

REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 11 DECEMBRE 2018

COMPTE-RENDU

L'An Deux Mil dix-huit, le onze décembre, à neuf heures trente minutes, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale s'est réuni sous la présidence de Monsieur Joseph BROHAN, Président du Centre de Gestion, Maire de MUZILLAC.

ETAIENT PRESENTS OU REPRESENTES : MM. Pierre HAMERY, Adrien LE FORMAL, Dominique LE NINIVEN, Lionel JOUNEAU, Marc ROPERS, Jacques MIKUSINSKI (avec le pouvoir de M. Pierre LE BODO), Jacques PERAN, Gérard PILLET (avec le pouvoir de Mme Nathalie LE MAGUERESSE à partir de 10 heures 30), Xavier-Pierre BOULANGER suppléant de Mme Martine LOHEZIC, Michel PIERRE suppléant de M. Jean-François MARY, Mmes Nathalie LE MAGUERESSE (jusqu'à 10 heures 30), Monique DANION et Marie-Odile COLINEAUX.

ETAIT EGALEMENT PRESENT M. Philippe JERRETIE, Payeur départemental

ETAIENT ABSENTS ET EXCUSES : MM, Hervé GUILLEMIN, Benoît ROLLAND, Guy HERCEND, Jean-Charles LOHE, Jean-François MARY, Ronan LOAS, Jean-Paul BERTHO, Patrice LE PENHUIZIC suppléant de M. Jean-Charles LOHE, Mmes Yvette FOLLIARD, Marie-Odile JARLIGANT, Martine LOHEZIC, Marie-Annick MARTIN.

ORDRE DU JOUR

I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2019

- 1) DOB 2019

INFORMATIONS GENERALES

- 2) Tableau prévisionnel des instances 2019
- 3) Protection fonctionnelle du Président
- 4) Convention de liquidation de la coopération conventionnelle GO+
- 5) Synthèse de l'enquête réalisée auprès des Maires et Président(es) d'établissements publics du Morbihan
- 6) Projet de nouvelle organisation des services du Centre de gestion
- 7) Convention cadre d'accès aux services facultatifs proposés par le CDG 56
- 8) Taux de cotisation 2019 des collectivités adhérentes
- 9) Actualisation de la grille tarifaire
- 10) Indemnité de conseil du Payeur départemental
- 11) Marchés publics - Compte-rendu
- 12) Dotations aux amortissements (matériel médical)

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018

- 13) Résultats des élections professionnelles du 6 décembre
- 14) Désignation de membres complémentaires aux Commissions Administratives Paritaires et désignation de nouveaux membres aux CCP du CDG
- 15) Subvention exceptionnelle aux organisations syndicales au titre de l'acheminement des professions de foi

II – ACTIVITE DES PÔLES

PÔLE EMPLOI TERRITORIAL

Concours- examens professionnels

- 16) Adoption du bilan financier et du coût lauréat de l'examen professionnel d'accès au grade d'Adjoint technique principal de 2 ème classe 2018
- 17) Programmation 2019-2020 des concours et examens professionnels dans l'interrégion GRAND OUEST
- 18) Convention cadre pluriannuelle entre les quatorze Centre de Gestion du Grand Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand ouest
- 19) Convention cadre pluriannuelle entre les quatre Centres de Gestion bretons relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale

Emploi- Mobilité- GPEC

- 20) Participation du Pôle Emploi Territorial aux manifestations permettant la promotion de la Fonction Publique territoriale (métiers, modalités d'accès, formations professionnalisantes) au titre de l'année 2019
- 21) Participation au Forum des Elus et de l'Emploi Public local 2019 (FEEPL)
- 22) Dispositif d'immersion inter-versants de la Fonction Publique
- 23) Utilisation du site Emploi Territorial dans le cadre du GIP des Centres de Gestion

Archivage

- 24) Prolongation de la mission à la commune de LE PALAIS

POLE SANTÉ AU TRAVAIL

25) Contrat groupe d'assurance des risques statutaires

DIRECTION DES RESSOURCES INTERNES

26) Création d'un poste et actualisation du tableau des effectifs

27) RIFSEEP filière culturelle et médecins (DRI)

28) Frais de déplacement du personnel du CDG et des Administrateurs

PÔLE STRATEGIE ET CONSEIL RH

29) Désignation par les collectivités et établissements publics, du DPD du Centre de Gestion

30) Information relative à la mise en place d'un observatoire

**I) FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE
GESTION**
Débat d'orientation budgétaire

1-) DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

Le Président invite Madame Patricia LE BRECH à présenter le Débat d'Orientation Budgétaire 2019.

Le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents, prend acte du débat d'orientation budgétaire 2019.

**I) FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE
GESTION**
Informations générales

2-) PLANNING PREVISIONNEL DES INSTANCES 2019

Le Conseil d'Administration, après les membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, prend acte de ces informations.

3-) PROTECTION FONCTIONNELLE DU PRESIDENT

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents (à l'exception du Président qui ne prend pas part au vote) et après en avoir délibéré, décide d' :

- *Accorder la protection fonctionnelle au Président.*

4-) CONVENTION DE LIQUIDATION DE LA COOPERATION CONVENTIONNELLE GO+

Le Président invite Monsieur Lionel JOUNEAU, Maire de SAINT PERREUX à informer les Administrateurs des dernières évolutions de ce dossier.

Le Président rappelle que par convention signée en 2006, des Centres de Gestion dont les 4 CDG bretons se sont associés au sein d'une coopération conventionnelle dite GO+ afin de développer des applications informatiques répondant aux besoins spécifiques de ces établissements.

La composition de cette coopération a varié au fil des ans pour s'établir autour des 9 partenaires depuis 2007 à savoir les CDG 16, 22, 29, 35, 56, 60, 76, 77 et 84.

Un audit a été mené en 2016 sur cette coopération qui a souligné la fragilité juridique de la structure.

Parallèlement, compte-tenu du coût engagé chaque année par le CDG 56 depuis 2005, au titre de cette coopération, et de l'efficacité limitée quant aux montants investis, il avait été unanimement décidé de quitter la coopération au 31 décembre 2017.

Les partenaires s'y sont opposés comme le Président en a informé les élus lors des séances de Conseil d'Administration qui se sont tenues depuis cette date.

Unanimement, il a été décidé de quitter cette coopération le 30 juin 2018 comme les CDG 76 et 22.

Depuis début 2018, le CDG 35 a négocié avec le GIP informatique, créé aux côtés de la FNCDG, la reprise de cette coopération afin que la coopération GO+ soit liquidée.

La propriété des applications serait cédée pour l'euro symbolique par le CDG 35 au GIP et le personnel, précédemment affecté par le CDG 35 à GO+, serait mis à disposition du GIP.

Il convient toutefois, dans le cadre de cette liquidation, que chacun des partenaires supporte la partie des charges résiduelles lui revenant à savoir, pour le CDG 56, 6% du montant total.

Aussi, à ce titre, le montant de la contribution du CDG 56 serait évalué à 30 038.62 €, montant qu'il conviendra de solder au titre de l'exercice 2018, la coopération s'appuyant sur un budget annexe clôturé au 31 décembre 2018.

Au-delà de ce montant, le projet de convention, prévoit également une garantie collective au titre du risque lié au personnel mis à disposition, les agents pouvant, à terme, ne plus être mis à disposition du GIP sur décision de ce dernier.

Cette garantie collective jouerait durant 3 ans soit jusqu'au 31 décembre 2021 pour un montant de 31 200 € pour notre CDG (6% de 520 000 €).

Par ailleurs, deux contentieux sont actuellement pendants entre la coopération et les CDG 27 et 50 ; En cas d'issue défavorable, le coût serait alors de 14 890.71 € pour notre établissement, au titre de notre quote-part de 6%.

Il en est de même en terme de solidarité quant à l'assujettissement à la TVA et ce, jusqu'au 31 décembre 2022; Le montant estimé, au titre des 6%, à la date de la rédaction du présent rapport, s'élève à 60 000 € pour notre établissement mais sera dégressif jusqu'au 31 décembre 2022.

Enfin, et au titre de notre contribution jusqu'au 30 juin 2018, un montant de 30 050.87 € est sollicité quant à notre participation annuelle, portant le total de notre contribution depuis l'origine de cette coopération à 466 783.60 €.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d' :

- **Autoriser le Président à signer la convention de liquidation de la coopération conventionnelle GO+,**
- **Autoriser le Président à régler au CDG35, le montant de 30 038.62 € sur le budget 2018 de l'établissement, au titre de la liquidation au 31 décembre 2018 de cette coopération GO+,**
- **Autoriser le versement d'un montant de 30 050.87 € au titre de notre dernière participation pour 2018.**

5-) SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE RÉALISÉE AUPRÈS DES MAIRES ET PRÉSIDENTS(ES) D'ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DU MORBIHAN

Afin de proposer des services toujours plus adaptés aux besoins des élus, dans un contexte d'incertitude quant au devenir des CDG et en vue des prochaines élections municipales de 2020, le CDG du Morbihan a interrogé les Maires et Présidents(es) d'établissements publics du Morbihan.

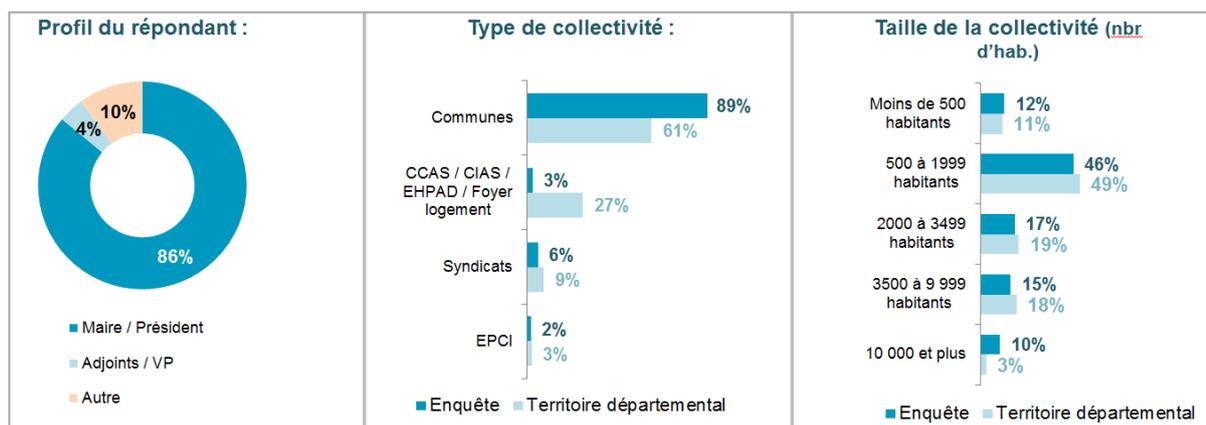
Trois thématiques ont été développées en ce sens dans le questionnaire :

- connaissance des services du CDG et recours à ces services ;
- satisfaction à l'égard du CDG ;
- besoin et attentes en tant qu'élus employeurs.

