



Compte-rendu

Réunion du Conseil d'administration
du 20 mai 2025

L'An Deux Mille Vingt-cinq, le vingt mai à neuf heures et trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale s'est réuni 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 Yves BLEUNVEN), Françoise MERRET, MM Lionel JOUNEAU, Dominique LE NINIVEN, Gérard PILLET, Alban MOQUET, Freddy JAHIER, Michel JALU (avec le pouvoir de Rozenn GUEGAN).

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S EN VISIOCONFERENCE :
Mmes Anne-Marie JEGO (jusqu'à 11.15), Nadine LE GOFF-CARNEC, Claudine PELTIER, Sylvie MORVANT suppléante de Sylvie SCULO, Nadine LE BOEDEC, MM. Pierrick LELIEVRE (à partir de 10 heures jusqu'à 11.15), Fabien LE GUERNEVE (à partir de 10 heures jusqu'à 10.30), Jacques MIKUSINSKI, Jean GUILLOT (jusqu'à 11.15), Bernard RYO (jusqu'à 10.45), Noël PAUL, Philippe JESTIN.

ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S : Mmes Laurence DUMAS suppléante de Pascal PUISAY, Pascale GILLET, Nathalie IAFRATE suppléante de Jean-Louis LE MASLE, Nathalie LE LUHERNE, Frédérique GRIFFON suppléante de Nathalie LE LUHERNE, Christine PENHOUE, MM. Alain LAYEC suppléant de Yves BLEUNVEN, Pascal PUISAY, Jean-Louis LE MASLE, Jean-Michel BONHOMME, Daniel MARTIN suppléant de Pascale GILLET, Franck VALLEIN suppléant de Jean-Michel BONHOMME, Philippe LE RAY, René LE MOULLEC suppléant de Philippe LE RAY, Christian FAIVRET suppléant de Christine PENHOUE, Pascal LE LIBOUX, Mohamed AZGAG suppléant de Pascal LE LIBOUX.

ETAIENT EGALEMENT ABSENTS-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 : 1^{er} avril 2025

Les membres du Bureau, réunis en séance le 13 mai 2025 ont arrêté l'ordre du jour de la séance.

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

Elle indique que deux élus ont adressé des pouvoirs :

- ***Madame Rozenn GUEGAN a donné pouvoir à Monsieur Michel JALU***
- ***Monsieur Yves BLEUNVEN lui a donné pouvoir***

Le quorum étant atteint, elle déclare la séance ouverte.

Elle présente ensuite 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 25 mars 2025

Informations générales

- 2) PROJET DE DELIBERATION – Réorganisation du service logistique maintenance
- 3) NOTE D'INFORMATION – Marque employeur – Pérennisation de la démarche et des outils DEN.BZH – Validation assistance à maîtrise d'ouvrage

II – ACTIVITE DES PÔLES

PÔLE RESSOURCES INTERNES

Finances

- 4) NOTE D'INFORMATION – Marchés publics et baux – Compte rendu
- 5) PROJET DE DELIBERATION – Extension du périmètre de la carte d'achats de l'établissement

Ressources humaines

- 6) PROJET DE DELIBERATION – Réduction du versement du régime indemnitaire (RIFSEEP) en cas de congé de maladie ordinaire (CMO)
- 7) NOTE D'INFORMATION – Bilan de la mise en œuvre du télétravail en 2024
- 8) NOTE D'INFORMATION – Rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du Centre de Gestion en 2024
- 9) NOTE D'INFORMATION – Rapport sur la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap
- 10) PROJET DE DELIBERATION – Actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et formalisation du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) 2025

PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 11) NOTE D'INFORMATION – Bilan de la cellule maintien en emploi
- 12) NOTE D'INFORMATION – Evolution de la tarification des expertises médicales
- 13) NOTE D'INFORMATION- Bilan 2024 du dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

PÔLE ATTRACTIVITE TRANSITIONS ET TRANSFORMATION RH

- 14) PROJET DE DELIBERATION – Coopération régionale des Centres de Gestion de Bretagne – Prolongation de la convention relative à la réalisation de prestations de coaching entre le CDG 56 et le CDG 35
- 15) PROJET DE DELIBERATION – Convention constitutive d'un groupement de commandes inter CDG bretons – Marché public de fourniture de tests et outils psychométriques
- 16) PROJET DE DELIBERATION – Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET) 2025
- 17) NOTE D'INFORMATION – Rapport social unique – Bilan de la campagne 2024 et lancement de la campagne 2025

PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS

Concours et examens professionnels

- 18) NOTE D'INFORMATION – Groupe de travail relatif à la réorganisation de l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe 2026

PÔLE JURIDIQUE

- 19) PROJET DE DELIBERATION – Convention pour la réalisation d'une enquête administrative
- 20) NOTE D'INFORMATION – Rapport d'activité du référent déontologue laïcité et du référent lanceur d'alerte



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 20 mai 2025

Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 20 mai 2025

Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion

Informations générales

N°2	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	REORGANISATION DU SERVICE LOGISTIQUE MAINTENANCE
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Les raisons de la réorganisation

Dans le cadre de la préparation budgétaire pour l'année 2025, une réflexion a été engagée à l'été 2024 sur l'optimisation et le fonctionnement du service logistique maintenance du CDG 56.

Le constat est que plusieurs défis majeurs impactent son efficacité et sa capacité à garantir une continuité de service optimale et sont autant de facteurs qui soulèvent des problématiques administratives, juridiques et opérationnelles importantes.

Les évolutions organisationnelles mises en œuvre depuis janvier 2024

- Transfert de la préparation logistique des salles, et de la préparation du café aux les équipes organisatrices ;
- La réduction des déplacements sur les antennes médicales du CDG, circonscrits aux contrôles de conformité réglementairement opposables, à l'entretien des véhicules de service, à l'installation de nouveaux matériels et à des interventions mineures (ex : changement d'ampoules, de néons...) ;
- Le traitement administratif : réalisation des bons de commandes, gestion de la facturation par l'assistante du service (environ 500 factures par an) ;
- Le suivi des marchés et contrats par la gestionnaire administrative du PRI ;
- La poursuite de l'externalisation de missions techniques : 19 marchés publics.

Le projet de réorganisation

Dans le cadre de l'optimisation de la gestion de la maintenance et de la logistique, il est proposé aux membres du Conseil d'administration de/d' :

- **Externaliser l'ensemble des actions de maintenance logistique et bâtementaire** par la passation d'un marché public dédié, dans la continuité des actions jusqu'alors engagées (19 marchés). Cette externalisation permettra de garantir une meilleure maîtrise des coûts, une continuité de service et une optimisation des interventions techniques sur site.
- **Maintenir l'entretien ménager en interne** afin de préserver une réactivité et une qualité de service adaptées aux besoins des locaux.
- **Poursuivre le suivi des contrats, des marchés et de la facturation sous le pilotage de la direction du PRI, avec l'appui de la gestionnaire administrative.** Cette dernière jouera un rôle clé dans la gestion administrative des dossiers, garantissant le respect des procédures et assurant une liaison efficace entre les services internes et le prestataire externe.

Cette réorganisation, **qui prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2025**, vise à renforcer l'efficacité opérationnelle du service tout en assurant une transition progressive et accompagnée pour les agents concernés.

Les engagements

Dans le cadre de l'externalisation des missions de maintenance logistique et bâtementaire, l'Établissement s'engage à garantir une transition accompagnée, un maintien de la qualité de service et une réactivité optimale aux besoins.

→ Engagements envers les agents directement impactés

- **Chaque agent concerné par la réorganisation** bénéficierait d'un suivi individualisé afin d'examiner les impacts sur son parcours professionnel, sa charge de travail et d'identifier les solutions adaptées à sa situation.

Un accompagnement spécifique a d'ores et déjà été sollicité auprès du médecin du travail.

- **L'agent placé en surnombre** conserverait son traitement pendant un an (maintien en surnombre), avant d'être positionné en qualité de FMPE. Il bénéficierait d'un accompagnement renforcé par un autre CDG pour l'accompagner vers une évolution professionnelle.
- **Des actions de formation et/ou de reconversion** pourront être proposées afin d'anticiper d'éventuelles évolutions professionnelles et faciliter l'adaptation aux nouvelles modalités d'organisation.
- **Un espace d'échange** serait instauré afin de répondre aux préoccupations des agents.

→ **Engagements envers le collectif de travail**

- **Préservation de la continuité de service** : la mise en place d'un prestataire externe s'accompagnerait d'un suivi rigoureux pour garantir la qualité et la réactivité des interventions, en lien avec les exigences des usagers et des équipes internes.
- **Renforcement du pilotage et du suivi** : la direction du PRI assurerait un suivi attentif des contrats et marchés, avec le soutien de la gestionnaire administrative, afin d'assurer une coordination fluide avec le prestataire et de répondre efficacement aux besoins opérationnels.
- **Maintien des conditions de travail et du bien-être au sein des équipes** : la réorganisation veillerait à préserver une bonne articulation des missions entre les agents restant en interne et le prestataire, en favorisant des échanges réguliers et en adaptant les ressources si nécessaire.
- **Amélioration de l'efficacité et de la réactivité** : le projet de réorganisation a pour objectif d'optimiser l'allocation des ressources, de garantir des délais d'intervention maîtrisés et d'améliorer la gestion des infrastructures, tout en permettant aux équipes internes de se recentrer sur leurs missions essentielles.

Cette réorganisation s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, où l'Établissement s'engage à accompagner les agents, à préserver un cadre de travail de qualité et à garantir une transition progressive et maîtrisée.

Les membres du Comité Social Territorial, réunis en séance le 13 mai 2025, 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' :

- ***Acter le principe de l'externalisation de l'ensemble des actions de maintenance logistique et bâtementaire par la passation d'un marché public dédié ;***
- ***Autoriser la Présidente à engager toutes démarches en ce sens ;***
- ***Supprimer le poste de responsable du service logistique et maintenance à compter du 1^{er} juillet 2025.***

N°3	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	MARQUE EMPLOYEUR – PERENNISATION DE LA DEMARCHE ET DES OUTILS DEN.BZH – VALIDATION ASSISTANCE A MAITRISE D'OUVRAGE
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Rappel du contexte général

Le premier axe du Schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation adopté en 2020 par les quatre Centres de gestion (CDG) bretons vise à renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale. Dans cette dynamique, la marque employeur régionale **DEN.bzh** a vu le jour en janvier 2023, après une phase d'étude stratégique, la définition de ses piliers de marque, le développement d'un portail innovant (avec la fonctionnalité « postulez en quasi un clic »), et une campagne de communication ambitieuse.

