REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 12 MARS 2020

COMPTE-RENDU

L'An Deux Mil vingt le douze mars, à neuf heures, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale s'est réuni sous la présidence de Monsieur Joseph BROHAN, Président du Centre de Gestion, Maire de MUZILLAC

ETAIENT PRESENTS OU REPRESENTES : MM. Joseph BROHAN (avec le pouvoir de Marie-Odile JARLIGANT), Adrien LE FORMAL (avec le pouvoir de Pierre HAMERY), Dominique LE NINIVEN, Lionel JOUNEAU (avec le pouvoir de Patrice LE PENHUIZIC), Jacques MIKUSINSKI (avec le pouvoir de Monique DANION), Gérard PILLET, Pierre LE BODO, Jean-Paul BERTHO, Michel PIERRE suppléant de Jean-François MARY, Mmes Marie-Odile COLINEAUX (avec le pouvoir de Marie-Annick MARTIN), Nathalie LE MAGUERESSE.

ETAIT EGALEMENT PRESENT Mr Philippe JERRETIE, Payeur départemental

ETAIENT ABSENTS ET EXCUSES : MM Hervé GUILLEMIN, Benoît ROLLAND, Marc ROPERS, Guy HERCEND, Jean-Charles LOHE, Jean-François MARY, Jacques PERAN, Ronan LOAS, Mmes Yvette FOLLIARD, Martine LOHEZIC

ORDRE DU JOUR

I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

Points évoqués par le Président

1) Information confidentielle

2) Planning des instances 2020

Finances-budget

3) Le Compte de gestion 2019

4) Le Compte administratif 2019

5) Affectation du résultat 2019

6) Clés de répartition de la ventilation analytique

7) Note d'information confidentielle relative à l'évaluation des politiques publiques depuis 2014

8) Décision modificative n°1

Informations générales

9) Bilan d'activité du CDG 56 en 2019

10) Contribution complémentaire dans le cadre de la convention de liquidation GO+

11) Rupture conventionnelle au sein du Centre de Gestion du Morbihan

12) Contribution à l'audit régional des Centres de Gestion de Bretagne

13) Renouvellement de la charte liant le Centre de Gestion du Morbihan, l'Association des Maires et Présidents d'EPCI du Morbihan et le Syndicat National des Directeurs et Directeurs Généraux des collectivités territoriales (SNDGCT)

II – ACTIVITE DES PÔLES

PÔLE RESSOURCES INTERNES

Finances

14) Provision pour risque financier lié à un contentieux

15) Renégociation des modalités d'emprunt

16) Note d'information relative aux marchés publics – Compte-rendu

17) Inspection des règles d'hygiène et de sécurité – Convention de partenariat entre les Centres de Gestion des Côtes d'Armor (22) et du Morbihan (56)

Ressources humaines

18) Plan de formation 2020

19) Actualisation du tableau des effectifs

Service informatique

20) Schéma directeur informatique

PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

21) Avenant prolongeant la convention entre les collectivités non affiliées (CNA) et le CDG 56 au titre du socle commun (instances médicales)

22) Note d'information relative au nouveau contrat groupe d'assurance des risques statutaires (2020-2023)

23) Note d'information relative à l'avenant prolongeant la convention ACFI entre le CDG 56 et le Conseil départemental du Morbihan

24) Note d'information relative au bilan du conventionnement III du FIPHFP (2017-2019)

25) Note d'information relative à la convention IV du FIPHFP (2020-2023)

26) Conventionnement avec la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail de Bretagne (CARSAT)

27) Renouvellement de la convention avec le CNFPT Bretagne relative à la formation des membres des CHSCT

28) Convention d'adhésion modificative de la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) de Bretagne au service de médecine professionnelle et préventive

29) Note d'information relative au projet de recours à des assistants en santé au travail – Service de médecine professionnelle et préventive

30) Avenant à la convention avec l'Université de Bretagne Sud (UBS) – Service de médecine professionnelle et préventive

PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES

31) Renouvellement de la convention entre le CDG 56 ADIEPH - CAP EMPLOI

32) Convention de partenariat avec le Centre de Gestion des Côtes d'Armor (22) pour un accompagnement RIFSEEP

33) Convention de partenariat avec les Centres de Gestion des Côtes d'Armor (22), d'Ille et Vilaine (35) et du Finistère (29) relative à la prestation coaching

34) Modèle de convention relatif au projet personnalisé de retour à l'emploi (PPRE)

35) Note d'information relative au Bilan social

36) Conventionnement conclu avec les Centres de Gestion des Côtes d'Armor (22), d'Ille et Vilaine (35) et du Finistère (29) pour promouvoir l'emploi territorial

37) Conventionnement pour la participation d'agents territoriaux aux ateliers d'expérience

PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS

Service concours et examens professionnels

38) Adoption du coût lauréat du concours d'animateur 2019

Service Paye-retraite

39) Conventionnement relatif à l'accompagnement dans la gestion et l'établissement de dossiers retraite

40) Convention avec la Caisse des Dépôts et Consignations

BILAN DE LA MANDATURE 2014-2020

I) FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

Points évoqués par le Président

1-) INFORMATION CONFIDENTIELLE

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Adopter la proposition.***

2-) PLANNING DES INSTANCES

Le Président présente le planning prévisionnel des instances.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, prend acte de ces informations.

I) FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

Finances - Budget

3-) LE COMPTE DE GESTION 2019

Le compte de gestion 2019, établi par le comptable de l'établissement, présente des écritures en dépenses et en recettes, dans les deux sections, identiques à celles du compte administratif.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Approuver et d'adopter le compte de gestion 2019.***

4-) LE COMPTE ADMINISTRATIF 2019

Au titre de l'année 2019, après l'adoption du compte de gestion, le compte administratif présentant des écritures en dépenses et en recettes, dans les deux sections, identiques à celles du compte de gestion, il est proposé d'approuver et d'adopter le compte administratif 2019.

Monsieur Joseph BROHAN s'étant retiré, Monsieur Jacques MIKUSINSKI, 1er Vice-Président propose d'adopter le compte administratif 2019.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020 et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Approuver et adopter le compte administratif 2019.***

5-) AFFECTATION DU RESULTAT 2019

Les résultats de l'exercice 2019 se présentent de la façon suivante :

Compte administratif 2019		
	Résultat d'exercice	**Résultat cumulé**
Section de fonctionnement	– 417 707,61 €	+ 2 376 335,64 €
Section d'investissement	+ 198 099,49 €	+ 686 869,91 €

Considérant les restes à réaliser 2019 pour un montant de 63 672,00 €, les besoins de financement de la section d'investissement s'élèvent à 0 €.

L'affectation du résultat de clôture 2019 au budget de l'année 2020, peut être réalisée de la manière suivante :

Budget 2020		
	Résultat cumulé de l'exercice 2019	**Article d'affectation**
Section de fonctionnement	+ 2 376 335,64 €	article 002 « excédent de fonctionnement reporté »
Section d'investissement	+ 686 869,91 €	Le résultat demeure dans sa section d'origine : Article 001 « résultat antérieur »

Est inscrit à l'article 1068 "affectation en investissement", la somme de 0 €.

Au regard des besoins recensés, le Conseil d'Administration, après avis favorable des membres du Bureau en date du 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d'affecter le résultat tel que proposé ci-dessus.

6-) CLES DE REPARTITION DE LA VENTILATION ANALYTIQUE

Depuis 2013, l'établissement a mis en place une comptabilité analytique afin de définir le coût complet de ses politiques publiques, qui relèvent depuis 2019, des 5 programmes découlant de 5 missions définies ci-dessous :

- Mission Parcours professionnels
- Mission Gestion statutaire et financière RH
- Mission Qualité de vie au travail
- Mission Conseil et accompagnement aux collectivités
- Mission Ressources Internes

L'équilibre financier de chaque politique publique, est défini en fonction des :

- recettes directes et indirectes
- charges constituées des dépenses directes et indirectes

1. Les dépenses :

1 - 1 Les dépenses directes

Les coûts directs de chaque politique publique sont composés des frais de personnel et autres charges directement rattachables à l'action.

1 - 2 Les dépenses indirectes (ou dépenses de structure)

Les coûts indirects sont générés par les missions supports portées par les ressources internes composées des actions suivantes :

- Communication
- Direction générale
- Accueil
- CNAS
- Informations – Archives
- Finances
- Informatique
- Logistique – Maintenance – Reprographie
- Ressources humaines
- Amicale

Ces coûts indirects ou coûts de structure correspondent aux dépenses communes du CDG 56 qui ne peuvent être affectées à une politique publique identifiée mais qui doivent être financées, par chacune des actions, de manière la plus juste.

Associés aux dépenses directes, ils définissent le coût complet de chaque politique publique permettant ainsi d'arrêter la politique tarifaire de l'établissement au travers des prestations proposées, et de vérifier la pertinence des cotisations obligatoire et additionnelle.

1 – 3 Les clés de répartition des dépenses indirectes

Elles sont calculées selon les 3 étapes suivantes :

a) La définition d'une matrice d'affectation des coûts

Cette affectation des coûts indirects est prédéfinie en amont. Elle permet de définir son niveau d'impact sur les politiques publiques dites opérationnelles et de déterminer un coefficient de ventilation des charges de structure entre elles.

