

**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 1^{er} JUIN 2021**

COMPTE-RENDU

L'An Deux Mil Vingt et un, le premier juin, à dix heures, 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 OU REPRESENTE(E)S: M Yves BLEUNVEN (avec le pouvoir de Nathalie LE LUHERNE), Gérard PILLET, Gérard FALQUERHO, Mme Gaëlle BERTHEVAS (avec le pouvoir de Pierrick LELIEVRE).

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S EN VISIOCONFERENCE :
MM Lionel JOUNEAU, Dominique LE NINIVEN, Jacques MIKUSINSKI, Pascal PUISAY, Jean GUILLOT, Bernard RYO, Alban MOQUET, Noël PAUL, Philippe LE RAY, Philippe JESTIN, Jean-Rémy KERVARREC, Mmes Nadine LE GOFF-CARNEC, Françoise MERRET, Véronique GARIDO, Pascale GILLET (jusqu'à 10.40), Claudine PELTIER, Béatrice ROBINO suppléante de Anne LE HENANFF, Nadine LE BOEDEC, Michèle NADEAU.

ETAIENT PRESENTS EN VISIOCONFERENCE SANS VOIX DELIBERATIVE : MM Alain LAYEC suppléant de Yves BLEUNVEN, Didier GUILLOTIN suppléant de Noël PAUL, Laurence DUMAS suppléante de Pascal PUISAY.

ETAIT EGALEMENT PRESENT : M. Philippe JERRETIE, Payeur départemental

ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S : MM Jean-Louis LE MASLE, Jean-Michel BONHOMME, Ronan LOAS suppléant de Pierrick LELIEVRE, Pascal LE LIBOUX, Michel LE LANN suppléant de Nadine LE BOEDEC, Mmes Martine LOHEZIC, Gwen GUILLERME suppléante de Alban MOQUET, Nathalie IAFRATE suppléante de Jean-Louis LE MASLE, Christine PENHOUE, Anne LE HENANFF.

Date de convocation des membres : 19 avril 2021

Les membres du Bureau, réunis en séance le 25 mai 2021 ont arrêté l'ordre du jour de la séance.



Conseil d'Administration

1^{er} juin 2021

Monsieur Yves BLEUNVEN remercie les membres du Conseil d'Administration d'avoir répondu à cette invitation.

Il précise que certains membres sont en présentiel et d'autres en visioconférence.

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

Il informe que Monsieur Pierrick LELIEVRE a donné pouvoir à Madame Gaëlle BERTHEVAS et que Madame Nathalie LE LUHERNE lui a donné pouvoir.

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

Monsieur Dominique LE NINIVEN est désigné en qualité de secrétaire de séance.

 **ORDRE DU JOUR**

I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

- 1) Adoption du procès-verbal de la séance du Conseil d'Administration du 16 avril 2021
- 2) CAP 2026 – Etat d'avancement des travaux
- 3) LC DESIGN – Marque Employeur- Contribution du Centre de Gestion du Morbihan

II – ACTIVITE DES PÔLES

PÔLE RESSOURCES INTERNES

- 4) Créations de postes
- 5) Note d'information relative aux marchés publics
- 6) Note d'information relative au plan de formation 2021
- 7) Note d'information relative à la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques

PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 8) Service de médecine professionnelle et préventive – Conventionnement avec la Capitainerie de LORIENT

PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES

- 9) Convention conclue avec le CNFPT
- 10) Partenariat du CDG 56 dans le cadre du programme « défense-mobilité » relevant du Ministère des armées
- 11) Note d'information relative au bilan d'activité intermédiaire de la convention FIPHFP 2020-2022
- 12) Note d'information relative au déroulement de la campagne du Rapport Social Unique 2020



Conseil d'Administration

1^{er} juin 2021

I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

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

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

2-) CAP 2026 – ETAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX

Le Président rappelle que le 16 avril dernier, le Conseil d'Administration a validé le Projet d'Etablissement pour les six années à venir.

Comme évoqué dans le rétroplanning joint à la présentation de ce projet, les agents du Centre de Gestion ont été informés, le 4 mai dernier, du contenu, des différentes phases et de leur possibilité de contribuer à la déclinaison des actions prévues.

