



# Compte-rendu

Réunion du Conseil d'administration  
du 3 juillet 2023

L'An Deux Mil Vingt trois, le trois juillet, 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:** Mmes Gaëlle STRICOT BERTHEVAS (avec le pouvoir de Alban MOQUET), Nadine LE GOFF-CARNEC, Françoise MERRET, Nathalie LE LUHERNE, MM Yves BLEUNVEN, Jacques MIKUSINSKI, Gérard PILLET (avec le pouvoir de Jean GUILLOT), Jean-Louis LE MASLE.

**ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S EN VISIOCONFERENCE :** Mmes Anne-Marie JEGO, Claudine PELTIER, Sylvie MORVANT suppléante de Sylvie SCULO, Nadine LE BOEDÉC (avec le pouvoir de Philippe JESTIN), Anne JEHANNO, Rozenn GUEGAN (avec le pouvoir de Dominique LE NINIVEN), MM Lionel JOUENAU, Bernard RYO, Didier GUILLOTIN, suppléant de Noël PAUL.

**ETAIT PRESENT SANS VOIX DELIBERATIVE :** M. Christophe BROHAN suppléant de Jacques MIKUSINSKI.

**ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S :** Mmes Laurence DUMAS suppléante de Pascal PUISAY, Véronique GARIDO, Pascale GILLET, Gwen GUILLERME suppléante de Alban MOQUET, Christine PENHOUE, Anne LE HENANFF, MM Kévin ARGENTIN suppléant de Dominique LE NINIVEN, Pascal PUISAY, Patrick BEILLON suppléant de Jean GUILLOT, Pierrick LELIEVRE, Ronan LOAS suppléant de Pierrick LELIEVRE, Vincent ROSSI suppléant de Véronique GARIDO, Daniel MARTIN suppléant de Pascale GILLET, Jean-Michel BONHOMME, Franck VALLEIN, Philippe LE RAY, René LE MOULLEC suppléant de Philippe LE RAY, Christian FAIVRET suppléant de Christine PENHOUE, Patrick LE GUENNEC suppléant de Philippe JESTIN, Fabien LE GUERNEVE suppléant de Anne LE HENANFF, Pascal LE LIBOUX, Mohamed AZGAG suppléant de Pascal LE LIBOUX.

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

**Date de convocation des membres : 22 mai 2023**

***Les membres du Bureau, réunis en séance le 26 juin 2023, 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 quatre élus ont adressé des pouvoirs :***

***Il remet celui de Philippe JESTIN à Nadine LE BOEDEC,***

***Celui de Dominique LE NINIVEN à Rozenn GUEGAN,***

***Celui de Jean GUILLOT à Gérard PILLET,***

***Et celui de Alban MOQUET à Gaëlle STRICOT BERTHEVAS.***

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

***Monsieur Gérard PILLET est désigné en qualité de secrétaire de séance.***

## ORDRE DU JOUR

### **I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION**

- 1) Adoption du procès-verbal de la séance du 11 mai 2023

#### **Informations générales**

- 2) Marque employeur DEN.BZH – Note d'information relative au retour sur le lancement de DEN.BZH
- 3) Marque employeur DEN.BZH – Intégration au réseau marque Bretagne
- 4) Référent déontologue laïcité– convention de déport au CDG 29 pour les agents du CDG 56

### **II – ACTIVITE DES PÔLES**

#### **PÔLE RESSOURCES INTERNES**

##### **Finances**

- 5) Note d'information relative aux marchés publics
- 6) Sorties d'inventaire

##### **Ressources humaines**

- 7) Création d'une unité assurances au Pôle Qualité de Vie au Travail
- 8) Mise à jour du règlement intérieur
- 9) Avenant au marché public des titres restaurant
- 10) Mise en œuvre de la Protection Sociale Complémentaire
- 11) Prise en charge des frais de déplacement – Modalités dérogatoires pour les missions insulaires
- 12) Recrutement d'un apprenti au Pôle Conseil et Accompagnement aux collectivités – Niveau d'apprentissage

### **Informatique**

- 13) Groupement d'Intérêt Public Informatique (GIP) des Centres de Gestion – Adhésion annuelle 2023

### **PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

- 14) Conventonnement socle commun – GCSMS DORN A DORN – GCSMS RIA D'ETEL – GCSMS MERLEVEZ – VILLE D'ANTONY
- 15) Dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, discrimination, harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes – Evolution RGPD
- 16) Médecine professionnelle et préventive – Renouvellement des conventions conclues avec les collectivités affiliées
- 17) Médecine professionnelle et préventive – Renouvellement des conventions conclues avec les collectivités non affiliées

### **PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES**

- 18) Rapport social unique – convention et campagne 2023
- 19) Note d'information relative au parcours sur les fondamentaux RH
- 20) Convention de partenariat pour la mise à disposition de personnel intérimaire dans le cadre du schéma départemental d'accueil des gens du voyage



Morbihan

LE PARTENAIRE RH  
DES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 3 juillet 2023

# Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion

---

N°1                      DIRECTION GENERALE (DG)

---

NATURE

---

OBJET                      **ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU  
11 MAI 2023**

---

RAPPORTEUR            YVES BLEUNVEN

---

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION  
Séance du 3 juillet 2023

# Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion Informations générales

N°2	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	<b>NOTE D'INFORMATION</b>
OBJET	<b>MARQUE EMPLOYEUR – RETOUR SUR LE LANCEMENT DE DEN.BZH</b>
RAPPORTEUR	GAELLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Elle présente le diaporama.

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

N°3	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>MARQUE EMPLOYEUR DEN.BZH – INTEGRATION AU RESEAU MARQUE BRETAGNE</b>
RAPPORTEUR	GAELLE STRICOT-BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

### LA MARQUE DEN.BZH

Pour rappel la titularité de la marque « den.bzh » est transférée au Centre de Gestion 35, 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 a été 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.

Les travaux sont en cours.