L'ensemble des charges indirectes ne sont pas affectées à chaque politique publique. Certains coûts de structure sont exclus totalement ou partiellement.

b) Le calcul du coût des heures affectées des collaborateurs

Dans un 1er temps, va être intégré, au sein de la matrice, le coût des heures affectées des collaborateurs, calculé selon les 2 éléments suivants :

- ✓ l'affectation du temps du personnel permanent et du personnel intérimaire au sein de chaque politique publique opérationnelle
- ✓ la valorisation des heures affectées par un coefficient de pondération correspondant au rapport du salaire chargé de l'agent. Ces coefficients de pondération sont extraits du logiciel paye et sont appliqués au temps affecté**.**

La matrice permet de déterminer si :

- ✓ **Oui** ou **non,** l'ensemble des heures affectées des collaborateurs de la politique publique est comptabilisé
- ✓ Pour le service Interim, seules les heures des collaborateurs relevant **du siège** sont comptabilisées puisque les agents mis à disposition sont affectés au sein des collectivités territoriales

c) La clef de répartition des charges indirectes

Cette affectation des heures affectées pondérées des collaborateurs au sein de la matrice fait ressortir, pour chaque action indirecte, une clef de répartition correspondant au nombre d'heures affectées pondérées rapporté à la totalité des heures des collaborateurs sur l'ensemble des politiques publiques opérationnelles,

Dans un 2ème temps, cette clef va permettre, au sein de la matrice, de ventiler les dépenses de chaque action des ressources internes D11 à D27, entre les différentes politiques publiques, et ainsi, de mesurer le poids des charges indirectes au sein de chaque politique publique opérationnelle.

Le coût complet de chaque politique publique opérationnelle correspondra, en définitive, au cumul :

- des dépenses directes
- et de la quote-part de dépenses indirectes.

2. Les recettes :

2 – 1 Les recettes directes

Les recettes directes des politiques publiques y sont automatiquement rattachées à l'instar des dépenses directes (Cf point 1).

Exemple : Les recettes liées aux conventionnements ou aux partenariats.

2 – 2 Les recettes indirectes

Typage des recettes indirectes	Clefs de répartition des recettes
Cotisation obligatoire	Seules certaines politiques publiques en bénéficient (Loi N° 84-53 du 26 Janvier 1984). La répartition est calculée de la manière suivante : Il s'agit du rapport entre le solde restant à financer de ces actions et le montant des recettes de la cotisation obligatoire (Ce coefficient est alors appliqué au total du produit des recettes de la cotisation obligatoire)
Cotisation additionnelle	Seules certaines politiques publiques en bénéficient (Loi N° 84-53 du 26 Janvier 1984). La répartition est calculée en tenant compte du rapport entre le solde restant à financer de ces actions et le montant des recettes de la cotisation additionnelle. Ce coefficient est alors appliqué au total du produit des recettes de la cotisation additionnelle.
Autres recettes exceptionnelles	Exemple : Les remboursements (absences, chèques-déjeuner) suivent le sort de l'agent

Sont exclus du calcul de l'équilibre financier de chaque politique publique, les opérations d'ordre, le résultat antérieur et la section d'investissement.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide de confirmer :

- ***Le principe d'une comptabilité de répartition et d'une présentation de la situation financière de l'établissement sous forme de politique publique,***
- ***Les modalités de calcul des clés de répartition présentées.***

7-) NOTE D'INFORMATION CONFIDENTIELLE RELATIVE A L'EVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DEPUIS 2014

Contexte

Depuis 2013, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Morbihan, au-delà de la présentation de son budget selon une nomenclature normalisée, a mis en œuvre une nouvelle présentation budgétaire afin d'améliorer la lisibilité de ses politiques publiques et leur pilotage budgétaire grâce à la mise en place d'outils d'évaluation de ces actions.

Cette nouvelle présentation permet également de chiffrer, avec précision, l'impact financier de toutes les politiques publiques en coût direct (charges directement rattachables à l'action) mais également en coût indirect avec une répartition, au plus juste, des charges de structure (charges indirectes).

L'Etablissement peut ainsi ajuster sa politique tarifaire chaque année.

Depuis 2019, il existe 42 actions dont 40 relèvent de 5 programmes découlant eux-mêmes de 5 missions qui s'établissent de la manière suivante :

1. Parcours professionnels (9 politiques publiques),
2. Gestion statutaire et financière RH (2 politiques publiques),
3. Qualité de vie au travail (8 politiques publiques),
4. Conseil et accompagnement aux collectivités (11 politiques publiques),
5. Les ressources internes (10 politiques publiques),

Les modes de financement des différentes actions ont été définis par la loi 84 – 53 du 26 Janvier 1984 qui s'établissent ainsi notamment pour les missions dites opérationnelles :

- La cotisation obligatoire,
- La cotisation additionnelle,
- Les conventionnements,
- Les partenariats,
- Les contributions des collectivités,

Une évaluation, de 2014 à 2019, a ainsi été réalisée sur les politiques existantes au 1er Janvier 2020.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, prend acte de ces informations.

8-) DECISION MODIFICATIVE N°1

Le compte de gestion et le compte administratif 2019 ont été adoptés, lors de la présente séance du Conseil d'administration et les résultats cumulés suivants ont été constatés :

	Montant
Section de fonctionnement	+ 2 376 335,64 €
Section d'investissement	+ 686 869,91 €
Résultat global cumulé	**+ 3 063 205,55 €**

Il est proposé une reprise de ces résultats, au budget 2020

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Adopter la décision modificative n°1.***

I) FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

Informations générales

9-) BILAN D'ACTIVITE DU CENTRE DE GESTION EN 2019

Le Président présente le bilan d'activité 2019 conformément aux dispositions de l'article 27 du décret n°85-643 modifié du 26 juin 1985 relatif aux Centres de Gestion.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Approuver le bilan d'activité de l'année 2019 tel que présenté par le Président.***

10-) CONTRIBUTION COMPLEMENTAIRE DANS LE CADRE DE LA CONVENTION DE LIQUIDATION GO+

Le Président rappelle que dans le cadre du litige existant entre les CDG 50 et 27 avec la coopération GO+, le Tribunal Administratif de Rennes, par jugements en date du 19 décembre 2019, a :

- Considéré que la procédure de régularisation effectuée en 2017 par les CDG membres était valable,
- Jugé que les sommes réclamées aux CDG sortants, constituées, pour l'essentiel, du remboursement des emprunts (et avances) méconnaissent les termes de la convention de coopération pour les motifs suivants :
    - Les conditions dans lesquelles ces avances et emprunts ont été affectés aux différentes opérations suivies par la coopération et les modalités de leur remboursement, ventilées par Centre de Gestion, ne ressortent pas des pièces du dossier
    - Il n'est pas établi que ces conditions d'affectation et de remboursement auraient fait l'objet d'une décision des membres de la coopération (à la majorité des deux tiers des Conseils d'Administration)
    - Les décisions de recourir à l'emprunt et aux avances n'ont pas, non plus, fait l'objet d'une délibération conforme des deux-tiers des Conseils d'Administration des Centres de Gestion
    - Les CDG du Calvados et de l'Orne, qui ont quitté la coopération en 2011, n'ont pas participé au remboursement de l'avance et des emprunts

- Le CDG 35 ne peut se prévaloir de l'article 10 de la convention qui l'autorise à contractualiser des emprunts dès lors que le mandat prévu par cet article 10, permettant d'effectuer des missions pour le compte de la coopération, ne permettrait pas de s'affranchir des règles de décision prévues par l'article 3 (soit d'une délibération conforme des deux-tiers des Conseils d'Administration des CDG membres)

En résumé, le Tribunal estime en réalité que les créances ne sont pas fondées puisqu'elles résultent de décisions prises par le CDG délégué sans qu'il dispose du pouvoir pour les prendre.
En conséquence, le Tribunal annule les délibérations des CDG membres de la coopération.
Les titres exécutoires émis contre le CDG 27 sont également annulés pour ce même motif. Les titres exécutoires à l'encontre du CDG 50 sont quant à eux annulés pour un vice de forme au titre des dispositions des articles L.1617-5 du CDG et L.212-1 du Code des relations entre le public et l'Administration qui imposent que le nom de l'émetteur apparaissant sur le titre, corresponde à la personne qui a effectivement signé le bordereau.

Le Tribunal a rejeté les demandes de condamnation au titre des frais irrépétibles.

Cette hypothèse de l'absence de contribution à la liquidation de GO+ des CDG 50 et 27 avait été mentionnée dans la convention de liquidation.

Le Président rappelle qu'aux termes de celle-ci (article 3), le CDG 56 est solidaire à hauteur de 6% du montant des sommes dues.

Un premier montant de 30 038.62 € a été versé au titre de la liquidation « pure » de cette coopération en 2019.

Le jugement précité du 19 décembre dernier génère un montant complémentaire à verser, par chacun des membres de la coopération, à savoir un montant de 14 890 € pour le CDG 56.

Par ailleurs, le Président informe les Administrateurs que le CDG 35 a souhaité interjeté appel de cette décision du Tribunal Administratif du 19 décembre dernier.

