



Compte-rendu

Réunion du Conseil d'administration
du 2 juillet 2024

L'An Deux Mille Vingt quatre, le deux juillet, à quinze heures, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale s'est réuni à MOUSTOIR-AC en présentiel et en visioconférence sous la présidence de Madame Gaëlle STRICOT, Présidente.

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S: Mmes Gaëlle STRICOT (avec le pouvoir de Jean-Michel BONHOMME), Françoise MERRET (avec le pouvoir de Yves BLEUNVEN), Rozenn GUEGAN (avec le pouvoir de Michel JALU), MM. Dominique LE NINIVEN, Jacques MIKUSINSKI, Gérard PILLET (avec le pouvoir de Nadine LE GOFF-CARNEC), Jean GUILLOT, Fabrice VELY suppléant de Anne-Marie JEGO, Alban MOQUET (avec le pouvoir de Bernard RYO), Freddy JAHIER (avec le pouvoir de Sylvie SCULO), Didier GUILLOTIN suppléant de Noël PAUL

ETAIT PRESENT SANS VOIX DELIBERATIVE : M. Gérard GICQUEL suppléant de Freddy JAHIER

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S EN VISIOCONFERENCE : Mmes Pascale GILLET (à partir de 15 heures 30), Claudine PELTIER, Nadine LE BOEDEC (avec le pouvoir de Philippe JESTIN), M. Jean-Louis LE MASLE

ETAIT PRESENTE EN VISIOCONFERENCE SANS VOIX DELIBERATIVE : Mme Gwen GUILLERME suppléante de Alban MOQUET

ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S : Mmes Nathalie LE LUHERNE, Christine PENHOUE, Sylvie MORVANT suppléante de Sylvie SCULO, Anne LE HENANFF, Anne JEHANNO suppléante de Michel JALU, MM. Alain LAYEC suppléant de Yves BLEUNVEN, Yves DREVES suppléant de Nadine LE GOFF-CARNEC, Lionel JOUNEAU, Pascal PUISAY, Pierrick KERGOSIEN suppléant de Bernard RYO, Pierrick LELIEVRE, Franck VALLEIN suppléant de Jean-Michel BONHOMME, Philippe LE RAY, Patrick LE GUENNEC suppléant de Philippe JESTIN.

ETAIENT EGALEMENT 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 : 21 mai 2024

Les membres du Bureau, réunis en séance le 25 juin 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 que certains membres sont en présentiel et d'autres en visioconférence.

Madame Gaëlle STRICOT procède à l'appel des membres du Conseil d'Administration.

Elle indique que sept élus ont adressé des pouvoirs qui sont ainsi distribués :

- *Celui de Yves BLEUNVEN est remis à Françoise MERRET*
- *Celui de Nadine LE GOFF-CARNEC est remis à Gérard PILLET*
- *Celui de Sylvie SCULO est remis à Freddy JAHIER*
- *Celui de Michel JALU est remis à Rozenn GUEGAN*
- *Celui de Philippe JESTIN est remis à Nadine LE BOEDEC*
- *Celui de Bernard RYO est remis à Alban MOQUET*

La Présidente indique que Monsieur Jean-Michel BONHOMME lui a remis pouvoir.

Madame Françoise MERRET est désignée en qualité de secrétaire de séance.

ORDRE DU JOUR

I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

- 1) Adoption du procès-verbal de la séance du 21 mai 2024

Informations générales

- 2) Marque employeur DEN.BZH – convention d'usage « partenariat DEN.BZH »
- 3) Congrès régional santé au travail

II – ACTIVITE DES PÔLES

PÔLE RESSOURCES INTERNES

Finances

- 4) Augmentation du plafond annuel de la carte d'achats de l'établissement
- 5) Sorties d'inventaire 2024
- 6) Note d'information relative aux marchés publics et baux – Compte-rendu

Ressources humaines

- 7) Recrutement d'un-e apprenti-e au sein du Pôle Qualité de Vie au Travail
- 8) Transformation de poste et actualisation du tableau des effectifs

PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 9) Avenant à la convention de mise à disposition d'une assistante sociale auprès du CNFPT
- 10) Note d'information relative à la mobilisation du CDG aux côtés des collectivités pour la mise en œuvre d'actions de prévention primaire