### LA MARQUE BRETAGNE

La « marque Bretagne » est une marque de territoire appartenant à la Région Bretagne, animée par Bretagne Développement Innovation et Tourisme Bretagne.

Elle est conçue pour renouveler les signes distinctifs du territoire et fédérer ses acteurs. Elle porte l'image d'une Bretagne moderne, innovante, créative et engagée pour répondre aux enjeux d'un développement responsable et durable.

Elle est mise à la disposition des entreprises, des associations et des organismes publics qui souhaitent d'une part, partager les valeurs de la Bretagne, et d'autre part, se référer au territoire dans leur communication afin de promouvoir leurs activités au niveau national et/ou international.

## UN PARTENARIAT EXISTANT AVEC LES CDG BRETONS

Les 4 CDG bretons sont membres du réseau « marque Bretagne » pour leurs grands événements (Forums de l'emploi à Brest et Rennes tous les 3 ans environ).

## UN PARTENARIAT RENFORCE AVEC LA MARQUE BRETAGNE

Au vu de l'ambition et des valeurs communes de DEN.bzh et de la marque Bretagne, une demande formelle d'adhésion au réseau pour notre plateforme employeur a été formulée après l'ouverture du portail en février 2023. De nombreux points communs graphiques et narratifs existent entre les deux démarches de promotion des « liens humains » en Bretagne.

« **Coup de cœur du comité de marque 2023** » la marque employeur DEN.bzh a été admise en avril dans cette grande famille d'acteurs institutionnels, économiques et touristiques. Le réseau de la marque Bretagne compte désormais 1 023 partenaires. L'ensemble des membres bénéficient d'actions de formation à des conditions préférentielles afin de mutualiser les innovations.

Cette adhésion ne comporte **aucune contrepartie financière**. Cependant, pour la valider, il convient d'adopter le règlement d'usage tel que présenté et de donner mandat à Madame la Présidente du CDG 35, titulaire de la marque, pour le signer. Celui-ci rappelle les conditions d'adhésion, ainsi que les valeurs de la marque à respecter et à mettre en œuvre par les 4 CDG bretons.

***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 règlement d'usage de la Marque BRETAGNE;***
- ***Mandater Madame la Présidente du CDG 35 pour signer ledit règlement à intervenir avec l'Agence Bretagne Développement Innovation.***

N°4	DIRECTION GENERALE (DG)
NATURE	DELIBERATION
OBJET	REFERENT DEONTOLOGUE - LAICITE- CONVENTION DE DEPORT AU CDG 29 POUR LES AGENTS DU CDG 56
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

En application de l'article 28 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, de l'article L 124-2 du code général de la Fonction Publique et du décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la Fonction Publique, notamment son article 4, la **désignation d'un référent déontologue- laïcité** incombe aux Présidents des centres de gestion.

## LES MISSIONS DU REFERENT DEONTOLOGUE - LAICITE

Le référent déontologue- laïcité **répond aux sollicitations des agents et des employeurs territoriaux** (depuis le 1<sup>er</sup> février 2020 - Article 34 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie l'article 25 septies de la loi 83-634), portant sur le respect non seulement des **principes déontologiques du statut** mais aussi de toutes les **obligations de l'agent public**.

Il peut ainsi être question aussi bien de positionnement vis-à-vis de la hiérarchie (obéissance, discrétion ou encore réserve ...), que de positionnement vis-à-vis de l'usager du service public (laïcité ou encore secret professionnel ...) :

- Dignité, impartialité, intégrité et probité
- Neutralité
- Laïcité
- Respect de la liberté de conscience et de la dignité des usagers
- Cessation ou prévention des situations de conflit d'intérêts lorsque l'agent se trouve ou pourrait se trouver dans une telle situation
- Déclaration exhaustive, exacte et sincère
- de sa situation patrimoniale lorsque l'agent occupe un emploi soumis à une telle déclaration
- Non cumul d'emploi, sauf s'il s'agit d'une activité autorisée
- Obéissance hiérarchique
- Satisfaction aux demandes d'information du public

## LA SAISINE DU REFERENT

La **saisine du référent s'effectue en toute confidentialité**, laquelle est totalement garantie. Seul le référent déontologue - laïcité connaît le nom de l'agent et les éléments de sa question susceptibles de permettre son identification. Il ne peut les divulguer à quiconque, afin de protéger la personne qui le saisit.

## LA DESIGNATION DU REFERENT DEONTOLOGUE- LAICITE POUR LES COLLECTIVITES MORBIHANNaises

De juin 2017 à décembre 2022, la mission était confiée à deux anciens agents publics qui exerçaient cette mission en vacation pour le compte du Centre de Gestion du Morbihan.

A compter de mars 2023, cette fonction a été internalisée au bénéfice des collectivités affiliées et non affiliées du territoire.

## LA DESIGNATION DU REFERENT DEONTOLOGUE- LAICITE POUR L'ETABLISSEMENT CDG 56

L'article L 452-11 dispose que des conventions peuvent être conclues entre les Centres de gestion pour l'exercice de leurs missions à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation mentionné à l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

De façon à conserver suffisamment **d'indépendance et d'impartialité** avec l'établissement ou l'agent, il est proposé de solliciter le **Centre de Gestion du Finistère** pour mandatement du référent déontologue- laïcité.

La présente convention détermine les conditions de cette collaboration du Centre de Gestion du Morbihan avec le Centre de Gestion du Finistère.

