



Compte-rendu

Réunion du Conseil d'administration
du 30 septembre 2025

L'An Deux Mille Vingt cinq, le trente septembre à neuf heures 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, Françoise MERRET (avec le pouvoir de Jean-Michel BONHOMME), MM Lionel JOUENAU (avec le pouvoir de Bernard RYO), Gérard PILLET (avec le pouvoir de Dominique LE NINIVEN), Alain LAYEC suppléant de Yves BLEUNVEN), Alban MOQUET.

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S EN VISIOCONFERENCE : Mmes Anne-Marie JEGO, Nadine LE GOFF-CARNEC, Pascale GILLET, Claudine PELTIER, Nadine LE BOEDÉC, Rozenn GUEGAN, MM Jacques MIKUSINSKI, Jean GUILLOT, Pierrick LELIEVRE, Didier GUILLOTIN suppléant de Noël PAUL, Patrick LE GUENNEC suppléant de Philippe JESTIN, Michel JALU.

ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S : Mmes Laurence DUMAS suppléante de Pascal PUISAY, Nathalie IAFRATE suppléante de Jean-Louis LE MASLE, Nathalie LE LUHERNE, Frédérique GRIFFON suppléante de Nathalie LE LUHERNE, Sylvie SCULO, Sylvie MORVANT suppléante de Sylvie SCULO, Christine PENHOUE, Anne LE HENANFF, MM Kévin ARGENTIN suppléant de Dominique LE NINIVEN, Pascal PUISAY, Pierrick KERGOSIEN suppléant de Bernard RYO, Freddy JAHIER, Gérard GICQUEL suppléant de Freddy JAHIER, Jean-Louis LE MASLE, Franck VALLEIN suppléant de Jean-Michel BONHOMME, Philippe LE RAY, René LE MOULLEC suppléant de Philippe LE RAY, Christian FAIVRET suppléant de Christine PENHOUE, Fabien LE GUERNEVE suppléant de Anne LE HENANFF, 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 : 26 août 2025

Les membres du Bureau, réunis en séance le 23 septembre 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 trois élus ont adressé des pouvoirs :

- *Monsieur Jean-Michel BONHOMME donne pouvoir à Madame Françoise MERRET*
- *Monsieur Bernard RYO donne pouvoir à Monsieur Lionel JOUINEAU*
- *Monsieur Dominique LE NINIVEN donne pouvoir à Monsieur Gérard PILLET.*

Le quorum étant atteint, elle déclare la séance ouverte.

Elle présente ensuite l'ordre du jour.

Monsieur Lionel JOUINEAU 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 1^{er} juillet 2025

Informations générales

- 2) NOTE D'INFORMATION – CAP 2026- Attractivité- Déploiement de l'Académie des binômes
- 3) NOTE D'INFORMATION – Coopération régionale – redéfinition des ambitions de l'observatoire régional de l'emploi – Validation assistance à maîtrise d'ouvrage

II – ACTIVITE DES PÔLES

PÔLE RESSOURCES INTERNES

Finances

- 4) PROJET DE DELIBERATION – Projet de rénovation du siège – Approbation du mémoire technique de la société COLLIERS
- 5) NOTE D'INFORMATION – Marchés publics – Compte-rendu
- 6) PROJET DE DELIBERATION – Convention cadre d'accès aux services facultatifs proposés par le CDG 56 dite convention de moyens – Fonction Publique hospitalière
- 7) PROJET DE DELIBERATION – Décision modificative n°1

Ressources humaines

- 8) PROJET DE DELIBERATION –Prise en compte partielle des temps de trajet des Archivistes itinérants
- 9) PROJET DE DELIBERATION – Plan canicule de l'établissement juillet 2025
- 10) PROJET DE DELIBERATION – Révision des indemnités de vacation des médecins du travail et médecins tuteurs
- 11) PROJET DE DELIBERATION – Transformations de postes et actualisation du tableau des effectifs
- 12) PROJET DE DELIBERATION – Abondement exceptionnel du RIFSEEP
- 13) NOTE D'INFORMATION – Affiliation volontaire du syndicat mixte DESTINATION BROCELIANDE au CDG du Morbihan
- 14) PROJET DE DELIBERATION – Présents aux agents

PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS

Concours et examens professionnels

- 15) PROJET DE DELIBERATION – Adoption du bilan financier et du coût lauréat de l'examen professionnel de technicien principal de 2 ème classe 2025 par avancement de grade
- 16) PROJET DE DELIBERATION – Adoption du bilan financier et du coût lauréat de l'examen professionnel de technicien principal de 2 ème classe 2025 par voie de promotion interne
- 17) NOTE D'INFORMATION – Promotion interne

PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 18) NOTE D'INFORMATION – Bilan du contrat groupe protection sociale complémentaire - Evolution des taux de cotisation
- 19) NOTE D'INFORMATION – Médecine professionnelle et préventive- Analyse comparée du fonctionnement des services de santé et de sécurité au travail des Centres de gestion
- 20) NOTE D'INFORMATION - Contrat groupe assurance des risques statutaires 2024-2027 – bilan des adhésions et résiliation à titre conservatoire

PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL - PÔLE ATTRACTIVITE TRANSITIONS ET TRANSFORMATIONS RH

- 21) PROJET DE DELIBERATION – Projet de conventionnement avec le FIPHFP 2026-2029



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 30 septembre 2025

Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion

N°1	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	
OBJET	ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 1^{ER} JUILLET 2025
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

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



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 30 septembre 2025

Partie 1 | Fonctionnement du
Centre de gestion

Informations générales

N°2	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	CAP 2026 – ATTRACTIVITE – DEPLOIEMENT DE L'ACADEMIE DES BINOMES
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

CONTEXTE ET GENESE DU PROJET

Comme annoncé lors de la cérémonie des vœux du Centre de Gestion du 24 janvier dernier, l'année 2025 marque le lancement de **l'Académie des Binômes**, une initiative innovante portée par le CDG 56.

Cette démarche répond à une réalité structurelle des collectivités territoriales : leur gouvernance repose sur **la collaboration étroite entre deux figures complémentaires** :

- **L'élu local**, porteur de la vision politique, des orientations stratégiques et de l'intérêt général ;
- **L'agent territorial**, garant de la mise en œuvre opérationnelle des décisions, au service de la continuité du service public.

Cette **co-construction du service public** est indispensable à l'efficacité des politiques locales et à la qualité des services rendus aux citoyens. Elle est également un **facteur déterminant de la qualité de vie au travail** pour ses acteurs, élus comme agents.

UNE INITIATIVE STRUCTURANTE : L'ACADEMIE DES BINOMES

L'Académie des Binômes s'inscrit comme une **dynamique fédératrice**, visant à :

- Valoriser et donner de la visibilité aux démarches locales existantes ou à venir ;
- Identifier clairement les actions menées au service de la coopération entre élus et agents ;
- Créer un espace commun de ressources, d'échanges, de formation et de co-développement.

Elle se matérialise sous la forme d'une « **griffe** » ou « **label** », apposé sur l'ensemble des actions menées en faveur du renforcement du binôme élu-agent, pour en renforcer la visibilité :



Le CDG 56 assurera le **pilotage de ce dispositif**, tout en s'appuyant sur ses compétences d'accompagnement des collectivités dans la gestion des ressources humaines, le management et les transitions organisationnelles, notamment.

UNE PLUS-VALUE DIRECTE POUR LES COLLECTIVITES

L'Académie des Binômes répond à plusieurs objectifs opérationnels pour les collectivités :

- **Renforcer la confiance et le dialogue** entre élus et agents, en clarifiant les rôles et responsabilités de chacun ;
- **Améliorer la coordination** des actions et la fluidité des échanges d'information ;
- **Favoriser l'innovation**, la co-construction de projets et la prise de décisions partagées ;
- **Optimiser l'efficacité collective**, dans l'intérêt du service public local ;
- **Mettre en place une culture du retour d'expérience**, de l'ajustement continu et de la coopération pérenne.

LE LANCEMENT OPERATIONNEL

Dans la perspective des élections municipales de mars prochain, cette Académie constitue une opportunité de préparer sereinement l'accueil des élus-employeurs 2026.

La réunion du 19 septembre 2025 est la première étape visible de cette dynamique. Elle a permis, auprès **des 26 participants (9 élus et 17 DGS/SGM)**, de partager les principes fondateurs de l'Académie, d'identifier les leviers d'une collaboration efficace au sein du binôme élu-agent, et de poser les bases du parcours d'intégration qui sera co-construit avec les partenaires du CDG.

Plusieurs actions structurantes et complémentaires sont d'ores et déjà engagées autour de la création de livrets d'accueil, l'organisation de temps forts annuels pour les binômes, la mise en place de formations ou sensibilisations conjointes...

Dans la continuité de la dynamique partenariale initiée par le CDG 56 dès décembre 2024, ce dernier s'inscrit d'ores et déjà pleinement dans une logique de synergie avec les acteurs institutionnels déjà mobilisés pour l'accueil des élus. En s'associant à ces événements, il contribuera à promouvoir l'Académie des Binômes et à **soutenir les autorités territoriales dans l'exercice de leur rôle d'employeur**, en leur apportant des repères, des ressources et accompagnement adaptés dès le début du mandat.

Le grand rendez-vous de septembre 2026, à destination des maires et présidents, élus-employeurs, et de leurs directions générales – secrétaires généraux de mairie, marquera le déploiement officiel du parcours d'intégration des binômes.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°3	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	COOPERATION REGIONALE – REDEFINITION DES AMBITIONS DE L'OBSERVATOIRE REGIONAL DE L'EMPLOI – VALIDATION ASSISTANCE A MAITRISE D'OUVRAGE
RAPPORTEUR	ALBAN MOQUET

CONTEXTE ET RAPPEL DE LA DELIBERATION

Créé en 2015 à l'initiative des quatre Centres de gestion bretons (CDG 22, CDG 29, CDG 35, CDG 56), l'Observatoire régional de l'emploi public territorial et des ressources humaines constitue un outil stratégique d'analyse et de valorisation des données de l'emploi territorial en Bretagne.

Dans un contexte marqué par l'évolution du cadre réglementaire, l'émergence de nouvelles technologies (notamment l'intelligence artificielle) et des attentes accrues en matière de gouvernance de la donnée, les CDG bretons ont engagé une réflexion stratégique sur les évolutions à conduire quant à cet observatoire.

Conformément à la délibération n°2025-27, adoptée le 25 mars 2025, une consultation a été lancée afin de sélectionner un prestataire d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO), chargé d'accompagner les CDG dans la redéfinition des ambitions et des moyens de l'Observatoire.

OBJET DE LA CONSULTATION

La mission d'AMO visait initialement trois grandes phases :

- **Réaliser un diagnostic de l'existant** : analyser les missions actuelles de l'Observatoire, ses outils, la qualité des données et les besoins des collectivités.
- **Définir une stratégie régionale de gouvernance et d'exploitation des données** : proposer des scénarios d'évolution, structurer les orientations stratégiques et identifier les moyens nécessaires.

- **Accompagner la mise en œuvre des orientations retenues** : élaborer un plan d'actions opérationnel, prévoir les moyens techniques et humains et proposer des indicateurs d'évaluation de la performance.

RESULTATS DE LA CONSULTATION

Une première consultation formalisée a été lancée par le CDG 22, mandaté pour conduire la procédure au nom des 4 CDG. À l'issue de celle-ci, les propositions reçues se sont avérées **financièrement supérieures aux estimations initiales** (16 000 €) et ne permettaient pas d'engager l'ensemble de la mission dans des conditions budgétaires acceptables.

En conséquence, **les CDG bretons ont décidé de relancer la consultation en réduisant le périmètre de l'accompagnement** confié à l'AMO, limité aux deux premières phases suivantes :

- Phase 1 : diagnostic de l'existant et définition des besoins,
- Phase 2 : élaboration d'une politique régionale de la donnée au service des collectivités, accompagnée d'un plan d'actions opérationnel.

La **phase 3**, relative à l'accompagnement à la mise en œuvre, **a été mise en réserve**. Elle pourra être activée ultérieurement selon les conclusions des deux premières phases, ou bien envisagée en interne.

CHOIX DU PRESTATAIRE

À l'issue de la relance de la consultation, deux sociétés ont remis une offre : GMTO Conseil et HIBYRD.

L'analyse technique et financière des offres a permis de mettre en évidence plusieurs atouts dans la proposition de la **société HIBYRD**, qui ont conduit à son choix.

L'équipe mobilisée présente une **composition solide et pluridisciplinaire**, articulant les compétences d'un **chef de projet expérimenté**, d'un **expert en data**, d'un **expert RH** et d'un **expert en systèmes d'information et numérique**.

La **planification proposée est claire, cohérente et réaliste**, garantissant une exécution maîtrisée du projet.

L'approche méthodologique se distingue également par le périmètre **de l'analyse des données des CDG**, allant **au-delà des seuls indicateurs issus du RSU** actuellement exploités par l'Observatoire.

En outre, la société a proposé une **analyse stratégique fondée sur plusieurs scénarios de type SWOT** (forces, faiblesses, opportunités et menaces), permettant une vision prospective des enjeux.

Enfin, au-delà de la dimension technique de la donnée, la mission intègre un **accompagnement sur les problématiques de gouvernance**, de **partage** et de **sécurisation des données**, ce qui constitue un levier essentiel pour structurer une politique régionale durable.

MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE FINANCEMENT

Conformément à la délibération initiale :

- Le **CDG 22 assurera la contractualisation** avec la société retenue ;
- Le paiement des prestations sera pris en charge par le CDG 22, avec refacturation en quatre parts égales aux CDG 29, 35 et 56 ;
- La mission sera intégralement financée sur les **budgets des quatre CDG**. Les crédits nécessaires à l'accomplissement de la mission en 2025 sont inscrits au budget.

Les conditions sont désormais réunies pour lancer la mission d'AMO, dans un format recentré et maîtrisé, afin d'engager une nouvelle dynamique pour l'Observatoire régional de l'emploi public et des ressources humaines au service des collectivités bretonnes.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 30 septembre 2025

Partie 2 | Activité des pôles

N°4	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	PROJET DE RENOVATION DU SIEGE – APPROBATION DU MEMOIRE TECHNIQUE DE LA SOCIETE COLLIERS
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Contexte et objectifs de la démarche

Madame la Présidente expose que le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan (CDG 56), propriétaire de son siège actuel, composé de trois bâtiments interconnectés à Vannes, est confronté à la nécessité d'un projet immobilier d'envergure.

Cette démarche fait suite à la dégradation de certaines infrastructures (passerelles, façades), et à l'impératif de mise en conformité réglementaire, notamment au regard du décret dit « Tertiaire », qui impose une réduction progressive et significative de la consommation énergétique des bâtiments à usage tertiaire, avec des objectifs de -40% d'ici 2030. S'y ajoutent les exigences en matière d'accessibilité pour tous types de handicaps.

Dans le cadre d'une réflexion stratégique débutée en 2023, deux scénarios ont été envisagés pour l'avenir de l'établissement : la réhabilitation du site actuel et le déménagement vers un nouveau site. Une étude d'analyse comparative, menée par la société Colliers et la société ALTEREA, a permis d'apporter des éléments objectifs à la prise de décision. Les conclusions de cette étude ont mis en évidence un écart financier significatif en défaveur d'un déménagement. En conséquence, notre conseil d'administration a décidé de retenir le scénario de **réhabilitation du site actuel**.

Afin d'engager la phase de concrétisation de ce projet, une prestation d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) a été identifiée comme indispensable pour sécuriser les étapes de cadrage stratégique, de programmation et de préparation de la consultation des équipes de maîtrise d'œuvre.

Contenu du mémoire technique

La société Colliers, titulaire du Lot 4 du marché UGAP "Conseil en Immobilier", a été sollicitée pour la réalisation d'un mémoire technique. Cette proposition s'inscrit dans la continuité des travaux d'étude préalablement menés et apporte une méthodologie structurée pour la phase de mise en œuvre. Ce mémoire se compose de plusieurs étapes méthodologiques détaillées :

Le cadrage stratégique (Phase 1) : Cette phase vise à affiner l'ambition du projet de réhabilitation. Elle inclut des entretiens avec la gouvernance de l'établissement et des sessions de travail collectives afin de formaliser les principes directeurs et les enjeux clés qui guideront l'ensemble du projet. Les livrables prévus sont un rapport de lancement et un document de cadrage.

L'analyse des métiers et des usages (Phase 2) : L'objectif est de recueillir précisément les besoins des équipes et d'établir une programmation fonctionnelle et spatiale sur mesure. Des ateliers avec les référents métiers et des entretiens avec les services de support permettront de définir le programme détaillé en termes de surfaces et de fonctionnalités attendues.

La conception des espaces (Phases 3a, 3b, 3c) : Cette étape cruciale se décline en trois volets :

- Le macro-zoning pour définir l'organisation générale des grandes zones d'activité.
- Le micro-zoning pour co-concevoir l'aménagement intérieur détaillé, pièce par pièce, en collaboration avec les futurs usagers.
- Un "fil rouge architectural" pour définir une identité visuelle et une ambiance des lieux, via des moodboards (collage d'images, de textes, de matériaux et d'échantillons qui représentent une idée, un concept ou l'inspiration d'un projet) et des vues 3D, afin de traduire les valeurs de l'établissement dans le projet.

L'accompagnement du changement (Phase 4) : Un plan d'accompagnement de la transformation sera élaboré pour anticiper et gérer les impacts organisationnels et humains du projet, garantissant ainsi une appropriation réussie par les agents.

L'assistance à la consultation de la maîtrise d'œuvre (Phase 5) : Colliers apportera son expertise pour la constitution du dossier de consultation et la rédaction des pièces techniques, tout en s'assurant de la conformité du dossier avec les exigences réglementaires et la Loi MOP.