1) METHODOLOGIE

Cette enquête a été administrée en ligne du 25 septembre au 12 octobre 2018, par emailing, auprès des collectivités et établissements publics du Morbihan, à partir du fichier de contacts du CDG.

161 questionnaires ont été complétés, dont 92 terminés, correspondant à un taux de retour globalement peu élevé : 33% des communes, 18% des EPCI, 3% des CCAS et 14% des syndicats. Si les communes apparaissent largement surreprésentées dans l'échantillon, les différentes strates de collectivité au regard du nombre d'habitants sont quant à elles représentées dans des proportions similaires à la réalité.



Au regard du taux de retour et de la structure de l'échantillon, le choix a été fait d'exploiter l'ensemble des questionnaires, même ceux n'ayant pas été entièrement complétés. Les résultats de l'enquête sont à interpréter avec prudence et ne prétendent pas être représentatifs des collectivités et établissements publics du Morbihan.

A noter que ce taux de retour fait écho à une certaine difficulté, pour les services du CDG, à mobiliser les élus sur les enjeux RH.

2) RESULTATS

Certains résultats sont présentés comme étant en évolution par rapport à 2015. Ces évolutions sont issues de comparatifs réalisés entre cette enquête et celle menée par le CDG en 2015 auprès des collectivités du territoire. Ces comparatifs doivent être interprétés avec prudence, les questions et l'échantillon de répondants des deux enquêtes n'étant pas similaires.

A. NOTORIETE DES SERVICES ET RECOURS AUX PRESTATIONS DU CDG

Interrogés sur leur degré de connaissance des services proposés par le CDG, huit répondants sur dix indiquent bien les connaître, dont un sur dix « très bien ». Par rapport à 2015, la notoriété des services apparaît plutôt en hausse. Si ce niveau de connaissance témoigne d'un élargissement de l'assise du CDG auprès des élus au cours du mandat 2014-2020, la faible proportion de répondants indiquant « très bien » connaître les services du CDG (10%) souligne la persistance d'un certain flou quant aux contours des services proposés par le CDG.

Dans le détail, **parmi les neuf prestations du CDG testées, quatre se distinguent comme étant mieux identifiées que les autres**, a fortiori celles dont les répondants ont eu le plus recours depuis le début du mandat, à savoir : la mise à disposition de personnel intérimaire à travers le SMT, le conseil en prévention des risques réalisé par les préventeurs et ergonomes, la réalisation des paies, le conseil en RH et organisation réalisé par le PSC.

Le recours aux prestations du CDG varie fortement selon le type de prestation :

- **Près d'un répondant sur deux (de 61% à 43%) déclare avoir déjà eu recours à ces prestations :** mise à disposition de personnel intérimaire à travers le SMT, le conseil en prévention des risques réalisé par les préventeurs et ergonomes, la réalisation des paies, le conseil en RH et organisation réalisé par le PSC)
- **Moins d'un tiers (de 27% à 15%) indique avoir bénéficié des prestations suivantes :** archivage, accompagnement psychosocial, accompagnement par une assistante sociale, accompagnement à la mobilité/reclassement, accompagnement au recrutement). Pour ces dernières, **une marge de développement existe, d'autant que ces prestations sont également les moins connues des répondants.** En effet, lorsqu'ils n'ont jamais eu recours à une prestation, environ 2/3 des répondants, voire plus selon le type de prestation, estiment ne pas savoir clairement à quoi correspond la prestation ou ne pas savoir que le CDG propose ce type de service.

En moyenne, chaque répondant a recours ou a déjà eu recours à trois prestations du CDG depuis le début du mandat.

Toutes prestations confondues, la majorité des répondants indique avoir choisi de faire appel au CDG pour son expertise (69%) et/ou la disponibilité des services (57%). La réactivité des services arrive en 3^{ème} position (45% des répondants). A noter que les tarifs du CDG ne ressortent pas comme un élément décisif dans la décision de faire appel à l'établissement.

B. SATISFACTION A L'EGARD DU CDG

Le niveau de satisfaction des répondants à l'égard du CDG atteint un niveau élevé (95% déclarent être satisfaits, dont 26% très satisfaits) et apparaît en hausse par rapport à l'enquête menée en 2015. A noter qu'il existe un lien fort entre le fait de déclarer bien connaître les services proposés par le CDG 56 et le fait de s'en dire satisfait : **les répondants déclarant bien connaître les services déclarent plus que la moyenne être satisfaits des services du CDG.**

Dans le détail, **le niveau de satisfaction à l'égard des différents services du CDG atteint lui aussi des niveaux importants, s'échelonnant entre 95% et 75% de satisfaction selon les services** (11 domaines d'activités testés), avec une proportion de « très satisfaits » au-delà de 25% à l'égard de 6 domaines d'activités. **Ce niveau de satisfaction tend à être plus important chez les répondants déclarant avoir recours ou déjà eu recours à une prestation dans le même domaine.**

C. BESOINS ET ATTENTES DES ELUS

- **Les thématiques d'accompagnement à envisager**

Interroger sur les compétences dont ils disposent en tant qu'élus employeurs dans leur collectivité, **les répondants estiment majoritairement disposer de compétences suffisantes pour mener à bien leurs projets dans les 9 domaines testés.** Certains champs semblent néanmoins être moins calibrés que les autres : marchés publics, développement économique, analyse juridique, développement du numérique.

A noter que les ressources humaines et le management ressortent comme le domaine dans lequel les répondants estiment le plus disposer de compétences suffisantes en interne (84% des répondants déclarant disposer de compétences suffisantes dans ce domaine, dont 16% très suffisantes).

En leur qualité d'élus employeurs, les répondants étaient également invités à déterminer, sur une échelle de 0 à 10, **le niveau de difficulté posé par chacune de ces thématiques** (0 correspondant à pas du tout de difficultés, 10 à beaucoup de difficultés):

- *Modalités de travail avec le DGS ;*
- *Rôle et positionnement en tant qu' élu employeur auprès des agents de la structure ;*
- *Communication auprès des équipes ;*
- *Modalités de travail et relations avec les élus ;*
- *Mise en place de gestion des projets à conduire sur le territoire ;*
- *Techniques des projets et affaires courantes.*

Au regard des notes attribuées (2,3/10 et 3,3/10 selon les thématiques), **les répondants n'indiquent pas faire part de difficultés majeures face aux différents enjeux présentés.**

Ces chiffres interpellent au regard des retours « terrain », des sollicitations et contacts du CDG auprès des collectivités du territoire et nécessitent d'être relativisés. En effet, si les compétences en gestion administrative des ressources humaines semblent en effet présentes dans les collectivités, les champs stratégiques, prospectifs et innovants apparaissent régulièrement peu investis, alors que le contexte les rend indispensables (contraintes budgétaires, évolution du statut de la FPT, mouvements de territoires, pyramide des âges vieillissante, rapport au travail et au

management des nouvelles générations de fonctionnaires, etc.). De plus, le CDG constate une augmentation du nombre de DGS / managers en difficulté sur leur poste. Enfin, les réponses des sondés à la question relative aux thématiques sur lesquelles ils auraient trouvé utile d'être davantage informés et accompagnés en début de mandat viennent elles aussi relativiser la perception des élus sur les aspects RH et managérial.

Ainsi, si les répondants déclarent largement disposer de compétences suffisantes en interne dans le domaine des ressources humaines et de l'analyse financière, **près d'un sur deux estime néanmoins qu'il aurait été utile qu'il soit davantage informé et accompagné sur « la gestion des ressources humaines dans la FPT » et les « finances publiques » au début de son mandat.**

Par ailleurs, si les répondants indiquent ne pas éprouver de difficultés quant aux « modalités de travail avec leur DGS » ou quant à leur « rôle et positionnement en tant qu'élus employeur auprès de leurs agents », **la troisième thématique sur laquelle ils auraient souhaité être davantage informés et accompagnés est « le rôle de l'élus employeur », à hauteur de 34%.** A noter que la thématique « le binôme élu/DGS » est quant à elle citée par un quart des répondants, en cinquième position après « les marchés publics » (29%).

- **Les modalités d'accompagnement à privilégier**

Au-delà des thématiques sur lesquelles un accompagnement plus poussé aurait été utile en début de mandat, **différentes modalités d'accompagnement ont été testées dans l'enquête :**

- « Des accompagnements dédiés à un projet ou une problématique, réalisés par des consultants du CDG »
- « Le placement, dans votre collectivité, pour un temps donné et dans le cadre de la réalisation d'une mission préalablement définie, d'experts recrutés par le CDG (juristes, directeurs financiers, économistes de la construction, ingénieurs, informaticiens, architectes-urbanistes, développeurs économiques, etc.) »
- « Des abonnements annuels comprenant un forfait d'heures mobilisables au besoin, auprès de consultants du CDG »

Une majorité des répondants juge adaptée à ses besoins chacune de ces modalités (respectivement 69%, 65%, 55%). Parmi ces trois services, «**les accompagnements dédiés à un projet ou une problématique, réalisés par des consultants du CDG** » ressort comme la **modalité d'accompagnement dont le développement apparaît à privilégier** pour plus d'un répondant sur deux.

Par ailleurs, **près de sept répondants sur dix se disent intéressés, pour répondre aux futurs besoins en compétences de de leur structure** (suite à un départ en retraite, une mutation, pour le développement de nouveaux projets, etc.), **par le recrutement d'agents en emploi à temps partagé avec d'autres communes / établissements publics de leur territoire dans le cadre de la mise en place, sur le territoire départemental, d'un groupement d'employeurs dédié à l'emploi public¹**. Cette initiative intéresserait les répondants notamment pour des postes de DGS, DST, RH ou dans les domaines technique, administratif, de l'urbanisme ou des finances.

3) SYNTHÈSE DES RESULTATS

- Le niveau de notoriété globale des services du CDG augmente par rapport à 2015 et atteint un niveau élevé (80% « connaît bien »), malgré la persistance d'un certain flou quant au détail des services proposés, seulement 10% des répondants déclarant très bien les connaître. Ce flou transparait davantage concernant les prestations les moins sollicitées par les collectivités, sachant qu'en moyenne, chaque répondant indique avoir recours ou avoir déjà eu recours à trois prestations du CDG depuis le début du mandat.
- Le niveau de satisfaction globale à l'égard du CDG apparaît lui aussi élevé (95%) et en hausse par rapport à 2015. Par service, le niveau de satisfaction demeure important, tout en connaissant une différence de 20 points entre les services identifiés comme les plus satisfaisants et ceux l'étant le moins (75% à 95%). A noter que l'expertise des services est reconnue et ressort comme la principale raison pour laquelle les répondants indiquent avoir faire appel au CDG, devant la disponibilité des services et leur réactivité.
- La perception des répondants, en tant qu'élus employeurs, des enjeux RH dans leur collectivité apparaît en décalage avec le regard porté par le CDG sur la situation RH dans les collectivités du département. En effet, ces derniers considèrent, à hauteur de 84%, disposer de compétences suffisantes en RH et management et estiment, pour une large majorité, que les modalités de travail avec leur DGS ne leur posent pas de difficultés. Ce décalage peut être le reflet d'un besoin de pédagogie et d'accompagnement auprès des élus employeurs sur ces thématiques. Près d'un répondant sur deux reconnaît d'ailleurs qu'un accompagnement en début de mandat sur la gestion des RH lui aurait été utile.