Il considère également qu'il ne lui semble pas opportun d'engager le CDG 56 dans cette démarche qui ne fait qu'allonger les délais de liquidation de cette coopération.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d'/de :

- ***Autoriser le Président à verser au CDG 35, la somme de 14 890.71 € au titre de la quote-part revenant à l'établissement à l'issue de la convention de liquidation de la coopération GO+, ce montant s'inscrivant dans ceux liés aux instances en cours à la date de la liquidation, soit au 31 décembre 2018,***
- ***Constater que cette somme figure au budget 2020 de l'établissement.***

11-) RUPTURE CONVENTIONNELLE AU SEIN DU CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN

L'article 72 de la Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique instaure, dans cette dernière, la rupture conventionnelle à l'instar de ce qui se pratique dans le secteur privé.

Les décrets 2019-1593 et 1596 du 31 décembre 2019 viennent compléter l'article 72 de la Loi en précisant tant la procédure que les montants minimums et maximums liés à ces ruptures.

Le mécanisme de rupture conventionnelle est applicable aux fonctionnaires et contractuels bénéficiaires d'un CDI à l'exception de ceux ayant atteint l'âge d'ouverture à un droit à pension et justifiant d'une durée d'assurance suffisante pour un taux plein et des fonctionnaires détachés en qualité de contractuels.

Cette procédure peut être engagée soit à l'initiative du fonctionnaire soit de l'Administration.

La rupture conventionnelle aboutira à la signature d'une convention après des phases de négociation et de réflexion mutuelle strictement encadrées par les textes précités (D.2019.1593 du 31 décembre 2019).

La négociation liée au montant de l'indemnité est fortement encadrée également concernant les montants minimums :

- 1/4 de rémunération brute par année (10 ans),
- 2/5 ème par année de 10 à 15 ans,
- ½ mois de rémunération brute par année de 15 à 20 ans et 3/5 ème de 20 à 24 ans.

Le plafond est, quant à lui, fixé à 1/12 ème de rémunération brute par année d'ancienneté soit 2 ans de rémunération brute.

Le fonctionnaire peut, en outre, bénéficier des indemnités d'aide au retour à l'emploi.

En l'absence de précision quant à la consultation des organes délibérants, les textes se limitant à l'évocation de « l'autorité territoriale » donc de l'exécutif, compte-tenu de l'engagement de fonds publics mais aussi en prenant en compte la nécessaire confidentialité liée à des négociations de cette nature, il est proposé aux membres du Conseil d'Administration de/d' :

- Se prononcer sur une enveloppe globale dédiée à ces demandes d'un montant de 300 000 €,
- Autoriser le Président à signer toute convention qui sera l'aboutissement d'une rupture conventionnelle menée dans le strict respect des textes en vigueur, étant entendu que le Président s'engagera à informer le Conseil d'Administration des ruptures conventionnelles susceptibles d'intervenir entre des agents en poste au sein des services du CDG et cet établissement,
- Autoriser le Président à instruire et conclure toute demande de rupture conventionnelle émanant d'un agent du CDG dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, étant entendu que les crédits nécessaires, dans la limite de 300 000 € figurent au budget 2020 de l'établissement et que le Conseil d'Administration sera informé de toute rupture conventionnelle conclue.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Adopter ces propositions.***

12-) CONTRIBUTION A L'AUDIT REGIONAL DES CENTRES DE GESTION DE BRETAGNE

Le Président rappelle que lors de la séance du Conseil d'Administration du 3 décembre 2019, avait été évoqué le lancement d'un audit au niveau des quatre Centres de Gestion de Bretagne afin qu'un bilan de notre coopération actuelle soit établi en toute objectivité.

Cette étude devra reprendre les points forts et faibles de la coopération actuelle et suggérer des pistes de coopération voire de mutualisation éventuelles pour le futur.

Ce marché a été mené par le CDG 22 qui a associé ses partenaires, notamment aux auditions des 3 candidats retenus dans un premier temps.

Celles-ci ont eu lieu le 7 janvier dernier.

Le Cabinet ALCANEA a été retenu pour mener à bien la mission pour un montant total de 30 240 € TTC.

Ce coût sera partagé à parts égales entre les 4 Centres de Gestion soit une quote-part de 7 560 € pour le CDG 56.

L'étude complète sera restituée le 15 mai prochain. Le Président ne manquera pas alors d'informer les membres du Conseil d'Administration de ses conclusions.

Dans cette attente, il conviendra de verser la quote-part de notre participation au CDG 22.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Autoriser le Président à procéder au paiement de la somme de 7 560 € dont la totalité sera acquittée soit par le biais d'acomptes soit par un virement libératoire unique.***

13-) RENOUVELLEMENT DE LA CHARTE LIANT LE CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN, L'ASSOCIATION DES MAIRES ET PRESIDENTS D'EPCI DU MORBIHAN ET LE SYNDICAT NATIONAL DES DIRECTEURS ET DIRECTEURS GENERAUX DES COLLECTIVITES TERRITORIALES (SNDGCT)

Le Président rappelle qu'en date du 22 novembre 2016, le Centre de Gestion du Morbihan, l'Association des Maires et le Syndicat National des Directeurs Généraux de Collectivités Territoriales avaient signé une charte avec, pour finalité, une coopération mutualisée et renforcée quant à l'accompagnement des Directeurs Généraux du Département, notamment ceux sur emploi fonctionnel, qui pourraient faire l'objet d'une fin de détachement.

Ainsi, durant les 3 années couvertes par cette convention, divers agents ont été accompagnés dans leurs recherches d'un nouvel emploi qu'ils ont ainsi pu trouver grâce aux efforts conjugués du SNDGCT et du CDG 56.

La convention, base de ce partenariat, est arrivée à échéance le 22 novembre dernier.

Une reconduction tacite figurait à l'article 5 dudit document.

Face aux enjeux résultant notamment des prochaines élections municipales, la volonté des parties est de confirmer ce partenariat afin que puisse demeurer cette coopération qui traduit une volonté affirmée des signataires, gage d'un engagement réitéré.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Approuver le projet actualisé de charte présenté,***
- ***Autoriser le Président à signer ladite charte.***

II) ACTIVITE DES PÔLES

14-) PRI - PROVISION POUR RISQUE FINANCIER LIE A UN CONTENTIEUX

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

Au regard des litiges ouverts à l'encontre du Centre de gestion du Morbihan, il convient donc de constituer une provision à hauteur de 20 000 €.

Cette provision, d'ordre semi-budgétaire sera inscrite à l'article 6875 « Dotations aux provisions pour risques et charges exceptionnelles ».

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide de :

- ***Prévoir 20 000 € à l'article 6875, montant inscrit à la décision modificative N°1 du Budget 2020***

15-) RENEGOCIATION DES MODALITES D'EMPRUNT

Par délibération en date 31 octobre 2006, dans le cadre des travaux d'extension et de réhabilitation du bâti existant, l'établissement a contracté un emprunt dont les caractéristiques sont décrites ci-dessous :

Organisme prêteur : CRCA du MORBIHAN
Numéro du prêt : 42907166804
Montant de l'emprunt : 2 600 000 €
Taux d'intérêt : 3,92 %
Durée de remboursement : 20 ans
Début du remboursement : Juillet 2007
Fin de remboursement : Avril 2027
Versements trimestriels : 47 039,01 €

Le CDG 56 a sollicité l'organisme prêteur afin d'étudier les possibilités de réaménagement dudit prêt.

Ainsi, le Crédit Agricole, par courriel en date du 11 Février 2020, a proposé un réaménagement des conditions du prêt comme décrit ci-dessous :

Capital restant dû : 1 182 416,62 €
Taux proposé : 3,50 %
Versements trimestriels après projet : 46 341,78 €

Frais de réaménagement : 0,15 % du capital ainsi dû soit 1 773,62 €
Gain global estimé : 18 446,61 €

La durée de validité de l'offre est fixée au 20 mars 2020. Le nouveau taux s'appliquera à compter du deuxième trimestre 2020.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- ***Adopter les nouvelles modalités du prêt décrites ci-dessus,***
- ***Autoriser le Président à signer les pièces s'y rapportant.***

16-) NOTE D'INFORMATION RELATIVE AUX MARCHES PUBLICS – COMPTE-RENDU

Conformément à sa délégation de compétences, le Président doit informer le Conseil d'Administration des marchés relatifs aux achats d'un montant supérieur à 5 000 € HT signés, après mise en concurrence.

Toutefois, depuis le 21 janvier 2020, au titre de la délégation de compétences du Président, aucun marché d'un montant supérieur ou égal à 5 000 € HT n'a été signé.

Le président précise que les pièces relatives aux achats dont le montant est inférieur à 5 000 € HT sont également disponibles à la demande des administrateurs.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, prend acte de ces informations.

17-) INSPECTION DES REGLES D'HYGIENE ET DE SECURITE – CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LES CENTRES DE GESTION DES COTES D'ARMOR (22) ET DU MORBIHAN (56)

En application de l'article 5 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985, le Centre de gestion du Morbihan, en tant qu'employeur, est tenu de mettre en place, au sein de l'établissement, une inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité pour veiller au contrôle des conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité.

Afin de conserver la neutralité et l'impartialité nécessaires à l'exercice de cette mission, il est proposé d'externaliser cette mission, auprès d'un Centre de Gestion voisin, cette action pouvant s'intégrer dans le cadre des actions de coopération inter CDG bretons.

