



# Compte-rendu

Réunion du Conseil d'administration  
du 11 octobre 2023

L'An Deux Mil Vingt trois, le onze octobre, à neuf heures trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale s'est réuni en visioconférence et en présentiel sous la présidence de Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente.

**ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S**: Mmes Gaëlle STRICOT BERTHEVAS (avec le pouvoir de Pierrick LELIEVRE), Françoise MERRET (avec le pouvoir de Claudine PELTIER), Gwen GUILLERME suppléante de Alban MOQUET, MM, Lionel JOUNEAU, Gérard PILLET.

**ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S EN VISIOCONFERENCE :**  
Mmes Nadine LE GOFF CARNEC, Laurence DUMAS suppléante de Pascal PUISAY, Véronique GARIDO, Nadine LE BOEDEC, Rozenn GUEGAN, Nathalie LE LUHERNE, Sylvie MORVANT suppléante de Sylvie SCULO, MM Dominique LE NINIVEN (avec le pouvoir de Anne JEHANNO), Jacques MIKUSINSKI, Bernard RYO, Jean-Michel BONHOMME, Noël PAUL, Philippe JESTIN.

**ETAIT PRESENT SANS VOIX DELIBERATIVE** : M Didier GUILLOTIN suppléant de Noël PAUL

**ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S** : Mmes Anne-Marie JEGO, Pascale GILLET, Christine PENHOUE, Nathalie IAFRATE suppléante de Jean-Louis LE MASLE, Anne LE HENANFF, Dominique LE MEUR, MM Yves BLEUNVEN, Jean GUILLOT, Alain LAYEC suppléant de Yves BLEUNVEN, Fabrice VELY suppléant de Anne-Marie JEGO, Patrick BEILLON suppléant de Jean GUILLOT, Jean-Louis LE MASLE, Philippe LE RAY, Ronan LOAS suppléant de Pierrick LELIEVRE, Daniel MARTIN suppléant de Pascale GILLET, Raymond HOUEIX suppléant de Claudine PELTIER, René LE MOULLEC suppléant de Philippe LE RAY, Christian FAIVRET suppléant de Christine PENHOUE, Fabien LE GUERNEVE suppléant de Anne LE HENANFF, Pascal LE LIBOUX, Mohamed AZGAG suppléant de Pascal LE LIBOUX.

**ETAIENT EGALEMENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S**: M. Thierry PETIT, Responsable du service de gestion Comptable de VANNES et Madame Nadine de VETTOR, Conseillère aux décideurs locaux, DDFIP 56.

**Date de convocation des membres** : 4 septembre 2023

***Les membres du Bureau, réunis en séance le 3 octobre 2023, ont arrêté l'ordre du jour de la séance.***

***Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente informe les membres que le Président BLEUNVEN ne pourra assister à la séance et s'en excuse.***

***Elle remercie les membres du Conseil d'Administration d'avoir répondu à cette invitation.***

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

***Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente, procède à l'appel des membres du Conseil d'Administration.***

***Elle indique que trois élus ont adressé des pouvoirs :***

***Elle remet celui de Claudine PELTIER à Françoise MERRET, celui de Anne JEHANNO à Dominique LE NINIVEN et prend celui de Pierrick LELIEVRE.***

***Le quorum étant atteint, la 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente ouvre la séance et présente l'ordre du jour.***

***Monsieur Lionel JOUNEAU 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 3 juillet 2023

#### **Informations générales**

- 2) FNCDG – Projet de création d'un établissement public national
- 3) Note d'information relative au bilan annuel CAP 2026

### **II – ACTIVITE DES PÔLES**

#### **PÔLE RESSOURCES INTERNES**

##### **Ressources humaines**

- 4) Contrat groupe d'assurance des risques statutaires
- 5) Transformation de postes et actualisation du tableau des effectifs
- 6) Astreintes

##### **Finances**

- 7) Note d'information relative aux marchés publics

**PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS**

- 8) Adoption du bilan financier et du coût lauréat de l'examen professionnel de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe 2023 par voie de promotion interne
- 9) Adoption du bilan financier et du coût lauréat de l'examen professionnel de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe 2023 par avancement de grade

**PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES**

- 10) Partenariat pour la licence professionnelle
- 11) Note d'information relative à l'offre d'accompagnement en évolution professionnelle – décret du 22 juillet 2022

**PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

- 12) Note d'information relative à l'attribution du marché contrat groupe assurance des risques statutaires 2024-2027
- 13) Unité assurance – Nouvelle prestation tarifée d'accompagnement pour la gestion du contrat groupe assurance des risques statutaires



Morbihan

LE PARTENAIRE RH  
DES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 11 octobre 2023

# Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion

N°1	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	
OBJET	<b>ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 3 JUILLET 2023</b>
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT BERTHEVAS

***Le procès-verbal de la séance du 3 juillet 2023 est adopté à l'unanimité.***



Morbihan

LE PARTENAIRE RH  
DES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 11 octobre 2023

Partie 1 | Fonctionnement du  
Centre de gestion

# Informations générales



N°2	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>FNCDG – PROJET DE CREATION D'UN ETABLISSEMENT PUBLIC NATIONAL</b>
RAPPORTEUR	GAELE STRICOT BERTHEVAS

### **1. Objectif du projet :**

La Fédération Nationale des CDG (FNCDG) prépare, depuis le printemps 2022, un projet de transformation de sa structure associative en établissement public. La création d'un « Centre national de gestion » a été étudiée périodiquement par les pouvoirs publics. Le dernier rapport date de février 2019. Les dirigeants de la FNCDG rencontrent les Présidents de CDG et des Vice-Présidents lors de rencontres régionales où ce sujet est abordé, en vue d'une Assemblée Générale le 7 novembre 2023. Concernant la Bretagne, la réunion s'est tenue le 7 septembre dernier au CDG 35.

### **2. Finalités et attributions de l'établissement public :**

#### **2.1. Conforter le rôle institutionnel de la FNCDG pour mieux porter la parole des employeurs**

La représentation nationale et la défense des CDG seraient les missions principales de l'établissement public, comme la FNCDG actuelle. Le changement de statut serait de nature à renforcer ces capacités de coordination et d'accroître sa légitimité auprès des différents partenaires aux côtés du CSFPT et du CNFPT.

Institutionnellement, le CNFPT ne pourrait plus se présenter comme l'unique porte-voix national de la FPT. Des missions d'intérêt général pourraient être officiellement confiées à la FNCDG par les pouvoirs publics, d'autant qu'il serait la seule structure à porter exclusivement la voix des employeurs.

## 2.2. Des compétences spécifiques dévolues à l'échelon national

En outre, l'établissement pourrait avoir autorité pour assurer :

- **La représentation des CDG et la modernisation de la FPT** (*lobbying pour consolider les attributions des CDG et faire évoluer le statut sur la base de technicités et d'études d'impact qui seraient développées*)
- **La promotion de la FPT** (*actions en matière d'attractivité, partenariats avec universités, Pôle Emploi...*)
- **L'organisation de la Conférence Nationale de l'Emploi Territorial** (*temps fort d'observation statistique de la FPT pouvant déterminer des axes prioritaires en matière de Gestion prévisionnelle des Emplois et des compétences, potentiellement sans la présence du CNFPT*)
- **La coordination de l'organisation des concours de la FPT** (*veille sur la périodicité et la rationalisation de l'offre sur les territoires métropolitains et ultra-marins = arbitrages sur le calendrier national désormais facilement accessible sur le portail du GIP + enjeux financiers*)
- **Le suivi statistique des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emplois (FMPE)** et des fonctionnaires inaptes, en lien avec le suivi d'une part du transfert financier CNFPT.

**L'observatoire national de l'emploi territorial**, sur la base du « puits de données sociales » cogéré par le GIP, sous réserve de clarification des rôles avec celui du CNFPT et du réexamen de la propriété des données.

- **La compétence pour négocier des accords nationaux avec les organisations syndicales représentatives** en partenariat avec les autres membres de la coordination des employeurs territoriaux (*souhait de leadership en matière de GRH en qualité de représentant des CDG réunissant les employeurs territoriaux dans chaque département et au titre de leur expertise juridique statutaire et technique*).
- **La présentation des rapports d'activité des médiateurs et des référents déontologues** au Conseil d'Etat, au CSFPT, au Parlement au Gouvernement.
- **L'appui** dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et la révision **des schémas de coordination, de mutualisation et de spécialisation** (*aide à l'harmonisation de l'offre de service des CDG dans les régions*).

