



Compte-Rendu

Réunion du Conseil d'Administration
du 29 novembre 2022

L'An Deux Mil Vingt deux, le vingt neuf novembre, à quatorze heures, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale s'est réuni en visioconférence et en présentiel sous la présidence de Monsieur Yves BLEUNVEN.

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S: MM Yves BLEUNVEN (avec le pouvoir de Jean-Michel BONHOMME), Gérard PILLET (avec le pouvoir de Anne JEHANNO), Dominique LE NINIVEN

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S EN VISIOCONFERENCE : Mmes Anne-Marie JEGO, Nadine LE GOFF-CARNEC (avec le pouvoir de Rozenn GUEGAN), Véronique GARIDO, Claudine PELTIER, Nathalie LE LUHERNE, Nadine LE BOEDÉC, MM Jacques MIKUSINSKI, Pascal PUISAY, Jean GUILLOT, Alban MOQUET, Philippe JESTIN.

ETAIT PRESENT SANS VOIX DELIBERATIVE : M Alain LAYEC

ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S : Mmes Gaëlle BERTHEVAS, Françoise MERRET, Pascale GILLET, Sylvie SCULO, Christine PENHOUE, Anne LE HENANFF, Dominique LE MEUR suppléante de Anne JEHANNO, Nathalie IAFRATE suppléante de Jean-Louis LE MASLE, Sylvie MORVAN suppléante de Sylvie SCULO, MM Alain de CHABANNES suppléant de Gaëlle BERTHEVAS, Lionel JOUNEAU, Claude-Albert LE BRIS suppléant de Lionel JOUNEAU, Maurice BRAUD suppléant de Françoise MERRET, Bernard RYO, Pierrick KERGOSIEN suppléant de Bernard RYO, Daniel MARTIN suppléant de Pascale GILLET, Pierrick LELIEVRE, Ronan LOAS suppléant de Pierrick LELIEVRE Jean-Louis LE MASLE, Franck VALLEIN suppléant de Jean-Michel BONHOMME, Noël PAUL, Didier GUILLOTIN suppléant de Noël PAUL, Philippe LE RAY, 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, Gilles DUFEIGNEUX suppléant de Rozenn GUEGAN.

ETAIT EGALEMENT ABSENT ET EXCUSE : M. Philippe JERRETIE, Payeur départemental

Date de convocation des membres : 17 octobre 2022

Les membres du Bureau, réunis en séance le 21 novembre ont arrêté l'ordre du jour de la séance.

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

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

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

Le Président indique que trois élus ont adressé des pouvoirs. Il remet celui de Rozenn GUEGAN à Nadine LE GOFF-CARNEC, celui de Anne JEHANNO à Gérard PILLET et il prend celui de Jean-Michel BONHOMME.

Les élus ayant adressé ces pouvoirs n'ont pas formulé de remarques particulières relatives aux votes à effectuer.

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

Madame Claudine PELTIER est désignée en qualité de secrétaire de séance.

ORDRE DU JOUR

PARTIE 1 | FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

- 1) Adoption du procès-verbal de la séance du 27 septembre 2022

Informations générales

- 2) CAP 2026 – Axe stratégique innovation – Note d'information relative au bilan du « mois de l'attractivité » pour les collectivités territoriales du Morbihan
- 3) Centres de Gestion de Bretagne – Convention de financement des notes d'honoraires pour transfert de titularité de la marque employeur
- 4) Déport de médiation au Centre de Gestion du Finistère
- 5) Planning prévisionnel des instances 2023

Elections professionnelles

- 6) Modification de la composition des bureaux de vote

PARTIE 2 | ACTIVITE DES PÔLES

Pôle Ressources internes

- 7) Taux de cotisation obligatoire et additionnelle 2023
- 8) Actualisation de la grille tarifaire pour l'année 2023
- 9) Décision modificative n°1
- 10) Provision
- 11) Note d'information relative aux marchés publics – Compte-rendu
- 12) CNAS – Modalités d'adhésion
- 13) CNAS – Convention de partenariat
- 14) Admission en non valeur

Pôle Conseil et Accompagnement aux collectivités

- 15) Note d'information relative au bilan des dispositifs de formation au titre de l'année 2022
- 16) Note d'information relative aux nouvelles prestations proposées pour l'année 2023
- 17) Note d'information relative au déroulement de la campagne du Rapport Social Unique 2021

Pôle Qualité de Vie au Travail

- 18) Convention socle commun CNA – Renouvellement de la convention – Modification du taux de cotisation
- 19) Note d'information relative au projet de conventionnement avec le FIPHFP (2023-2025)

Pôle Parcours Professionnels

- 20) Programmation 2023-2024 des concours et examens professionnels dans l'interrégion Grand Ouest



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 29 novembre 2022

Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion

1. ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 27 SEPTEMBRE 2022

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



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 29 novembre 2022

Partie 1 | Fonctionnement du
Centre de gestion

Informations générales

2. CAP 2026 – AXE STRATEGIQUE INNOVATION – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU BILAN DU MOIS DE L'ATTRACTIVITE POUR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES DU MORBIHAN

Le Président rappelle que face à la crise du recrutement dans de très nombreux secteurs, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan s'est mobilisé, en lien avec les collectivités et des partenaires du territoire, afin de faire du mois d'octobre 2022, le mois de l'attractivité de l'emploi public territorial à travers deux opérations phares :

- **La semaine des métiers du prendre soin et de l'accompagnement du 3 au 7 octobre** (en partenariat avec l'ARS DD56, Pôle Emploi, le Département du Morbihan) ;
- **La semaine de l'emploi public « Les collectivités se dévoilent » du 15 au 21 octobre.**

Ces évènements se sont inscrits dans un objectif global de promotion de l'emploi public, au service des collectivités et des établissements publics locaux du Morbihan.