Phases ultérieures (6 à 11) : Le mémoire technique de Colliers détaille également les étapes suivantes du projet, telles que l'assistance au choix de la maîtrise d'œuvre, la phase de conception, et le suivi de l'exécution des travaux jusqu'à la réception. Cependant, il est important de noter que ces phases ultérieures excèdent le périmètre du bon de commande initial que nous nous apprêtons à passer dans le cadre du marché UGAP, qui se limite à la mission d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage.

Validation de la conformité par notre partenaire UGAP

Soucieux de garantir la solidité de notre démarche, nous avons sollicité l'expertise de notre partenaire de longue date, l'UGAP, organisme centralisateur d'achat public. L'avis demandé portait sur la conformité du mémoire technique de Colliers avec les "Conditions Générales d'Exécution" (CGE) qui encadrent le marché. La réponse de l'UGAP a été univoque : **la proposition est parfaitement conforme et ne présente aucune incohérence.**

Cette validation externe, conjuguée à l'adéquation de la méthodologie de Colliers avec nos enjeux, nous permet d'engager ce projet sur des fondations solides et sécurisées, tant sur le plan technique que juridique.

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 le mémoire technique de la société Colliers pour la mission d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage du projet de rénovation du siège, sur le périmètre des phases 1 à 5.***
- ***Autoriser Madame la Présidente à signer tout acte nécessaire à l'exécution du marché et à la mise en œuvre de la présente délibération.***

Les crédits nécessaires à ce projet, eu égard au résultat antérieur cumulé de l'établissement, sont d'ores et déjà inscrits au budget prévisionnel de l'exercice en cours. La décision modificative présentée ce jour a vocation d'ores et déjà à transférer, en section d'investissement, le montant nécessaire à l'auto-financement partiel du projet bâtiminaire.

N°5	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	MARCHES PUBLICS ET BAUX – PERIODE DU 16 MAI AU 31 JUILLET 2025
RAPPORTEUR	GAELLE STRICOT

Le tableau synthétique présenté aux membres 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 16 mai au 31 juillet 2025.**

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°6	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	CONVENTION CADRE D'ACCES AUX SERVICES FACULTATIFS PROPOSES PAR LE CDG 56 DITE CONVENTION DE MOYENS – FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Afin de permettre à chaque partenaire souhaitant bénéficier d'une **prestation facultative** d'être exonéré de TVA, conformément à l'article 261 B du Code général des impôts, il est nécessaire de signer une **convention d'adhésion avec le CDG 56**, en sa qualité de porteur d'un **groupement de moyens**. Cette convention, dite « convention de moyens », constitue un préalable réglementaire indispensable à toute intervention. Elle n'implique aucun engagement financier pour l'organisme signataire.

Cette convention permet d'attester de la régularité de la démarche auprès des organismes de contrôle dont la chambre régionale des comptes et l'URSSAF.

Les conventions de moyens ont été instaurées au CDG 56 le 11 décembre 2018 pour les collectivités affiliées (délibération n°2018-63), le 28/05/2019 pour les collectivités non affiliées (délibération n°2019-40) et le 10 octobre 2019 pour les services de l'Etat (délibérations n° 2019-56). Ces conventions sont en vigueur jusqu'au 31/12/2026 par délibération du n°2024-75 du 1^{er} octobre 2024.

Dans le prolongement des dynamiques inter-versants engagées par notre établissement, il est proposé **d'élargir le dispositif de conventionnement actuel aux structures relevant de la fonction publique hospitalière (FPH)**, dont les modalités sont précisées dans la convention telle que présentée

A ce jour, plusieurs éléments motivent cette évolution :

- **Des sollicitations des établissements sanitaires et sociaux** pour des accompagnements RH (recrutement, enquêtes administratives ...), qui nécessitent un cadre d'intervention formalisé.
- **Le développement des coopérations** de plus en plus étroites entre FPH et FPT dans le cadre de l'application de la **réforme des services d'autonomie à domicile**.
- **Les travaux inter-versants menés dans le cadre des comités locaux des employeurs publics**, qui offrent l'opportunité du partage des expertises RH entre versants.
- **Le nouveau conventionnement FIPHFP (version 5)**, qui ouvre la possibilité de porter des actions inter-versants, en particulier sur les axes du **recrutement** et de **l'apprentissage**, renforçant ainsi la cohérence d'une approche RH inclusive et coordonnée.

Cet élargissement permettrait de sécuriser les coopérations existantes, d'anticiper les besoins à venir, et de s'inscrire dans une dynamique territoriale de convergence des politiques RH publiques.

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 la convention cadre d'accès aux services facultatifs dites « convention de moyens » pour les services relevant de la Fonction Publique Hospitalière (FPH) ;***
- ***Autoriser la Présidente à signer la convention spécifique telle que présentée avec les services publics relevant de la FPH souhaitant bénéficier des prestations tarifées du CDG du Morbihan.***

N°7	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	DECISION MODIFICATIVE N°1
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

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 la décision modificative telle que présentée.***

N°8	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	PRISE EN COMPTE PARTIELLE DES TEMPS DE TRAJET DES ARCHIVISTES ITINERANTS
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Contexte et objectifs de la démarche

Depuis la création du service Archives, les modalités d'organisation des déplacements des archivistes itinérants ont connu plusieurs évolutions, alternant entre reconnaissance et non-reconnaissance des effets des déplacements sur les conditions de travail. Cela a conduit à soulever des interrogations concernant l'équité de traitement entre les agents itinérants et les autres agents du Centre de Gestion (CDG 56), ainsi que sur la conformité des pratiques avec les cadres réglementaires.

Aussi, dans une volonté de :

- Garantir une meilleure égalité de traitement entre agents,
- Clarifier et encadrer les pratiques en matière de temps de trajet,
- Respecter les équilibres financiers et organisationnels du service,

une réflexion approfondie a-t-elle été engagée depuis 2021, aboutissant à une expérimentation officielle lancée en août 2024 sur la base de la note de service n°35 du 15 juillet 2024.

Rappel des grands principes du dispositif expérimenté

Le dispositif repose sur une **prise en compte partielle des temps de trajet** des archivistes itinérants relevant du service Archives, **selon les règles précises** ci-dessous reprises :

- Trajets entre le siège du CDG 56 (résidence administrative) et les lieux de mission : intégrés dans le temps de travail.
- Trajets entre le domicile et les lieux de mission : intégrés partiellement, après déduction du temps équivalent domicile-siège, afin d'assurer l'équité avec les autres agents se rendant quotidiennement au CDG 56.
- Cas de figures mixtes (départ/retour domicile ou CDG 56) : traités selon les règles correspondant à chaque trajet.
- Utilisation de véhicules de service ou personnels : encadrée et déclarée, avec recours à un suivi standardisé.

Ce dispositif a été accompagné d'un tableau de suivi individualisé par agent, et d'un cadrage rigoureux des déclarations dans l'outil de gestion du temps de travail, « Incovar ».

Résultats de l'expérimentation

L'expérimentation menée depuis août 2024, ayant fait l'objet d'une note évaluative exhaustive annexée formalisée par la responsable de ce service, a démontré :

- Une appropriation fluide du système par les agents concernés,
- Une prise en compte raisonnable des temps de trajet (environ 33 heures entre août et décembre 2024, et environ 1h10 entre janvier et mars 2025),
- Une organisation robuste et claire, facilitant le suivi administratif et la transparence,
- Un impact budgétaire maîtrisé, les temps de trajet intégrés entraînant une légère réduction du temps de mission facturable, sans déséquilibre majeur.

Le déploiement progressif de l'outil, renforcé depuis mars 2025 avec l'arrivée de deux nouveaux archivistes itinérants, a confirmé la viabilité technique et fonctionnelle du dispositif.

Ce dispositif a d'ores et déjà permis de/d' :

- Renforcer l'égalité de traitement entre agents,
- Officialiser un cadre clair, équitable et techniquement maîtrisé,
- Sécuriser les pratiques internes en matière de temps de travail.

Les membres du Comité Social Territorial réunis en séance le 23 septembre 2025 ont émis un avis favorable sur ce dossier.

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

- ***Adopter ce dispositif, conformément aux règles ci-dessus précisées et définies dans la note évaluative exhaustive telle que présentée, de manière pérenne à compter du 1^{er} octobre 2025.***

N°9	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	PLAN CANICULE
RAPPORTEUR	GAELLE STRICOT

Contexte et objectifs de la démarche

Face à la fréquence croissante et à l'intensification des épisodes de fortes chaleurs sur le territoire national, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Morbihan (CDG 56) a engagé, au printemps 2025, une démarche structurée de formalisation d'un **Plan Canicule interne**, en cohérence avec les nouvelles obligations réglementaires issues du décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

Ce plan constitue un **outil opérationnel de prévention et de continuité de service**. Il vise à anticiper, organiser et coordonner les actions permettant de protéger la santé et la sécurité des agents, tout en assurant la pérennité des missions de service public durant les épisodes de chaleur intense.

Conçu en lien étroit avec les orientations du Plan national Canicule, les préconisations de Santé publique France, de l'Agence Régionale de Santé (ARS) Bretagne, et les dispositifs de vigilance météorologique de Météo-France, le Plan Canicule 2025 du CDG 56 articule des mesures RH, techniques, logistiques et organisationnelles, déclenchées en fonction des niveaux de vigilance jaune, orange et rouge.

Contenu et actions structurantes du plan

La **version n°1** du Plan Canicule, datée de juillet 2025 comprend notamment :

- **L'intégration du risque « chaleur intense / canicule »** dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), accompagné d'un plan d'actions RH ;
- **L'identification et l'accompagnement des collaborateurs vulnérables**, dans le respect strict de la confidentialité médicale, avec la mise en place d'aménagements spécifiques dès le niveau de vigilance jaune ;
- La mise à disposition systématique d'**eau fraîche** dans tous les locaux de travail ;
- L'équipement des sites par des **moyens de rafraîchissement** :
 - 17 ventilateurs neufs, acquis et répartis entre les antennes médicales et le service Archives (afin d'équiper les collaborateurs archivistes itinérants) ;

- 17 ventilateurs déjà présents au siège, accessibles en libre-service à l'ensemble des agents, sous réserve d'émargement dans un registre prévu à cet effet ;
- Brumisateurs d'eau, à raison de 2 unités par antenne médicale, ceux du siège étant déployés dans les espaces collectifs (salles de réunion, de pause, etc.) ;
- Des **dispositions graduées selon les niveaux d'alerte** : ajustement des horaires, aménagement des postes, télétravail exceptionnel, ...

L'ensemble de ces dispositions a d'ores et déjà donné lieu à une **mise en œuvre partielle au cours de l'été 2025**, permettant de tester l'opérationnalité des circuits logistiques, la fluidité des consignes et d'assurer un premier retour d'expérience de terrain, en prévision d'une activation élargie en cas de déclenchement des seuils d'alerte.

Proposition

Ce plan prévoit un dispositif progressif, fondé sur les seuils de vigilance météorologique (jaune, orange, rouge), articulant des mesures organisationnelles (aménagements horaires, télétravail, ...), des équipements techniques (eau fraîche, ventilateurs, brumisateurs, stores), ainsi que des actions de sensibilisation et de communication interne.

Les membres du Comité Social Territorial, réunis en séance le 23 septembre 2025, ont émis un avis favorable sur ce dossier.

Afin de doter l'établissement d'un outil pérenne et sécurisé, garantissant la protection des agents, la maîtrise des responsabilités juridiques de l'autorité territoriale, et l'efficacité des réponses à apporter face aux aléas climatiques,

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 Plan Canicule 2025 du CDG 56, tel que présenté ;***
- ***Autoriser son activation immédiate, à réception des alertes officielles transmises par Météo-France, la Préfecture du Morbihan ou l'Agence Régionale de Santé (ARS) Bretagne;***
- ***Prévoir sa révision annuelle, dans le cadre de l'actualisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).***

N°10	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	REVISION DES INDEMNITES DE VACATION DES MEDECINS DU TRAVAIL ET MEDECINS TUTEURS
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Madame la Présidente expose aux membres du Conseil d'Administration que le service de médecine professionnelle et préventive, en tant que composante essentielle de la politique de santé au travail de l'établissement, repose notamment sur le concours régulier de médecins vacataires. Ce recours s'avère indispensable pour répondre aux besoins croissants des agents, assurer la continuité du service en période de tensions en matière de ressources médicales, et maintenir un haut niveau de qualité dans le suivi médico-professionnel.

Or, les conditions indemnitaires actuellement en vigueur ont été fixées par la délibération du 8 septembre 2016. Depuis lors, **aucune réévaluation n'est intervenue**, alors même que l'environnement socio-économique, les attentes des professionnels de santé et les exigences liées à leur mission ont considérablement évolué.

Il est ainsi constaté que :

- Le montant horaire de 50,06 € bruts pour les médecins de prévention est désormais significativement inférieur à celui pratiqué dans de nombreuses structures comparables du secteur public comme du secteur associatif, ce qui nuit à l'attractivité des vacances proposées,
- Le contexte de forte tension sur le marché de l'emploi médical, notamment en médecine du travail, impose une adaptation proactive de notre politique de recrutement et de fidélisation des praticiens vacataires,
- la revalorisation des vacances s'inscrit dans une logique d'ajustement légitime au regard de l'évolution du coût de la vie, de l'inflation cumulée sur près d'une décennie, et de la technicité croissante des missions confiées.

Par ailleurs, dans une perspective de transmission des savoirs et de renforcement des compétences internes, il est proposé de reconnaître formellement l'engagement des médecins du travail investis dans des fonctions de tutorat (accompagnement de médecins en formation, accueil d'internes, appui méthodologique à de nouveaux praticiens).

Cette responsabilité, qui suppose un travail d'encadrement, de pédagogie et de disponibilité, justifie une valorisation spécifique et distincte.

Les membres du Comité Social Territorial réunis en séance le 23 septembre 2025, ont émis un avis favorable sur ce dossier.

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

- ***Revaloriser le montant horaire des vacations des médecins du travail de 50,06 € bruts à 57 € bruts,***
- ***Créer une indemnité de vacation spécifique de 60 € bruts par heure pour les médecins du travail désignés comme tuteurs dans le cadre de leur mission,***
- ***Autoriser la Présidente à signer tout acte relatif à la mise en œuvre de la présente délibération.***

Ces évolutions s'inscrivent dans une démarche de modernisation des conditions d'emploi, conforme aux principes de gestion prévisionnelle des ressources humaines et aux orientations budgétaires de l'établissement. Les crédits correspondants sont d'ores et déjà inscrits au budget prévisionnel pour l'exercice en cours.

N°11	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	TRANSFORMATIONS DE POSTES ET ACTUALISATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Madame Gaëlle STRICOT 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 donc 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 ce contexte et, au titre de la **promotion interne** pour l'année 2025 et compte-tenu des **détachements** et **recrutements** récents, il est proposé différents mouvements nécessitant la transformation de postes sur les grades suivants comme suit :

Pour la promotion interne, à compter du 1^{er} novembre 2025 :

➤ **Pôle Ressources Internes**

- Création d'un poste relevant du grade de **rédacteur territorial**, à temps complet.

➤ **Pôle Parcours Professionnels**

- Création d'un poste relevant du grade de **rédacteur territorial**, à temps complet.
- Création d'un poste relevant du grade de **attaché territorial**, à temps complet.

➤ **Pôle Attractivité - Transitions et Transformations RH**

- Création d'un poste relevant du grade de **attaché territorial**, à temps complet.

Pour les mouvements de personnel, à compter du 14 octobre 2025 :

➤ **Pôle Qualité de Vie au Travail**

- Suppression d'un poste de Technicien principal de 2^{ème} classe
Et création d'un poste de **Technicien**, à temps complet.

Ces postes pourraient être pourvus par un agent contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique. Le tableau des effectifs, modifié dans ce sens à compter du **1^{er} novembre 2025**, est présenté aux membres.

Les membres du Comité Social Territorial réunis en séance le 23 septembre 2025, ont émis un avis favorable sur ce dossier.

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

- ***Transformer (supprimer et créer) les postes susvisés,***
- ***Et valider l'état des effectifs du Centre de Gestion de la Fonction Publique du Morbihan, à compter du 1^{er} novembre 2025.***

N°12	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	ABONDEMENT EXCEPTIONNEL DU RIFSEEP
RAPPORTEUR	GAELLE STRICOT

Contexte et objectifs de la démarche

Madame la Présidente rappelle que le Code général de la fonction publique, et plus particulièrement ses articles L. 712-1, L. 713-1 ainsi que L. 714-1 à L. 714-15, autorise l'attribution d'un régime indemnitaire aux fonctionnaires et agents contractuels territoriaux.

À ce titre, par délibérations en date du 17 janvier 2017 et du 10 octobre 2019, le Conseil d'administration du Centre de Gestion a fixé les modalités d'application du régime indemnitaire applicable à ses agents, en conformité avec ces dispositions législatives ainsi qu'avec le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Le RIFSEEP comprend deux composantes cumulatives :

- une part fixe, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), déterminée en fonction des responsabilités exercées et de l'expérience acquise ;
- une part variable, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Actuellement, le CIA est fixé à 9 % de l'IFSE pour chacun des collaborateurs de l'établissement.

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet d'établissement « Cap 2026 », et plus largement afin de reconnaître l'investissement constant des agents dans l'accompagnement des collectivités territoriales morbihannaises, il est proposé de majorer, à titre exceptionnel pour l'année 2025, le régime indemnitaire de l'ensemble des collaborateurs du Centre de Gestion, conformément aux règles fixées par les délibérations susmentionnées.