A noter la **contrepartie financière** de cette prestation à hauteur de 114,92€ / vacation, augmenté le cas échéant des frais de déplacement :

Question simple, récurrente, recherche déjà effectuée précédemment, analyse réalisée par la cellule juridique du CDG	1 vacation pour 2 questions traitées
Question nécessitant une recherche approfondie, une analyse, une réponse argumentée, un signalement externe ...	2 vacations
Sollicitation sur des sujets irrecevables aboutissant à un rejet	1 vacation pour 4 demandes rejetées
Réunion de travail, établissement d'un bilan annuel, présentation de la fonction, participation à des actions d'information, relations avec d'autres référents déontologue/laïcité/lanceur d'alerte, formation ...	1 vacation

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

- ***Adopter le projet de convention de déport au CDG 29 de la fonction de référent déontologue- laïcité, tel que présenté,***
- ***Autoriser le Président à le signer***



Morbihan

LE PARTENAIRE RH  
DES COLLECTIVITÉS  
TERRITORIALES

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 3 juillet 2023

# Partie 2 | Activité des pôles

N°5	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>NOTE D'INFORMATION</b>
OBJET	<b>MARCHES PUBLICS</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Conformément à sa délégation de compétences, le Président informe le Conseil d'Administration des marchés de travaux, de fournitures et de services, de prises ou cessions de bail ainsi que l'acceptation ou le refus de dons ou de legs.

Le Président précise que les pièces relatives aux achats sont également disponibles à la demande des administrateurs.

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

N°6	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>SORTIES D'INVENTAIRE</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Le CDG du Morbihan possède différents biens devenus usagés, obsolètes ou ne fonctionnant plus, tels que listés. Ces biens peuvent être proposés à une association caritative ou le cas échéant à une société chargée de l'élimination de ce type de matériels. L'entreprise aura la charge de fournir un certificat de destruction assurant ainsi la traçabilité de l'élimination de ces biens notamment en ce qui concerne le matériel informatique au besoin.

Dans le cadre notamment du changement de référentiel comptable au 01 Janvier 2024 pour l'établissement, il est aussi rappelé que l'état de l'actif du comptable et l'inventaire de l'ordonnateur doivent correspondre. Cet inventaire doit donner une image fidèle, complète et sincère de la situation patrimoniale du CDG du MORBIHAN.

Dans ce cadre, les biens concernés font l'objet d'un certificat de sortie d'inventaire.

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

- ***Autoriser le Président à réformer les biens dont la liste est présentée, à compter de ce jour et ainsi à les sortir de l'inventaire,***
- ***Donner tout pouvoir au Président de signer les documents ou pièces s'y rapportant.***

N°7	<b>PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)</b>
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>RESSOURCES HUMAINES – CREATION D'UNE UNITE ASSURANCES AU PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Le CDG 56, et notamment le Pôle Qualité de Vie au Travail (PQVT), accompagne les collectivités et agents du territoire dans le domaine de l'indisponibilité physique pour raison de santé au travers de plusieurs missions, notamment : le conseil juridique, le secrétariat du conseil médical, l'accompagnement social du travail, les contrats d'assurance collectifs...

Sur ce dernier volet, l'activité au niveau du pôle s'est densifiée sur les thématiques de :

- La Protection Sociale Complémentaire dont la mission a été créée en 2022. A compter du 1<sup>er</sup> Juillet 2023, les collectivités, sous certaines conditions, peuvent souscrire aux conventions de participation Santé et Prévoyance portées par le CDG.
- L'assurance employeurs risques statutaires, appelée communément « Contrat Groupe ». Une consultation, actuellement en cours de publicité et d'analyse, permettra son renouvellement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

A partir de cette même date, une prestation complémentaire pour les collectivités souscrivant au contrat groupe risques statutaires sera déployée pour l'aide et l'accompagnement à la gestion des dossiers sinistres des collectivités, ainsi que le suivi des engagements de l'assurance employeurs risques statutaires auprès des collectivités adhérentes.

Il est donc envisagé de créer, au PQVT, une unité dédiée à la gestion de ces dossiers et accompagnements en matière d'assurances, à compter du 1<sup>er</sup> août 2023.

Consulté sur cette création d'unité, le Comité Social Territorial a rendu un avis favorable le 20 juin dernier.

***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 création d'une unité Assurances au sein du Pôle Qualité de Vie au Travail, à compter du 1<sup>er</sup> août 2023.***

N°8	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>RESSOURCES HUMAINES – MISE A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le règlement intérieur du temps de travail est destiné à organiser la vie et les conditions d'exécution de travail des agents du Centre de gestion (siège et antennes médicales).

En parallèle, d'autres modalités d'organisation ont été adoptées à travers différents supports, tels qu'une charte de formation et un guide des déplacements professionnels, adoptés respectivement, par délibérations des 19 octobre 2011 et 20 mars 2018.

Dans le but de constituer un support unique de référence, une révision du règlement intérieur est aujourd'hui nécessaire. En interne, un groupe de travail, composé de deux représentants de chaque pôle, s'est réuni à quatre reprises. Ces réunions ont abouti à une nouvelle structuration du règlement intérieur, regroupant les trois thématiques suivantes :

1. L'organisation du temps de travail (temps de présence, congés et absences, la rémunération des agents...),
2. Les règles de vie au sein de l'Etablissement (fonctionnement interne du CDG, délimitation des obligations et droits des agents...),
3. Les règles relatives à l'hygiène et la sécurité (la prévention des risques généraux liés au travail...).

Ce document, tel que présenté, figurera sur le site intranet de l'Etablissement pour permettre la plus large information possible et remis auprès de tout nouvel arrivant.

Un rapport des évolutions par rapport au règlement intérieur adopté au 1<sup>er</sup> janvier 2017 est également présenté aux membres.

Consulté sur ce nouveau règlement intérieur et le rapport d'évolutions, le Comité Social Territorial a rendu un avis favorable le 20 juin dernier.

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

- ***Adopter l'actualisation du règlement intérieur tel que présenté, et ses modalités d'application, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.***

N°9	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>RESSOURCES HUMAINES – AVENANT AU MARCHÉ PUBLIC DES TITRES-RESTAURANT</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

En application de la délibération du Conseil d'Administration du 9 mars 2017, les agents du Centre de gestion bénéficient du dispositif des titres restaurant, sous la forme d'une carte dématérialisée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Dans une perspective de soutien du pouvoir d'achat des collaborateurs de l'Etablissement et d'attraction des nouveaux talents au sein des équipes, une étude globale des avantages sociaux et économiques, sera prochainement étudiée. Ces leviers d'attractivité pourraient notamment se traduire par une revalorisation de la participation de l'employeur aux titres-restaurant.