11 élus se sont manifestés pour intégrer ces réunions de travail et 22 agents.

Les premières réunions de ces groupes de travail se sont déroulées entre le 18 mai et le 26 mai.

Une réunion par mois est prévue pour chacun d'eux.

La planification des différentes actions a été arrêtée.

Le travail approfondi a débuté.

Un état d'avancement complet sera présenté lors du séminaire initialement prévu le 18 juin mais que la situation sanitaire, encore fragile, nous a incités à décaler en septembre prochain.

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

3-) LC DESIGN – MARQUE EMPLOYEUR – CONTRIBUTION DU CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN

Le Président rappelle que par délibération n°2020-47 du 12 mars 2020, le Conseil d'Administration l'avait autorisé à conclure une convention avec les trois autres CDG bretons, afin de partager les frais associés à la prestation d'une agence de communication dans le cadre de la promotion des métiers territoriaux.

Ainsi, le CDG du Morbihan a-t-il versé sa quote part, à l'Agence LC DESIGN en novembre 2020.

Lors d'une réunion des Présidents qui s'est tenue à RENNES le 18 décembre dernier, ces derniers ont émis le souhait que la mission de l'agence se poursuive avec la rédaction d'un cahier des charges pour lancer un appel d'offres sur la mise en œuvre de la démarche de communication.

Par délibération n°2021-20 du 16 mars dernier, nous avons souhaité reporter l'examen de ce dossier, en attente de la réunion des Présidents de CDG le 26 mars dernier à GRAND CHAMP.

Le Cabinet LC DESIGN a poursuivi sa mission durant ce temps.

Aussi, convient-il d'honorer une nouvelle facture au titre du phasage et du montage financier du dossier. Il est proposé d'autoriser le Président à mettre en paiement la facture LC DESIGN du 22 avril 2021.

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

- ***Autoriser la mise en paiement de la facture LC DESIGN du 22 avril 2021.***



Conseil d'Administration

1^{er} juin 2021

II – ACTIVITE DES PÔLES

4-) PRI – PÔLE RESSOURCES INTERNES – RESSOURCES HUMAINES - CREATIONS DE POSTES

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.

Dans ce contexte, et, au regard des avancements de grade au titre de l'année 2021, le Président propose différents mouvements au sein de cadres d'emplois.

Ces évolutions consistent en la création :

- Au sein du cadre d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux, de :
 - 3 postes d'Adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.

- Au sein du cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux, de :
 - 1 poste de Rédacteur principal de 2^{ème} classe.

- Au sein du cadre d'emplois des Bibliothécaires territoriaux, de :
 - 1 poste de Bibliothécaire territorial principal.

Les postes supports actuels seront supprimés ultérieurement.

Au regard des nécessités de service, le Président propose également de créer le poste ci-dessous:

- **Au Pôle Ressources Internes**
 - la création d'un poste d'Ingénieur Territorial

Compte tenu du projet d'établissement « CAP 2026 » qui permettra au CDG d'accroître sa présence sur le territoire, et de la nécessité de se doter de double compétences au sein du service informatique pour anticiper les nouvelles évolutions technologiques particulièrement dynamiques, il est proposé de recruter un informaticien de catégorie A, en lieu et place du poste de technicien territorial initialement prévu qui sera supprimé ultérieurement.

Cette nouvelle situation impose donc :

- la création d'un poste d'informaticien dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux à temps complet, à compter du 10 août 2021.

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

- ***Adopter les créations au sein des cadres d'emplois ci-dessus présentés à compter du 1^{er} juillet 2021, au regard des avancements de grade de l'année 2021 ;***
- ***Créer le poste d'ingénieur proposé à compter du 10 août 2021.***

Les crédits nécessaires sont prévus au budget 2021.

5-) PRI – PÔLE RESSOURCES INTERNES – COMPTABILITE – FINANCES – CONTRÔLE DE GESTION -NOTE D'INFORMATION RELATIVE AUX MARCHES PUBLICS

Conformément à sa délégation de compétences, le Président informe le Conseil d'Administration des marchés relatifs aux achats d'un montant supérieur à 5 000 € HT signés depuis le 16 mars 2021.

