

**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 16 AVRIL 2021**

COMPTE-RENDU

L'An Deux Mil Vingt et un, le seize avril, à neuf heures trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale s'est réuni en visioconférence et en présentiel sous la présidence de Monsieur Yves BLEUNVEN.

ETAIENT PRESENT(E)S: M Yves BLEUNVEN, Mmes Gaëlle BERTHEVAS et Martine LOHEZIC.

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S EN VISIOCONFERENCE :
MM Lionel JOUNEAU, Dominique LE NINIVEN, Jacques MIKUSINSKI, Gérard PILLET, Jean GUILLOT, Bernard RYO, Pierrick LELIEVRE, Alban MOQUET, Noël PAUL, Gérard FALQUERHO, Patrick LE GUENNEC suppléant de Philippe JESTIN, Jean-Rémy KERVARREC, Mmes Nadine LE GOFF-CARNEC, Françoise MERRET, Laurence DUMAS suppléante de Pascal PUISAY, Pascale GILLET, Claudine PELTIER, Christine PENHOUE, Anne LE HENANFF, Nadine LE BOEDEC, Michèle NADEAU.

ETAIT PRESENT EN VISIOCONFERENCE SANS VOIX DELIBERATIVE : M. Didier GUILLOTIN suppléant de Noël PAUL

ETAIT EGALEMENT PRESENT : M. Philippe JERRETIE, Payeur départemental

ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S : MM Pascal PUISAY, Jean-Louis LE MASLE Jean-Michel BONHOMME, Patrick MILLE suppléant de Véronique GARIDO, Franck VALLEIN suppléant de Jean-Michel BONHOMME, Philippe LE RAY, René LE MOULLEC suppléant de Philippe LE RAY, Pascal LE LIBOUX, Mohamed AZGAG suppléant de Pascal LE LIBOUX, Mmes Véronique GARIDO, Nathalie LE LUHERNE, Frédérique GRIFFON suppléante de Nathalie LE LUHERNE.

Date de convocation des membres : 17 mars 2021

Les membres du Bureau, réunis en séance le 9 avril 2021 ont arrêté l'ordre du jour de la séance.



Conseil d'Administration

16 avril 2021

Monsieur BLEUNVEN, Président, procède à l'appel des membres du Conseil d'Administration.

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

Madame Martine LOHEZIC est désignée en qualité de secrétaire de séance.

ORDRE DU JOUR

I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

- 1) Adoption du procès-verbal de la séance du 16 mars 2021
- 2) Le projet d'établissement 2021-2026
- 3) Adhésion du Centre de Gestion du Morbihan au groupement de commandes porté par le Centre de Gestion des Côtes d'Armor relatif à la souscription d'une assurance cyber-sécurité pour les collectivités et les établissements du Morbihan
- 4) Convention de mise à disposition par le Centre de gestion des Côtes d'Armor au profit du Centre de Gestion du Morbihan de l'outil Rhe@

II – ACTIVITE DES PÔLES

PÔLE RESSOURCES INTERNES

- 5) Suppression et création de postes - Actualisation du tableau des effectifs
- 6) Organisation des services du Pôle Qualité de Vie au Travail (PQVT)
- 7) RIFSEEP pour la fonction d'adjoint au directeur du Pôle Qualité de Vie au Travail et de technicien informatique
- 8) Note d'information relative aux lignes directrices de gestion

PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 9) Service de médecine professionnelle et préventive - Renouvellement de la convention conclue avec l'Université de Bretagne Sud

PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES

- 10) Acquisition d'une solution de gestion de la conformité RGPD DATA LEGAL DRIVE GIP
- 11) Note d'orientation relative au plan d'actions intérim 2021

I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

1-) ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 16 MARS 2021

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

2-) LE PROJET D'ETABLISSEMENT 2021-2026

Le Président rappelle qu'il a été porté à la Présidence de cet établissement le 5 novembre dernier.

