour le 5ème forum de l'emploi public breton placé sous le thème : « La fonction publique tout au long de la vie ».

Les différents publics (élus, dirigeants, responsables RH, agents publics, demandeurs d'emploi, salariés en reconversion, étudiants...) ont pu assister aux conférences, ateliers, tables rondes, carrefour des mobilités et à l'opération « recrute ton boss ».

Co-organisée par les CDG bretons et le CNFPT, cette journée a permis de mettre en valeur les métiers et l'attractivité de la fonction publique.

Le retour en quelques chiffres

1 750 participants

42 partenaires

1 conférence

5 tables-rondes

6 ateliers

4 saynètes de théâtre

2 « Ça papote »

1 « Recrute ton boss »

1 « Carrefour des mobilités »

3 parcours visiteurs

3 fonctions publiques représentées

Cette journée aura aussi été l'occasion de remettre le **Trophée breton de la restauration territoriale** aux 3 binômes finistériens gagnants de ce concours : Plozévet, Douarnenez et Scaër.

Les communes d'ALLAIRE et de SARZEAU avaient participé à ce concours.

Des remerciements leur ont été adressés de la part du CDG 56.

Rendez-vous en 2027 à Rennes pour la 6ème édition du Forum dont le pilotage sera assuré par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale d'Ille et Vilaine.

Le retour en image et en vidéo

[L'aftermovie](#) / Le « [ça valait le détour](#) » de Tébéo



Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°4 DIRECTION GENERALE (DG)

NATURE **NOTE D'INFORMATION**

OBJET **BILAN D'ACTIVITE DU CENTRE DE GESTION EN 2023**

RAPPORTEUR GAELLE STRICOT

Deux versions sont présentées aux membres, une version globale et une version synthétique.

Sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, et après en avoir délibéré, décide de :

- ***Prendre acte du bilan d'activité de l'année 2023, tel que présenté par la Présidente.***

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 29 mars 2024

Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion

Finances

N°5 PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)

NATURE **DELIBERATION**

OBJET **ADOPTION DU COMPTE DE GESTION**

RAPPORTEUR GAELLE STRICOT

La Présidente confirme que le compte de gestion 2023, établi par les comptables de l'Etablissement, présente des écritures en dépenses et en recettes, dans les deux sections, identiques à celles du compte administratif 2023.

Sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Approuver et adopter le compte de gestion 2023.***

A dix heures et cinquante minutes, Monsieur Maurice BRAUD, Maire de SAINT GUYOMARD rejoint la séance.

N°5 PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)

NATURE **DELIBERATION**

OBJET **ADOPTION DU COMPTE ADMINISTRATIF 2023**

RAPPORTEURS GAELLE STRICOT ET GERARD PILLET

Au titre de l'année 2023, après l'adoption du compte de gestion, le compte administratif présentant des écritures en dépenses et en recettes dans les deux sections, identiques à celles du compte de gestion, il est proposé d'approuver et d'adopter le compte administratif 2023.

Madame Gaëlle STRICOT s'étant retirée, Monsieur Gérard PILLET, 1^{ère} Vice-Président propose d'adopter le compte administratif 2023.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Approuver et adopter le compte administratif 2023.***

N°7 PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)

NATURE **DELIBERATION**

OBJET **AFFECTATION DU RESULTAT 2023**

RAPPORTEUR GAELLE STRICOT

Les résultats de l'exercice 2023 se présentent de la façon suivante :

Compte administratif 2023		
	Résultats d'exercice	Résultat de clôture
Section de fonctionnement	+ 1 021 074.10 €	+ 4 270 903.30 €
Section d'investissement	- 40 447.55 €	+ 853 759.63 €

Considérant les restes à réaliser 2023 pour un montant de 57 128.89 €, les besoins de financement de la section d'investissement s'élèvent à 0 €.

L'affectation du résultat de clôture de l'exercice 2023, au budget de l'année 2024, peut être réalisée ainsi de la manière suivante :

Budget 2024		
	Résultat de clôture de l'exercice 2023	Articles d'affectation
Section de fonctionnement	+ 4 270 903.30 €	Article 002 « excédent de fonctionnement reporté »
Section d'investissement	+ 853 759.63 €	Article 001 « Solde d'exécution de la section d'investissement »

Au regard des besoins recensés et sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, décide d' :

- **Approuver l'affectation du résultat de clôture de l'exercice 2023 au budget prévisionnel 2024, telle que proposée ci-dessus,**
- **Inscrire, à l'article 1068 "affectation en investissement", la somme de 0 €.**

N°8	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	ADOPTION DU BUDGET PRIMITIF 2024
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Au titre de l'année 2024, après l'examen des documents budgétaires, il est proposé aux membres du Conseil d'Administration, d'approuver et d'adopter le budget primitif tel que présenté.

Après une présentation détaillée des différents éléments constitutifs du projet de budget 2024 de l'établissement, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Approuver et adopter le budget primitif 2024.***

N°9	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	PROVISIONS POUR L'INDEMNISATION DES JOURS COMPTE EPARGNE TEMPS -ANNEE 2024
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Il est rappelé l'article R.2321-2 du Code Général des Collectivités Territoriales qui prévoit la possibilité de constituer des provisions au titre de la gestion financière et en application des principes de prudence et de sincérité budgétaire.

Ainsi, une provision existe-t-elle depuis 2022 dans le cadre de l'indemnisation des jours CET (Compte Epargne Temps) des agents de l'Etablissement.

Au regard du nombre de jours épargnés au titre de l'année 2024, en considérant la charge financière qui pourrait résulter des demandes d'indemnisation, il est alors nécessaire de mettre à jour la provision correspondante.

Cet ajustement de provision, d'ordre semi-budgétaire conformément au règlement budgétaire financier adopté le 20 novembre 2023, sera inscrit aux comptes 6815 « Dotations aux provisions pour risques et charges de fonctionnement ». La reprise du stock sera prévue au compte 78152 « Reprises sur provisions pour risques et charges de fonctionnement courant » en totalité.

Sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, et après en avoir délibéré, décide de/d' :

- ***Ajuster la provision concernée afin de mettre à jour le nombre des jours compte-épargne-temps « indemnissables » au titre de 2024 au compte 6815,***
- ***Confirmer que les crédits sont inscrits au budget primitif 2024 comme ci-dessus,***
- ***Donner tout pouvoir à la Présidente de signer les pièces s'y rapportant.***

N°10	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	PROVISIONS POUR RISQUE CONTENTIEUX
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

L'article R.2321-2 alinéa 1 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit que, dès l'ouverture d'un contentieux en première instance, une provision doit être constituée à hauteur du montant estimé par l'établissement de la charge qui pourrait résulter du risque encouru.

Au regard des litiges ouverts à l'encontre du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan, il est proposé d'abonder une provision à l'instar de la provision d'un montant identique inscrit par délibération du 12 mars 2020, du 16 mars 2021, du 17 mars 2022 et du 24 mars 2023.

A ce jour, cette provision n'a pas été utilisée.

Cette provision, d'ordre semi-budgétaire, sera inscrite aux comptes 6815 « Dotations aux provisions pour risques et charges de fonctionnement ».

Sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, et après en avoir délibéré, décide de/d' :

- ***Abonder une provision pour risque contentieux au titre de 2024,***
- ***Confirmer que les crédits sont inscrits au budget primitif 2024.***

N°11 PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)

NATURE **DELIBERATION**

OBJET **FONGIBILITE DES CREDITS**

RAPPORTEUR GAELLE STRICOT

Il est rappelé que le règlement budgétaire financier (RBF) a été adopté, en Conseil d'administration, le 20 novembre 2023 par délibération N° 2023-97.

Conformément à l'article L 5217 – 10 – du Code Général des Collectivités Territoriales, le principe de fongibilité des crédits y a été retenu dans la limite du plafond à savoir 7.5 % des dépenses réelles de chaque section et à l'exclusion des dépenses de personnel.

Sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, et après en avoir délibéré, décide de/d' :

- ***Réaffirmer expressément ce principe, au titre du budget primitif 2024,***
- ***Donner tout pouvoir à la Présidente de signer les pièces s'y rapportant.***

N°12	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	PRIME EXCEPTIONNELLE DE POUVOIR D'ACHAT
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale est paru au Journal Officiel du 1^{er} novembre 2023.

Ce décret offre la possibilité aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics, au regard du principe de parité et de libre administration de ces derniers, de verser une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents publics territoriaux dont la rémunération annuelle brute, entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023, n'excède pas 39 000 € primes incluses (soit 3 250 € en moyenne par mois).

La date limite pour son versement est fixée au 30 juin 2024.

Les bénéficiaires de cette prime sont les fonctionnaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel et les contractuels de droit public (les contractuels de droit privé, les apprentis et les stagiaires étudiants sont exclus du dispositif).

Pour bénéficier de la prime exceptionnelle pouvoir d'achat, les agents publics doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
- Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ;
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

S'agissant des montants, ils sont définis par le Conseil d'administration dans la limite des plafonds fixés par le décret du 31 octobre 2023 susvisé.