Ces réflexions rendent nécessaire la prolongation pour une année supplémentaire, du contrat actuellement en vigueur jusqu'au 30 juin 2023, conclu avec la société BIMPLI.

Pour mémoire, la participation de l'Etablissement et des agents se présente de la manière suivante au sein du Centre de gestion :

Agents	% part patronale	% part agent	Valeur tickets
Indice majoré > 465	50 %	50 %	5,00 €
	2,50 €	2,50 €	
Indice majoré < 465	60 %	40 %	5,00 €
	3,00 €	2,00 €	

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

- **Reconduire le contrat des titres-restaurant avec BIMPLI pour une année supplémentaire, jusqu'au 30 juin 2024, selon les mêmes modalités que le contrat initial.**
- **Autoriser le Président à signer les avenants de prolongation, ainsi que tous les documents s'y rapportant.**

N°10	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>RESSOURCES HUMAINES – MISE EN ŒUVRE DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

L'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique prévoit la participation obligatoire des employeurs territoriaux au financement :

- de l'assurance prévoyance de leurs collaborateurs, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- de la complémentaire santé de leurs collaborateurs, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

La mise en concurrence des organismes et compagnies spécialisées dans la protection sociale complémentaire par le CDG 56, pour son établissement et les collectivités et établissements publics qui lui ont donné mandat, a permis de retenir, par délibération du Conseil d'Administration du 23 mars 2023, les offres :

- pour le risque Prévoyance, d'ALLIANZ Vie, représentée par Collecteam
- pour le risque Santé, d'INTERIALE, représenté par Relyens.

La mise en œuvre des conventions de participations avec ces assurances de santé prendra effet à compter du 1er juillet 2023.

Cette contribution de la part d'un employeur est une véritable opportunité managériale de valoriser et d'affirmer sa politique de gestion des ressources humaines, en favorisant la protection sociale de leurs agents.

Les contrats actuellement en cours avec Collecteam Allianz pour la Prévoyance, et Harmonie Mutuelle pour la complémentaire Santé, pour les agents de l'Etablissement qui le souhaitent, n'engendrent pas de contribution de la part du CDG56, et, arrivent à échéance le 31 décembre 2023

Une telle participation viendrait donc compléter la contribution financière actuelle du CDG 56, dans le financement :

- aux chèques déjeuner
- ainsi qu'à l'adhésion annuelle au Comité National des Œuvres Sociales,

et, renforcerait la motivation de ses collaborateurs, ainsi que l'attractivité du CDG 56 lors de nouveaux recrutements.

Il est donc proposé de mettre en œuvre ces contributions à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, sans attendre les échéances réglementaires qui s'imposent aux employeurs territoriaux. Cette date permettra, de plus, à l'ensemble des collaborateurs de l'Etablissement d'anticiper les échéances de leurs contrats, et de comparer les garanties des différentes sociétés d'assurance existantes.

Concernant l'obligation de participation des employeurs publics, le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 prévoit, à compter respectivement du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et 2026, un minimum mensuel par agent :

- Pour le risque Prévoyance, 20 % d'un montant de référence de 35 euros soit 7 euros minimum
- Pour le risque Santé, 50 % du montant de référence de 30 euros soit 15 euros minimum.

Seuls les agents adhérant aux organismes retenus dans le cadre de la consultation pour la signature des conventions de participation avec le CDG 56, pourront bénéficier de ces contributions.

Sur la base des 90 postes créés au tableau des effectifs de l'Etablissement au 1<sup>er</sup> juillet 2023, le montant de la participation du CDG reviendrait, pour 2024, à :

Nbre de postes créés au tableau des effectifs au 1 <sup>er</sup> juillet 2023	Contribution annuelle du CDG à la Protection Sociale Complémentaire		
	Risque Prévoyance (7 € / mois)	Risque santé (15 € / mois)	Total
90	7 560 €	16 200 €	23 760 €

Consulté sur la mise en œuvre de la Protection Sociale Complémentaire au sein de l'Établissement, le Comité Social Territorial a rendu un avis favorable le 20 juin dernier.

**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, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la mise en œuvre des conventions de participation signées par le CDG 56 avec ALLIANZ Vie pour la couverture Prévoyance, et INTERIALE pour la couverture Santé de ses collaborateurs ;**
- **Donner tout pouvoir au Président de signer lesdites conventions, ainsi que toute pièce s'y rapportant ;**
- **Contribuer, mensuellement, à hauteur de 7 euros à l'adhésion des agents au contrat ALLIANZ Vie pour le risque Prévoyance, et de 15 euros au contrat INTERIALE pour le risque Santé des agents, sous réserve que ces derniers souhaitent être couverts par ces organismes.**
- **Prévoir les budgets nécessaires au budget primitif 2024.**

N°11	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>RESSOURCES HUMAINES – PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENTS – MODALITES DEROGATOIRES POUR LES MISSIONS INSULAIRES</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Par délibération n° 2021-11 du 4 février 2021, les membres du Conseil d'Administration ont fixé le barème des remboursements des frais engagés lors des déplacements professionnels des agents du Centre de gestion.

Conformément à l'article 7-1 du décret n°2001-654 du 19 juillet 2001, lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières, des règles dérogatoires aux taux des indemnités de mission peuvent être adoptées.

Les taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, actuellement en vigueur, sont fixés de la manière suivante :

- Taux de base : 70 €,
- Grandes villes (population ≥ 200 000 hbts) et communes de la métropole du Grand Paris : 90 €
- Commune de Paris : 110 €
- Agents reconnus en qualité de travailleur handicapé : 120 €

En raison des coûts hébergement élevés et de la pénurie de logements **sur les territoires insulaires**, il est proposé de déroger à ces taux lors des déplacements des agents du Centre de gestion dans le cadre de leurs missions comme suit :

Frais de déplacement et missions insulaires	
<u>Frais d'hébergement</u> (indemnité de nuitée)	Remboursement des frais réels engagés par l'agent, par dérogation aux taux de remboursement susvisés.