Dans le prolongement de cette élection, il a souhaité doter le Centre de Gestion d'un projet d'établissement, feuille de route pour les 6 ans à venir.

Dès le 13 janvier dernier, un séminaire, animé par le Cabinet PRAGMA, a réuni les directeurs de l'établissement et cinq élus afin de définir les axes stratégiques à suivre pour ce mandat.

Depuis lors, ce groupe de travail, devenu Comité stratégique, s'est réuni à deux reprises, afin de déterminer tant les objectifs stratégiques que les actions en découlant.

Le projet d'établissement, orienté autour de 5 axes, propose de décliner, dans un premier temps, 21 actions dont la mise en œuvre débutera dès ce premier semestre 2021 pour s'étendre sur la durée du mandat. Il est bien évident que durant tout le mandat, des actions pourront venir se greffer sur celles initialement prévues notamment en raison de la nécessaire adaptation des prestations servies à l'évolution des besoins des collectivités du département.

Le document présenté aux membres en retranscrit les grandes lignes, ainsi que le planning prévisionnel.

A ce projet, seront intégrées une charte des valeurs et une charte du management, documents élaborés en étroite concertation avec les agents et qui devront fournir du sens et des repères à l'action dans le cadre de ce changement majeur de stratégie du CDG.

Dans ce contexte, et si les termes de ce projet sont approuvés, le planning suivant est proposé aux membres :

- Après le 16 avril 2021 : communication du projet auprès des agents de l'établissement
Présentation du projet et composition des 5 groupes de travail
(1 sur chacun des axes stratégiques afin d'en décliner les actions à mener).
- 2 mai 2021 : début du travail des groupes accompagnés, pour la première séance, par le Cabinet PRAGMA
- Conseil d'Administration du 1^{er} juin 2021 : premier bilan d'étape dans la mise en œuvre des actions prévues sur 2021
- Fin juin 2021 : journée de convivialité destinée à mieux se connaître entre élus et agents si les conditions sanitaires le permettent.
- Lors de chaque Conseil d'administration, un bilan d'étape sera opéré et ce, jusqu'à la fin du mandat.

La finalité première de ce projet d'établissement que le Président propose de nommer « CAP 2026 » consiste en la reconnaissance du CDG 56 comme la Maison de l'Elu Employeur du département.

A cette fin, des rapprochements ont d'ores et déjà été engagés avec l'Association Régionale d'Information des Collectivités (ARIC) et l'Association des Maires et Présidents d'EPCI du Morbihan. Cette dernière est d'ailleurs venue rejoindre les locaux du CDG le 1^{er} avril dernier conformément à nos décisions des 4 février et 16 mars dernier. Ce rapprochement s'est effectué dans un souci de mutualisation des services et de renforcement de l'image et de la notoriété du CDG.

Après avoir pris connaissance du présent rapport et de l'annexe, il est proposé aux membres du Conseil d'Administration de se prononcer sur les propositions contenues au présent rapport à savoir en valider les 5 axes stratégiques pour la durée du mandat ainsi que les actions qui en

découlent dont la mise en œuvre résultera de l'action menée par 5 groupes de travail qui seront constitués d'élus et d'agents afin de croiser les regards.

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

- ***Valider le projet d'établissement tel que présenté.***

3-) ADHESION DU CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN AU GROUPEMENT DE COMMANDES PORTE PAR LE CENTRE DE GESTION DES CÔTES D'ARMOR RELATIF A LA SOUSCRIPTION D'UNE ASSURANCE CYBER-SECURITE POUR LES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS DU MORBIHAN

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que, dans la cadre de la coopération qui anime les Centres de gestion bretons sur différentes actions, l'une d'elles porte sur un projet de groupement de commandes, porté par le CDG 22, au profit des communes et établissements publics du ressort territorial de chacun des CDG et relatif à une assurance cyber sécurité pour les collectivités désireuses d'y souscrire.