• ¹ *Un groupement d'employeurs est une association de loi 1901 ou une coopérative qui met à disposition de ses membres, selon leurs besoins, des salariés à temps partagé. Il permet à des structures de se regrouper pour employer une main-d'œuvre qu'elles ne pourraient pas recruter seules. Le groupement est l'employeur des salariés.*

- En matière d'accompagnement, la réalisation de missions par des consultants sur un projet ciblé, apparaissent comme la modalité à privilégier. Les élus font également preuve d'un intérêt important pour de la mise en place, sur le territoire départemental, d'un groupement d'employeurs dédié à l'emploi public qui leur permettrait de recruter des agents en emploi à temps partagé avec d'autres communes / établissements publics de leur territoire.

➤ ***Le Conseil d'Administration, après les membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, prend acte de ces informations.***

6-) PROJET DE NOUVELLE ORGANISATION DES SERVICES DU CENTRE DE GESTION

Le Président rappelle que dans le cadre de la nouvelle affectation, à sa demande, de la Directrice des ressources internes, à compter du 1^{er} janvier 2019 et d'un souhait de mobilité interne, une nouvelle organisation des pôles a fait l'objet d'une réflexion menée par les membres du CODIR (Comité de direction).

Un projet, porté par les Directeurs et validé par le Président, en est ressorti. Il a pour but :

- d'évoluer vers une organisation plus efficiente et plus transversale des services ;
- de redéfinir le périmètre, le contexte et les attentes de la mission de chaque service.

Ce projet a fait l'objet d'une large concertation avec les agents. Il a, tout d'abord, été présenté aux collaborateurs lors de la réunion plénière le 9 novembre 2018.

Les 12 et 13 novembre 2018, quatre réunions ont été organisées pour informer et recueillir le sentiment des agents de chaque pôle notamment quant à la réaffectation envisagée des bureaux. La Direction a rencontré chacun des pôles afin de recueillir les observations ou souhaits des collaborateurs des entités impactées par les changements.

Le Comité Technique a, pour sa part, été consulté pour avis le 29 Novembre.

Outre le changement d'appellation du PST qui deviendrait le « **Pôle Qualité de Vie au Travail** », deux services seraient créés :

- Service prévention et ergonomie ;
 - Service instances médicales.
-
- La direction des ressources internes deviendrait le « **Pôle de ressources internes** » ;
 - Le pôle ressources humaines deviendrait le « **Pôle parcours professionnels** ». Il est renforcé du service concours et examens ;
 - Le pôle stratégie et conseil en ressources humaines fusionnerait avec le pôle emploi territorial pour devenir le « **Pôle conseil et accompagnement aux collectivités** ».

Ainsi, le CDG s'articulerait, à compter du 1^{er} janvier 2019, autour quatre Pôles.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide de:

- ***Prendre acte de la nouvelle organisation des services du Centre de Gestion à compter du 1^{er} janvier 2019.***

7-) CONVENTION CADRE D'ACCES AUX SERVICES FACULTATIFS PROPOSES PAR LE CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN

Le Président rappelle que l'assujettissement à la TVA des prestations tarifées des CDG fait l'objet, depuis 2 ans, de multiples interrogations.

Aussi, la Fédération Nationale des Centres de Gestion a-t-elle saisi le Ministère de l'Economie et des Finances, le 21 février 2018.

Le 1^{er} juin 2018, ce Ministère (DGFP/Direction de la législation fiscale) a répondu que les missions facultatives pouvaient être exonérées de TVA lorsqu'elles étaient effectuées par les CDG constitués sous forme de groupements de moyens au sens de l'article 261B du Code Général des Impôts.

Par ailleurs, les coûts facturés doivent correspondre à la part incombant à la collectivité ou à l'établissement.

Cette notion intègre les coûts directs et indirects et s'oppose donc à tout caractère forfaitaire.

A l'appui du projet de convention de moyens, soumis aux membres pour adoption, et qui devra être souscrite par toute collectivité ou établissement bénéficiant de prestations tarifées, une analyse des tarifs a également été menée afin qu'ils concordent avec les exigences posées.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide de:

- ***Autoriser le Président à signer la convention avec toute collectivité désireuse de souscrire une prestation tarifée.***

8-) DRI- TAUX DE COTISATION 2019 DES COLLECTIVITES ADHERENTES

Le Président rappelle que le taux maximum de cotisation obligatoire est fixé à 0,80 %.

Le taux de cotisation additionnelle est fixé, quant à lui, à 0,50 % depuis le 1^{er} janvier 2016.

Pour mémoire, ces taux s'appliquent à la masse des rémunérations versées aux agents contractuels, stagiaires et titulaires relevant de la collectivité ou de l'établissement affilié(e).

Ne sont pas pris en compte, les apprentis, les contrats aidés (contrats uniques d'insertion, emplois d'avenir).

Par solidarité avec les collectivités qui doivent faire face à la baisse des dotations de l'État, l'établissement avait abaissé le taux de cotisation additionnelle de 0,1 point au 1^{er} janvier 2016 (auparavant, le taux était fixé à 0,60 %), soit une baisse estimée de recettes de 220 000 € par an.

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration de maintenir le taux de cotisation additionnelle à 0,50 %, au titre de 2019, sous réserve, cette année encore, qu'il n'y ait pas de baisse du taux de la cotisation obligatoire, prévue dans la loi de finances 2019.

Le taux de cotisation obligatoire reste fixé à 0,80 %.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide de:

- ***Adopter la proposition et de fixer, pour 2019, le taux de cotisation additionnelle à 0.50% de la masse des rémunérations.***

9-) ACTUALISATION DE LA GRILLE TARIFAIRE

Le Président rappelle que les tarifs sont établis sur la base des coûts complets (coût direct et coût environné)

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide de:

- ***Adopter la grille tarifaire présentée à compter du 1^{er} janvier 2019.***

10-) DRI- INDEMNITE DE CONSEIL DU PAYEUR DEPARTEMENTAL

Le Président rappelle que le Payeur Départemental peut, en vertu des dispositions des arrêtés interministériels des 16 décembre 1983 et 12 juillet 1990, bénéficier d'une indemnité de conseil. Ces textes réglementaires fixent les modalités de calcul de ladite indemnité.

Par courriers en date du 3 et du 16 Octobre 2018, Monsieur Philippe JERRETIE, en qualité de payeur départemental, comptable de l'établissement, sollicite le versement de son indemnité de conseil au titre de l'exercice 2018. Monsieur JERRETIE a remplacé Monsieur CHEVAILLIER, au 1er Juillet 2018, dans les fonctions de payeur départemental.

Au regard de sa gestion de 180 jours pour l'année en cours, le montant brut de cette indemnité s'élève ainsi à cinq cent vingt-neuf euros et soixante-neuf centimes en brut (529.69 €) soit un net à payer de quatre cent soixante-dix-neuf euros et vingt-deux centimes (479,22 € net) pour un taux d'indemnité de 100%.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d':

- ***Accorder une suite favorable à la présente demande.***

11-) DRI- MARCHES PUBLICS- COMPTE-RENDU

Depuis le 18 Septembre 2018, les marchés suivants ont été passés après mise en concurrence. Cette liste est établie pour tous les achats supérieurs à 5 000 € HT.

Un compte-rendu est ainsi établi à chaque séance du Conseil d'Administration.

Les pièces relatives aux achats dont le montant est inférieur à 5 000 € HT sont disponibles à la demande des administrateurs.

Conformément à sa délégation de compétences, le Président rend compte au Conseil d'Administration :

Le Conseil d'Administration, après les membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, prend acte de ces informations.

12-) DRI- DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'Administration, l'intérêt de la pratique de l'amortissement budgétaire et les délibérations des 15 octobre 2014 et 09 mars 2017.

L'amortissement budgétaire a pour objet de constater la perte subie par les biens immeubles et meubles par suite d'usure ou d'obsolescence.

Afin de combler cette perte, des dotations annuelles sont constituées, d'un montant équivalent à la perte, afin de préserver les capacités financières de renouvellement du patrimoine.

Ainsi, le Président propose de procéder à l'amortissement des valeurs figurant à l'actif du bilan aux comptes suivants :

20 – Immobilisations incorporelles :

- 203 : frais d'études, de recherche et de développement
- 2051 : concessions et droits similaires, brevets, licences, marques, procédés

21 – Immobilisations corporelles

- 2131 : bâtiments publics
- 2154 : Matériel médical
- 2182 : matériel de transport
- 2183 : matériel de bureau et informatique
- 2184 : mobilier
- 2188 : autres

et de déterminer, pour ces différents biens, les durées d'amortissement et, par conséquent, les dotations annuelles telles qu'elles figurent au tableau ci-annexé.

Les dépenses imputables à l'acquisition de biens dont la valeur est supérieure ou égale à 500 € TTC l'unité, seront inscrites en investissement.

En-dessous d'une valeur de 500 € TTC, les biens seront comptabilisés en section de fonctionnement, à l'exception des biens figurant au sein de l'annexe 1 de la circulaire du 26/02/2002 relative aux règles d'imputation des dépenses, qui doivent être comptabilisées en immobilisations.

Le cas échéant, en application des articles R 2321-1, D 3321-1 et D 4321-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, il est proposé, en deçà du seuil de 500 € TTC, d'amortir les biens sur une année.

Il est ainsi proposé d'amender les durées d'amortissement telles que ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2019 :

IMPUTATION COMPTABLE ET LIBELLES	DUREES AMORTISSEMENT
2131 : Bâtiments publics	30 ans
2154 : Matériels médicaux	3 ans
2184 : Mobilier	5 ans
2183 : Matériel de bureau et informatique	3 ans
2188 : Autres	5 ans
2182 : Matériel de transport	5 ans
2051 : Logiciels	2 ans
203 : Frais d'étude, de recherche et de développement	5 ans

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d' :

- ***Amender les durées d'amortissement telles que ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2019.***

**I) FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE
GESTION**
Elections professionnelles

13-) RESULTATS DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Le Président présente aux membres du Conseil d'Administration, les résultats des élections professionnelles du 6 décembre 2018.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

14-) DESIGNATION DE MEMBRES COMPLEMENTAIRES AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES ET DESIGNATION DE NOUVEAUX MEMBRES AUX CCP

Par arrêté ministériel du 4 juin 2018, la date des prochaines élections professionnelles dans la fonction publique territoriale a été fixée au 6 décembre 2018.

Il s'agissait de procéder à l'élection des représentants du personnel au sein du comité technique (CT), des commissions administratives paritaires (CAP A, B et C) et, pour la première fois, des commissions consultatives paritaires (CCP A, B et C) compétentes pour les contractuels.

S'agissant des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics, ils cessent de siéger lorsque leur mandat électif prend fin. Il n'y a donc pas lieu de procéder à un renouvellement général de ces membres en 2018.