Fonctionnement (en HT)

FOURNISSEUR	NATURE DE LA PRESTATION	MONTANT HT (sur la durée totale du marché)	NATURE COMPTABLE
Pitney Bowes	Location-maintenance d'une machine à affranchir	6 300 € HT Marché de 4 ans	6135
Alter Buro	Fournitures et matériels de bureau	26 000 € HT maximum Marché à bons de commande de 3 ans	6065
TRYADE	Assistance technique	45 000€ HT Marché de 5 ans	6156
TRYADE	Prestation d'évolution de l'infrastructure de virtualisation	9 850€ HT Prestation unique	6156
AXESS	Contrat de conseils et d'accompagnement à l'exploitation	11 250 HT Contrat annuel	6156

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

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

6-) PRI – PÔLE RESSOURCES INTERNES – RESSOURCES HUMAINES - NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU PLAN DE FORMATION 2021

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que 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 1^{er} janvier 2021, 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 :
 - ✓ Un Directeur Général des services, un Directeur Général Adjoint des Services un directeur chargé des missions.

Afin de répondre aux attentes des collectivités et dans la poursuite des objectifs dévolus à l'établissement, le plan de formation 2021 est fondé sur 4 axes. Il 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 2021.

Les formations 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 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE).

Le Centre de gestion avait en charge, au 1^{er} janvier 2021, 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, par des actions de formation ciblées.

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

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

- La préparation aux concours et examens professionnels,
- La formation d'intégration,
- La formation de professionnalisation,
- La formation de perfectionnement,
- Le compte personnel de formation,
- La 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 2021 s'élève à 77 516 € (y compris la cotisation 2021 au CNFPT de 35 000 €) soit 1,18 % de la masse salariale (chapitre 012).

Ce projet de plan de formation a été présenté au Comité Technique le 23 février 2021. Cette instance a émis un avis favorable sur le document soumis.

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

7-) **PRI – PÔLE RESSOURCES INTERNES – NOTE D'INFORMATION
RELATIVE A LA MISE A JOUR DU DOCUMENT UNIQUE
D'ÉVALUATION DES RISQUES**

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que l'article L-4121-1 du Code du Travail oblige tous les employeurs à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs sur les bases des principes généraux de prévention.

Compte tenu des nouvelles missions incombant à l'établissement depuis 2014, date d'élaboration du précédent document unique, il a été décidé de refondre totalement, en 2019, le Document Unique d'évaluation des risques du CDG.

Ce Document Unique ainsi que son plan d'actions, élaboré par le Cabinet Pôle Prévention le 10 octobre 2019, ont été présentés aux membres du Conseil d'Administration, le 14 janvier 2020.

Au cours de l'année 2020, le CDG a apporté des mesures correctives et préventives afin de réduire voire supprimer les dangers et risques présentés selon les unités de travail.

Le Cabinet Pôle Prévention, chargé de l'actualisation de ce document de 2021 à 2022, a validé ces mesures, et réactualisé, le 7 décembre 2020, le document unique ainsi que son plan d'actions 2020-2021.

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

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

8-) **PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE – CONVENTIONNEMENT AVEC LA CAPITAINERIE DE LORIENT**

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

Monsieur Gérard PILLET rappelle que, depuis la création du service de médecine professionnelle et préventive, le CDG du Morbihan a conclu des conventions, pour le suivi de 15 296 agents publics :

- 11 116 agents relevant de 351 collectivités affiliées,
- 1 470 agents relevant de 7 collectivités non affiliées,
- 2 710 agents relevant de 18 établissements publics ou services d'Etat.

La Capitainerie de Lorient, orientée par la DDTM 56, et suite au départ du médecin de prévention de la DDTM 29 sollicite le Centre de Gestion 56 qui suivait son effectif pour le suivi de 9 agents de la Capitainerie à compter du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 31 décembre 2023.

Il est rappelé que le tarif en vigueur est fixé à :

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

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

- ***Autoriser le Président à signer, sur la base du projet tel que présenté, la convention avec la capitainerie de Lorient.***

9-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – CONVENTION CONCLUE AVEC LE CNFPT

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 le CDG56 s'investit dans plusieurs actions de formation afin de former de futurs intérimaires et collaborateurs au sein de la fonction publique territoriale morbihannaise. L'établissement est notamment partenaire de 3 dispositifs de formation universitaires (un diplôme universitaire « Administration Territoriale » et deux licences professionnelles dédiées respectivement aux métiers administratifs et techniques des collectivités territoriales).