L'objectif est de massifier la demande auprès des compagnies d'assurances consultées afin d'obtenir les meilleurs taux.

Cette action sera opérée gracieusement par le CDG 56 au profit des collectivités morbihannaises qui souhaiteraient s'assurer contre les conséquences d'une cyber attaque.

A l'heure actuelle, le volume de communes et d'établissements concernés sur le Département est inconnu, mais sera mesuré par une action de sensibilisation concertée à venir entre l'Association des Maires et des Présidents d'EPCI du Morbihan et le CDG.

Toutefois, il convient dès à présent que le CDG 56 se manifeste s'il veut bénéficier de ce groupement de commandes, libre à lui d'en sortir si aucune collectivité du Département ne souhaite bénéficier des tarifs de souscription obtenus grâce à ce groupement de commande. Aucun rattachement ne sera cependant plus possible, une fois l'attribution du marché opérée puisque le dit groupement sera dissout.

Le projet d'assurance, en cas de cyber attaque, sur lequel les compagnies seront mises en concurrence portera sur :

- L'atteinte aux informations et au matériel
- La tentative d'extorsion de fonds
- Le cyber espionnage
- L'atteinte à l'E-réputation
- L'atteinte à la protection des données personnelles
- La divulgation de sujets
- Les pertes financières directes et indirectes résultant de la cyber attaque
- Le recours à un avocat et à une agence de communication
- La reconstitution des données

Afin de permettre aux collectivités intéressées de souscrire une assurance cyber sécurité, il vous est donc proposé d'adhérer à ce groupement de commandes dont le coordonnateur sera le CDG 22.

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

- ***Approuver l'adhésion du CDG 56 au groupement de commande inter-CDG bretons pour la souscription d'un contrat d'assurance cyber sécurité par les collectivités et établissements morbihannais intéressés,***
- ***Accepter que le CDG des Côtes d'Armor soit désigné comme coordonnateur du groupement,***
- ***Autoriser le Président à signer la convention de groupement et tout document afférent,***

Les crédits nécessaires à cette opération figurent au budget 2021.

4-)CONVENTION DE MISE A DISPOSITION PAR LE CENTRE DE GESTION DES CÔTES D'ARMOR AU PROFIT DU CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN DE L'OUTIL RHE@

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que le Centre de Gestion des Côtes d'Armor a développé une application destinée aux employeurs publics afin qu'ils se positionnent et mesurent la politique et les outils RH de leur collectivité.

Cette application porte sur l'organisation des ressources humaines de la collectivité, la politique RH et les conditions de travail à travers 70 questions.

La restitution du questionnaire se fait instantanément sous forme de graphique simple et est accompagnée d'une analyse globale.

Ce résultat permet aux consultants du CDG, tout en accompagnant les exécutifs durant le passage de ce questionnaire, de leur proposer des prestations d'accompagnement et, ainsi, développer ces dernières.

Cet outil est également destiné à faire prendre conscience aux élus de leur rôle d'employeur et des diverses responsabilités qui en découlent concernant leur personnel.

Le Centre de Gestion des Côtes d'Armor se propose de mettre gracieusement à la disposition du Centre de Gestion du Morbihan, ladite application dont il est propriétaire.

Dans ce cadre, un projet de convention est soumis aux membres.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration de se prononcer sur son contenu et d'autoriser le Président à signer cette convention.

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

- ***Approuver le contenu de la convention,***
- ***Autoriser le Président à la signer.***

II – ACTIVITE DES PÔLES

5-) PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – SUPPRESSION ET CREATION DE POSTES – ACTUALISATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Pôle Ressources Internes afin de présenter les bordereaux relevant de ce pôle.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. 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.