	Semaine de l'emploi public « Les collectivités se dévoilent » - Bilan détaillé en Annexe 1	Semaine des métiers du prendre soin et de l'accompagnement
Jobdatings organisés par le CDG 56	<ul style="list-style-type: none"> - Ploërmel - Vannes - Lanester - Pontivy <p>170 offres d'emplois relayées</p> <p>16 collectivités associées</p> <p>380 participants reçus</p>	
Animations CDG 56	<p>4 animations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Webinaire CV recruteur - Atelier CV et lettre de motivation - RDV de l'emploi - Webinaire sur le parcours secrétaire de mairie <p>80 participants</p>	
Autres évènements avec participation CDG 56	<ul style="list-style-type: none"> - Jobdating organisé par Hennebont - Forum de l'emploi Néo 56 (Questembert) - Intervention au Lycée Latouche auprès d'étudiant en BTS 	<p>Forum de l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vannes - Pontivy - Lorient

La revue de presse de ces évènements est présentée aux membres.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

3. CENTRES DE GESTION DE BRETAGNE – CONVENTION DE FINANCEMENT DES NOTES D'HONORAIRES POUR TRANSFERT DE LA TITULARITE DE LA MARQUE EMPLOYEUR

En l'absence de Madame Gaëlle BERTHEVAS, Le Président cède la parole à Monsieur Philippe CRUARD, afin de présenter ce bordereau.

Monsieur Philippe CRUARD rappelle que depuis l'été 2021, les quatre CDG bretons se sont engagés dans un projet visant à développer une stratégie commune d'attractivité des emplois territoriaux.

Cette stratégie marketing est fondée sur la création d'une marque employeur commune et d'un portail régional pour l'attractivité des métiers.

Ces travaux ont abouti à la création de la marque « DEN.BZH » dont le dévoilement a eu lieu aux Territoriales de St Brieuc le 14 octobre 2022 et le 15 octobre 2022 au Congrès de l'Association des Maires du Morbihan.

Suite au transfert de la titularité de la marque « den.bzh » au Centre de Gestion 35, ce dernier se retrouve désormais seul titulaire de cette marque, au nom de la coopération existante entre les 4 centres de gestion bretons (CDG 22, 29, 35 et 56).

Il est prévu que l'exploitation de la dénomination « den.bzh » se fasse par les 4 CDG, sous une forme semi-figurative (logo), ainsi que par l'intermédiaire d'une charte graphique dédiée et de différents supports (portail web, application informatique, publication d'annonces d'emploi...).

Le recours à un cabinet spécialisé est sollicité pour :

- la finalisation et la sécurisation du transfert de propriété de la marque,
- la rédaction et la régularisation d'un règlement de copropriété, afin de régler entre les 4 CDG, l'usage de la dénomination et du logo, et définir les droits et devoirs de chacun.

Lors de la Conférence des Présidents de CDG Bretons à Vannes, le 23 septembre 2022, il a été acté, sous réserve de délibérations concordantes des assemblées délibérantes des Centres de Gestion, et par souci d'équité, de répartir le financement de ce conseil entre les 4 CDG.

La convention a pour objet de fixer les conditions de répartition des charges financières. Les honoraires seront pris en charge par le CDG 35, rétribué par le CDG 22, 29 et 56.

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

- ***Approuver la convention de financement telle que présentée.***

4. DEPORT DE MEDIATION AU CENTRE DE GESTION DU FINISTERE

Le Président rappelle que la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a légitimé les Centres de gestion pour assurer des médiations dans les domaines relevant de leurs compétences à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Elle a en effet inséré un nouvel article (article 25-2) dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui oblige les Centres de gestion à proposer par convention, une mission de **médiation préalable obligatoire** prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.

Elle permet également aux Centres de gestion d'assurer une mission de **médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties** prévue aux articles L. 213-5 et 213-10 du même code, à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

Par délibération n°2022-49 du 12 mai 2022, le Conseil d'Administration a adopté les modalités de mise en œuvre de la médiation pour les collectivités du département.

La loi prévoit également que des **conventions puissent être conclues entre les Centres de gestion** pour l'exercice de ces missions à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Ainsi, lorsqu'un CDG ne pourra pas désigner en son sein une personne pour assurer la médiation, ou lorsque cette personne ne sera pas suffisamment indépendante ou impartiale avec la collectivité ou l'agent sollicitant la médiation, il demandera à l'autre Centre de gestion d'assurer la médiation.

Pour ce faire, un modèle de convention **établie entre le CDG du Morbihan et le CDG du Finistère** définissant notamment les contours et la tarification du déport de la mission de médiation.