Toutefois, pour tenir compte de l'évolution des effectifs en CAP B, compléter les CAP suite à une démission et afin d'installer les nouvelles commissions consultatives paritaires A, B et C, il nous appartient de désigner de nouveaux membres.

Pour ces désignations, le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux CCP renvoie aux articles 3 à 5 du décret n°89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP. Ainsi, lorsque la CAP/CCP est placée auprès d'un centre de gestion, les représentants des collectivités et établissements publics sont désignés, à l'exception du président de la CAP/CCP, par les élus locaux membres du conseil d'administration de ce centre, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CAP/CCP.

Enfin, les membres représentant les collectivités au sein des CAP sont désignés en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe. Si ce principe n'est cependant pas explicitement repris pour les CCP, il apparaît toutefois souhaitable de l'appliquer pour nos instances.

Ainsi, pour la CAP B placée auprès du CDG, il s'agit de désigner un titulaire et un suppléant supplémentaires, la composition de cette dernière passant de 7 membres titulaires et 7 membres suppléants à 8 membres titulaires et 8 membres suppléants.

Il est proposé de désigner : Mme Gaëlle BERTHEVAS, Maire de SAINT ABRAHAM, membre titulaire et Mme Monique DANION, Maire de LA VRAIE CROIX, membre suppléant.

Pour les 3 CAP (A, B et C), il s'agit de compléter leur composition suite à la démission de Monsieur BLEHER, maire de GUER, suppléant au sein de ces trois instances.

Il est proposé de désigner :

- Madame Marie-Odile COLINEAUX, Maire de SAINT GRAVE, membre suppléante au sein de la CAP A,
- Monsieur Jean-Pierre LE FUR, Maire de BERNÉ, membre suppléant au sein de la CAP B,
- Madame Gaëlle BERTHEVAS, membre suppléant de la CAP C.

Enfin, pour les CCP A, B et C, la composition et les propositions de désignation sont les suivantes :

Composition	Catégorie	Nombre de titulaires	Nombre de suppléants
Commissions consultatives paritaires	A	4	4
	B	5	5
	C	8	8

Liste des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics aux CAP et aux CCP à compter du 11 décembre 2018

CAP A
(6 titulaires et 6 suppléants)

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Joseph BROHAN Maire de MUZILLAC	Yvette FOLLIARD Maire de MENEAC
Martine LOHEZIC Maire de LOCMARIA GRAND CHAMP	Marie-Odile COLINEAUX Maire de SAINT-GRAVÉ
Pierre HAMERY Maire de PORCARO	Nathalie LE MAGUERESSE Maire de LOCMIQUELIC
Jean-Paul BERTHO Maire de BAUD	Marc ROPERS Maire de CLEGUEREC
Jacques MIKUSINSKI Maire-Adjoint de PLOERMEL	Marie-Annick MARTIN Maire de QUESTEMBERT
Adrien LE FORMAL Maire de PLOUHINEC	Patricia KERJOUAN Maire de LANGUIDIC

CAP B
(8 titulaires et 8 suppléants)

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Joseph BROHAN Maire de MUZILLAC	Yvette FOLLIARD Maire de MENEAC
Martine LOHEZIC Maire de LOCMARIA GRAND CHAMP	Jean-Pierre LE FUR Maire de BERNÉ
Pierre HAMERY Maire de PORCARO	Nathalie LE MAGUERESSE Maire de LOCMIQUELIC
Jean-Paul BERTHO Maire de BAUD	Marc ROPERS Maire de CLEGUEREC
Jacques MIKUSINSKI Maire-Adjoint de PLOERMEL	Marie-Annick MARTIN Maire de QUESTEMBERG
Adrien LE FORMAL Maire de PLOUHINEC	Patricia KERJOUAN Maire de LANGUIDIC
Marie-Odile COLINEAUX Maire de SAINT GRAVE	Xavier-Pierre BOULANGER Maire de NOYALO
Gaëlle BERTHEVAS Maire de SAINT ABRAHAM	Monique DANION Maire de LA VRAIE CROIX

CAP C
(8 titulaires et 8 suppléants)

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Joseph BROHAN Maire de MUZILLAC	Yvette FOLLIARD Maire de MENEAC
Martine LOHEZIC Maire de LOCMARIA GRAND CHAMP	Gaëlle BERTHEVAS Maire de SAINT ABRAHAM
Pierre HAMERY Maire de PORCARO	Nathalie LE MAGUERESSE Maire de LOCMIQUELIC
Jean-Paul BERTHO Maire de BAUD	Marc ROPERS Maire de CLEGUEREC
Jacques MIKUSINSKI Maire-Adjoint de PLOERMEL	Marie-Annick MARTIN Maire de QUESTEMBERG
Adrien LE FORMAL Maire de PLOUHINEC	Patricia KERJOUAN Maire de LANGUIDIC
Marie-Odile COLINEAUX Maire de SAINT GRAVE	Xavier-Pierre BOULANGER Maire de NOYALO
Jean-Charles LOHE Maire de LOCMALO	Jean-Michel BONHOMME Maire de RIANTEC

CCP A
(4 titulaires et 4 suppléants)

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Joseph BROHAN Maire de MUZILLAC	Yvette FOLLIARD Maire de MENEAC
Martine LOHEZIC Maire de LOCMARIA GRAND CHAMP	Pierre HAMERY Maire de PORCARO
Marie-Odile COLINEAUX Maire de SAINT GRAVE	Jacques MIKUSINSKI Adjoint au Maire de PLOERMEL
Adrien LE FORMAL Maire de PLOUHINEC	Nathalie LE MAGUERESSE Maire de LOCMIQUELIC

CCP B
(5 titulaires et 5 suppléants)

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Joseph BROHAN Maire de MUZILLAC	Yvette FOLLIARD Maire de MENEAC
Martine LOHEZIC Maire de LOCMARIA GRAND CHAMP	Jean-Paul BERTHO Maire de BAUD
Pierre HAMERY Maire de PORCARO	Nathalie LE MAGUERESSE Maire de LOCMIQUELIC
Marie-Odile COLINEAUX Maire de SAINT GRAVE	Jacques MIKUSINSKI Adjoint au Maire de PLOERMEL
Adrien LE FORMAL Maire de PLOUHINEC	Marie-Annick MARTIN Maire de QUESTEMBERT

CCP C
(8 titulaires et 8 suppléants)

TITULAIRES	SUPPLEANTS
Joseph BROHAN Maire de MUZILLAC	Yvette FOLLIARD Maire de MENEAC
Martine LOHEZIC Maire de LOCMARIA GRAND CHAMP	Gérard PILLET Maire de PLUVIGNER
Pierre HAMERY Maire de PORCARO	Nathalie LE MAGUERESSE Maire de LOCMIQUELIC
Jean-Paul BERTHO Maire de BAUD	Marc ROPERS Maire de CLEGUEREC
Jacques MIKUSINSKI Adjoint au Maire de PLOERMEL	Marie-Annick MARTIN Maire de QUESTEMBERT
Adrien LE FORMAL Maire de PLOUHINEC	Patricia KERJOUAN Maire de LANGUIDIC
Marie-Odile COLINEAUX Maire de SAINT GRAVE	Xavier-Pierre BOULANGER Maire de NOYALO
Gaëlle BERTHEVAS Maire de SAINT ABRAHAM	Jean-Pierre LE FUR Maire de BERNÉ

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d':

- ***Adopter les désignations proposées.***

15-) ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 – SUBVENTION EXCEPTIONNELLE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES AU TITRE DE L'ACHEMINEMENT DES PROFESSIONS DE FOI

Les élections professionnelles dans la fonction publique territoriale se sont tenues le 6 décembre 2018.

Il s'agissait de procéder à l'élection des représentants du personnel au sein du comité technique (CT), des commissions administratives paritaires (CAP A, B et C) et, pour la première fois, des commissions consultatives paritaires (CCP A, B et C) compétentes pour les contractuels, soit 7 scrutins.

Afin de financer les frais engagés dans le cadre de ces élections, notre Conseil d'administration a acté, le 20 septembre dernier, le principe d'une subvention exceptionnelle d'un montant de 895 €, identique à celui versé en 2014.

Pour la fourniture du matériel de vote et sa préparation pour chaque électeur, un marché public a été passé avec une entreprise basée dans la Manche.

Les organisations syndicales devaient acheminer elles-mêmes leurs professions de foi auprès de ce prestataire, engendrant ainsi des frais complémentaires d'affranchissement.

A l'occasion de la dernière réunion du groupe de travail associant les services du CDG et les syndicats en vue de préparer les scrutins du 6 décembre prochain, une organisation syndicale a souhaité que les frais précités puissent en partie être pris en charge par le Centre de gestion.

Le Président propose de réserver une suite favorable à cette demande au profit des organisations syndicales présentant des candidats, à hauteur de 50 % du coût de l'affranchissement, toutes taxes comprises (TTC), acquitté par le syndicat.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- ***Faire droit à la demande des organisations syndicales ;***
- ***Subordonner la liquidation de cette subvention à la fourniture d'une pièce justificative attestant de la dépense d'affranchissement.***

II) ACTIVITE DES PÔLES

16-) PEMT- CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – ADOPTION DU BILAN FINANCIER ET DU COUT LAUREAT DE L'EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL TERRITORIAL DE 2 EME CLASSE 2018

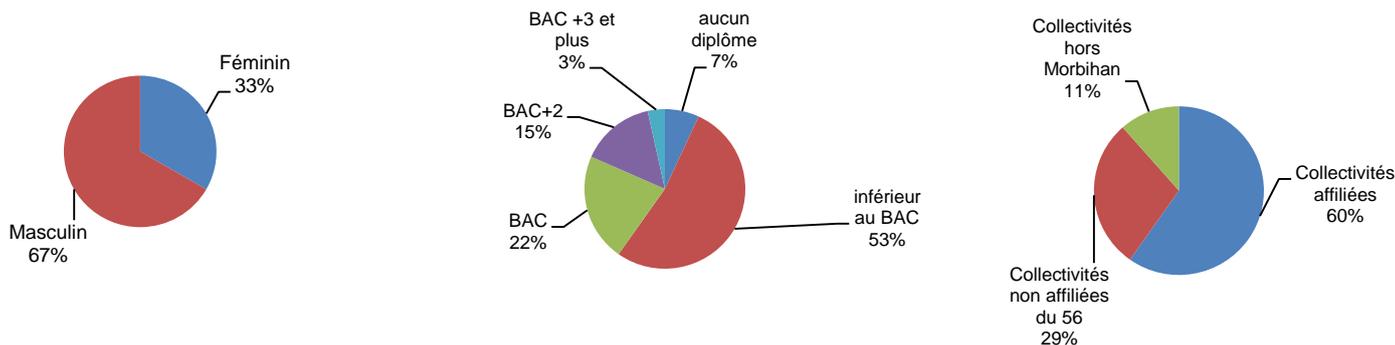
Le Président cède la parole à Madame Nathalie LE MAGUERESSE, 4^{ème} Vice-Présidente en charge de l'Emploi Territorial afin de présenter les bordereaux relevant du Pôle Emploi Territorial.