PÔLE ATTRACTIVITE, TRANSITIONS ET TRANSFORMATION RH

- 11) Renouvellement de la convention de partenariat avec l'UBS pour le Diplôme Universitaire « Administration territoriale »
- 12) Rapport Social Unique – Note d'information relative au bilan de la campagne 2023 et au lancement de la campagne 2024



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 2 juillet 2024

Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion

N°1 DIRECTION GENERALE (DG)

NATURE

OBJET **ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
21 MAI 2024**

RAPPORTEUR GAELLE STRICOT

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 2 juillet 2024

Partie 1 | Fonctionnement du
Centre de gestion
Informations générales

N°2	DIRECTION GENERALE
NATURE	DELIBERATION
OBJET	MARQUE EMPLOYEUR DEN.BZH – CONVENTION D'USAGE « PARTENARIAT DEN.BZH »
RAPPORTEUR	ALBAN MOQUET

Monsieur Alban MOQUET rappelle que DEN.bzh, **portail emploi des collectivités territoriales de Bretagne** a vocation à devenir un média de référence de l'emploi public en Bretagne qui relaie les offres d'emplois et d'apprentissage, les événements et actualités en lien avec la promotion de l'emploi.

Son objectif, redorer l'image et mettre en lumière la fonction publique territoriale bretonne, promouvoir les métiers du « bien vivre-ici » au service d'un territoire et les nombreuses possibilités d'évolution.

S'il s'agit d'une initiative portée par les centres de gestion bretons, DEN.bzh est bien **LA marque au service de toutes les collectivités de la région**. Cette « bannière » a été construite pour parler plus fort et d'une seule voix, l'idée étant de miser sur la solidarité entre les petites et les grandes collectivités, dans une logique de « branche professionnelle ».

Lancée en janvier 2023, elle bénéficie aujourd'hui d'une belle couverture médiatique au niveau régional comme national. **La prochaine étape consiste à impliquer les collectivités bretonnes autour de DEN.bzh et développer un réseau d'ambassadeurs** qui porte les valeurs de la marque.

En d'autres mots, offrir la possibilité aux collectivités qui le souhaitent de s'adosser à la marque bretonne du service public local, en utilisant, à leur tour, la bannière DEN.bzh comme signe de ralliement.

Dans cette perspective, les Centres de Gestion bretons proposent aux collectivités de **devenir partenaires de DEN.bzh**.

Sous réserve d'une délibération concordante des 4 CDG bretons et sur proposition de la Présidente, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, et après en avoir délibéré, décide d' :

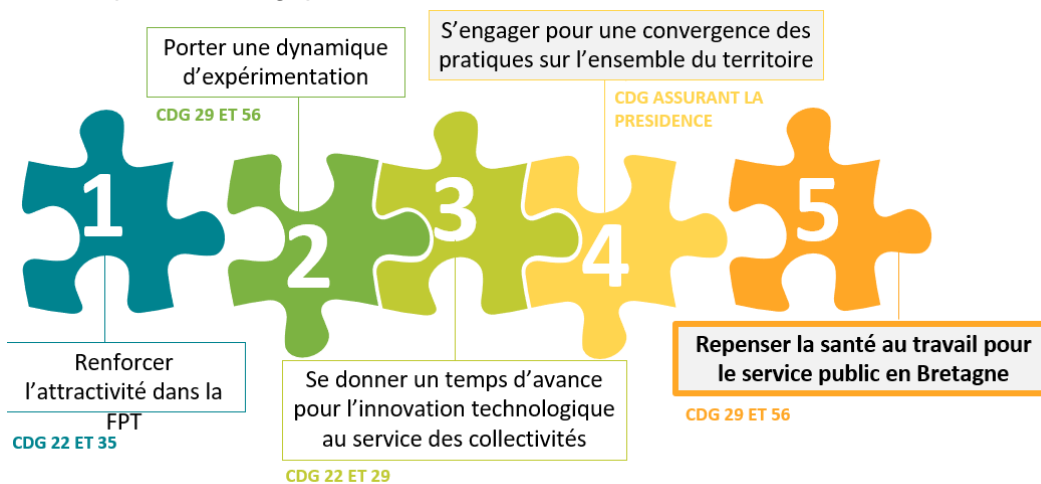
- ***Autoriser la Présidente à signer la convention d'usage telle que présentée.***

A quinze heures et trente minutes, Madame Pascale GILLET rejoint la séance en visioconférence.