Il est proposé de créer ou de supprimer les postes ci-dessous, au regard des nécessités de service :

➤ Pôle Ressources Internes

- la suppression d'un poste d'Ingénieur Territorial

Le poste d'informaticien sur le grade d'ingénieur territorial, à temps complet, sera vacant le 29 avril 2021. Au vu des conclusions de l'audit mené en 2019 par le cabinet Groupe Y Nexia au sein du service informatique, il est proposé que cet emploi soit pourvu désormais par un agent recruté dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Cette proposition impose ainsi la suppression d'un poste d'ingénieur territorial et :

- la création d'un poste de technicien informatique dans le cadre d'emplois des techniciens territoriaux à temps complet (35/35^{ème}), à compter du 29 avril 2021.

Cet emploi correspondra à des missions de gestion et d'assistance de premier et second niveaux sur le parc informatique de l'établissement, se traduisant notamment par le/la :

- Diagnostic de la nature et de l'origine des incidents ;
- Mise en œuvre de mesures correctives ;
- Supervision et vérification des ressources informatiques ;
- Réalisation des sauvegardes et de l'archivage de données.

Ces projets de suppression et de création de poste ont été présentés au Comité Technique le 6 avril 2021. Cette instance a émis un avis favorable.

Le tableau des effectifs, modifié dans ce sens à compter du 29 avril prochain, est présenté aux membres.

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

- ***Supprimer et créer les postes proposés,***
- ***Valider l'état des effectifs du Centre de Gestion de la Fonction Publique du Morbihan, à compter du 29 avril 2021.***

6-) PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – ORGANISATION DES SERVICES DU PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que le Pôle Qualité de Vie au Travail est soumis à de nombreuses sollicitations des collectivités et établissements publics territoriaux du département, en terme de conseil juridique lié aux arrêts de maladie et à l'indisponibilité physique, ainsi que pour des missions d'intervention d'ACFI (agent chargé de la fonction d'inspection).

Aussi, afin de pouvoir bénéficier d'une expertise en la matière et permettre à la directrice de pôle de pouvoir se rendre disponible pour intervenir, à terme, comme ACFI auprès des collectivités, il est proposé d'attribuer de nouvelles fonctions à un poste relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux aux instances médicales.

Ce dernier sera chargé, à compter du 1^{er} mai, d'assurer les missions de conseil en indisponibilité physique, ainsi que des fonctions d'adjoint à la directrice du Pôle Qualité de Vie au Travail.

Ce projet d'évolution de poste a été présenté au Comité Technique le 6 avril 2021. Cette instance a émis un avis favorable sur ce projet.

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

- ***Valider l'évolution d'un poste relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux aux instances médicales, en conseiller en indisponibilité physique et adjoint à la directrice du Pôle Qualité de Vie au Travail, à compter du 1^{er} mai 2021.***

**7-) PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – RIFSEEP POUR LA
FONCTION D'ADJOINT AU DIRECTEUR DU PÔLE QUALITE DE VIE
AU TRAVAIL ET DE TECHNICIEN INFORMATIQUE**

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle, pour mémoire, que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été mis en place, au Centre de gestion du Morbihan, depuis le 1^{er} janvier 2017.

- 1- Dans le cadre de la réorganisation du Pôle Qualité de Vie au Travail (PQVT), un poste de référent d'instance au PQVT relevant du cadre d'emplois des rédacteurs a évolué en compétences. En complément du conseil en indisponibilité physique actuellement attribué, il aura de nouvelles missions d'adjoint à la direction du PQVT. Il est proposé la création d'un nouveau groupe de fonctions qui serait le suivant : « Gestionnaire référent GB1 – B1 ».
- 2- Dans le cadre de la redistribution des activités du service informatique, il vous a été proposé la suppression d'un poste d'ingénieur (catégorie A) et la création d'un poste de technicien informatique (catégorie B). S'agissant du RIFSEEP, il est proposé de l'intégrer dans le groupe de fonctions : « Gestionnaire référent GB1 – B1c ».