En effet, l'investissement collectif d'une équipe au service d'un projet commun peut être pris en considération dans l'attribution du CIA, conformément à l'article L. 714-5 du Code général de la fonction publique, rappelé par la circulaire du 5 décembre 2014 du Ministère de la Décentralisation et de la Fonction publique et du Ministère des Finances et des Comptes publics (NOR RDFS1427139C).

Mise en œuvre

L'abondement exceptionnel proposé se traduira par l'attribution, à chacun des agents éligibles, d'une somme forfaitaire et uniforme.

Cette somme viendra en complément du versement habituel de la seconde fraction annuelle du CIA, prévu en décembre 2025.

Toutefois, afin de respecter les plafonds réglementaires fixés par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ainsi que par les arrêtés ministériels pris pour son application, la mise en œuvre de ce versement s'effectuera de la manière suivante :

- **Pour les agents de catégories A et B** : l'intégralité de l'abondement sera imputée sur le CIA, et sera versée en une seule fois lors du paiement de la seconde fraction annuelle, en décembre 2025 ;
- **Pour les agents de catégorie C** : l'abondement sera réparti en deux temps :
 - une première partie, intégrée à l'IFSE, versée à compter de la paie d'octobre 2025,
 - le solde, intégré au CIA, versé concomitamment au paiement de la seconde fraction annuelle en décembre 2025.

Ainsi, l'ensemble des agents bénéficiera d'un abondement exceptionnel équivalent, tout en garantissant le strict respect du cadre réglementaire applicable au RIFSEEP.

Les crédits dédiés à cette mesure ont été validés par notre Conseil d'Administration lors du vote consacré au budget primitif 2025.

Les membres du Comité Social Territorial réunis en séance le 23 septembre 2025, ont émis un avis favorable sur ce projet.

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

- ***Majorer, à titre exceptionnel, pour l'année 2025, le complément indemnitaire annuel (et le cas échéant l'IFSE) des collaborateurs de l'Établissement éligibles au RIFSEEP dans les conditions précitées ;***
- ***Rappeler que toutes les autres dispositions des délibérations précitées demeurent en vigueur ;***

N°13	PÔLE RESSOURCES HUMAINES (PRI)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	AFFILIATION VOLONTAIRE DU SYNDICAT MIXTE DESTINATION BROCELIANDE AU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU MORBIHAN
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Contexte et objectifs de la démarche

Le Syndicat mixte « Destination Brocéliande » a formellement sollicité son affiliation volontaire au Centre de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale du Morbihan, en date du 21 janvier 2025, conformément aux dispositions de l'article L. 452-20 du Code général de la fonction publique.

Cette demande fait suite au transfert effectif, depuis le 1er janvier 2025, du siège social du syndicat à Mauron (56). Jusqu'alors établi en Ille-et-Vilaine depuis sa création, ce changement de domiciliation principale justifie, tant sur le plan juridique qu'administratif, la volonté d'aligner le rattachement du syndicat au Centre départemental compétent. Il s'agit ainsi d'assurer une cohérence territoriale indispensable au bon exercice des missions de gestion des ressources humaines et d'optimiser les synergies avec les partenaires institutionnels locaux.

Par cette affiliation, le Syndicat mixte Destination Brocéliande souhaite bénéficier de l'ensemble des services et de l'expertise proposés par le CDG 56, notamment en matière d'appui à la gestion statutaire, de conseils juridiques, d'accompagnement dans les procédures de recrutement et de mobilité, ainsi que dans l'organisation des instances consultatives.

Rappel des principes juridiques

L'article L. 452-20 du Code général de la fonction publique prévoit que les collectivités territoriales et établissements publics qui ne sont pas affiliés à titre obligatoire à un Centre de Gestion ont la faculté de s'y affilier volontairement.

Conformément aux prescriptions de l'article 30 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985, toute demande d'affiliation volontaire doit faire l'objet d'une procédure de consultation préalable auprès des collectivités et établissements publics déjà affiliés au Centre. Ces derniers disposent d'un délai de deux mois, à compter de la date de notification, pour exercer leur droit d'opposition, lequel requiert une majorité qualifiée définie par les textes législatifs.

L'absence d'opposition dans les conditions requises vaut acceptation implicite de la demande d'affiliation.

Il importe de souligner que, en qualité de **syndicat mixte fermé**, le Syndicat mixte Destination Brocéliande est expressément habilité à engager une telle démarche d'affiliation volontaire, conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables aux établissements publics regroupant exclusivement des collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs.

Résultats de la procédure de consultation

Conformément aux prescriptions réglementaires, le Centre de gestion du Morbihan a diligenté la procédure de consultation par l'envoi, le 20 mai 2025, d'une information complète et détaillée à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés.

Ce courrier précisait notamment la nature de la demande, les conditions d'opposition, ainsi que les modalités de retour, en invitant expressément les destinataires à se prononcer dans un délai légal de deux mois, expirant le **20 juillet 2025**.

À l'issue de ce délai, il a été constaté qu'aucune opposition formelle, fondée sur les critères de majorité qualifiée requis, ne s'est manifestée ;

Au regard de ces éléments, Madame la Présidente a pris l'arrêté n° **2025-105** en date du **21 juillet 2025**, par lequel elle a constaté l'absence d'opposition réglementaire à la demande d'affiliation volontaire du Syndicat mixte Destination Brocéliande.

Le Conseil d'administration est ici informé que l'affiliation volontaire du Syndicat mixte Destination Brocéliande, validée par l'arrêté susmentionné, prendra effet au **1^{er} janvier 2026**.

Cette affiliation permettra au syndicat de bénéficier de la totalité des prestations obligatoires assurées par le Centre de gestion, incluant notamment l'organisation des concours et examens professionnels, la gestion des instances paritaires, le conseil juridique, l'accompagnement à la mobilité des agents, ainsi que les services d'assistance dans la gestion administrative et statutaire des personnels.

En outre, cette adhésion ouvre la possibilité au syndicat d'accéder aux prestations facultatives offertes par le CDG, telles que le remplacement d'agents (intérim), la réalisation de la paie, la médecine professionnelle et préventive, ...

Cette information est portée à la connaissance des membres du Conseil d'administration, sans qu'il soit nécessaire de soumettre cette décision à un vote.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°14	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	PRESENTS AUX AGENTS
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT

Contexte et objectifs de la démarche

La collectivité souhaite reconnaître l'engagement de ses agents et manifester son soutien lors d'événements marquants de leur vie professionnelle et personnelle. Ces marques d'attention répondent à un double objectif :

- Valoriser la carrière et la fidélité des agents (départ en retraite ou départ définitif après une durée significative de service) ;
- Témoigner de la solidarité de la collectivité en cas de décès d'un agent ou d'un proche.

Afin d'assurer un traitement équitable et transparent, il convient d'encadrer ces pratiques par une délibération-cadre fixant les occasions, les principes, les formes possibles et les montants applicables.

Rappel des grands principes du dispositif expérimenté

L'attribution de présents aux agents de la collectivité doit s'inscrire dans une logique d'équité, de proportionnalité et de bonne gestion des deniers publics. À situations identiques, chaque agent doit bénéficier du même type d'attention, selon des modalités objectives et harmonisées, garantissant ainsi l'égalité de traitement. Ces gestes revêtent un caractère strictement symbolique et ponctuel : ils demeurent modestes, ne sauraient être assimilés à une rémunération complémentaire, ni constituer un avantage à caractère permanent.

La collectivité se limite à des formes de reconnaissance matérielle ou symbolique, telles que des objets, des prestations symboliques ou des dons commémoratifs à un organisme d'intérêt général. Elle n'intervient pas dans l'octroi d'aides financières relevant du CNAS, et aucun versement en numéraire, carte-cadeau ou coffret convertible en prestations ne peut être attribué. De même, aucune contribution extérieure, ni contrepartie de la part des bénéficiaires, n'est admise, conformément aux exigences déontologiques.

Chaque attribution doit faire l'objet d'une justification précise et vérifiable, permettant de rendre compte de la nature de l'événement et du respect des plafonds fixés par la collectivité. Cette traçabilité garantit la transparence et la légitimité de la démarche, tout en permettant d'adapter la forme du présent aux attentes des agents ou de leurs familles, tout en respectant la modicité des dépenses.

Occasions et modalités d'attribution

- Départ à la retraite ;
- Départ définitif (mutation, démission) après une durée significative de service au sein de la collectivité ;
- Décès d'un agent ou d'un proche (conjoint, enfant, parent) ;

Occasion	Formes possibles	Montant	Observations
Départ de la collectivité : <ul style="list-style-type: none"> • en retraite • mutation • démission 	Présent matériel (<i>objet, panier gourmand, coffret gastronomique, livre, etc.</i>) ou don	Le montant varie selon la durée de présence de l'agent dans la collectivité : < 1 an : 50 € De 1 à 5 ans : 150 € > 5 ans : 200 €	La durée significative de service est fixée à 1 an minimum
Décès d'un agent	Bouquet, gerbe, couronne, plaque commémorative, présent matériel ou don	150 €	La volonté de la famille prévaut
Décès d'un proche (conjoint / concubin, parent, enfant)	Bouquet, gerbe, couronne, plaque commémorative, présent matériel ou don	100 €	La volonté de la famille prévaut

Les membres du Comité Social Territorial, réunis en séance le 23 septembre 2025, ont émis un avis favorable sur ce dossier.

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

- ***Adopter le présent dispositif d'attribution des présents et marques de solidarité aux agents ;***
- ***Autoriser sa mise en œuvre immédiate, dans le respect des principes de proportionnalité, d'égalité de traitement et de transparence ;***
- ***Rappeler que toute prestation financière relève exclusivement du CNAS, la collectivité se limitant à des gestes symboliques et matériels.***

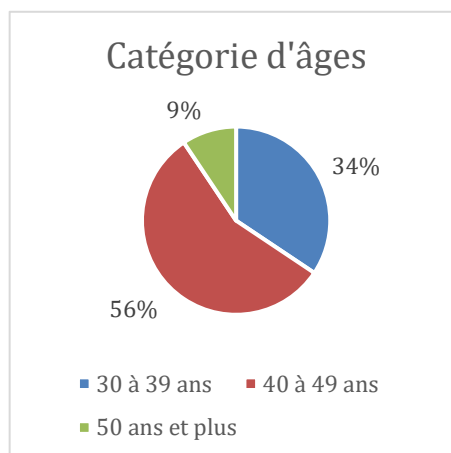
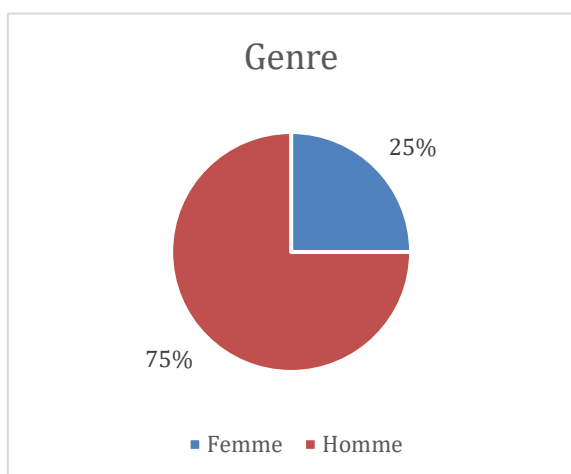
N°15	PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS (PPP)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	ADOPTION DU BILAN FINANCIER ET DU COUT LAUREAT DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL DE TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 EME CLASSE 2025 PAR AVANCEMENT DE GRADE
RAPPORTEUR	FRANCOISE MERRET

L'examen professionnel de technicien principal de 2^{ème} classe, par avancement de grade, a été organisé par le centre de gestion du Morbihan à l'échelle des neuf départements des centres de gestion de Bretagne et des Pays de La Loire.

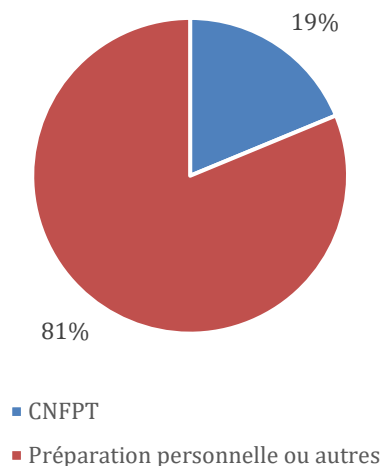
Le bilan de l'opération se traduit de la manière suivante :

	Echelle d'organisation	Nombre d'inscrits	Nombre de participants à l'écrit	Nombre de candidats autorisés à se présenter à l'oral	Nombre de lauréats
Examen professionnel de technicien principal de 2 ^{ème} classe 2025 (avancement de grade)	9 départements de Bretagne et des Pays de la Loire	161 <i>(166 en 2023)</i>	117 <i>(105 en 2023)</i>	114 <i>(soit 97% des participants compte tenu d'une sélection opérée sur la base de toute note éliminatoire inférieure à 5/20)</i> <i>(101 en 2023)</i>	32 <i>(soit 28 % des admissibles suite à un seuil d'admission fixé à 12/20 par le jury)</i> <i>(42 en 2023)</i>

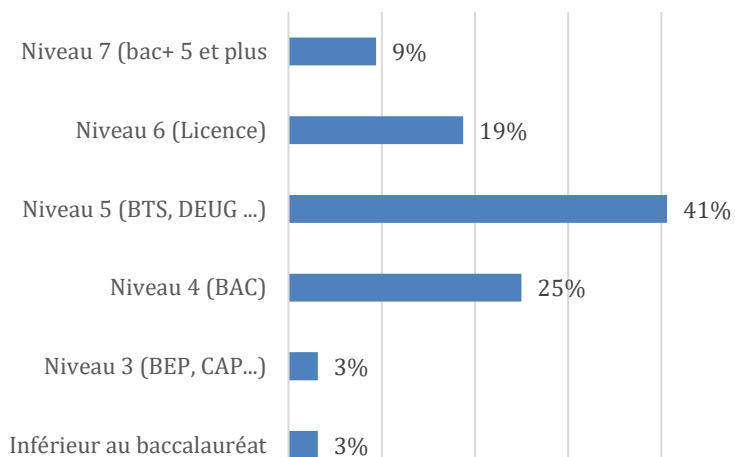
Les 32 lauréats se répartissent de la manière suivante :



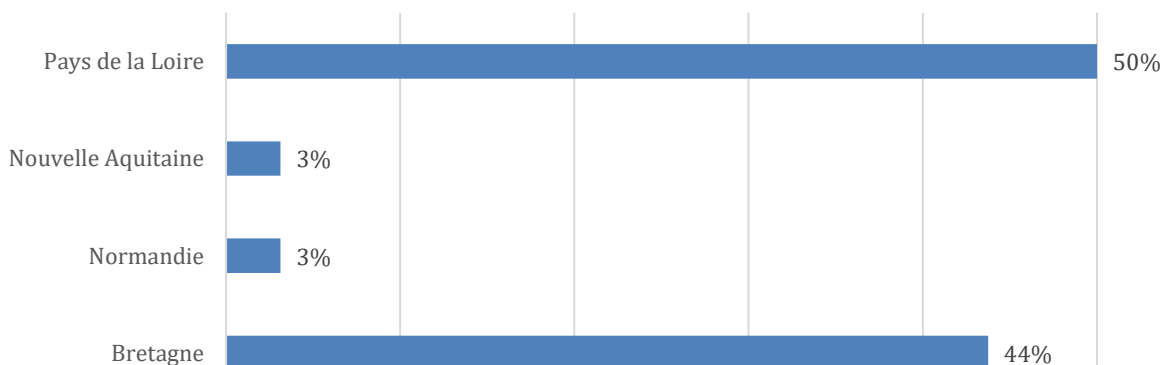
Formation suivie



Niveau de diplôme



Origine géographique



Le bilan financier de cet examen prend en compte :

- les charges inhérentes au centre de gestion du Morbihan ;
- le coût des 10 sujets nationaux de l'épreuve écrite, conçus par la Cellule Pédagogique Nationale ;
- le montant des recettes correspondant au coût lauréat facturé aux centres de gestion coordonnateurs hors Bretagne et Pays de la Loire, conformément à la convention nationale relative à la mutualisation des coûts de concours et examens transférés du CNFPT vers les centres de gestion, signée le 2 juillet 2018 ;
- le solde de la dotation CNFPT versée à chacun des CDG de Bretagne et des Pays de la Loire ou, à défaut, les participations financières des CDG relevant de leur région respective

calculées selon le critère de la masse salariale au sein de leur budget annexe régional (BAR).