En deux ans, DEN.bzh est devenue **une référence nationale**, distinguée par plusieurs prix, et a significativement renforcé la visibilité des métiers de la fonction publique territoriale, tout en diversifiant les profils de candidats.

Le **marché public initial prendra fin en décembre 2025**. Afin de garantir la continuité et de poursuivre la professionnalisation de cette dynamique régionale, une nouvelle consultation est engagée, précédée d'un accompagnement stratégique.

Décision du Conseil d'Administration du 4 février 2025

Le Conseil d'Administration a validé par délibération n°2025-07 :

- Le recours à un Assistant à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) pour :
 - Réaliser un **état des lieux des dispositifs existants** et des partenariats ;
 - Identifier les **évolutions nécessaires**, tant techniques que stratégiques ;
 - **Sécuriser et structurer** la future procédure de commande publique ;
 - Accompagner les CDG dans la **mise en œuvre** de leur stratégie renouvelée de marque employeur.
- Le mandat confié au CDG 35 pour conduire la consultation, en tant que gérant de la marque DEN.bzh ;
- Le partage à parts égales des coûts entre les quatre CDG bretons ;

Le résultat de la consultation

Trois agences ont répondu à la consultation lancée en février 2025 pour accompagner les CDG bretons dans le renouvellement de la marque employeur DEN.bzh.

À l'issue de l'analyse des offres, le classement a été établi comme suit :

- CONCEPT IMAGE
- Groupement BRAND CONSULTING TEAM / Action Achats
- SILAOS

C'est l'**agence CONCEPT IMAGE**, basée à Rennes, qui a été retenue. Le marché lui a été notifié le **7 avril 2025**.

Cette agence se distingue par :

- Une **bonne connaissance de l'écosystème public** (SDE 35, Armée de Terre, hôpital Guillaume Régnier) ;
- Une **expérience avérée en marchés publics** ;
- Une **expertise actuelle en marque employeur**, notamment avec la **CARSAT Bretagne**.

La mission confiée couvre :

- Phase 1 : Diagnostic initial et préconisations ;
- Phase 2 : Assistance à la passation du futur marché ;
- Phase 3 (optionnelle) : Appui à l'exécution du marché, si activée par les CDG.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 20 mai 2025

Partie 2 | Activité des pôles

N°4	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	MARCHES PUBLICS ET BAUX – PERIODE DU 8 FEVRIER AU 25 MARS 2025
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Le tableau synthétique présenté en séance a vocation de permettre l'information des membres du Conseil d'administration, quant aux marchés de travaux, de fournitures et de services (de plus de 5 000 euros HT), 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 comprise entre le 8 février et le 25 mars 2025.**

A 10 heures, Monsieur Pierrick LELIEVRE et Monsieur Fabien LE GUERNEVE rejoignent la séance.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

N°5	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	EXTENSION DU PERIMETRE DE LA CARTE D'ACHATS DE L'ETABLISSEMENT
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le Centre de Gestion dispose d'une carte d'achats dans le cadre d'un marché souscrit auprès de la Caisse d'Epargne Pays de la Loire, **lequel prendra fin le 31 juillet 2025**.

Le plafond annuel de la carte, fixé à 13 000 €, a fait l'objet de révisions par la délibération n° 2019-42 du 28 mai 2019, puis par la délibération n°2024-65 du 2 juillet 2024, afin de couvrir principalement les frais de déplacements professionnels et de restauration.

La présente délibération porte sur **l'extension du périmètre d'utilisation de cette carte d'achats, dans la perspective de la nouvelle consultation à venir afin de mieux répondre aux besoins opérationnels** de l'établissement. Il est proposé d'étendre le périmètre d'utilisation de cette carte d'achats.

Cette extension vise ainsi à inclure :

1. **Certaines dépenses relevant du Pôle Communication** qui échappent au processus habituel d'achats, c'est-à-dire qui ne sont accessibles qu'à un paiement par carte bancaire.
2. **L'achat de norme(s) AFNOR**, nécessaire(s) à l'accomplissement de certaines missions techniques ou réglementaires, permettant à l'établissement de garantir la conformité de ses actions à des standards de qualité et de sécurité, qui n'est également accessible qu'à un paiement par carte bancaire.

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 l'extension, dans la perspective d'un nouveau marché, du périmètre d'utilisation de la carte d'achats en y incluant, en sus des frais de déplacements professionnels et des frais de restauration, des achats :**
 - **relevant du Pôle Communication ;**
 - **de norme(s) AFNOR ;**

inaccessibles au processus de paiement habituel et dont la carte d'achat s'avère incontournable.

- **Autoriser la Présidente à signer tous documents nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération.**

N°6	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	REDUCTION DU VERSEMENT DU REGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP) EN CAS DE CONGE DE MALADIE ORDINAIRE (CMO)
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Pour mémoire, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été mis en place au Centre de gestion depuis le 1^{er} janvier 2017.

Une **évolution de la réglementation en matière d'indemnisation des congés de maladie ordinaire emporte une modification du versement du RIFSEEP** correspondant, se présentant comme suit :

Pour un agent titulaire/stagiaire de la fonction publique :

L'article 189 de loi de finances pour 2025 réduit l'indemnisation des fonctionnaires en congé de maladie ordinaire de 100 % à 90 % de leur traitement durant les trois premiers mois du congé :

- Pendant les 3 premiers mois, **maintien de 90 % du traitement** (contre 100 % jusqu'alors),
- Pendant les 9 mois suivants, **maintien de 50 % du traitement** (inchangé).

La modification s'applique aux congés de maladie accordés à compter du premier jour du mois suivant la publication de la loi, soit **le 1^{er} mars 2025**.

Pour un agent contractuel de droit public :

A compter de cette même date, les agents contractuels bénéficient d'un congé de maladie ordinaire dans les limites suivantes :

- Après 4 mois de services, **1 mois à 90 % du traitement** et 1 mois à demi-traitement ;
- Après 2 ans de services, **2 mois à 90 % du traitement** et 2 mois à demi-traitement ;
- Après 3 ans de services, **3 mois à 90 % du traitement** et 3 mois à demi-traitement.

Cette mesure a été étendue aux agents contractuels par le décret n° 2025-197 du 27 février 2025.

Par conséquent, il convient de **modifier les modalités de versement du régime indemnitaire lors d'un congé de maladie ordinaire** comme suit :

	Versement de l'IFSE et du CIA
Congé de maladie ordinaire	L'indemnité de fonctions et le CIA suivent le sort du traitement.*
Congé de longue maladie ou de grave maladie,	<i>Absence de versement de l'IFSE et du CIA (Pas de reversement relatif à la période de maintien en maladie ordinaire, à demi-traitement dans l'attente de l'avis du comité médical) 33 % la première année et 60 % les 2^e et 3^e années</i>
Congé de longue durée	
Congé de maternité, de paternité ou d'adoption	Maintien de l'IFSE et du CIA
CITIS / Congé pour accident du travail	L'indemnité de fonctions et le CIA suivent le sort du traitement.
Temps partiel thérapeutique	L'indemnité de fonctions et le CIA suivent le sort du traitement.
Maintien en surnombre (en l'absence de mission)	Absence de versement de régime indemnitaire

* *En application des nouvelles modalités d'indemnisation applicables aux agents fonctionnaires et contractuels de droit public.*

Les membres du Comité Social Territorial, réunis en séance le 13 mai 2025 ont rendu un avis favorable sur ce dossier.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget 2025 du Centre de gestion.

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, à compter du 20 mai 2025, l'évolution du RIFSEEP telle que décrite ci-dessus.**

A 10 heures 30, Monsieur Fabien LE GUERNEVE quitte la séance.

N°7	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL EN 2024
RAPPORTEUR	GAELLE STRICOT

Les agents publics ont la possibilité d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, à savoir :

- Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP), en particulier l'article L.430-1 ;
- Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016, qui définit les conditions et modalités d'instauration du télétravail au sein de la fonction publique et de la magistrature.

L'organisation du télétravail repose sur plusieurs principes essentiels : celui-ci est à la fois volontaire, réversible et conçu pour préserver le lien de l'agent avec sa communauté professionnelle. Cette modalité de travail se fonde sur une relation de confiance réciproque entre le Centre de gestion et l'agent concerné.

Ce rapport a pour objectif de dresser un état des lieux de la mise en œuvre du télétravail au sein du CDG, au titre de l'année 2024.

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

Mise en œuvre à compter du 1^{er} avril 2018, après une phase expérimentale de six mois, l'Établissement avait adopté le régime suivant pour l'organisation du télétravail :

- La quotité de travail dédiée au télétravail était limitée à un jour fixe par semaine ;
- Le temps de présence sur le lieu d'affectation était fixé à un minimum de 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 <i>Hors contexte sanitaire dérogatoire</i>
<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 SPECIFIQUE LIÉ A LA PANDEMIE DE CORONAVIRUS

La pandémie de COVID-19 a profondément bouleversé les modes de travail dans l'ensemble des secteurs, y compris dans la fonction publique. Face à l'urgence sanitaire, les autorités publiques ont mis en place des mesures exceptionnelles pour limiter la propagation du virus, dont l'instauration du télétravail comme alternative aux modes de travail traditionnels. À partir de mars 2020, et conformément à ces directives édictées en réponse à la crise sanitaire, l'ensemble des collaborateurs du Centre de gestion a expérimenté le télétravail dans des conditions réelles.

En fonction de l'évolution de la situation sanitaire, plusieurs périodes de télétravail ont été rendues obligatoires pour les collaborateurs, avec un nombre spécifique de journées de télétravail recommandées. À titre d'exemple, du 26 novembre 2021 au 10 janvier 2022, le télétravail a été mis en place avec une obligation de 3 jours par semaine, tout en maintenant la continuité des activités essentielles.

Le tableau ci-dessous présente le nombre de collaborateurs ayant effectué du 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, régissant les modalités de son application au sein de l'Établissement, est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022, après l'avis favorable unanime du Comité social territorial (CST) du 25 janvier 2022 et l'adoption par le Conseil d'administration lors de sa séance du 3 février 2022.