Sur ce dernier point, il est proposé aux membres de retenir les modalités financières suivantes :

« Le Centre de gestion « destinataire » qui aura assuré la mission facturera au Centre de gestion « demandeur » la médiation aux dispositions financières en vigueur au sein du Centre de gestion « destinataire ». »

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

- ***Adopter les modalités de mise en œuvre de la médiation selon les conditions prévues dans la convention de déport telle que présentée,***
- ***Autoriser le Président à signer ladite convention avec le Centre de gestion du Finistère.***

5. PLANNING PREVISIONNEL DES INSTANCES 2023

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 29 novembre 2022

Partie 1 | Fonctionnement du
Centre de gestion

Elections professionnelles 2022

6. MODIFICATION DE LA COMPOSITION DES BUREAUX DE VOTE

Le Président rappelle que par délibération du 12 mai 2022 et son annexe, il a été défini les modalités d'organisation matérielle et technique du vote électronique concernant l'élection des représentants du personnel au sein du comité social territorial (CST), des commissions administratives paritaires (CAP A, B et C) et de la commission consultative paritaire, placés auprès du CDG.

Conformément à l'article 4-II du décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif au vote électronique, l'ensemble des points ci-dessous a été décrit dans la délibération :

- 1- Les modalités de fonctionnement du système de vote électronique par internet retenu, le calendrier et le déroulement des opérations électorales ;
- 2- Les jours et heures d'ouverture et de clôture du scrutin ;
- 3- L'organisation des services chargés d'assurer la conception, la gestion, la maintenance, le contrôle effectif du système de vote électronique, ainsi que les modalités de l'expertise prévue à l'article 6 ;
- 4- La composition de la cellule d'assistance technique mentionnée à l'article 8 ;
- 5- La liste des bureaux de vote électronique et leur composition ;
- 6- La répartition des clés de chiffrement conformément aux dispositions de l'article 12 ;
- 7- Les modalités de fonctionnement du centre d'appel mentionné à l'article 19 ;
- 8- La détermination des scrutins dans le cadre desquels les listes électorales ou, le cas échéant, les extraits des listes électorales sont établis en vue de leur affichage, ainsi que les modalités de cet affichage ;
- 9- Les modalités d'accès au vote pour les électeurs ne disposant pas d'un poste informatique sur leur lieu de travail.

Le point 5 relatif à la liste des bureaux de vote électronique et leur composition est modifié dans l'annexe telle que présentée.

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

- ***Prévoir la nouvelle composition des bureaux de vote électronique telle que présentée.***



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

REUNION DU CONSEIL
D'ADMINISTRATION
Séance du 29 novembre 2022

Partie 2 | Activité des Pôles

7. PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – COMPTABILITE FINANCES - CONTRÔLE DE GESTION – TAUX DE COTISATION OBLIGATOIRE ET ADDITIONNELLE 2023

En l'absence de Madame Gaëlle BERTHEVAS, Le Président cède la parole à Monsieur Philippe CRUARD, afin de présenter les bordereaux relevant de ce pôle.

Monsieur Philippe CRUARD rappelle que, conformément à l'article L 452 – 28 du Code Général de la Fonction Publique, le taux de cotisation obligatoire est fixé à 0,80 %. (taux maximum autorisé).

En référence à l'article L 452-30 du Code Général de la Fonction Publique, le taux de cotisation additionnelle est fixé à 0,60 % depuis le 1^{er} janvier 2022.

Pour mémoire, selon les articles L 452 -27 et L 452 – 30 du Code Général de la Fonction Publique, ces taux s'appliquent à la masse des rémunérations versées aux agents titulaires, stagiaires et contractuels relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie.

Ne sont pas pris en compte à ce jour, les apprentis, les contrats aidés (contrats uniques d'insertion, emplois d'avenir). A contrario, les cotisations CDG sont dues sur les rémunérations versées aux aides à domicile.

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

- ***Maintenir le taux de cotisation obligatoire à 0,80 % pour l'année 2023 ;***
- ***Maintenir le taux de cotisation additionnelle à 0,60 %, au titre de 2023, 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 2023 ;***
- ***Etablir, sur ces bases, le budget primitif de l'Etablissement pour 2023.***

8. PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – ACTUALISATION DE LA GRILLE TARIFAIRE POUR L'ANNEE 2023

Monsieur Philippe CRUARD rappelle que ces tarifs sont établis sur la base des coûts complets (coût direct de l'action et coût environné) dans le cadre d'une comptabilité analytique. Par solidarité avec les collectivités et les établissements affiliés, Il est proposé de reconduire en 2023, à quelques exceptions près, les tarifs 2022 (Délibération du 29 Novembre 2021) tels que présentés et à compter du 1^{er} janvier à venir et d'autoriser le Président à signer tous les documents s'y référant.

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

- ***Adopter la nouvelle grille tarifaire pour l'année 2023.***

9. PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – COMPTABILITE FINANCES - CONTRÔLE DE GESTION – DECISION MODIFICATIVE N°1

Monsieur Philippe CRUARD rappelle qu'au regard des besoins recensés, il convient de procéder à la décision modificative présentée aux membres.