Le CDG 56 entretient un partenariat avec Pôle Emploi et le CNFPT en vue de former du personnel qualifié sur les fonctions de gestionnaire polyvalent en collectivité territoriale. Une première édition de ce partenariat s'est déroulée, avec succès, à l'automne 2019. Entre le 17 mai et le 2 juillet 2021, 10 demandeurs d'emplois sélectionnés par le CDG et Pôle Emploi pourront bénéficier de 13 jours de formation théorique et de 20 jours de stage en collectivité. Après cette formation, les demandeurs d'emplois effectueront une ou plusieurs missions auprès d'employeurs territoriaux pendant 6 mois au moins, en qualité d'agents intérimaires du CDG56.

La formation théorique est organisée par le CNFPT. Elle comprend les thématiques suivantes :

- L'environnement des collectivités territoriales
- les ressources humaines
- les bases de l'urbanisme
- Les finances et la comptabilité publique
- la commande publique
- L'état civil, les opérations funéraires, les pouvoirs de police

Le coût de cette formation sera de 7800€ pour le CDG.

Toutefois, ce coût est couvert par la participation financière que Pôle Emploi doit verser au CDG, qui s'élève à 8 € net par heure de formation par agent sous réserve que le CDG 56 s'acquitte de son obligation d'employer au moins 6 mois, les personnes ayant bénéficié de cette formation.

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

- ***Autoriser le président à signer la convention avec le CNFPT, sur la base du projet tel que présenté.***

10-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – PARTENARIAT DU CDG 56 DANS LE CADRE DU PROGRAMME DEFENSE MOBILITE RELEVANT DU MINISTERE DES ARMEES

Monsieur Jacques MIKUSINSKI rappelle que « Défense mobilité » est un service du ministère des armées qui accompagne la reconversion des militaires ou anciens militaires et de leurs conjoints. Il renseigne les différents employeurs, dont les employeurs territoriaux, sur les dispositifs de reconversion des militaires et anciens militaires (emplois réservés, agréments etc...). Une convention a été conclue entre ce service et la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

Dans le Morbihan, défense mobilité comprend deux antennes à Lorient et à Vannes. Dans un contexte de pénurie d'agents territoriaux qui devrait être amplifiée dans les années à venir, compte tenu des départs prévisibles à la retraite au sein de la région Bretagne, l'intégration de militaires ou d'anciens militaires au sein de la fonction publique territoriale constitue une solution, parmi d'autres pour les employeurs territoriaux, que certains ont déjà expérimentée avec succès.

La déclinaison locale de ce partenariat pourrait comprendre deux volets : d'une part, informer les employeurs territoriaux, d'autre part recruter et former d'éventuels militaires en reconversion sur les métiers territoriaux.

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

- **Communiquer au sein de notre newsletter et de notre site internet sur les missions et les coordonnées de « défense mobilité »,**
- **Organiser un webinaire à l'automne 2021 pour informer les employeurs territoriaux sur les différents dispositifs existant,**
- **Organiser un job dating au 1^{er} trimestre 2022,**
- **Engager une réflexion sur l'organisation, en 2022, d'une formation pour des militaires souhaitant intégrer la fonction publique territoriale sur le modèle de la formation Pôle Emploi qui pourrait être financée dans le cadre du congé de reconversion ouvert aux personnels des armées.**

11-) PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU BILAN D'ACTIVITE INTERMEDIAIRE DE LA CONVENTION FIPHFP 2020-2022

Monsieur Jacques MIKUSINSKI rappelle que le CDG 56 entretient un partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) depuis une dizaine d'années. Il a conclu, avec le FIPHFP, la 4^{ème} édition d'une convention triennale d'objectifs et de moyens.

Aux termes de cette convention qui a débuté le 1^{er} janvier 2020 et qui se terminera le 31 décembre 2022, le CDG 56 s'est engagé à la réalisation de plusieurs actions devant favoriser l'accueil, l'intégration ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap au sein de la fonction publique territoriale.