Aussi, les Centres de gestion des Côtes d'Armor et du Morbihan souhaitent-ils s'engager dans la mise à disposition réciproque d'un collaborateur chargé de la mission d'inspection prévue par l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale.

La convention présentée prévoit, pour chaque établissement, les modalités de réalisation de la mission.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Autoriser le Président à signer la convention permettant la mise à disposition réciproque d'un collaborateur chargé de la mission d'inspection au sein des Centres de gestion des Côtes d'Amor et du Morbihan.***

18-) PLAN DE FORMATION 2020

Le Centre de Gestion du Morbihan est un établissement public à caractère administratif, créé par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale.

Caractérisé, comme tous les établissements publics, par le principe de spécialité, il a pour rôle essentiel et unique l'aide à la gestion des ressources humaines des collectivités locales et établissements publics locaux. Il s'adresse aux autorités territoriales en qualité d'élus employeurs.

Pour mener à bien ses missions, l'établissement est constitué, au 1er janvier 2020, de :

- 3 Pôles opérationnels :
  - ✓ Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités ;
  - ✓ Pôle Parcours Professionnels ;
  - ✓ Pôle Qualité de Vie au Travail.
- 1 Pôle fonctionnel :
  - ✓ Pôle Ressources Internes,
- 1 Direction générale :
  - ✓ Directeur Général des services et Directeur Général Adjoint des Services
  - ✓ 1 Directeur chargé de mission

Afin de répondre aux attentes des collectivités et dans la poursuite des objectifs stratégiques du projet d'établissement, le plan de formation 2020 est fondé sur 4 axes. Ce plan, en référence à l'article 22 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 reconnaissait le droit à la formation permanente pour les fonctionnaires, et tendra à renforcer les savoirs et acquérir les compétences dans le cadre des actions qui seront mises en œuvre par le Centre de gestion du Morbihan en 2020.

Les formations présentées dans le tableau se déclinent conformément au plan suivant :

1. Un établissement tourné vers l'accompagnement des collectivités.

1.1 Optimiser le service de médecine professionnelle et préventive.
1.2 Être au plus près des collectivités et de leurs actualités.
1.3 Renforcer l'expertise de l'établissement : affermir ses compétences.
1.4 Actualiser, acquérir ou renforcer des connaissances et des techniques susceptibles d'améliorer la sécurité et de prévenir les risques encourus par les agents.

2. Le Centre de gestion en interne : Optimiser le fonctionnement de l'établissement.

2.1 Densifier les compétences des collaborateurs pour encore plus d'efficience dans un contexte contraint.
2.2 Accompagner le management.
2.3 Favoriser la communication de l'établissement.
2.4 Optimiser la sécurité informatique dans le cadre des nouvelles obligations des collectivités.
2.5 Accompagner les agents notamment dans le déroulement de leur carrière

3. Favoriser l'employabilité des FMPE.

Le Centre de gestion a en charge, au 1er janvier 2020, au titre de la loi n° 2007-209 du 19 février 2007, 8 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (3 agents de catégorie A et 5 agents de catégorie C), dont il faut favoriser le retour à l'emploi.

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

5. Encourager l'utilisation du compte personnel de formation.

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

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

En conformité avec la charte et le règlement de formation adoptés par le Conseil d'Administration le 19 octobre 2011, le coût prévisionnel du plan de formation 2020 s'élève à 79 677 € (y compris la cotisation 2020 au CNFPT de 35 000 €).

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Adopter le plan de formation tel que présenté ;***
- ***Constater que les crédits nécessaires figurent au budget 2020.***

19-) ACTUALISATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

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.

Les effectifs des agents du CDG sont désormais consolidés. Toutefois, au regard des recrutements, et avancements de grade au titre de l'année 2020, il est proposé différents mouvements au sein de cadres d'emplois.

Ces évolutions consistent en la transformation :

- Au sein du cadre d'emplois des Adjoints administratifs, de :
  - 2 postes d'Adjoint administratif à transformer en deux postes d'Adjoints administratifs principaux de 2ème classe.

Le tableau des effectifs, modifié en ce sens à compter du 1er juillet 2020, est présenté**.**

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d'/de :

- ***Adopter les modifications au sein des cadres d'emplois ci-dessus présentés, au regard des recrutements et avancements de grade de l'année 2020 ;***
- ***Arrêter le tableau des effectifs du CDG, tel que présenté.***
- ***Constater que les crédits nécessaires à ces transformations figurent au budget 2020.***

20-) SCHEMA DIRECTEUR INFORMATIQUE

A la lumière des conclusions de l'audit informatique réalisé en 2019, le schéma directeur informatique présenté, recense les principaux axes d'évolution de l'infrastructure informatique et des applications du Centre de Gestion du Morbihan. Il définit les projets qui devront être réalisés dans le cadre de sa contribution au projet d'établissement.

Il est susceptible d'évoluer dans le temps au fur et à mesure des ajustements ou réorientations des actions qui s'opèreront sur la période 2020-2022.

Ce schéma directeur vise à répondre aux objectifs suivants :

- Définir une cible en matière de système informatique qui permette de soutenir les objectifs stratégiques du Centre de Gestion en tenant compte des besoins exprimés par les pôles.
- Elaborer une trajectoire vers cette cible qui permette une mise en œuvre progressive, compatible avec les ressources humaines dédiées et les moyens financiers mobilisables.
- Renforcer la sécurité générale du système informatique.
- Assurer la conformité les activités du Centre de Gestion avec le Règlement Général de la Protection des Données (RGPD).

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d'/de :

- ***Approuver le schéma directeur informatique présenté,***
- ***Constater que les crédits nécessaires à la réalisation des objectifs de l'année 2020 figurent au budget.***

21-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – AVENANT PROLONGEANT LA CONVENTION ENTRE LES COLLECTIVITES NON AFFILIEES ET LE CENTRE DE GESTION AU TITRE DU SOCLE COMMUN (INSTANCES MEDICALES)

Le Président rappelle les dispositions de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment son article 112.

En vigueur depuis septembre 2016, ces prestations constituent un socle commun insécable qui comprend :

- ✓ Le secrétariat des Commissions de Réforme ;
- ✓ Le secrétariat des Comités Médicaux ;
- ✓ Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue ;
- ✓ Un avis consultatif dans le cadre du recours administratif préalable obligatoire (RAPO) ;
- ✓ Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel des agents dans la recherche de mobilité ;
- ✓ Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

Le Président rappelle que la Loi de Transformation de la fonction publique n°2019-228 du 6 août 2019, ouvre d'autres perspectives de soutien aux actions des collectivités non affiliées, qu'il conviendra de discuter dès la parution des décrets d'application (Portail de recueil des données sociales Art 5, Publication des vacances et création d'emploi, Dispositif de signalement pour les victimes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes – Art 80).

Les conventions signées avec les collectivités arriveront à leur terme le 30 juin 2020 (délibération n° 2019-73 du 10 octobre 2019), période de reconstitution des assemblées délibérantes.

Aussi, un avenant est-il proposé pour la période allant jusqu'au 30 décembre 2020, date avant laquelle une nouvelle convention sera négociée avec les collectivités ou établissements concernés.

Cette disposition ne remet nullement en cause la représentation des collectivités non affiliées adhérentes au socle commun de compétences au conseil d'administration de l'établissement, telle que prévue par les textes.

La présente délibération vise à poursuivre le travail accompli et concerne les collectivités suivantes :

- La Ville et CCAS de Lanester,
- La Ville et CCAS de Lorient,
- La Ville et CCAS de Vannes,
- Lorient agglomération,
- Le Conseil départemental du Morbihan,
- Le SDIS du Morbihan,
- La Région Bretagne.
- Le CNFPT

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Autoriser le Président à signer les avenants avec chacune des collectivités ou établissements mentionnés.***

22-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – NOUVEAU CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES (2020-2023)

Le Président rappelle que « *les centres de gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des dispositions des articles L. 416-4 du code des communes et 57 de la présente loi, ainsi que des dispositions équivalentes couvrant les risques applicables aux agents contractuels.* »

Le Conseil d'administration s'était prononcé favorablement sur son renouvellement lors de sa séance du 21 mars 2019.
Souscrits par le CDG du Morbihan pour le compte des collectivités territoriales qui en font la demande et pour son propre compte, le contrat d'assurance CNP Assurances, pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2023, est entré en vigueur.

