



Compte-rendu

Réunion du Conseil d'administration
du 2 Février 2023

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

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S: Mmes Gaëlle BERTHEVAS (avec le pouvoir de Jean-Michel BONHOMME), Françoise MERRET, MM Yves BLEUNVEN (avec le pouvoir de Dominique LE NINIVEN), Jacques MIKUSINSKI.

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S EN VISIOCONFERENCE : Mmes Anne-Marie JEGO (jusqu'à 11h15), Nadine LE GOFF-CARNEC, Claudine PELTIER, Nathalie LE LUHERNE, Sylvie MORVAN suppléante de Sylvie SCULO, Nadine LE BOEDEC, Anne JEHANNO (avec le pouvoir de Christine PENHOUE), Rozenn GUEGAN, MM Lionel JOUNEAU, Gérard PILLET, Pascal PUISAY, Jean GUILLOT, Bernard RYO, Pierrick LELIEVRE, Alban MOQUET, Didier GUILLOTIN suppléant de Noël PAUL, Patrick LE GUENNEC suppléant de Philippe JESTIN.

ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S : Mmes Véronique GARIDO, Pascale GILLET, Sylvie SCULO, Nathalie IAFRATE suppléante de Jean-Louis LE MASLE, Anne LE HENANFF, MM Kévin ARGENTIN suppléant de Dominique LE NINIVEN, Jean-Louis LE MASLE, Patrick MILLE suppléant de Véronique GARIDO, Daniel MARTIN suppléant de Pascale GILLET, Franck VALLEIN suppléant de Jean-Michel BONHOMME, 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, Philippe JESTIN, Pascal LE LIBOUX, Mohamed AZGAG suppléant de Pascal LE LIBOUX.

ETAIT EGALEMENT ABSENT ET EXCUSE : M. Thierry PETIT, Responsable du service de Gestion Comptable de VANNES.

Date de convocation des membres : 26 décembre 2022

Les membres du Bureau, réunis en séance le 24 janvier 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 trois élus ont adressé des pouvoirs :

Madame Christine PENHOUET a donné pouvoir à Anne JEHANNO

Monsieur Dominique LE NINIVEN a donné pouvoir à Yves BLEUNVEN

Il remet celui de Monsieur Jean-Michel BONHOMME à Madame Gaëlle BERTHEVAS.

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

Madame Nadine LE BOEDEC est désignée en qualité de secrétaire de séance.

ORDRE DU JOUR

I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

- 1) Adoption du procès-verbal de la séance du 29 novembre 2022

Finances

- 2) Débat d'orientation budgétaire 2023

Informations générales

- 3) Règlement de coopération, de mutualisation et de spécialisation des Centres de Gestion de Bretagne
- 4) Convention médiation entre le Tribunal Administratif de Rennes et le Centre de Gestion du Morbihan

II – ACTIVITE DES PÔLES

PÔLE RESSOURCES INTERNES

Finances

- 5) Prise en charge des dépenses d'investissement avant le vote du Budget primitif 2023
- 6) Cotisations-subventions 2023
- 7) Note d'information relative aux marchés publics – Compte-rendu

Ressources humaines

- 8) Transformation de poste et actualisation du tableau des effectifs
- 9) Note d'information relative au rapport sur l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du Centre de Gestion du Morbihan en 2022
- 10) Note d'information relative au bilan 2022 de la mise en œuvre du télétravail au Centre de Gestion du Morbihan
- 11) Note d'information relative au bilan 2022 des lignes directrices de gestion du Centre de Gestion du Morbihan

Informatique

- 12) Groupement d'Intérêt Public Informatique (GIP) des Centres de Gestion – Bilan 2022 et prévisionnel 2023

PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 13) Conventionnement avec le CNFPT Bretagne pour la formation des membres des Comités Sociaux Territoriaux (CST)
- 14) Contrats groupe d'assurance des risques statutaires

PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS

- 15) Note d'information relative au bilan des élections professionnelles 2022
- 16) Composition de la Commission Administrative Paritaire A (CAP A)
- 17) Composition de la Commission Consultative Paritaire (CCP)
- 18) Avenant à la convention de partenariat 2020-2022 entre le Centre de Gestion et la Caisse des dépôts et Consignations
- 19) Concours et Examens professionnels - Note d'information relative aux bordereaux de correction des épreuves écrites et orales

PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES

20) Note d'information relative aux actions mises en œuvre suite au plan d'actions en faveur de l'intérim



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 2 février 2023

Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion

**1- ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
29 NOVEMBRE 2022**

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



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 2 février 2023

Partie 1 | Fonctionnement du Centre de gestion

Finances

2- DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2023 (DOB)

Le Président présente le rapport d'orientation budgétaire.

Sur sa proposition, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et représentés, prend acte de la tenue du débat d'orientation budgétaire, sur la base du rapport présenté en séance.



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 2 février 2023

Partie 1 | Fonctionnement du
Centre de gestion

Informations générales

3- REGLEMENT DE COOPERATION, DE MUTUALISATION ET DE SPECIALISATION DES CENTRES DE GESTION DE BRETAGNE

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente afin de présenter ce bordereau.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que, pour mémoire, la loi du 6 août 2019 de « Transformation de la Fonction Publique » prévoit que les Centres de gestion de la FPT se dotent de schémas régionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

En Bretagne, un état des lieux de la coopération durant le mandat 2014-2020 a été dressé en 2020, avec l'aide d'un cabinet de consultants. En effet, les CDG bretons se sont dotés d'une charte commune de coopération dès 2007 et d'une seconde en 2017.

Dès la fin 2020, les Présidents nouvellement élus ont souhaité conforter les acquis et renforcer les solidarités au regard des nouveaux enjeux concernant la Fonction Publique Territoriale. Plusieurs réunions de vice-Président(e)s ont ensuite permis de dégager des principes de fonctionnement et des priorités d'actions communes.

Après avis favorable du Conseil d'Administration du CDG 56 du 29 novembre 2021, le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation des CDG de Bretagne été signé par les 4 Présidents des Centres de Gestion bretons, le 17 décembre 2021, au siège du CDG 35 à Thorigné-Fouillard.

L'article L452-11 du code Général de la Fonction Publique dispose : « Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions, en élaborant un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation qui :

- 1° Désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination ;
- 2° Définit les missions qu'ils décident de gérer en commun ;
- 3° Détermine les modalités d'exercice de ces missions, ainsi que de celles que les centres gèrent obligatoirement à un niveau au moins régional en application de l'article L. 452-34 ;
- 4° Détermine les modalités d'exercice de ces missions ;
- 5° Détermine les modalités de remboursement des dépenses correspondant à ces missions.

Le règlement de coopération présenté a pour objet de préciser les modalités pratiques du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Deux niveaux de coopération sont pris en compte dans le règlement de coopération :

- Les missions obligatoirement régionalisées par la loi. Pour celles-ci, la fonction de coordonnateur relève du CDG 35.
- Les missions relevant d'une coopération volontariste à l'initiative des 4 CDG de Bretagne. Ce règlement de coopération garantit le libre-engagement de chacun des CDG sur les actions de coopération volontariste.

Il est à préciser que des conventions particulières peuvent être conclues entre les Centres de Gestion, dans des domaines non obligatoirement couverts par le schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Le règlement de coopération présente dans un premier temps le rôle du Centre de Gestion coordonnateur dans l'exécution des compétences obligatoirement régionalisées, dans un second temps il fixe les missions et les règles de fonctionnement des organes de gouvernance de la coopération, enfin il détermine les modalités d'exercice des missions que les Centres gèrent en commun.

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

- ***Adopter le règlement de coopération des Centres de Gestion de Bretagne tel que présenté,***
- ***Autoriser le Président à le signer.***

4- CONVENTION DE MEDIATION ENTRE LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DE RENNES ET LE CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN

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.