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

- ***Autoriser le Président à effectuer les opérations comptables présentées.***

10. PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – COMPTABILITE FINANCES - CONTRÔLE DE GESTION – PROVISION

Monsieur Philippe CRUARD rappelle que l'article R 2321-2 du Code Général des Collectivités Territoriales prévoit la possibilité de constituer des provisions au titre de la gestion financière.

Aussi, au regard du stock actuel de jours épargnés sur les Comptes Epargne Temps par les agents de l'établissement, et considérant la charge financière qui pourrait résulter de leur demande d'indemnisation, il est proposé d'abonder une provision à hauteur de 75 000 €, en application des principes de prudence et de sincérité budgétaire.

Cette provision, d'ordre budgétaire, sera inscrite aux comptes 6815 « Dotations aux provisions pour risques et charges de fonctionnement », 1582 « Provisions pour congés payés », 7815 « Reprises sur provisions pour risques et charges de fonctionnement courant ».

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

- ***Prévoir 75 000 € au titre du Budget Primitif 2022 via la décision modificative N° 1***
- ***Donner tout pouvoir au Président de signer les pièces s'y rapportant.***

11. PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – COMPTABILITE FINANCES - CONTRÔLE DE GESTION – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AUX MARCHES PUBLICS – COMPTE-RENDU

Monsieur Philippe CRUARD rappelle que, conformément à sa délégation de compétences, le Président informe le Conseil d'Administration des marchés relatifs aux achats d'un montant supérieur à 5 000 € HT signés depuis le 27 septembre dernier.

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

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

12. PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – CNAS – MODALITES D'ADHESION

Monsieur Philippe CRUARD rappelle que le Centre de gestion du Morbihan adhère au Comité National d'Action Sociale depuis 1987.

Cette adhésion permet, ainsi, aux actifs et aux retraités de l'Etablissement de bénéficier d'/de :

- aides sociales diverses (mariage/décès/handicap/rentree scolaire/séjour vacances, précarité énergétique...)
- chèques et cartes-cadeaux, billetterie,
- prêts divers (pour installation, prothèses et lunetterie, véhicules, études supérieures, immobilier...)
- prestations séjours et voyages, plan épargne chèques-vacances...

En 2022, l'adhésion a été calculée, au 31 octobre 2022, sur la base de :

	Nbre	Coût unitaire d'adhésion en €	Coût global en €
Agents	81	212	17 172
Agents recrutés au cours de l'année	6	3 forfaits standards : 212 1 forfait proratisé : 70,67 2 mutations de collectivités adhérentes	706,67
Retraités	12	137,80	1 653,60
Total	99	/	19 532,27

Parmi les 12 personnes retraitées pour lesquels le CDG continue de cotiser, 10 n'ont pas souhaité bénéficier de prestations dont 6 sont à la retraite depuis plus de 5 années. Par conséquent, le CDG adhère pour des personnes ne sollicitant pas les services du CNAS.

L'adhésion des retraités n'est pas une obligation pour les collectivités. Elle est précisée comme étant facultative dans le règlement du CNAS. Il est donc envisagé de définir une règle d'adhésion pour les personnes retraitées de l'Etablissement, à savoir :

- Le maintien de l'adhésion des retraités pendant une durée maximale d'1 an à compter du 1^{er} janvier de l'année suivant leur départ en retraite

Trois membres votent contre et un membre s'abstient sur le vote de cette délibération.

Sur proposition du Président, les autres membres du Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, décident de/d' :

- **Autoriser le Président à déclarer auprès du CNAS, les actifs de la collectivité, ainsi que les retraités pendant une durée maximale d'1 an à compter du 1^{er} janvier de l'année suivant leur départ à la retraite.**
- **Prévoir les crédits nécessaires au budget primitif 2023.**

13. PÔLE RESSOURCES INTERNES – CNAS – CONVENTION DE PARTENARIAT

Monsieur Philippe CRUARD rappelle que le développement de l'action sociale au profit des agents de la fonction publique territoriale est un objectif prioritaire pour la délégation départementale du CNAS du Morbihan.

La délégation départementale doit instituer un partenariat avec une collectivité locale, un établissement public, un centre de gestion ou tout autre organisme créé par la loi pour y installer son siège et disposer des moyens administratifs (et le cas échéant en personnel) nécessaires à l'exercice de ses missions.

Les moyens administratifs et humains sont mis à disposition de la délégation départementale du Morbihan par le Centre de Gestion du Morbihan pour lui permettre d'assurer les missions d'animation et de développement.

En contrepartie des frais de fonctionnement engagés, le Centre de Gestion du Morbihan reçoit une contribution annuelle.

Pour 2023, une nouvelle convention prévoyant les moyens matériels et humains nécessaires au bon fonctionnement de l'activité de la délégation départementale du CNAS par l'établissement a été établie. L'indemnisation annuelle est fixée à 1 200 €.

La convention de partenariat est présentée aux membres.