- **La généralisation de l'adhésion des collectivités non affiliées au socle commun des compétences** (*uniformisation des conventionnements entre les grandes collectivités et les CDG pour l'unicité de la FPT et la simplification administrative*).
- **Le développement d'une communication** sur l'utilité sociale des CDG et de leurs coordinations régionales.

### **3. L'opportunité d'améliorer des dispositions actuelles**

#### **3.1. Simplifier les flux financiers et unifier les structures nationales des CDG**

Actuellement, le CNFPT reverse une partie de ses recettes aux CDG coordonnateurs pour compenser le transfert des concours et de la gestion des FMPE de catégorie A sur la base d'un décret figé en 2010. De même, la Direction de la Sécurité Civile octroie aux CDG coordonnateurs un montant, sans lien direct avec les organisateurs et leurs dépenses pour les concours et examens de la filière pompiers.

La FNCDG propose de centraliser ces dotations dans la mesure où elle aurait la compétence de coordination des concours, afin de rembourser au réel les CDG organisateurs. L'excédent escompté alimenterait une caisse nationale destinée à un fonds d'amorçage de pratiques innovantes mises en place par les CDG.

Le GIP informatique des CDG a été créé faute de structure susceptible de coordonner les systèmes d'informations et les applications mutualisées des CDG. Partageant les mêmes objectifs que le nouvel établissement, il aurait vocation à s'y fondre. Cela pourrait rationaliser l'organisation administrative (Bureau et Conseil d'Administration) et fonctionnelle (schéma informatique des bases de données nationales et exploitation de ces données...). L'établissement fusionné constituerait un pivot pour la gestion de la FPT.

Le budget de la Fédération s'élève aujourd'hui à environ 1 300 000 euros dont 1 100 000 euros de cotisations. Il est annoncé que ce niveau de financement serait suffisant pour les dépenses courantes du siège.

#### **3.2. Un changement d'échelle considérable pour la FNCDG**

Dans l'hypothèse d'une transformation de l'association en établissement public, de nouvelles règles (dont le principe de spécialité, le statut de ses agents, la publicité des décisions, la mise en concurrence des prestataires...) s'imposeraient à la structure ainsi créée, impliquant de nouvelles contraintes. L'élargissement de ses missions généreront des recettes et des dépenses nouvelles.

Comme pour toute structure publique nationale, un représentant de l'Etat siègerait au Conseil d'Administration du nouvel établissement et la tenue de ses comptes relèverait d'un comptable relevant de l'administration des finances publiques.

La centralisation des flux financiers du CNFPT (23 M€), de la DGSCGC (Direction générale de la Sécurité civile et de la gestion des crises) (0,8 M€), et du GIP (2,7 M€) aboutirait à un budget annuel de l'ordre de 28 millions d'euros. Si des économies d'échelle peuvent être recherchées sur certains postes (mutualisation de secrétariat et de logistique), on peut lister de nouvelles natures de frais a priori non compensés par des recettes nouvelles :

- **Le versement d'indemnités aux élus** : dans la configuration actuelle, cela concernerait le Président et les 6 vice-présidents ainsi que les 4 membres ayant des fonctions (trésorier, secrétaire, adjoints).

- **La nécessité de disposer de locaux plus grands et distincts de ceux du CNFPT** : les bureaux actuels de la FNCDG et du GIP sont déjà insuffisants et il serait indispensable de mieux identifier la Fédération en prenant de la distance géographique avec le CNFPT et avoir ainsi une "vitrine" spécifique.

- **Le recrutement d'un responsable administratif et financier** pour la gestion et le suivi du budget impliquant le respect des instructions comptables, pour les achats et les contrats désormais soumis au code des marchés publics, pour l'établissement des bulletins de paie, le respect des règles administratives publiques.

- **Le recrutement d'un statisticien** au titre du nouvel observatoire, en appui des cadres actuellement présents, pour la centralisation et la compilation des données des différentes thématiques.

- **La coordination des concours et examens de la fonction publique territoriale** (calendriers, sujets, information des candidats, suivi global des lauréats...). Ces missions sont assurées aujourd'hui par des « CDG référents » sous l'égide de la Commission Concours de l'ANDCDG, dont environ 16 agents élaborant des sujets transmis à la Cellule pédagogique nationale animée par le CDG 69.

La désignation d'un cadre coordonnateur permettrait de disposer d'avis sur l'optimisation des opérations et leurs coûts (nombre de postes ouverts, état des listes d'aptitude, comparaison de sessions...). Pour les missions techniques (programmation, conception de sujets...) un système de mise à disposition pourrait être mis en place, à l'instar de ce qui est pratiqué au GIP pour les informaticiens. Le remboursement « sur factures » des organisateurs risque cependant d'être inflationniste par rapport au système actuel de budgets annexes régionaux, responsabilisant chaque territoire. L'impact financier d'une telle centralisation pourrait ainsi être très significatif.

#### 4. Atouts et limites du projet

##### 4.1. La recherche de rationalisation des fonctions régaliennes des CDG

Le système actuel, hérité des phases successives de mise en place de la FPT, mérite un toilettage. Le CNFPT conteste périodiquement le reversement d'une dotation aux CDG. Cet établissement paritaire dédié à la formation, seul établissement public national pour la FPT, occulte une partie des positionnements d'employeurs que les CDG, spécialistes du statut et de la GRH, pourraient mieux assurer, surtout si les remontées nationales de statistiques étaient plus efficaces.

La perspective d'un rapprochement avec le GIP permettrait effectivement de consolider l'analyse des « flux » (bourse de l'emploi et concours) et des « stocks » (compilation des données sociales...). Cette exploitation en temps réel des données suppose des moyens et des expertises aujourd'hui réparties dans les CDG.

Il convient d'apprécier si l'enjeu d'une plus forte légitimité de la FNCDG vaut le pari de rebattre les cartes du dispositif existant, constitué d'une structure fédérale associative (comme l'AMF) et d'une coopérative de gestion des logiciels communs des CDG, en créant une administration nouvelle dotée de pouvoirs propres.

##### 4.2. Les incertitudes soulevées par la transformation en établissement public

Les questionnements portent sur les conditions de genèse de la structure, puis sur ses modes d'action.

- **Des risques juridiques** liés à la remise en cause de l'équilibre actuel, assez bénéfique aux CDG
  - Le processus de création de l'établissement échappera assez vite à ses initiateurs. Les ministères et les parlementaires pourront largement modifier le projet dans une logique plus jacobine que fédérale.
  - Le mécanisme de perception directe par la FNCDG d'une « cotisation concours et FMPE » auprès des collectivités n'est pas si simple à mettre en place (*Comment seront remontées les bases de cotisation ? Quelle acceptabilité d'une nouvelle ligne de cotisation pour des concours ne concernant pas les petites collectivités ?...*) à moins d'envisager une hausse de la cotisation obligatoire des CDG dont le produit serait reversé au niveau national par chaque Centre (*Probabilité d'obtenir cette augmentation ?*)
  - Prenant au mot la volonté de simplification, le législateur pourrait réveiller le « serpent de mer » de la fusion avec le CNFPT en dotant la FPT d'un établissement public unique, paritaire pour la formation, et centralisé pour la gestion. Du point de vue du Conseil d'Etat et de Bercy, cela éviterait de créer une structure dispendieuse supplémentaire et permettrait de capter les « cagnottes » des CDG.
  - Le périmètre des compétences de l'établissement national pourrait aussi concerner des missions facultatives par la négociation d'accords cadre avec des partenaires. Ces activités, initiées localement pour des besoins spécifiques, sont dispensées du droit de la concurrence et de la TVA

selon un principe « *in house* » (exclusivement ouvert aux membres dont il constitue un prolongement administratif). Des administrations et des organismes privés (assurances, intérim, cabinets conseils) souhaitent remettre en cause ce régime juridique dérogatoire des CDG, exposé également aux recours du droit européen.

• **Un fonctionnement futur très centralisateur** ne correspondant ni aux pratiques, ni à l'ADN des CDG

- La concentration des compétences et l'accroissement des budgets de l'établissement faisant suite à la FNCDG et au GIP supposerait de diffuser très en amont les ordres du jour et les documents décisionnels pour que les représentants des CDG puissent préparer les arbitrages et obtenir délégation des autres élus.