N°3	DIRECTION GENERALE
NATURE	DELIBERATION
OBJET	CONGRES REGIONAL SANTE AU TRAVAIL
RAPPORTEUR	ALBAN MOQUET

Introduction – rappel du contexte

Le 17 décembre 2021, le CDG du Morbihan s'est engagé, aux côtés de ses homologues bretons, dans la signature d'un **schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation** comprenant cinq axes stratégiques :



Dans le cadre du déploiement du 5^e axe stratégique « Repenser la santé au travail pour le service public en Bretagne », copiloté par le CDG 56 et le CDG 22, le comité de pilotage de la coopération des CDG bretons a validé l'organisation **d'un Congrès régional santé au travail pour les collectivités territoriales bretonnes**.

Cette action a notamment pour objectifs de :

- Renforcer l'interconnaissance en dressant un état des lieux des missions/accompagnements des CDG bretons ;
- Dynamiser les partenariats en repérant les projets innovants ;
- Renforcer l'attractivité des professionnels du secteur.

Pour cette première édition, le Congrès régional santé au travail des CDG bretons est **programmé le 25 novembre 2024 au Palais des Arts, à Vannes**. Le CDG 56 est pilote de la mise en œuvre de cette action, avec le CDG 22. Les équipes des quatre CDG sont mobilisées pour la préparation de cet événement ambitieux.

Un processus fédérateur pour la coopération bretonne

Depuis le lancement des travaux au début de l'été 2023, les équipes « santé au travail » des quatre CDG bretons se sont réunies à deux reprises, en octobre 2023 à Plérin (22) et en février 2024 à Vannes.

La première rencontre a permis de faire connaissance et d'échanger sur les missions engagées par les CDG selon les profils métiers. Ce travail a abouti à la réalisation d'une cartographie qui met en évidence le corpus commun important des 4 CDG, mais aussi les distinctions, nombreuses, en termes de missions et de projets déployés. La cartographie met aussi en avant un certain nombre d'actions à caractère « innovant » qu'il conviendrait de mettre en lumière lors du Congrès.

La deuxième rencontre, en février 2024, a eu pour objet de construire collectivement un pré-programme du Congrès Régional. Le travail des collaborateurs s'est appuyé sur plusieurs points :

- le Plan Régional Santé au Travail ;
- les travaux du mois d'octobre 2023 ;
- les résultats d'un questionnaire diffusé au mois de décembre à l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics bretons afin de connaître leurs attentes, tant sur le fond que sur la forme, par rapport au Congrès. **250 réponses** ont ainsi été collectées.

Chaque journée de travail a réuni environ **60 participants** et a permis de créer des liens et des habitudes de travail entre professionnels et homologues de CDG, renforçant ainsi de manière significative l'interconnaissance et le travail en coopération. Une dernière journée de travail en commun est programmée le 20 septembre à Plérin (22).

Le pré-programme

Afin de s'inscrire en cohérence avec le thème du Congrès (« Quand les collectivités bretonnes innovent en santé au travail ! ») et les attentes exprimées par les collectivités, le programme favorise le plus possible les **formats interactifs** (table-ronde, speed-dating, escape game, zone d'expérimentation...) et des interventions ciblées sur la **mise en avant de réussites** et d'innovations en matière de santé au travail.

La communication sur l'événement

Le questionnaire diffusé en décembre 2023 a permis d'annoncer l'événement. Un « save the date » a ensuite été diffusé mi-avril 2024. Le pré-programme, ainsi que le lien pour les inscriptions, ont été diffusés fin juin 2024. Une relance est prévue en septembre.

Un site web dédié à l'événement a été créé et l'information de l'événement est régulièrement diffusée dans les réseaux professionnels et sur les réseaux sociaux.

500 participants sont attendus.

Le projet de convention, tel que présenté, prévoit un conventionnement pour l'organisation de ce Congrès et une participation financière aux dépenses engagées, à part égale entre les 4 Centres de Gestion, La convention prendra effet le jour de sa signature, pour prendre fin le 8 février 2025.

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' :

- ***Valider le projet de convention susvisé, tel que présenté ;***
- ***Autoriser la Présidente à signer ladite convention.***

Les crédits nécessaires à la mise en œuvre du congrès sont inscrits au budget primitif 2024.



CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 2 juillet 2024

Partie 2 | Activité des pôles

N°4	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	AUGMENTATION DU PLAFOND ANNUEL DE LA CARTE D'ACHATS DE L'ETABLISSEMENT
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Le Centre de Gestion du Morbihan est titulaire d'une carte d'achats auprès de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de la Loire depuis le 1^{er} janvier 2018.

Son plafond annuel avait été relevé par délibération n°2019-42 du 28 mai 2019, permettant majoritairement le règlement par carte bancaire des frais de déplacements professionnels à tous les collaborateurs de l'établissement et, ainsi, éviter des avances de frais professionnels parfois conséquentes. Cette carte d'achats permet également le paiement de quelques frais de restauration.

Si ce plafond s'est avéré suffisamment conséquent au regard des dépenses réellement engagées sur la période relevant des années 2020 à 2023, il apparaît insuffisant à ce jour pour couvrir l'exercice 2024 et il est très vraisemblable que cette problématique soit rencontrée également à l'avenir. En effet, la période précitée, notamment des années 2020 et 2021, a été marquée par la crise sanitaire COVID-19 ayant drastiquement réduit les déplacements, au titre des missions professionnelles et des formations professionnelles.

Tenant compte de la reprise d'un environnement professionnel habituel en termes de densité des déplacements et de l'élargissement du périmètre d'intervention (en termes de prestations proposées) du CDG 56, ainsi que l'inclusion de certaines dépenses annuelles relevant de cette carte d'achat, ce plafond annuel 2024 ne permettra pas de répondre aux besoins d'achats de l'année en cours.

Afin de pouvoir accéder favorablement aux futures demandes des agents du CDG 56 pour le second semestre 2024, tenant compte du solde disponible et du montant dépensé pour la période de juin à décembre 2023, il est proposé aux membres du Conseil d'Administration d'augmenter le montant, étant entendu que ces dépenses s'imposeront au CDG quel qu'en soit la modalité de paiement et qu'il s'agit d'éviter aux collaborateurs des avances de frais, susceptibles d'être conséquentes.

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' :

- ***Valider le principe d'augmentation du plafond de la carte d'achat du CDG,***
- ***Autoriser la Présidente à signer tous documents pour ce faire.***

N°5	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	FINANCES – SORTIES D'INVENTAIRE 2024
RAPPORTEUR	GAELLE STRICOT

Le CDG du Morbihan possède différents biens devenus usagés, obsolètes ou ne fonctionnant plus, tel que listés.

Ces biens peuvent être proposés à une association caritative et/ou le cas échéant à une société chargée de l'élimination de ce type de matériels. L'entreprise aura la charge de fournir un certificat de destruction assurant ainsi la traçabilité de l'élimination de ces biens.

Dans le cadre, notamment, du changement de référentiel comptable au 1^{er} janvier 2024 pour l'Etablissement (M57), il est aussi rappelé que l'état de l'actif du comptable et l'inventaire de l'ordonnateur doivent correspondre.

Cet inventaire doit donner une image fidèle, complète et sincère de la situation patrimoniale du CDG du Morbihan. Dans ce cadre, les biens concernés font l'objet d'un certificat de sortie d'inventaire.

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' :

- ***Autoriser la Présidente à réformer les biens à compter de ce jour et, ainsi, à les sortir de l'inventaire,***
- ***Donner tout pouvoir à la Présidente de signer les documents ou pièces s'y rapportant.***

N°6	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	MARCHES PUBLICS ET BAUX – PERIODE DU 1^{ER} AVRIL 2024 AU 31 MAI 2024
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Le tableau synthétique présenté aux membres a vocation à permettre l'information des membres du Bureau, puis des membres du Conseil d'Administration, se réunissant ces 25 juin et 2 juillet 2024, quant aux marchés de travaux, de fournitures et de services, de prises ou de cession de baux, ainsi que d'acceptation ou de refus de dons ou de legs, **signés** par la Présidente, conformément à la délégation de compétences du 6 novembre 2023, sur la période **entre le 1^{er} avril et le 31 mai 2024**.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°7	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	RECRUTEMENT D'UN-E APPRENTI-E AU SEIN DU PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

L'apprentissage consiste à bénéficier en alternance :

- d'un enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ;
- d'un enseignement du métier chez l'employeur avec lequel le contrat d'apprentissage a été signé. Ce contrat est conclu avec l'employeur une fois que le candidat est inscrit dans un CFA.