Les principales évolutions introduites par cette charte sont les suivantes :

- L'extension du télétravail à l'ensemble des activités pouvant être exercées à distance ;
- La possibilité de cumuler un contrat à temps partiel avec l'exercice du télétravail ;
- La présence minimale sur le lieu d'affectation est fixée à trois jours par semaine ;
- La quotité de travail ouverte au télétravail, afin de maintenir le lien avec l'employeur et un collectif de travail, est plafonnée à :
 - o 6 jours par mois pour les agents à temps plein ;
 - o 3 jours par mois pour les agents à temps partiel ou non complet, dont le temps de travail est égal ou supérieur à 80 % ;
- La flexibilité des journées de télétravail, permettant de les adapter aux exigences de l'activité, avec la possibilité de travailler en journées complètes ou fractionnées par demi-journées.

Au titre de l'année 2024, 77 collaborateurs (titulaires et contractuels) contre 73 en 2023, ont exercé leurs fonctions en télétravail, tel que repris dans le tableau ci-dessous :

	Nombre de télétravailleurs en 2024	Nombre de télétravailleurs en 2023
Catégorie A	29	21
Catégorie B	31	35
Catégorie C	17	17
Total	77 télétravailleurs	73 télétravailleurs

Le taux de présence en distanciel des agents à temps plein, en 2024

	Nombre de télétravailleurs à temps plein	Taux de présence en distanciel en %
Catégorie A	26 agents	18 %
Catégorie B	24 agents	23 %
Catégorie C	10 agents	18 %
Total	60 agents	19,86 %

Le taux de présence en distanciel des agents à temps partiel ou à temps non complet, en 2024

	Nombre de télétravailleurs à temps partiel/temps non complet	Taux de présence en distanciel en %
Catégorie A	3 agents	11 %
Catégorie B	7 agents	20 %
Catégorie C	7 agents	16 %
Total	17 agents	10 %

I. Bilan de la pratique de la modalité du télétravail, sur l'année 2024, au CDG 56 :

Évolution des effectifs de télétravailleurs

Comparativement à 2023, une augmentation notable de +8 télétravailleurs est constatée parmi les agents de catégorie A, tandis qu'une diminution de -4 collaborateurs est observée chez les agents de catégorie B. En revanche, le nombre de télétravailleurs chez les agents de catégorie C reste stable, sans variation significative.

Amélioration de la qualité de vie et du bien-être au travail

Le télétravail a été mis en place pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des agents du Centre de gestion. Ce mode d'organisation permet à chaque collaborateur de bénéficier d'une plus grande flexibilité, contribuant ainsi à améliorer leur qualité de vie et leur bien-être au travail, tout en garantissant la continuité de service.

Réponse aux enjeux d'attractivité

Le télétravail est devenu un levier stratégique dans le cadre de la compétitivité des recrutements. Lors des entretiens de recrutement, il est fréquemment évoqué comme un facteur d'attractivité essentiel, permettant ainsi d'attirer des candidats qualifiés et de concrétiser des processus de recrutement dans un contexte où la flexibilité du travail est un critère de plus en plus déterminant. La charte du télétravail du CDG 56 contribue à la Marque Employeur de l'établissement et s'inscrit pleinement dans les chartes des valeurs et du management, adoptées fin 2024.

Dynamique de dématérialisation et digitalisation des processus de travail

Le télétravail encourage et renforce la transformation numérique au sein de l'Établissement. En effet, il stimule la dématérialisation des tâches et la digitalisation des processus de travail, permettant une plus grande fluidité dans les échanges, une gestion plus efficiente des activités, et un développement des outils numériques pour assurer la continuité du service public dans un environnement de travail à distance. En sus, le déploiement d'une téléphonie intégrée, en 2024, participe à cette facilitation de cette modalité de travail.

Contribution à la préservation de l'environnement et au développement durable

Le télétravail s'inscrit également dans une démarche éco-responsable, en réduisant la nécessité de déplacements quotidiens et, par conséquent, l'empreinte carbone liée aux trajets domicile-travail. Cette modalité de travail participe activement aux objectifs de développement durable de l'Établissement, tels que mis en exergue dans le rapport de situation de l'établissement, qui valorise cette approche en matière de développement durable. Ces actions sont alignées avec les objectifs de l'Organisation Mondiale des Nations Unies, et ce rapport – valorisant la pratique du télétravail – est annexé au budget primitif 2025 du CDG.

En conclusion, le télétravail se révèle être une modalité de travail efficace, bénéfique à la fois pour le bien-être des agents et pour l'efficacité organisationnelle du Centre de gestion. Sans être préjudiciable à la continuité et à la qualité de service dues aux collectivités partenaires du CDG, il permet d'améliorer la qualité de vie au travail, d'attirer et de fidéliser de nouveaux collaborateurs et de contribuer aux objectifs environnementaux de l'établissement. Les modalités de déploiement actuelles permettent également de maintenir un équilibre avec les pratiques collectives et la dynamique de cohésion.

Ce dossier a été porté à la connaissance des membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 13 mai 2025.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

N°8 PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)

NATURE NOTE D'INFORMATION

OBJET **RAPPORT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES AU SEIN DU CENTRE DE GESTION EN 2024**

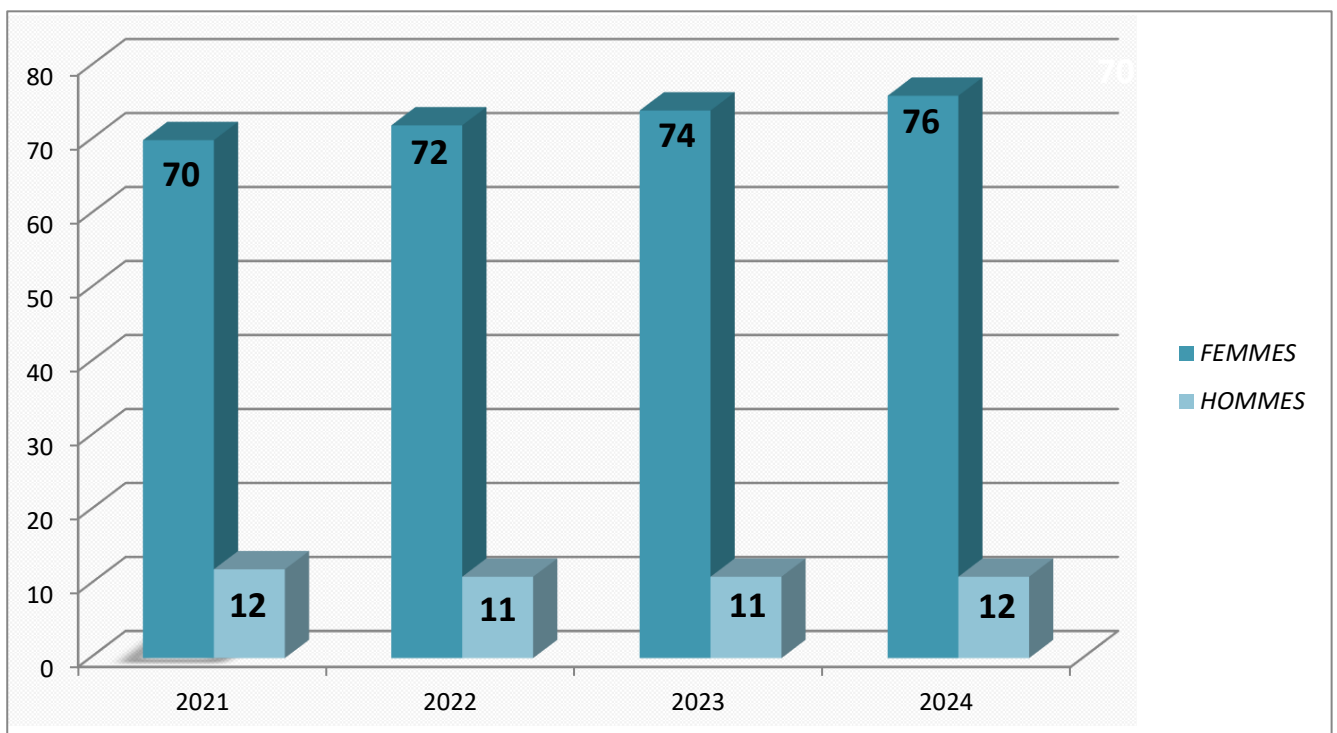
RAPPORTEUR GAELLE STRICOT

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. Bien que le Centre de gestion du Morbihan soit attentif à favoriser un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes, cette démarche reste difficile à atteindre en raison de la féminisation des métiers du secteur tertiaire.

Ce rapport a pour objectif d'établir un constat sur la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein du Centre de Gestion au titre de l'année 2024.

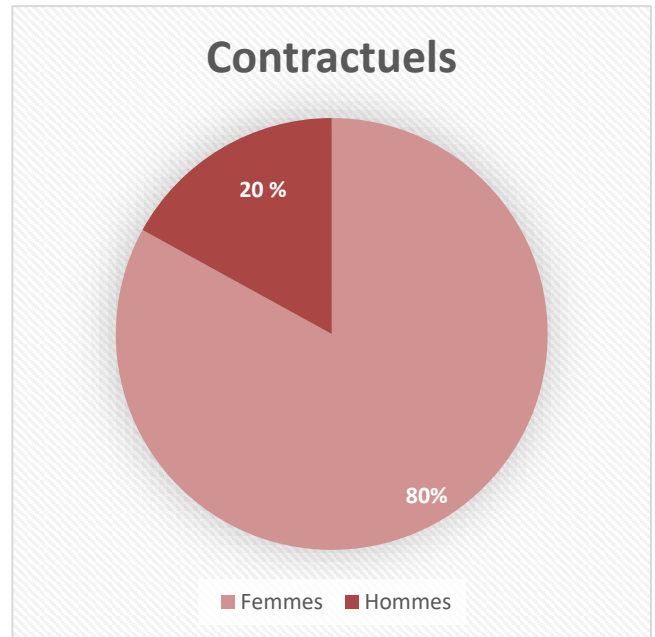
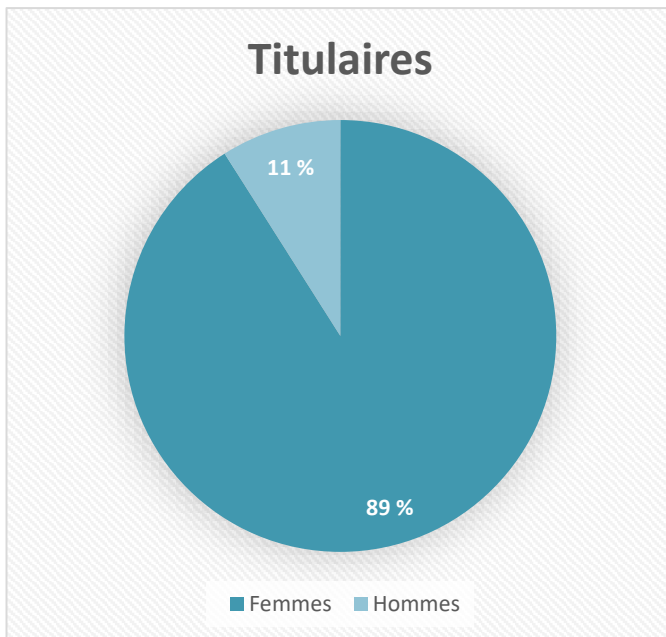
I- Quelques chiffres : l'évolution de la situation comparée entre les hommes et les femmes de l'établissement sur les 4 dernières années

Les effectifs réalisés du Centre de gestion du Morbihan, sur ces quatre années, sont les suivants : **82** en 2021, **83** agents en 2022, **85** agents en 2023, **88** agents en 2024.