- Jusqu'alors la décision d'adhérer au GIP et de souscrire à tout ou partie de ses applications relevait de la liberté de chaque CDG. Surtout, les données hébergées par les outils nationaux restent propriété des CDG qui les ont collectées, car le GIP n'a qu'une fonction de mutualisation technique. En revanche, si un établissement public est créé avec une mission d'observatoire, il sera maître des informations recueillies et de leur gestion. Cette maîtrise des « big data » est un enjeu actuel très convoité.

- L'analyse des données sociales combinées aux indicateurs sur l'emploi et les concours nécessiteront le recours à un juriste et un démographe pour étayer des orientations stratégiques sur la FPT. Cette ingénierie n'est justifiée que si une capacité de décisions de portée nationale s'établit, au-delà de l'actuel rôle de lobbying. S'agira-t-il de mieux éclairer les travaux de la DGAFP ou de la DGCL ? Dans quelle direction ? Avec quel succès ? L'établissement prendra-t-il des orientations qui engageront chacun des CDG ?

- Le dynamisme et l'efficacité des CDG reposent sur une capacité d'initiative locale et une autonomie financière grâce à la diversification de leurs recettes. Le recentrage des missions régaliennes et de leurs budgets pourrait cantonner les CDG à de la gestion courante. Les modalités d'attribution des éventuels « fonds d'amorçage » qui seraient permis par les « excédents » supposent transparence et équité. Avant d'envisager une distribution, une étude affinée des dépenses supplémentaires serait nécessaire.

- L'appui aux schémas de coordination semble indiquer aussi un souhait d'harmonisation des prestations des CDG pouvant réduire les spécificités régionales, par exemple sur l'attractivité.

## **5. Conclusion**

La réunion du 7 septembre dernier au CDG 35 avec les représentants de la FNCDG n'a pas permis de répondre aux questionnements nombreux des CDG 29, 35 et 56.

A titre d'illustration, il n'est ainsi pas démontré que le passage d'un statut associatif à celui d'établissement public viendrait renforcer la légitimité et la reconnaissance de la FNCDG. A titre d'exemple, l'Association des Maires de France (AMF), bien qu'associative, joue un rôle majeur dans

le paysage institutionnel français qui tient historiquement davantage à son action qu'à son statut juridique.

Par ailleurs, l'absence d'une réelle étude d'impacts, notamment financiers, ne contribue pas à clarifier le projet porté par la FNCDG. Si cette dernière indique que le projet n'entraînera pas pour les CDG de dépenses supplémentaires, les termes du projet de loi, d'ores et déjà élaboré par la Fédération, évoquent la création d'une cotisation de 2,5 à 3 %, constituée, pour chaque CDG, du produit de la cotisation reçue des collectivités et établissements publics qui leur sont affiliés. Pour information, il en résulterait, pour le CDG 56, une cotisation comprise entre 60.300 € et 72.400 €, là où en 2023, la contribution versée à la FNCDG s'élève à 13.350,50 €.

En outre, s'agissant du calendrier, si initialement les Présidents de CDG étaient invités le 7 novembre prochain à se prononcer sur la création ou non d'un tel établissement public, le Bureau de la FNCDG a reporté cette décision à l'été 2024. Toutefois, la rédaction d'un projet de loi portant transformation de la FNCDG en établissement public à l'heure le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques porte un projet de loi sur la fonction publique, laisse craindre que le débat sur l'établissement public national est d'ores et déjà porté vers le Parlement et non plus au sein des CDG.

Enfin, les représentants de la FNCDG n'ont pas dissipé les inquiétudes face à la création d'un nouvel établissement public dans le contexte politique actuel alors qu'existe déjà un autre établissement public national - le CNFPT - dont l'organisation nationale, paritaire et déconcentrée régionalement, ne correspond pas du tout à l'organisation des centres de gestion. La proximité départementale des centres de gestion et le développement des coordinations régionales, qui ont fait leurs preuves paraissent ainsi sérieusement menacés.

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

- ***Emettre un avis négatif au projet de transformation de la FNCDG en établissement public national ;***
- ***Donner mandat au Président pour exprimer auprès des représentants de la FNCDG le souhait d'une clarification du projet et que les votes en Assemblée générale de ladite association puissent être précédés d'une délibération d'orientation des conseils d'administration de chaque Centre de Gestion, au regard de l'importance des enjeux et des impacts possibles sur le fonctionnement actuel des CDG.***

N°3	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	<b>NOTE D'INFORMATION</b>
OBJET	<b>BILAN ANNUEL CAP 2026</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, rappelle, pour mémoire, que le projet d'établissement « Cap 2026 » s'articule autour de 5 axes stratégiques :

- Proximité
- Innovation
- Coopération – Mutualisation
- Transitions
- Transversalité

A l'occasion du séminaire Elus – Agents du 13 septembre dernier, un point d'étape figurant dans le document présenté en séance a été remis aux participants.

Il permet de mettre en avant les projets qui ont été conduits à terme ; ceux pour lesquels des travaux sont en cours et enfin ceux qui feront l'objet de travaux ultérieurs.

***Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.***





Morbihan

LE PARTENAIRE RH  
DES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 11 octobre 2023

# Partie 2 | Activité des pôles

N°4	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>RESSOURCES HUMAINES – CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le contrat groupe d'assurance Risques Statutaires géré par CNP Assurances expire le 31 décembre 2023. Aussi, par délibération n°2022-88 du 27 septembre 2022, le Président du CDG a été autorisé à négocier et signer un nouveau contrat groupe pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Dans le cadre de la gestion de son personnel, le Centre de Gestion du Morbihan a souhaité souscrire un contrat d'assurance des risques statutaires garantissant les frais laissés à sa charge, en application de l'article 26 alinéa 5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n° 86-552 du 14 mars 1986.

Après mise en concurrence par procédure avec négociation publiée le 14 avril 2023, le groupement SCIACI SAINT HONORE (Courtier mandataire) et GMF Assurances/ GMF VIE (Assureur) a été retenu comme titulaire du contrat groupe permettant la couverture :

- des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL
- et des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC.

Les conditions de couverture et les conditions financières proposées au titre du contrat groupe sont les suivantes :

**Assureur** : GMF Assurances/GMF VIE

**Régime du contrat** : par capitalisation

**Durée du contrat** : 4 ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2027

**Préavis de résiliation** : adhésion résiliable chaque année pour les deux parties par lettre recommandée avec avis de réception postale, sous réserve de l'observation d'un préavis de 6 mois pour l'assureur, et de 3 mois pour l'assuré, avant l'échéance au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

**Les garanties et taux annuels sont :**

→ **Pour les agents CNRACL** (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est supérieur ou égal à 28 heures hebdomadaires ou détachés) :

	Décès	CITIS (Accident de service - Maladie imputable au service y compris temps partiel thérapeutique) Sans franchise sauf indication contraire	Franchise pour ce risque	Longue Maladie / Longue durée (y compris temps partiel thérapeutique) Sans franchise sauf indication contraire	Franchise pour ce risque	Incapacité (Maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique, disponibilité d'office, invalidité temporaire) Avec franchise dans le seul cas de la Maladie ordinaire	Franchise pour ce risque	Maternité, Paternité et Accueil de l'enfant, Adoption Sans franchise sauf indication contraire	Franchise pour ce risque
Offre de base 2024-2027	0,26 %	0,83%	/	1,27 %	/	0,90 %	30 jrs	0,38 %	/
Pour rappel, contrat 2020 - 2023	0,28 %	0,90 %	/	2,12 %	/	1,33 %	30 jrs	1 %	/

ET

→ **Pour les agents IRCANTEC** (agents titulaires ou détachés et stagiaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé) :

Ensemble des garanties		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accident ou maladie imputable au service ;</li> <li>- Incapacité de travail en cas de maladie ordinaire, de maladie grave, de maternité, de paternité et accueil de l'enfant, d'adoption, d'accident non professionnel.</li> </ul>		
Offre de base	Franchise de <b>15 jours fermes par arrêt en maladie ordinaire</b>	0,99 % (contre 1,18 % depuis 2022)

ET

→ **Pour les agents momentanément privés d'emplois et pris en charge par le Centre de Gestion :**

Ensemble des garanties	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décès</li> <li>- Accidents du travail ou maladies imputables au service, Maladies professionnelles</li> </ul>	
Offre de base	0,91 % (contre 1,18 % depuis 2022)

La prime d'assurance due à l'assureur correspond au produit du taux des garanties proposées au titre du marché par la masse salariale assurée. Cette masse salariale est constituée du :

- traitement indiciaire brut

Au titre de l'année 2024, la prime d'assurance est estimée à un montant prévisionnel de 80 000 € pour le personnel CNRACL et IRCANTEC ainsi que de 1 000 € pour les fonctionnaires momentanément pris en charge.