Le Conseil d'Etat et la Fédération nationale des Centres de Gestion (FNCDG) invitent aujourd'hui les juridictions administratives et les centres de gestion de leurs ressorts à se rapprocher en vue d'envisager des schémas de coopération à même de promouvoir le recours à la médiation avant saisine du juge (« médiations à l'initiative des parties », « médiation préalable obligatoire ») comme après (« médiations à l'initiative du juge »).

Des actions conjointes de communication à l'endroit des collectivités locales et des établissements publics pourront être assurées en vue d'inciter ces dernières à avoir recours à la médiation, notamment aux médiateurs des centres de gestion avec lesquels des conventions telles que prévues par la loi seront établies. Des mécanismes et des schémas de collaboration pourront également être établis afin d'élaborer, diffuser ou mutualiser des outils d'information sur la médiation.

Enfin, un travail de réflexion sera mené conjointement, à l'échelle locale, régionale puis nationale, afin de faire émerger des pistes de développement et de renforcement dans ce domaine.

Un travail de suivi de la mise en œuvre de la médiation préalable obligatoire sera opéré par ces mêmes acteurs afin d'envisager, au gré des opportunités et des besoins, des élargissements du champ d'application de la MPO prévu par le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux.

Le projet de convention tel que présenté précise les engagements réciproques du CDG et du Tribunal administratif de Rennes sur les aspects liés à la communication précités. Il précise en outre que le CDG 56 communiquera régulièrement au Tribunal administratif, au grès des mises à jour, la liste des collectivités et établissements publics avec lesquels il aura conclu une convention de « médiation ». Une telle liste permettra au juge administratif d'apprécier ces éléments lors de l'étude de la recevabilité des requêtes dont il peut être saisi dans ce domaine contentieux.

Il prévoit également la tenue d'une réunion annuelle entre les cocontractants afin de procéder à un bilan des médiations intervenues dans l'année écoulée et dont le compte rendu sera transmis, pour information, au Conseil d'Etat et à la FNCDG.

Enfin, la convention pourrait être conclue pour 3 ans, renouvelable.

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

- ***Adopter la convention médiation entre le Tribunal administratif de Rennes et le CDG 56, telle que présentée,***
- ***Autoriser le Président à la signer.***



Morbihan

LE PARTENAIRE RH
DES COLLECTIVITÉS
TERRITORIALES

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 2 février 2023

Partie 2 | Activité des pôles

5- PRI - PÔLE RESSOURCES INTERNES – COMPTABILITE FINANCES - CONTRÔLE DE GESTION – PRISE EN CHARGE DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET PRIMITIF 2023

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Pôle Ressources Internes afin de présenter ce bordereau.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que, préalablement au vote du budget primitif 2023, l'établissement ne peut engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement que dans la limite des restes à réaliser de l'exercice 2022.

Afin de faciliter les dépenses d'investissement, avant l'adoption du budget primitif 2023 prévue le 16 Mars 2023, le Conseil d'Administration peut, en vertu de l'article L 1612-1 du code général des collectivités territoriales, autoriser le Président à mandater des dépenses d'investissement dans la limite du 1/4 des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent à savoir le prévisionnel 2022 soit :

- Chapitre 20 (Immobilisations incorporelles) : 52 000 euros (Article 2051 – Concessions et droits similaires, brevets, licences, marques, procédés).
- Chapitre 21 (immobilisations corporelles) : 79 125 euros (Article 2183 – Matériel de bureau et d'informatique),
- Chapitre 23 (immobilisations en cours) : 52 932 € (Compte 2313 – Constructions),
- Chapitre 27 (Autres immobilisations financières) : 6 918 € (Compte 275 – Dépôts et cautionnements versés),

Les crédits correspondants seront inscrits au budget 2023 lors de son adoption.

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

- ***Autoriser le Président à mandater des dépenses d'investissement dans la limite des crédits repris ci-dessus, et ce, jusqu'à l'adoption du budget primitif de 2023. Les autres dispositions de l'article L 1612-1 du CGCT seront également mises en œuvre en ce qui concerne la section de fonctionnement (plafond limité au montant des crédits budgétés à l'exercice précédent) et les dépenses afférentes au remboursement du capital des annuités de la dette venant à échéance avant l'adoption du budget.***

6- PRI - PÔLE RESSOURCES INTERNES – COTISATIONS SUBVENTIONS 2023

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Pôle Ressources Internes afin de présenter ce bordereau.