Les agents de ces cadres d'emplois bénéficieront des dispositions des délibérations du Conseil d'Administration en date du 17 janvier 2017 et du 4 juin 2018 relatives à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :

- La part résultats (CIA) sera versée à hauteur de 50% en juin et le solde en décembre. Les régularisations s'opéreront en décembre de l'année N et, en cas de trop perçu sur l'année N au regard des 50% versés en juin, une régularisation sera opérée en juin N+1.

Ce projet a été présenté au Comité Technique le 6 avril 2021. Cette instance a émis un avis favorable.

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

- 3- Adopter à compter du 1^{er} mai 2021, l'évolution du RIFSEEP pour un poste relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux, chargé du conseil en indisponibilité physique, ainsi que des fonctions d'adjoint à la direction du Pôle Qualité de Vie au Travail, « Gestionnaire-référent GB1 – B1 ».***
- Attribuer, à compter du 1^{er} mai 2021, le RIFSEEP relatif au groupe de fonctions « Gestionnaire référent GB1 – B1c » à l'emploi de technicien informatique.***

Les crédits nécessaires figurent au budget 2021.

8-) PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AUX LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique donne obligation à toutes les collectivités et établissements publics territoriaux de définir des lignes directrices de gestion.

Ces lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, et fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Après avis du Comité Technique émis lors de sa séance du 23 février 2021, le Président du CDG a arrêté, en date du 4 mars dernier, les modalités de la mise en œuvre des actions, ainsi que les critères en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les critères en matière de promotion interne sont issus de l'arrêté n°2020-163 du 28 décembre 2020 portant établissement des lignes directrices de gestion, pour l'ensemble des collectivités affiliées au CDG.

Ces lignes directrices de gestion sont établies depuis le 24 février 2021, pour une durée pluriannuelle ne pouvant excéder 6 années et sont actualisables, en tout ou partie, à tout moment.

Elles s'adressent à l'ensemble des agents de l'établissement et ont été diffusées sur le site Intranet de l'établissement.

Ces documents sont présentés pour information aux membres du Conseil d'Administration.

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

✎ **9-) PQVT- PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE – RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION CONCLUE AVEC L'UNIVERSITE DE BRETAGNE SUD (UBS)**

Le Président cède la parole à Monsieur Gérard PILLET, 2ème Vice-Président en charge du Pôle Qualité de Vie au Travail afin de présenter le bordereau relevant de ce pôle.

Monsieur Gérard PILLET rappelle qu'en 2017, le CDG du Morbihan a conclu, avec l'Université Bretagne Sud, une convention relative à la médecine professionnelle et préventive pour le suivi des 920 agents des sites de Lorient, Vannes et Pontivy.

La convention est arrivée à échéance le 31 mars 2021.

Il est rappelé que le tarif de la visite médicale en vigueur est fixé à :

- 116 € par agent et par an
- Première visite : 116 €
- Absence non prévenue 48 h à l'avance (sans motif légitime) : 50 €

Conformément à la délibération n° 2020-65 du 23 juin 2020, la facturation de la médecine professionnelle et préventive est appelée, depuis le 1^{er} janvier 2021, sur la base des effectifs déclarés au 1^{er} janvier de l'année N. La date antérieure était le 31 décembre de l'année N-1.

Monsieur Gérard PILLET indique également que les dispositions relatives à la médecine de prévention dans la fonction publique de l'Etat ont été modifiées par décret n°2020-647 du 27 mai 2020. Ce texte développe notamment les opportunités permises par les évolutions de la technologie et fait le choix de la pluridisciplinarité, au titre de la médecine de prévention.

Afin de tenir compte des évolutions réglementaires et d'exécuter les décisions du Conseil d'Administration, un projet de convention actualisé à soumettre à l'Université de Bretagne Sud, pour une durée d'exécution de 3 ans, est proposé aux membres.

A noter une modification notable de la convention, à savoir que les consultations et entretiens infirmiers seront dorénavant réalisés dans les locaux du Centre de Gestion et non plus dans les locaux de l'UBS.