### **Conditions de garanties :**

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (14/04/2023) qui a permis la conclusion du contrat groupe.

Le CDG 56 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution règlementaire, durant le marché.

### **Prestations complémentaires :**

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires, à savoir :

- la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
- le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
- l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales hors détermination MPP ) ;
- la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
- un accompagnement assistance psychologique à destination des agents.

Les adhésions à chacune des couvertures (risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL et risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC) sont totalement indépendantes.

Les taux sont garantis pendant deux ans à couverture constante. A compter du 1er janvier 2026, ils pourront être révisés dans les conditions fixées par le marché.

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

- *Souscrire à la couverture afférente aux agents affiliés à la CNRACL aux conditions correspondant aux éléments du tableau présenté ci-dessus ;*
- *Souscrire à la couverture afférente aux agents affiliés à la CNRACL momentanément privés d'emplois et pris en charge par le Centre de Gestion au taux annuel de cotisation de 0,91 % ;*
- *Souscrire à la couverture afférente aux agents affiliés à l'IRCANTEC au taux annuel de cotisation de 0,99% ;*
- *Autoriser le Président à signer tous les documents contractuels et conventionnels afférents aux décisions précédentes et tout acte y afférent ;*
- *Inscrire au budget prévisionnel 2024 les crédits nécessaires au paiement des primes annuelles d'assurance 2024.*

N°5	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>RESSOURCES HUMAINES – TRANSFORMATION DE POSTES ET ACTUALISATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Madame Gaëlle STRICOT-BERTHEVAS rappelle que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article L.313-1 du Code général de la fonction publique. Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au bon fonctionnement des services et de modifier le tableau des effectifs.

Dans ce contexte et, au titre de la promotion interne pour l'année 2023, il est proposé différents mouvements nécessitant la transformation de deux postes sur les grades suivants comme suit :

Ces postes pourraient être pourvus par un agent contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 du Code général de la fonction publique. Le tableau des effectifs sera modifié dans ce sens à compter du **11 octobre 2023**.

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

- ***Transformer (supprimer et créer) les postes susvisés,***
- ***Et valider l'état des effectifs du Centre de Gestion de la Fonction Publique du Morbihan, à compter du 11 octobre 2023.***

N°6	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>RESSOURCES HUMAINES – ASTREINTES</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Par délibération du 26 novembre 2019, le Conseil d'Administration du CDG 56 a adopté, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les modalités d'application du régime d'astreinte et des interventions concernant le responsable du service logistique et maintenance.

Afin d'assurer une continuité d'intervention en la matière, il est proposé d'étendre le système d'astreintes et d'interventions au/à la directeur/rice du Pôle Ressources Internes à hauteur de 2 week-end par mois.

Ce dossier a été soumis à l'avis des membres du Comité Social Territorial le 26 septembre 2023.

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

- ***Adopter l'évolution du régime des astreintes telle que présentée ci-dessus.***

N°7	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>NOTE D'INFORMATION</b>
OBJET	<b>MARCHES PUBLICS – COMPTE-RENDU</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS précise que, conformément à sa délégation de compétences, le Président informe le Conseil d'Administration des marchés de travaux, de fournitures et de services, de prises ou cessions de bail ainsi que l'acceptation ou le refus de dons ou de legs, signés depuis le 03 juillet 2023.

**Fonctionnement (en HT) :**

FOURNISSEUR	NATURE DE LA PRESTATION	MONTANT HT (Durée totale du marché)	NATURE COMPTABLE PRINCIPALE
<b>PROTECTAS</b>	AMO sur marché d'assurance des risques statutaires	8 238 € (Marché ponctuel)	6042
<b>BREIZH SERRURERIE</b>	Travaux de serrurerie	6 000 € (5 000 € pour le siège et 1 000 € pour les antennes médicales – Durée : Un an renouvelable 2 fois)	61521
<b>NOE FRANCE</b>	Marché d'assistance à la production d'outils collaboratifs en matière financière	40 000 € HT (Montant maximum sur la durée totale de ce marché à bons de commande à savoir un an reconductible trois fois de façon expresse)	6288
<b>SEPR POLE PREVENTION</b>	Mise à jour du document unique des risques professionnels	14 848 € (Durée totale de 4 ans)	6288



**Investissement (en HT) :**

FOURNISSEUR	NATURE DE LA PRESTATION	MONTANT HT (Durée totale Du marché)	NATURE COMPTABLE PRINCIPALE
KOESIO CORPORATE IT	Renouvellement cluster Firewall et prestations associées	19 275 € (Durée : 5 ans)	2183

Il est précisé que les pièces relatives aux achats, dont le montant est inférieur à 5 000 €, sont également disponibles à la demande des administrateurs.

***Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.***

N°8	PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS (PPP)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – ADOPTION DU BILAN FINANCIER ET DU COUT LAUREAT DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL DE TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 EME CLASSE 2023 PAR VOIE DE PROMOTION INTERNE</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

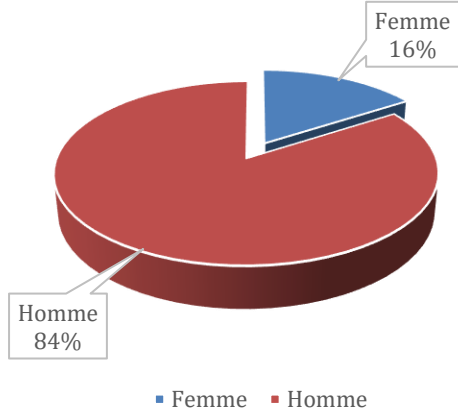
L'examen professionnel de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe, par voie de promotion interne, a été organisé par le centre de gestion du Morbihan à l'échelle des quatorze centres de gestion du Grand Ouest.

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

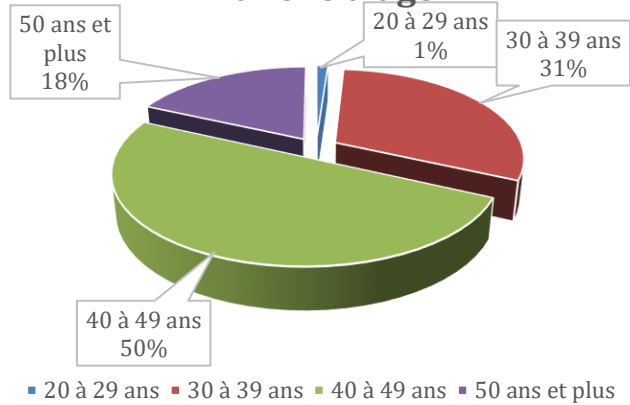
	Echelle d'organisation	Nombre d'inscrits	Nombre de participants à l'écrit	Nombre de candidats autorisés à se présenter à l'oral	Nombre de lauréats
Examen professionnel de technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe 2023 (promotion interne)	14 départements du Grand Ouest	434 <i>276 en 2021</i>	337 <i>191 en 2021</i>	148 <i>(soit 44% des participants compte tenu d'un seuil d'admissibilité fixé à 9/20)</i>  <i>62 en 2021</i>	88 <i>(soit 59% des admissibles suite à un seuil d'admission fixé à 11/20 par le jury)</i>  <i>25 en 2021</i>

Les 88 lauréats se répartissent de la manière suivante :