Ce dispositif est éligible à toute personne âgée de 16 ans au minimum et de 29 ans révolus au maximum, et sans limite d'âge pour les personnes bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Il représente une opportunité pour la collectivité en permettant notamment de développer une compétence adaptée à ses besoins tout en contribuant à un objectif de mission de service public en faveur du soutien de l'emploi des jeunes.

Considérant les aides qui sont accordées par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), le recrutement d'un.e apprenti.e en situation de handicap représente de faibles dépenses pour l'Etablissement. Cet organisme accompagne, sur les plans financier, administratif et technique, les employeurs territoriaux dans l'intégration d'apprenti.e.s bénéficiant de la RQTH.

Historique de l'engagement du Centre de Gestion

Durant l'année 2021, deux apprentis ont intégré le Pôle Conseil et Accompagnement des Collectivités (pour des missions administratives en lien avec le RGPD) et le Pôle Qualité de Vie au Travail (à l'appui du secrétariat de la Direction). Ces expériences se sont avérées bénéfiques pour l'ensemble des parties.

Fort du succès du dispositif de l'apprentissage au sein de l'Etablissement, depuis leur recours en 2020, quatre apprentis sont en cours de contrats, sur les fonctions :

- D'Assistant en Ressources Humaines, au sein du Pôle Attractivité - Transitions et Transformations RH (PATT), bénéficiant d'un contrat d'apprentissage sur une période de deux années (2023-2025) ;
- De Chargée d'Accueil, au sein du Pôle Ressources Internes, bénéficiant d'un contrat d'apprentissage d'une durée d'une année (2023-2024) ;
- D'Assistante en Communication, au sein du Pôle Communication, bénéficiant d'un contrat d'apprentissage d'une année (2023-2024) ;
- De Technicien informatique, au sein du Pôle Ressources Internes, bénéficiant d'un contrat d'apprentissage de deux ans (2023-2025).

Pour la rentrée de septembre 2024, il est proposé le recrutement d'une apprentie dans les conditions suivantes :

<i>Service d'accueil de l'apprentie</i>	<i>Fonctions visées par l'apprentie</i>	<i>Diplôme ou titre préparé par l'apprentie</i>	<i>Rythme de l'alternance</i>
Unité Prévention et Ergonomie (Pôle Qualité de Vie au Travail)	Coordonnatrice de parcours	Licence professionnelle (RNCP30077)	Sur 1 année : - 13 semaines de formation, - 39 semaines au CDG 56.

Il s'agit de la **licence professionnelle « Intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques – Accompagnement du handicap »**, dispensée à l'Université Bretagne Sud à Lorient.

Les membres du Comité Social Territorial, réunis lors de la séance du 25 juin 2024, ont rendu 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 de/d' :

- ***Adopter, à compter du 2 juillet 2024, les modalités de recrutement par le Centre de gestion du Morbihan d'un-e apprentie en situation de handicap ;***
- ***Prévoir les crédits nécessaires au budget 2024, tout en mobilisant le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ;***
- ***Inscrire au BP 2025 les crédits afférents (au titre de l'année scolaire 2024-2025), tout en mobilisant le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).***

N°8	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	TRANSFORMATION DE POSTE ET ACTUALISATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

La Présidente rappelle que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article L.313-1 du Code général de la fonction publique. Il appartient en conséquence au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au bon fonctionnement des services et de modifier le tableau des effectifs.

Dans le cadre d'une mise en disponibilité d'un agent relevant du Pôle Parcours Professionnels (PPP), gestionnaire concours et examens, et afin de pourvoir le poste permanent déclaré vacant sur la bourse de l'emploi, la Présidente propose différents mouvements au sein du cadre d'emplois des :

- Adjoints administratifs territoriaux

Ces évolutions consistent en :

- la suppression d'1 poste d'**Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe**,
- et la création d'1 poste d'**Adjoint administratif territorial**.

Ce poste pourra être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 (2°) du Code général de la fonction publique.

Le tableau des effectifs, modifié en ce sens à compter du **1^{er} août 2024**, est présenté aux membres.