Ce texte prévoit la modulation suivante :

Rémunération perçue du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €
<i>Total</i>	/

Si pour la Fonction Publique de l'Etat et pour la Fonction Publique Hospitalière, ces montants ont constitué un forfait, pour la Fonction Publique Territoriale, il s'agit de plafonds. Il est dès lors juridiquement possible de verser un montant inférieur.

Toutefois, le CDG souhaite que pour ses collaborateurs, ainsi que pour les agents recrutés par le CDG et mis à disposition des collectivités par le biais du service intérim, il soit procédé au versement, en une seule fois, du plafond tel que présenté dans le tableau ci-dessus et plus largement dans les conditions fixées par le décret du 31 octobre dernier.

Enfin, cette prime, telle que présentée ci-dessus, sera versée sur les paies du mois d'avril 2024.

Les membres du Comité social territorial, réunis en séance le 12 mars 2024 ont émis un avis favorable sur ce dossier.

Sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, et après en avoir délibéré, décide d' :

- **Adopter l'octroi de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans les conditions précitées.**

N°13	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	CIA EXCEPTIONNEL
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale est paru au Journal Officiel du 1^{er} novembre 2023.

Ce décret offre la possibilité aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics, au regard du principe de parité et de libre administration de ces derniers, de verser une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents publics territoriaux dont la rémunération annuelle brute, entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023, n'excède pas 39 000 € primes incluses.

Cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle a ainsi pour objectif de compenser l'augmentation du coût de la vie des agents publics, en particulier les moins bien rémunérés.

Cependant le CDG considère que, toute chose égale par ailleurs, tous les agents, quelle que soit leur rémunération, sont impactés par cette problématique du pouvoir d'achat.

Aussi, dans le même esprit que la mise en place de la prime de pouvoir d'achat pour les agents éligibles dans les conditions fixées par le décret du 31 octobre dernier susvisé, est-il proposé le versement d'un abondement exceptionnel du CIA pour les collaborateurs non concernés par le dit décret.

En effet, le Code général de la fonction publique, notamment les articles L. 712-1, L. 713-1 et L. 714-1 à L. 714-15, prévoit qu'un régime indemnitaire peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

Dans ce cadre, par délibérations en date du 17 janvier 2017 et du 10 octobre 2019, le Conseil d'Administration du CDG a adopté les dispositions relatives au régime indemnitaire applicable aux agents du Centre de Gestion, conformément à ces dispositions et à celles du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

Le RIFSEEP est constitué de deux parts cumulables :

- une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience,
- une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ce CIA est actuellement fixé à 9 % de l'IFSE pour chacun des collaborateurs de l'Institution.

Afin de répondre à l'enjeu d'amélioration du pouvoir d'achat des agents du CDG et de saluer leur engagement dans la mise en œuvre du projet d'établissement « Cap 2026 » et plus globalement dans l'action au quotidien auprès des collectivités territoriales morbihannaises, il est ainsi proposé de majorer, ponctuellement pour 2024, le CIA des agents de l'Etablissement éligibles au RIFSEEP et qui ne sont pas éligibles à la prime pouvoir d'achat, dans les conditions prévues aux délibérations précitées.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet peut en effet être pris en compte dans l'attribution du CIA, conformément aux dispositions de l'article L. 714- 5 du Code général de la fonction publique et comme le rappelle la circulaire du Ministère de la décentralisation et de la fonction publique - Ministère des finances et des comptes publics du 5 décembre 2014 (NOR RDFF1427139C).

Dans ce cadre, cet abondement exceptionnel du CIA pourrait se traduire par l'octroi d'une somme, identique à chaque agent, de 250 € brut, versée, en une seule fois, sur la paie du mois d'avril 2024. Les membres du Comité social territorial, réunis en séance le 12 mars 2024 ont émis un avis favorable sur ce dossier.

Deux élus s'abstiennent sur le vote de cette délibération.

Sur proposition de la Présidente, les autres membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décident de :

- ***Majorer, à titre exceptionnel, pour 2024, le complément indemnitaire annuel (CIA) des collaborateurs de l'Etablissement éligibles au RIFSEEP et qui ne sont pas éligibles à la prime pouvoir d'achat, à hauteur de 250 € brut par agent, dans les conditions précitées.***

A 11 heures 30, Monsieur Dominique LE NINIVEN (avec le pouvoir de Anne JEHANNO) quitte la séance.



CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 29 mars 2024

Partie 2 | Activité des pôles

N° 14	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	PLAN DE FORMATION 2024
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

L'article L.423-3 du Code Général de la Fonction Publique prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel qui détermine le programme d'actions de formation.

Depuis le 1^{er} juillet 2008 (loi du 19 février 2007 n°2007-209 relative à la fonction publique territoriale), les différentes catégories de formation sont :

- Préparation aux concours et examens professionnels,
- Formation d'intégration,
- Formation de professionnalisation,
- Formation de perfectionnement,
- Le compte personnel de formation,
- Lutte contre l'illettrisme et apprentissage de la langue française.

Le plan de formation permet de traduire et de formaliser en actions concrètes la politique de formation de l'Établissement. Il est le reflet des orientations stratégiques du Centre de gestion, de l'évolution des services, ainsi que des besoins en compétences nécessaires à son fonctionnement.

Pour mener à bien ses missions, l'établissement est constitué, au 1^{er} janvier 2024, de :

– **3 Pôles opérationnels :**

- ✓ Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités ;
- ✓ Pôle Parcours Professionnels ;
- ✓ Pôle Qualité de Vie au Travail.

– **1 Pôle fonctionnel :**

- ✓ Pôle Ressources Internes.

– **1 Direction générale :**

- ✓ Un Directeur Général, une Directrice Générale Adjointe des Services, une Responsable de la communication et un secrétariat de Direction.

Outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, le plan de formation concilie à la fois les besoins individuels, ainsi que les besoins collectifs de formation. Celui-ci tendra à favoriser le renforcement des savoirs et l'acquisition de compétences dans le cadre des actions qui seront mises en œuvre par le Centre de gestion du Morbihan en 2024.

Afin de répondre aux attentes des collectivités et dans la poursuite des objectifs dévolus à l'Etablissement, le plan de formation 2024 est fondé sur **4 axes**. Mis en place après le déroulement des entretiens professionnels de fin d'année qui détermineront les formations nécessaires aux agents pour l'année 2024, les formations se déclinent conformément au plan présenté aux membres :

1. Asseoir l'accompagnement des collectivités

- 1.1 Renforcer l'expertise du Pôle Qualité de Vie au Travail
- 1.2 Renforcer l'expertise de l'Etablissement : affermir ses compétences
- 1.3 Actualiser, acquérir ou renforcer des connaissances, ainsi que des techniques susceptibles d'améliorer la sécurité et de prévenir les risques encourus par les agents

2. Optimiser le fonctionnement du Centre de gestion

- 2.1 Densifier les compétences des collaborateurs pour encore plus d'efficience
- 2.2 Accompagner les agents, notamment dans le déroulement de leur carrière

3. Favoriser l'employabilité des FMPE

Le Centre de gestion a en charge, au 1^{er} janvier 2024, au titre de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007, 6 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (4 agents de catégorie C et 2 agents de catégorie A), dont il faut favoriser le retour à l'emploi.

4. Développer l'autonomie et le professionnalisme des agents du service Missions temporaires (SMT).

Les membres du Comité social territorial, réunis en séance le 12 mars 2024 ont émis un avis favorable sur ce dossier.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°15	PÔLE RESSOURCES INTERNES
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	RAPPORT SUR LA POLITIQUE D'INSERTION, DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET D'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

I. Rappel des principes législatifs.

L'article L.351-1 du Code général de la fonction publique fixe l'obligation pour toute collectivité territoriale employant au moins 20 agents, en équivalent temps plein, à recruter des personnes en situation de handicap.

Les Centres de gestion ne sont assujettis à l'obligation d'emploi que pour leurs agents permanents.

Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap doit atteindre au minimum 6 % de l'effectif total des agents rémunérés au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

À défaut de respect, total ou partiel, de l'obligation d'emploi, une contribution doit être versée chaque année au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

I.1. Les bénéficiaires.

Est considérée comme travailleur en situation de handicap toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'altération d'une ou plusieurs fonctions psychiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

Bénéficient ainsi de l'obligation d'emploi (article L.5212-13 du Code du travail) :

- Les travailleurs reconnus handicapés, titulaires d'une attestation de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) délivrée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) du département (ex COTOREP) titulaires d'une carte d'invalidité ;
- Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;
- Les titulaires d'un emploi réservé ;

- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- les titulaires de la carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » ;
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes handicapés (AAH).

Outre les personnes mentionnées à l'article susvisé du code du travail, sont pris en compte pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en application de **l'article L.351-5 du Code du Code général de la fonction publique** :

- 1° Les titulaires d'un emploi réservé en application des dispositions du chapitre II du titre IV du livre II du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
 - 2° Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement ;
 - 3° Les agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité après un accident de service ou une maladie professionnelle ;
- Peut être pris en compte l'effort consenti par l'employeur public en faveur des bénéficiaires qui rencontrent des difficultés particulières de maintien en emploi.

I. 2. Les modalités de la contribution.

Lorsque le taux d'emploi des bénéficiaires est inférieur au taux légal de 6 % de l'effectif total rémunéré (ETR), le nombre d'unités manquantes est alors calculé.