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

- ***Autoriser le Président à signer la nouvelle convention avec l'Université de Bretagne Sud, sur la base du projet tel que présenté.***

10-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – ACQUISITION D'UNE SOLUTION DE GESTION DE LA CONFORMITE RGPD DATA LEGAL DRIVE GIP

Le Président cède la parole à Monsieur Jacques MIKUSINSKI, 4 ème Vice-Président en charge du Pôle Conseil et Accompagnement aux collectivités afin de présenter les bordereaux relevant de ce pôle.

Monsieur Jacques MIKUSINSKI rappelle que les accompagnements à la mise en conformité des données au RGPD, proposés aux employeurs territoriaux par le CDG du Morbihan, comprennent les 4 étapes suivantes :

- Etape 1 : Sensibilisation et réalisation d'interviews
- Etape 2 : Préconisations / Rapports / Plan d'actions
- Etape 3 : Analyse de conformité des traitements / Registre des traitements
- Etape 4 : Procédure de droit d'accès

Un logiciel RGPD permet de suivre chaque traitement, collectivité par collectivité, d'automatiser le contrôle de conformité d'une partie des traitements à partir d'un référentiel, de signaler la création de nouveaux traitements (côté employeur) et les préconisations de conformité (côté consultant), de conserver une traçabilité des interventions et de générer automatiquement le registre et ses mises à jour.

La commission d'appel d'offre du Groupement d'intérêt public informatique des Centres de gestion (GIP) a attribué le marché accord-cadre à bons de commande ayant pour objet « l'acquisition, la mise en œuvre et la maintenance d'une solution de gestion de la conformité RGPD », pour les besoins des CDG dans le cadre de la mise à disposition d'un délégué à la protection des données externe mutualisé, à la société Data Legal Drive.

Ce logiciel métier permettra une utilisation multi structures et multi utilisateurs, dans le cadre de la mise à disposition d'un DPD externe mutualisé.

L'offre d'abonnement annexée au présent bordereau détaille les fonctionnalités de la plateforme Data Legal Drive. L'abonnement annuel, pour une tranche allant jusqu'à 101 établissements gérés, s'élève à 9 750 € TTC.

Afin d'accompagner les collectivités ayant conventionné avec le CDG du Morbihan, il est proposé d'acquérir la solution « Data Legal Drive », retenue par le GIP Informatique, et de conventionner avec la société pour un abonnement annuel de tranche 1 allant jusqu'à 101 établissements gérés. S'agissant de l'installation de ce logiciel, il est à noter que deux semaines de travail seront dédiées à l'intégration de données notamment des modèles de fiches de traitement. Une formation sera délivrée aux agents intervenants sur la mission (un consultant DPD et une assistante RGPD – contrat d'apprentissage).

Les collectivités et établissements bénéficieront de comptes d'accès pour chacun des services responsables de la mise en œuvre de leurs traitements. Ils seront chargés de valider les documents mis à disposition et pré-remplis par le CDG du Morbihan.

L'utilisation du logiciel, en facilitant les échanges et le suivi des traitements, et in fine la démarche de mise en conformité, devrait permettre la facturation de 700 heures d'accompagnement pour l'année 2021, soit 62 300 euros de recettes.

La contractualisation avec la société Data Legal Drive interviendra, le cas échéant, dans le cadre de la signature d'un marché subséquent.

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Adopter les propositions jointes au rapport d'abonnement à la plateforme DATA LEGAL DRIVE.***

11-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – NOTE D'ORIENTATION RELATIVE AU PLAN D'ACTIONS INTERIM 2021

Monsieur Jacques MIKUSINSKI rappelle que le CDG 56 dispose d'un service intérim qui propose aux collectivités des agents pour des remplacements ou des renforts ponctuels. Ce service est confronté à une pénurie de personnel, notamment sur les métiers en tension.