Le remboursement reste conditionné à la production de justificatifs de paiement (factures, tickets). Les demandes des agents ne pourront, en aucun cas, conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée.

Les frais de repas demeurent, quant à eux, remboursés sur la base des frais réels engagés par l'agent, dans la limite du taux en vigueur, conformément à la délibération susvisée.

Consulté sur la dérogation aux modalités de remboursement des frais d'hébergement des agents pour les missions insulaires, le Comité Social Territorial a rendu un avis favorable le 20 juin dernier.

***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 remboursement des frais d'hébergement des agents du Centre de gestion lors de missions sur les territoires insulaires, sur la base des frais réels, et sur présentation des justificatifs, à titre dérogatoire du 1<sup>er</sup> septembre 2023 jusqu'au 30 juin 2026.***

N°12	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>RESSOURCES HUMAINES – RECRUTEMENT D'UN APPRENTI AU PCAC – NIVEAU D'APPRENTISSAGE</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Par délibération du 11 mai 2023, les membres du Conseil d'Administration du Centre de gestion ont adopté le recrutement, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, de quatre apprentis au sein des services de l'Etablissement présentant les niveaux d'études requis suivants :

Service d'accueil de l'apprenti	Fonctions de l'apprenti	Diplôme ou titre préparé par l'apprenti
<b>Communication</b>	Assistant-e communication	Master Communication
<b>PRI- Informatique</b>	Technicien-ne informatique	DUT/BTS informatique
<b>PRI- Accueil</b>	Chargé-e d'accueil-RH	BTS Gestion administrative-RH- Chargé d'accueil
<b>PCAC - Evolutions professionnelles</b>	Assistant-e administrative	BTS Gestion administrative-RH

Le recrutement par l'apprentissage présente une opportunité pour la collectivité en développant une compétence adaptée à ses besoins et en répondant à un objectif de mission de service public pour le soutien à l'emploi des jeunes.

Considérant les aides qui sont accordées par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), le recrutement d'un apprenti en situation de handicap présente, de plus, de faibles dépenses pour l'Etablissement, et est privilégié. Cet organisme accompagne sur les plans financier, administratif et technique, les employeurs territoriaux dans l'intégration d'apprentis bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

En raison de la spécificité des aptitudes requises pour l'apprentissage aux missions d'Assistant-e administrative en évolution professionnelle au sein du Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités Territoriales, il est proposé d'attendre, des candidats postulants à cette offre, la préparation à un diplôme de niveau MASTER.

Cette offre d'emploi est proposée à tout profil dont les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

***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, à compter du 03 juillet 2023, le recrutement par le Centre de gestion du Morbihan d'un apprenti au sein du PCAC selon le profil décrit ci-avant ;***
- ***Prévoir les crédits nécessaires au budget 2023.***

N°13	PÔLE RESSOURCES INTERNES (PRI)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC INFORMATIQUE - ADHESION ANNUELLE 2023</b>
RAPPORTEUR	GAËLLE STRICOT BERTHEVAS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle STRICOT BERTHEVAS, 1<sup>ère</sup> Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Par délibérations du 28 novembre 2016 et du 28 mai 2019, le Conseil d'Administration du CDG du Morbihan a adopté les modalités financières d'adhésion au :

- ✓ Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres de Gestion créé par arrêté interministériel du 9 juin 2017.

L'adhésion annuelle, correspondant au fonctionnement administratif du groupement, est calculée, à partir de 2023, sur la base du nombre d'électeurs aux CAP et CCP du département lors des élections professionnelles du 8 décembre 2022, à savoir 11 363 électeurs.

Une contribution correspondant à l'utilisation des applications du GIP par le CDG Morbihan adoptée par délibération du 2 février 2023, sera demandée en deux fois : 60 % en juin et 40 % en octobre 2023.

Pour mémoire, la contribution comprend, pour chaque application, une part forfaitaire de 35 % du coût total du produit, et une part variable, calculée en fonction du nombre d'électeurs aux CAP et CCP des dernières élections professionnelles.

Sous réserve du nombre de centres de gestion adhérant aux applications concernées, cette contribution correspondra à un montant de 21 288,14 €.

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

- **Adopter le montant à verser pour l'adhésion au Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres de Gestion, pour 2023, à hauteur de 3 977,05 € ;**
- **Adopter le montant à verser pour la contribution correspondant à l'utilisation des applications du GIP par le CDG Morbihan, pour 2023, à hauteur de 21 288,14 €.**

**Les crédits nécessaires ont été prévus au budget 2023.**

N°14	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>CONVENTION SOCLE COMMUN – GCSMS DORN A DORN – GCSMS RIA D’ETEL – GCSMS MERLEVENEZ – VILLE D’ANTONY</b>
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Le Président cède la parole à Monsieur Gérard PILLET, 2 ème Vice-Président afin de présenter ce bordereau.

Pour assurer les missions de secrétariat du conseil médical, les établissements non affiliés suivants ont fait l’objet, aux vues de leur spécificité, d’un conventionnement particulier avec le Centre de Gestion du Morbihan :

- GCSMS DORN A DORN
- GCSMS RIA D’ETEL
- GCSMS MERLEVENEZ
- VILLE d’ANTONY

Ce dispositif permettait ainsi la participation financière au fonctionnement des services sollicités en fonction du nombre de dossiers instruits au cours de l’année.

## LA RESILIATION DES CONVENTIONS

Néanmoins, au regard de la législation en vigueur et notamment de l’article 5 du Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale, pour les collectivités non affiliées à titre obligatoire ou volontaire au Centre de gestion, le secrétariat du conseil médical fait partie intégrante du bloc de compétences RH insécable, prévu par l’article L.452-39 du Code Général de la Fonction Publique.

Les conventions en vigueur arrivant à échéance au 31 décembre 2023, les établissements ont été informés de la résiliation des conventions, dans les termes actuellement en vigueur, à compter du 1er juillet 2023.