Le centre de gestion du Morbihan a organisé, au titre de l'année 2018, l'examen professionnel d'accès au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe. Cet examen départemental est le fruit d'une forte coopération régionale tant au niveau de la conception des sujets écrits que du regroupement de candidats d'options orphelines entre les CDG bretons pour l'organisation des épreuves pratiques.

Le bilan de l'opération s'est traduit de la façon suivante :

Spécialité	Nbre d'inscrits	Nbre de participants à l'épreuve écrite	Nbre de candidats autorisés à participer à l'épreuve pratique	Nbre de lauréats
Bâtiment, travaux publics, voirie et réseaux divers	15	14	12	8
Espaces naturels, espaces verts	17	16	16	11
Mécanique, électromécanique	6	6	6	5
Restauration	11	11	10	10
Environnement, hygiène	36	35	31	28
Communication, spectacle	0	0	0	0
Logistique et sécurité	3	3	3	2
Conduite de véhicules	28	27	25	23
Artisanat d'arts	0	0	0	0
Total	116	112	103	87

Les 87 lauréats se répartissent de la façon suivante selon le sexe, le niveau d'études et la nature de la collectivité :



Le budget de cet examen comprend :

- les charges inhérentes à l'opération dont 42 % de frais d'organisation des épreuves pratiques par des établissements professionnels ;
- les recettes correspondant au « coût lauréat » facturé, en cas de nomination, à toutes les collectivités situées hors du périmètre géographique de l'opération, en application de l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Il se présente de la façon suivante :

Concours/examen	Montant des frais d'organisation	Nombre de lauréats	Coût par lauréat
Examen professionnel d'adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	38 462 €	87	442 €

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- **Constater le bilan financier de l'examen professionnel d'adjoint technique principal territorial de 2ème classe 2018 à 38 462 €,**
- **Adopter le coût lauréat à 442 €.**

17-) PEMT- SERVICE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – PROGRAMMATION 2019-2020 DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DANS L'INTERREGION GRAND OUEST

Comme chaque année depuis 2010, le présent programme des opérations 2019-2020 organisées à l'échelle interrégionale, régionale, bi-départementale ou départementale a été élaboré en concertation avec les services concours des 14 centres de gestion de l'interrégion Grand Ouest. Il est fondé sur le recensement des besoins en recrutement et l'épuisement des listes d'aptitude des trois régions : Normandie, Pays de la Loire et Bretagne.

Le programme a été validé en deux étapes, lors de la réunion de l'instance de suivi et de développement de la coopération du mercredi 17 octobre 2018 et lors de la réunion de l'instance d'orientation du 14 novembre 2018 réunissant les Présidents, Vice-Présidents chargés des concours et examens des 14 centres de gestion.

Le CDG du Morbihan organisera les cinq opérations suivantes en 2019 :

- pour l'échelle de la Bretagne :
 - les concours externe, interne et 3^{ème} concours d'agent de maîtrise, spécialités « mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique » et « bâtiment, travaux publics, voirie réseaux divers »
 - le concours d'animateur
- pour l'échelle de la Bretagne et des Pays de la Loire
 - l'examen professionnel d'accès au grade de technicien principal de 2^{ème} classe par avancement de grade
- pour l'échelle des quatorze centres de gestion du Grand Ouest
 - le concours de puéricultrice de classe normale
 - l'examen professionnel d'accès au grade de technicien principal de 2^{ème} classe par promotion interne

Le service concours du CDG du Morbihan sera également centre d'épreuves d'admissibilité pour le concours de rédacteur organisé par le CDG 29.

Les autres opérations sont réparties selon le ressort géographique défini entre les centres de gestion du Grand Ouest ou sont confiées à un échelon national pour des motifs de rationalisation des moyens eu égard à une expression des besoins assez faible en termes de recrutements futurs.

Les frais d'organisation relèveront :

- du budget annexe régional pour les opérations régionales
- du budget annexe interrégional pour les opérations du Grand Ouest.

Les coûts lauréats facturés soit aux CDG coordonnateurs des autres interrégions pour les opérations relevant de la compétence exclusive des centres de gestion, soit aux collectivités non affiliées pour les concours et examens de catégorie C ainsi que ceux de la filière médico-sociale viendront atténuer le montant des charges globales.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- ***Adopter le programme des concours et examens professionnels pour les années 2019-2020,***
- ***Prévoir les crédits nécessaires au budget primitif 2019.***

18-) PENT –SERVICE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE ENTRE LES QUATORZE CENTRES DE GESTION DU GRAND OUEST RELATIVE AU FONCTIONNEMENT DE LA COOPERATION CONCOURS GRAND OUEST

Par délibération du 17 décembre 2012, le conseil d'administration du CDG du Morbihan avait adopté les principes de la convention cadre pluriannuelle entre les quatorze centres de gestion du Grand-Ouest relative au fonctionnement de la « coopération concours Grand-Ouest intégrée ».

Cette convention, signée le 21 décembre 2012 et prenant effet le 1^{er} janvier 2013, présentait les modalités suivantes :

- la répartition des concours et examens professionnels de portée interrégionale, de catégories A, B et C, entre les quatorze centres de gestion du Grand-Ouest compte tenu de la pertinence de périmètres optimaux d'organisation selon le nombre de postes recensés
- le financement de ces opérations par la mise en place d'un budget unique alimenté par :
 - la dotation CNFPT versée par les quatre centres de gestion coordonnateurs
 - les facturations des coûts lauréats prévus par la convention nationale de mutualisation et les dispositions réglementaires en vigueur
 - en cas d'insuffisance du montant de la dotation CNFPT, la contribution financière des quatorze centres de gestion calculée au prorata de la masse salariale de l'année n-2 servant de base au calcul de la cotisation obligatoire.
- le reversement du solde du budget annexe interrégional pour financer les opérations régionales.

Cette convention dont la durée ne pouvait excéder 6 ans, prend fin le 31 décembre 2018.

Un projet de renouvellement et de toilettage de ladite convention, initié par l'instance de suivi du 17 mai dernier, a été présenté lors de la réunion des présidents des quatorze centres de gestion du Grand-Ouest à Lamballe le 14 novembre dernier. Elle prévoit en complément de la rédaction de la précédente convention :

- l'actualisation des références réglementaires et institutionnelles compte tenu notamment de la fusion des deux régions Basse et Haute Normandie
- les modalités du remboursement des coûts lauréats des opérations de catégories A et B de la filière médico-sociale.

Cette convention prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019 renouvelable par tacite reconduction par période de 3 ans dans la limite maximale de 6 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2024.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- ***Adopter les principes de cette convention - cadre interrégionale pluriannuelle entre les quatorze centres de gestion du Grand-Ouest relative au fonctionnement de la coopération concours Grand-Ouest***
- ***Donner tout pouvoir au Président de signer ladite convention ainsi que toute pièce s'y rapportant.***

19-) PENT –SERVICE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – CONVENTION CADRE PLURIANNUELLE ENTRE LES QUATRE CENTRES DE GESTION BRETONS RELATIVE A L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE PORTEE REGIONALE

Par délibération du 17 décembre 2012, le conseil d'administration du CDG du Morbihan avait adopté les principes de la convention cadre pluriannuelle entre les quatre centres de gestion bretons relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale.

Cette convention, signée le 27 décembre 2012 et prenant effet le 1^{er} janvier 2013, présentait les modalités suivantes :

- la répartition pertinente des concours et examens professionnels de portée régionale, de catégories B et C, entre les quatre centres de gestion bretons compte tenu de périmètres optimums d'organisation
- le financement de ces opérations par la mise en place d'un budget unique alimenté par :
 - le solde de la dotation CNFPT versée au centre de gestion coordonnateur d'Ille et Vilaine après adoption du budget annexe interrégional
 - les facturations des coûts lauréats prévus par la convention nationale de mutualisation et les dispositions réglementaires en vigueur
 - en cas d'insuffisance du solde de la dotation CNFPT, la contribution financière des quatre centres de gestion calculée au prorata de la masse salariale de l'année n-2 servant de base au calcul de la cotisation obligatoire.

Cette convention dont la durée ne pouvait excéder 6 ans, prend fin le 31 décembre 2018.

Un projet de renouvellement et de toilettage de ladite convention a été présenté lors de la réunion des vice-présidents chargé des concours, des quatre centres de gestion bretons à Saint-Brieuc le 1^{er} juin dernier. Elle prévoit en complément de la rédaction de la précédente convention :

- l'actualisation des références réglementaires
- la clarification des modalités de la facturation des coûts lauréats des opérations régionales de compétence partagée entre les CDG et les collectivités non affiliées, aux collectivités non affiliées sauf convention spécifique avec le CDG de son ressort géographique.

Cette convention prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2019 pour une durée de 6 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2024.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- ***Adopter les principes de cette convention cadre pluriannuelle entre les quatre centres de gestion bretons relative à l'organisation des concours et examens professionnels de portée régionale,***
- ***Donner tout pouvoir au Président de signer ladite convention ainsi que toute pièce s'y rapportant.***

20-) PEMT- SERVICE EMPLOI MOBILITE COMPETENCES- GPEC – PARTICIPATION DU POLE EMPLOI TERRITORIAL AUX MANIFESTATIONS PERMETTANT LA PROMOTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE AU TITRE DE L'ANNEE 2019

Le Pôle Emploi Territorial du centre de gestion est fréquemment invité à participer à des manifestations d'aide à l'orientation scolaire et universitaire ou à des événements à destination des demandeurs d'emploi et/ou des demandeurs de mobilité issus des fonctions publiques de l'Etat et Hospitalière.

Ces manifestations permettent de promouvoir la diversité des métiers territoriaux et d'informer sur les modalités d'accès aux emplois publics locaux (concours, missions temporaires, recrutements directs, recrutement de candidats reconnus travailleur handicapé...) ainsi que sur les formations préparant aux métiers exercés en collectivités ou établissements publics (licences professionnelles des métiers techniques et des métiers de l'administration territoriale, diplôme d'université carrières juridiques, mention administration territoriale...).

En outre, l'information du grand public sur les métiers et les conditions d'accès à la Fonction Publique Territoriale est indispensable au regard des difficultés de recrutement dans certains secteurs d'activité: bâtiments, finances, urbanisme...

Ces manifestations, organisées à l'échelle départementale ou régionale, peuvent être portées par des organismes scolaires, universitaires ou de formation et d'insertion professionnelle mais aussi par des organismes privés sollicitant une participation financière.

La participation financière du centre de gestion du Morbihan au salon de l'étudiant de Rennes les 10, 11 et 12 janvier 2019 est estimée à 1 530 € pour un stand commun aux quatre centres de gestion bretons. La facturation sera identique pour chaque centre de gestion.

La participation au Forum Info'Sup Bretagne Sud à Vannes les 31 janvier, 1^{er} et 2 février est estimée, quant à elle, à 400 €.

La participation au Forum Cap'Alternance, le 6 mars 2019 à l'aéroport de Lorient Bretagne Sud ainsi qu'à la journée d'orientation du Lycée Saint Paul à Vannes le 9 janvier 2019, n'engendrera aucun coût pour le centre de gestion.