Le Président précise les dispositions contractuelles négociées :

Tranche ferme
• Couverture et tarification mutualisées des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC ; A destination des communes, EPCI et assimilés, quel que soit l'effectif : toutes garanties (franchise de 15 jours ferme par arrêt en maladie ordinaire) : **1,05 %** -antérieurement 1,10 %- • Couverture et tarification mutualisées des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL : A destination des communes, EPCI et assimilés, dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents Toutes garanties (franchise 15 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire) : **5,10** % -antérieurement 7,02 %- Toutes garanties (franchise 30 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire) : **4,67** % -antérieurement 6.43 %- Toutes garanties (franchise 30 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire avec annulation de la franchise pour les arrêts supérieurs à 60 jours) : **4,87** % -antérieurement 6,63 %- A destination des CCAS, EHPAD, résidences et assimilés pour les personnes âgées, dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents Toutes garanties (franchise 15 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire) : **8,25** % -antérieurement 7,65 %- Toutes garanties (franchise 30 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire) : **7,70** % -antérieurement 6.85 %- Toutes garanties (franchise 30 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire avec annulation de la franchise pour les arrêts supérieurs à 60 jours) : **7,90** % -antérieurement 7,10 %-

Tranches conditionnelles

- **Couverture et tarification des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL, à destination de chaque collectivité territoriale, dont l'effectif est supérieur à 30 agents CNRACL**

Taux spécifiques* : 25 collectivités territoriales sont adhérentes, -36 antérieurement-

* Le seuil étant passé dans le même temps de 20 à 30 agents CNRACL

Ce qu'il faut retenir :

- ✓ Travail remarquable de Monsieur Colin et de l'équipe Protectas au titre de l'assistance à Maîtrise d'ouvrage
- ✓ Nette baisse des taux pour les communes, EPCI et assimilés, dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents relevant de la CNRACL
- ✓ Hausse mesurée des taux pour les CCAS, établissements de personnes âgées et autres services, dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents CNRACL
- ✓ Garantie du maintien des taux pendant les 4 années du contrat (3 ans pour les collectivités à taux spécifiques)
- ✓ 4 réunions d'information sur l'assurance des risques statutaires ont rassemblé 83 personnes : Brech et Locmaria-Grand-Champ le 26 août ; Locminé le 5 septembre ; Ambon le 10 septembre
- ✓ Satisfaction de l'offre et du service du CDG du Morbihan : toutes les collectivités adhérentes sur la période 2016-2019 ont renouvelées leur adhésion
- ✓ Développement du portefeuille : de nouvelles adhésions ont été enregistrées (24 adhésions CNRACL ; 24 adhésions IRCANTEC

	Adhésion CNRACL	Adhésion IRCANTEC
Contrat 2011-2015	64 collectivités 1120 agents	38 collectivités 555 agents
Contrat 2016-2019	83 collectivités 2258 agents	57 collectivités 1094 agents
Contrat 2020-2023	**107** collectivités	**81** collectivités

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, prend acte de ces informations.

23-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL –INSPECTION SANTE SECURITE AU TRAVAIL – AVENANT PROLONGEANT LA CONVENTION ACFI ENTRE LE CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN ET LE CONSEIL DEPARTEMENTAL DU MORBIHAN

Le Président rappelle que la convention liant le conseil départemental du Morbihan au CDG 56, pour la mission d'inspection en santé – sécurité au travail, est arrivée à son terme le 01 janvier 2020. L'établissement a sollicité le CDG 56 pour prolonger cette convention jusqu'au 31 décembre 2022.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Autoriser le Président à signer l'avenant à la convention prolongeant la convention initiale jusqu'au 31 décembre 2022.***

24-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – BILAN DU CONVENTIONNEMENT III DU FIPHFP (2017-2019)

Le Président rappelle le conventionnement, pour la période 2017-2019, avec le Fonds d'Insertion des Personnes en situation de handicap (FIPHFP). Au terme de l'année 2019, un bilan définitif a été établi, transmis à l'établissement public le 15 février 2020.

Les éléments à retenir de ce bilan sont présentés ci-dessous :

Sur le taux légal, une légère baisse est notée, due à l'augmentation de l'effectif total rémunéré.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Effectif total rémunéré	14123	14588	15265	15514	15581	15540	16047	16228
Nb de bénéficiaires	736	768	816	857	882	939	962	996
Taux d'emploi direct (%)	5,21	5,26	5,34	5,52	5,66	6,04	5,99	6,14
Nb d'équivalents bénéficiaires	75	95	98	109	118,5	116,7	112,33	113,45
Taux d'emploi légal (%)	**5,74**	**5,92**	**5,99**	**6,23**	**6,42**	**6,79**	**6,69**	**6,84**

Le bilan fait apparaître un taux d'atteinte des objectifs de **89,4 %.**

Bilan quantitatif

Objectifs conventionnels 2017-2019	**Réalisation cumulée**	**%**
Axe 1 : Qualifier **310** acteurs territoriaux	766/310	247
Axe 2 : Favoriser le recrutement de **64** travailleurs en situation de handicap	381/64	595
• Favoriser et accroître l'emploi durable.	21/10	210
• Développer le potentiel professionnel des agents en situation d'inaptitude et des candidats en situation de handicap	9/15	60
Axe 3 : Favoriser, en réalisant **300** études, le maintien dans l'emploi et le reclassement	295/300	98,3
Axe 4 : Accompagner les employeurs dans l'élaboration de **20** diagnostics « accessibilité des locaux professionnels »	4/20	20
Axe 5 : Accompagner les employeurs dans le recrutement et le suivi de **10** apprentis	2/10	20

Le bilan financier de ce conventionnement 2017-2019 s'établirait à 651 462,87 €, sur les années 2017 à 2019, avec une atteinte des objectifs à hauteur de 89.4%.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, prend acte de ces informations.

25-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – CONVENTION IV DU FIPHFP (2020-2023)

Le Président rappelle qu'un projet de convention IV est en cours d'élaboration avec le FIPHFP (Cf Note d'information présentée le 03 décembre 2019).

Les modifications attendues de la législation en vigueur, dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique, et les incertitudes actuelles quant à la lecture de certains objectifs par le FIPHFP, peuvent remettre en question l'organisation et les compétences des services du pôle Qualité de Vie au Travail.

Il est donc souhaitable d'apporter les modifications suivantes au plan d'actions qui sera présenté à la commission technique du FIPHFP, conformément au document présenté.

PLAN D'ACTIONS	OBJECTIFS		
Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation	• Former les employeurs territoriaux aux obligations déclaratives, • Sensibiliser les encadrants des personnes en situation de handicap, • Sensibiliser les nouveaux agents TH recrutés, • Former les employeurs territoriaux à la saisie des demandes d'aides,		**65 pers.** aux sessions
Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique	• Conventionner avec les organismes de placement spécialisé (Cap Emploi) • Accompagner le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap dans les fonctions publiques		**20 pers.** (intérim)
Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement	• Réaliser des études	Accompagnement social	**60 pers** ~~**20 pers.**~~
		Etudes simples	
		Etudes complexes	~~**35 études**~~
		Bilans de compétence et études de reclassement	**39 études** ~~**12 études**~~
Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique	• Favoriser et accroître l'emploi durable, favoriser le recrutement d'apprentis en situation de handicap,		**3 pers.**
Innover pour concourir à l'insertion et au maintien dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap	Déploiement de périodes d'immersion inter fonctions publiques • Nombre d'actions • Elargissement aux autres institutions • Diversité des situations d'immersion (métiers)		X

Sur ces objectifs d'action, la dotation financière prévisionnelle, au titre de la convention IV s'élèverait à **191 820 €** au lieu des 192 320 € comme présenté dans la note du 03 décembre 2019.

La répartition des recettes serait également redéfinie : 88% pour le Pôle Conseil et Accompagnement des Collectivités (PCAC) et 12% pour le Pôle Qualité de Vie au Travail (PQVT)

Le tableau de mise en œuvre des actions est également présenté aux membres.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, prend acte de ces informations.

26-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – CONVENTIONNEMENT AVEC LA CAISSE D'ASSURANCE RETRAITE ET DE SANTE AU TRAVAIL DE BRETAGNE (CARSAT BRETAGNE)

Dans le cadre d'un partenariat régional mobilisant les quatre centres de gestion bretons, la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé Au Travail de Bretagne (CARSAT Bretagne) propose une convention qui coordonnera l'action de la Direction des Risques Professionnels de la CARSAT et le Pôle Qualité de Vie au Travail.

Il convient de souligner l'intérêt de faire converger les efforts en la matière et, notamment, de partager les informations et de mutualiser certaines mesures pour prévenir les risques d'accident ou de maladie au travail.

Cette convention est conclue à partir de la date de signature par la dernière des parties et jusqu'au 31 décembre 2022. Elle ne comporte pas de volet financier.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d'/de :

- ***Adopter les termes de la convention présentée,***
- ***Autoriser le Président, avec délégation donnée à Monsieur Gérard PILLET, en sa qualité de Vice-Président, de signer ladite convention.***

27-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC LE CNFPT BRETAGNE RELATIVE A LA FORMATION DES MEMBRES DES CHSCT

Le Président rappelle la convention signée le 1er avril 2019 entre le CNFPT et le CDG 56 pour la formation des membres des CHSCT, en date du 01 avril 2019.

Ladite convention arrive à son terme le 01 mai 2020.

Tous les membres des CHSCT n'ayant pas encore été formés à ce jour, il convient de reconduire la convention pour une année supplémentaire entre les deux organismes afin de permettre au formateur vacataire d'intervenir auprès des collectivités qui le souhaiteraient.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d'/de :

- ***Reconduire la convention actuelle pour une période d'un an, dans les mêmes termes que ceux de la convention en vigueur, et ce par avenant,***
- ***Autoriser le Président à signer cet avenant à la convention avec le CNFPT Bretagne.***

28-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE – CONVENTION D'ADHESION MODIFICATIVE – DIRECTION REGIONALE DE L'ALIMENTATION, DE L'AGRICULTURE ET DE LA FORET (DRAAF) DE BRETAGNE

Le Président rappelle que par délibération, le conseil d'administration l'a autorisé, le 10 octobre 2019, à signer une convention d'adhésion au service de médecine professionnelle et préventive avec la Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF) de Bretagne.