Les membres du Comité Social Territorial, réunis lors de la séance du 25 juin 2024, ont rendu 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 de/d' :

- ***Transformer le poste d'Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe en un poste d'Adjoint administratif territorial,***
- ***Actualiser le tableau des effectifs à compter du 1^{er} août 2024 en conséquence.***

N°9	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL – AVENANT A LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION D'UNE ASSISTANTE DE SERVICE SOCIAL AUPRES DU CNFPT
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Il est rappelé que le CNFPT a conventionné avec le Centre de Gestion pour bénéficier d'un accompagnement de ses agents, par une assistante sociale du CDG, sur la sphère professionnelle et personnelle.

En 2023, la convention, validée par notre Conseil d'Administration le 12 mai 2022 pour une prise d'effet au 1^{er} juin de la même année, a fait l'objet d'un avenant la prolongeant jusqu'au 31 décembre 2026.

Le temps de mise à disposition de l'assistante sociale auprès du CNFPT ayant évolué depuis la rédaction de la convention initiale établie en 2022, il convient aujourd'hui de modifier celle-ci en votant un troisième avenant.

La prestation est en effet financée sur la base de la rémunération brute majorée des charges patronales (coût réel) de l'assistante sociale, proratisée au temps de service. Il est proposé que celui-ci soit désormais égal à une permanence mensuelle de 4h, soit 12 permanences par an (48h).

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

- ***Acter la modification de la convention susvisée telle qu'exposée ci-dessus ;***
- ***Autoriser la Présidente à signer ce troisième avenant.***

N°10	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	MOBILISATION DU CDG AUX CÔTES DES COLLECTIVITES POUR LA MISE EN ŒUVRE D' ACTIONS DE PREVENTION PRIMAIRE
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Introduction

L'Organisation Mondiale de la Santé a défini trois niveaux de prévention des risques en matière de santé publique, qui sont des références également en matière de santé au travail :

- La **prévention primaire** correspond à l'ensemble des mesures visant à **éviter** ou à réduire la survenue ou l'incidence des maladies, des accidents et des handicaps ;
- La **prévention secondaire** correspond aux mesures cherchant à **diminuer** la prévalence d'une maladie dans une population, elle survient donc généralement au tout début de l'apparition d'un trouble ou d'une pathologie afin de s'opposer à son évolution ou de faire disparaître les facteurs de risque ;
- La **prévention tertiaire** intervient après la survenue de la maladie ou de l'accident et tend à **réduire ses complications et les risques de rechute**.

L'équipe « santé au travail » du Centre de Gestion constate qu'elle est le plus souvent sollicitée par les collectivités et leurs établissements publics pour des cas de prévention tertiaire, avec une problématique principale : comment accompagner et gérer des situations complexes déjà fort dégradées.

Afin d'améliorer la santé au travail dans le Morbihan, il paraît important de développer davantage les actions de prévention primaire. Au-delà des actions de sensibilisation déjà engagées par le CDG « en ses murs », le pôle Qualité de Vie au Travail tend donc, en partenariat avec les autres pôles, à **venir en soutien des initiatives mises en œuvre par certaines collectivités sur le territoire**.

Ainsi en est-il des initiatives suivantes :

La semaine de la prévention à Auray

La Ville d'Auray a souhaité associer le Pôle Qualité de Vie au Travail à un projet de prévention de la désinsertion professionnelle, retenu dans le cadre d'un appel à projet du Fonds National de Prévention (FNP) début 2024. Ce projet se traduit, entre autres, par l'organisation d'une semaine de la prévention des risques qui a eu lieu du 27 au 31 mai 2024. Le CDG y a participé à plusieurs niveaux : prises d'images et interviews en vue de la réalisation d'une capsule vidéo par la direction de la communication ; participation d'un médecin du travail à un atelier sur les troubles musculo-squelettiques (TMS) ; tenue d'un stand d'information sur les missions du CDG. Dans le cadre de ce stand, les pôles « parcours professionnels » et « attractivité – transitions et transformations RH » se sont également mobilisés. Les questions des agents présents ont principalement porté sur la retraite et la reconversion professionnelle. Entre 30 et 50 agents de la commune sont venus chercher des informations sur les différents stands.