Le montant des frais d'organisation, ainsi que le coût par lauréat se présentent de la manière suivante:

	Montant des frais d'organisation	Nombre lauréats	Coût lauréat	Candidats admis hors Bretagne/Pays de la Loire	Montant des frais d'organisation relevant des Budgets Annexes Régionaux
Examen professionnel de technicien principal de 2 ^{ème} classe 2025 (avancement de grade)	28 022 €	32	876 €	1 (soit 876 €)	Total de 27 146 € répartis selon le nombre d'inscrits des deux régions Bretagne = 12 140 € Pays de la Loire = 15 006 €*

*Le remboursement, par chaque centre de gestion signataire, des tâches et charges communes engagées, s'effectue d'après l'opération suivante (les frais afférents au traitement des candidats domiciliés en dehors des départements signataires de la convention sont répartis à parts égales entre les Centres de Gestion signataires de la présente convention.) :

Montant dû
par chaque CDG =

$$\frac{\text{Total des dépenses communes (27 146 € en 2025) } \times \text{ Nombre d'inscrits domiciliés dans la Région Pays de la Loire (84 en 2025) } + \text{ total des inscrits hors Pays de la Loire et Bretagne } / 2 (10 / 2 = 5 \text{ en 2025})}{\text{Nombre total d'inscrits (161 en 2025)}}$$

Nombre total d'inscrits (161 en 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' :

- *Constater le montant des frais d'organisation de l'examen de technicien principal de 2^{ème} classe 2025, par avancement de grade, à la somme de 28 022 €,*
- *Adopter le coût lauréat à 876 €, à facturer aux CDG coordonnateurs hors Bretagne et Pays de la Loire,*
- *Arrêter, conformément à l'article 4-1 et l'article 4-2 de la convention du 17 juin 2024 relative à l'organisation de l'examen professionnel par avancement de grade de technicien principal de 2^{ème} classe 2025 entre le centre de gestion du Morbihan et le centre de gestion coordonnateur de la Région Pays de la Loire, le bilan financier à la somme de 27 146 €, revenant à la charge des deux budgets annexes régionaux comme suit :*
 - *Bretagne, à 12 140 €*
 - *Pays de la Loire, à 15 006 €*

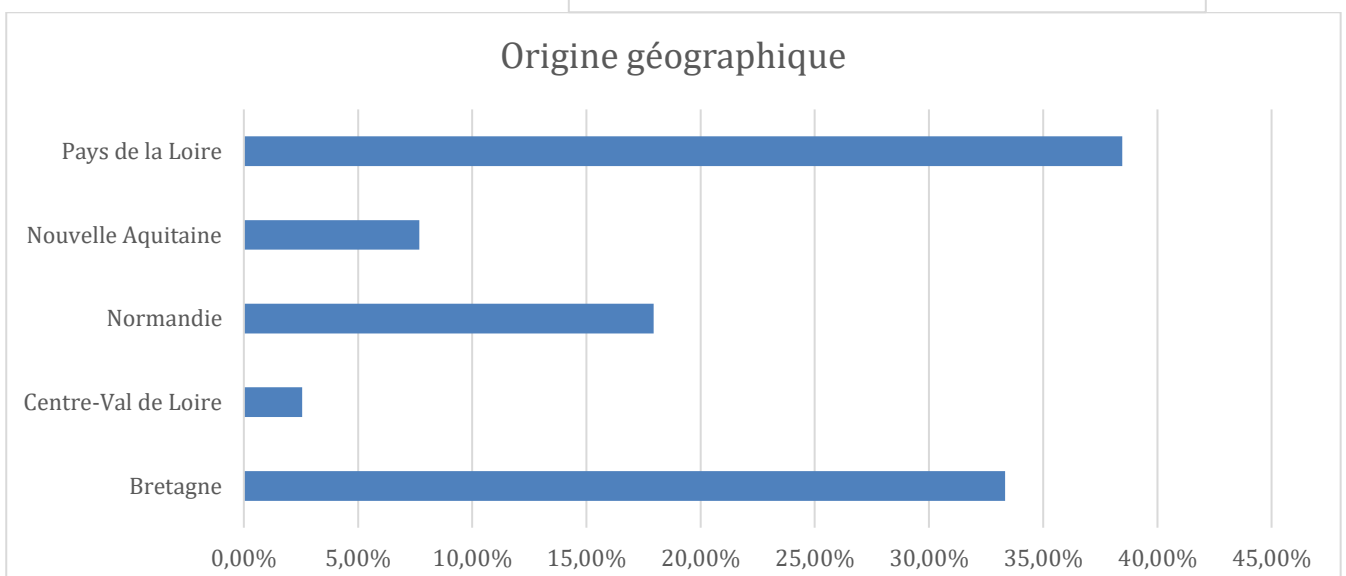
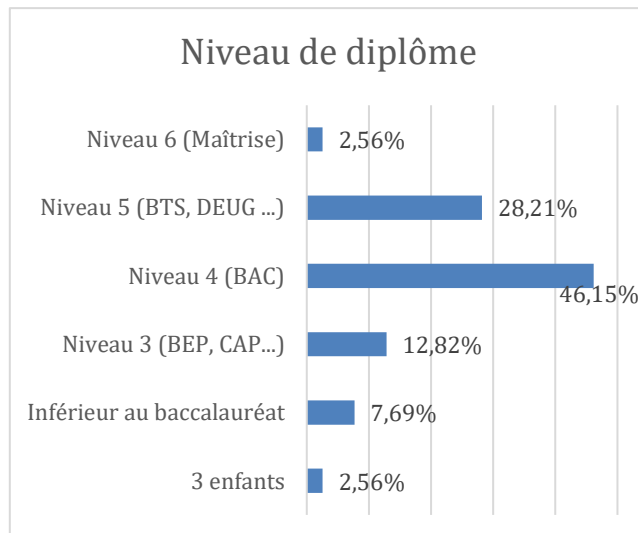
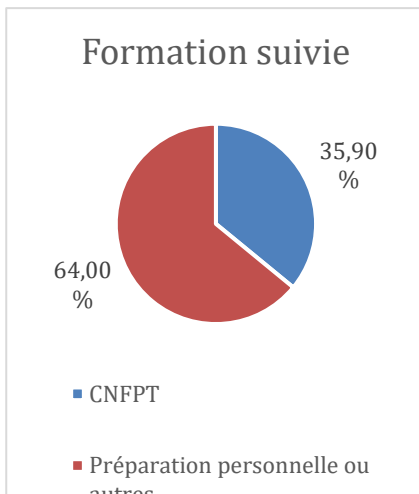
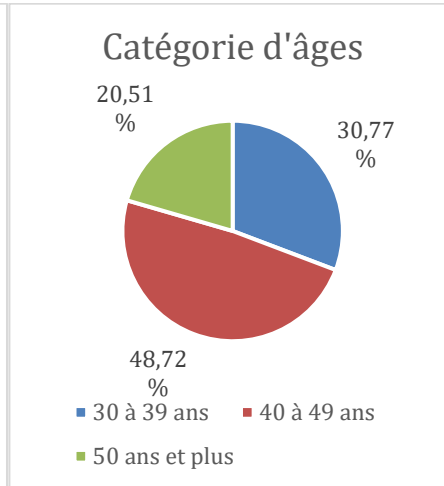
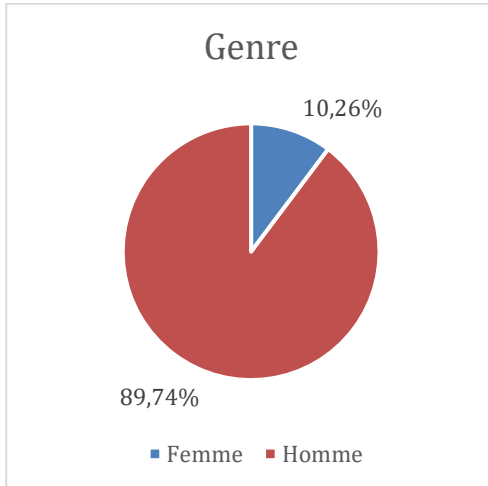
N°16	PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS (PPP)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	ADOPTION DU BILAN FINANCIER ET DU COUT LAUREAT DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL DE TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 EME CLASSE 2025 PAR VOIE DE PROMOTION INTERNE
RAPPORTEUR	FRANCOISE MERRET

L'examen professionnel de technicien principal de 2^{ème} classe, par voie de promotion interne, a été organisé par le centre de gestion du Morbihan à l'échelle des quatorze centres de gestion du Grand Ouest.

Le bilan de l'opération se traduit de la manière suivante :

	Echelle d'organisation	Nombre d'inscrits	Nombre de participants à l'écrit	Nombre de candidats autorisés à se présenter à l'oral	Nombre d'admis
Examen professionnel de technicien principal de 2 ^{ème} classe 2025 (promotion interne)	14 départements du Grand Ouest	396 <i>(434 en 2023)</i>	293 <i>(337 en 2023)</i>	96 <i>(soit 33% des participants compte tenu d'un seuil d'admissibilité fixé à 9/20)</i> <i>(148 en 2023)</i>	39 <i>(soit 40,6% des admissibles suite à un seuil d'admission fixé à 11/20 par le jury)</i> <i>(88 en 2023)</i>

Les 39 lauréats se répartissent de la manière suivante :



Le bilan financier de cet examen prend en compte :

- les charges inhérentes au centre de gestion du Morbihan ;
- le coût des 10 sujets nationaux de l'épreuve écrite, conçus par la Cellule Pédagogique Nationale ;
- le montant des recettes correspondant au coût lauréat facturé aux centres de gestion coordonnateurs hors Grand Ouest, en application de la convention nationale relative à la mutualisation des coûts de concours et examens transférés du CNFPT vers les centres de gestion, signée le 2 juillet 2018 ;
- la dotation CNFPT versée, par les quatre CDG coordonnateurs du Grand Ouest, au budget annexe interrégional (BAI).

Le montant des frais d'organisation, ainsi que le coût par lauréat se présentent de la manière suivante :

	Montant des frais d'organisation	Nombre d'admis	Coût lauréat	Candidats admis hors Grand Ouest	Montant des frais d'organisation relevant du Budget Annexe Interrégional (BAI)
Examen professionnel de technicien principal de 2 ^{ème} classe 2025 (promotion interne)	62 036 €	39	1 591 €	4 (soit 6364 €)	55 672 €

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' :

- **Constater le bilan financier de l'examen de technicien principal de 2^{ème} classe 2025, par voie de promotion interne, à 62 036 € dont 55 672 € revenant à la charge du budget annexe interrégional,**
- **Adopter le coût lauréat à 1 591 € à facturer aux CDG coordonnateurs hors Grand Ouest.**

N°17	PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS (PPP)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	PROMOTION INTERNE
RAPPORTEUR	FRANCOISE MERRET

La promotion interne constitue un levier important pour la gestion des carrières des fonctionnaires territoriaux. Elle permet aux agents de progresser en accédant à un cadre d'emplois supérieur, relevant généralement d'une catégorie supérieure, favorisant ainsi la reconnaissance de leur expérience et compétences acquises. La réglementation encadrant la promotion interne a connu plusieurs évolutions ces dernières années, visant à améliorer les conditions d'accès et à élargir les possibilités d'inscription sur les listes d'aptitude.

ASSOUPLISSEMENT DES REGLES DES QUOTAS

En premier lieu, le décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 (entré en vigueur le 1er janvier 2024) a apporté un assouplissement des règles de quotas :

- Pour la règle de droit commun :
 - Remplacement de la règle « **1 promotion pour 3 recrutements externes** » par « **1 pour 2** »
 - Le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne est réduit de 3 à 2.

Et inclusion des **titularisations des agents en situation de handicap** à l'issue de leur contrat conclu sur le fondement de l'article L. 352-4 du CGFP (anciennement article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) dans la liste des voies de recrutement servant au calcul des quotas de promotion interne (nomination par suite de réussite au concours, mutation externe, détachement et intégration directe).

- Augmentation de l'effectif à prendre en compte dans le calcul alternatif des quotas de **5 % à 8 %** en y incluant, en plus des fonctionnaires du cadre d'emplois en activité ou en détachement au 31/12 de l'année N - 1, **les agents contractuels de droit public en CDI** (contrat à durée indéterminée).
 - Ce mode de calcul est retenu dès lors que le résultat est plus favorable que celui résultant du quota appliqué sur les recrutements.
- Pour la clause de sauvegarde :
 - Réduction de la durée requise pour l'application de la clause de sauvegarde :
 - Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à une inscription sur la liste d'aptitude promotion interne n'est pas atteint pendant une période d'au moins **2 ans** (et non plus d'au moins **4 ans**), un fonctionnaire peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement (concours, détachement, mutation externe, intégration directe, titularisation des agents contractuels en situation de handicap) entrant dans le décompte est intervenu.

ASSOULISSEMENT DE L'OBLIGATION DE SUIVI DE LA FORMATION

En second lieu, le décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 (entré en vigueur le 12 octobre 2024) a apporté un **assouplissement au niveau de l'obligation de suivi de la formation tout au long de la carrière.**

Ainsi, les agents peuvent désormais être inscrits sur une liste d'aptitude même s'ils n'ont pas suivi la totalité des formations obligatoires sur une ou plusieurs périodes révolues dès lors qu'elles ont été réalisées avant l'inscription sur la liste d'aptitude.

- Cela permet de lever le frein à l'accès à la promotion interne créé par un retard de formation, tout en maintenant l'exigence d'un suivi effectif des formations.

Particularité de l'accès au grade d'agent de maîtrise par la promotion interne : seule la disposition relative à l'assouplissement de la règle du suivi de la formation tout au long de la carrière s'applique.

Les modalités de calcul du quota pour la voie de l'examen professionnel, non modifiées, sont différentes et offrent un nombre de poste largement supérieur au nombre de dossiers déposés. S'agissant de la voie du choix, elle n'est pas soumise à quota.

DISPOSITIF SPECIFIQUE AUX SECRETAIRES GENERAUX DE MAIRIE

Enfin, le décret n° 2024-826 du 16 juillet 2024 prévoit deux dispositifs de promotion interne spécifiques aux **secrétaires généraux de mairie** :

- Possibilité pour les adjoints administratifs territoriaux principaux de 2^{ème} et de 1^{ère} classe remplissant les conditions d'ancienneté requises d'être inscrits sur la liste d'aptitude d'accès au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux
 - Promotion non soumise à l'application de la règle des quotas
 - Dispositif applicable jusqu'au 31 décembre 2027

- Possibilité pour les agents de catégorie C titulaires d'un grade d'avancement remplissant les conditions requises d'accéder au grade de rédacteur, dispositif de « formation-promotion » après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.
 - Non appliquée en 2025 (formation qualifiante en cours de programmation par le CNFPT)
 - Promotion non soumise à l'application de la règle des quotas
 - Dispositif pérenne

Ces différentes évolutions réglementaires ont été prises en compte lors de l'examen des dossiers présentés en réunions Promotion interne.

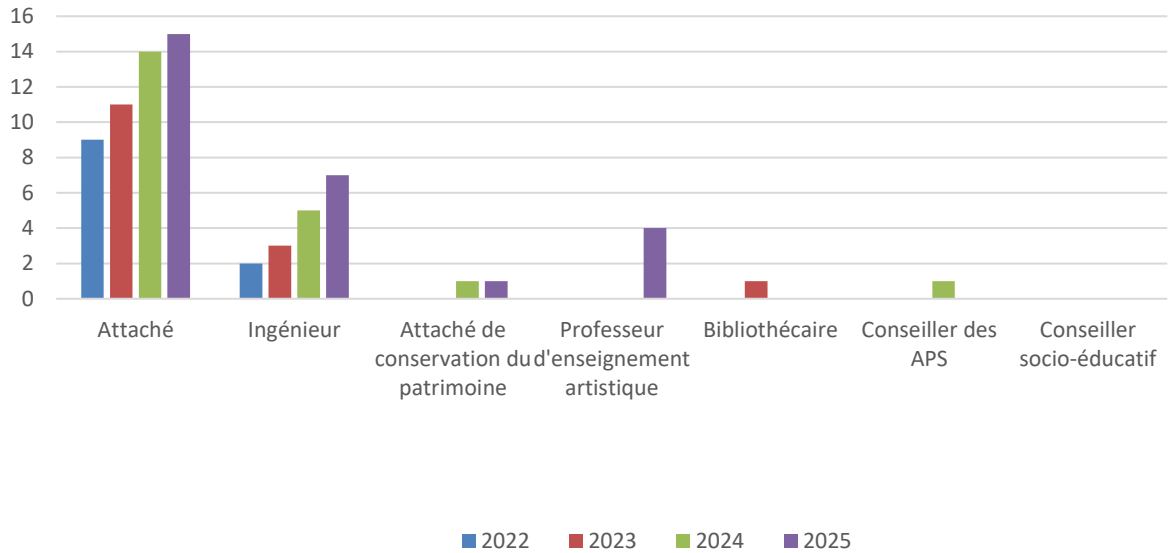
Evolution du nombre d'inscriptions possibles sur les listes d'aptitude
promotion interne par cadre d'emplois
2022 à 2025

Catégorie	Grade	Année 2022	Année 2023	Année 2024	Année 2025	Observation
A	Attaché	9	11	14	15	Application de la clause de sauvegarde en 2024 et 2025
	Ingénieur	2	3	5	7	Application de la clause de sauvegarde en 2022
	Attaché de conservation du patrimoine	0	0	1	1	
	Professeur d'enseignement artistique	0	0	0	4	1 seul dossier déposé en 2025 – 0 les autres années
	Bibliothécaire	0	1	0	0	
	Conseiller des APS	0	0	1	0	
	Conseiller socio-éducatif	0	0	0	0	
B	Rédacteur / Rédacteur pal de 2ème classe *	7	15	18	23	Application de la clause de sauvegarde en 2024
	Technicien / Technicien pal de 2ème classe *	4	14	16	13	Application de la clause de sauvegarde en 2025
	Assistant de conservation / Assistant de conservation pal de 2ème classe *	2	2	3	4	Application de la clause de sauvegarde en 2024
	Animateur / Animateur pal de 2ème classe *	1	3	4	7	
	Chef de service de police municipale	0	0	1	1	
	Rédacteur fonction Secrétaire Général de Mairie	-	-	3	2	Dispositif transitoire non soumis à quota