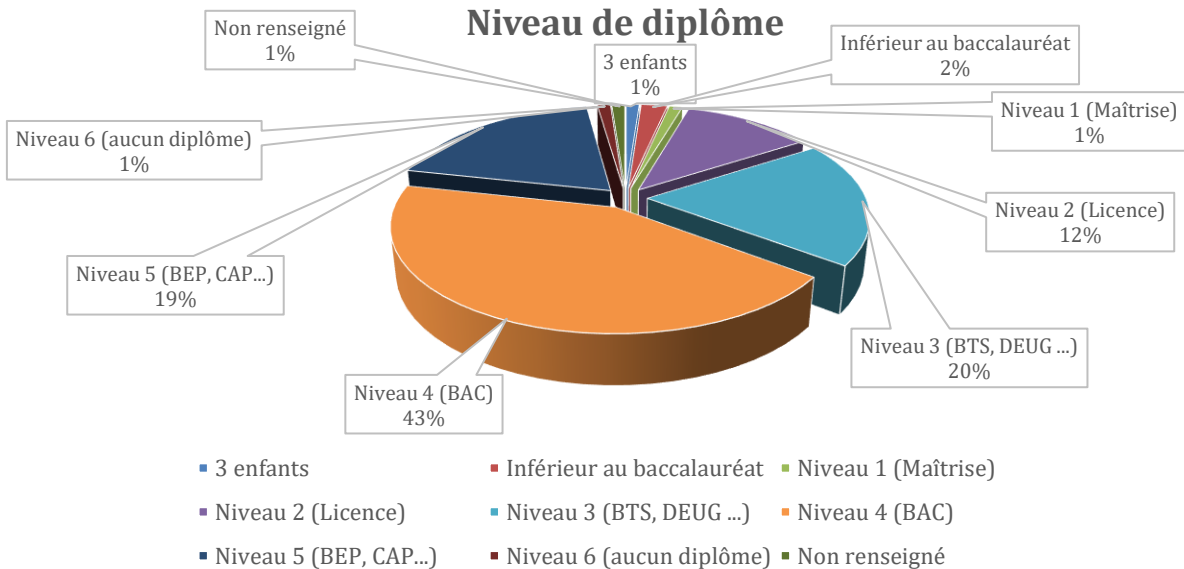
### Genre



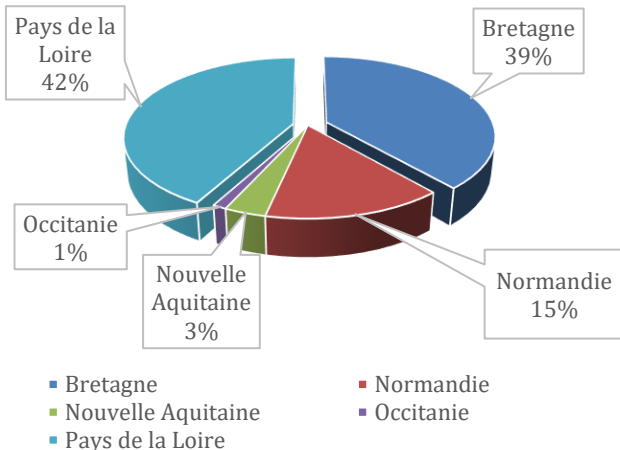
### Tranche d'âge



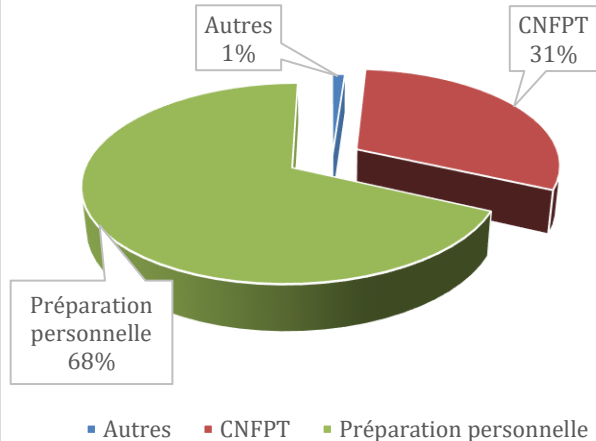
### Niveau de diplôme



### Origine géographique



### Préparation à l'examen



Le bilan financier de cet examen prend en compte :

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

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

	Montant des frais d'organisation	Nombre de lauréats	Coût lauréat	4 facturations de lauréats hors Grand Ouest	Montant des frais d'organisation relevant du Budget Annexe Interrégional (BAI)
Examen professionnel de technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe 2023 (promotion interne)	57 985 €	88	659 €	2 636 €	55 349 €

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

- **Constater le bilan financier de l'examen de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe 2023, par voie de promotion interne, à 57 985 € dont 55 349 € revenant à la charge du budget annexe interrégional,**
- **Adopter le coût lauréat à 659 € à facturer aux CDG coordonnateurs hors Grand Ouest.**

N°9	PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS (PPP)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – ADOPTION DU BILAN FINANCIER ET DU COUT LAUREAT DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL DE TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 EME CLASSE 2023 PAR AVANCEMENT DE GRADE
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

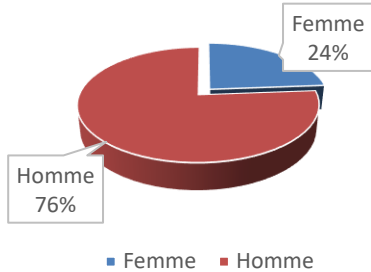
L'examen professionnel de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe, par avancement de grade, a été organisé par le centre de gestion du Morbihan à l'échelle des neuf départements des centres de gestion de Bretagne et des Pays de La Loire.

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

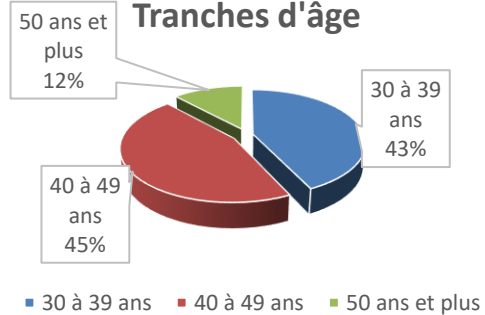
	Echelle d'organisation	Nombre d'inscrits	Nombre de participants à l'écrit	Nombre de candidats autorisés à se présenter à l'oral	Nombre de lauréats
<b>Examen professionnel de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe 2023 (avancement de grade)</b>	9 départements de Bretagne et des Pays de la Loire	166 <b>116 en 2021</b>	105 <b>95 en 2021</b>	101  <i>(soit 96% des participants compte tenu d'une sélection opérée sur la base de toute note éliminatoire inférieure à 5/20)</i>  <b>79 en 2021</b>	42  <i>(soit 42 % des admissibles suite à un seuil d'admission fixé à 12/20 par le jury)</i>  <b>39 en 2021</b>

Les 42 lauréats se répartissent de la manière suivante :

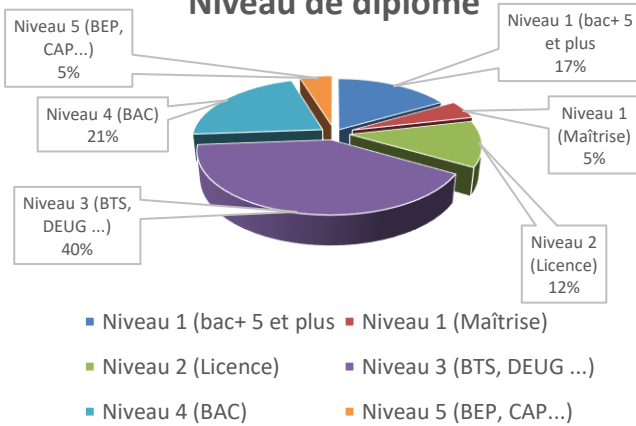
### Genre



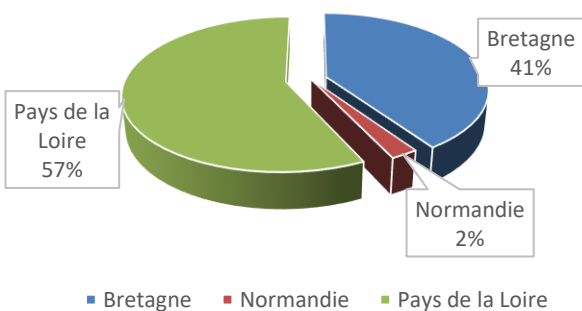
### Tranches d'âge

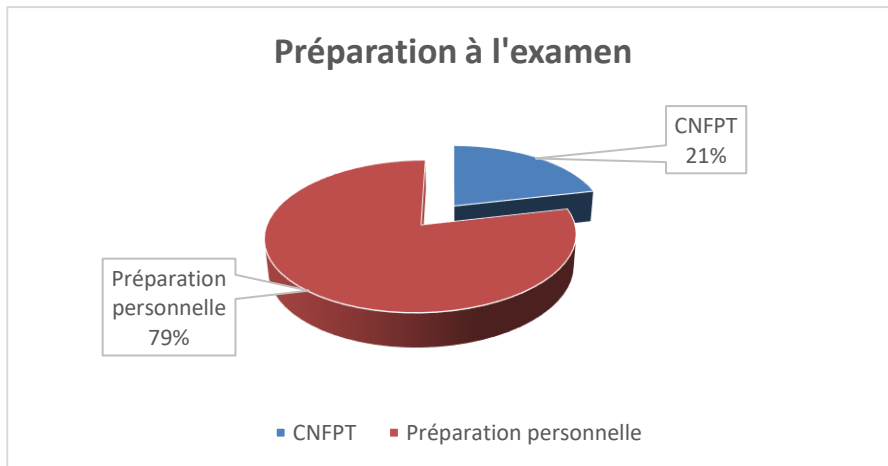


### Niveau de diplôme



### Origine géographique





Le bilan financier de cet examen prend en compte :