Au cours de l'année 2019, le centre de gestion pourra également être sollicité afin de participer à de nouveaux carrefours ou salons.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- **Adopter la participation à l'édition 2019 du salon de l'Etudiant, au forum Info'sup Bretagne Sud à Vannes, au forum Cap'Alternance ainsi qu'à la journée d'orientation du Lycée Saint Paul ;**

- **Donner tout pouvoir au Président pour signer les conventions fixant les modalités de participation à ces manifestations ;**

- **Autoriser le Président à favoriser toute action en faveur de la promotion de la Fonction Publique Territoriale et de la mobilité inter fonction publique ;**

- **Prévoir les crédits nécessaires au budget primitif 2019.**

21-) SERVICE EMPLOI MOBILITE- COMPETENCES – GPEC – PARTICIPATION AU FORUM DES ELUS ET DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL (FEEPL) 2019

Par délibération du 18 septembre dernier, les membres du conseil d'administration ont validé la participation du CDG Morbihan au Forum des Elus et de l'Emploi Public local (FEEPL) qui aura lieu le 19 mars 2019 au Couvent des Jacobins à Rennes.

Cette manifestation pilotée par le CDG d'Ille et Vilaine combine, en application de l'article 27 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, salon de l'emploi ouvert au grand public et séminaires professionnels à destination des élus et des responsables de collectivités (DGS, DRH...). Des débats, conférences grand public ainsi que des espaces dédiés aux collectivités et partenaires (stands, job dating) sont également prévus.

La thématique retenue pour cette nouvelle édition est « Le service public se réinvente localement ». Les conférences porteront sur la participation citoyenne, la transition énergétique ou encore la révolution numérique. Chaque CDG breton et le CNFPT seront garants du déroulement d'ateliers ou de conférences.

Cette validation a été adoptée sur la base d'un budget prévisionnel global de 175 000 euros et de la participation financière de chaque CDG breton à hauteur de 16 000 euros, prévue par la convention entre les organismes de la Fonction Publique Territoriale en Bretagne.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- ***Adopter les principes de la convention entre les organismes de la Fonction Publique Territoriale en Bretagne relative au FEEPL 2019***
- ***Donner tout pouvoir au Président de signer ladite convention ainsi que toute pièce s'y rapportant***
- ***Prévoir les crédits nécessaires au budget primitif 2019.***

22-) PEMT- SERVICE EMPLOI MOBILITE- COMPETENCES- GPEC – DISPOSITIF D’IMMERSION INTER VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le groupe de travail

Un groupe de travail sur le reclassement inter versants de la Fonction Publique a été initié en Morbihan, le 30 janvier 2017. Il associe l’Université de Bretagne Sud, le Conseil Départemental du Morbihan, le Centre Hospitalier Bretagne Atlantique, le Centre de gestion du Morbihan en sa qualité d’employeur et de représentant des collectivités territoriales de – de 350 agents, et depuis le 05 octobre 2018, le Centre Hospitalier du Pays de Ploërmel.

Ce groupe de travail a été mis en place afin de mieux connaître les métiers propres à chaque structure, de réaliser un échange de pratiques et d’envisager des pistes de travail communes sur la thématique du reclassement.

Les deux premières réunions ont permis de faire un état des lieux des difficultés rencontrées par les différentes structures, dont notamment, l’accroissement du nombre d’agents à repositionner ou à reclasser pour raison de santé, à des âges de plus en plus jeunes. Ces situations sont souvent complexes : difficulté pour l’agent de faire le deuil de son métier, de se former à un nouveau métier, absence de solutions en interne (pas de poste vacant adapté).

Le dispositif d’immersion

Lors de la réunion du 15 novembre 2017, les membres du groupe de travail ont proposé la mise en place d’un dispositif d’immersion par le biais d’un conventionnement entre les différents partenaires publics signataires.

Ce dispositif a pour objectif de permettre aux agents relevant de ces employeurs, en situation de reclassement médical ou dont l’état de santé a justifié la prescription de restrictions médicales significatives, d’effectuer un stage d’immersion professionnelle auprès d’un autre employeur public signataire afin de :

- découvrir un autre environnement professionnel,
- découvrir un nouveau métier et exercer de nouvelles missions,
- acquérir ou tester des compétences,
- concrétiser une orientation professionnelle,
- développer la confiance en soi,
- favoriser l’employabilité.

Deux réunions de travail entre le Conseil Départemental et le Centre de gestion ont permis de d'affiner la réflexion et d'aboutir à deux documents de cadrage :

- **une convention cadre** définissant les modalités du dispositif et les engagements des différents partenaires institutionnels ;
- **une convention d'immersion** permettant l'encadrement d'un stage d'immersion, signée par l'agent, l'établissement d'origine, l'établissement d'accueil et le référent du stagiaire.

Ces projets de convention ont ensuite été finalisés par les directeurs, respectivement, des Ressources Humaines de l'Université de Bretagne Sud, du Centre Hospitalier Bretagne Atlantique, du Centre Hospitalier du Pays de PLOERMEL, du Conseil départemental et du Centre de Gestion du Morbihan.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- ***Adopter les principes de la convention d'immersion inter versants de la Fonction Publique pour les collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés, dans une logique d'accompagnement des collectivités dans la gestion des situations de repositionnement et de reclassement pour raison de santé***
- ***Donner tout pouvoir au Président pour signer ladite convention ainsi que toute pièce s'y rapportant.***

23-) PEMT- SERVICE EMPLOI MOBILITE- COMPETENCES- UTILISATION DU SITE EMPLOI TERRITORIAL DANS LE CADRE DU GIP DES CENTRES DE GESTION

HISTORIQUE DU SITE EMPLOI TERRITORIAL

Le Site Emploi Territorial (SET) résulte de l'initiative conjointe, en 2004, de six centres de gestion (Charente, Charente-Maritime, Deux-Sèvres, Isère, Loire et Vienne) et du CNFPT, qui ont saisi les possibilités du numérique pour améliorer le service rendu aux employeurs territoriaux pour leurs recrutements, et aux candidats pour leurs recherches d'emploi et de mobilité.

Depuis 2006 et actuellement jusqu'au 31 décembre 2018, les membres du Conseil d'Administration du CDG du Morbihan ont choisi d'adhérer à ce site qui n'a cessé d'évoluer (notamment avec la livraison d'un module statistique en 2014 et en 2016, la nouvelle ergonomie, y compris la fonction « responsive » qui facilite la consultation par les tablettes et smartphones). Dès 2019, avec la mise en œuvre d'un portail commun à l'ensemble de la fonction publique (cf. ordonnance du 13 avril 2017), le SET permettra d'y diffuser au fil de l'eau l'ensemble des déclarations et offres de la Fonction Publique Territoriale, avec celles de la Fonction Publique d'Etat et de la Fonction Publique Hospitalière.

LA CREATION DU GIP DES CENTRES DE GESTION ET SES IMPACTS FINANCIERS

Par délibération du 28 novembre 2016, le CDG du Morbihan a décidé d'adhérer au Groupement d'Intérêt Public (GIP) des centres de gestion, créé par arrêté interministériel N° INTB1715923A du 9 juin 2017.

Ce GIP est destiné à « mutualiser les moyens et toutes solutions informatiques utiles à l'accompagnement des missions légales et réglementaires dévolues à ses membres et, plus généralement, nouer tout partenariat utile à la satisfaction de cet objet ».

En matière d'emploi, sur la base de l'étude conduite par Bearing Point en 2016/2017 et des consultations au sein de ses différentes instances depuis, le GIP a décidé de labelliser l'application « Site Emploi Territorial » (SET). Cette décision de labellisation repose sur les fonctionnalités disponibles d'une part, sur le socle technologique d'autre part, l'ensemble ayant bénéficié d'investissements réguliers depuis l'origine.

Afin de préciser l'impact financier de cette décision, il convient de distinguer trois périodes :

- du 01/07/2018 au 31/12/2018,
- du 01/01/2019 au 31/12/2019,
- à partir du 01/01/2020.

Pour la période du 01/07/2018 au 31/12/2018, sur la base d'un budget prévisionnel pour 6 mois de 78 000 €, à répartir entre 41 CDG, cela représenterait en moyenne 1 900€ (pour 6 mois) par CDG (répartition entre CDG maintenue sur cette période selon le modèle existant du SET : au prorata de la population territoriale INSEE, affiliés et non affiliés).

A compter du 01/01/2019, le GIP reprend les adhérents, mais sans le CNFPT comme partenaire financier, et les engagements de l'Alliance Informatique, avec, par conséquent, en matière de bourse de l'emploi, l'application « CAP Territorial », dans l'objectif d'accueillir la majorité des 36 CDG utilisateurs de CAP Territorial sur le SET.

En conséquence, le budget prévisionnel est estimé pour 12 mois à 269 000 €, dont 76 000 € liés au financement par la Fonction Publique Territoriale, via la GIP, de la nouvelle bourse inter-fonction publique.

Ce budget prévisionnel de 269 000 € sera réparti entre un nombre de CDG susceptible d'osciller entre 50 et 80 (moyenne retenue = 65), ce qui correspond à une moyenne de 4 200 € (pour 12 mois) par CDG.

La part exacte de chaque CDG sera calculée en fonction de la clé de répartition suivante, soumise à l'approbation du conseil d'administration du GIP, dans un souci d'équité : le nombre d'agents électeurs auprès des Commissions Administratives Paritaires et Commissions Consultatives Paritaires, lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Ce nombre devra alors être multiplié par 0,80 euros pour obtenir une estimation du montant à allouer.

En suivant ce calcul, en 2019, la participation du CDG Morbihan devrait correspondre à un montant de 8 706 €.

A compter du 01/01/2020, et donc après le financement initial de la bourse inter fonction publique et des derniers engagements liés à CAP territorial, le budget prévisionnel est estimé pour 12 mois à 171 000 €, à répartir sur un nombre prévisionnel de 75/80 CDG, soit une moyenne de 2 000 € par CDG (pour 12 mois). Selon la clef de répartition explicitée ci-dessus : nombre d'électeurs CAP et CCP, cette fois-ci multiplié par 0,40 euros, **soit une participation de 4 353 € pour le CDG 56.**

Cf. tableau récapitulatif ci-après :

	2017	2018	2019	2020
SET				
Budget annuel	233 000 €	175 000 €	153 000 €	153 000 €
Moyenne par CDG	2 900 €	3 100 €		
CAP				
Budget annuel	45 000 €	57 000 €	40 000 €	
Moyenne par CDG	1 300 €	1 700 €		
BOURSE INTER-FP				
Budget annuel	- €	- €	76 000 €	18 000 €
TOTAL				
Budget annuel	286 000 €	232 000 €	269 000 €	171 000 €
Moyenne par CDG	2 000 €	2 400 €	4 200 €	2 000 €

A noter que, pour l'exploitation et le développement du SET, le GIP a désigné comme CDG « porteur » le Centre de gestion de l'Isère, dont l'exécutif et les équipes sont très investis depuis l'origine sur cet outil, en 2004. Ainsi, ce CDG assure conventionnellement les missions suivantes, pour le compte du GIP et des CDG utilisateurs :

- rôle d'opérateur technique, en lien avec les prestataires désignés et rémunérés par le GIP (hébergement, maintenance corrective et évolutive), via un coordonnateur technique mutualisé et un outil dédié (« Redmine »),
- animation « métier », via un comité d'utilisateurs,
- relations avec les nouveaux CDG susceptibles d'adhérer : démonstrations, renseignements techniques, mise en œuvre opérationnelle du changement d'outil, formation (avec le concours d'autres CDG, et notamment le CDG17, également co-fondateur).