Le Centre de gestion est également partenaire de plusieurs dispositifs de formation qui accueillent de moins en moins d'étudiants ces dernières années.

La pénurie d'intérimaires et la désaffection des étudiants pour les emplois territoriaux et publics en général ne constituent pas une problématique propre au Morbihan. Les mêmes constats sont réalisés à l'échelle de la région Bretagne. Les 4 CDG bretons ont, à cet égard, engagé une réflexion sur la promotion de la FPT.

Afin de tenter de remédier à ces difficultés de recrutement d'intérimaires, plusieurs actions peuvent être imaginées et menées. Un plan d'actions regroupées en 5 axes de travail est proposé :

- Améliorer la visibilité du service (1)
- Renforcer les partenariats (2)
- Trouver et former de nouveaux candidats (3)
- Fidéliser l'équipe d'intérimaires (4)
- Optimiser les outils et les offres (5)

Pour mener à bien ce plan d'actions, l'équipe du PCAC se mobilise autour du service intérim. En complément des actions menées par les 3 agents de ce service, deux agents du PCAC, la directrice et la directrice adjointe assumeront certaines actions prévues dans ce plan d'action.

AMELIORER LA VISIBILITE DU SERVICE

Afin d'améliorer la visibilité et la notoriété du service intérim, il paraîtrait utile de développer une stratégie marketing à l'instar de ce qui est envisagé pour le CDG 56 dans son ensemble. Un nom pourrait être proposé en lien avec le nom retenu pour l'établissement. Les agents du PCAC pourraient être invités à formuler des propositions et le bureau pourrait ensuite arbitrer entre deux ou trois propositions.

Il paraît indispensable de renforcer notre présence sur les réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn et groupes dédiés), et d'intégrer une rubrique dédiée à l'intérim au sein de la « newsletter » bimensuelle du CDG 56. Le portrait d'un intérimaire pourrait être présenté tous les 15 jours. Deux profils pourraient être proposés chaque semaine. Ces solutions permettraient de mettre en avant des missions, des métiers, de valoriser l'équipe et de formuler des offres au-delà des demandes auxquelles nous répondons quotidiennement.

Afin de prospecter et d'anticiper sur les demandes, il est également proposé en plus des enquêtes réalisées régulièrement, a minima deux campagnes de phoning par an pour recueillir les besoins des collectivités notamment sur les périodes de congés. Ces campagnes toucheraient les employeurs territoriaux qui font régulièrement appel au service intérim, mais également ceux qui n'y ont habituellement pas recours.

RENFORCER LES PARTENARIATS

De nombreux partenariats ont été développés depuis plusieurs années, avec plusieurs acteurs de l'emploi tels que le Pôle Emploi, CAP emploi, les missions locales, les écoles et universités, la cellule défense mobilité, la région Bretagne, l'AFPA, les associations d'anciens étudiants.

Toutefois plusieurs actions peuvent être menées pour renforcer ou approfondir ces partenariats ou intégrer de nouveaux partenaires. Ainsi un recensement de l'ensemble des contacts sera réalisé. De nouveaux partenariats sont en cours de développement avec, par exemple, la plateforme Job conjoint, les centres de formation associés aux dispositifs « prépa » développés par la Région, la plateforme mobilité du SGAR. Le partenariat avec les agences Pôle Emploi devrait être prolongé à l'automne.

De surcroît, il est proposé de créer de nouveaux réseaux, notamment des réseaux par métier, par exemple, un réseau des secrétaires de mairie.

TROUVER ET FORMER DE NOUVEAUX CANDIDATS

Le CDG 56 est partenaire de 3 dispositifs de formations universitaires (un diplôme universitaire « Administration Territoriale » et deux licences professionnelles dédiées respectivement aux métiers administratifs et techniques des collectivités territoriales). Ces dispositifs permettent de renouveler chaque année, l'équipe des intérimaires. En effet, 30 à 50 agents sont formés annuellement par ce biais.