1.1-La répartition par genre et par statut en 2024

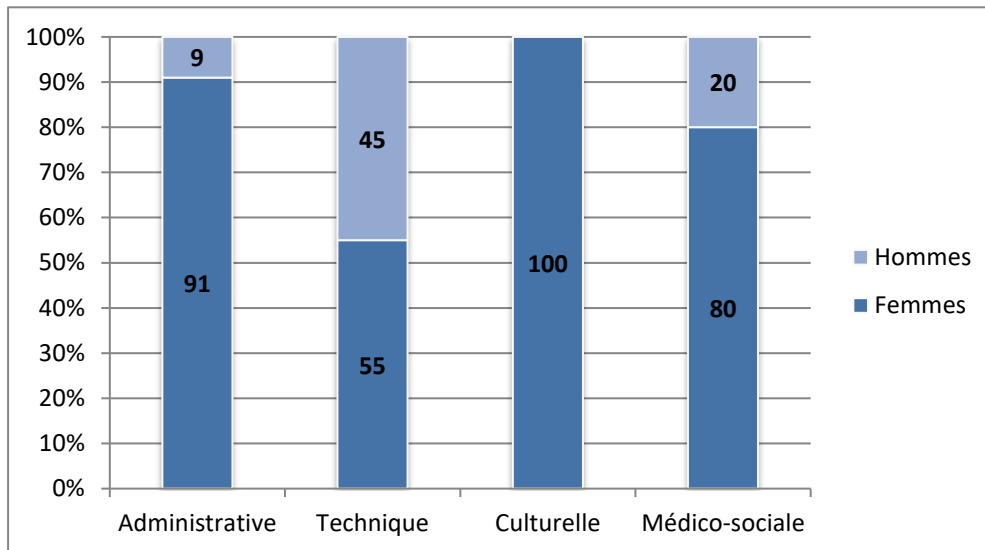
- Les agents titulaires représentent : 51 femmes et 6 hommes soit un total de **57 agents**.
- Les agents contractuels représentent : 25 femmes et 6 hommes soit un total de **31 agents**.



Constat : La situation comparée sur l'effectif total de **88 agents** du Centre de gestion présente les taux suivants : **86 % de femmes** et **14 % d'hommes** (87 % de femmes et 13 % d'hommes en 2023)

1.2-La répartition par genre et par filière

Cette répartition s'appuie sur un effectif de **88 agents** (titulaires et contractuels confondus), dont **76 femmes** et **12 hommes**.



Constats :

- Forte proportion de femmes dans les filières administratives, culturelles et médico-sociales.
- 60% d'hommes et 40% de femmes dans la filière technique.

1.3-La répartition par genre et par catégorie A, B, C

Cette répartition, réalisée en prenant en compte l'effectif des **88 agents**, est distinguée par catégorie (catégories A, B et C) :

	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cat. A	34	45	8	67	42	48
Cat. B	20	26	2	16,5	22	25
Cat. C	22	29	2	16,5	24	27
Total	76	100	12	100	88	100

Constats :

- Les femmes sont majoritaires en nombre dans les trois catégories.
- Les fonctions majoritairement administratives, relevant du secteur tertiaire, exercées au CDG 56 peuvent participer à expliquer cette répartition.

1.4-La répartition par genre dans les différents temps de travail

	Femmes		Hommes	
	Nombre	%	Nombre	%
Temps complet	58	76	10	83
Temps partiel	13	17	0	0
Temps non complet	5	7	2	17
Total	76	100	12	100

Constats :

- Aucun homme n'exerce ses fonctions à temps partiel au sein de l'établissement.
- Le pourcentage des femmes qui occupent un emploi à temps partiel se situe à hauteur de 17% 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 : 88 agents

	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
+ 50 ans	32	42	7	58	39	44
40 à 50 ans	26	34	4	33	30	34
30 à 39 ans	12	16	0	0	12	14
- 30 ans	6	8	1	9	7	8
Total	76	100	12	100	88	100

1.7 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	12	2	14
	86 %	14 %	

Constats :

- La parité est respectée au sein de la Direction Générale, avec un Directeur Général et une Directrice Adjointe des Services.
- Plus des trois quarts des emplois d'encadrement et de direction de l'établissement sont occupés par des femmes.

2- En pratique : les actions mises en œuvre pour une politique d'égalité professionnelle

2.1- La prévention et la lutte contre les discriminations et harcèlements

Recrutement et déroulement de carrière des agents

- Examen, lors des recrutements, de tous les dossiers, en respectant les principes d'équité et de neutralité.
- Incitation des candidatures aux emplois de direction en valorisant la seule compétence des femmes et des hommes.
- Nomination des postes au féminin et au masculin : annonces de recrutement, organigramme.
- Sensibilisation des responsables sur l'accompagnement des agents dans l'évolution de carrière.

De la prévention vers la mobilisation des agents

L'existence d'une convention de partenariat entre le CDG et France Victimes 56, ainsi qu'Accès au Droit Nord Morbihan.

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

- Aménager les 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...).
- Soutien à la parentalité, avec les autorisations d'absence pour enfant malade.
- Encadrer les heures de réunion quel que soit le niveau de responsabilité.
- Lutter contre le présentéisme excessif et encourager le droit à la déconnexion.
- Entretien avec le N+1 pour prévenir l'impact des interruptions de carrière, tels que les congés de maternité, paternité, d'adoption et d'un congé parental, à la reprise de l'activité.

2.3- Les conditions de travail

- Partenariat avec la médecine du travail (AMIEM) pour l'aménagement des conditions de travail de manière collective et individualisée, à destination de l'ensemble des agents.

Ce dossier a été porté à la connaissance des membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 13 mai 2025.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

°9 PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)

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 GAELLE STRICOT

I. Rappel des principes législatifs

L'article L.351-1 du Code général de la fonction publique impose à toute collectivité territoriale employant au moins 20 agents, en équivalent temps plein, de recruter des personnes en situation de handicap. Les Centres de gestion sont tenus à cette obligation d'emploi uniquement 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 précédente.

En cas de non-respect, total ou partiel, de cette obligation, une contribution annuelle doit être versée 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 physiques.

Bénéficient ainsi de l'obligation d'emploi (article L.5212-13 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 certain 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. Les dépenses pouvant être déduites du montant de la contribution sont les suivantes :

- Les dépenses directement supportées par l'employeur public pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en vertu d'une disposition législative ou réglementaire. Cette déduction ne peut pas se cumuler avec une aide accordée pour le même objectif par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) ;
- Les dépenses liées 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 en situation de handicap ;
- Les dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap, qui ne sont pas obligatoires au titre 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 en situation de handicap au sein des écoles, des établissements scolaires et des établissements d'enseignement supérieur.

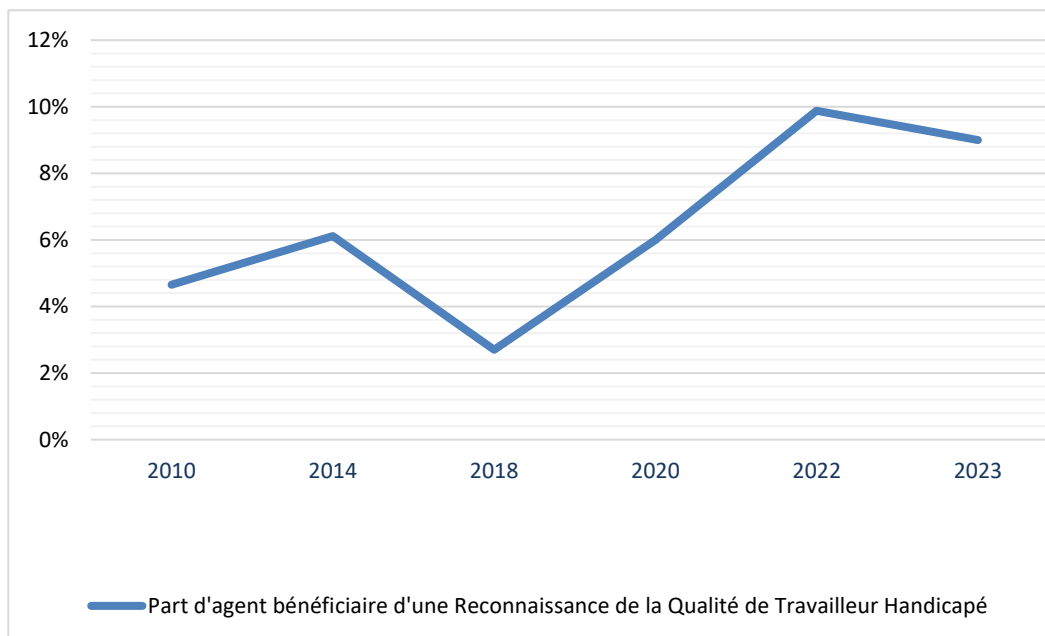
Si la somme de ces déductions ne permet pas à l'employeur d'atteindre le taux légal de 6 %, il doit s'acquitter de la contribution au FIPHFP.

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

I. 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 2023	77	7	9,09%
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 %

l'effectif *ETR : total rémunéré



II. 2. Le recrutement

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

Conformément aux délibérations du Conseil d'administration en date des 3 juillet 2023 et 2 juillet 2024, trois apprentis reconnus travailleurs en situation de handicap ont intégré les services de l'Établissement, afin d'exercer les fonctions :

- d'Assistant en ressources humaines, au sein du Pôle Attractivité, - Transitions, Transformations RH, 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)
- de Coordinatrice de parcours, au sein du Pôle Qualité de Vie au Travail, avec un contrat d'apprentissage d'une année (2024-2025).