Ce nombre d'unités manquantes peut être réduit par un nombre d'unités déductibles, en fonction du montant de certaines dépenses prévues par le Code du travail, dans la limite de la moitié de l'obligation d'emploi :

Peuvent être déduites du montant de la contribution :

- Les dépenses directement supportées par l'employeur public, destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire. Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objet par le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ;
- Les dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
- Les dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire ;
- Le montant des dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants handicapés au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur.

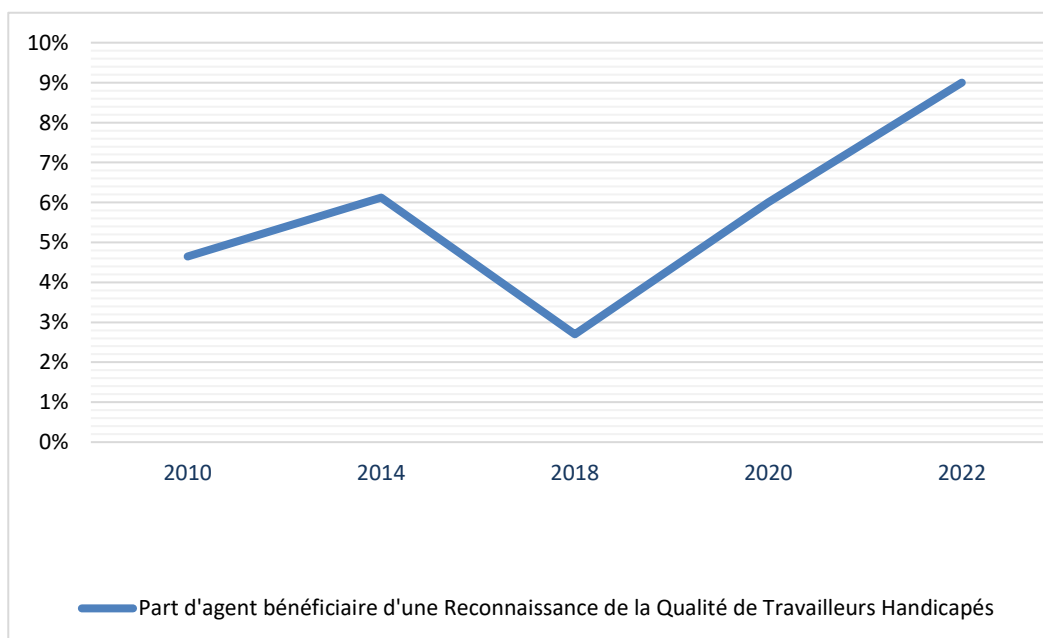
Si la somme de ces déductions ne permet pas à l'employeur d'atteindre le taux légal de 6 %, il doit s'acquitter de la contribution au FIPHFP.

II. L'évolution du taux d'emploi des agents en situation de handicap au Centre de gestion du Morbihan.

II. 1. L'évolution du taux d'emploi des bénéficiaires depuis 2010.

Date de déclaration de l'effectif	ETR	Nombre de bénéficiaires	Taux d'emploi des bénéficiaires
1 ^{er} janvier 2022	81	8	9,88 %
1 ^{er} janvier 2021	81	5	6,17 %
1 ^{er} janvier 2020	83	5	6,02 %
1 ^{er} janvier 2019	80	3	3,75 %
1 ^{er} janvier 2018	74	2	2,70 %
1 ^{er} janvier 2017	73	3	4,11 %
1 ^{er} janvier 2016	54	3	5,56 %
1 ^{er} janvier 2015	48	3	6,25 %
1 ^{er} janvier 2014	49	3	6,12 %
1 ^{er} janvier 2013	47	4	8,51 %
1 ^{er} janvier 2012	46	3	6,52 %
1 ^{er} janvier 2011	44	2	4,55 %
1 ^{er} janvier 2010	43	2	4,65 %

*ETR : l'effectif total rémunéré



II. 2. Le recrutement.

Tous les postes vacants sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

Conformément à la délibération du Conseil d'administration en date du 03 juillet 2023, deux apprentis reconnus travailleurs en situation de handicap ont été recrutés afin d'exercer les fonctions :

- d'Assistant en ressources humaines, au sein du Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités, avec un contrat d'apprentissage sur une période de deux années (2023-2025),
- de Chargée d'accueil, au sein du Pôle Ressources Internes, avec un contrat d'apprentissage d'une durée d'une année (2023-2024).

Durant cette année, le Centre de gestion du Morbihan a renouvelé sa participation au DUO DAY. Quatre stagiaires, ayant la qualité de travailleur en situation de handicap, ont été accueillis au sein de différents services du Centre de gestion :

- au sein du service des archives du Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités,
- au sein des services carrières, rémunérations et indemnités et concours et examens du Pôle Parcours Professionnels,
- au sein de l'unité prévention-ergonomie du Pôle Qualité de Vie au Travail,
- au sein des services finances-comptabilité-contrôle de gestion, accueil et RH du Pôle Ressources Internes.

Durant toute une journée, ils ont composé un duo avec un professionnel afin de découvrir son métier et de s'immerger dans son quotidien.

III. Les actions entreprises en faveur des agents du Centre de gestion en situation de handicap.

III. 1. Prise en compte de la situation des agents

Le Centre de gestion du Morbihan s'est adapté à la situation des intéressés. Les agents sont pleinement intégrés dans leur environnement professionnel.

Ils ont notamment un suivi médical particulier par la médecine du travail. Le médecin du travail a la possibilité de préconiser des aménagements de poste et des conditions du travail, avec la réalisation d'une étude du poste par un ergonome.

III. 2. Signature des contrats avec les entreprises employant des personnes en situation de handicap

En application de l'article L.5212-10-1 du Code du travail, peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle les dépenses supportées directement par l'Etablissement afférentes à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services qu'il passe avec :

- Des entreprises adaptées ;
- Des établissements ou services d'aide par le travail ;
- Des travailleurs indépendants handicapés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Des entreprises de portage salarial lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi au sens.

Dans ce cadre, depuis 2009, le Centre de gestion du Morbihan a pu signer un certain nombre de contrats.

Le tableau ci-dessous présente les dépenses réalisées par le Centre de gestion du Morbihan en application de l'article susvisé :

Année de déclaration	Dépenses réalisées	Nombre de bénéficiaires	Taux des bénéficiaires
2023	0 €	A déterminer	...%*
2022	0 €	7	9,88 %
2021	0 €	5	6,17%
2020	0 €	5	6,02%
2019	0 €	3	3,75 %
2018	0 €	2	2,70 %
2017	2 939,98 €	3	4,11 %
2016	10 373,12 €	3	5,56 %
2015	13 590,52 €	3	6,25 %
2014	14 116,61 €	3	6,12 %
2013	6 203,00 €	4	8,51 %
2012	2 428,00 €	3	6,52 %
2011	9 152,00 €	2	4,55 %
2010	0 €	2	4,65 %

*le taux des bénéficiaires en 2023 sera connu lors de la déclaration qui sera effectuée au premier trimestre 2024.

Constat : Depuis 2018, il n'y a pas eu d'achat auprès d'ÉSAT¹. Le coût des articles proposés au catalogue étant très élevé, le Centre de gestion du Morbihan a décidé de ne pas passer de commandes auprès de ce type d'établissement, sachant, par ailleurs, que le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap au CDG 56 se situe depuis 3 ans au-dessus de 6 %.

III. 3. Accompagnement à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi

Le tableau ci-dessous présente l'évolution des dépenses réalisées par le Centre de gestion dans le cadre de l'accompagnement à l'insertion professionnelle ou au maintien dans l'emploi.

Année de déclaration	Dépenses réalisées	Nombre de bénéficiaires	Taux des bénéficiaires
2023	4242,54€	A déterminer	...%*
2022	1 924,35 €	7	9,88 %*
2021	562,30 €	5	6,17 %*
2020	2 373,54 €	5	6,02 %
2019	3 412,76 €	3	3,75 %
2018	3 216,23 €	2	2,70 %
2017	482,18 €	3	4,11 %
2016	0 €	3	5,56 %
2015	0 €	3	6,25 %
2014	0 €	3	6,12 %
2013	3 098,30 €	4	8,51 %
2012	0 €	3	6,52 %
2011	0 €	2	4,55 %
2010	0 €	2	4,65 %

*le taux et nombre des bénéficiaires en 2023 sera connu lors de la déclaration qui sera effectuée au premier trimestre 2024.

Constats :

- L'adaptation du poste de travail reste la priorité dans le cadre de l'insertion professionnelle.
- Le recours à un interprète en langue des signes est systématiquement sollicité lors des différentes réunions organisées au profit d'un agent du Centre de gestion.

¹ L'ÉSAT est une structure qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif dans un milieu protégé. Cette structure accueille des personnes qui n'ont pas acquis assez d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire ou dans une entreprise adaptée à leurs besoins.

En 2023, le Centre de gestion a pris en charge la somme de :

- **1 709,21 €** pour l'interprétation en langue des signes ;
- **2 533,33€** pour l'aménagement des postes de travail dans le cadre des mesures préconisées par le médecin du travail au profit de certains agents du Centre de gestion.