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

- ***Approuver la convention de partenariat telle que présentée,***
- ***Autoriser le Président à signer ladite convention et les documents y afférents,***
- ***Prévoir les crédits en recettes à hauteur de 1 200 € au budget primitif 2023.***

14. PRI- PÔLE RESSOURCES INTERNES – ADMISSION EN NON VALEUR

Monsieur Philippe CRUARD rappelle que conformément à la délibération du 04 Février 2021 de notre Conseil d'Administration relative à l'autorisation générale et permanente de poursuite du payeur départemental, et à la définition des seuils de déclenchement des différentes procédures de recouvrement, les services de ce dernier ont adressé, le 15 novembre dernier, une proposition d'admission en non-valeur pour un montant total de 13.29 € concernant 7 dossiers dont la liste est présentée aux membres.

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

- ***Accepter la demande d'admission en non-valeur pour un montant de 13,29 €,***
- ***Imputer le mandat d'admission à l'article 6541 au budget 2022.***

15. PCAC- PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU BILAN DES DISPOSITIFS DE FORMATION AU TITRE DE L'ANNEE 2022

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

Monsieur Jacques MIKUSINSKI rappelle que le CDG 56 est engagé aux côtés des employeurs territoriaux pour favoriser le recrutement et la qualification de nouveaux collaborateurs. À côté des actions menées pour favoriser le développement des connaissances et des compétences des agents en poste en collectivité locale, le CDG 56 contribue à la formation de futurs collaborateurs territoriaux ou intérimaires. Pour se faire, le CDG 56 est impliqué dans plusieurs dispositifs de formations.

L'établissement est notamment partenaire de 3 dispositifs de formation universitaires :

- un diplôme universitaire « Administration Territoriale » ;
- deux licences professionnelles dédiées respectivement aux métiers administratifs et techniques des collectivités territoriales.

Depuis 2019, le CDG 56 se mobilise pour compléter ces dispositifs universitaires, par d'autres formations courtes, diplômantes ou non.

Ainsi une formation courte en partenariat avec le Pôle emploi a été réactivée en 2019, puis renouvelée en 2021 et 2022, afin de qualifier des demandeurs d'emploi disposant d'un diplôme ou d'une expérience significative en comptabilité ou en ressources humaines, pour leur permettre de travailler au sein de collectivités ou d'établissements publics locaux.

En 2020, le CDG 56 s'est impliqué aux côtés de la Région et de l'AFPA de Bretagne afin de former, dans le cadre d'une formation diplômante, des demandeurs d'emploi sur les métiers techniques du bâtiment et des espaces verts.

Un nouveau dispositif de formation de « secrétaire assistant en collectivité locale », a été mis en œuvre à titre expérimental entre avril et octobre 2022, à destination d'un public peu ou pas diplômé, en partenariat avec la Région et le GRETA de Vannes.

Vous trouverez ci-dessous le bilan des dispositifs de formation proposés en 2022.

1. Diplôme d'Université "Administration Territoriale"

→ *Partenariat entre l'Université Bretagne Sud et le CDG 56 (opérationnel depuis 2004) – formation diplômante*

Le Diplôme d'Université "Administration Territoriale" est issu de la collaboration entre l'université Bretagne Sud, le CDG du Morbihan et le CNFPT. Il forme des gestionnaires administratifs territoriaux et est ouvert à des candidats titulaires au minimum d'un baccalauréat ou d'un diplôme équivalent. Il accueille aussi bien des étudiants en formation initiale qu'en formation continue.

À l'origine, organisé sur 2 années, il est désormais proposé sur une année, afin d'attirer un plus grand nombre de candidats.

Le CDG 56 cofinance ce dispositif, à hauteur de 15 000 € par an. Le parcours comprend 459 heures d'enseignement théorique et 3 mois de stage pratique en collectivité locale.

- Promotion 2021 - 2022 : 9 étudiants
- Promotion 2022 - 2023 : 15 étudiants

2. Licence « métiers administratifs territoriaux »

→ *Partenariat entre l'université Rennes 2 et les 4 CDG bretons (opérationnel depuis 2004) – site Rennes 2 – formation diplômante (durée d'un an)*

La licence "métiers administratifs territoriaux" forme de futurs cadres administratifs territoriaux (ou cadres intermédiaires) à la fois généralistes et maîtrisant l'une des spécialités suivantes : finances/marchés publics, ressources humaines, urbanisme/affaires foncières, action sociale. Elle s'adresse à des étudiants, demandeurs d'emplois, personnes en reconversion professionnelle, et titulaires d'un diplôme BAC + 2 ou équivalent.

- Promotion 2021-2022 : 5 étudiants (pour le Morbihan)
- Promotion 2022-2023 : 7 étudiants (pour le Morbihan)

3. Licence « métiers techniques territoriaux »

→ *Partenariat entre l'université Rennes 2 et les 4 CDG bretons (opérationnel depuis 2008) – site Saint-Brieuc – formation diplômante (durée d'un an)*

La licence "métiers techniques territoriaux" a pour objectif de former, par alternance, de futurs cadres (ou cadres intermédiaires) aux métiers de la gestion des services techniques territoriaux. Elle s'adresse à des étudiants, demandeurs d'emplois ou personnes en reconversion ayant une culture technique, et titulaires d'un diplôme BAC +2 ou équivalent.