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

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

	Montant des frais d'organisation	Nombre lauréats	Coût lauréat	1 facturation de lauréat hors Bretagne/Pays de la Loire	Montant des frais d'organisation relevant des Budgets Annexes Régionaux
<b>Examen professionnel de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe 2023 (avancement de grade)</b>	26 515 €	42	631 €	631 €	Total de 25 884 € répartis selon le nombre d'inscrits des deux régions  <b>Bretagne (42,5 %) = 10 993 €</b> <b>Pays de la Loire (57,5 %) = 14 891 €</b>

*Sur proposition de la Présidente de séance, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, décide de/d' :*

- *Constater le montant des frais d'organisation de l'examen de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe 2023, par avancement de grade, à la somme de 26 515 €,*
- *Adopter le coût lauréat à 631 €, à facturer aux CDG coordonnateurs hors Bretagne et Pays de la Loire,*
- *Arrêter, conformément à l'article 4-1 et l'article 4-2 de la convention du 29 juin 2022 relative à l'organisation de l'examen professionnel par avancement de grade de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe 2023 entre le centre de gestion du Morbihan et le centre de gestion coordonnateur de la Région Pays de la Loire, le bilan financier à la somme de 25 884 €, revenant à la charge des deux budgets annexes régionaux comme suit :*
  - *Bretagne, à 10 993 €,*
  - *Pays de la Loire, à 14 891 €.*



N°10	PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES (PCAC)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>PARTENARIAT POUR LA LICENCE PROFESSIONNELLE</b>
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Depuis 20 ans, les 4 CDG bretons et le CNFPT entretiennent un partenariat avec l'université Rennes 2 pour former des professionnels au niveau Bac+3 sur les métiers administratifs et techniques des collectivités locales.

Les CDG participent à la sélection des candidats et les accompagnent dans la recherche de stage. Ils prennent en charge financièrement les gratifications des stagiaires et proposent aux étudiants qui le souhaitent d'intégrer le service intérim de leur zone géographique, afin d'acquérir de premières expériences professionnelles en collectivité avant d'accéder à un poste pérenne.

De son côté, l'université RENNES 2 assure les enseignements théoriques dispensés soit par des professeurs d'université, soit des professionnels des collectivités locales bretonnes.

Depuis 2003, 1200 étudiants ont été formés dans le cadre des deux parcours de licences professionnelles métiers de l'administration territoriale (MAT) et métiers techniques des collectivités territoriales (MTCT), issus soit de la formation initiale, soit de la formation continue. Le taux d'insertion professionnelle de ces formations est de 94% à 100%. En outre, ces formations contribuent à favoriser les chances de réussite aux concours d'attaché territorial ou d'ingénieur territorial des étudiants issus de ces cursus. Elles permettent de former de futurs cadres en collectivité locale et contribuent au renouvellement régulier des équipes d'intérimaires des 4 centres de gestion de Bretagne.

Le conventionnement arrivant à son terme, il est proposé aux membres du Conseil d'Administration de renouveler ce partenariat par la conclusion d'une nouvelle convention intégrant les 5 partenaires de ce dispositif (les 3 CDG bretons, l'Université Rennes 2 et le CNFPT). Les conditions proposées sont identiques à celles du précédent partenariat.

Sur le volet financier, il est précisé que le CDG ne participe pas directement à la formation mais qu'il prend en charge les gratifications des étudiants en stage dans le Morbihan.

**Sur proposition de la Présidente de séance, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, décide de/d' :**

- **Adopter la convention de partenariat précitée et dont le projet est présenté aux membres,**
- **Autoriser le président à signer ladite convention.**

N°11	PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES (PCAC)
NATURE	<b>NOTE D'INFORMATION</b>
OBJET	<b>OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE – DECRET DU 22 JUILLET 2022</b>
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

## LA MISSION DE CONSEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de l'application de l'article 6 du décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022, le CST a été informé, lors de sa réunion du 26 septembre 2023 de l'offre d'accompagnement en évolution professionnelle proposée par le CDG 56 et dont peuvent bénéficier les agents.

Tout fonctionnaire ou agent contractuel peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (Art L.421-3 du code général de la fonction publique et article 6 du décret n°2022-1043 du 22 juillet 2022).

Les agents publics les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap bénéficient d'un accès prioritaire à cet accompagnement personnalisé (art. L. 422-3 code général de la fonction publique et, par renvoi art. L. 421-3 code général de la fonction publique).

Sont détaillés ci-après l'ensemble des accompagnements proposés par le CDG du Morbihan.

## LES OUTILS ET ACCOMPAGNEMENTS POUR LES AGENTS

- **Rendez-vous de Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)**

Personnalisé et gratuit, le RDV réalisé par une conseillère en évolution professionnelle est un service proposé à tout agent souhaitant faire le point sur son parcours, sa situation professionnelle. Il peut être réalisé en présentiel, en visio ou par téléphone.

- **Réunion d'information collective de conseil en évolution professionnelle**

Cette réunion, organisée deux fois par an, en visio ou en présentiel, a pour objet d'informer les agents de l'ensemble de l'offre d'accompagnement, de la réglementation relative à la mobilité, aux passerelles vers les autres versants de la fonction publique, et vers le secteur privé.

- **Le bilan professionnel**

Cet accompagnement individualisé et personnalisé permet à un agent d'aborder la suite de son parcours dans le cadre d'une évolution contrainte ou choisie, et d'envisager un projet professionnel prenant en compte ses compétences, aptitudes, expériences, son savoir-être, ses valeurs et ses sources de motivation.

Il est mené par un conseiller en évolution professionnelle et comprend des temps d'entretien et de travail accompagnés par des outils spécifiques (tests, questionnaires, etc.), dont 8 séances de face à face.

Ce bilan est soumis à conventionnement tripartite et est pris en charge par le FIPHFP pour les agents détenteurs d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

- **Les ateliers de l'évolution professionnelle**

Ces ateliers collectifs sont dédiés à une thématique spécifique et proposent une approche personnalisée et interactive, à travers des échanges, des partages, des mises en situations pratiques et des travaux dédiés encadrés par les conseillers en évolution professionnelle.

Ouverts à tous les agents, quel que soit leur profil, statut ou fonction, plusieurs thématiques sont proposées : construire son projet de mobilité, valoriser son parcours professionnel à travers son CV

et sa lettre de motivation, se préparer à un entretien d'embauche, les outils numériques dans le cadre de sa recherche d'emploi, pour réussir notamment sa mobilité ou son reclassement.

- Séances de coaching

Accessibles à tout agent public, les séances de coaching peuvent appuyer un projet d'évolution professionnelle, par notamment la compréhension de son propre fonctionnement et de ses comportements, une prise de hauteur, une analyse des enjeux relationnels et professionnels existants dans son environnement. Cet accompagnement individuel basé sur un travail de questionnement permet l'exploration de nouvelles options, et la mobilisation de ressources pour mener à bien un projet, une évolution. Ces rendez-vous peuvent venir également compléter les autres accompagnements tels que des ateliers, un bilan professionnel.

## COMMUNICATION DE L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉE

L'offre d'accompagnement personnalisée dont les agents peuvent bénéficier et leurs modalités d'accès à cette offre sont disponibles sur le site internet du CDG :  
<https://www.cdg56.fr/Conseil-et-accompagnement/Evolution-professionnelle>.