Une journée prévention au Bono

Pour la deuxième année consécutive, les équipes du Pôle Qualité de Vie au Travail se sont mobilisées également sur la journée de prévention primaire organisée par Le Bono, le 26 juin 2024, à l'attention de l'ensemble de ses agents. Un binôme préventrice hygiène et sécurité et infirmière en santé au travail animera une présentation sur les troubles musculo-squelettiques (TMS), des ateliers de mise en situation (dans l'esprit « vis ma vie ») et un escape game sur le thème « TMS et hygiène de vie » (mesures individuelles que chacun peut mettre en place en termes d'alimentation, d'hydratation, de gestion du stress, de sommeil et d'activité physique pour prévenir ce type de troubles).

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°11	PÔLE ATTRACTIVITE TRANSITIONS ET TRANSFORMATIONS RH (PATT)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC L'UNIVERSITE DE BRETAGNE SUD (UBS° POUR LE DIPLÔME UNIVERSITAIRE « ADMINISTRATION TERRITORIALE »
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Afin de répondre aux besoins du service intérim et de qualifier du personnel pour les emplois territoriaux, le Centre de Gestion du Morbihan a investi, depuis 20 ans, dans plusieurs dispositifs de formation avec les universités (UBS – Rennes 2) ainsi qu'avec France Travail, la Région, le CNFPT, le GRETA, l'AFPA.

L'établissement est notamment partenaire de 3 dispositifs de formation universitaire. **Depuis 2004, le CDG 56 entretient un partenariat avec l'Université Bretagne sud de Vannes et le CNFPT** autour du diplôme universitaire « Administration Territoriale » afin de former des gestionnaires administratifs territoriaux.

Cette formation, organisée sur une année, comprend environ **450 heures d'enseignement théorique et 3 mois de stage pratique.**

Sont abordées les thématiques suivantes :

Module 1 : Enseignements juridiques fondamentaux

Droit privé et institutions judiciaires
Institutions politiques et administratives
Droit administratif
Méthodes et politiques publiques territoriales
Droit privé
Finances publiques

Module 2 : Enseignements juridiques de spécialisation

Action sociale des collectivités territoriales
Droit de l'environnement
Droit de l'urbanisme
Droit des collectivités territoriales
Ressources humaines des collectivités territoriales
Pratiques de professionnalisation
Droit de la commande publique

Domainialité publique, travaux publics
Intervention économique des collectivités territoriales

Module 3 : Enseignements pratiques

Comptabilité générale
Comptabilité publique
Préparation aux concours administratifs
Initiation à la bureautique
Préparation aux épreuves orales des concours : séminaire

Module 4 : Mise en situation professionnelle

Les étudiants de ce diplôme universitaire, titulaires au minimum d'un baccalauréat, proviennent d'horizons variés : demandeurs d'emploi, salariés en reconversion professionnelle, fonctionnaires en disponibilité, en reclassement, étudiants en poursuite d'études.

L'Université Bretagne Sud organise les enseignements théoriques. Le Centre de gestion participe à la sélection des candidats et au suivi des stages. **A l'issue de la formation, il intègre les lauréats qui le souhaitent au service intérim.** Les missions assurées sont souvent un préalable à un recrutement durable en collectivité.

Depuis 2004, sur 20 promotions : 234 étudiants ont été formés, et environ 220 diplômés, dont plus de **70 % ont intégré le service intérim** et **86 % des emplois publics pérennes.**

Le CDG 56 cofinance ce dispositif (**15 000 € par an**), notamment pour la prise en charge des enseignements professionnels dispensés par les professionnels des collectivités. Ce partenariat est formalisé par une convention qui arrive à échéance, en septembre 2024.

Le projet de convention, prévoit qu'elle prenne effet à la rentrée de septembre 2024, pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 août 2027.

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' :

- ***Renouveler ce partenariat liant le CDG 56 à l'UBS et au CNFPT tel que présenté ci-dessus,***
- ***Valider le principe d'une participation financière annuelle de 15 000 € sur la durée de la convention, soit 3 ans,***
- ***Autoriser la Présidente à signer la convention de partenariat telle que présentée.***

N°12	PÔLE ATTRACTIVITE TRANSITIONS ET TRANSFORMATIONS RH (PATT)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	RAPPORT SOCIAL UNIQUE – BILAN DE LA CAMPAGNE 2023 ET LANCEMENT DE LA CAMPAGNE 2024
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE (RSU)

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Pour mémoire, celui-ci a remplacé le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

Ce rapport compile les données relatives aux politiques de ressources humaines autour des thématiques suivantes : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline, ainsi que des mesures individuelles en faveur de l'environnement.