- Promotion 2021-2022 : 2 étudiants (pour le Morbihan)
- Promotion 2022-2023 : 0 étudiant (pour le Morbihan)

4. Formation des demandeurs d'emploi : « gestionnaires administratifs polyvalents en collectivité locale »

→ *Partenariat entre le Pôle emploi, le CNFPT et le CDG56 - formation non diplômante (durée de 2 mois)*

Le CDG 56 entretient un partenariat avec Pôle emploi et le CNFPT en vue de former du personnel qualifié sur les fonctions de gestionnaire administratif polyvalent en collectivité territoriale.

Une première édition de ce dispositif s'est déroulée avec succès à l'automne 2019. Une deuxième session a été organisée au printemps 2021, une troisième session au printemps 2022.

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

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

Le coût de 7 800 € de cette formation est couvert par la participation financière versé par Pôle emploi au CDG 56, à hauteur de 8 € net par heure de formation et par agent.

Cette contribution est soumise à l'obligation, pour le CDG, d'employer les personnes ayant bénéficié de cette formation, sur une durée d'au moins 6 mois.

1^{er} dispositif en novembre-décembre 2019 : 10 candidats sélectionnés

- 5 personnes employées par le service intérim
- 1 recrutement en CDD en direct par une collectivité
- 4 désistements (non financés)

2^{ème} dispositif en mai-juin 2021 : 10 candidats sélectionnés

- 8 personnes employées par le service intérim
- 1 nomination à l'issue en commune

3^{ème} dispositif en février-mars 2022 : 10 candidats sélectionnés

- 9 personnes ont terminé la formation, 1 recrutement en cours de formation
- 9 personnes employées par le service intérim, dont 3 nommées à l'issue sur emploi pérenne, et 2 recrutées sur contrat auprès d'employeurs territoriaux.

5. Formation de secrétaire assistant(e) en collectivité locale

→ *Partenariat entre la Région Bretagne, le GRETA et le CDG 56 - formation diplômante (durée de 6 mois)*

Depuis le printemps 2020, la Région et les 4 CDG bretons ont travaillé à compléter un titre professionnel du qualif-emploi pour former du personnel administratif en collectivité. Deux actions expérimentales financées par la Région se sont concrétisées dans les Côtes d'Armor et le Morbihan.

Pour notre territoire, le titre professionnel de secrétaire assistant(e), organisé par le GRETA de Vannes, qui comprend 553 heures d'enseignement théorique et 210 heures de stage pratique a été complété par 136 heures d'enseignement théorique répartis en 3 modules (environnement professionnel, comptabilité et services à la population). Cette formation s'est déroulée entre avril et octobre 2022.

La promotion 2022 a réuni 14 étudiants. La formation s'étant terminée le 14 octobre 2022, tous les agents ne sont pas encore en mission. Deux d'entre eux ont été recrutés directement après leur stage, par leur collectivité d'accueil. Des missions d'intérim sont proposées à l'ensemble des étudiants qui le souhaitent. Une réunion de bilan de cette action expérimentale s'est déroulée le 14 novembre 2022.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

16. PCAC- PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AUX NOUVELLES PRESTATIONS PROPOSEES POUR L'ANNEE 2023

Monsieur Jacques MIKUSINSKI rappelle que Le Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités propose de nombreuses prestations au profit des employeurs et des agents territoriaux dans les domaines de la stratégie RH, du droit statutaire, de l'emploi, de l'évolution professionnelle, de la protection des données personnelles et de l'archivage.

En lien avec le projet d'établissement CAP 2026 et les réflexions des membres du groupe « transitions », il est proposé d'ajuster cette offre de prestations pour y intégrer les nouveaux besoins des employeurs territoriaux.

En 2023, les prestations complémentaires suivantes seront proposées aux employeurs territoriaux et à leurs équipes :

Thématique	Accompagnements proposés	Objectifs	Modalités proposées
Stratégie RH	Tutorat à la carte sur des thématiques ciblées	Assister un collaborateur ou un service en collectivité locale sur un projet précis sous forme de tutorat.	Tutorat technique +Coaching individuel ou collectif (si nécessaire)
Emploi	Module d'accompagnement à la prise de poste	Compléter la prestation d'accompagnement au recrutement pour faciliter la réussite de la prise de poste	1 ou plusieurs RDV de bilan après la prise de poste avec l'agent et l'employeur
Emploi	Accompagnement au recrutement d'apprentis, comprenant un volet administratif et un volet de suivi social et pédagogique des apprentis	Faciliter le recrutement d'apprentis en collectivités locales, notamment d'apprentis en situation de handicap. <i>À noter : La prestation ne sera pas facturée pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap</i>	En plus de la recherche et de la sélection de l'alternant la prestation comportera deux volets : -volet administratif : réaliser toutes les étapes et formaliser tous les documents nécessaires au recrutement -volet suivi de l'apprentissage avec des RDV sur site pour favoriser les chances de réussites

Archives	Une prestation d'actions « flash »	Assurer des dépannages en cas de situation de grande urgence et de grande difficulté (<i>de type classement, éliminations...</i>)	Intervention très ciblée de 2 à 5 jours L'intervention est ajustée aux besoins urgents signalés
Mise en conformité à la protection des données	Accompagnement construction de la charte informatique et libertés	Aider les employeurs territoriaux à se doter d'une charte informatique et libertés	Accompagnement en 10 heures
Mise en conformité à la protection des données	Diagnostic de cyber sécurité	Aider les employeurs territoriaux à évaluer les points de fragilité et à y remédier	Accompagnement en 8 heures réalisé à l'aide d'un outil informatique dédié « madis-cyber », complémentaire au logiciel RGPD

En 2023, l'offre de prestations sous forme d'ateliers et de parcours sera à nouveau renforcée, comme cela a été le cas en 2022, notamment sur les thématiques relatives aux lignes directrices de gestion, aux élections professionnelles, à la mise en conformité au RGPD, ou à l'archivage pour certaines collectivités.