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- **Poursuivre l'utilisation du Site Emploi Territorial, qui impliquera la participation du CDG du Morbihan au financement de cet outil selon les clés de répartition adoptées par le Conseil d'Administration du GIP ;**
- **Prévoir les crédits nécessaires au budget primitif 2019.**

24-) PEMT- SERVICE ARCHIVAGE- PROLONGATION DE LA MISSION A LA COMMUNE DU PALAIS

Par délibération du 21 septembre 2017, le conseil d'administration du CDG du Morbihan avait adopté les modalités financières de mise en œuvre de deux missions insulaires (Communauté de Communes de BELLE-ILE-EN-MER et commune de LE PALAIS), avec une budgétisation des frais sur 2017 et 2018.

La mission à la Communauté de Communes de BELLE-ILE-EN-MER a été réalisée intégralement en 2017. La mission à la commune du PALAIS a commencé fin 2017 et s'est poursuivie en 2018. Toutefois, en raison d'un volume de travail plus conséquent que l'estimation initiale, un avenant a été proposé à la collectivité en octobre 2018. Cet avenant, accepté par la commune, entraîne la poursuite de cette mission sur la fin de l'année 2018 et une partie de l'année 2019.

S'agissant d'une prolongation de la mission initiale, il est proposé de maintenir les mêmes modalités financières :

- Le règlement des frais de déplacement ainsi que les frais d'hébergement et de repas par l'archiviste itinérant (trajets jusqu'à la gare maritime de Quiberon en voiture personnelle, frais de parking en semaine à Quiberon, billets de bateau Quiberon / Belle-Ile, abonnement de bus insulaire),
- l'indemnisation de ces frais par le CDG, dans un 1^{er} temps, par anticipation à hauteur de 75 % des sommes présumées dues en fin de mois, puis dans un 2^{ème} temps, par remboursement des sommes dues restantes.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- ***Verser mensuellement à l'archiviste itinérante des indemnités de mission à hauteur des journées passées sur site et selon le barème en vigueur (repas : 15,25 € et nuitée : 60 €), ainsi que les indemnités kilométriques, les frais de bateau et de parking ;***
- ***Autoriser, compte-tenu des montants concernés, un versement anticipé à hauteur de 75% maximum des sommes présumées dues qui sera régularisé chaque fin de mois;***
- ***Maintenir la validité de la délibération dans l'éventualité d'un/d'autre(s) avenant(s) relatifs à cette mission.***
- ***Prévoir les crédits nécessaires au budget primitif 2019.***

25-) PST- CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

Le Président cède la parole à Monsieur Gérard PILLET, 2^{ème} Vice-Président en charge de la qualité de vie au travail afin de présenter ce bordereau relevant du Pôle Santé au Travail.

En application des dispositions de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la Fonction Publique Territoriale, les Centres de Gestion peuvent conclure, pour le compte des collectivités affiliées, un contrat groupe pour l'assurance des risques statutaires.

Le CDG du Morbihan a souscrit un tel contrat en 2016, pour quatre ans, qui arrive à échéance. Il en est le titulaire et, par voie d'adhésion, les communes et établissements publics qui le souhaitent, bénéficient des dispositions mentionnées à ce contrat, négocié et fondé sur les principes suivants :

- la mutualisation des risques en matière d'atteintes à la santé ;
- la défense des intérêts des collectivités territoriales ;
- le respect de la décision de l'employeur ;
- la prise en compte des enjeux humains (santé au travail), managériaux (absentéisme), financiers et juridiques ;
- la valorisation des efforts consentis par les élus-employeurs en matière de prévention des risques professionnels.

Le contrat en cours est géré par CNP Assurances et expire le 31 décembre 2019.

Le domaine de l'assurance est complexe et le travail d'information des collectivités territoriales, de recueil des données statistiques de la sinistralité et l'écriture des pièces du marché public constitue une charge de travail considérable

Comme en 2015, le recours à un cabinet extérieur pour la conduite de la procédure et pour la négociation est proposé au titre de l'assistance à maîtrise d'ouvrage. Des exigences particulières d'expertise et d'indépendance seront portées au choix du candidat : celui-ci devra déclarer n'avoir aucun conflit d'intérêts pour exécuter la mission confiée par le CDG.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- **Reconduire, pour la période 2020-2023, un contrat groupe pour l'assurance des risques statutaires;**
- **Confier l'étude à un cabinet-conseil présentant les garanties exigées, notamment en terme d'indépendance dans le cadre de l'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage ;**
- **Donner pouvoir au Président pour signer le contrat d'Assistance à la Maîtrise d'Ouvrage en matière d'audit et de conseil en assurance ;**
- **Donner pouvoir au Président pour négocier et signer un nouveau contrat groupe à l'échéance du 1^{er} décembre 2019 pour une prise d'effet au 1^{er} janvier 2020,**
- **Préciser que les crédits liés à cette Assistance à Maîtrise d'Ouvrage ont été inscrits au budget.**

26-) DRI- DELIBERATION PORTANT CREATION D'UN POSTE ET MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le Président 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.

Le Président propose de créer le poste ci-dessous, au regard des nécessités de service, à compter de ce jour.

- **Pôle emploi territorial (service archivage)**
 - la création d'un emploi d'archiviste itinérant,

Cet emploi correspond au cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (filière culturelle) à temps complet (35/35^{ème}).

Le tableau des effectifs est modifié dans ce sens à compter de ce jour.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide de:

- **Créer un emploi d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques,**
- **Arrêter le tableau des effectifs du Centre de Gestion tel que présenté à compter de ce jour.**

27-) DRI- DELIBERATION PORTANT APPLICATION DU REGIME INDEMNITAIRE LIE AUX FONCTIONS, SUJETIONS, A L'EXPERTISE ET A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) POUR LA FILIERE CULTURELLE ET LES MEDECINS

Le Président rappelle que par délibérations en date du 17 janvier 2017 et du 4 Juin 2018, le conseil d'administration a décidé d'adopter les nouvelles dispositions relatives au régime indemnitaire applicables aux agents du Centre de Gestion pour tous les cadres d'emplois de la filière administrative, le cadre d'emploi des techniciens, le cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs et le cadre d'emploi des infirmiers territoriaux.

La publication des documents réglementaires étant retardée, il avait été proposé, dans un souci d'équité, à partir des régimes indemnitaires existant pour les grades non couverts par le RIFSEEP, de transposer ceux-ci afin d'allouer un équivalent IFSE et CIA à chacun des collaborateurs de l'établissement.

Deux textes viennent d'être publiés :

1- **L'arrêté du 14 mai 2018** qui précise l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat aux corps des Bibliothécaires, des Assistants de conservation du patrimoine et des Attachés de conservation du patrimoine.

Compte tenu du principe de parité et au regard de la liste des corps de la fonction publique de l'Etat ayant adhéré aux dispositions du décret du 20 mai 2014 précité, les cadres d'emploi territoriaux suivants sont donc éligibles au RIFSEEP :

- Bibliothécaires territoriaux ;
- Assistants de conservation du patrimoine ;
- Attachés territoriaux de conservation du patrimoine.

Les agents de ces cadres d'emplois bénéficient des dispositions du décret du 20 mai 2014, dans les conditions prévues par l'arrêté du 14 mai 2018.

2- **L'arrêté du 13 juillet 2018** qui précise l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat aux corps des médecins inspecteurs de santé publique.

Compte tenu du principe de parité et au regard de la liste des corps de la fonction publique de l'Etat ayant adhéré aux dispositions du décret du 20 mai 2014 précité, le cadre d'emploi territorial suivant est éligible au RIFSEEP :

- Médecins territoriaux.

Les agents de ce cadre d'emploi bénéficient des dispositions du décret du 20 mai 2014, dans les conditions prévues par l'arrêté du 13 juillet 2018.

Les modalités d'attribution et les modalités de versement de la part résultats (CIA) sont conformes aux dispositions adoptées à la délibération du 17 janvier 2018.

Par ailleurs, les agents archivistes itinérants, ayant été exclus de ce dispositif dès la mise en œuvre du RIFSEEP et n'ayant bénéficié d'aucune mesure de transposition du RIFSEEP en équivalent IFSE, le Président propose le versement du RIFSEEP avec effet rétroactif, à compter du 1^{er} juillet 2018, à un agent du cadre d'emplois « Assistants de conservation du patrimoine », conformément à l'arrêté du 14 mai 2018 susvisé.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d'/de:

- ***Approuver les nouvelles dispositions relatives au régime indemnitaire applicables aux agents précités (bibliothécaires, Assistants de conservation du patrimoine, Attaché de conservation du patrimoine, médecins) complétant ainsi les délibérations relatives à l'application du RIFSEEP au sein de l'établissement.***

28-) DRI- FRAIS DE DEPLACEMENT DES ADMINISTRATEURS ET DU PERSONNEL DU CENTRE DE GESTION

Le Président rappelle que par délibération du 9 décembre 2015, le Conseil d'Administration avait arrêté des modalités de prise en charge des frais de déplacement des élus et du personnel relevant de l'établissement.

Les textes réglementaires relatifs à ce domaine ayant fait l'objet d'évolution, il convient de se mettre en conformité.

Ainsi, il est proposé, concernant les membres du Conseil d'administration, conformément à l'article 32 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion, qu'ils soient remboursés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n°91-573 du 19 juin 1991 . Cette mesure concernera tant les réunions de Conseil d'Administration, de Bureau, que toute participation à des organismes ou commissions dont ils font partie, es qualités.

Conformément à l'article 7-1 décret 2001-654 du 19 juillet 2001, je vous propose également concernant les frais d'hébergement sur Paris et les communes de la première couronne, de fixer à 110 euros, dans la limite des frais réels, l'indemnité de nuitée et ce, du 1^{er} janvier 2019 jusqu'à la fin du présent mandat.

Concernant les indemnisations de frais de repas, les nuitées en province et les indemnités kilométriques, les remboursements s'effectueront sur la base du taux maximal prévu par les arrêtés pris en application des dispositions réglementaires précitées.

Pour les agents relevant du centre de gestion, je vous propose que les défraiements s'effectuent sur les mêmes bases règlementaires à savoir le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 complété par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et modalités du règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Par ailleurs, il vous est également proposé de faire application de l'article 7-1 du décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 et de fixer, dans la même proportion, sur la même durée et dans les mêmes limites, le montant de l'indemnité de nuitée sur Paris et les communes de la première couronne.