En définitive, la loi offre ainsi aux employeurs différentes possibilités pour s'acquitter de l'obligation d'emploi de 6%, ce dont le CDG 56 s'empare pleinement.

Au titre de l'année 2023, **le CDG n'a versé aucune contribution au FIPHP** ; le nombre légal des bénéficiaires d'obligation d'emploi ayant été atteint.

	2019	2020	2021	2022	2023
Montant de la contribution versé au FIPHP	7 172,49 €	3 400,41 €	0 €	0 €	0 €

Plutôt que de se contenter de payer la contribution imposée par la loi, le Centre de gestion du Morbihan se mobilise activement pour faciliter et accompagner les agents en situation de handicap en favorisant:

- le maintien dans l'emploi et le reclassement de travailleurs en situation de handicap,
- le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique.

Ce dossier a été porté à la connaissance des membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 12 mars 2024.

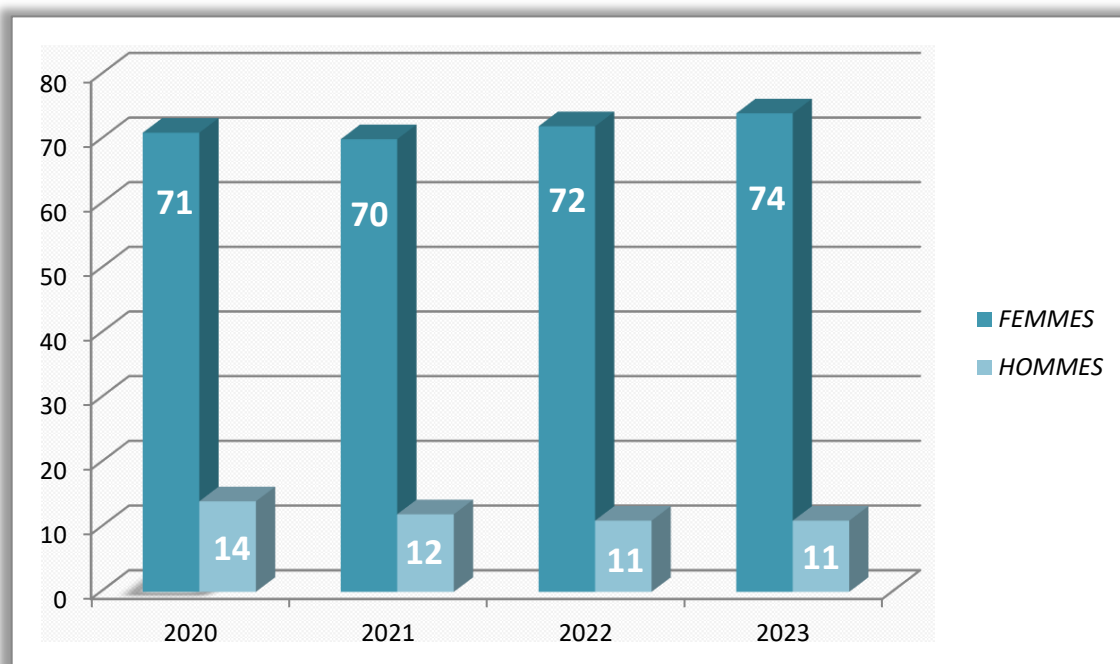
Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°16	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	RAPPORT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES AU SEIN DU CENTRE DE GESTION EN 2023
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics, doivent mettre en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Si le Centre de gestion du Morbihan veille à un meilleur équilibre femmes-hommes, cette préoccupation demeure difficile à atteindre, compte tenu de ses missions. Ce rapport a pour but d'établir un constat sur la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein du Centre de Gestion du Morbihan au titre de l'année 2023.

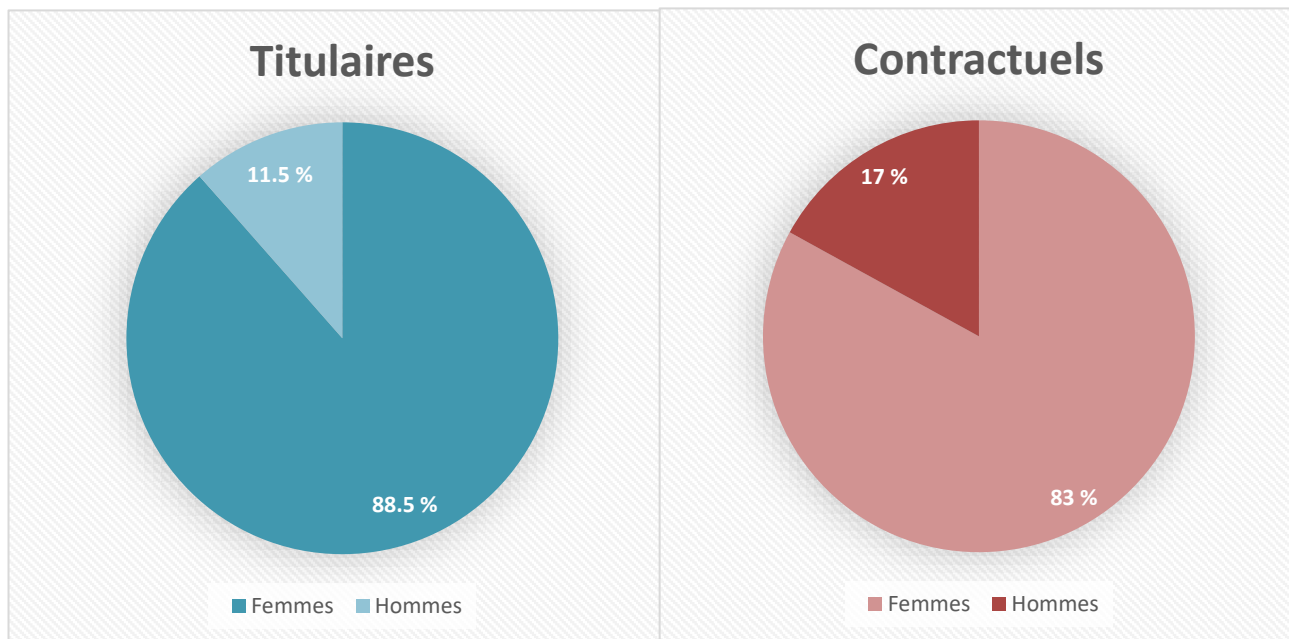
I- L'évolution de la situation comparée entre les hommes et les femmes de l'établissement sur les 4 dernières années

Les effectifs réalisés au Centre de gestion du Morbihan sont les suivants : **85** agents en 2020, **82** en 2021, **83** agents en 2022 et **85** agents en 2023.



1.1-La répartition par sexe et par statut en 2023 :

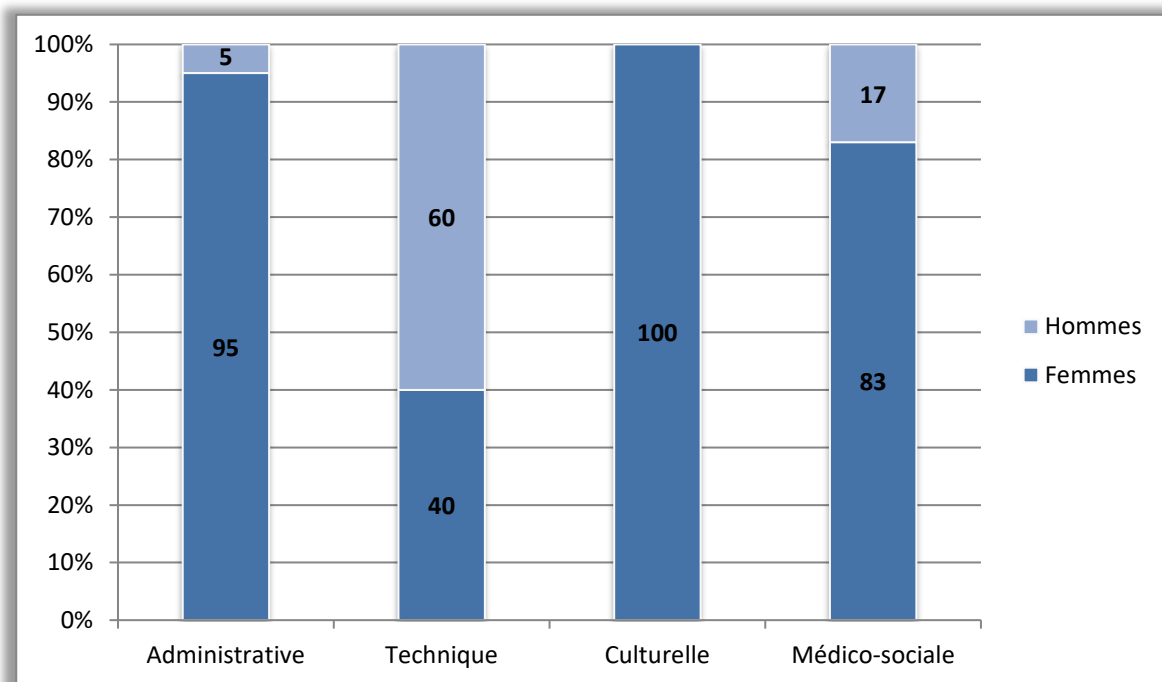
- Les agents titulaires représentent : 54 femmes et 7 hommes soit un total de **63 agents**.
- Les agents contractuels représentent : 20 femmes et 4 hommes soit un total de **24 agents**.