## LES POSSIBILITES DE CONVENTIONNEMENT

Toutefois, afin de poursuivre l'exercice de cette mission, essentielle au fonctionnement de ces établissements, deux alternatives ont été proposées :

- L'adhésion au socle de compétences RH prévue à l'article L452-39 du Code Général de la Fonction Publique permettant aux collectivités/établissements non affiliés de bénéficier de l'ensemble des missions suivantes :
  - 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 à la mobilité des agents hors de leur collectivité/établissement d'origine
  - Une assistance à la fiabilisation des comptes en matière de retraite
  - La désignation d'un référent laïcité.

L'adhésion à ce socle impliquant le versement d'une contribution dont le taux pour l'année 2023 est fixé à 0.08%.

- L'adhésion volontaire au Centre de Gestion prévue par l'article L.452-20 du Code Général de la Fonction Publique. Cette adhésion permet aux collectivités /établissements de bénéficier des accompagnements suivants :
  - L'organisation des concours et examens professionnels ;
  - La publicité des tableaux d'avancement ;
  - Le fonctionnement des commissions administratives paritaires et des conseils de discipline ;
  - Le fonctionnement des comités sociaux territoriaux ;
  - Le secrétariat des conseils médicaux ;
  - Le calcul du crédit de temps syndical et le remboursement des charges salariales afférentes à l'utilisation de ce crédit ;
  - Une assistance juridique statutaire y compris pour la fonction de référent déontologue ;
  - La désignation d'un référent laïcité ;
  - Une assistance au recrutement et un accompagnement individuel de la mobilité des agents hors de leur collectivité ou établissement d'origine ;

- Une assistance à l'établissement des comptes de droits en matière de retraite, dans des conditions de nature à assurer leur fiabilité ;
- Le secrétariat des commissions consultatives paritaires ;
- L'accompagnement personnalisé pour l'élaboration du projet professionnel des agents ;
- Le conseil en matière d'hygiène et de sécurité ;
- L'accompagnement social des agents ;
- L'accompagnement des agents par une psychologue du travail.

L'adhésion volontaire est soumise à une cotisation obligatoire de 0.80% et facultative de 0.60% calculée sur la même assiette que pour l'adhésion au socle de compétence RH.

## LE CHOIX DES ETABLISSEMENTS

La liste des établissements ayant fait le choix d'adhérer à la convention socle de compétences RH prévue à l'article L452-39 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' :***

- ***Autoriser le Président à signer la convention telle que présentée avec les collectivités non affiliées suivantes :***
  - ***GCSMS DORN A DORN***
  - ***GCSMS RIA D'ETEL***
  - ***GCSMS MERLEVEZ***
  - ***VILLE d'ANTONY***

N°15	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXUELLES, DISCRIMINATION, HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES – EVOLUTION RGPD</b>
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Le Président cède la parole à Monsieur Gérard PILLET, 2<sup>ème</sup> Vice-Président afin de présenter ce bordereau.

La loi de Transformation de la Fonction Publique n°2019-828 du 6 août 2019 a créé un nouvel article 6 quater A dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, lequel prévoit, pour les employeurs des 3 versants de la fonction publique, **l'obligation d'instaurer un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.**

Par délibération du 29 novembre 2021, les membres du Conseil d'Administration du CDG 56 ont adopté la mise en œuvre de ce dispositif pour les employeurs territoriaux affiliés et non affiliés du Morbihan, ainsi que pour les établissements publics relevant de l'Etat dans le département, conformément aux dispositions de l'article 26-2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1983 modifiée. Afin d'en garantir une totale indépendance, son déploiement est confié, sous couvert d'une convention de partenariat pour une durée de 3 ans, **aux associations « France Victimes 56 » et « Accès au Droit Nord Morbihan ».**

Pour rappel, afin d'offrir ce service au plus grand nombre de collectivités et d'établissements et garantir l'anonymat des déclarants, la mutualisation des coûts du dispositif entre les adhérents selon les modalités financières suivantes a été actée :

Effectif des collectivités	Tarif d'adhésion annuelle collectivité territoriale	Tarif d'adhésion annuelle services de l'Etat
1 à 2 agents	30 €	50 €
3 à 9 agents	60 €	100 €
10 à 30 agents	180 €	290 €
31 à 50 agents	300 €	480 €
51 à 100 agents	420 €	680 €
101 à 250 agents	600 €	970 €
250 agents et +	1 200 €	1 950 €

A ce jour, **49 collectivités** ont conventionné avec le CDG 56 au bénéfice de 4 800 agents, soit 20 970 € de recette.

Dans le cadre de cette convention, le rôle de/du :

- Centre de Gestion est de mettre en place les mesures organisationnelles permettant aux employeurs de satisfaire à l'obligation de mise en œuvre du dispositif de signalement ;
- France Victimes 56 et Accès aux Droits Nord Morbihan sont de gérer les alertes et d'assurer les fonctions de responsable de traitement.

Afin d'améliorer la lisibilité de cette répartition, notamment au regard de la protection des données, un projet de convention modifié, est proposé.

***Un membre du Conseil d'Administration s'abstient sur le vote de cette délibération.***

***Sur proposition du Président, les autres membres du Conseil d'Administration, présents et représentés, et après en avoir délibéré, décident d' :***

- ***Autoriser le Président à signer la convention d'adhésion pour les collectivités, établissements publics et services de l'Etat sollicitant le CDG 56 pour cette mission, telle que présentée.***

N°16	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE – RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS CONCLUES AVEC LES COLLECTIVITES AFFILIEES</b>
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Le Président cède la parole à Monsieur Gérard PILLET, 2<sup>ème</sup> Vice-Président afin de présenter ce bordereau.

Il est rappelé que, depuis la création du service de médecine professionnelle et préventive, le CDG du Morbihan a conclu des conventions, pour le suivi des **11 436 agents relevant de 352 collectivités affiliées** du département.

## **LE RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS**

L'ensemble des conventions arrive à **échéance le 31 décembre 2023**.