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 agents en situation de handicap, en veillant à leur pleine intégration dans leur environnement professionnel.

Ces agents bénéficient notamment d'un suivi médical spécifique assuré par la médecine du travail. Le médecin du travail a la possibilité de recommander des aménagements de poste et des conditions de travail adaptées, avec l'appui d'une étude de poste réalisée par un ergonome. En 2024, 34 visites médicales ont été demandées auprès de l'AMIEM.

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

Le Centre de gestion du Morbihan a, depuis 2009, signé des contrats en application de l'article L.5212-10-1 du Code du travail, directement avec des entreprises, pour des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services, en collaboration avec :

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

Le tableau ci-dessous renseigne 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
2024	531,06 €	<i>En attente de déclaration*</i>	
2023	0 €	7	9,09 %*
2022	0 €	8	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 2024 sera connu lors de la déclaration qui sera effectuée au premier trimestre 2025.

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

Le tableau ci-dessous renseigne 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
2024	372,75 €	A déterminer%*
2023	4242,54 €	7	9,09 %
2022	1 924,35 €	8	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 2024 sera connu lors de la déclaration qui sera effectuée au premier trimestre 2025.

Constats :

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

En définitive, la loi offre aux employeurs différentes possibilités pour remplir l'obligation d'emploi de 6%.

Pour l'année 2024, le **CDG 56 n'a versé aucune contribution au FIPHFP, le nombre légal de bénéficiaires de l'obligation d'emploi ayant été atteint.**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Montant de la contribution versée au FIPHFP	7 172,49 €	3 400,41 €	0 €	0 €	0 €	0 €

III.4 Le renforcement de la collaboration des référents handicaps du CDG 56

Durant l'année 2024, les référents handicap du CDG 56 se sont pleinement mobilisés pour renforcer la dynamique de sensibilisation aux situations de handicap et œuvrer pour la déstigmatisation.

Cette mobilisation s'est concrétisée par :

1. La création d'une plaquette d'information sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH),
2. La participation des collaborateurs à des ateliers de sensibilisation aux handicaps dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées,
3. La participation du CDG 56 à la journée nationale du « DUO DAY », où deux stagiaires reconnus travailleurs en situation de handicap ont été accueillis au sein des services :
 - Intérim du Pôle Attractivité, Transitions, Transformations RH,
 - Accueil du Pôle Ressources Internes.

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

4. La participation de la Directrice du Pôle Ressources Internes du CDG 56 à une demi-journée de sensibilisation aux handicaps invisibles, organisée par le Conseil de développement du PETER Pays de Ploërmel - Cœur de Bretagne.

Plutôt que de simplement s'acquitter de la contribution imposée par la loi, le Centre de gestion du Morbihan s'engage activement pour faciliter et accompagner les agents en situation de handicap, en favorisant :

- Le maintien dans l'emploi et le reclassement des 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 13 mai 2025.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

N°10	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	ACTUALISATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUERP) 2024 ET FORMALISATION DU PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (PAPRIPACT) 2025
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Rappel du cadre réglementaire

Conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail, l'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en s'appuyant sur les **principes généraux de prévention**. Cette obligation se traduit notamment par l'élaboration et la mise à jour du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)**, comme le précise l'article R.4121-1 du même code.

A noter le renforcement de la réglementation en 2022 avec l'application de nouvelles dispositions (décret n°2022-395 du 18 mars 2022) :

- Conservation du DUERP pendant **40 ans** ;
- **Accès élargi** à ce document, notamment aux anciens agents ;
- Obligation d'élaboration d'un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (**PAPRIPACT**) pour les **structures de 50 agents et plus**.

La démarche engagée depuis 2014

Dans ce cadre, la démarche initiée au CDG 56 remonte à 2014, avec une refonte du document unique engagée en 2019 avec l'appui du cabinet Pôle Prévention, puis son actualisation annuelle (2020 à 2023).

Evolutions méthodologiques apportées en 2024

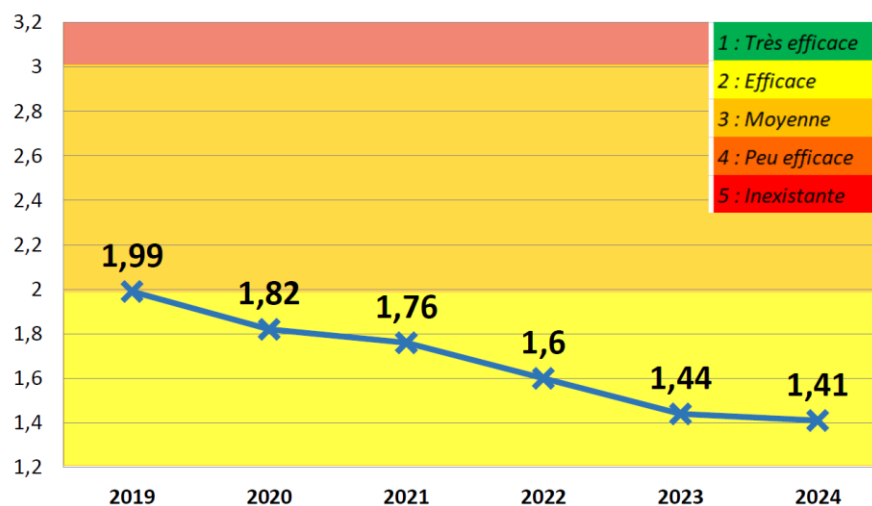
La dernière actualisation du DUERP intègre plusieurs ajustements destinés à affiner l'analyse des risques :

- Remaniement des unités de travail :
 - L'unité "Responsable de pôle" a été remplacée par une unité plus large intitulée "Management", englobant désormais la direction générale et les directions adjointes de pôle.
 - L'activité communication, précédemment rattachée à l'unité "Concours", est désormais intégrée à l'unité "Management".
- Évolutions de la grille de risques :
 - Le risque lié au Covid est maintenu, mais regroupé en une seule ligne spécifique, tenant compte de son caractère désormais moins prégnant au quotidien.
 - Une nouvelle ligne de risque a été ajoutée pour prendre en compte les effets de la sédentarité, notamment liés aux postes à dominante administrative.

La mise à jour du DUERP, ainsi que le PAPRIACT actualisé pour l'année 2024, sont présentés aux membres.

Cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue de la maîtrise des risques professionnels, tel que présenté ci-dessous.

Niveau de maîtrise du risque



Les membres du Comité Social Territorial, réunis en séance le 13 mai 2025, 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' :

- ***Approuver le DUERP actualisé pour 2024 ;***
- ***Approuver le PAPRI Pact qui sera déployé cette année 2025.***

N°11	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	BILAN DE LA CELLULE MAINTIEN EN EMPLOI
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

1. Éléments de contexte

Les collectivités peuvent être confrontées à certaines difficultés lorsqu'elles doivent gérer et accompagner des agents en situation d'indisponibilité physique ou présentant un risque d'inaptitude (désorganisation des services, charge supplémentaire pour les collègues de travail, nécessité de former un remplaçant, gestion chronophage du dossier administratif, recherche d'affectation, coût financier lié à l'absence de l'agent, etc.)

De la même manière, les agents peuvent se trouver en difficulté lorsque leurs problèmes de santé les empêchent de poursuivre leur activité professionnelle. Cela peut entraîner un sentiment de dévalorisation, d'isolement, un risque d'absentéisme et de désinsertion professionnelle avec parfois des conséquences financières et sociales.

Fort de ce constat, le CDG 56 a souhaité expérimenter la mise en œuvre d'une cellule de maintien en emploi en mars 2024. L'objectif de cette cellule est d'échanger sur les situations complexes d'agents afin d'étudier les possibilités de maintien en emploi.

La présente note d'information vise à présenter le bilan de cette cellule au cours de cette première année d'expérimentation.

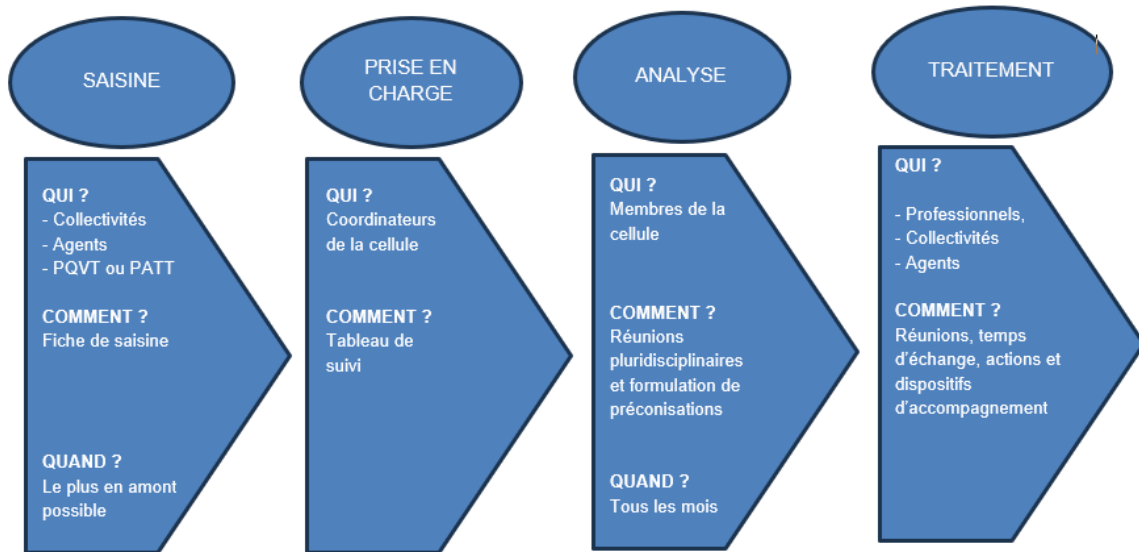
2. Bilan

- *Objectifs et fonctionnement de la cellule maintien en emploi*

Le fonctionnement de la cellule s'inscrit en transversalité avec différents pôles du CDG (PQVT, PATT, Pôle juridique). Elle se réunit à raison d'une fois par mois et est composée d'une équipe pluridisciplinaire avec :

- un médecin du travail ;
- une psychologue du travail ;
- un juriste en indisponibilité physique ;
- une conseillère en évolution professionnelle ;
- une assistante sociale ;
- une ergonome.

Il est important que la collectivité et l'agent s'engagent dans la démarche de façon active et participative. Il leur appartient de fournir tous les éléments nécessaires à la compréhension de la situation. La saisine de la cellule ne peut se faire sans l'accord préalable des deux parties.