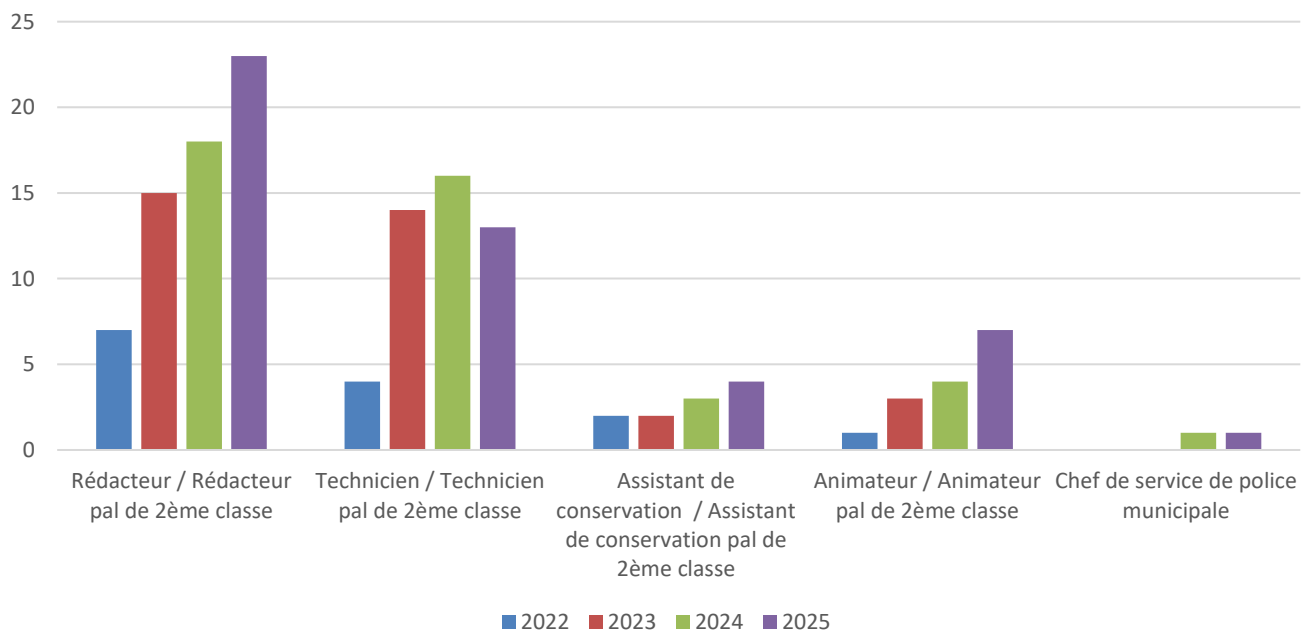
* Les postes sont à répartir entre les deux grades

Années 2022 et 2023 : anciennes dispositions – Années 2024 et 2025 : nouvelles dispositions

Evolution du nombre d'inscriptions sur les listes promotion interne de catégorie A (2022 à 2025)



Evolution du nombre d'inscriptions sur les listes promotion interne de catégorie B (2022 à 2025)



Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°18	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	BILAN DU CONTRAT GROUPE PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – EVOLUTION DES TAUX DE COTISATION
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Pour rappel, suite à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n°2021-1574 du 24 novembre 2021, les employeurs territoriaux sont tenus à une obligation de participation financière pour la complémentaire « prévoyance » de leurs agents à compter du 1^{er} janvier 2025, et pour la complémentaire « santé », à compter du 1^{er} janvier 2026. Le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 définit les montants de référence pour les deux domaines.

Afin de répondre aux enjeux d'attractivité, de santé publique et financiers, la délibération n°2023-41 du 23 mars 2023 fixe le cadre des conventions liées au nouveau contrat groupe « protection sociale complémentaire » avec une prise d'effet au 1^{er} juillet 2023 jusqu'au 31 décembre 2029.

Ce contrat groupe comprend donc deux volets :

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

La présente note d'information a pour objet de présenter les bilans relatifs aux contrats groupes PRÉVOYANCE et SANTÉ sur deux années complètes (de juillet 2023 à juin 2025), ainsi que les éléments financiers justifiant la demande de majoration des cotisations des deux contrats par les assureurs.

1. LE VOLET PRÉVOYANCE

CONTEXTE ET ACTUALITES



La couverture en matière de PRÉVOYANCE permet aux agents d'être indemnisés de la perte de salaire ou de retraite en cas d'indisponibilité physique (maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée), d'invalidité ou d'incapacité, ou de décès.

Le décret du 20 avril 2022 a rendu obligatoire la participation des collectivités et établissements publics territoriaux à la cotisation PRÉVOYANCE des agents, à hauteur de 7 € brut **depuis le 1^{er} janvier 2025**. Cette participation doit être versée dans le cadre du dispositif retenu par les collectivités à savoir, soit dans le cadre du contrat collectif du CDG à adhésion facultative, soit dans le cadre des contrats individuels labellisés.

Une proposition de loi a été déposée le 3 février 2025 dans la continuité de l'Accord National du 11 juillet 2023. Cette proposition prévoit :

- ✓ La généralisation des contrats collectifs (disparition des contrats individuels) ;
- ✓ L'adhésion obligatoire de l'ensemble des agents (et non plus facultative) ;
- ✓ Une participation employeur d'un minimum de 50 % du régime de base (et non plus 7 € minimum).

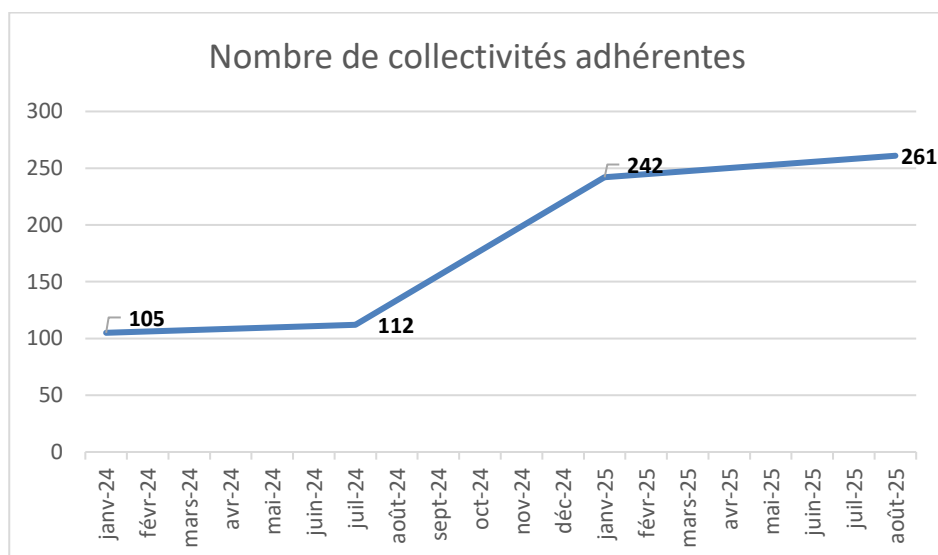
La proposition de loi, dont les dispositions retenues prendraient effet **au 1^{er} janvier 2029 – pour les collectivités ne disposant pas de contrat collectif à la date de publication de la loi (les collectivités ayant des contrats collectifs en cours ont des dates d'application ajustées)**, a été votée en première séance par les sénateurs le 2 juillet 2025 ; elle sera soumise au vote de l'Assemblée nationale à l'automne 2025.

BILAN DES ADHESIONS AU CONTRAT GROUPE AU 1^{ER} AOUT 2025.

- Evolution des adhésions au 1^{er} août 2025

Depuis le 1^{er} janvier 2024, on observe une augmentation de 148 % de collectivités adhérentes au contrat groupe (augmentation marquée depuis l'obligation de participation au 1^{er} janvier 2025).

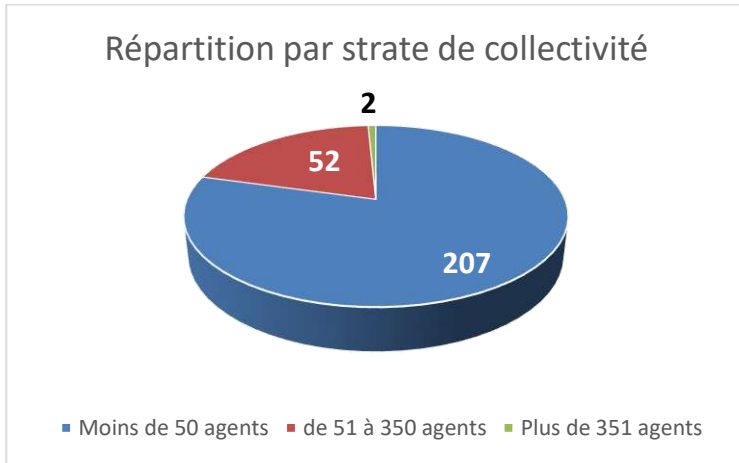
70 % des collectivités affiliées ont adhéré au contrat groupe au 1^{er} août 2025 (contre 30 % au 1^{er} juillet 2024).



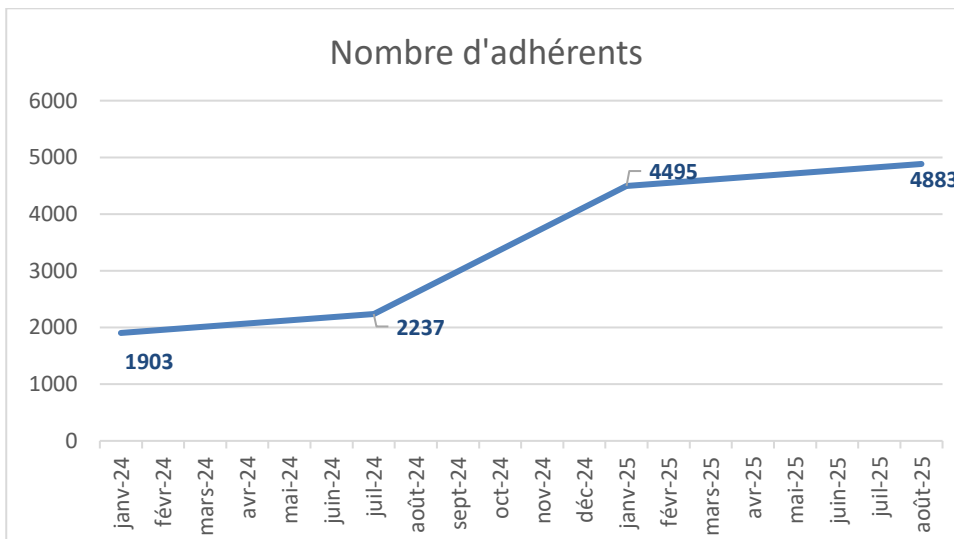
Le contrat groupe prévoit des taux de cotisation du régime de base différents selon l'effectif global de la collectivité :

COLLECTIVITÉS JUSQU'À 50 AGENTS	1.55 %
COLLECTIVITÉS DE 51 À 350 AGENTS	1.60 %
COLLECTIVITÉS DE 351 AGENTS ET PLUS	1.70 %

79 % des collectivités adhérentes ont moins de 50 agents.



Depuis le 1^{er} janvier 2024, on constate également une augmentation de 156 % d'agents ayant souscrit à la prévoyance parmi les collectivités ayant adhéré au contrat (soit 40 % d'adhésion). Le montant moyen de participation employeur est de 17 €.



Depuis le 1^{er} janvier 2025, de nouvelles collectivités réfléchissent à adhérer au contrat groupe du CDG Morbihan afin d'offrir des conditions d'adhésion plus économiques à leurs agents, compte tenu de :

- La perte de la labellisation de contrats individuels depuis septembre 2024 et la proposition, en remplacement, de nouveaux contrats individuels particulièrement onéreux ;
- Des orientations de l'Accord National du 11 juillet 2023 et de la proposition de loi du 3 février 2025, présentées ci-avant.

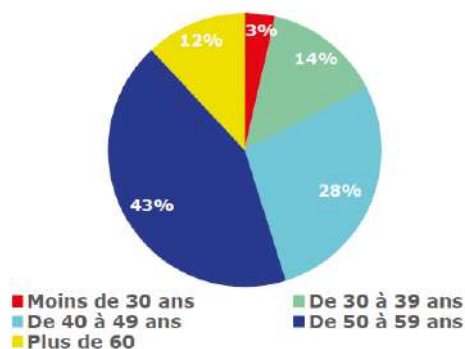
8 nouvelles collectivités ont déjà confirmé leur adhésion au 1^{er} janvier 2026, dont une collectivité non affiliée de + de 350 agents.

- **Profil des adhérents**

L'âge moyen des agents est de **49 ans**.

La catégorie des + de 50 ans est représentée à hauteur de **55 %**, soit + de 50 % des agents adhérents.

 Adhésions des agents par tranche d'âge



Sachant que le régime de base s'impose à tous et que les agents peuvent retenir les options de leur choix, les taux d'adhésion sont détaillés dans le tableau ci-dessous. Seulement 17 % des agents se limitent à la seule couverture de base. 74 % de l'ensemble des adhérents retiennent l'option 1 qui leur permet le versement de l'IFSE dès le 1^{er} jour d'un congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée.

Garanties	Adhésions	Taux d'adhésion
Régime de base seul	837	17 %
Option 1 - Renfort RI ¹ en CLM/CGM/CLD	3 598	74 %
Option 2 - Renfort RI en invalidité	2 568	57 %
Option 3 - Renfort Décès - PTIA ²	987	20 %
Option 4 - Perte de retraite	653	13%

- **Un accompagnement dédié aux collectivités et aux agents :**

Depuis le 1^{er} juillet 2024, le prestataire retenu a pu accompagner spécifiquement les collectivités et les agents dans la mise en œuvre de leur contrat d'adhésion à travers :

- ✓ 2 réunions plénières à l'attention des employeurs, les 22 et 24 avril 2025 à Hennebont et Saint-Guyomard ;
- ✓ 66 réunions d'information proposées aux agents avec un taux de participation de 38 % dont :
 - 57 sur site
 - 3 en visioconférence
 - 6 en webinaires avec replay possible

Concernant les collectivités déjà adhérentes au contrat, 82 responsables et gestionnaires RH ont participé, le 28 février 2025, à un webinaire de présentation de l'ensemble des modalités de gestion

¹ RI : Régime Indemnitaire

² PTIA : Perte Totale et Irréversible d'Autonomie

de l'extranet Connecteam (gestion des adhésions, paiement des cotisations prévoyance, déclarations des sinistres pour indemnisation).

L'unité Assurances du CDG renseigne également les collectivités au quotidien, sur les dispositions réglementaires de la mise en œuvre de la participation employeur, les procédures à respecter, ainsi que les modalités du contrat groupe.

MAJORATION DES COTISATIONS AU 1^{er} JANVIER 2026

- Rappel des clauses contractuelles du marché

La convention de participation du 13 janvier 2023 prévoit la présentation par l'Assureur, du compte de résultat technique annuel au plus tard au 30 juin de chaque exercice afin d'étudier l'équilibre budgétaire du contrat. Le résultat est calculé sur la base du montant des prestations versées aux agents et des provisions techniques, rapporté au montant des cotisations encaissées.

Les conditions particulières du contrat groupe prévoient un encadrement des évolutions des cotisations selon les modalités ci-dessous :

Exercice du contrat	Ratio P/C	Taux de majoration maximal
Exercice 1	/	0%
Exercice 2	/	2,5%
Exercice 3	/	2,5%
Exercices 4 et suivants	P/C < 100%	0%
	P/C < 110%	5%
	P/C < 120%	7%
	P/C < 130%	9%
	P/C > 130%	12%

Le P/C s'apprécie sur la base du compte de résultat cumulé depuis la date d'effet du contrat

Pour rappel, depuis le 1^{er} juillet 2025, du fait de la prorogation de 6 mois de la durée initiale du marché, le compte technique annuel s'étudie sur l'année civile et non plus du 1^{er} juillet au 30 juin. Par conséquent, les majorations de cotisations ne peuvent avoir lieu qu'au 1^{er} janvier n+1 et non plus au 1^{er} juillet n+1. Depuis le 1^{er} juillet 2023, aucune majoration n'a été appliquée.

- **Éléments du compte de résultat annuel 2024**

Lors du comité de pilotage du 23 avril 2025, les éléments du compte de résultat annuel 2024 présentés par l'Assureur ont fait ressortir **un résultat global déficitaire de 970 170 €** détaillé ci-dessous, soit **un ratio Cotisation/Prestations & Provisions de 1,89**.

COMPTE DE RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2024

		Année 2024
Crédit	Cotisations nettes	1 090 860 €
Débit	Prestations	335 610 €
	Décès	6 442 €
	Invalidité / Incapacité	329 167 €
	Provisions techniques	1 725 421 €
	Sinistres à payer et non connus	39 500 €
	Invalidité / Incapacité	1 685 921 €
	Total Prestations + Provisions	2 061 031 €
Solde	Résultats Techniques	- 970 170 €
D/C	Rapport DEBIT / CREDIT	1,89

54 dossiers provisionnés

Les comptes de résultats, ainsi que les ratios, diffèrent selon la strate des collectivités :

COMPTE DE RÉSULTATS DE L'ANNÉE 2024 – DÉTAIL PAR STRATES DE COLLECTIVITÉS

		Collectivités jusqu'à 50 agents	Collectivités de 51 à 350 agents	Collectivités de 351 agents et plus
Crédit	Cotisations nettes	311 096 €	360 953 €	418 811 €
	Prestations	69 140 €	84 527 €	181 942 €
	Décès	0 €	0 €	6 442 €
	Invalidité / Incapacité	69 140 €	84 527 €	175 500 €
Débit	Provisions techniques	297 545 €	417 494 €	1 010 382 €
	Sinistres à payer et non connus	8 297 €	10 143 €	21 060 €
	Invalidité / Incapacité	289 249 €	407 351 €	989 322 €
	Total Prestations + Provisions	366 686 €	502 021 €	1 192 324 €
Solde	Résultats Techniques	-55 590 €	-141 068 €	-773 513 €
D/C	Rapport DEBIT / CREDIT	1.18	1.39	2.85

22

 collecteam

Par lettre recommandée du 27 juin dernier, le courtier a informé le CDG de la majoration de 3 % des taux de cotisation du contrat groupe, à compter du 1^{er} janvier 2026.