Ces dispositifs pourraient être complétés par des actions de communication à l'égard d'autres dispositifs de formation (IEP (Institut d'Etudes Politiques), IPAG (Institut de préparation à l'administration générale), master comptabilité gestion etc...).

Depuis 2019, un partenariat est également relancé avec Pôle Emploi qui permet de qualifier, via une formation rapide de deux mois, des demandeurs d'emplois sur les métiers territoriaux notamment associés à la comptabilité et aux ressources humaines. Une session de formation est programmée en mai et juin 2021. Elle permettra d'accueillir 10 nouveaux candidats. Une autre session sera envisagée à l'automne.

Le CDG 56 est également engagé aux côtés de l'AFPA sur une formation diplômante initiée par la région Bretagne en vue de former 12 agents de maintenance des bâtiments et des espaces verts. Cette formation a débuté le 29 mars 2021 et se terminera le 4 février 2022. La majorité des personnels formés par ce dispositif devrait être recrutée directement en collectivité. Quelques agents, issus de ce dispositif, pourraient aussi rejoindre le service intérim. Une nouvelle rencontre avec nos interlocuteurs de la Région devrait être organisée en mai 2021 pour échanger sur la possibilité d'une formation en comptabilité publique.

Une réflexion vient d'être engagée sur l'éventuel agrément du CDG 56 en tant qu'organisme de formation.

En outre, notre communication à destination des fonctionnaires envisageant de prendre une disponibilité ou en retraite, pourrait être renforcée. Ces derniers peuvent en effet être intéressés par

quelques missions d'intérim. À cet égard, une action de communication, en partenariat avec les intercommunalités et les collectivités non affiliées, est envisagée.

Dans le cadre de ces partenariats, le CDG 56 entend renforcer sa présence sur les forums gratuits. Il est également proposé d'organiser des « job datings » auprès de structures différentes de Pôle Emploi, telles que les Missions Locales.

Enfin, une réflexion sur les compétences transposables est à mener afin d'identifier de nouveaux profils susceptibles de rejoindre l'équipe de nos intérimaires.

FIDELISER L'EQUIPE D'INTERIMAIRES

À ce jour, les missions d'intérim font l'objet d'une évaluation. Les agents disposent d'un livret d'accueil. De surcroît, les intérimaires peuvent dialoguer facilement avec les 3 agents du service intérim.

Toutefois, ils disposent de peu de temps d'échange entre eux et n'ont que peu d'interactions avec les autres services du CDG. Il pourrait être intéressant d'engager une démarche de fidélisation des équipes en donnant accès aux intérimaires, à l'intranet, en leur proposant de participer aux ateliers de l'évolution professionnelle lorsque des places sont disponibles, en leur proposant des temps d'échange de pratiques.

En outre, il serait intéressant d'engager une réflexion sur l'accès au dispositif de formation du CNFPT pour les agents du service intérim.

OPTIMISER LES OUTILS ET LES OFFRES

Le service intérim répond aux demandes transmises par les employeurs territoriaux. Il pourrait être intéressant d'anticiper ces demandes en proposant des offres et des profils d'intérimaires, via le site internet, les réseaux sociaux et la « newsletter » du CDG.

Certains employeurs diffusant une offre d'emploi sur le site emploi territorial pourraient également être contactés pour se voir proposer un intérimaire dans l'attente du recrutement pérenne.

Il est également proposé de revoir la stratégie du CDG en termes de propositions de candidats auprès des employeurs demandeurs.

Enfin, il est proposé d'interroger nos procédures. Il conviendrait par exemple de tirer parti de toutes les fonctionnalités du logiciel Arketeam, dédié à l'intérim, qui devrait permettre de déposer des demandes et d'obtenir des réponses directement dans l'application.

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Acter ces orientations relatives au plan d'actions intérim 2021.***

L'ordre du jour étant épuisé, le Président a levé la séance à 10 heures 30.