L'intérêt pour la collectivité est de pouvoir bénéficier d'un accompagnement précoce afin de prévenir les situations d'échec de maintien en emploi d'agents. Ce dispositif permet également à la collectivité de ne pas être isolée dans la prise en charge de certaines situations et de pouvoir s'appuyer sur les compétences d'une équipe pluridisciplinaire via des temps d'échange dédiés. La collectivité développe ainsi sa connaissance des prestations et dispositifs possibles.

L'intérêt pour le CDG est de pouvoir centraliser les demandes émanant des collectivités et de réfléchir collectivement aux situations individuelles en croisant les expertises de chaque pôle.

Ces temps d'échanges pluridisciplinaires permettent de coconstruire un projet d'accompagnement en articulant les dispositifs pour un traitement efficace des situations de maintien en emploi complexes.

- **Quelques chiffres sur la cellule maintien en emploi**

12 cellules maintien en emploi ont eu lieu de mars 2024 à mars 2025.

16 situations d'agents ont pu être traitées lors de ces cellules (certaines situations ont dû être évoquées lors de plusieurs réunions) dont :

- 7 dans le secteur Est
- 7 dans le secteur Sud
- 2 dans le secteur Centre

6 situations ont été orientées par le médecin du travail, mais la collectivité territoriale n'a pas validé la saisine.

Les saisines émanent :

- du médecin du travail pour 8 situations
- de l'assistante sociale pour 5 situations
- de collectivités territoriales pour 3 situations.

Au cours de l'accompagnement via la cellule maintien en emploi, ces situations ont été orientées vers des entretiens approfondis avec :

- les médecins du travail (6)
- les psychologues du travail (5)
- les conseillères en évolution professionnelle (20 dont 1 bilan professionnel)
- les assistantes sociales (15)
- l'ergonome (4)
- les coordinatrices (16).

De plus certaines situations ont nécessité la sollicitation d'autres services du CDG à savoir :

- Les instances médicales : 7
- La référente retraite : 2

Ces situations étant complexes, la mise en place de dispositifs pour permettre le maintien en emploi peut prendre du temps. A ce stade, quatre situations ont été clôturées dont :

- Un agent avec un maintien au poste de travail initial avec une réduction du temps de travail.
- Deux agents ont été orientés vers une PPR (Période de Préparation au Reclassement) après quelques mois d'accompagnement de la cellule.

Un des agents a retrouvé un emploi en CDI dans le secteur privé au bout d'un mois de PPR et l'autre agent a débuté sa PPR en intégrant directement une formation.

Les deux agents ayant intégré la PPR ont pu rentrer dans le dispositif avec un projet professionnel construit lors de l'accompagnement de la cellule pendant leur arrêt maladie.

- Le dernier agent a été orienté vers une retraite pour invalidité.

L'accompagnement de la cellule pendant la dernière année de congé longue durée (CLD) de cet agent a permis de travailler le deuil du métier, ainsi que la prise en compte des limites au maintien en emploi au vu de son état de santé. Cet accompagnement a permis d'anticiper l'accompagnement avant l'entrée dans le dispositif de la PPR.

3. Conclusion

Le bilan de cette première année d'expérimentation est positif : 16 situations suivies, dont 4 qui ont pu être clôturées avec 3 maintiens en emploi et des accompagnements sur-mesure afin de faire évoluer positivement des situations complexes et d'éviter leur stagnation voire leur dégradation. Le croisement des regards pluridisciplinaires a été jugé très riche par les différents participants. L'objectif est donc à ce stade de pérenniser le fonctionnement de la cellule maintien en emploi et de pouvoir communiquer davantage en 2025 sur l'intérêt de ce dispositif auprès des collectivités et des agents, afin d'accroître le nombre de saisines de la part des employeurs notamment.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

N°12	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	EVOLUTION DE LA TARIFICATION DES EXPERTISES MEDICALES
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

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. À ce titre, il peut être amené à diligenter, sur demande du Médecin Président, les expertises médicales nécessaires à l'instruction des dossiers. À ce jour, ces expertises, réalisées par des médecins agréés – dont la liste est fixée par arrêté du Préfet, en lien avec l'Agence Régionale de Santé - sont facturées au CDG, qui les refacture ensuite aux collectivités concernées.

La rémunération des médecins agréés généralistes et spécialistes, pour la réalisation d'expertises médicales, est fixée par un arrêté du 3 juillet 2007 dont la modification est toujours en cours sans date prévisible de publication.

Par délibération du 20 novembre 2023, la rémunération des médecins généralistes et psychiatriques a été respectivement revalorisée à 85 € et 107 € afin de répondre au contexte de pénurie et de revendication salariale des médecins agréés.

La tarification actuelle des expertises par spécialité est répartie de la façon suivante :

Expertises médicales	CDG 56
Généraliste	85 €
Psychiatre	107 €
Rhumatologue	93,40 €
Cardiologue	102 €

Une nouvelle convention médicale entre l'assurance maladie et les médecins libéraux a été signée le 4 juin 2024. Cette nouvelle convention décline quatre axes prioritaires : améliorer l'accès aux soins, soutenir l'attractivité de la médecine libérale, renforcer la qualité et la pertinence des soins et faire évoluer les modes de rémunération des médecins libéraux.

Depuis le 22 décembre 2024, les tarifs des consultations médicales ont donc été revalorisés pour les médecins généralistes et spécialistes. Par ailleurs, au cours de l'année 2024, des évolutions relatives à la codification des actes ont également eu lieu, avec un impact sur le montant des expertises (MPC supprimée, remplacement des codes C et CS par le code G, etc.).

Ainsi, lorsque des praticiens procèdent à l'établissement d'un rapport d'expertise ou de contre-expertise à l'issue d'un examen demandé par le Conseil Médical, les tarifs conventionnels fixés en application du code de la sécurité sociale sont affectés de leurs majorations et du coefficient 2 soit :

- Pour une consultation par un médecin spécialiste en pathologie cardio-vasculaire ou en cardiologie et médecine des affections vasculaires : (CsC + MCC) x 2 = 105 €.
- Pour une consultation par un psychiatre, un neuropsychiatre ou neurologue : (Cnpsy + MCS) x 2 = 110 €.

Précisions sur la nomenclature et le codage des actes médicaux de la CPAM :

- MCC : Majoration de coordination applicable sur la CsC
- MPC : Majoration du médecin spécialiste
- **CsC** : Consultation spécifique au cabinet par un médecin spécialiste en pathologie cardiovasculaire ou en cardiologie
- Cnpsy : Consultation psychiatre
- CS : Consultation de base du spécialiste
- G : Consultation au cabinet du généraliste
- C : Consultation de base du généraliste

Afin de respecter ces évolutions réglementaires, le CDG 56 a fait évoluer la tarification des expertises par spécialité :

Expertises médicales	CDG 56	Nouvelle tarification des expertises par le CDG 56
Généraliste	85 €	85 €
Psychiatre	107 €	110 €
Rhumatologue	93,40 €	93,40 €
Cardiologue	102 €	105 €

Il est à noter que d'autres vagues de revalorisations interviendront dans les prochains mois et que le CDG 56 devra prendre les mesures adaptées pour respecter ces évolutions réglementaires.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

A 10 heures 45, Monsieur Bernard RYO quitte la séance.

N°13	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	BILAN 2024 DU DISPOSITIF DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DISCRIMINATION, HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Introduction – rappel du contexte

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a imposé la mise en place, dans les structures publiques, depuis le 1^{er} mai 2020, d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment 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 et de protection des victimes, et de traitement des faits signalés.

Les collectivités et leurs établissements publics ont la possibilité de mettre ce dispositif en place en interne ou de s'appuyer sur un partenaire extérieur, tel que les centres de gestion.

Par délibération n°2021-86 du 29 novembre 2021, le Centre de Gestion a décidé de mettre en œuvre un tel dispositif pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics, ainsi que pour les services de l'Etat dans le département, par voie de délégation. Afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs et aux agents par les services du CDG 56, et l'accompagnement et le soutien prévus par le dispositif, le déploiement du dispositif a été confié, sous couverts d'une convention de partenariat, jusqu'au 31 décembre 2026, aux associations France Victime 56 et Accès au Droit Nord Morbihan.

Eléments de bilan pour l'année 2024

Au 31 décembre 2024, le dispositif compte **73 collectivités et établissements publics**. Cela représente 11 nouveaux employeurs par rapport à l'année 2023, soit une baisse du rythme connu depuis le démarrage fin 2021. À ce titre, un courriel de rappel de l'obligation légale et du dispositif a été diffusé en mars 2025 à l'ensemble des élus, DGS et DRH. Depuis le 1^{er} janvier 2025, on comptabilise déjà 6 nouvelles adhésions.

29 personnes ont fait un signalement à la cellule, en tant que victime ou témoin (12 signalements en 2023, 1 signalement en 2022). Le volume de signalements a donc doublé entre 2023 et 2024. Sur l'ensemble des signalements, 19 ont donné lieu à un rendez-vous en 2024 et 6 rendez-vous sont programmés sur l'année 2025, soit 79% des saisines qui ont donné lieu à une prise en charge (66% en 2023). 4 demandes ont été traitées par mail sans aboutir à un rendez-vous, soit, car la personne n'a pas donné de suite à son signalement, soit parce que celui-ci ne rentrait pas dans le champ de compétences de la cellule.

79% des rapports établis à la suite des rendez-vous ont été transmis à l'autorité territoriale (42% en 2023). La tendance s'est donc inversée par rapport à 2023 puisque c'est maintenant plus des trois quarts des agents ayant effectué un signalement qui ont souhaité que le rapport effectué soit transmis à leur employeur. Sur les 15 rapports transmis, 1 seulement l'a été avec un contenu anonymisé, à la demande de l'agent, ce qui montre que **la cellule est toujours utilisée comme un levier potentiel d'action auprès de l'autorité territoriale** pour faire évoluer des situations vécues par des agents.

La majorité des signalements font état de faits relevant de la catégorie du harcèlement moral. Plusieurs signalements ont abouti par la suite au déclenchement d'enquêtes administratives par l'employeur.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

N°14	PÔLE ATTRACTIVITE TRANSITIONS ET TRANSFORMATIONS RH (PATT)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	COOPERATION REGIONALE DES CENTRES DE GESTION DE BRETAGNE – PROLONGATION DE LA CONVENTION RELATIVE A LA REALISATION DE PRESTATIONS DE COACHING ENTRE LE CDG 56 ET LE CDG 35
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Le Pôle Attractivité, Transitions et Transformations RH assure, depuis 2019, des accompagnements « coaching » à destination des agents des collectivités et établissements publics du Morbihan, soit en moyenne 3 accompagnements par an.