Au titre de l'année 2023, le Président propose de verser les cotisations et les subventions suivantes :

1. FNCDG (FEDERATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION) (article 6281)

13 330,50 €

Ce montant est calculé sur la base du nombre d'électeurs inscrits sur les listes électorales des CAP du ressort de l'établissement suite aux élections professionnelles du 8 décembre 2022 au coût unitaire de 1,50 € :

	CAP A	CAP B	CAP C
Nombre d'électeurs inscrits	757	1 395	6 735
Total	8 887 x 1,50 € = 13 330,50 (pour mémoire : 13 363,50 € en 2022)		

2. ADIAJ (Association pour le Développement de l'Information Administrative et Juridique) (article 6281)

30 € comme en 2022

3. ANDCDG (ASSOCIATION DES DIRECTEURS ET DIRECTEURS-ADJOINTS DE CENTRES DE GESTION) (article 6571)

1 500 €

4. CNAS (COMITE NATIONAL D'ACTION SOCIALE) (article 6281)

19 000 €

		2019	2020	2021	2022
Cotisation versée par le CDG	Montant total en €	17 843	18 910,40	19 892,62	19 532,27
	Nombre d'agents	89 dont 8 retraités	90 dont 8 retraités	79 dont 10 retraités	99 dont 13 retraités
Prestations versées aux agents	Montant total en €	18 170	17 654	20 181	19 173
	Nombre de bénéficiaires	72	60	63	65

5. AMICALE DU PERSONNEL DU CENTRE DE GESTION

Au regard du courrier de la présidente de l'amicale du personnel en date du 29 septembre 2022 et considérant le document financier transmis à cette occasion, il est proposé d'accorder une suite favorable à cette demande de subvention de fonctionnement à hauteur de 8 000 € pour 2023.

Pour mémoire : 7 000 € en 2022 et 9 000 € en 2021

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

- **Accorder les cotisations et subventions proposées au titre de l'année 2023**
- **Prévoir les crédits nécessaires au budget 2023.**

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

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Pôle Ressources Internes afin de présenter ce bordereau.

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 29 novembre 2022.

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.

8- PRI - PÔLE RESSOURCES INTERNES – RESSOURCES HUMAINES TRANSFORMATION DE POSTE ET ACTUALISATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Pôle Ressources Internes afin de présenter ce bordereau.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article L313-1 du Code général de la fonction publique. Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au bon fonctionnement des services et de modifier le tableau des effectifs.

Dans ce contexte, il est proposé de transformer un poste au regard des nécessités de service, à compter du 3 février 2023.

Ce poste pourra être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-1, de l'article 3-2 ou de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984.

Le tableau des effectifs, modifié en ce sens à compter du **3 février 2023**, est présenté aux membres. Ces éléments ont reçu un avis favorable du Comité social territorial le 31 janvier 2023.

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

- ***Supprimer et créer les postes proposés ci-dessus ;***
- ***Valider l'état des effectifs du Centre de Gestion de la Fonction Publique du Morbihan, à compter du 3 février 2023,***
- ***Prévoir les crédits nécessaires au budget primitif 2023.***

A 11 heures 15, Madame Anne-Marie JEGO quitte la séance.