Le Président rappelle également que l'effectif concerné par cette convention était de 70 agents relevant des établissements d'enseignement agricole de Pontivy et de Saint Jean-Brévelay/Hennebont.

Après nouvelle étude du dossier, la DRAAF sollicite le centre de gestion du Morbihan pour le suivi de 349 agents :

- 123 agents de droit public dans les établissements publics d'enseignement
- 226 agents contractuels de droit public dans les établissements privés d'enseignement

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Autoriser le Président à signer les conventions présentées.***

29-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – PROJET DE RECOURS A DES ASSISTANTS EN SANTE AU TRAVAIL – SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE

Le Président rappelle l'article 40 alinéa 2 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique qui autorise le Gouvernement à prendre, par ordonnances, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à faciliter la prise en charge des personnels des employeurs en simplifiant l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, y compris les services de médecine de prévention et de médecine préventive, en rationalisant leurs moyens d'action.

Il est rappelé par le législateur la volonté de rapprocher les trois versants de la Fonction Publique.

Un projet de décret a été soumis par la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique (DGAFP), au groupe de travail associant les partenaires sociaux de la Fonction Publique d'Etat, le 11 juin 2019. Ce groupe de travail a pour objet la modification de la partie consacrée à la médecine de prévention (titre III) du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction Publique.

Ce document provisoire prévoit notamment de :

- Permettre la **mutualisation de la médecine préventive entre les administrations des trois versants de la Fonction Publique**. Le Président rappelle à cette occasion, le conventionnement de 15 administrations d'Etat au service de médecine préventive créé auprès du CDG 56,

- **Renforcer l'attractivité de la médecine de prévention** par une modification de dénomination : médecin du travail,
- Promouvoir **l'accueil des internes en médecine du travail**. Le Président rappelle également l'agrément du CDG 56 pour l'accueil d'internes, depuis l'automne 2018, et l'accueil, dans ce cadre, du Dr Morette du mois de novembre 2019 à mai 2020

- **Modifier la périodicité du suivi médical :**
    - une surveillance médicale particulière dont la périodicité ne peut être supérieure à 4 ans avec une visite intermédiaire avec un professionnel de santé (actuellement ce suivi est annuel pour les agents de la FPE)
    - une visite d'information et de prévention tous les 5 ans (actuellement suivi tous les 2 ans pour les agents de la FPT)
    - la création d'une visite à la demande de l'agent ou de l'administration

- **Enrichir et donner de la cohérence à l'équipe pluridisciplinaire :**
    - des missions assurées par une équipe pluridisciplinaire (médecin du travail, infirmiers, collaborateurs médecins, internes en médecine, secrétaires médicaux) et non par le seul médecin,
    - la formation d'infirmiers dans l'année suivant la prise de fonctions aux spécificités exigées de la santé au travail. Pour rappel, les 3 infirmières en santé au travail du CDG 56 sont diplômées en santé au travail.

Il est clairement établi une volonté d'évoluer d'une vision purement et quasi-exclusivement médicale de la prévention, vers **une approche globale de la santé**.

Afin d'anticiper ces changements et de garantir une offre de service de qualité aux collectivités et établissements conventionnés avec le CDG 56 pour la médecine préventive, il est proposé d'enrichir le service de médecine préventive par **l'ajout des compétences d'assistants en santé au travail**.

L'assistant en santé au travail effectue des actions en milieu de travail dans un but exclusif de prévention. Il contribue à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail. Il intervient dans le cadre de la pluridisciplinarité, à la demande du médecin du travail.

Exemple d'activités :

- visite des collectivités pour repérer les dangers existants et communiquer les résultats à l'employeur,
- informer les collectivités / établissements des différentes obligations en termes de santé au travail
- informer sur les moyens d'aide à la prévention,
- réaliser des métrologies,
- participer à l'élaboration des fiches de risques professionnels …

Il est proposé, en partenariat avec le SGAR, de soumettre ce projet au Fond d'Innovation des Conditions de Travail visant à accompagner financièrement :

- La mise en œuvre de meilleures conditions de travail pour les agents,
- Les transformations et d'assurer des conditions de travail protectrices de leur santé.

Le Président ne manquera pas d'informer les Administrateurs de l'accueil que ce projet recevra par le FIACT.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, prend acte de ces informations.

30-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – AVENANT A LA CONVENTION AVEC L'UNIVERSITE DE BRETAGNE SUD (UBS) – SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE

Le Président rappelle le conventionnement de l'Université Bretagne Sud avec le service de médecine professionnelle et préventive depuis le 02 juillet 2018.

La convention en cours arrive à échéance le 16 mai 2020.

Aussi, est-il proposé de renouveler nos engagements réciproques durant une année 2020 celle-ci marquant également l'élection d'un nouveau Président à l'Université de Bretagne Sud.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Autoriser le Président à signer l'avenant, prévoyant une reconduction de la convention conclue avec l'UBS pour une durée d'un an, soit jusqu'au 16 mai 2021***

31-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION ENTRE LE CENTRE DE GESTION ET ADIEPH-CAP EMPLOI

Le Centre de Gestion du Morbihan a conclu, en 2014, une convention avec l'Association pour le Développement de l'Insertion et l'Emploi des Personnes Handicapées du Morbihan, également dénommée CAP emploi. Cette convention a été renouvelée pour 3 ans en 2017.

Elle comportait 4 axes :

- Un partenariat sur les recrutements
- Une collaboration sur les actions d'information et de sensibilisation sur l'emploi des personnes en situation de handicap
- Un partenariat sur le suivi dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Un suivi des objectifs

Deux référents, l'un au sein du CDG 56, l'autre chez CAP emploi, se chargent de la mise en œuvre concrète de ce partenariat, qui fait également partie des engagements du CDG 56 dans le cadre de son conventionnement avec le FIPHFP.

À titre d'exemple, en 2019, de nombreux demandeurs d'emplois ont été orientés par CAP emploi vers le CDG 56 afin de recueillir des informations sur les emplois dans la fonction publique territoriale. Ils ont pu bénéficier de conseils individualisés, par téléphone. Ils ont également pu participer « aux jeudis de l'emploi », demi-journées d'information mensuelle sur les métiers territoriaux.

Ce partenariat favorise également l'intégration de travailleurs bénéficiant d'une RQTH au sein du service mission temporaire du CDG 56 qui accueille actuellement 24 agents reconnus travailleurs handicapés.

Il favorise, en outre, le recrutement de travailleurs handicapés au sein des collectivités territoriales

Année	Contrat CDI	CDD (jusqu'à 12 mois et +)
2014	1	85
2015	3	83
2016	4	90
2017	1	113
2018	6	127
2019	3	131

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide de/d' :

- ***Valider le principe du renouvellement de ce partenariat***
- ***Autoriser le Président à conclure une nouvelle convention pour une durée de trois ans avec L'ADIEPH CAP Emploi.***

32-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LE CDG DES CÔTES D'ARMOR (22) POUR UN ACCOMPAGNEMENT RIFSEEP

Le Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités a effectué depuis 3 ans de nombreuses prestations RH auprès de collectivités et EPCI de différentes tailles en vue de les accompagner dans la mise en œuvre locale du régime indemnitaire tenant compte des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ces accompagnements comportent des volets juridique, méthodologique et financier. Ils peuvent porter notamment sur la définition d'un calendrier et d'une démarche, la cotation des emplois, des simulations financières à partir de l'architecture indemnitaire existante, l'animation de groupe de travail, la rédaction des rapports en comité technique, des délibérations, des arrêtés individuels.

Au fil de ces accompagnements, le Centre de Gestion du Morbihan a développé des outils et des méthodes appropriés. Dans ce contexte, le Centre de Gestion des Côtes d'Armor souhaite travailler avec notre établissement dans le cadre d'un accompagnement RIFSEEP à la demande de la ville de DINAN.

Dans ce cadre, une consultante du Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités participerait à la réunion initiale de cadrage. Elle fournirait un appui méthodologique par l'apport d'outils et de benchmark sur les accompagnements menés dans le Morbihan. Elle interviendrait également en appui à l'élaboration de l'ensemble des livrables : documents de présentation, documents de synthèse, études, délibérations, rapports. Enfin, elle fournirait un appui technique sur les réponses aux questions posées en réunion ou en groupes de travail. L'ensemble de ces interventions serait réalisé à la demande, dans la limite de 38 heures.

Cette collaboration est en conformité avec les dispositions de la charte de coopération conclue entre CDG bretons le 24 janvier 2017 et en cohérence avec la coopération régionale renforcée prescrite par la loi n°2019-818 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ce partenariat est évalué sur la base de 38 heures de travail et donnerait lieu à une participation financière de la part du CDG 22 à hauteur de 3382€ correspondant à 89€ de l'heure, tarif en vigueur au sein de l'établissement.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Adopter le principe de ce partenariat dans les conditions exposées ci-dessus***
- ***Autoriser le Président à signer la convention de partenariat afférente avec le CDG 22***

33-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – CONVENTION DE PARTENARIAT AVEC LES CENTRES DE GESTION DES CÔTES D'ARMOR, D'ILLE ET VILAINE ET DU FINISTERE RELATIVE A LA PRESTATION COACHING

Depuis deux ans environ, les quatre CDG bretons ont développé une prestation de coaching afin d'accompagner les agents territoriaux. Cette prestation a nécessité la formation d'agents en interne dans le cadre d'une formation longue d'environ un an.