Par lettre recommandée du 13 août dernier, le CDG lui a notifié son refus de la majoration de 3 % sous réserve d'un éclairage sur les éléments financiers et juridiques justifiant cette demande. En effet, cette majoration ne correspondait pas au taux plafond de majoration tarifaire de 2,5 % prévu pour l'exercice 3 dans les clauses du marché signé le 20 janvier 2023.

Après divers échanges, le courtier a validé, par courriel du 3 septembre dernier, le souhait du CDG d'appliquer strictement la clause d'encadrement de 2,5 % prévue au marché. Il a toutefois tenu à souligner les efforts consentis par l'Assureur depuis la mise en place du contrat groupe, à savoir :

- ✓ L'absence de majoration de 2,5 % prévue la 2^{ème} année (1^{er} juillet 2024) dans les clauses du marché ;
- ✓ Le report de la 1^{ère} évolution tarifaire au 1^{er} janvier 2026 (au lieu du 1^{er} juillet 2025), en raison de la demande de prorogation de 6 mois de la durée du contrat par le CDG.

- Effets de la majoration de 2,5 % sur les taux de cotisations au 1^{er} janvier 2026

La majoration de 2,5 % sur les taux de cotisations du régime de base du marché a pour effet les augmentations suivantes :

		Cotisations 2023-2025		Cotisations à compter du 1 ^{er} /01/2026 + 2,5 %		Ecart en euros
		Taux	Exemple de cotisation pour une rémunération mensuelle brute de 1 800 €	Taux	Exemple de cotisation pour une rémunération mensuelle brute de 1800 €	
Régime de base	Collectivités jusqu'à 50 agents	1,55 %	27,90 €	1,59 %	28,62 €	+ 0,72 €
	Collectivités de 50 à 350 agents	1,60 %	28,80 €	1,64 %	29,52 €	
	Collectivités de + 350 agents	1,70 %	30,60 €	1,74 %	31,32 €	
Option 1 - Renfort RI ³ en CLM/CGM/CLD		0,20 % → 0,21 %				
Option 2 - Renfort RI en invalidité		0,10 % → 0,10 %				
Option 3 - Renfort Décès - PTIA ⁴		0,40 % → 0,41 %				
Option 4 - Perte de retraite		0,50 % → 0,51 %				

Du fait de la prorogation de la durée du marché de 6 mois, soit jusqu'au 31 décembre 2029, la majoration de 2,5 % prendra effet au 1^{er} janvier 2026, et non au 1^{er} juillet 2025.

³ RI : Régime Indemnitaire

⁴ PTIA : Perte Totale et Irréversible d'Autonomie

LE VOLET SANTÉ

CONTEXTE ET ACTUALITES

La couverture en matière de SANTÉ permet la prise en charge des frais occasionnés ((visites et soins médicaux, hospitalisations) par une maternité, une maladie ou un accident non pris en charge par la sécurité sociale.



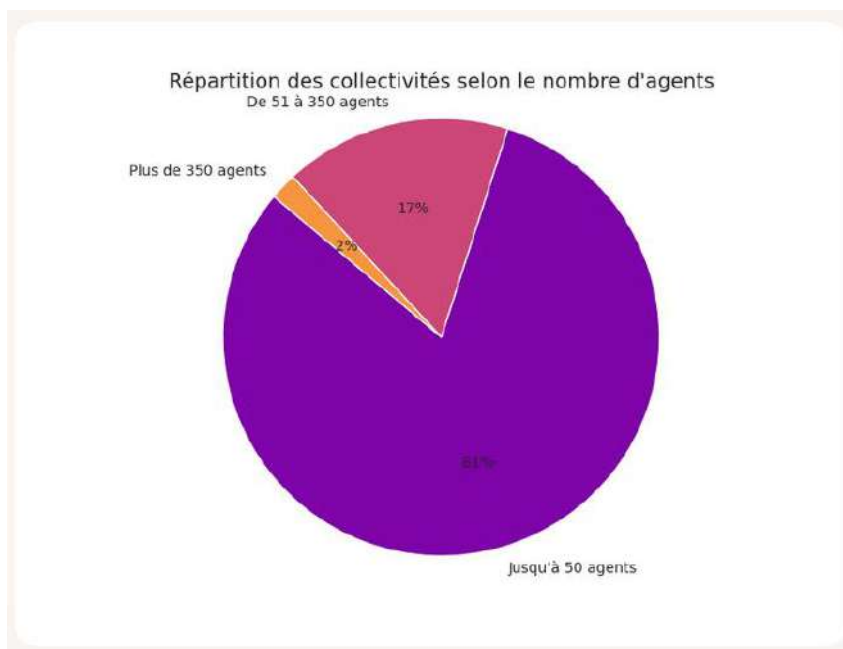
Le décret du 20 avril 2022 rend obligatoire la participation des collectivités et établissements publics territoriaux à la cotisation SANTÉ des agents, à hauteur de 15 € à compter du 1^{er} janvier 2026. Cette participation doit être versée dans le cadre du dispositif retenu par les collectivités à savoir soit dans le cadre du contrat collectif du CDG à adhésion facultative, soit dans le cadre des contrats individuels labellisés.

BILAN DES ADHESION AU 1^{ER} JUILLET 2025

	Au 1 ^{er} juillet 2024	Au 1 ^{er} juillet 2025	Evolution en %
Nombre de collectivités adhérentes	76 (20 % des collectivités affiliées)	130 (36 % des collectivités affiliées)	+ 71 %
Nombre d'agents adhérents	1 056	2 348	+ 122 %
Montant moyen de la participation employeur	21 € brut		

En raison de l'échéance, au 1^{er} janvier 2026, de la mise en œuvre de la participation employeur pour la complémentaire SANTÉ, de nombreuses collectivités sont actuellement en réflexion afin d'arrêter ou de modifier le cadre du versement de cette participation, soit dans le cadre du contrat groupe du CDG Morbihan, soit dans le cadre des contrats labellisés.

- **Répartition des collectivités par strate de collectivités**

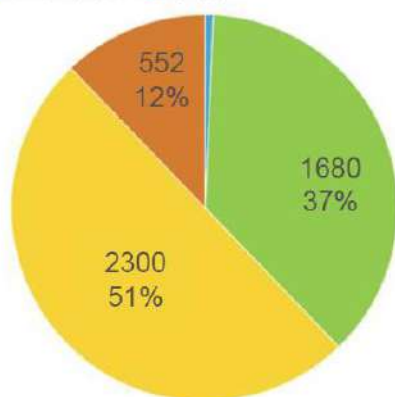


- **Profil des agents adhérents**

Au 30 mai 2025, l'âge moyen des agents adhérents est de 47,1 ans. On constate que la mutuelle souscrite bénéficie également aux enfants et aux conjoint (e)s des bénéficiaires. Les adhésions par niveau de garantie se concentrent autour des formules santé actifs du Niveau 3 et du Niveau 1 :

• Répartition des adhésions par bénéficiaire

Lien Familial - Catégorie Adhérent
 ● Membre participant | Retraité | Enfant |
 ● Membre participant | Actif ● Conjoint(e) |

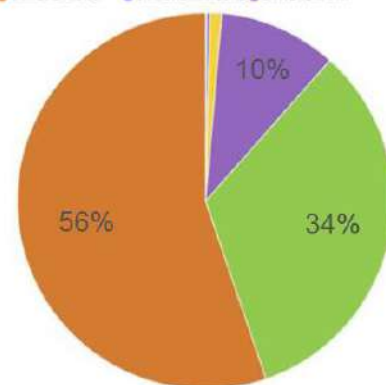


Moyenne d'âge adhérents

47,1 ans

• Répartition des adhésions par niveau de garantie

Formule Santé
 ● SANTE RETRAITES N1 ● SANTE ACTIFS N2 ● SANTE RETRAITES N3
 ● SANTE ACTIFS N3 ● SANTE RETRAITES N2 ● SANTE ACTIFS N1



- **Un accompagnement dédié aux collectivités et aux agents :**

Depuis le 1^{er} janvier 2025, plusieurs actions de déploiement ont eu lieu avec le prestataire :

- ✓ 3 réunions d'informations aux employeurs (53 participants) à REGUINY, SERENT et CAUDAN les 27 et 28 mars (44 participants) ;
- ✓ 1 webinaire le 2 juillet dernier (53 participants) ;
- ✓ 4 RDV employeurs dont 1 collectivité non affiliée ayant confirmé son intention d'adhésion ;
- ✓ 6 réunions aux agents en collectivités (79 participants avec 13 agents en moyenne) + 6 autres réunions programmées en septembre ;
- ✓ Des relances par mail d'informations ou téléphoniques pour 33 collectivités de + de 50 agents.

L'unité Assurances du CDG renseigne également les collectivités au quotidien, sur les dispositions réglementaires de la mise en œuvre de la participation employeur, les procédures à respecter, ainsi que les modalités du contrat groupe.

MAJORATION DES COTISATIONS AU 1^{er} JANVIER 2026

- Rappel des clauses contractuelles du marché

La convention de participation du 13 janvier 2023 prévoit la présentation, par l'Assureur, du compte de résultat technique annuel au plus tard au 30 juin de chaque exercice afin d'étudier l'équilibre budgétaire du contrat. Le résultat est calculé sur la base du montant des remboursements versés aux bénéficiaires rapporté au montant des cotisations encaissées.

Les conditions particulières du contrat groupe prévoient un encadrement des évolutions des cotisations selon les modalités ci-dessous.

Exercice du contrat	Ratio P/C	Taux de majoration maximal
Exercice 1	/	0%
Exercice 2	/	2,5%
Exercice 3	/	2,5%
Exercices 4 et suivants	P/C < 100%	0%
	P/C < 110%	5%
	P/C < 120%	7%
	P/C < 130%	9%
	P/C > 130%	12%

Le P/C s'apprécie sur la base du compte de résultat cumulé depuis la date d'effet du contrat

Pour rappel, depuis le 1^{er} juillet 2025, du fait de la prorogation de 6 mois de la durée initiale du marché, le compte technique annuel s'étudie sur l'année civile et non du 1^{er} juillet au 30 juin. De ce fait, les majorations de cotisations ne peuvent avoir lieu qu'au 1^{er} janvier n+1 et non plus au 1^{er} juillet n+1. Depuis le 1^{er} juillet 2023, aucune majoration n'a encore été appliquée.

- **Éléments du compte de résultat annuel 2024**

Lors du comité de pilotage du 11 juin 2025, les éléments du compte de résultat annuel 2024 présentés par l'Assureur ont fait ressortir un résultat global déficitaire de 340 160 € détaillé ci-dessous soit un ratio de 153,20 % (annexe 1 : Rapport technique INTERIALE 2024).

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Morbihan

Compte arrêté au 31/12/2024

Total ensemble des garanties Frais de santé

	2023	2024	Total
Cotisations brutes	14 616 €	857 146 €	871 763 €
<i>Encaissées en N</i>	14 697 €	857 436 €	872 133 €
<i>Encaissées en N+1</i>	- 81 €	- 290 €	- 370 €
<i>Encaissées en N+2</i>			
<i>Encaissées en N+3</i>			
<i>Cotisations à recevoir</i>			
<i>Taxes</i>	1 712 €	104 323 €	106 036 €
<i>Frais de gestion</i>	1 936 €	112 923 €	114 859 €
Cotisations nettes (1)	10 969 €	639 900 €	650 868 €
Prestations (2)	1 679 €	889 125 €	890 804 €
<i>Payées en N</i>		889 125 €	889 125 €
<i>Payées en N+1</i>	1 679 €		1 679 €
<i>Payées en N+2</i>			
<i>Payées en N+3</i>			
<i>Payées en N+4</i>			
<i>Payées en N+5</i>			
Provisions (3)	110 €	90 934 €	91 044 €
<i>Provision pour sinistres à payer</i>	7 €	84 911 €	84 918 €
<i>FMPT</i>	103 €	6 023 €	6 126 €
Charge de sinistres (2)+(3)	1 788 €	980 059 €	981 848 €
Résultat (1)-(2)-(3)	9 180 €	- 340 160 €	- 330 980 €
Ratio Charge de sinistres / Cotisations nettes	16,3%	153,2%	150,9%

(1) La taxe Covid totale de 3,9 % est appliquée à l'exercice 2020

L'évolution des cotisations est en adéquation avec la forte augmentation des adhérents depuis le 1^{er} janvier 2025.

L'augmentation des dépenses de prestations relève quant à elle, certes du nombre croissant de bénéficiaires, mais plus particulièrement des indemnisations :

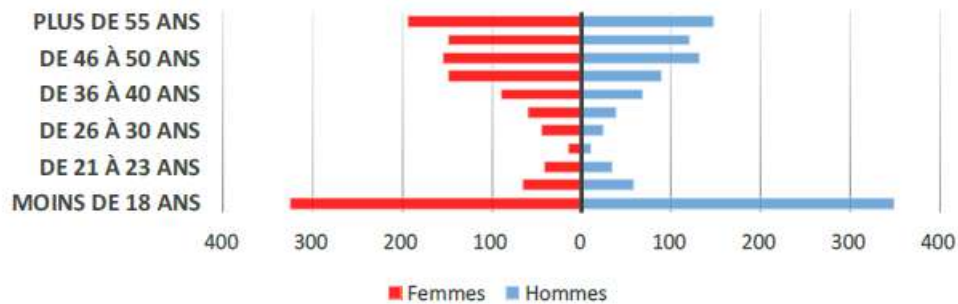
- ✓ Selon le niveau de garanties choisi

En effet, le ratio du compte financier de 2024 se détaille, selon les profils des actifs et retraités couplés aux 3 niveaux de garanties, de la façon suivante :

	Actifs Niveau 1	Actifs Niveau 2	Actifs Niveau 3	Retraités Niveau 1	Retraités Niveau 2	Retraités Niveau 3	Total
Résultat annuel 2024	+ 6 041 €	-109 532 €	-232 218 €	959	2118 €	-7 528 €	-340 160 €
Ratio : Prestations/Cotisations	87,50 %	150,80 %	166,50 %	5,50 %	60,80 %	137,50 %	153,20 %

- ✓ Selon les âges des adhérents : 21 % de – de 18 ans et 21,8 % de plus de 55 ans (l'âge moyen des assurés est de 34,6 ans) (cf. Pyramide des âges ci-dessous)

Répartition des assurés par âge



Répartition des personnes protégées par type de bénéficiaires

Répartition des personnes protégées

	Adhérents	Conjoints	Enfants	Autre ayant droit
Total	1 190	295	883	0
Pourcentage	50,3%	12,5%	37,3%	0,0%

Age Moyen	47,2 ans	48,6 ans	12,8 ans	0,0 ans
-----------	----------	----------	----------	---------

- ✓ Selon les actes médicaux : en médecines douces, en optique et actes dentaires (orthodontie)

Montant des du reste à charge par postes d'actes

Exercice de survenance : 2024

Postes d'actes	Frais Réels	Remb. Régime oblig.	Remb. Intérieure	Reste à Charge	
				Montant	Pourcentage
Soins courants	726 441 €	390 721 €	312 700 €	23 019 €	3,2%
Médecins généralistes	106 779 €	62 320 €	35 554 €	8 905 €	8,3%
Médecins spécialistes	79 119 €	42 708 €	29 568 €	6 843 €	8,6%
Actes techniques	47 058 €	32 357 €	13 774 €	927 €	2,0%
Médecines douces/Analyses et prélèvements/Radiologie/Auxiliaires médicaux/Pharmacie	493 485 €	253 336 €	233 805 €	6 345 €	1,3%
Actes dentaires	325 455 €	78 237 €	196 702 €	50 516 €	15,5%
Soins dentaires	55 467 €	26 117 €	26 482 €	2 869 €	5,2%
Prothèses remboursées par la S.s.	88 845 €	11 082 €	57 363 €	20 400 €	23,0%
Prothèses non remboursées par la S.s.					
Orthodontie	135 037 €	39 491 €	87 214 €	8 333 €	6,2%
Parodontologie/Implantologie	46 106 €	1 548 €	25 643 €	18 915 €	41,0%
Optique	540 236 €	5 923 €	247 700 €	286 614 €	53,1%
Forfait Lunettes/Montures/Verres	520 569 €	463 €	234 538 €	285 568 €	54,9%
Lentilles	10 618 €	47 €	9 540 €	1 031 €	9,7%
Chirurgie optique	9 049 €	5 412 €	3 622 €	15 €	0,2%
Hospitalisation	267 952 €	173 882 €	71 562 €	22 508 €	8,4%
Frais de séjour	161 400 €	125 652 €	35 749 €	0 €	0,0%
Actes de Chirurgie	70 255 €	40 734 €	12 893 €	16 628 €	23,7%
Forfait journalier					
Chambre particulière	23 335 €		17 587 €	5 748 €	24,6%
Transport	11 643 €	6 753 €	4 890 €	0 €	0,0%
Autres actes	1 319 €	744 €	443 €	132 €	10,0%
Prothèses médicales	90 410 €	29 567 €	48 462 €	12 381 €	13,7%
Prothèses auditives	36 318 €	5 792 €	26 161 €	4 365 €	12,0%
Autres prothèses	54 091 €	23 775 €	22 301 €	8 016 €	14,8%
Autres Actes	35 475 €	16 308 €	10 249 €	8 918 €	25,1%
Cures thermales	5 897 €	3 368 €	1 691 €	838 €	14,2%
Maternité	1 018 €	713 €	304 €	0 €	0,0%
Autres allocations/Actes divers	28 560 €	12 227 €	8 254 €	8 080 €	28,3%
Garanties vies	1 750 €		1 750 €		0,0%
Allocation naissance	1 750 €		1 750 €		0,0%
Allocation obsèques					
Total général	1 987 719 €	694 638 €	889 125 €	403 956 €	20,3%

- Effets de la majoration de 2,5 % sur les cotisations au 1^{er} janvier 2026

Elle a pour effet pour chaque bénéficiaire, selon les âges et les niveaux de garanties, les augmentations suivantes :

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Enfants (gratuité à compter du 3ème)	17,91 € * (17,47 €)	19,23 € (18,76€)	21,26 € (20,74 €)
Actifs de – 30 ans inclus	38,71 € (37,77 €)	42,13 € (41,10 €)	46,16 € (45,03 €)
Actif de 31 ans à 40 ans	41,21 € (40,20 €)	45,18 € (44,08 €)	49,58 € (48,37 €)
Actif de 41 ans à 50 ans	47,92 € (46,75 €)	53,05 € (51,76 €)	58,73 € (57,30 €)
Actif à partir de 51 ans	64,70 € (63,12 €)	71,62 € (69,87 €)	79,29 € (77,36 €)
Retraité	93,81 € (91,52 €)	103,84 € (101,31 €)	114,97 € (112,17 €)

*Tarifs 2026 / Tarifs 2023

La majoration de 2,5 % oscille entre :

- ✓ 0,44 € pour un jeune bénéficiant d'une couverture de niveau 1
- ✓ et 2,80 € pour un retraité bénéficiant d'une couverture de niveau 3.