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

- 72 € / agent / an
- Première visite : 72 €
- Absence non prévenue 48 h à l'avance (sans motif légitime) : 50 €

## **LA REFORME DE LA MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

En outre, le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 est venu modifier les dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatives à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

L'objectif de cette réforme est de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés désormais les services de médecine préventive, en permettant le développement de la pluridisciplinarité et le recours aux téléconsultations.

Le champ de compétence des médecins est étendu et l'examen médical est remplacé par une visite d'information et de prévention.

Enfin, la dénomination de « médecin de prévention » laisse place désormais, depuis le 16 avril, à celle de « médecin du travail », à l'instar du vocabulaire utilisé dans le secteur privé.

## LA DECLARATION ANNUELLE DES EFFECTIFS ET LA FACTURATION

Afin de **faciliter la gestion administrative** de la convention pour les collectivités, il est proposé de modifier le processus de déclaration annuelle des effectifs et de facturation comme suit :

- **déclaration des effectifs** au 1<sup>er</sup> janvier de l'année N **avant le 15 mars** de l'année par l'intermédiaire d'une plateforme dématérialisée (disposition préalable le 31 janvier) ;
- **à défaut, les effectifs de l'année N-1 seront pris en compte** (disposition antérieure radiation de la collectivité) ;
- **facturation de l'adhésion** pour la période janvier à décembre de l'année N **en avril de l'année N** (dispositions antérieures : en mars pour les 6/12ème pour la période de janvier à juin et en septembre pour les 6/12ème pour la période de juillet à décembre)

Un projet de convention actualisé à soumettre à chaque collectivité territoriale affiliée, pour une durée d'exécution de 3 ans, est proposé.

***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 signer, sur la base du projet tel que présenté, la nouvelle convention avec les collectivités affiliées actuellement conventionnées.***

N°17	PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (PQVT)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE – RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS CONCLUES AVEC LES COLLECTIVITES NON AFFILIEES</b>
RAPPORTEUR	GERARD PILLET

Le Président cède la parole à Monsieur Gérard PILLET, 2<sup>ème</sup> Vice-Président afin de présenter ce bordereau.

Il est rappelé que, depuis la création du service de médecine professionnelle et préventive, le CDG du Morbihan a conclu des conventions, pour le suivi des **1 520 agents relevant de 9 collectivités non affiliées** du département.

## LE RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS

Les conventions des **collectivités non affiliées** suivantes arrivent à **échéance le 31 décembre 2023** :

- ANTONY
- CNFPT
- DORN A DORN GCSMS
- EESAB - ECOLE EUROPEENNE  
SUPERIEURE D'ART DE BRETAGNE
- MERLEVEZ GCSMS
- OFFICE PUBLIC LANGUE BRETONNE
- RIA D'ETEL SAAD GCSMS
- VANNES
- VANNES CCAS

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

- 74 € / agent / an
- Première visite : 74 €
- Absence non prévenue 48 h à l'avance (sans motif légitime) : 50 €

## **LA REFORME DE LA MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE**

En outre, le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 est venu modifier les dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatives à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

L'objectif de cette réforme est de répondre aux différents enjeux auxquels sont confrontés désormais les services de médecine préventive, en permettant le développement de la pluridisciplinarité et le recours aux téléconsultations.

Le champ de compétence des médecins est étendu et l'examen médical est remplacé par une visite d'information et de prévention.

Enfin, la dénomination de « médecin de prévention » laisse place désormais, depuis le 16 avril, à celle de « médecin du travail », à l'instar du vocabulaire utilisé dans le secteur privé.

## LA DECLARATION ANNUELLE DES EFFECTIFS ET LA FACTURATION

Afin de **faciliter la gestion administrative** de la convention pour les collectivités, il est proposé de modifier le processus de déclaration annuelle des effectifs et de facturation comme suit :

- **déclaration des effectifs** au 01 janvier de l'année N **avant le 15 mars** de l'année par l'intermédiaire d'une plateforme dématérialisée (disposition préalable le 31 janvier) ;
- **à défaut, les effectifs de l'année N-1 seront pris en compte** (disposition antérieure radiation de la collectivité) ;
- **facturation de l'adhésion** pour la période janvier à décembre de l'année N **en avril de l'année N** (dispositions antérieures : en mars pour les 6/12ème pour la période de janvier à juin et en septembre pour les 6/12ème pour la période de juillet à décembre)

Un projet de convention actualisé à soumettre à chaque collectivité territoriale non affiliée, pour une durée d'exécution de 3 ans, est proposé.

***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 signer, sur la base du projet tel que présenté, la nouvelle convention avec les collectivités non affiliées actuellement conventionnées.***

N°18	<b>PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES (PCAC)</b>
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>RAPPORT SOCIAL UNIQUE (CONVENTION ET CAMPAGNE 2023)</b>
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Le Président cède la parole à Monsieur Jacques MIKUSINSKI, 4<sup>ème</sup> Vice-Président afin de présenter ce bordereau.

### Convention 2023 - 2028

Depuis 2017, l'application Web Données Sociales, portée juridiquement par le CIG Grande Couronne, est utilisée par l'ensemble des centres de gestion de la fonction publique territoriale. Ce sont les données de près de 1 550 000 agents territoriaux qui y sont collectés, via l'appli chaque année.

La participation de l'ensemble des centres de gestion permet de mutualiser les coûts de développement et de mise à jour des indicateurs.

Les conventions initiales, définies pour 5 ans, prennent fin en avril 2023.