En fonction des demandes et de la disponibilité de coachs, il peut arriver que certains CDG ne soient pas en mesure de faire face à des demandes de prestation. Dans ce contexte il est proposé de valider le principe du recours ponctuel au coach d'un autre centre de gestion.

Cette solution a été expérimentée par le CDG 22 qui a eu recours au cours de l'année 2019 aux services des coachs du CDG 56 pour 3 accompagnements coaching. Cette collaboration a été mise en œuvre selon les modalités tarifaires votées par le conseil d'administration du CDG 56

Cette collaboration est en conformité avec les dispositions de la charte de coopération conclue entre CDG bretons le 24 janvier 2017 et en cohérence avec la coopération régionale renforcée prescrite par la loi n°2019-818 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Adopter le principe de ce partenariat sur la prestation coaching entre CDG bretons, étant entendu que la convention cadre sera soumise aux membres lors d'une prochaine réunion du Conseil d'Administration.***

34-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – MODELE DE CONVENTION RELATIF AU PROJET PERSONNALISE DE RETOUR A L'EMPLOI (PPRE)

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a introduit l'obligation d'élaborer, dans les 3 mois de la prise en charge, un projet personnalisé pour le fonctionnaire momentanément privé d'emploi (FMPE). Ce projet qui vise à favoriser le retour à l'emploi, comporte des actions d'orientation, de formation et d'évaluation. Il est conclu entre le fonctionnaire et le CDG.

La note de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) du 16 décembre 2019 précise que le PPRE doit permettre de/d' :

- → Apprécier les capacités professionnelles acquises
- → Répertorier les formations suivies
- → Décrire le projet professionnel du fonctionnaire à court ou moyen terme dont notamment ses objectifs de reclassement dans la fonction publique ou de reconversion professionnelle dans le secteur privé.
- → Recenser les formations nécessaires à l'accomplissement de ce projet
- → Définir les modalités de suivi et de prise en charge du fonctionnaire, notamment dans le cadre de points d'étape réguliers destinés à préserver le lien avec l'agent momentanément privé d'emploi.

Aucun décret d'application n'est prévu pour ce texte. Il est d'application immédiate. Il convient de noter que le projet personnalisé doit également être élaboré pour les FMPE pris en charge par le CDG 56 au 7 août 2019 et ce, dans le délai de 6 mois.

Le projet personnalisé de retour à l'emploi ne sera que la formalisation, sous forme de convention, des actions déjà menées par le service évolution professionnelle à l'égard des FMPE.

En effet, certaines mesures concrètes déjà mises en œuvre pour favoriser le retour à l'emploi, seront formalisées dans le cadre de la convention de PPRE:

- Accompagnement à la recherche d'emploi, communication d'offres, appui à la formalisation de la candidature (CV, lettre de motivation), préparation des entretiens de recrutement
- Entretiens « points de situation » : au CDG et par téléphone.
- Proposition de missions, au sein de collectivités du Morbihan, ou au sein du CDG, par le biais d'une mise à disposition, ou d'un détachement

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Approuver le modèle de convention de PPRE présenté,***
- ***Autoriser le Président à conclure une convention de PPRE avec chaque fonctionnaire momentanément privé d'emploi.***

35-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – BILAN SOCIAL

Le Bilan Social constitue une obligation légale pour l'ensemble des employeurs territoriaux, instituée par l'article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
Chaque collectivité, doit présenter tous les deux ans un rapport sur l'état de la collectivité en matière d'emploi et de personnel, auprès de son comité technique.
L'arrêté du 19 août 2019 fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité (REC).

BILAN SOCIAL 2019 – CALENDRIER 2020

La campagne du bilan 2019 aura lieu d'avril à juin 2020 auprès des collectivités. Les données seront présentées en septembre/octobre 2020, en comité technique.

DEROULEMENT DE LA CAMPAGNE DE RECUEIL DES BILANS SOCIAUX 2019

L'application Web mise en œuvre pour la campagne 2017, sera à nouveau utilisée. Cette application permet de répondre aux enquêtes telles que le Bilan Social, Handitorial et le Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de travail (RASSCT), le rapport égalité Femmes/Hommes.

Les données issues du bilan social contribueront à l'élaboration des lignes directrices de gestion qui définissent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours. Les lignes directrices de gestion déterminent également la « stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines », notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

À terme (janvier 2021), les collectivités renseigneront annuellement le Rapport Social Unique.

ACCOMPAGNEMENT DU CDG 56

Le pôle Conseil et Accompagnement aux collectivités du Centre de Gestion du Morbihan se tiendra à la disposition des collectivités tout au long de cette campagne afin de les accompagner dans la saisie de leurs données sociales. Des ateliers d'expérience seront également proposés au mois d'avril 2020.

- Référente : Sylvie LECLERCQ mail : bilansocial@cdg56.fr
  Tel : 02 97 68 31 53

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, prend acte de ces informations.

36-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – CONVENTION CONCLUE AVEC LES CENTRES DE GESTION DES CÔTES D'ARMOR, D'ILLE ET VILAINE ET DU FINISTERE POUR PROMOUVOIR L'EMPLOI TERRITORIAL

Les employeurs territoriaux sont confrontés à des difficultés de plus en plus importantes de recrutement notamment dans certains secteurs tels que l'urbanisme, la comptabilité, les services techniques.

Ces dernières années, les Centres de Gestion constatent une désaffection des étudiants pour les formations directement liées à l'emploi territorial.

L'information réalisée auprès des universités et dans les établissements d'enseignement secondaires ou supérieurs ne suffit pas à attirer les étudiants vers les carrières publiques en général et la fonction publique territoriale en particulier.

Dans ce contexte, les centres de gestion de Bretagne ont décidé de lancer une campagne de promotion des métiers de la fonction publique territoriale. Le projet est piloté par le CDG 35. Les trois autres Centres de Gestion bretons y sont associés.

Une agence de communication a été sélectionnée dans le cadre d'un marché public.

La convention proposée prévoit le partage des frais associés aux actions de cette agence de communication. Le montant global est inférieur 25 000 €.

6000€ avaient été prévus au BP 2020 pour couvrir cette dépense.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Autoriser le Président à conclure une convention avec les autres Centres de Gestion bretons afin de partager les frais associés à l'appui, par une agence de communication, de la promotion des métiers territoriaux.***

37-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – MODELE DE CONVENTION POUR LA PARTICIPATION D'AGENTS TERRITORIAUX AUX ATELIERS D'EXPERIENCE

Le CDG 56 propose en 2020 une nouvelle prestation : « les ateliers d'expérience ».

Les participants sont mis en situation professionnelle, à travers une approche personnalisée et interactive, au sein d'un groupe de 12 personnes maximum, sur une demi-journée (3 heures).

Ces ateliers peuvent permettre aux participants de vivre sous forme de jeu de rôles une situation professionnelle inédite pour mieux s'y préparer. Ils peuvent être l'occasion de la découverte et de la manipulation de nouveaux outils ou de nouvelles méthodes de travail.

Il peut enfin être proposé aux participants de s'entraîner à la résolution de problématiques RH en expérimentant des cas pratiques ou en produisant des documents (rapports, programmes, tableaux etc…).

Les ateliers d'expérience ne sont basés ni sur des présentations académiques ni sur des apports théoriques, mais sur la manipulation, l'expérimentation, l'échange et le partage en petit groupe.

Un tarif de 80 euros par participant et par atelier a été voté par le Conseil d'Administration en décembre dernier.

Pour le premier semestre 2020, 5 séances seront organisées autour des thématiques suivantes :

- Le bilan social (2 séances)

→ Les participants devraient tester à partir d'un cas pratique complet le logiciel de saisie du bilan social

- La rupture conventionnelle (2 séances)

→ Les participants vivront chacune des étapes de la procédure de rupture conventionnelle à partir d'un cas concret. Ils pourront expérimenter en temps réel l'entretien de rupture conventionnelle, se familiariser avec les modèles de courrier et de convention de rupture. Ils pourront également calculer les montants plancher et plafond de l'indemnité de rupture à partir d'un cas concret.