Enfin, et comme pour les administrateurs de l'établissement, les autres indemnités (repas, nuitées en province et indemnités kilométriques) s'effectueront conformément aux barèmes en vigueur fixés par les arrêtés d'application des décrets précités.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d':

- ***Autoriser le Président à appliquer les modalités de défraiement, tant des administrateurs que pour les collaborateurs du Centre de Gestion dans les conditions règlementaires énoncées au présent rapport.***
- ***Acter en conséquence que la délibération du 9 décembre 2015 sera remplacée, dans tous ses effets, par la présente décision, à compter du 1^{er} janvier 2019 tant à l'égard des administrateurs que des agents de l'établissement.***

29-) PSC- DESIGNATION PAR LES COLLECTIVITES ET ETABLISSEMENTS PUBLICS DU DPD DU CENTRE DE GESTION

Le Président rappelle que dans le cadre d'une nouvelle mission d'appui et de conseil à la mise en conformité des données personnelles, les collectivités et établissements publics peuvent conventionner avec le CDG du Morbihan afin d'être accompagnés dans l'une ou l'ensemble des étapes et procédures de mise en conformité de leurs données personnelles.

Une convention et un plan d'intervention dédiés précisent les modalités de déroulement de ces interventions.

Comme précisé dans le Règlement européen sur la protection des données (RGPD), les collectivités et établissements publics peuvent décider de recourir aux services d'un Délégué à la Protection des Données (DPD) externe. Le CDG du MORBIHAN, en qualité de personne morale, peut ainsi être désigné en tant que DPD auprès de la CNIL. Le CDG du MORBIHAN désignera alors une personne physique pour assurer la mission de DPD pour le compte de la collectivité ou de l'établissement public concerné.

Le document présenté, intitulé « conditions générales de désignation du CDG du Morbihan comme Délégué à la Protection des Données » vient préciser les modalités de désignation du DPD, les engagements des différentes parties (CDG et collectivité ou établissement signataires de la convention), les missions du DPD, les responsabilités du responsable de traitement et du DPD.

Les collectivités et établissements publics souhaitant recourir au CDG du MORBIHAN en qualité de DPD externe, devront après délibération, le signifier à la CNIL par le biais du formulaire de désignation « en ligne », sur le site internet de la CNIL, www.cnil.fr / services en ligne.

Le Conseil d'Administration, après consultation des membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, à l'unanimité des membres présents et après en avoir délibéré, décide d':

- ***Adopter le document « conditions générales de désignation du CDG du Morbihan comme DPD », en tant qu'annexe à la convention d'accompagnement à la mise en conformité des données.***

30-) PSC- INFORMATION RELATIVE A LA MISE EN PLACE D'UN OBSERVATOIRE

1- CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'OBSERVATOIRE

Un besoin pour le CDG 56 de disposer de données relatives aux ressources humaines et à l'emploi dans les collectivités et établissements du département et de développer :

○ EN INTERNE :

▪ Les connaissances et les expertises

→ Enrichir les expertises à travers l'analyse de données aujourd'hui non exploitées.

▪ La transversalité

→ Centraliser et organiser les données collectées afin de permettre un accès rapide à une information actualisée, cohérente.

→ Apporter une vision d'ensemble des enjeux RH à l'échelle du territoire départemental, mettre en synergie les services autour de problématiques identifiées comme liées.

○ EN EXTERNE :

▪ L'opérationnalité et l'accompagnement des collectivités

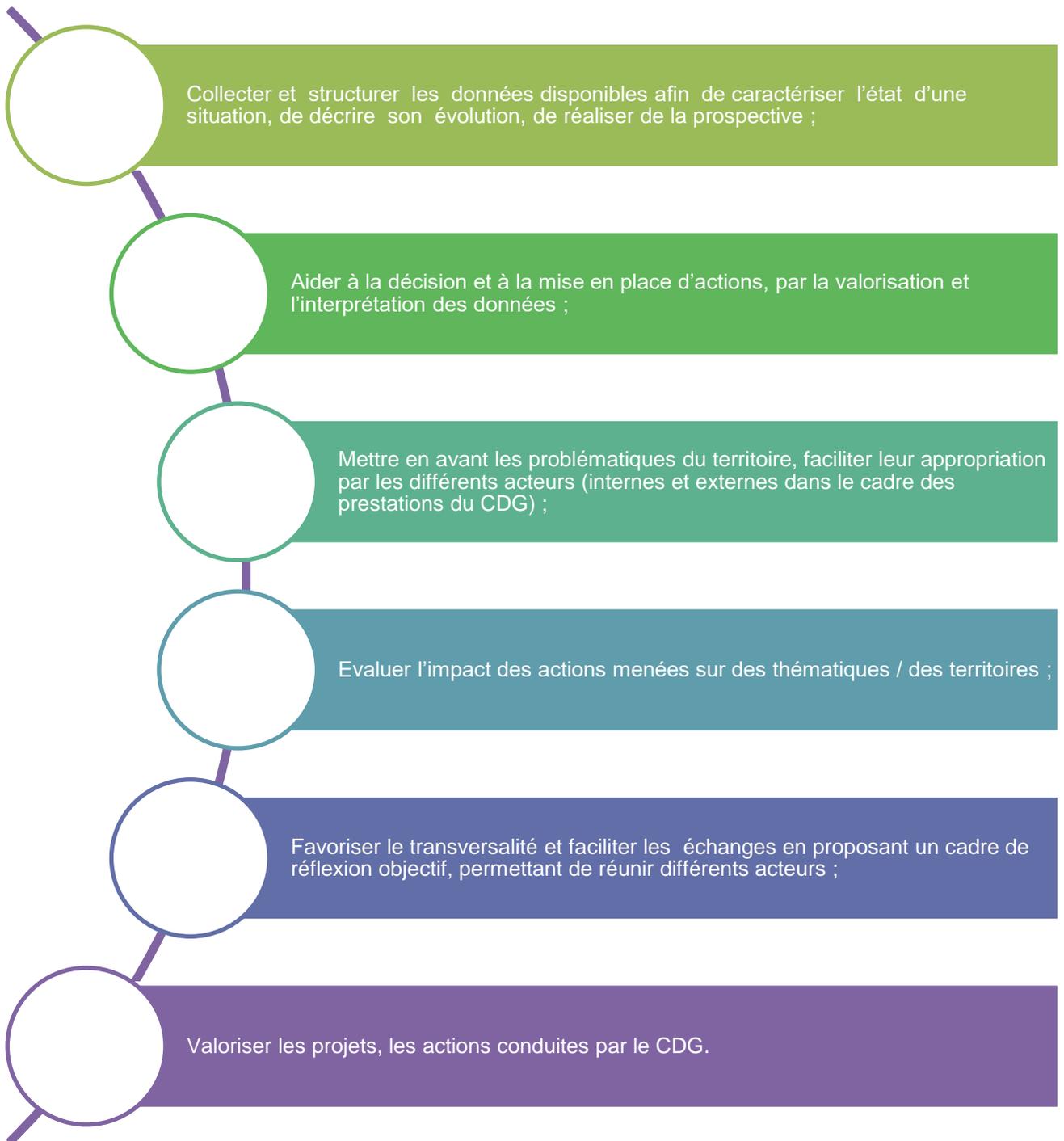
→ Analyser les données pour objectiver les messages, enrichir les services proposés par le CDG aux collectivités en les adaptant aux réalités de terrain et aux enjeux d'évolution.

▪ Les partenariats, les réseaux

→ Etre présent sur le territoire en tant qu'acteur expert, précurseur et innovant, disposant des données clés du territoire.

L'observatoire constitue une réponse adaptée à ces besoins de connaissance, d'action et de transversalité sur le territoire, alors qu'une masse importante de données non exploitées sont à disposition des pôles en interne.

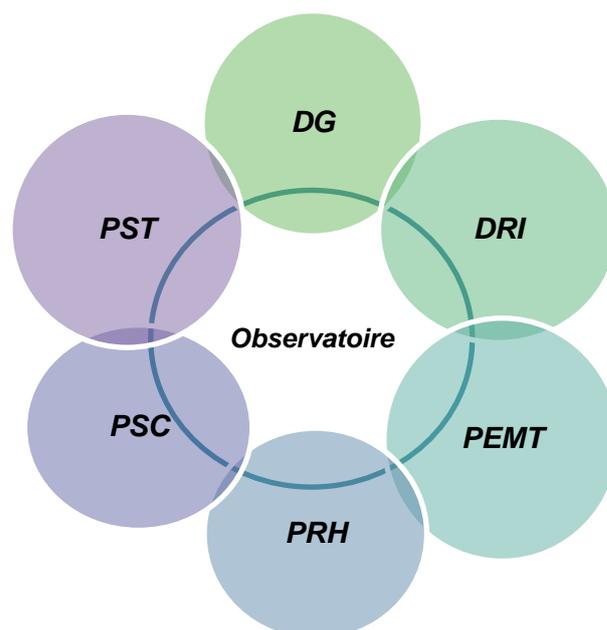
L'observatoire devra permettre de :



2- MODALITES DE MISE EN ŒUVRE

• POSITIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE AU SEIN DU CDG

L'observatoire est transversal, il se nourrit des données de l'ensemble des pôles, exploite et analyse ces données, au service des différents pôles et de leurs problématiques. Des études ad hoc, à partir de données collectées auprès d'autres acteurs (collectivités ou partenaires par exemple), pourront également être menées.



• MISE EN PLACE ET PILOTAGE DE L'OBSERVATOIRE



Orientations de l'observatoire, quant aux données traitées et aux études menées, fixées par la **Direction générale** qui priorise les axes d'études souhaités au regard du contexte et de la stratégie de la structure, tant interne qu'externe.



Mise en œuvre, pilotage et l'animation de l'observatoire par le pilote de l'observatoire, fonction occupée par Camille Espinasse rattachée au Pôle Stratégie et Conseil RH du fait de ses autres missions (consultant RH)



Appui d'un « groupe projet » composé de la Direction générale et d'un représentant de chaque pôle. Ce groupe se transformera en COPIL à partir de janvier 2019 et se réunira tous les trimestres.



Appui des professionnels des différents pôles dans le cadre de réflexions à mener en lien avec les données exploitées et l'analyse qui en sera faite.

- **FOCUS SUR LA MISE EN PLACE DE L'OBSERVATOIRE**

Juillet - Septembre

- Recensement des outils / données à disposition en interne : temps d'échanges avec les pôles et services sur les données disponibles, les besoins actuels et à venir.
- Projection sur les exploitations et analyses possibles à partir de ces données : arbitrages par la direction du CDG au regard des besoins et orientations stratégiques de la structure.
- Identification des besoins supplémentaires / attentes en matière de données / contenus / indicateurs (en interne, en externe auprès des acteurs du territoire).

Octobre / Novembre

- Extraction / Recueil des données disponibles en interne (en accord avec CIL / DPO).
- Construction des bases de données.

A partir de novembre

- Traitement des données.
- Analyse des données, élaboration d'indicateurs.
- Exploitation et valorisation des données / résultats.
- Partage, communication.

Le Conseil d'Administration, après les membres du Bureau réunis le 27 novembre 2018, prend acte de ces informations.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance à 11 heures 45.