Il convient de préciser que, dans le contexte national de progression de la dépense courante de santé et d'inflation des coûts de prestations et de services, les prestations payées en santé individuelle connaissent globalement une augmentation de 6 %.

Du fait de la prorogation de la durée du marché de 6 mois soit jusqu'au 31 décembre 2029, la majoration de 2,5% prendra effet au 1^{er} janvier 2026, et non au 1^{er} juillet 2025.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

Les avenants validant la majoration de 2,5 % pour les contrats SANTÉ et PRÉVOYANCE seront soumis prochainement à la signature de la Présidente du CDG.

N°19	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE ANALYSE COMPAREE DU FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL DES CENTRES DE GESTION
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

1. CONTEXTE

Dans le cadre de son Congrès 2025 à Lille, début juin 2025, la FNCDG a présenté un état des lieux des services de santé et de sécurité au travail des CDG, sur la base d'une enquête diffusée début 2025.

85 CDG sur les 94 destinataires ont répondu à cette enquête (90,5% de taux de réponse), parmi lesquels le CDG 56. Cette note a pour objet de faire la synthèse du rapport tout en comparant les grandes tendances qui en ressortent avec le fonctionnement du service propre au CDG 56.

2. ACTIVITE ET COUVERTURE

Le taux de couverture en médecine préventive par les CDG est de **86 %**, majoritairement en gestion directe (95,9 %). Le CDG 56 s'inscrit dans ce schéma avec un service interne, en gestion directe.

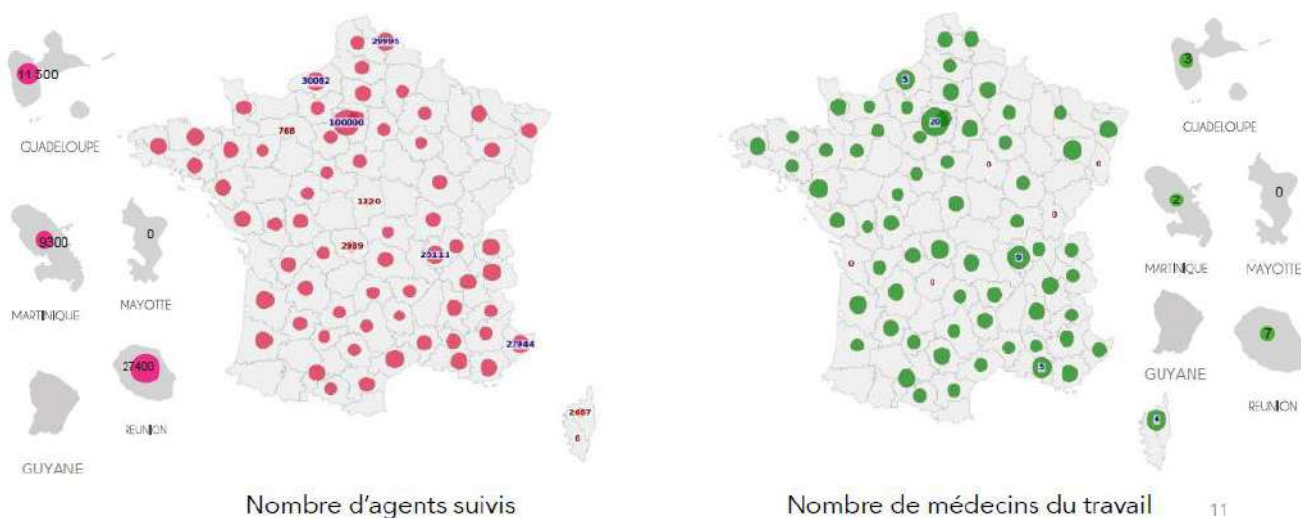
Indicateurs	Moyenne nationale	CDG 56	Comparatif
Nombre de collectivités suivies	343	359 (381 avec services État)	Au-dessus de la moyenne nationale
Nombre d'agents suivis	12 645 (+30% par rapport à 2022)	16 111	Taille du bassin d'agents légèrement supérieure à la moyenne nationale
Visites médicales annuelles	3 587	5 987	Activité supérieure à la moyenne nationale, proportionnellement à la taille du public suivi

Indicateurs	Moyenne nationale	CDG 56	Comparatif
Lieux des visites	Décentralisées sur des locaux répartis sur le territoire (87,5%), au sein des collectivités (41,6%), centralisées sur un site unique du CDG (36,1%), réalisées en centres mobiles (4%)	Décentralisées sur des locaux répartis sur le territoire	Conformité à la pratique dominante

RESSOURCES HUMAINES

Indicateurs	Moyenne nationale	CDG 56	Comparatif
Médecins du travail diplômés	2 médecins du travail (moyenne d'âge 58 ans), 2 ETP	2 médecins du travail (moyenne d'âge 73 ans), représentant 0,75 ETP	En-dessous de la moyenne nationale, ressource rare, âge élevé
Collaborateurs médecins	0,82	3 (2,8 ETP)	Fort renfort par rapport à la moyenne
Infirmiers santé travail	2,7	4 (4 ETP)	En ligne avec les équipes renforcées
Psychologues du travail	1,09	2 (2 ETP)	Positionnement fort sur prévention RPS
Ergonomes	0,6	1 (1 ETP)	Cohérent avec taille structure
Assistants sociaux	0,6	2 (2 ETP dont 0,7 ETP mis à disposition de collectivités)	Plus développé que la moyenne
Secrétariat médico-social	2,2	4 (3,7 ETP)	Organisation stable

On constate que le CDG 56 pâtit de la ressource rare en médecins du travail diplômés puisqu'il en est sous-doté par rapport à la moyenne nationale. En revanche, cela est compensé par un renfort de médecins collaborateurs, dont le nombre est supérieur à la moyenne nationale. Les cartes ci-dessous illustrent le nombre de médecins du travail par rapport au nombre d'agents suivis. On observe que le CDG 56 est légèrement sous-doté en médecins par rapport au nombre d'agents suivis, à l'image du CDG 22 et du CDG 35. La situation semble plus équilibrée au CDG 29. Néanmoins, ces cartes offrent une image correspondant au début de l'année 2025. Depuis, 1 ETP supplémentaire de médecin a été recruté, ce qui vient automatiquement renverser le balancier.



3. MODALITES DE FINANCEMENT DU SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE

A l'échelle nationale, la majorité des CDG financent leur service de médecine professionnelle par un système de conventionnement (73 %), selon deux modalités possibles : soit une tarification proportionnelle à la masse salariale (de 0,18% à 0,51%) soit une tarification à l'agent (**en moyenne 94 € par agent**, sachant que pour le CDG 56, en 2025, les tarifs votés ont été de 65 € par agent affilié, 74 € pour les non affiliés et 116 € pour les agents de l'Etat).

35 % des CDG ont par ailleurs choisi de financer leur service par un paiement à l'acte réalisé.

Les tarifs pratiqués par le CDG 56 sont donc assez nettement inférieurs à la moyenne nationale, à l'exception du tarif propre aux services de l'Etat. L'équilibre budgétaire du service est d'ailleurs – en coûts complets – permis grâce à une partie de cotisation additionnelle qui se justifie par le travail réalisé en équipe pluridisciplinaire (liens avec les assistantes sociales et les psychologues du travail) et le temps connexe que les équipes médicales consacrent à l'enrichissement de son offre de services (ex : Congrès régional santé au travail, sensibilisations collectives...).

En 2024, 34 % de la cotisation additionnelle ont ainsi été consacrés au service de médecine préventive. A l'avenir, afin de couvrir l'évolution des frais liés aux enjeux de ce type de médecine (logiciel métier plus performant notamment), une réflexion sur la tarification sera nécessairement à mener.

4. PRESTATIONS PROPOSEES

Les prestations du CDG 56 recoupent globalement celles observées au niveau national :

- Conseils aux collectivités : adaptation des postes, hygiène, prévention des risques, maintien dans l'emploi.
- Surveillance médicale : visites périodiques, surveillance particulière, visites occasionnelles.
- Actions en milieu de travail : visites de postes, participation aux CST/FSSSCT, réalisation de fiches de risques, actions de sensibilisation.

Les spécificités du service santé au travail du CDG 56 résident principalement dans la formation des $\frac{3}{4}$ des assistantes médicales en tant qu'assistantes techniques en santé au travail (renforcement de l'équipe sur le volet prévention), l'organisation de modules de sensibilisation des saisonniers, dans l'investissement en termes d'accompagnements psychosociaux et sociaux et dans l'organisation d'événements tels que le Congrès régional santé au travail.

5. ORGANISATION ET OUTILS

59,4% des services de médecine sont coordonnés par un médecin coordonnateur (+33% par rapport à 2022), là où le CDG 56 est organisé en comité de coordination médical. A ce jour, cela a permis d'instaurer une dynamique de groupe positive entre médecins.

En termes de logiciel métier, 7 outils ont été recensés à l'échelle nationale. Le CDG 56 utilise MEDTRA V4, comme la majorité des CDG aujourd'hui. Le deuxième logiciel le plus utilisé est AGIRHE médecine. Celui-ci prenant fin en juin 2026. Le GIP a ainsi relancé une consultation au premier semestre 2025, à l'issue de laquelle l'éditeur PADOA – pour sa solution du même nom – a été retenu. Le déploiement de ce nouveau logiciel est prévu sur 2025-2026. Une note d'information dédiée à ce sujet sera transmise à notre Conseil d'administration du mois de novembre 2025.

6. ENJEUX, DIFFICULTES ET PISTES D'AMELIORATION

Constats communs sur l'ensemble des CDG :

- Pénurie de médecins du travail.
- Difficultés de recrutement (attractivité limitée de la FPT).
- Charge de travail croissante et complexification des missions.

Conséquences : elles ne sont pas équivalentes en proportion entre le CDG 56 et la moyenne nationale. Pour le CDG 56, la principale conséquence est un délai allongé pour les visites médicales obligatoires alors qu'à l'échelle nationale, c'est le temps consacré à l'action en milieu de travail qui est le plus impacté et en l'occurrence, réduit.

Les principales préconisations remontées à l'échelle nationale sont les suivantes :

- Renforcer le rôle des IDEST (infirmiers en santé au travail) : délégation d'actes, formation.
- Évolution réglementaire : périodicité des visites, extension des missions des IDEST.
- Mutualisation inter-CDG et partenariats santé : médecine de ville....
- Développement de la téléconsultation et des outils numériques.
- Valorisation des métiers santé et sécurité au travail (SST) : communication, reconnaissance statutaire.

7. CONCLUSION

Le CDG 56 présente un service santé et sécurité au travail aligné sur les standards nationaux, avec, comme points distinctifs positifs :

- Une couverture supérieure à la moyenne en nombre de collectivités suivies et une activité supérieure à la moyenne en termes de nombre de visites et d'actions en milieu de travail, eu égard au nombre d'employeurs et d'agents suivis.
- Une équipe pluridisciplinaire riche et diversifiée.
- Des initiatives spécifiques valorisantes (modules saisonniers, congrès régional, assistant(e) technique en santé travail (ATST)).

Les efforts doivent se concentrer en interne sur :

- Le maintien et le renouvellement des ressources médicales.
- Le renforcement du rôle des IDEST par une montée en compétences.
- L'optimisation de l'outil numérique et des process.
- Une réflexion sur la tarification.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°20	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	NOTE D'INFORMATION
OBJET	CONTRAT GROUPE ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES 2024-20276 BILAN DES ADHESIONS ET RESILIATION A TITRE CONSERVATOIRE
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

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

Ce contrat groupe a pour objectifs :

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

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

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

et offre :

- des **garanties et taux identiques ou personnalisés selon l'effectif des collectivités** :

Contrats concernant les agents affiliés à la CNRACL		Contrats concernant les agents affiliés à l'IRCANTEC	
Tranche ferme Collectivités et établissements jusqu'à 30 agents CNRACL		Tranche optionnelle Collectivités et établissements de + de 30 agents CNRACL	
Etablissements administratifs	Etablissements médico-sociaux	Communes, Communautés de Communes/CDG, CCAS/EHPAD	
Taux de cotisation mutualisés Franchise en maladie ordinaire (15 jrs - 30 jrs -sans franchise)		Taux et garanties couvertes personnalisés	
5,22 % - 4,58% - 7,08 %	7,93 % - 6,75 % - 10,32 %	Décès/AT&MP/CMO/CLM/CLD	
Taux d'adhésion de 0,99 % identique à toutes les collectivités et quel que soit le nombre d'agents IRCANTEC			

1. BILAN DES ADHESIONS AU 1^{er} JANVIER 2025

- Couverture des risques afférents aux agents CNRACL :

192 collectivités ont souscrit au contrat couvrant les risques liés aux agents CNRACL, soit une augmentation de 41 % par rapport au contrat précédent (2020-2023).

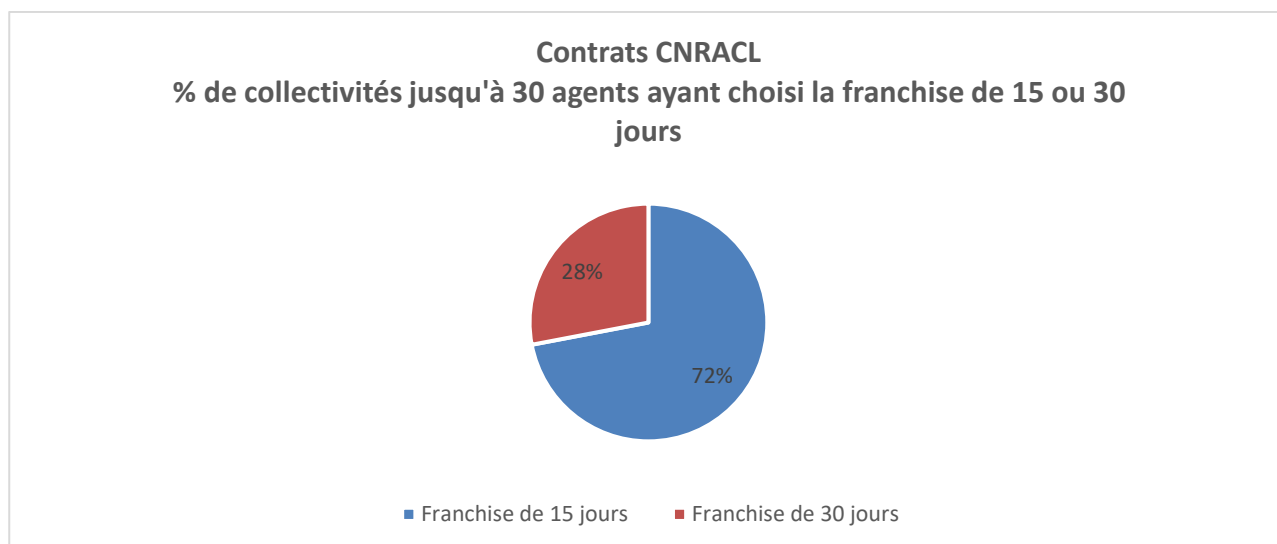
	Contrat groupe CNP 2020-2023			Contrat groupe GMF 2024 – 2027 (Etat au 1er janvier 2025)			Evolution / contrat CNP
	Jusqu'à 30 agents CNRACL	>30 agents CNRACL (tranche optionnelle)	Total	Jusqu'à 30 agents CNRACL	>30 agents CNRACL (tranche optionnelle)	Total	
Nombre de collectivités adhérentes	110	26	136	161 (dont 41 établissements médico-sociaux et 120 établissements administratifs)	31 (dont 18 communes 8 Communautés de communes/CDG 5 CCAS/EHPAD)	192	+ 41 %
Nombre d'agents concernés	4 590 agents (effectif 2022)			5 496 agents			+ 20 %

24 collectivités ont rejoint le contrat groupe depuis le 1^{er} janvier 2025, et 3 nouvelles collectivités ont, d'ores et déjà, confirmé leur intention d'adhérer à compter du 1^{er} janvier 2026, en raison des taux d'adhésion plus avantageux que leur contrat actuel.

La souscription au contrat groupe demeure possible tout au long du contrat pour les collectivités dont l'effectif est égal ou inférieur à 30 agents.

Parmi les 161 collectivités adhérentes comprenant jusqu'à 30 agents CNRACL, près des $\frac{3}{4}$ ont retenu, ci-dessous, la couverture en maladie ordinaire avec une franchise de 15 jours.