- Le conseil de discipline (1 séance)

Il sera proposé de vivre un conseil de discipline en temps réel à partir d'un cas concret. Chaque participant jouera un rôle dans ce conseil de discipline. Un temps d'échange sera proposé après chaque étape.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Approuver le modèle de convention d'atelier d'expérience présenté,***
- ***Autoriser le Président à conclure ces conventions avec les collectivités concernées.***

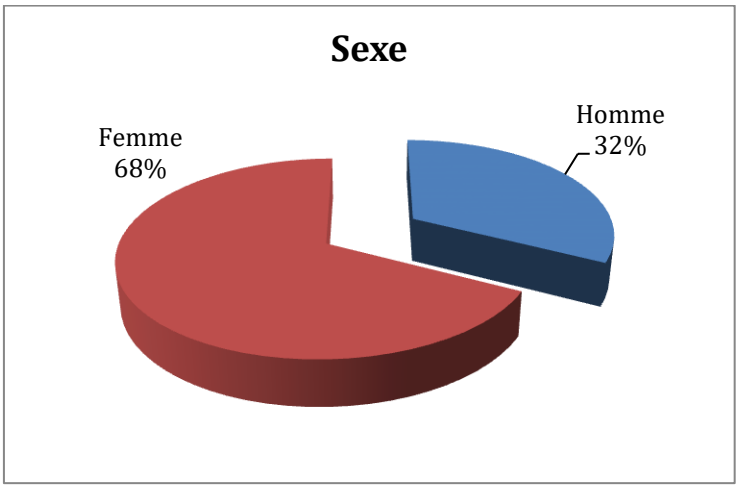
38-) PPP – PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS – SERVICE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – ADOPTION DU COUT LAUREAT DU CONCOURS D'ANIMATEUR 2019

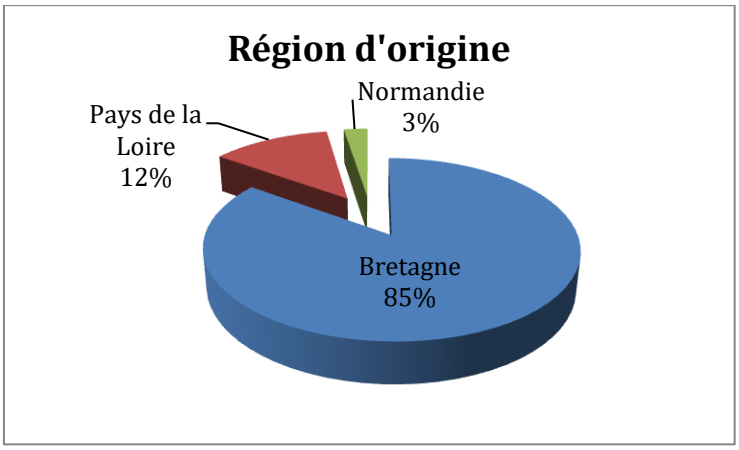
Le concours d'animateur territorial est une opération régionale, organisée par le centre de gestion du Morbihan pour le compte des quatre centres de gestion bretons.

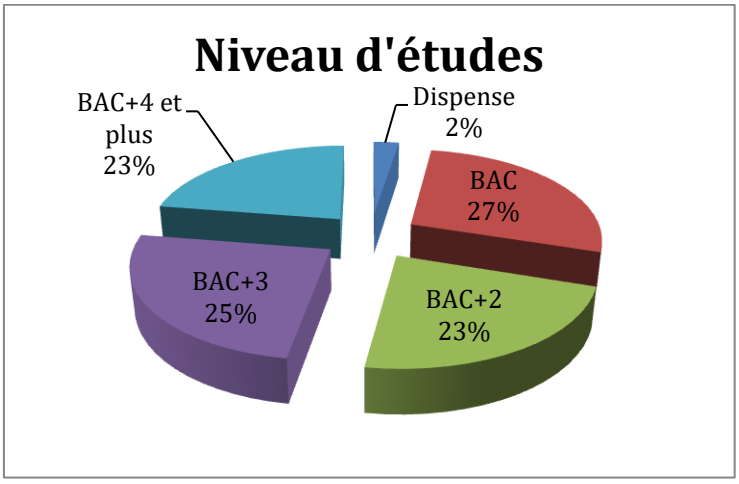
Le bilan de l'opération se traduit de la façon suivante :

Nature du concours	Nombre de postes	Nombre d'inscrits	Nombre de participants à l'épreuve écrite	Nombre d'admissibles	Nombre de lauréats
Externe	16	152	117 (77%)	32	15
Interne	20	229	178 (78%)	39	21
3ème concours	4	15	10 (67%)	6	4
Total	**40**	**396**	**305 (77%)**	**77**	**40**

Les 40 lauréats se répartissent de la manière suivante :







Le bilan financier de ce concours comprend, en application de la convention cadre pluriannuelle relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale entre les centres de gestion bretons, signée le 20 décembre 2018 :

- les charges inhérentes à l'opération dont le coût des deux sujets nationaux conçus par la cellule pédagogique de l'ANDCDG (Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion) ;
- les recettes correspondant aux coûts lauréats facturés aux centres de gestion coordonnateurs hors Bretagne 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 ;

Il se présente de la façon suivante :

Concours	Montant des frais d'organisation	Nombre de lauréats	Coût par lauréat	Nombre de lauréats hors Bretagne	Montant restant à couvrir par le budget annexe régional
Concours d'animateur territorial 2019	30 706,80 €	40	767,67 €	6 lauréats soit un coût de 4 606,02 € à facturer aux CDG coordonnateurs hors Bretagne	26 100,78 €

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d'adopter :

- ***Le montant des frais d'organisation du concours d'animateur territorial 2019 à la somme de 30 706,80 € ;***
- ***Le coût lauréat à 767,67 € ;***
- ***Le bilan financier revenant à la charge du budget annexe régional arrêté à la somme de 26 100,78 €.***

39-) PPP – PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS – CONVENTIONNEMENT RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DANS LA GESTION ET L'ETABLISSEMENT DE DOSSIERS RETRAITE

Depuis 2015, le Centre de gestion est engagé dans un partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations, gestionnaire de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), du Régime Public de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP) et de l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (IRCANTEC).

La convention nous liant à la Caisse des Dépôts a pour objet de préciser les modalités et les conditions de prise en charge financière des interventions effectuées par le CDG pour le compte de celle-ci.

Toutefois, le concours financier de la CDC ne couvre pas le coût supporté par le Centre de Gestion pour la mise en œuvre des missions qui lui sont confiées dans le cadre de ce partenariat.

Aussi, le Conseil d'administration a-t-il, par délibération du 3 décembre dernier, créé, à la marge, de nouvelles prestations facultatives et ajusté le tarif des prestations existantes.

Afin de définir les modalités d'intervention de nos services dans cet accompagnement des collectivités et des établissements publics en matière de retraite, il est proposé aux membres d'adopter un projet de convention

Cette convention a notamment pour objet de préciser le type de dossier et la mission confiée au CDG, les modalités d'intervention et les conditions financières de notre accompagnement.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Autoriser le Président à signer la convention présentée relative à l'accompagnement des collectivités et des établissements publics en matière de retraite.***

40-) PPP – PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS – CONVENTION AVEC LA CAISSE DES DEPÔTS ET CONSIGNATIONS

Par délibération du 2 juin 2015, le Conseil d'Administration avait approuvé les termes de la convention liant le Centre de Gestion à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017, qui avait pour objet de préciser les modalités et les conditions de prise en charge financière des interventions effectuées par le CDG pour le compte de la Caisse des Dépôts. Cette convention fut renouvelée, par avenants successifs, jusqu'au 31 décembre 2019.

La Caisse des Dépôts et Consignations se propose de reconduire ce partenariat avec les Centres de gestion, pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2022, par le biais de la convention jointe en annexe, qui organise le concours apporté par chaque CDG aux employeurs territoriaux en matière de retraite.

Ainsi, le CDG est-il chargé d'une triple mission :

- d'information aux employeurs et aux actifs pour le compte de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), du Régime public de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) et de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC) destinée aux collectivités affiliées et à leurs agents ;
- d'accompagnement des employeurs territoriaux ;
- d'accompagnement des actifs et d'intervention, pour le compte des collectivités, au titre de la CNRACL, sur les dossiers et processus de cette dernière, adressés à la Caisse des Dépôts.

Afin de soutenir le CDG dans ces missions, la CDC verse une contribution financière qui s'inscrit dans une enveloppe globale annuelle maximale fixée par les ministères de tutelle pour l'ensemble des CDG à :

- 1.911.260 € pour 2020
- 1.864.430 € pour 2021
- 1.818.540 € pour 2020

Cette contribution se répartit pour l'ensemble des CDG, comme suit :

- Un financement au titre de la mission d'organisation et d'animation de séances d'informations et d'accompagnements collectives à destination des employeurs territoriaux et des actifs,
- Un financement au titre des interventions sur les dossiers de liquidation et les actes matérialisés CNRACL (régularisations, validations, …),
- Un financement pour les Accompagnements Personnalisés Retraite.

Il appartiendra au CDG d'adresser à la CDC, chaque année, au 31 janvier de l'année en cours, son plan d'actions prévisionnel (au 31 mars pour 2020).

Enfin, un comité composé de représentants des directeurs des CDG (1 titulaire et 1 suppléant par région) assure le pilotage technique du partenariat, la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) restant l'interlocutrice de la CDC quant aux orientations stratégiques.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 5 mars 2020, à l'unanimité des membres présents ou représentés et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Autoriser le Président à signer la convention précitée.***

BILAN DE LA MANDATURE 2014-2020

Le Président présente le document réalisé présentant le bilan de la mandature.

Il remercie chaleureusement l'ensemble des élus pour leur assiduité tout au long du mandat. Il remercie également les élus absents ce jour, étant retenus par d'autres obligations. Il félicite aussi la Direction pour le travail réalisé.

Le Président rappelle que les élections du Conseil d'Administration auront lieu fin juin et que l'installation du nouveau Conseil se tiendra début juillet. La liste des candidats est établie par l'Association des Maires et Présidents d'EPCI du Morbihan. Il invite les élus motivés pour poursuivre au sein de cette instance à contacter Monsieur Yves BLEUNVEN, Président de l'Association des Maires.

Au moment de la rédaction du présent compte-rendu le contexte sanitaire a contraint les autorités à modifier le calendrier électoral.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à 12 heures.