Le CIG nous a donc adressé une nouvelle convention, validée par son conseil d'administration du 28 mars 2023. Celle-ci porte sur les 5 prochaines années. Elle précise le cadre du projet et les modalités d'utilisation de l'application Web Données Sociales

Afin de répondre aux développements informatiques croissants avec l'annualisation des Rapports Sociaux Uniques, la participation financière des centres de gestion a été légèrement augmentée. Elle reste adaptée selon la taille du centre de gestion en nombre potentiel d'agents collectés, comme suit :

CDG selon la strate agents SIASP 2021	Convention 2018_2023		Convention 2023_2028		Nb de CDG dans la strate
	Coût annuel	Coût total	Coût annuel	Coût total (5 ans)	
Moins de 5 000 agents	240 €	1 200 €	360 €	1 800 €	11
Entre 5 000 et 10 000	414 €	2 070 €	621 €	3 105 €	24
Entre 10 000 et 15 000	756 €	3 780 €	1 134 €	5 670 €	20
Entre 15 et 20 000	1 002 €	5 010 €	1 503 €	7 515 €	18
Entre 20 000 et 30 000	1 354 €	6 770 €	2 031 €	10 155 €	6
Entre 30 000 et 50 000	2 262 €	11 310 €	3 393 €	16 965 €	12
Plus de 50 000	5 533 €	27 665 €	8 300 €	41 500 €	6

### Campagne RSU 2023 (sur les données 2022)

Depuis le 1er janvier 2021, les collectivités territoriales et établissements publics doivent établir un Rapport Social Unique (RSU) annuel, au titre de l'année écoulée. Pour rappel, celui-ci a remplacé le "Bilan social" qui s'opérait tous les deux ans.

Cette année, la campagne de collecte des données sociales se tiendra du 1er juin au 31 octobre 2023. Elle portera sur les données au 31 décembre 2022.

Au-delà d'une obligation légale, le RSU représente :

- Un état des lieux des données RH de la collectivité
- Un outil de dialogue social
- Un instrument de comparaison dans l'espace et le temps
- Une aide précieuse pour élaborer ou réviser les Lignes Directrices de Gestion

Le RSU doit être présenté chaque année au comité social territorial, et l'avis est transmis à l'assemblée délibérante.

**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 signature d'une nouvelle convention telle que présentée relative à l'utilisation de l'application données sociales.**

N° 19	<b>PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITÉS (PCAC)</b>
NATURE	<b>NOTE D'INFORMATION</b>
OBJET	<b>PARCOURS SUR LES FONDAMENTAUX RH</b>
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Le Président cède la parole à Monsieur Jacques MIKUSINSKI, 4<sup>ème</sup> Vice-Président afin de présenter ce bordereau.

Depuis janvier 2023 un parcours sur les fondamentaux RH est proposé aux collaborateurs des collectivités et établissements territoriaux morbihannais qui souhaitent acquérir les connaissances et compétences de base pour prendre en main la fonction RH.

## UN PARCOURS EN 5 MODULES

Ce parcours est conçu pour transmettre et expérimenter les différents aspects de la fonction RH sur des temps limités, compte tenu de la disponibilité des collaborateurs en collectivités locales. En complément des apports théoriques indispensables, les participants ont pu réaliser de nombreux cas pratiques, bénéficier de plusieurs outils et modèles développés en interne et partager entre pairs sur leurs pratiques dans une ambiance bienveillante et détendue.

Le parcours comportait 5 modules d'une demi-journée chacun, organisés entre mars et juin :

- Rédiger des actes RH
- La carrière des fonctionnaires
- La paie des agents publics partie I
- Le recrutement
- Le temps de travail

Un parcours spécifique a été organisé pour faciliter l'acquisition des connaissances d'un agent malentendant au mois d'avril 2023. Il a permis de sensibiliser en complément des intérimaires et des agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement.

Les deux premiers modules ont été animés en transversalité par un agent du pôle PCAC et un agent du pôle PPP. Les trois autres modules ont été animés par des agents du pôle PCAC. Les animateurs ont veillé à intégrer des méthodes d'animation favorisant la prise de parole et la fluidité des échanges.

Les participants pouvaient s'inscrire à un ou plusieurs modules selon leurs besoins au tarif de 89€ de l'heure pour les collectivités affiliées (130€ pour les collectivités non affiliées).

## BILAN DU PARCOURS

Le parcours a suscité un vif intérêt auprès des collaborateurs des collectivités et établissements morbihannais :

Module	Participants
Actes RH	12 participants
Carrière des fonctionnaires	18 participants
Paie des agents publics partie I	17 participants
Le recrutement	19 participants
Le temps de travail	41 participants

## PERSPECTIVES

Il est proposé de relancer ce parcours au 1<sup>er</sup> semestre 2024. D'ici là, au second semestre 2023, des modules complémentaires seront proposés aux collaborateurs des collectivités et établissements publics morbihannais.

- L'évaluation professionnelle (septembre 2023)
- Le RIFSEEP (septembre 2023)
- Le cumul d'activité (octobre 2023)
- La responsabilité pénale, civile et disciplinaire des agents publics (novembre 2023)
- La paie partie II (décembre 2023)

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

N°20	PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES (PCAC)
NATURE	<b>DELIBERATION</b>
OBJET	<b>CONVENTION DE PARTENARIAT POUR LA MISE À DISPOSITION DE PERSONNEL INTÉRIMAIRE DANS LE CADRE DU SCHÉMA DÉPARTEMENTAL D'ACCUEIL DES GENS DU VOYAGE</b>
RAPPORTEUR	JACQUES MIKUSINSKI

Le Président cède la parole à Monsieur Jacques MIKUSINSKI, 4<sup>ème</sup> Vice-Président afin de présenter ce bordereau.

La Préfecture et le Département du Morbihan ont sollicité le CDG 56 pour le portage du contrat d'un coordonnateur en charge du suivi des gens du voyage dans le cadre du schéma départemental d'accueil et de suivi des gens du voyage. L'agent serait recruté à temps complet pour une année.

Dans ce contexte, une convention tripartite est proposée et précise les engagements de chacune des parties dont les modalités de mise en œuvre et de facturation de cette prestation conformément aux frais de gestion prévus par délibération pour les portages de contrats (10%).

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

- ***Approuver cette convention,***
- ***Autoriser le président à la signer.***

***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 et de bonnes vacances.***

***La prochaine séance du Conseil d'Administration se tiendra le 11 octobre.***

*Le Président a levé la séance à 15 heures et vingt minutes*