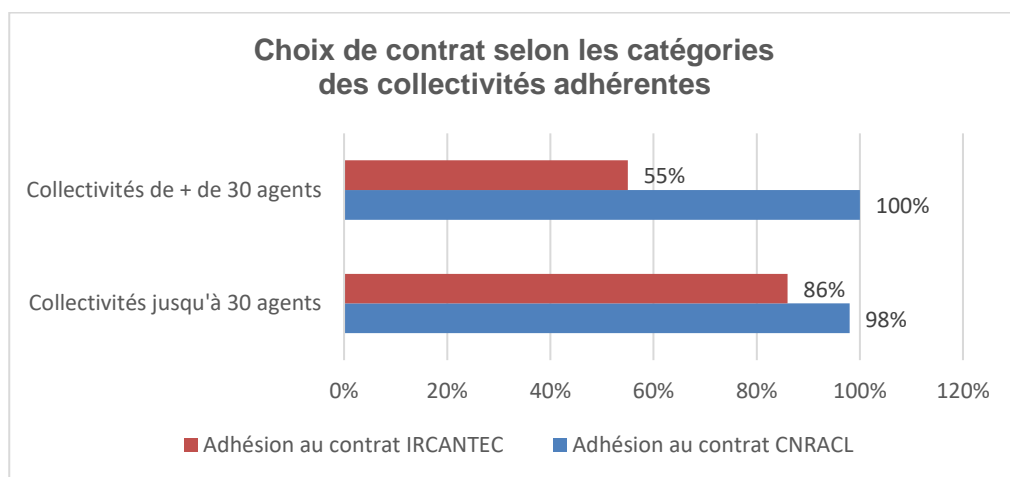
Cette franchise permet à la collectivité d'être remboursée des rémunérations de ses agents, en cas d'absence en indisponibilité physique, dès le 17^{ème} jour rémunéré (jour de carence inclus).



- **Couverture des risques afférents aux agents IRCANTEC :**

160 collectivités (soit 83% des collectivités adhérentes) ont fait le choix de couvrir les risques liés aux agents IRCANTEC.

Parmi elles, les collectivités de moins de 30 agents ont davantage souscrit à une couverture assurantielle pour leurs agents IRCANTEC (86 % des collectivités de moins de 30 agents contre 55 % des collectivités de plus de 30 agents).



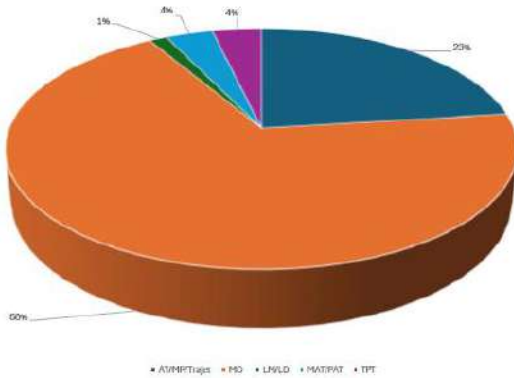
Bilan 2024 des déclarations de sinistres

Au cours de l'année 2024, les collectivités adhérentes ont déclaré **1 526 sinistres** dont :

✓ **1 224** pour des agents CNRACL, détaillés comme suit :

REPARTITION DES SINISTRES PAR RISQUE (nombre de sinistres déclarés)

Répartition des sinistres CNRACL (année 2024)



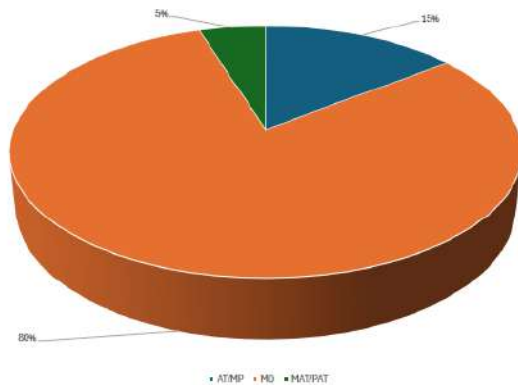
Risques	Nbre de sinistres
Accident imputable au service	240
Accident de trajet	16
Maladie imputable au service	17
Maladie ordinaire	839
Longue maladie	14
Maladie longue durée	2
Maternité	31
Paternité	11
Temps partiel thérapeutique	45

Les sinistres imputables au service (accidents de trajets, de service et maladies professionnelles) représentent 23% des sinistres pour les agents CNRACL.

- ✓ **302** pour des agents IRCANTEC, détaillés comme suit :

REPARTITION DES SINISTRES PAR RISQUE (nombre de sinistres déclarés)

Répartition des sinistres IRCANTEC (année 2024)



Risques	Nbre de sinistres
Accident imputable au service	42
Accident de trajet	2
Maladie ordinaire	243
Maternité	12
Paternité	3



Les sinistres imputables au service (accidents de trajets, et accidents imputables au service) représentent 14 % des sinistres pour les agents IRCANTEC.

2. SITUATION FINANCIERE DES COMPTES DE RESULTATS 2024

Rappel des clauses contractuelles du marché (2024-2027)

Le contrat groupe prévoit le maintien des taux de cotisations pendant ses deux premières années jusqu'au 31 décembre 2025, ainsi qu'une étude annuelle des comptes financiers réalisée afin de vérifier l'équilibre des comptes assurantiels.

L'Assurance considère les comptes de résultats équilibrés ou viables lorsque le ratio (Prestations/Cotisations) est de l'ordre de 97 %. Ce ratio est calculé en fonction du montant des prestations versées et à verser pour les sinistres en cours (provisions pour sinistres à payer (PSAP)), rapportées au montant des cotisations de l'année (cf. annexe 1).

Au montant des prestations versées et des provisions pour sinistres à payer (PSAP) sont également intégrées :

- ✓ des provisions mathématiques, calculées, via une table certifiée, à la date d'arrêté pour tous les sinistres connus et en cours en fonction de l'âge des agents et de la durée des arrêts,
- ✓ des provisions pour sinistres inconnus (PSI), estimées par l'assureur en fonction de son expérience du risque (observation de déclarations tardives dans le passé par exemple). Elles correspondent à des sinistres non connus à la date d'observation et survenus à une date antérieure à la date d'arrêté.

L'assureur est tenu de constituer ces provisions afin de pouvoir répondre à ses engagements et verser les prestations à venir. Seule la clôture d'un sinistre après reprise du travail peut réduire le montant des provisions.

Le marché prévoit également la présentation d'indicateurs trimestriels permettant une vision actualisée et un suivi régulier du contrat.

Éléments du compte de résultat annuel 2024

- **Au 15 février 2025**

Lors du COPIL du 2 avril 2025, les comptes financiers de l'année 2024, **arrêtés provisoirement au 15 février 2025**, ont fait apparaître un ratio (Prestations/Cotisations) déficitaire de **144 %** pour l'ensemble du marché et, selon les 3 strates de collectivités, les ratios suivants :

Nature du contrat	Ratio (P/C) au 15 février 2025
Contrat CNRACL des collectivités jusqu'à 30 agents CNRACL (tranche ferme ou petit marché) <ul style="list-style-type: none"> - Communes, EPCI et assimilés - Etablissements médico-sociaux 	129 % 83 %
Contrats CNRACL des collectivités de + de 30 agents CNRACL (taux et garanties personnalisés = tranche optionnelle)	160 %
Contrat IRCANTEC pour l'ensemble des collectivités	136 %

Concernant le seul ratio équilibré des établissements médico-sociaux de 83 %, il convient de rappeler que les taux de cotisation de ces établissements sont supérieurs aux taux des communes et EPCI (ex : franchise de 15 jours à 7,98 % pour un CCAS/EHPAD contre 5,22 % pour les communes et EPCI).

Ces données devaient être consolidées en se référant aux comptes arrêtés au 15 mai 2025, puis présentées à l'Assureur en juin afin de lui permettre de décider si, pour le 1^{er} janvier 2026, il y avait nécessité de reconsidérer les contrats en cours.

Partant de ce constat provisoire, le CDG a alerté, lors d'échanges personnalisés aux mois de juin et juillet 2025, 14 collectivités de + de 30 agents présentant un ratio Prestations/Cotisations supérieur à 110 %.

Ces échanges leur ont permis d'obtenir un premier éclairage sur leur sinistralité et de mettre à jour leurs déclarations en clôturant, notamment, celles présentant une reprise de travail. Cette actualisation a ainsi permis d'ajuster les provisions calculées pour ces déclarations, ainsi que les ratios Prestations/Cotisations de ces collectivités.

- **Au 15 mai 2025**

Par lettre recommandée du 26 juin dernier, après consolidation des données au 15 mai 2025, l'Assureur a informé le CDG de la résiliation à titre conservatoire des certificats d'adhésion CNRACL de 14 collectivités de + de 30 agents CNRACL (tranche optionnelle), à compter du 1^{er} janvier 2026.

Il est à noter que, malgré le déficit du compte financier constaté pour les contrats CNRACL des communes, EPCI et assimilés **relevant du petit marché** (+ 139%), ainsi que pour les contrats IRCANTEC (+129%), l'Assureur n'a pas demandé la révision des taux de cotisation pour les collectivités ayant souscrit à ces contrats.

Le ratio Prestations/Cotisations du marché global au 15 mai 2025 a légèrement diminué, de 144 % à 140 % au 15 février 2025.

Nature du contrat	Ratio (P/C) au 15 février 2025	Ratio (P/C) au 15 mai 2025
Marché global	144 %	140 % ↘
Contrats CNRACL des collectivités jusqu'à 30 agents CNRACL (tranche ferme ou petit marché) <ul style="list-style-type: none"> - Communes, EPCI et assimilés - Etablissements médico-sociaux 	129 % 83 %	139 % ↗ 83 % =
Contrats CNRACL des collectivités de + de 30 agents CNRACL (taux et garanties personnalisés = tranche optionnelle)	160 %	160 % =
Contrat IRCANTEC pour l'ensemble des collectivités	136 %	129 % ↘

Lors du comité de pilotage du 16 juillet 2025, la présentation détaillée des nouveaux comptes financiers consolidés au 15 mai 2025, ainsi que des ajustements de taux de cotisation ont été demandés à 14 collectivités.

Une communication de ces éléments a été transmise, par courriel, aux élus, DGS et DRH des collectivités concernées, fin juillet 2025.

Une rencontre avec le courtier DIOTSIACI, en présence d'un représentant du CDG, leur a été proposée individuellement, les 30 septembre et 1^{er} octobre prochains, afin d'analyser les comptes financiers arrêtés cette fois au 15 août 2025 et leurs effets, ainsi que, le cas échéant, de nouveaux éléments (reprise de travail et clôture du sinistre) déclarés jusqu'à la date du rendez-vous.

Des précisions sur les modalités de calculs des **provisions pour sinistres inconnus (IBNR)** ont été demandées par courrier du 29 juillet 2025 de la Présidente du CDG, pour une meilleure compréhension et transparence des données présentées dans les comptes financiers.

Un travail d'analyse de la sinistralité de chacune de ces collectivités a également été effectué par le service Assurances afin de les aider à préparer leur argumentaire et à améliorer leur situation. Ce travail a été mené de manière plus approfondie pour la seule des 14 collectivités à avoir adhéré à la prestation d'accompagnement facultative du CDG 56, à savoir la commune de Gourin.

A l'issue des entretiens prévus à l'automne 2025 avec le courtier, les collectivités pourront, en raison de la résiliation à titre conservatoire :

- soit accepter l'augmentation du taux de leur cotisation au 1^{er} janvier 2026 ;
- soit refuser l'augmentation et n'avoir plus de couverture en risques statutaires au 1^{er} janvier 2026 ;
- soit refuser l'augmentation et procéder à une consultation pour rechercher un nouvel assureur au 1^{er} janvier 2026.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

N°21	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT) PÔLE ATTRACTIVITE TRANSITIONS ET TRANSFORMATIONS RH (PATT)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	PROJET DE CONVENTIONNEMENT AVEC LE FIPHFP 2026-2029
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Contexte général

Depuis 2011, le Centre de Gestion du Morbihan (CDG 56) est engagé dans une démarche de conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ce partenariat structurel permet de soutenir, coordonner et financer des actions en faveur de l'inclusion et du maintien des agents en situation de handicap dans la fonction publique territoriale.

À travers ces conventions successives, le CDG 56 a consolidé son rôle d'acteur territorial majeur de la politique handicap, au service des collectivités affiliées et plus largement des employeurs publics du département.

Bilan prévisionnel de la convention V4 bis (2022–2025)

Pour rappel, la convention V4 bis s'articule autour de cinq **axes stratégiques** :

- Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation
- Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique
- Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement
- Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique
- Action innovante : Formation d'agents en PPR (Période de Préparation au Reclassement)

A quelques mois de son terme, le bilan prévisionnel de la V4bis présente un **taux de réalisation de 94,5%** :

Axes de la précédente convention (V4)	Objectifs conventionnels	Montant initial	Projection de réalisation au 25/07/2025	
			Réalisation	Montant
Axe 1 : Qualifier les agents en organisant des sessions de formation (nombre de sessions)	15 sessions de formation sur la politique de l'insertion 1 session sur la DOETH et la saisie des demandes d'intervention FIPHFP	10 365 €	15 sessions 1 session (13 agents)	10 365 €
Axe 2 : Favoriser le recrutement de TH (nombre d'agents du service d'intérim et demandeurs d'emploi en emploi durable)	12 agents en intérim (rappel : contrat + 6 mois) 15 demandeurs d'emploi formés/CDG	54 000 €	10 agents intérim dont 4 avec contrats cumulés + 12 mois et 6 avec contrats cumulés + 6 mois 5 candidats RQTH formés dont : 3 avec contrats cumulés de + 12 mois et 2 avec contrats cumulés de + 6 mois 12 agents recrutés selon les dispositions de l'art L.352-4 CGFP	54 000 €
Axe3 : Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement (nombre d'études)	60 études de poste 30 bilans professionnels	138 000 €	66 accompagnements sociaux 46 études de poste 32 bilans professionnels	138 000 €
Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis TH (nombre d'apprentis)	15 apprentis en situation de handicap	120 000 €	13 apprentis	108 000 €
Axe 5 : Action innovante	Former 16 agents en PPR	30 000 €	13 agents formés	24 300 €
TOTAL		352 365 €		334 665 €

Projet de convention V5 (2026–2029)

Forte des enseignements tirés de la V4 bis, la convention V5 marque une évolution stratégique et méthodologique importante. Elle se distingue notamment par :

- **Un engagement prolongé sur 4 ans, contre 3 ans précédemment.** Cette nouvelle temporalité permettra de stabiliser les dispositifs et de donner plus de lisibilité à l'action territoriale.
- **Un périmètre d'intervention élargi**
 - o Inclusion des **élus locaux** dans les actions de sensibilisation (Axe 1)
 - o Ouverture des dispositifs déployés par le CDG 56, en lien avec l'insertion et l'apprentissage, aux **employeurs des autres versants de la fonction publique** (FPE, FPH) et aux **collectivités non affiliés** (CNA), dans une logique de mutualisation et de synergies territoriales (Axe 2 et axe 4).
 - o **Un pilotage renforcé.** Le **service fait** sera attesté par le CDG, garantissant la traçabilité, la transparence et l'efficacité des financements mobilisés.

Objectifs par axe stratégique

Axe stratégique	Objectif principal	Montant
Axe 1 : Sensibilisation et professionnalisation	Organiser 15 demi-journées de sensibilisation en élargissant la cible aux élus, représentants du personnel Accompagner 10 collectivités dans la saisie d'aides spécifiques sur la plateforme du FIPHFP	12 140 €
Axe 2 : Recrutement et employabilité	25 recrutements de moins de 6 mois 24 recrutements pérenne (+de 6 mois) 120 accompagnements sociaux	73 000 €
Axe 3 : Maintien dans l'emploi	53 études de poste 60 accompagnements au maintien (bilan professionnel, accompagnement de la cellule maintien dans l'emploi)	235 500 €
Axe 4 : Apprentissage	20 apprentis TH recrutés	150 000 €
Axe 5 : Action innovante	Accompagner les agents BOE bénéficiaires de l'obligation d'emploi en arrêt longue durée	51 000 €
TOTAL		521 640 €

Action innovante – Dispositif d'accompagnement des agents BOE (bénéficiaires de l'obligation d'emploi) en arrêt de longue durée

Dans le cadre de la convention V5, le CDG 56 met en place une action innovante visant à renforcer la capacité des collectivités à accompagner les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) en situation d'arrêt de longue durée. Cette initiative repose sur la **sensibilisation et le coaching de référents RH** à une méthodologie spécifique, leur permettant de prévenir les ruptures professionnelles et de favoriser une reprise de poste progressive et adaptée.

Le dispositif, déployé sur trois sessions territorialisées, s'organise autour de quatre modules complémentaires : rappels réglementaires, outils de mobilisation en phase de pré-accueil et d'accueil, et accompagnement individualisé par du coaching en situation réelle. Chaque session réunit dix participants issus de collectivités locales, afin de favoriser les échanges de pratiques et de créer un réseau de référents outillés pour mieux répondre aux problématiques de terrain.

Cette action s'inscrit pleinement dans les objectifs du maintien en emploi et de sécurisation des parcours professionnels des agents en situation de handicap.

Calendrier et perspectives

Le **projet de convention V5** sera présenté au **Comité local du FIPHFP** pour avis le **jeudi 16 octobre 2025**. Sous réserve de l'avis favorable du comité, la présente convention entrera en vigueur au 1er janvier 2026.

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' :

- ***Prendre acte du bilan prévisionnel d'exécution de la convention V4 bis ;***
- ***Approuver le principe d'une convention V5 avec le FIPHFP pour la période 2026–2029 ;***
- ***Valider les orientations stratégiques, les objectifs et les modalités de déploiement de cette future convention ;***
- ***Autoriser la Présidente à signer tout document afférent à la mise en œuvre de ce projet.***

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

La Présidente remercie l'ensemble des participants et leur souhaite une bonne journée.

La Présidente a levé la séance à 12 heures.