Par délibération n°2024-62 du 21 mai 2024, suite à la mobilité de l'agent en charge de ces accompagnements, la réalisation des missions de coaching a été confiée par convention, au CDG 35, pour des collectivités du Morbihan.

Modalités de mise en œuvre

Pour rappel des dispositions, les agents du CDG 35, formés au coaching, interviennent selon les modalités proposées par le CDG 56, à savoir :

- Un entretien préalable avec le prescripteur, la personne accompagnée et le coach permettant de déterminer l'objectif de l'action de coaching ;
- Des séances de coaching entre la personne accompagnée et le coach ;
- À l'issue de l'accompagnement proposé, une réunion tripartite de bilan sera organisée avec les différents acteurs.

Les agents du CDG 35 planifient directement les rendez-vous avec les personnes accompagnées.

Les différentes séances se déroulent au CDG 56.

S'agissant des modalités financières, le CDG 56 s'engagera à reverser au CDG 35 les dépenses engendrées à cet effet, conformément aux conditions fixées par la délibération annuelle du CDG 35 sur ses tarifs, soit un coût forfaitaire de 2.500 € pour un accompagnement coaching, au titre de l'année 2024.

La convention arrive à échéance le 31 mai 2025.

Le projet tel que présenté est destiné à prolonger la convention **jusqu'au 31 décembre 2026.**

Il est proposé aux membres du conseil d'administration d'autoriser la Présidente à signer l'avenant à la convention.

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 l'avenant à la convention tel que présenté.***

N°15	PÔLE ATTRACTIVITE TRANSITIONS ET TRANSFORMATIONS RH (PATT)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	CONVENTION CONSTITUTIVE D'UN GROUPEMENT DE COMMANDES INTER CDG BRETONS – MARCHE PUBLIC DE FOURNITURES D'OUTILS PSYCHOMETRIQUES
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Les services des centres de gestion en charge des prestations d'assistance au recrutement et d'accompagnement à l'évolution professionnelle utilisent des outils psychométriques dans leurs pratiques (questionnaires de comportement au travail, intérêts professionnels, tests d'aptitudes...).

Les quatre centres de gestion bretons partagent ce besoin et, dans la perspective d'une convergence des pratiques sur l'ensemble du territoire, souhaitent mutualiser leurs moyens et se coordonner pour la fourniture d'outils psychométriques.

Depuis 2020, les centres de gestion bretons ont pratiqué l'achat en commun de fourniture de tests et outils psychométriques en constituant un groupement de commandes (autorisé par le Conseil d'administration du CDG 56 par délibération n°2020-112 du 12 novembre 2020 et délibération 2022-83 du 27 septembre 2022)

Outre le gain d'efficacité en mutualisant les procédures de passation des marchés, le groupement permet la réalisation d'économies d'échelle non négligeables.

Les centres de gestion bretons souhaitent aujourd'hui poursuivre cette pratique en renouvelant le groupement de commandes ayant pour objet une procédure d'achat de prestations de fourniture pour l'acquisition d'outils psychométriques pour une durée de 4 ans.

Le Centre de Gestion du Finistère propose d'assurer les fonctions de coordonnateur du groupement de commandes.

La constitution d'un groupement de commandes requiert la souscription d'une convention par ses membres, conformément aux dispositions des articles L. 2113-6 à L. 2113-8 du Code de la commande publique, formalisant les modalités précises d'organisation et de fonctionnement du groupement. Un projet de ladite convention est présenté aux membres.

Considérant qu'il est dans l'intérêt du Centre de Gestion du Morbihan d'adhérer à ce groupement de commandes, qu'eu égard à son expertise technique, juridique, financière, le Centre de Gestion du Finistère entend assurer le rôle de coordonnateur du groupement pour le compte de ses adhérents, et que la mutualisation peut permettre d'effectuer plus efficacement les opérations de mise en concurrence et d'obtenir des meilleurs tarifs.

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 la constitution d'un groupement de commandes inter-CDG bretons concernant la fourniture d'outils psychométriques,***
- ***Autoriser l'adhésion du Centre de Gestion du Morbihan au groupement de commandes,***
- ***Approuver la désignation du Centre de Gestion du Finistère comme coordonnateur du groupement,***
- ***Autoriser la signature de la convention de groupement de commandes et ses éventuels avenants par la Présidente.***

N°16	PÔLE ATTRACTIVITE TRANSITIONS ET TRANSFORMATIONS RH (PATT)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	CONFERENCE REGIONALE DE L'EMPLOI TERRITORIAL 2025
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Dans le cadre de la coopération des Centres de Gestion bretons, et en partenariat avec le CNFPT, une **Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET)** est organisée tous les deux ans, en alternance entre le **CDG 22** et le **CDG 56**.

Cette année, l'édition 2025 est portée par le CDG du Morbihan. Elle se déroulera le **11 juin 2025 au Palais des Congrès de Pontivy**.

Cet évènement a pour vocation de rassembler les élus, les directeurs généraux des services (DGS), les secrétaires généraux de mairie (SGM) et les responsables des ressources humaines (RRH) des collectivités bretonnes autour du thème, pour cette édition :

« Collectivités et enjeux de demain : Les RRH, acteurs du changement »

Le budget prévisionnel de l'évènement s'élève à 4 813 € pour une cible de 90 participants :

Poste	Prévisionnel TTC (€)
Salle	1 135
Traiteur	2 178
Intervenants	1 500
Total	4 813

Les crédits nécessaires sont inscrits au Budget Primitif 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' :

- **Adopter les modalités d'organisation de la CRET 2025 telles que présentées ;**
- **Autoriser la Présidente à régler l'ensemble des frais liés à cette manifestation, estimés à 4 813 €, conformément aux crédits inscrits au BP 2025.**

A 11 heures 15, Madame Anne-Marie JEGO, Monsieur Pierrick LELIEVRE et Monsieur Jean GUILLOT quittent la séance.

N°17	PÔLE ATTRACTIVITE TRANSITIONS ET TRANSFORMATIONS RH (PATT)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	RAPPORT SOCIAL UNIQUE – BILAN DE LA CAMPAGNE 2024 ET LANCEMENT DE LA CAMPAGNE 2025
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Chaque année, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU), au titre de l'année écoulée.

Le cadre réglementaire

Le RSU s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ce rapport, qui remplace le bilan social, est obligatoire pour toutes les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Références :

- Article L.231-1 à L.231-4 du CGFP
- 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

Le contexte et les enjeux

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

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 au CST départemental du 13 mai 2025.

BILAN DE LA CAMPAGNE 2024 SUR LES DONNEES 2023

Déroulement de la campagne

La campagne RSU 2024 s'est déroulée du **2 mai 2024 au 31 octobre 2024**. Une prolongation de l'accompagnement pour les collectivités « en cours de saisie » a eu lieu jusqu'en novembre 2024, avant fermeture officielle de la plateforme le 7 février 2025.

L'accompagnement des collectivités

Pour l'accompagnement des collectivités, le CDG 56 a mis en place :

- Deux webinaires d'informations, axés sur l'utilisation de la plateforme, ont été organisés le 14 juin et 12 septembre 2024.
- Une assistance technique pour la saisie des données dans l'outil dédié ;
- Une hotline et un support en ligne pour répondre aux interrogations des collectivités.

Le RSU 2024 en quelques chiffres ...

Un taux de retour effectifs : 96 %

	National	CDG 22	CDG 29	CDG 35	CDG 56
Taux de retour global toutes collectivités	71%	71%	72%	71%	75%
Taux de retour effectifs	94%	88%	89%	91%	96%

Effectifs

- 18 318 agents dans les collectivités au 31/12/2023 (69 % fonctionnaires, 15 % contractuels permanents, 15 % contractuels non permanents).
- Taux de féminisation : 61,9 % pour les emplois permanents.
- Répartition par catégorie : Catégorie A (13 %), B (18 %), C (69 %).
- 5,9 % de BOETH
- Âge moyen : 47 ans (fonctionnaires : 48,2 ans, contractuels permanents : 40,4 ans).

Temps de travail

- Temps complet : 88 % des fonctionnaires, 61 % des contractuels permanents.
- Temps partiel : Majoritairement féminin (12,7 % des femmes contre 1,8 % des hommes).

Mouvements

- Taux de rotation : 16,9 %.
- Départs : 2 624 pour 2 684 arrivées

Sanctions disciplinaires

- 66 sanctions disciplinaires prononcées
- Dont 11 à l'encontre de contractuels

Absentéisme

- Taux global : 6,57 % (fonctionnaires : 7,41 %, contractuels permanents : 2,80 %).
- Durée moyenne des arrêts : 33,2 jrs pour les contractuels et 17,1 jrs pour les fonctionnaires
- Accidents de travail : 1 065 déclarés, 60 % dans la filière technique.
- Maladies professionnelles : 204 cas (63 % dans la filière technique).
- **Représente 2,22 % des dépenses de fonctionnement des collectivités**

Rémunération

- Part des charges de personnel : **35,01 % des dépenses de fonctionnement.**
- **Part du régime indemnitaire** : 17,62 % des rémunérations annuelles brutes (18 % pour les fonctionnaires et 15,10 % pour les contractuels)

Formation

- Agents formés : 58 % des agents permanents (2,5 jours en moyenne).
- Budget formation : 52,1 % des dépenses de formation sont faites auprès du CNFPT.

Actions sociales

- Montant annuel moyen par bénéficiaire en santé : 220 €
- Montant annuel moyen par bénéficiaire en prévoyance : 200 €

Evolution RSU 2023 – RSU 2024

- **Sanctions** : Hausse marquée des sanctions disciplinaires + 57 % (42 sanctions en 2022, 66 en 2023)
- **Charges de Personnel** : +1 pt dans le budget de fonctionnement.
- **Régime Indemnitare (RI)** : +0.9 pts dans les rémunérations brutes annuelles.
- **Absentéisme** : Baisse moyenne de 2,5 jours d'absence pour les fonctionnaires et de 0,4 jours les contractuels permanents.
- **Formations** : +8 pts d'agents ayant suivi au moins 1 jour de formation.

CALENDRIER DE LA CAMPAGNE 2025 SUR LES DONNEES 2024

La campagne RSU 2025, portant sur les données sociales de l'année 2024, a débuté officiellement le **vendredi 11 avril 2025** avec l'ouverture de la plateforme de saisie.