***Le Conseil d'Administration prend acte des informations.***

N°12	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	<b>NOTE D'INFORMATION</b>
OBJET	<b>ATTRIBUTION DU MARCHÉ CONTRAT GROUPE ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES 2024-2027</b>
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Par délibération n°2022-88 du 27 septembre 2022, le Président a été autorisé à négocier et signer un nouveau contrat groupe pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024, pour une durée de 4 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2027.

La mise en œuvre de la procédure d'appel public à concurrence a été confiée au cabinet PROTECTAS, dans le cadre d'une assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO). Compte tenu des volumes financiers, cette mise en œuvre a été opérée sous la forme d'une procédure avec négociation telle que prévue par le Code des marchés publics (articles R. 2124-3 à R.2124-6).

Les contrats d'assurance risques statutaires ont pour objectif principal d'aider les collectivités à supporter la charge financière liée à l'indisponibilité physique de leurs agents (maladies, congés maternité, paternité, accidents de service...). L'avantage du contrat groupe du CDG est de leur faire bénéficier de garanties et de conditions financières mutualisées plus favorables, ainsi que d'un accompagnement renforcé avec des services annexes (bilans et statistiques, recours contre tiers responsable, service d'aide psychologique, expertises médicales, contrôles médicaux...).

Ces contrats d'assurance des risques statutaires comprennent la couverture et la tarification mutualisées des risques afférents :

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

Le marché a présenté un lot unique comportant :

- **une tranche « ferme »** à destination des communes, syndicats, EPCI et assimilés et des CCAS, EHPAD, résidences et assimilés pour les personnes âgées, dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents CNRACL ;
- **une tranche « optionnelle »** à destination de 36 collectivités dont l'effectif est supérieur à 30 agents CNRACL.

Après avoir réceptionné les intentions d'adhésion des collectivités d'adhérer au contrat groupe et leur confirmation de donner mandat au CDG d'agir en leur nom, puis élaboré le dossier de consultation, les principales étapes de la consultation ont été les suivantes :

Calendrier de la consultation	
Date d'envoi de l'avis de publicité au BOAMP et au JOUE	Le 14 avril 2023
Dépôt des candidatures	Jusqu'au 15 mai 2023
Dépôt des offres	Jusqu'au 29 juin - 12h00
Dépôt des offres après négociation	Jusqu'au 12 juillet – 17h00
Réunion de la Commission d'Appel d'Offres (CAO)	Le 20 juillet 2023
Signature du marché	Le 31 juillet 2023

### 3 candidatures conformes et admises sur les 3 réceptionnées

- Compagnie CNP ASSURANCES / Cabinet RELYENS (sous-traitant)
- Cabinet SIACI SAINT-HONORE / Compagnies GMF VIE- GMF ASSURANCES
- CIGAC / Compagnie GROUPAMA LOIRE ATLANTIQUE

### 3 offres réceptionnées

- Compagnie CNP ASSURANCES / Cabinet RELYENS (sous-traitant)
- Cabinet SIACI SAINT-HONORE / Compagnies GMF VIE- GMF ASSURANCES
- CIGAC / Compagnie GROUPAMA LOIRE ATLANTIQUE

### Quotation des offres reçues

Critères d'analyse / Candidats	Compagnie CNP ASSURANCES / Cabinet RELYENS	Cabinet SIACI SAINT HONORE / Compagnies GMF VIE et GMF ASSURANCES	CIGAC / Compagnie GROUPAMA LOIRE BRETAGNE
<u>Modalités et procédures de gestion des dossiers et notamment des sinistres par la compagnie et/ou l'intermédiaire (40 points)</u>	39,25	39,25	32,25
<u>Prix de l'offre (30 points)</u>	24,42	30	22,96
<u>Nature et étendue des garanties - Qualité des clauses contractuelles (30 points)</u>	29	30	25
<b>TOTAL (100 points)</b>	<b>92,67</b>	<b>99,25</b>	<b>80,21</b>

### Modalités de l'offre retenue

L'offre du groupement SIACI SAINT-HONORE / Compagnies GMF VIE- GMF ASSURANCES a été retenue selon les modalités suivantes :

- **Pour la tranche ferme** à destination des communes, syndicats, EPCI et assimilés et des CCAS, EHPAD, résidences et assimilés pour les personnes âgées, dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents CNRACL

**Date limite de souscription** : adhésion tout au long du contrat avec effet au 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit la demande d'adhésion (après validation du dossier par l'assureur).

#### Garanties & taux annuels :

- **Pour les agents CNRACL** (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est supérieur ou égal à 28 heures hebdomadaires ou détachés) :

Ensemble des garanties		Mairies, EPCI et assimilés	CCAS, EHPAD, Foyers logements
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décès ;</li> <li>- CITIS (Accident ou maladie imputable au service y compris le temps partiel thérapeutique) ;</li> <li>- Longue maladie, longue durée (y compris temps partiel thérapeutique) ;</li> <li>- Maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption ;</li> <li>- Incapacité (maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique, disponibilité d'office, invalidité temporaire) ;</li> </ul>			
Offre de base	Sans franchise sauf franchise de <b>15 jours fermes par arrêt</b> en maladie ordinaire	5,22 % (contre 5,10 % *)	7,93 % (contre 8,25 % *)
Variante 1	Sans franchise sauf franchise de <b>30 jours fermes par arrêt</b> en maladie ordinaire	4,58 % (contre 4,67 % *)	6,75 % (contre 7,70 %*)
Variante 2	Sans franchise sauf franchise de <b>30 jours fermes par arrêt</b> en maladie ordinaire avec annulation de la franchise pour les arrêts supérieurs à 60 jours	7,08 % (contre 4,87 % *)	10,32 % (contre 7,90 %*)

- ➔ **Pour les agents IRCANTEC** (agents titulaires ou détachés et stagiaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires, agents contractuels de droit public ou de droit privé) :

Ensemble des garanties		Mairies, EPCI et assimilés	CCAS, EHPAD, Foyers logements
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accident ou maladie imputable au service ;</li> <li>- Incapacité de travail en cas de maladie ordinaire, de maladie grave, de maternité, de paternité et accueil de l'enfant, d'adoption, d'accident non professionnel.</li> </ul>			
Offre de base	Sans franchise sauf franchise de <b>15 jours fermes par arrêt</b> en maladie ordinaire		0,99 % (contre 1,05 %*)

→ **Pour les agents momentanément privés d'emplois et pris en charge par le Centre de Gestion :**

Ensemble des garanties	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Décès</li> <li>- Accidents du travail ou maladies imputables au service, Maladies professionnelles</li> </ul>	
Offre de base	0,91 % (contre 1,05 %*)

\*taux du contrat 2020-2023

➤ **Pour les 36 tranches optionnelles** à destination de chaque collectivité territoriale dont l'effectif est supérieur à 30 agents CNRACL

**Date limite de souscription :** confirmation d'adhésion au plus tard le 31 décembre 2023 pour un effet le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les garanties pour les agents affiliés à l'IRCANTEC s'appliquent également aux collectivités de plus de 30 agents à tout moment pendant le marché même si elles n'ont pas donné mandat à l'origine.

### Garanties & taux annuels :

Les taux ont été personnalisés selon les statistiques et le degré de sinistralité propres à chacune de ces collectivités ainsi qu'en lien avec l'étendue des garanties pour lesquelles ces collectivités sont actuellement couvertes.

➤ **Pour l'ensemble des contrats :**

Les taux sont maintenus pendant 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

### Prestations complémentaires

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires, à savoir notamment :

- la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
- le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
- l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales hors détermination IPP) ;
- la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
- un accompagnement psychologique à destination des agents.

**Préavis de résiliation :** chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en respectant un préavis de 3 mois pour les assurés et 6 mois pour l'assureur.



### Nombre d'adhésions attendu

136 collectivités étaient adhérentes au contrat groupe 2020-2023.

En mars 2023, lors de la préparation du dossier de consultation, environ 166 collectivités dont 36 pour les tranches optionnelles ont déclaré leur intention d'adhésion.

### Modalités d'adhésion

D'octobre à décembre 2023, les collectivités auront la possibilité de communiquer leur intention d'adhérer auprès du groupe SIACI/GMF, en accédant à un portail d'adhésion en ligne dédié. Cette identification leur permettra ensuite de recevoir, pour signature, un certificat d'adhésion signé du groupement SIACI/GMF et du CDG. A cet effet, le Président du CDG donnera l'autorisation au groupement SIACI/GMF d'utiliser sa signature numérisée.