Constat : La situation comparée sur l'effectif total de **85 agents** du Centre de gestion présente les taux suivants : **87% de femmes** et **13% d'hommes** (idem à 2022).

1.2-La répartition par sexe et par filière :

Cette répartition s'appuie sur un effectif de **85 agents** (titulaires et contractuels confondus), dont **74 femmes** et **11 hommes**.



Constat : Forte proportion de femmes dans les filières administrative, culturelle et médico-sociale.

1.3-La répartition par sexe et par catégorie hiérarchique :

Cette répartition, réalisée en prenant en compte l'effectif des **85 agents**, est distinguée par catégorie hiérarchique (catégories A, B et C) :

	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cat. A	31	42	8	73	39	46
Cat. B	21	28	1	9	22	26
Cat. C	22	30	2	18	24	28
Total	74	87	11	13	85	100

Constats :

- Les femmes sont majoritaires dans les trois catégories hiérarchiques.
- Les fonctions administratives exercées au CDG peuvent expliquer cette répartition.

1.4- La répartition par sexe dans les différents temps de travail :

	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Temps complet	56	76	10	91
Temps partiel	14	19	0	0
Temps non complet	4	5	1	9
Total	74	100	11	100

Constats :

- Aucun homme n'exerce ses fonctions à temps partiel au sein de l'Etablissement.
- Le pourcentage des femmes qui occupent un emploi à temps partiel se situe à 19 % de l'effectif des femmes. A noter la mise en œuvre de mesures permettant aux agents d'organiser leur temps de travail (horaires variables, compte épargne temps...).

1.5 - La pyramide des âges des agents titulaires et contractuels confondus : 85 agents.

	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
+ 50 ans	32	43	7	54,5
40 à 50 ans	22	30	2	27,5
30 à 39 ans	14	19	2	9
- 30 ans	6	8	0	9
Total	74	100	11	100

1.6- La répartition des femmes et des hommes sur les emplois d'encadrement :

	Femmes	Hommes	Total
Direction Générale	1	1	2
Postes de direction de pôle	6	0	6
Postes de responsable de service	13	2	15
	86%	14%	

Constats :

- Plus de 8 emplois d'encadrement et de direction sur 10 de l'Etablissement sont occupés par des femmes.
- La parité est respectée sur les deux postes composant la Direction générale (Directeur Général et Directrice Adjointe des Services).

2-Les actions mises en œuvre pour une politique d'égalité professionnelle

2.1-La lutte contre les stéréotypes et les discriminations

- Sensibilisation des responsables sur l'accompagnement des agents dans l'évolution de carrière.
- Examen, lors des recrutements, de tous les dossiers, avec équité.
- Incitation des candidatures aux emplois de direction en valorisant la seule compétence des femmes et des hommes.
- Nom des postes en masculin et féminin : annonces de recrutement, organigramme
- Le déploiement du dispositif de signalement par l'adoption d'une convention de partenariat entre le CDG et France Victimes 56 ainsi qu'Accès au Droit Nord Morbihan, depuis la délibération du Conseil d'Administration du 11 février 2022.

Ce dispositif permet de recueillir les signalements des agents victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien ou de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Il permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

2.2-La conciliation entre temps personnel et temps professionnel.

- Aménagement des conditions de travail par le développement du télétravail.
- Mise en œuvre de modalités d'organisation facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et vie personnelle (plages variables, RTT horaire...).
- Lutte contre le présentéisme excessif.

2.3-Les conditions de travail.

- Adaptation des postes de travail aux conditions de travail, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

En définitive, le déséquilibre constaté en 2022 entre les femmes et les hommes du Centre de gestion reste encore important. Cette situation, ne pouvant être compensée à court terme, peut être expliquée par les fonctions à majorité administratives exercées au sein de l'Etablissement. Tous les moyens déployés au cours des dernières années sont mis en œuvre pour répondre aux obligations qui s'imposent et mettre en place une politique exemplaire dans le cadre d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Ce dossier a été porté à la connaissance des membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 12 mars 2024.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°17	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	BILAN 2023 DE LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Les agents publics peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail conformément au :

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP), notamment son article L.430-1 ;
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Plusieurs principes sont à retenir dans cette organisation de travail : le télétravail est volontaire, réversible et doit permettre de maintenir le lien de l'agent avec sa communauté de travail. Il repose sur une confiance mutuelle entre le Centre de gestion et l'agent.

Ce rapport a pour but de présenter un bilan de la mise en place du télétravail au Centre de gestion du Morbihan.

I. RAPPEL HISTORIQUE DE LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL AU CENTRE DE GESTION

Mise en œuvre à partir du 1^{er} avril 2018 après une phase d'expérimentation de 6 mois, l'Etablissement avait décidé de mettre en place le télétravail selon le régime suivant :

- La quotité de travail ouverte au télétravail était plafonnée à un jour fixe par semaine ;
- Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne devait pas être inférieur à quatre jours par semaine, hors déplacements professionnels et formations professionnelles ;
- Le télétravail n'était pas cumulable avec des fonctions à temps partiel.

Répartition des télétravailleurs en 2019 et 2020 (hors période Covid-19)

	2019	2020 Hors contexte sanitaire dérogatoire
<u>Catégorie A</u>		
• Directeur de pôle	4	5
• Responsable de service	1	6
<u>Catégorie B</u>		
• Assistant de Direction	1	1
<u>Catégorie C</u>		
• Gestionnaire	0	2
TOTAL	6	14

II. LE CONTEXTE SANITAIRE PARTICULIER LIÉ AU CORONAVIRUS

A partir de mars 2020, et conformément aux directives liées à la crise sanitaire, tous les collaborateurs du Centre de gestion ont découvert, en situation réelle, les conditions du télétravail.

Au regard de l'évolution de la situation sanitaire, plusieurs périodes de télétravail ont été imposées aux agents du Centre de gestion avec un nombre de journées en télétravail préconisées.

A titre d'illustration, du 26 novembre 2021 jusqu'au 10 janvier 2022, le télétravail avait été déployé sur la base de 3 jours obligatoires par semaine, avec le maintien des activités essentielles. Le tableau ci-dessous présente le nombre de collaborateurs ayant exercé le télétravail, entre novembre et décembre 2021.

	Effectif au 31.12.2021	%
Télétravail	60	73
Présentiel	17	21
Missions (archivistes...)	5	6
Total	82	100

III. LE PROFIL DU TELETRAVAILLEUR DEPUIS L'ADOPTION DE LA CHARTE TELETRAVAIL

Une nouvelle charte du télétravail détaillant les mesures encadrant son exercice au sein de l'Etablissement est entrée en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022, après avis favorable unanime du Comité social territorial du 25 janvier 2022 puis adoption par le Conseil d'administration lors de sa séance du 3 février 2022.

Les principales évolutions sont les suivantes :

- L'extension du télétravail à l'ensemble des activités pouvant être exercées à distance ;
- La possibilité de cumuler temps partiel et télétravail ;
- Le temps de présence sur le lieu d'affectation de trois jours par semaine au minimum ;
- Une quotité de travail ouverte au télétravail, au regard de la nécessité de maintenir le lien avec l'employeur et un collectif de travail, plafonnée à :
 - 6 jours par mois, pour un temps plein ;
 - 3 jours par mois, pour un temps partiel ou non complet dont le temps de travail est égal ou supérieur à 80 % ;
- La flexibilité des journées de télétravail pour s'adapter à l'activité, en journées complètes ou fractionnées par demi-journées.

Au titre de l'année 2023, **73 agents** (titulaires et contractuels) ont exercé leurs fonctions en télétravail.

	Nombre de télétravailleurs
Catégorie A	21
Catégorie B	35
Catégorie C	17
Total	73

Le taux de présence des agents à temps plein :

	Nombre de télétravailleurs à temps plein	Temps de présence en distanciel en %
Catégorie A	18 agents	15%
Catégorie B	26 agents	17%
Catégorie C	10 agents	18%
Total	54	16.5%

Le taux de présence des agents à temps partiel ou à temps non complet :

	Nombre de télétravailleurs à temps partiel/temps non complet	Temps de présence en distanciel en %
Catégorie A	3 agents	2%
Catégorie B	9 agents	15%
Catégorie C	7 agents	14%
Total	19	10%

Ce dossier a été porté à la connaissance des membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 12 mars 2024.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°18 PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)

NATURE **NOTE D'INFORMATION**

OBJET **MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE –
EVOLUTION DU LOGICIEL METIER**

RAPPORTEUR GERARD PILLET

A la suite de la création du service de médecine préventive et professionnelle, par délibération n°2014-53 en date du 15 octobre 2014, celui-ci s'est vu doter d'un logiciel métier qui lui permet de gérer le dossier médical en santé au travail des agents, la planification du suivi médical, ainsi que les échanges avec les collectivités.