Afin de permettre un traitement fluide des données et d'inciter les collectivités à saisir leurs informations dès que possible, une **clôture est prévue au 31 octobre 2025**.

Une communication régulière sera assurée en ce sens, dans l'objectif de limiter les prolongations de calendrier observées les années précédentes. Par ailleurs, des **webinaires d'accompagnement** sont en cours de programmation : une première session est envisagée **en mai**, une seconde **durant l'été (juillet ou août)**, et une dernière **en septembre**, afin de proposer un appui régulier aux collectivités tout au long de la campagne.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

N°18 PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS (PPP)

NATURE **NOTE D'INFORMATION**

OBJET **GROUPE DE TRAVAIL RELATIF A LA REORGANISATION DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 EME CLASSE 2026**

RAPPORTEUR FRANCOISE MERRET

Le CDG organise tous les deux ans l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe. Cet examen se distingue par sa complexité :

- **9 spécialités et 75 options**, avec des épreuves pratiques longues (1h à 4h),
- **Des pratiques hétérogènes** sur le territoire national : certains CDG n'ouvrent pas toutes les options,
- **Un coût d'organisation parfois élevé**, nécessitant une optimisation budgétaire,
- **Certaines options obsolètes, très rares ou difficiles à organiser**, rendant nécessaire une rationalisation de l'offre.

Un groupe de travail réunissant les responsables de service concours des CDG bretons a été mis en place afin d'échanger sur la réorganisation de cet examen. Dans ce cadre, une rencontre a été organisée le 20 novembre 2024. L'objectif était alors de s'interroger sur les options ou spécialités présentant un faible nombre d'inscriptions, voire aucune (cf. tableau ci-dessous). Il a donc été proposé :

- De ne pas ouvrir la spécialité « Artisanat d'art »
- De limiter l'ouverture des options dans les 8 autres spécialités (sur 75 options, 43 seront ouvertes).

Ces discussions ont aussi été exposées lors de la réunion de coordination régionale du 3 décembre 2024 afin de recueillir l'avis des vice-président(e)s en charge des concours. Ces derniers ont validé les propositions et confié aux CDG bretons la mission de poursuivre les travaux engagés.

Lors de la réunion du 25 février dernier, les participants ont abordé les aspects financiers liés à l'organisation des épreuves pratiques de l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe. Cette rencontre a également permis de répartir les différentes options entre les CDG bretons, en préparation de la concertation Grand-Ouest sur la mutualisation de la conception des sujets qui a eu lieu le 3 mars dernier.

Certaines options seront réparties entre les CDG bretons ultérieurement en fonction du nombre de candidats inscrits sur cette option et le lieu d'inscription des candidats (exemple, pour la spécialité « communication, spectacle » et l'option « Agent polyvalent du spectacle », ou pour la spécialité « Bâtiment, travaux publics, voirie et réseaux divers » et l'option « Maçon, ouvrier du béton »).

Aussi, en raison des coûts importants pratiqués par certains établissements (notamment les GRETA) et de la variation des tarifs selon le nombre de candidats, les CDG bretons ont convenu, au cas par cas, de la possibilité de regrouper les candidats inscrits à une option, comptant environ moins de deux inscrits, en les rattachant à un autre CDG breton (exemple, en 2024, pour la spécialité « restauration » pour l'option « cuisinier » : 2 candidats du CDG 56 pouvant être accueilli par le CDG 35, 29 ou 22).

Le groupe de travail s'est engagé à réévaluer l'ouverture de certaines options en 2028 si des besoins spécifiques sont remontés par les collectivités.

Ces ajustements ont pour objectif de garantir une organisation plus efficace et économiquement viable de l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^e classe. Ils permettent une gestion optimisée des ressources tout en répondant aux besoins prioritaires des collectivités.

Liste des spécialités et options

En surligné : options supprimées

Spécialités	Options
<p>Bâtiment, Travaux publics, Voirie et Réseaux divers</p> <p><i>23 options existantes</i></p> <p><i>12 options proposées à la non-ouverture</i></p> <p><i>11 options à ouvrir en 2026</i></p>	<p>Plâtrier - Peintre, poseur de revêtements muraux - Vitrier, miroitier - Poseur de revêtements de sols, carreleur - Installation, entretien et maintenance des installations sanitaires et thermiques (plombier ; plombier-canalisateur) - Installation, entretien et maintenance « froid et climatisation » - Menuisier - Ébéniste - Charpentier - Menuisier en aluminium et produits de synthèse - Maçon, ouvrier du béton - Couvreur-zingueur - Monteur en structures métalliques - Ouvrier de l'étanchéité et isolation - Ouvrier en VRD - Paveur - Agent d'exploitation de la voirie publique - Ouvrier d'entretien des équipements sportifs - Maintenance des bâtiments (agent polyvalent) - Dessinateur - Mécanicien tourneur-fraiseur - Métreur, soudeur - Serrurier, ferronnier.</p>
<p>Espaces naturels, Espaces verts</p> <p><i>4 options existantes</i></p> <p><i>4 options à ouvrir en 2026</i></p>	<p>Productions de plantes : pépinières et plantes à massif ; floriculture - Bûcheron, élagueur - Soins apportés aux animaux - Employé polyvalent des espaces verts et naturels.</p>
<p>Mécanique, Electromécanique</p> <p><i>4 options existantes</i></p> <p><i>1 option proposée à la non-ouverture</i></p> <p><i>3 options à ouvrir en 2026</i></p>	<p>Mécanicien hydraulique - Electrotechnicien, électromécanicien - Électronicien (maintenance de matériel électronique) - Installation et maintenance des équipements électriques.</p>
<p>Restauration</p> <p><i>5 options existantes</i></p> <p><i>2 options proposées à la non-ouverture</i></p> <p><i>3 options à ouvrir en 2026</i></p>	<p>Cuisinier - Pâtissier - Boucher, charcutier - Opérateur transformateur de viandes - Restauration collective : liaison chaude ; liaison froide (hygiène et sécurité alimentaire).</p>

Spécialités	Options
<p>Environnement, Hygiène</p> <p><i>11 options existantes</i></p> <p><i>4 options proposées à la non-ouverture</i></p> <p><i>7 options à ouvrir en 2026</i></p>	<p>Propreté urbaine, collecte des déchets - Qualité de l'eau - Maintenances des installations médico-techniques - Entretien des piscines - Entretien des patinoires - Hygiène et entretien des locaux et espaces publics - Maintenance des équipements agroalimentaires - Maintenance des équipements de production d'eau et d'épuration - Opérations mortuaires (fossoyeur, porteur) - Agent d'assainissement - Opérateur d'entretien des articles textiles.</p>
<p>Communication, Spectacle</p> <p><i>11 options existantes</i></p> <p><i>7 options proposées à la non-ouverture</i></p> <p><i>4 options à ouvrir en 2026</i></p>	<p>Assistant maquettiste - Conducteur de machines d'impression - Monteur de film offset - Compositeur-typographe - Opérateur PAO - Relieur-brocheur - Agent polyvalent du spectacle - Assistant son - Éclairagiste - Projectionniste - Photographe.</p>
<p>Logistique, Sécurité</p> <p><i>4 options existantes</i></p> <p><i>4 options à ouvrir en 2026</i></p>	<p>Magasinier - Monteur, levageur, cariste - Maintenance bureautique - Surveillance, télésurveillance, gardiennage.</p>

Spécialités	Options
<p>Artisanat d'Art</p> <p><i>5 options existantes</i></p> <p><i>5 options proposées à la non-ouverture</i></p>	<p>Relieur, doreur - Tapissier d'ameublement, garnisseur - Couturier, tailleur - Tailleur de pierre - Cordonnier, sellier.</p>
<p>Conduites de véhicules</p> <p><i>8 options existantes</i></p> <p><i>1 option proposée à la non-ouverture</i></p> <p><i>7 options à ouvrir en 2026</i></p>	<p>Conduite de véhicules poids lourds - Conduite de véhicules de transports en commun - Conduite d'engins de travaux publics - Conduite de véhicules légers (catégories tourisme et utilitaires légers) - Mécanicien des véhicules à moteur Diesel - Mécanicien des véhicules à moteur à essence - Mécanicien des véhicules à moteur GPL ou à moteur hybride - Réparateur en carrosserie (carrossier, peintre).</p>

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

N°19	PÔLE JURIDIQUE (PJ)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	CONVENTION POUR LA REALISATION D'UNE ENQUETE ADMINISTRATIVE
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Dans le cadre de l'article L.452-40 du code général de la fonction publique, le centre de gestion peut assurer à la demande des collectivités et établissements publics des missions facultatives telles que les conseils juridiques. La réalisation d'enquêtes administratives entre dans le champ de ces missions et sa tarification a été adoptée par délibération du Conseil d'administration en date du 12 novembre 2020.

Cependant, cet outil mis à disposition des employeurs publics pour obtenir un éclairage sur une situation précise au sein de leurs services n'est pas cadré juridiquement.

En l'absence de formalisme légal et au vu de l'augmentation des demandes de réalisation d'enquête administrative, il apparaît opportun de borner juridiquement, par le biais d'une convention, les modalités d'intervention du Centre de gestion dans le cadre de cette mission facultative.

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' :

- ***Approuver le projet de convention tel que présenté,***
- ***Autoriser la Présidente à signer la convention.***

N°20	PÔLE JURIDIQUE (PJ)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	RAPPORT D'ACTIVITE REFERENT DEONTOLOGUE LAICITE ET REFERENT LANCEUR D'ALERTE ETHIQUE
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Conformément aux décrets n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique, n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public et n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique, le Centre de gestion met à disposition des collectivités du Morbihan depuis le 1^{er} juillet 2017 un référent déontologue et laïcité et depuis le 1^{er} janvier 2018 un référent lanceur d'alerte éthique.

Pour rappel, au 1^{er} mars 2023, Mme Caroline LE BRETON a été désignée référente déontologue et laïcité et au 18 avril 2024, Mme Vanessa RIBAS-BOURGUIGNON a été désignée référente lanceur d'alerte éthique.

Chaque année, les référents établissent un rapport d'activité qui dresse un état des lieux des saisines et qui rend compte de l'ensemble des actions menées durant l'année écoulée.

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

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

Puis, elle remercie l'ensemble des participants et leur donne rendez-vous le 1^{er} Juillet à Priziac, pour la prochaine séance du Conseil d'Administration en présentiel. Elle leur souhaite une bonne journée et à levé la séance à 11 heures et 45 minutes.