Ces accompagnements collectifs sous forme de tutorat et d'expérimentations, favorisent l'implication et la montée en compétences des collaborateurs localement, ainsi que les échanges entre pairs, sur un temps ciblé. Ce format permet de proposer des prestations à un coût réduit par rapport aux accompagnements individualisés.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

17. PCAC- PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU DEROULEMENT DE LA CAMPAGNE DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Monsieur Jacques MIKUSINSKI présente les éléments suivants :

MODIFICATION DU CALENDRIER 2022/2023

L'application Web, mise en œuvre pour les campagnes précédentes, est à nouveau utilisée.

De nombreuses modifications ont été apportées : les nouveaux indicateurs fixés par la DGCL, mais aussi des modifications techniques au niveau de l'importation des données par les collectivités. La campagne du RSU 2021 devait démarrer avant l'été et les données présentées en novembre 2022, en comité technique.

La livraison de l'application ayant eu lieu en juillet 2022, la campagne a démarré en août 2022. Ce démarrage tardif ne permet pas de présenter des données suffisamment détaillées en novembre 2022.

Les CDG bretons (à l'instar de nombreux autres CDG au niveau national) se sont accordés sur une ouverture de l'application jusqu'au 31 décembre 2022 permettant aux collectivités de compléter leur RSU jusqu'à cette date.

Une présentation en CST sera donc possible au cours du 1^{er} trimestre 2023. Les membres du comité technique en ont été informés en juin 2022. Une communication à destination des employeurs territoriaux est également mise en œuvre.

ACCOMPAGNEMENT DU CDG 56

Le Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités du Centre de Gestion du Morbihan se tiendra à la disposition des collectivités et établissements publics locaux tout au long de cette campagne afin de les accompagner dans la saisie de leurs données sociales.

Référentes :

Sylvie LECLERCQ

Lucile GHEMAR

Tel : 02 97 68 31 52

Tel : 02 97 68 31 53

mail : bilansocial@cdg56.fr

mail : bilansocial@cdg56.fr

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

18. PQVT- PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – CONVENTION SOCLE COMMUN CNA – RENOUELEMENT DE LA CONVENTION – MODIFICATION DU TAUX DE COTISATION

Le Président cède la parole à Monsieur Gérard PILLET, 2 ème Vice-Président en charge du pôle Qualité de vie au travail afin de présenter les bordereaux relevant de ce pôle.

Monsieur Gérard PILLET rappelle que les dispositions du code général de la fonction publique notamment ses articles L452-22, L452-26 à L452-29 et L452-39 prévoient que les collectivités et établissements non affiliés aux centres de gestion peuvent adhérer à un bloc de compétences insécables assurées par ces derniers.

Les missions

Ces prestations comprennent :

- ✓ Le secrétariat des conseils médicaux ;
- ✓ Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue ;
- ✓ Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine des agents dans la recherche de mobilité ;
- ✓ Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite ;
- ✓ La désignation d'un référent laïcité.

Cette disposition a permis aux CDG de tisser, depuis 2016 des liens, sur la base de prestations d'appui à la gestion RH réalisées pour leur compte par le CDG avec les collectivités non affiliées suivantes

- VANNES COMMUNE
- VANNES CCAS
- LANESTER COMMUNE
- LANESTER CCAS
- LORIENT COMMUNE
- LORIENT CCAS
- REGION BRETAGNE
- CONSEIL DEPARTEMENTAL
- LORIENT AGGLOMERATION
- SDIS 56

Suite aux différentes réformes, le périmètre du bloc de compétences insécables a évolué :

- Création du conseil médical résultant de la fusion du comité médical et de la commission de réforme
- Ajout de la désignation d'un référent laïcité
- Suppression du recours administratif préalable obligatoire (RAPO)

Ces éléments sont actualisés dans le projet de convention tel que présenté.

Indicateurs d'activités

Les sollicitations moyennes des CNA représentent :

- 37% des sollicitations pour le référent déontologue,
- 24% des publications,
- 35% des saisines des instances médicales

Les CNA ont participé à plus de 76% des webinaires proposés en 2022.

Le coût

Les prestations sont couvertes financièrement par un taux fixé par le Conseil d'administration, dans la double limite de 0,20 % de la masse salariale et du coût réel des missions pour le CDG.

L'assiette de cotisation est définie par la loi, à savoir la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement, telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie.

Le Président rappelle que le taux actuellement en vigueur est fixé à 0.055% de la masse salariale, et est révisable annuellement.