Le CDG 56 a ainsi souscrit à l'offre de l'éditeur Axess Solutions, pour son logiciel métier « MEDTRA 4 ». Depuis sa mise en œuvre au sein du service, en 2016, le logiciel a connu des évolutions successives, dans le cadre d'un processus de maintenance évolutive. Un « club utilisateurs² », piloté par le CIG de la Grande Couronne, a été créé pour partager les difficultés et les pistes d'amélioration relatives à l'utilisation du logiciel. Des « montées de version » sont ainsi régulièrement effectuées, en moyenne une tous les deux ans.

A l'heure actuelle, l'ensemble des données médicales propres à la médecine professionnelle et préventive du CDG sont stockées et hébergées par le CDG 56, en interne.

DE MEDTRA 4 A MEDTRA 5

Le 20 décembre 2023, Axess Solutions a informé le CDG de l'arrêt de la maintenance évolutive sur MEDTRA 4 en raison du développement d'une nouvelle version du logiciel : appelée « MEDTRA 5 ». Le développement de cette nouvelle solution a débuté en 2023.

La principale évolution consiste dans le **changement de technologie de développement** utilisée. L'application « MEDTRA 4 » repose sur une technologie dite « client serveur », où l'application est installée sur le poste de l'utilisateur ; MEDTRA 5 sera quant à elle développée dans une technologie web où l'application sera accessible à partir d'un navigateur. Il est précisé que les données peuvent continuer à être hébergées en interne pour les anciens clients, mais elles peuvent aussi être hébergées sur le cloud sécurisé (certification HDS³) d'Axess Solutions.

² En 2023, 56 CDG étaient souscripteurs de la solution « MEDTRA 4 », représentant 30% du chiffre d'affaires de l'entreprise Axess (source : *compte-rendu de la réunion du club utilisateurs du 7 mars 2023*).

³ HDS : Hébergement Données de Santé ; les données personnelles de santé sont des données sensibles dont l'accès est encadré par la loi pour protéger les droits des personnes. L'hébergement de données de santé à caractère personnel est soumis à une certification prévue par le décret n°2018-137 du 26 février 2018. La procédure de certification pour l'hébergement de ces données sur support numérique est opérationnelle depuis juillet 2018 : elle consiste à procéder à

Par ailleurs, jusqu'ici, le CDG avait acquis le logiciel avec une inscription budgétaire en investissement, et payait un forfait de maintenance annuel, révisé tous les ans. Avec l'évolution vers MEDTRA 5, ce fonctionnement serait aussi modifié puisqu'on passerait à une logique d'abonnement mensuel par licence utilisateur, avec un « package » d'options de base, là où, aujourd'hui, chaque CDG devait acquérir « à la carte », au fil du temps, les modules supplémentaires qu'il souhaitait mettre en place.

DECLINAISON TEMPORELLE

Afin de contribuer au financement de cette évolution, l'éditeur est amené à réviser sa stratégie économique et lors de la réunion du 20 décembre 2023, a présenté au CDG 56 la proposition suivante :

- Acceptation d'un contrat de pré engagement : montant de la licence ré-évalué de 25 % par an, passant de 46 € HT/mois à 90 € HT/mois en 2026, soit une hausse de 195 % sur un période de 3 ans (Coût sur la période 2024 – 2026 : 52 300 € sur la base de 25 licences actives)
- Refus du contrat de pré-engagement : maintien du montant de la licence à 36,51 € HT/mois et application d'un coût de 139 € HT / mois en 2026, soit une hausse de 381% sur un période de 3 ans (Coût sur la période 2024 – 2026 : 66 153 € sur la base de 25 licences actives).

Le CDG a, jusqu'à la fin du mois de mars 2024, pour se positionner sur l'offre de pré-engagement. Il est à noter que si le CDG acceptait cette offre, la solution MEDTRA 5 ne serait pas mise en œuvre en 2024, mais plutôt en 2025, avec un engagement fixé par l'éditeur de livrer la totalité des modules d'ici la fin de l'année 2025 au plus tard.

CHOIX DE STRATEGIE

Au regard des éléments ci-après :

- Impact financier,
- Arrêt de la maintenance évolutive une fois la dernière montée de version effectuée (fin mars 2024),
- Comparaison entre les modules et fonctionnalités que nous avons acquis aujourd'hui et ceux qui seraient proposés dans le package MEDTRA 5,
- Caractère captif du marché : très peu d'éditeurs de logiciels sur ce créneau.

Il est envisagé d'accepter l'offre de pré-engagement d'Axess, aux conditions présentées dans le contrat de pré-engagement, avec l'ajout sur notre solution Medtra 4, dès 2024, sans surcoût de maintenance, des modules qui existent déjà aujourd'hui dans leur catalogue, mais que nous n'avons pas acquis jusqu'ici, et qui seront livrés dans le package MEDTRA 5, à savoir les modules :

- MEDTRA VISIO pour la réalisation de téléconsultation,
- **Axess Identity Service : système d'authentification unique,**
- MEDTRA Smart Data Syn : système d'automatisation de la synchronisation des données entre MEDTRA4 et le Portail Web (Adhérents / Collectivités).

Ainsi, même si nous devons attendre l'année 2025 pour que soit déployé MEDTRA 5, nous pourrions bénéficier immédiatement de ces services supplémentaires.

Enfin, il est à noter que deux autres éditeurs de logiciel ont contacté le CDG 56 en ce début d'année 2024, pour présenter leurs solutions. L'une des solutions étant expérimentée par d'autres CDG, avec des retours très mitigés, l'éditeur n'a pas été rencontré. Le second éditeur sera rencontré d'ici la fin du premier trimestre. Cette rencontre permettra de comparer les solutions et les offres.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°19 PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)

NATURE **NOTE D'INFORMATION**

OBJET **DEPLOIEMENT DU CONTRAT GROUPE « PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE »**

RAPPORTEUR GERARD PILLET

Par délibération n°2023-23 du 23 mars 2023, le Président a été autorisé à signer les conventions liées au nouveau contrat groupe « protection sociale complémentaire » pour une prise d'effet au 1^{er} juillet 2023, pour une durée de 6 ans, soit jusqu'au 30 juin 2029.

Ce contrat groupe comprend deux volets :

- Un volet « santé », confié au groupement Relyens (courtier) / Interiale (assureur) ;
- Un volet « prévoyance », confié au groupement Collecteam (courtier) / Allianz Vie (assureur).

La présente note d'information a pour objet de faire un point d'étape sur les six premiers mois de déploiement du contrat sur le territoire départemental. Elle fait suite à une première note d'information transmise dans le cadre de la réunion du Conseil d'administration en date du 20 novembre 2023.

ETAT DES LIEUX DES ADHESIONS AU CONTRAT GROUPE

Les collectivités ont la possibilité d'adhérer au contrat groupe depuis le 1^{er} juillet 2023.

Sur le volet santé

Au 22 janvier 2024, nous totalisons **68 collectivités et établissements publics adhérents** (sur un potentiel estimé de 250), soit 2,5 fois plus qu'au mois d'octobre. **530 agents** ont également adhéré (sur un potentiel de 10.000 agents), soit 10 fois plus qu'en octobre, pour un total de **1 011 bénéficiaires** (conjointes et enfants). La participation moyenne des employeurs est de **20 euros par agent**.

Pour rappel la participation obligatoire, fixée par les textes, est de 15 € à compter du 01/01/2026.

La majorité des adhérents a opté pour le niveau 3 des garanties (51 %), contre 37 % pour le niveau 2 et 10 % pour le niveau 1 (offre de base). Cette répartition est similaire à celle d'octobre et témoigne par ailleurs d'un certain équilibre du contrat du point de vue de l'assureur. Un pourcentage plus important d'adhérents sur le niveau 3 pourrait en effet venir déséquilibrer le contrat.

Sur le volet prévoyance

Au 1^{er} janvier 2024, nous totalisons **105 collectivités et établissements publics adhérents**, soit 2,5 fois plus qu'au mois d'octobre. **1 903 agents** ont par ailleurs adhéré à cette date. La participation moyenne des employeurs à ce jour est de **13 euros par agent**. 86 % des agents ont souscrit à au moins une option.

Pour rappel la participation obligatoire, fixée par les textes, est de 7 € à compter du 01/01/2025.

POINT SUR LA COMMUNICATION DEPLOYEE POUR PROMOUVOIR LE CONTRAT GROUPE DU CDG

Depuis le mois d'octobre 2023, un nouveau webinar sur la convention prévoyance a été organisé le vendredi 1^{er} décembre, réunissant une centaine de participants.

Des réunions de présentation du contrat sont également prévues en ce début d'année 2024 dans plusieurs collectivités de taille importante : Département du Morbihan, Auray Quiberon Terre Atlantique, Auray, Lorient.

En complément, un travail va être fait par les assistantes sociales du travail pour identifier des collectivités de petits effectifs sur le territoire, où l'enjeu de la couverture sociale des agents ressort plus particulièrement, afin de leur proposer un module de sensibilisation sur le sujet, en se rendant sur place et en s'articulant avec leur organisation. Cette démarche « d'aller vers » pourra être complétée par des déplacements des assureurs sur le volet garanties et détails techniques du contrat.