9- PRI - PÔLE RESSOURCES INTERNES – RESSOURCES HUMAINES - NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU RAPPORT SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES AU SEIN DU CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN EN 2022

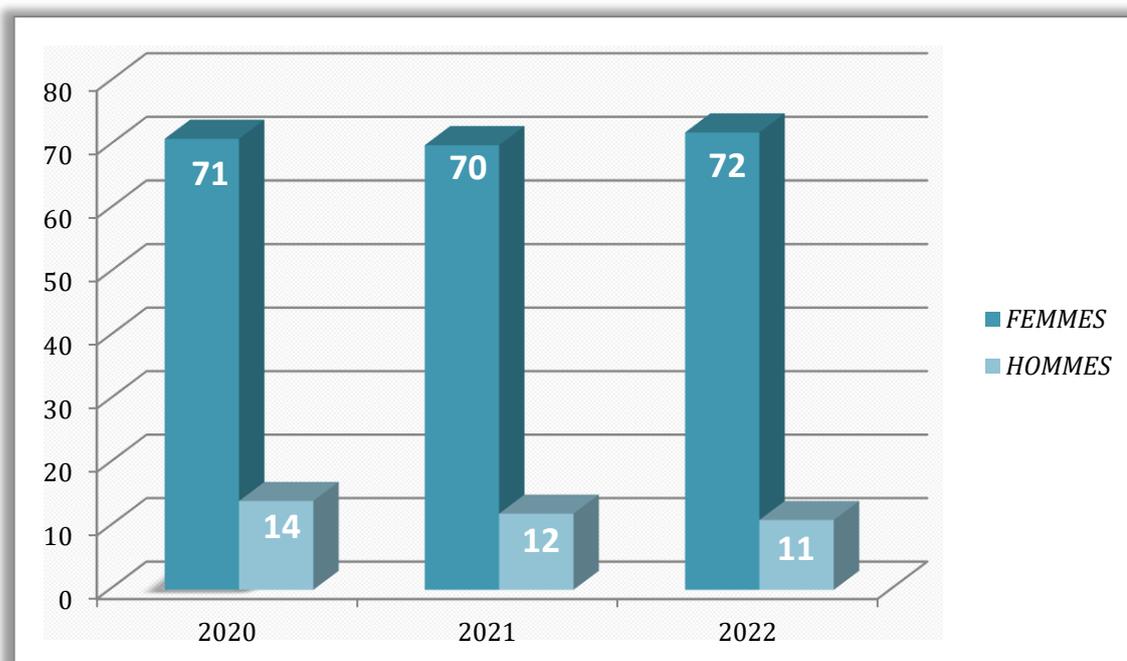
Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Pôle Ressources Internes afin de présenter ce bordereau.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, il est difficile pour le Centre de gestion du Morbihan, compte tenu de ses missions, de veiller à un meilleur équilibre femmes-hommes.

Ce rapport a pour but d'établir un constat sur la situation comparée entre les femmes et les hommes au sein du Centre de Gestion du Morbihan en 2022.

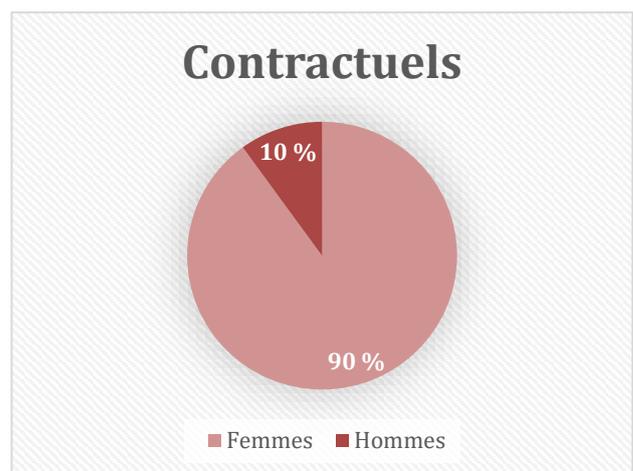
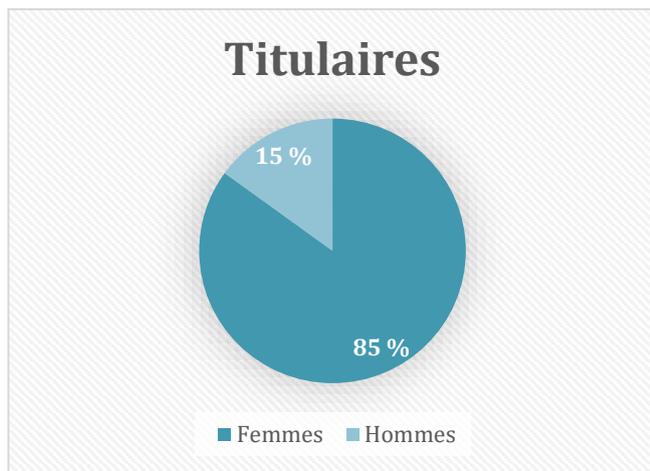
I- L'évolution de la situation comparée entre les hommes et les femmes de l'établissement sur les 3 dernières années