A ce jour, les contributions des CNA ne permettent pas d'équilibrer les accompagnements délivrés par le CDG 56 au titre de la convention socle. A noter un déficit moyen de 14 500 € sur les 3 dernières années pour les dépenses de fonctionnement des seules instances médicales qui correspond à une prestation des cinq qui constituent le bloc indivisible de compétences RH.

Il est donc proposé de fixer à 0,08% le taux de cotisation pour l'année 2023. A noter que le taux moyen appliqué dans les CDG bretons et au niveau national est de **0,11%**

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

- *Fixer à 0.08 % le taux de cotisation 2023 pour le socle commun de compétences en ressources humaines.*

- *Autoriser le Président à signer les conventions actualisées avec les collectivités non affiliées suivantes :*
 - **VANNES COMMUNE**
 - **VANNES CCAS**
 - **LANESTER COMMUNE**
 - **LANESTER CCAS**
 - **LORIENT COMMUNE**
 - **LORIENT CCAS**
 - **REGION BRETAGNE**
 - **CONSEIL DEPARTEMENTAL**
 - **LORIENT AGGLOMERATION**
 - **SDIS 56**

19. PQVT- PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU PROJET DE CONVENTIONNEMENT FIPHFP 2023-2025

Monsieur Gérard PILLET rappelle que le CDG 56 entretient un partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) depuis une dizaine d'années. Ce partenariat est dédié à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Au mois de mai 2022, le projet d'un nouveau conventionnement pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2025 a été présenté aux membres du conseil d'administration.

La 5^{ème} édition d'une nouvelle convention triennale d'objectifs et de moyens vient d'être finalisée, pour un commencement d'exécution au 1^{er} janvier 2023. Elle comprend une série d'actions déclinées en 5 axes, à l'instar du précédent conventionnement :

- Axe 1 : Qualifier les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation ;
- Axe 2 : Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique ;
- Axe 3 : Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement ;
- Axe 4 : Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique ;
- Axe 5 : Élaborer une action innovante : parcours de formation pour les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (PPR) vers les métiers administratifs.

Les engagements du CDG 56 sont renforcés par rapport au précédent conventionnement notamment sur le volet du recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Compte tenu de ces objectifs revus à la hausse, **le financement du FIPHFP est majoré de 84 % par rapport au précédent conventionnement.**

Le projet du CDG 56 a été présenté au comité local du FIPHFP le 4 octobre 2022 et a reçu un avis favorable à l'unanimité des membres de ce comité. En conséquence le conventionnement a pu être finalisé. Il sera effectif au 1^{er} janvier 2023, pour une durée de 3 ans.

Le détail de la convention proposée et les pièces annexes sont présentés aux membres.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

20. PPP- PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS – PROGRAMMATION 2023-2024 DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DANS L'INTERREGION GRAND OUEST

Monsieur Philippe CRUARD rappelle que le calendrier prévisionnel Grand Ouest des concours et examens professionnels 2023-2024 organisés 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.

Ce calendrier prévisionnel a été présenté lors de la réunion de l'instance de suivi et de développement de la coopération du 17 octobre 2022 et a été validé lors de la réunion de l'instance stratégique du 9 novembre 2022 réunissant les présidents et vice-présidents chargés des concours et examens des 14 centres de gestion.

De même, le centre de gestion du Morbihan organisera, en 2023, les opérations suivantes :

- Le concours d'agent de maîtrise territorial pour la région Bretagne,
- Le concours d'animateur territorial pour la région Bretagne,
- L'examen professionnel de technicien territorial principal de 2^{ème} classe, par avancement de grade, pour les régions Bretagne et Pays de la Loire,
- L'examen professionnel de technicien territorial principal de 2^{ème} classe, par promotion interne, pour le grand ouest,
- Le concours de puéricultrice territoriale, pour le grand ouest.

Le centre de gestion du Morbihan organisera, en 2024, les opérations suivantes :

- L'examen professionnel d'adjoint technique principal 2^{ème} classe pour le Morbihan.
- Le concours d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe pour le Finistère et le Morbihan,
- Le concours de technicien principal de 2^{ème} classe, pour le grand ouest.

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, compte tenu de besoins plus faibles en matière de recrutements futurs.

Les frais d'organisation relèveront :

- du budget du centre de gestion du Morbihan pour les opérations départementales,
- du budget annexe régional pour les opérations régionales ou bi-départementales,
- du budget annexe interrégional pour les opérations interrégionales.

Les coûts-lauréats seront facturés :

- soit aux centres de gestion coordonnateurs des autres interrégions pour les opérations relevant de la compétence exclusive des centres de gestion (grades de catégorie A et B, hors filière médico-sociale),
- soit aux collectivités non affiliées pour les concours et examens de catégorie C ainsi que ceux de la filière médico-sociale.

Ces facturations viendront atténuer le montant des charges globales.

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

- ***Adopter le calendrier prévisionnel Grand Ouest des concours et examens professionnels pour les années 2023 et 2024,***
- ***Prévoir les crédits nécessaires à l'organisation de ces opérations au budget primitif 2023.***

L'ordre du jour de la séance étant épuisé, le Président demande aux membres s'ils souhaitent évoquer d'autres sujets.

En l'absence de questions, le Président remercie l'ensemble des participants et leur souhaite une bonne fin de journée.

Le Président a levé la séance à 15 heures 05 minutes.