PERSPECTIVES D'EVOLUTION REGLEMENTAIRE

Le 11 juillet 2023, les organisations syndicales et les associations représentant les employeurs territoriaux ont conclu un accord collectif envisageant notamment les trois nouveautés suivantes concernant **la prévoyance** :

- L'**adhésion des agents** à un contrat collectif souscrit par l'employeur deviendrait **obligatoire**,
- La **participation** serait portée à **50 % de la cotisation**,
- Une **garantie de reprise du passif** (indemnisation des agents en arrêt de travail à la date d'effet du contrat) **serait à intégrer**.

Cet accord nécessite une transposition normative pour être applicable : il implique de devoir modifier le code général de la fonction publique, une loi et deux décrets.

Le 20 décembre 2023, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a présenté un projet de décret lors d'une réunion du Conseil supérieur de la fonction publique. Ce projet ne reprenait qu'une petite partie de l'accord collectif du 11 juillet, en proposant notamment de passer de 20 à 50 % d'un montant de référence de 35 €, soit une participation employeur qui serait de 17,50 € minimum au lieu de 7 €.

En janvier 2024, une nouvelle réunion a eu lieu, au cours de laquelle une nouvelle mouture de projet de décret aurait été présentée. D'après un article de la Gazette des Communes, paru le 2 février 2024, le gouvernement et la DGCL ont « revu leur copie » : la participation employeur passerait à un minimum de 50 % de la cotisation et l'on passerait à un modèle unique de contrat collectif à adhésion obligatoire.

La transposition normative serait envisagée d'ici l'été 2024.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°20	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	CONTRAT GROUPE ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES 2024-2027 – BILAN DES ADHESIONS
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Le 31 juillet 2023, le Président du CDG a signé un **nouveau contrat groupe** d'assurance en risques statutaires avec le groupement DIOT SIACI/ GMF Assurances, **pour une durée de 4 ans**, à compter du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2027.

Ce contrat groupe a pour objectifs :

- d'aider les collectivités à supporter la charge financière liée à l'indisponibilité physique de leurs agents (maladies, congés maternité, paternité, accidents de service...);
- de leur faire bénéficier de garanties et de conditions financières mutualisées plus favorables, ainsi que d'un accompagnement renforcé avec des services annexes (bilans et statistiques, recours contre tiers responsable, service d'aide psychologique, expertises médicales, contrôles médicaux...).

Il comprend la couverture et la tarification mutualisées des risques afférents :

- aux **agents affiliés à la CNRACL** ;
- aux **agents affiliés à l'IRCANTEC**,

et offre :

- des **garanties et taux identiques**, dans le cadre de la tranche dite « **ferme** », aux communes, syndicats, EPCI et assimilés et des CCAS, EHPAD, résidences et assimilés pour les personnes âgées, dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents CNRACL ;
- des **taux personnalisés**, dans le cadre de la tranche dite « **optionnelle** » aux 36 collectivités dont l'effectif était supérieur à 30 agents CNRACL.

De septembre à décembre 2023, une importante campagne d'information a été menée, auprès de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département, dont les 166 collectivités ayant déclaré, en mars 2023, leur intention d'adhérer dans le cadre de la procédure d'appel public à concurrence.

A cet effet, 4 réunions ont eu lieu en présentiel, en septembre, sur le territoire (Vannes / Baud / Plouay / Ploërmel), et 3 webinaires en octobre et novembre 2023.

3 sessions de formation à l'outil de déclaration des sinistres ont eu lieu les 18 et 19 janvier sur le territoire (Vannes / Guéméné-sur-Scorff / Ploërmel).

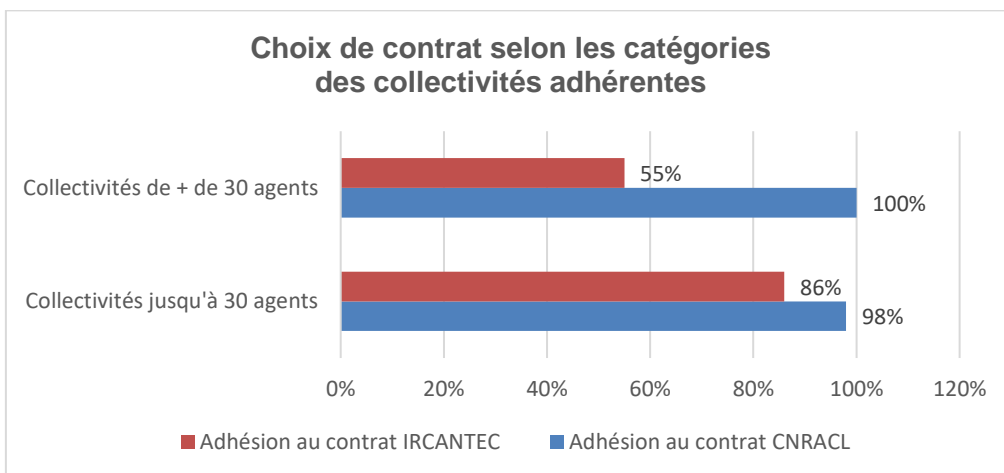
Au 1^{er} février 2024, le bilan des collectivités adhérentes se présente de la façon suivante :

	Contrat CNP 2020-2023			Contrat GMF 2024 – 2027			Evolution du nombre d'adhérents / contrat CNP
	Jusqu'à 30 agents CNRACL	>30 agents CNRACL	TOTAL	Jusqu'à 30 agents CNRACL	>30 agents CNRACL	TOTAL	
Nombre de collectivités adhérentes	110	26	136	136	30	166	+ 22 %
Nombre d'agents concernés	4 590 agents (effectif 2022)			5 100 agents			+ 11 %

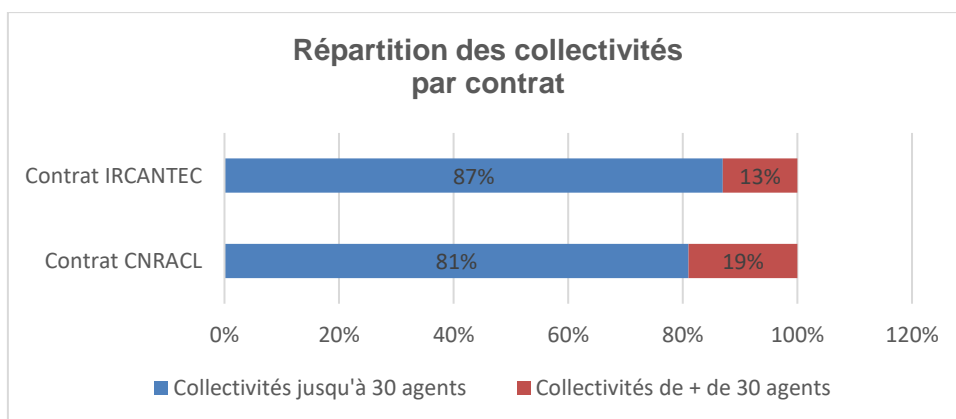
22 % de collectivités supplémentaires par rapport au précédent contrat ont adhéré au contrat 2024-2027.

La souscription au contrat groupe pour les collectivités dont l'effectif est égal ou inférieur à 30 agents demeure possible tout au long du contrat. Une dizaine de communes supplémentaires ont, d'ores et déjà, informé le service « Assurance risques statutaires » du CDG de leur intention d'adhérer à compter du 1^{er} janvier 2025. La décision finale de l'autorité territoriale dépendra du respect des modalités de résiliation ou de l'échéance de leur contrat actuel, et des résultats de l'éventuelle mise en concurrence qu'elles auront faite au cours de l'année.

Les modalités de contrat retenues par les collectivités sont quantifiées dans le tableau ci-dessous, selon les deux strates définies. Sur la totalité des collectivités de plus de 30 agents ayant adhéré, 55% ont souhaité bénéficier d'une assurance pour les risques liés à leurs agents IRCANTEC. Concernant les collectivités de moins de 30 agents, elles sont 86 % à avoir fait ce choix.

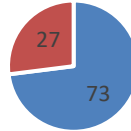


Ces choix font apparaître, ci-dessous, par nature de contrat, la répartition des collectivités selon les deux strates retenues, sachant que globalement 81,32 % des collectivités adhérentes sont des collectivités dont l'effectif est égal ou inférieur à 30 agents CNRACL.



Parmi les 131 collectivités dont l'effectif est égal ou inférieur à 30 agents et qui ont souscrit à un contrat CNRACL, près des $\frac{3}{4}$ ont retenu, ci-dessous, la couverture en maladie ordinaire avec une franchise de 15 jours. Cette franchise permet à la collectivité d'être remboursée des rémunérations de ses agents, en cas d'absence en indisponibilité physique, dès le 16^{ème} jour.