Les effectifs réalisés au Centre de gestion du Morbihan sont les suivants : **85** agents en 2020, **82** en 2021 et **83** agents en 2022.



1.1-La répartition des femmes et des hommes par statut en 2022 :

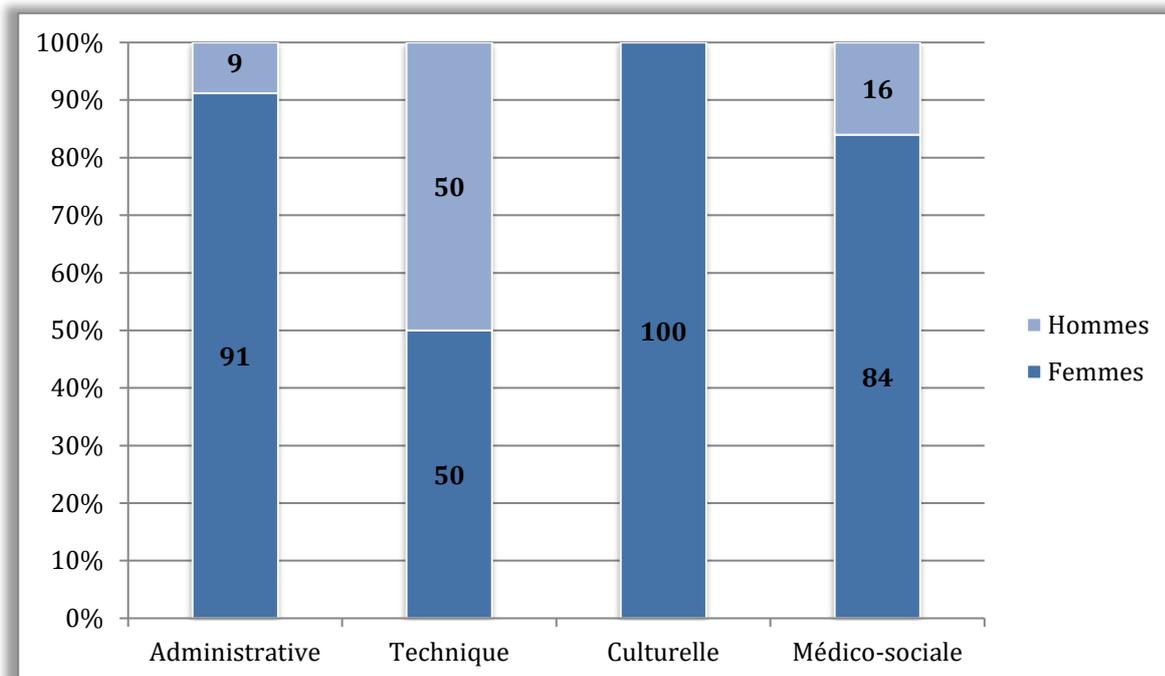
- Les agents titulaires représentent : 54 femmes et 9 hommes soit un total de **63 agents**.
- Les agents contractuels représentent : 18 femmes et 2 hommes soit un total de **20 agents**.



Constats : La situation comparée sur l'effectif total de **83 agents** du Centre de gestion présente les taux suivants : **87% de femmes** et **13% d'hommes**.

1.2-La répartition des femmes et des hommes par filière :

Cette répartition s'appuie sur un effectif de **83 agents** (titulaires et contractuels confondus), dont **72 femmes** et **11 hommes**.