Au-delà d'une obligation légale, le RSU représente :

- Un état des lieux des données RH de la collectivité ;
- Un outil de dialogue social ;
- Un instrument de comparaison dans l'espace et le temps ;
- Une aide précieuse pour élaborer ou réviser les Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Le RSU doit être soumis au Comité Social Territorial et présenté devant l'assemblée délibérante. Le CDG est chargé de synthétiser et de présenter les données des collectivités de moins de 50 agents (rattachées au CST départemental).

Références :

- Article L.231-1 à L.231-4 du Code Général de la Fonction Publique
- Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (art 5)
- Décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 énumérant les thématiques relatives aux données contenues dans la base de données sociales et les dispositions transitoires concernant le RSU
- Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

BILAN DE LA CAMPAGNE 2023 SUR LES DONNEES 2022

Le calendrier

La campagne de collecte 2023 a débuté le 1^{er} juin 2023 pour se clôturer le 06 février 2024. Elle a été jalonnée des évènements suivants :

- **1^{er} juin 2023** : ouverture de la campagne du RSU via l'application web « données sociales »
- **15 juin et 15 septembre 2023** : organisation de 2 webinaires d'information
- **Tout au long de la campagne :**
 - Communication du CDG 56 sur la campagne via mail, courriers et informations sur un espace dédié du site internet
 - Assistance (mail et téléphonique), relances par mails, relances ciblées par téléphone, vérification de la cohérence des données sociales, sollicitation des collectivités en cas d'incohérences/d'oublis
- **06 février 2024** : fin de la campagne RSU
- **12 mars 2024** : présentation des données en Comité Social Territorial Départemental

Les résultats

Au total, c'est près de 64 % des collectivités/établissements publics morbihannais concernés qui ont établi leur RSU.

➤ pour les collectivités rattachées au CST départemental

57 % des collectivités rattachées au Comité Social Territorial départemental (166 collectivités de moins de 50 agents sur 292) ont transmis leur RSU. Les résultats détaillés sont présentés **en annexe 8**.

A noter que :

- 12,33 % des contractuels sur emploi permanent (17 % des effectifs) sont en CDI ;
- 80 % des effectifs relèvent de la catégorie C ;
- en moyenne 22,8 équivalent temps plein sont rémunérés par les collectivités ;
- 68 % des effectifs sont des femmes ;
- 76 % des fonctionnaires sont à temps complet contre 53 % des contractuels ;
- le nombre moyen de jours d'absence (maladie ordinaire + accident de service) est de 14,2 jr/an/fonctionnaires et de 5 jr/an/contractuel sur emploi permanent (en baisse par rapport à 2021) ;
- 40 % des collectivités sont concernées par au moins un accident de service ;
- 53 % des collectivités déclarent avoir réalisé leur document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- 40 % des collectivités ont au moins un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- les charges de personnel représentent 46,91 % des charges de fonctionnement ;
- 15 % des collectivités concernées par des grèves en 2022 ;
- 28 % des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire.

LANCEMENT DE LA NOUVELLE CAMPAGNE 2024

La nouvelle campagne de collecte des données sociales a été lancée le 2 mai dernier. Elle se déroulera a minima jusqu'au 31 octobre 2024. Les collectivités ont reçu un courriel d'information et le lancement de la nouvelle campagne a également été communiqué via le site internet du CDG.

Deux webinaires ont été et seront également organisés : les 14 juin et 12 septembre 2024. Ceux-ci permettent aux agents chargés de la saisie du RSU de s'informer des nouveautés et de (re)faire le point sur les subtilités techniques de l'application données sociales.

Cette année, la plateforme, et plus particulièrement l'espace collectivité, fait peau neuve. L'objectif de cette évolution est de faciliter et de rendre plus intuitive la saisie des données par les collectivités.

Comme chaque année, qu'il s'agisse de questions techniques ou d'interrogations sur la saisie des indicateurs, le Centre de gestion assure une permanence (mail et téléphonique) à destination des collectivités et les accompagne tout au long de leur saisie.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

L'ordre du jour de la séance étant épuisé, Madame Gaëlle STRICOT, Présidente, a levé la séance à 16 heures 30.

Madame Gaëlle STRICOT, Présidente, remercie l'ensemble des participants et leur souhaite une bonne journée ainsi qu'un bel été.