Contrat CNRACL
% de collectivités jusqu'à 30 agents ayant
choisi la franchise de 15 ou 30 jours



■ Franchise de 15 jours ■ Franchise de 30 jours

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°21	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	CONSEIL MEDICAL – FORMATION DES MEDECINS AGREES
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

INTRODUCTION

Le CDG 56 assure le secrétariat et l'organisation du Conseil Médical Départemental, par convention avec la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (actuelle DDEETS), conclue le 28 novembre 2013. A ce titre, il diligente, sur demande du médecin président, les expertises médicales nécessaires à l'instruction des dossiers. Ces expertises sont réalisées par des médecins agréés, dont la liste est fixée par décret par la Préfecture, en lien avec l'Agence Régionale de Santé (ARS). Par ailleurs, une partie de ces médecins – actuellement au nombre de trois – siègent au sein des conseils médicaux. Le médecin président instruit les dossiers en amont des séances et est chargé de diriger les débats en séance.

CONTEXTE

L'ensemble du territoire national est marqué par une **pénurie de médecins** généralistes et spécialistes et **la liste de médecins agréés constituée par les services de l'ARS** peine à répondre aux besoins du territoire en matière d'expertises de qualité, effectuées dans un délai acceptable. Relativement peu de médecins répondent ainsi de manière favorable à l'appel à candidatures renouvelé tous les trois ans pour établir cette liste et toute une partie de la liste n'est pas « utilisable » pour différentes raisons : médecins qui partent à la retraite, qui sont saturés de demandes, qui revendiquent des indemnités plus élevées. Sur ce dernier point, le Conseil d'administration du CDG 56 a ainsi délibéré le **20 novembre 2023, pour revaloriser les rémunérations des médecins généralistes et des psychiatres.**

Le CDG 56 est aussi confronté au problème des médecins qui ne sont plus sollicités car leurs **expertises ne sont pas suffisamment étayées** pour que les dossiers puissent être instruits de manière satisfaisante. A ce jour, aucune formation spécifique ne conditionne l'inscription de ces

médecins nouvellement « agréés », sur les listes de l'ARS, afin de leur expliquer précisément ce qui est attendu de leur part en termes d'expertise ou de rôle et posture en Conseil Médical.

FORMATION

Pour satisfaire à des besoins spécifiques, le CDG 56 peut avoir recours ponctuellement à des formateurs ou tuteurs occasionnels vacataires. S'agissant de tâches déterminées et très ponctuelles, ils ne sont pas recrutés selon les dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, mais par un contrat de vacation.

En 2023, le CDG 29 a fait appel au Dr FEUILLETTE, Président de l'Association des Médecins Agréés du Grand Ouest (AMAGO) et médecin agréé siégeant au Conseil Médical Départemental du CDG 44, pour l'animation d'une journée de formation à l'attention des médecins agréés du Finistère. Cette journée a été découpée en deux parties :

- Une matinée consacrée aux médecins agréés pour la rédaction des expertises ;
- Une après-midi consacrée aux médecins agréés qui siègent en séance.

Cette journée a permis la montée en compétence opérante des médecins agréés.

Fort de ce retour d'expérience, il est proposé de déployer cette même formation sur le territoire du Morbihan.

Sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, et après en avoir délibéré, décide de/d' :

- ***Recourir à la vacation susvisée,***
- ***Fixer le montant forfaitaire de la vacation,***
- ***Inscrire les crédits afférents au budget,***
- ***Autoriser la Présidente à signer les actes d'engagement.***

N°22	PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES (PCAC)			
NATURE	NOTE D'INFORMATION			
OBJET	ACTION INNOVANTE FIPHFP DEDIEE A L'ORGANISATION D'UN PARCOURS DE FORMATION DES AGENTS EN PERIODE DE PREPARATION AU RECLASSEMENT (PPR)			
RAPPORTEUR	GAELLE STRICOT			

Le CDG 56 accompagne les agents en période de préparation au reclassement (PPR) en transversalité, dans le cadre du conseil statutaire, de l'accompagnement en évolution professionnelle et du service retraite (retraite pour invalidité, le cas échéant).

Dans le cadre de la convention C-1682 FIPHFP en cours, l'axe 5 « action innovante », qui est un axe optionnel, est dédié à l'organisation d'un parcours de formation à destination des agents en PPR, vers les métiers de la filière administrative. L'objectif est de pouvoir former 16 agents en PPR, disposant d'une RQTH, d'ici le 30 juin 2025.

L'organisation d'un parcours de formation a pour objectif de permettre aux agents d' :

- Acquérir les connaissances théoriques et techniques pour exercer des missions administratives polyvalentes en collectivité ;
- Intégrer des postes en collectivité, ou des missions d'intérim par le biais du CDG 56, avant d'être reclassés en collectivité.

Un groupe de 11 agents en PPR, dont le projet de reclassement cible les activités de gestionnaire administratif polyvalent (piste identifiée notamment dans le cadre de l'accompagnement en évolution professionnelle du CDG 56, dont le suivi d'un bilan professionnel) a été constitué.

Afin de faciliter leur évolution professionnelle vers un nouveau métier administratif, un parcours de formation personnalisé a été organisé avec l'appui du CNFPT. Une première session a démarré le 12 février 2024, et s'achèvera fin avril 2024. Elle concerne 9 agents de collectivités affiliées et 2 agents de collectivités non affiliées.

Ce parcours de formation est composé de modules de formation théoriques et pratiques, dispensés par le CNFPT, de stages d'immersion en collectivité, et d'un tutorat, fil rouge, animé par les conseillères en évolution professionnelle du CDG 56.

Une réunion d'information a été proposée aux collectivités employeurs afin de leur présenter cette action innovante, faciliter l'inscription des agents, et leur mise en stage d'immersion.

- **LA FORMATION THEORIQUE DISPENSEE PAR LE CNFPT :**

Les modules de formation permettront une montée en compétences sur les activités de gestion administrative en collectivité : accueil, état civil, cimetière, urbanisme, gestion administrative, secrétariat, comptabilité...

Les thématiques ciblées sont les suivantes (liste non exhaustive) :

- Fondamentaux professionnels administratifs
- Fondamentaux de l'accueil des usagers
- Accueil et orientation des usagers des services sociaux
- L'accueil en Etat-Civil
- L'organisation et la gestion des cimetières, fondamentaux du droit funéraire
- Les écrits administratifs : usages et rédaction
- Les fondamentaux en informatique et numérique bureautique
- Connaissance de l'environnement territorial
- Savoirs fondamentaux : communication et expression orale
- Savoirs fondamentaux : expression écrite
- Savoirs fondamentaux ou « tremplin », numératie
- L'organisation et le classement des documents
- Les fondamentaux du droit de l'urbanisme et l'accueil en urbanisme
- Les fondamentaux des finances et de la comptabilité publiques

Chaque agent a également la possibilité de suivre des MOOC du CNFPT (en fonction de la disponibilité des supports en ligne), afin de compléter les contenus et de progresser sur la maîtrise du numérique.

- **L'ACCOMPAGNEMENT EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE, DISPENSÉ PAR LE CDG 56 :**

Un temps de regroupement mensuel est programmé en collectif, en alternant rendez-vous en distanciel et en présentiel au CDG.

Ces sessions sont l'occasion de faire un point d'étape sur la progression pédagogique, le déroulement des stages, ainsi que le projet professionnel des agents.

Un accompagnement individualisé à la préparation des actes de candidatures (CV, lettre de motivation), ainsi qu'une préparation aux entretiens sont également proposés compte tenu des opportunités professionnelles de chaque agent.

- **LES PERIODES DE STAGE D'IMMERSION :**

Des stages en immersion au sein de la collectivité employeur d'origine de l'agent, ou d'une autre collectivité, en alternance des modules théoriques, viennent compléter le parcours de formation afin de mettre en pratique les différents apports.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°23	PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS (PPP)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	CONVENTION DE PARTENARIAT RETRAITE ENTRE LES CENTRES DE GESTION BRETONS ET LA CARSAT BRETAGNE
RAPPORTEUR	FRANCOISE MERRET

La convention de partenariat retraite entre les Centres de gestion bretons et la CARSAT Bretagne, ayant pour objet d'organiser les actions de partenariat entre les établissements précités, a été présentée au Conseil d'administration du 6 février 2024.

Pour rappel, cette convention a pour objet d'organiser les actions de partenariat entre la CARSAT Bretagne et les Centres de gestion bretons dans le domaine de la retraite. Cette convention doit permettre de :

- structurer les moyens d'échanges existants,
- optimiser la transmission des informations,
- faciliter la résolution des problèmes liés aux dossiers complexes,
- améliorer l'interconnaissance entre les partenaires,
- renforcer et développer le partenariat entre les parties.

La CARSAT Bretagne a souhaité apporter des éléments complémentaires notamment relatifs au RGPD dans la convention présentée aux membres.

Sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Autoriser la Présidente à signer la nouvelle convention de partenariat retraite entre les Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale de Bretagne et la CARSAT Bretagne.***

L'ordre du jour de la séance étant épuisé, la Présidente demande aux membres s'ils souhaitent évoquer d'autres sujets.

En l'absence de questions, la Présidente lève la séance.

Elle apprécie de pouvoir réunir les élus en présentiel. Ces réunions en présentiel seront renouvelées.

Madame Gaëlle STRICOT remercie l'ensemble des participants et leur souhaite une bonne journée.

La Présidente a levé à séance à 12 heures 10.