### Communication

Le service Assurances, avec la collaboration du groupe SIACI/GMF Assurances, a organisé, au CDG et en Morbihan, 4 réunions d'informations selon le planning ci-dessous, afin de présenter les modalités du contrat et de répondre aux interrogations des collectivités et établissements intéressés.

Lieu / Territoire	Date	Horaires	Modalités
CDG Vannes 6 bis rue O. de Clisson - VANNES	11/09/2023	14h00/16h00	Réunion mixte en présentiel et en distanciel
Salle des fêtes de PLOERMEL Salle A – 1 <sup>er</sup> étage 5 rue Général GIRAUD - PLOERMEL	14/09/2023	14h00/16h00	Présentiel uniquement
Baud Communauté Salle Blavet 4 chemin de Kervarec - BAUD	15/09/2023	10h00/12h00	Présentiel uniquement
Mairie de PLOUAY Salle du conseil Municipal 4 place de la mairie - PLOUAY	1 <sup>ère</sup> quinzaine d'octobre	14h00/16h00	Présentiel uniquement
CDG Vannes		A définir	Distanciel

Une notice d'information à destination des collectivités a été élaborée par le courtier SIACI. Une nouvelle page a par ailleurs été créée sur le site web du CDG pour apporter le plus d'informations possible aux collectivités et mettre à leur disposition des modèles de documents.

***Le Conseil d'Administration prend acte des informations.***

N°13	<b>PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)</b>
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>UNITE ASSURANCE – NOUVELLE PRESTATION TARIFEE D'ACCOMPAGNEMENT POUR LA GESTION DU CONTRAT GROUPE ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES</b>
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Par délibération 2023-61 du 3 juillet 2023, les membres du Conseil d'Administration du CDG Morbihan ont décidé de créer une unité « Assurance » au sein du Pôle Qualité de Vie au Travail de l'établissement, en charge du suivi du contrat groupe assurance risques statutaires 2023-2027.

Une enquête a été réalisée du 1<sup>er</sup> juin au 7 juillet 2023 afin d'appréhender les besoins des collectivités et établissements affiliés au CDG, dans le cadre de ce nouveau service.

Cette enquête a mis en exergue les principales priorités attendues par les 170 collectivités ayant répondu au questionnaire, à savoir :

- l'assurance du respect des délais de remboursement par l'assureur ;
- l'expérience et l'expertise dans le domaine de la gestion des risques statutaires ;
- le suivi et le respect des procédures et évolutions réglementaires ;
- la continuité de service en cas d'absence du gestionnaire de la collectivité ;
- l'accompagnement dans la gestion des indemnisations ;
- la sécurisation des déclarations de collectivités.

Pour 80 % d'entre elles, la mise en place d'un nouveau service tarifé par le CDG serait justifiée par leur volonté de bénéficier d'une meilleure réactivité de l'assureur notamment en matière de gestion et de remboursement des indemnisations.

Par ailleurs, un benchmark a également été réalisé en mars 2023 auprès des 97 centres de gestion. Sur 51 réponses, 39 CDG dont les 3 autres CDG bretons ont précisé assurer un accompagnement dédié comprenant soit la seule passation du marché d'assurance risques statutaires, soit un rôle d'interlocuteur privilégié entre les collectivités et l'assureur, soit un rôle de gestionnaire intégral du contrat en lieu et place du prestataire.

Ces accompagnements sont tarifés, selon les CDG, sur la base d'un taux assis sur la masse salariale des collectivités ou des cotisations versées, ou d'un montant fixe par agent CNRACL, IRCANTEC relevant des collectivités.

Au vu de ces études, le CDG souhaite proposer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, par le biais d'une convention avec les adhérents au contrat groupe qui le souhaitent, une prestation consistant en :

- ✓ **L'exécution du marché** comprenant le suivi administratif de l'adhésion, la vérification et la validation des déclarations annuelles, l'assistance et le conseil auprès des collectivités adhérentes ;
- ✓ **La gestion des sinistres** avec un soutien pour la constitution des dossiers de sinistre, leur saisie dématérialisée, leur vérification et contrôle pour une instruction rapide et efficace, l'assurance du respect des délais de remboursement ;
- ✓ **L'information et l'accompagnement des adhérents** sur la gestion et la prévention de leur sinistralité, en mobilisant les services proposés par le groupement assurantiel et en faisant le lien avec les projets et actions de santé au travail portés par le CDG.

Afin de couvrir les frais de fonctionnement de ce service, cette prestation relevant d'une mission facultative de l'établissement, et par conséquent ne pouvant être couverte ni par la cotisation obligatoire, ni par la cotisation additionnelle, serait tarifée sur la base du produit d'un taux unique de 0,15 % par l'assiette de cotisation définie<sup>1</sup> par la collectivité.

Ainsi, au vu des données transmises en 2022<sup>2</sup> par les collectivités adhérentes à notre contrat groupe assurance risques statutaires 2020-2023, la participation financière pourrait être d'environ :

- |                                 |                                  |
|---------------------------------|----------------------------------|
| ✓ <b>285 € pour 10 agents</b>   | ✓ <b>4 275 € pour 150 agents</b> |
| ✓ <b>855 € pour 30 agents</b>   | ✓ <b>9 975 € pour 350 agents</b> |
| ✓ <b>1 425 € pour 50 agents</b> |                                  |

En termes de recettes pour le CDG, cela pourrait représenter environ 107.000 euros en 2024, évaluation réalisée en prenant en compte le nombre de collectivités ayant manifesté leur intérêt pour ce nouveau service dans le cadre de l'enquête menée début juillet 2023.

Cette convention prendrait effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la signature jusqu'au 31 décembre 2027, fin du contrat groupe Assurance Risques Statutaires signé avec le groupement SIACI SAINT HONORE (courtier mandataire) et GMF Assurances/ GMF VIE (assureur).

<sup>1</sup> Cette assiette de cotisation varie en fonction de ce que la collectivité souhaite faire couvrir par le contrat en termes d'éléments de rémunération : le Traitement Indiciaire Brut uniquement, ou également le Régime Indemnitaires, le Supplément Familial de Traitement, etc.

<sup>2</sup> Ces données comprennent notamment les effectifs de chaque collectivité ainsi que le total des rémunérations pour l'ensemble de la masse salariale. Il est à noter que les collectivités ne souhaiteront pas forcément couvrir l'intégralité de ces rémunérations, ce qui fera nécessairement évoluer nos estimations de recettes à la baisse. Néanmoins, on peut également noter que le nombre de collectivités ayant mandaté le CDG pour le renouvellement du contrat est supérieur au nombre de collectivités déjà adhérentes en 2022, ce qui pourrait faire évoluer nos estimations de recettes à la hausse.

*de ce service représente une réelle plus-value pour les collectivités.*

*Sur proposition de la Présidente de séance, Le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, décide de/d' :*

- *Adopter les modalités de la convention de prestation d'accompagnement pour la gestion du contrat groupe d'Assurance Risques Statutaires du CDG Morbihan telle que présentée,*
- *Fixer le coût du service à 0,15 % de l'assiette de cotisation assurée par la collectivité dans le cadre du contrat groupe 2023-2027 signé avec le groupement SCIACI SAINT HONORE (Courtier mandataire) et GMF Assurances/ GMF VIE (Assureur) ;*
- *Autoriser le Président à signer la convention d'adhésion pour les adhérents au contrat sollicitant le CDG 56 pour ce service supplémentaire.*

***L'ordre du jour de la séance étant épuisé, la 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente demande aux membres s'ils souhaitent évoquer d'autres sujets.***

***En l'absence de questions, la 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente remercie l'ensemble des participants.***

***Elle informe les membres qu'en raison de l'élection du Président en qualité de sénateur, il ne pourra plus siéger en tant que Président. De nouvelles élections vont être organisées. La séance d'élection à la Présidence du Conseil d'Administration se tiendra le 6 novembre 2023 à 14 heures 30 au Palais des Arts et des Congrès de Vannes. L'ensemble des membres titulaires et suppléants seront conviés à cette séance.***

***Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS remercie à nouveau l'ensemble des participants et leur souhaite une bonne journée.***

***La 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente a levé la séance à dix heures et trente cinq minutes.***