Le plan d'actions est le suivant :

Axe 1 : Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation

Axe 2 Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique

Axe 3 Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement

Axe 4 Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique

Axe 5 Action innovante : immersion inter fonction publique de personnes en reclassement

En contrepartie de ses engagements, le CDG56 bénéficie d'une subvention dont le montant maximum sera de 191 820 € sur 3 ans. Un 1^{er} acompte de 76 728 € lui a été versé par le FIPHFP en 2020.

La convention prévoit qu'un bilan intermédiaire des actions menées doit être adressé au FIPHFP entre le 1^{er} mai 2021 et le 31 octobre 2021.

Ce bilan est en cours de finalisation et sera adressé au FIPHFP avant le 1^{er} juillet prochain pour la période du 01/01/20 au 30 avril 2021.

Il présente les résultats suivants :

1. Axe 1 : Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation

- Engagement du CDG 56 : Organiser **10 sessions** de formation sur la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi et **4 sessions** de formation sur la DOETH et la saisie des demandes d'intervention FIPHFP.
- Réalisation : 4 sessions répondant aux critères de 20 participants organisées, soit 28.5% des engagements correspondant à 2 664 € de subvention.

2. Axe 2 Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique

- Engagement du CDG 56 : accompagner le recrutement de **64 personnes** en situation de handicap, favoriser le recrutement pérenne de **20 personnes** en situation de handicap.
- Réalisation 22 recrutements de personnels en situation de handicap ont été réalisés 11 personnes par le service intérim et 11 personnes en collectivité soit 95% de l'objectif atteint correspondant à 38 000 € de subvention.

3. Axe 3 Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement

→ Engagement du CDG 56 : Réaliser **60 études de niveau 1** (accompagnement social : reconnaissance RQTH ; compensation du handicap ... PCH, AAH), et **39 études de niveau 4** (Bilans professionnels)

- Réalisation :
- 45 accompagnements sociaux soit 75% de l'objectif atteint
- 15 bilans professionnels en cours ou réalisés soit 61% des engagements réalisés correspondant à 43 500 € de subvention

4. Axe 4 Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction

- Engagement du CDG 56 : favoriser le recrutement de **3 apprentis** en situation de handicap
- Réalisation : 3 recrutements d'apprentis en situation de handicap réalisés correspondant à 100% des engagements du CDG et à 27 000 € de subvention

5. Axe 5 Action innovante

- Engagement du CDG 56 : accompagner **10** périodes d'immersion inter fonctions publiques
- Réalisation : 3 conventions d'immersion conclues sur les 10 prévues par la convention ou 30% des engagements réalisés correspondant à 5 760 € de subvention.

Globalement entre le 1^{er} janvier 2020 et le 30 avril 2021, le CDG56 a réalisé ses engagements à hauteur de 116 924 € de subventions. Le FIPHFP devrait, après analyse de ce bilan, débloquer le deuxième acompte conventionnel de 76 728 €. Le solde sera versé après présentation du bilan définitif de cette convention en début d'année 2023.

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

12-) **PCAC – PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU DEROULEMENT DE LA CAMPAGNE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020**

Définition et fondements juridiques du Rapport Social Unique

Monsieur Jacques MIKUSINSKI rappelle que le Rapport Social Unique est une obligation légale, instituée par l'article 9 bis A de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires. Le RSU se substitue au rapport sur l'état de la collectivité.

Chaque collectivité doit présenter, chaque année, un rapport social unique rassemblant les éléments et données en matière d'emploi et de personnel, auprès de son comité technique.

Le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, précise les modalités de collecte des données du RSU.

Rapport social unique 2020 – calendrier 2021

La campagne du RSU 2020 aura lieu de mai à septembre 2021 auprès des collectivités. Les données seront présentées en novembre 2021, en comité technique.

Déroulement de la campagne de recueil du rapport social unique 2020

L'application Web, mise en œuvre pour la campagne 2019, sera, à nouveau, utilisée.

Les données issues du RSU 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).



Conseil d'Administration

1^{er} juin 2021

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.

Référentes :

Sylvie LECLERCQ

Lucile GHEMAR

Tel : 02 97 68 31 52

Tel : 02 97 68 31 53

mail : bilansocial@cdg56.fr

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

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à 11 heures 20.