Constats :

- Forte proportion de femmes dans les filières administratives, culturelles et médico-sociales.
- La filière technique présente un équilibre entre femmes et hommes.

1.3-La répartition des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique :

Cette répartition, réalisée en prenant en compte l'effectif des **83 agents**, est distinguée par catégorie hiérarchique (catégories A, B et C) :

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	Rappel pourcentage de la catégorie
Cat. A	31	82	7	18	38	46
Cat. B	20	95	1	5	21	25
Cat. C	21	87,50	3	12,50	24	29
Total	72	87	11	13	83	

Constats :

- Les femmes sont majoritaires dans les trois catégories hiérarchiques.
- Le nombre de femmes dans la catégorie A est quatre fois plus élevé que celui des hommes.
- Les fonctions administratives exercées au CDG peuvent expliquer cette répartition.

1.4- La répartition des femmes et des hommes dans les différents temps de travail :

	Femmes		Hommes	
	Nbre	%	Nbre	%
Temps complet	46	64	10	91
Temps partiel	22	30	0	0
Temps non complet	4	6	1	9
Total	72	100	11	100

Constats :

- Aucun homme n'exerce ses fonctions à temps partiel au sein de l'établissement.
- Le pourcentage des femmes qui occupent un emploi à temps partiel se situe autour de 30% de l'effectif des femmes. A noter la mise en œuvre de mesures permettant aux agents d'organiser leur temps de travail telles que les horaires variables.

1.5- La pyramide des âges des agents titulaires et contractuels confondus : 83 agents.

	Femmes		Hommes	
	Nbre	%	Nbre	%
+ 50 ans	33	46	6	54,5
40 à 50 ans	24	33	3	27,5
30 à 39 ans	13	18	1	9
- 30 ans	2	3	1	9
Total	72	100	11	100

1.6- La répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction :

	Femmes	Hommes	Total
Emplois fonctionnels	0	1	1
Postes de direction de pôle	6	0	6
Postes de responsable de service	12	2	14
Total	18	3	21
%	81%	19%	

Constats :

- Plus des deux tiers des emplois d'encadrement et de direction de l'établissement sont occupés par des femmes.
- La parité est respectée sur les deux postes composant la Direction (Directeur Général et Directrice Adjointe des Services).

2-Les actions mises en œuvre pour une politique d'égalité professionnelle

2.1-La lutte contre les stéréotypes et les discriminations

- Sensibilisation des responsables sur l'accompagnement des agents dans l'évolution de carrière.
- Examen, lors des recrutements, de tous les dossiers, avec équité.
- Incitation des candidatures aux emplois de direction en valorisant la seule compétence des femmes et des hommes.
- Nom des postes en masculin et féminin : annonces de recrutement, organigramme.

2.2-La conciliation entre temps personnel et temps professionnel.

- Lutter contre le présentéisme excessif.
- Aménager les conditions de travail par le développement du télétravail.
- Mise en œuvre de modalités d'organisation facilitant la conciliation entre la vie professionnelle et vie personnelle (télétravail, plages variables, RTT horaire...).

2.3-Les conditions de travail.

- Adapter les postes de travail aux conditions de travail, aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Ces éléments ont été présentés aux membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 31 janvier 2023.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

10- PRI - PÔLE RESSOURCES INTERNES – RESSOURCES HUMAINES – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU BILAN 2022 DE LA MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL AU CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Pôle Ressources Internes afin de présenter ce bordereau.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que les agents publics peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail conformément au :

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP), notamment son article L.430-1 ;
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Plusieurs principes sont à retenir dans cette organisation de travail : le télétravail est volontaire, réversible et doit permettre de maintenir le lien de l'agent avec sa communauté de travail. Il repose sur une confiance mutuelle entre le Centre de gestion et l'agent.

Ce rapport a pour but de présenter un bilan de la mise en place du télétravail au Centre de gestion du Morbihan.

I. RAPPEL HISTORIQUE DE LA MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL AU CENTRE DE GESTION

Mise en œuvre à partir du 1^{er} avril 2018 après une phase d'expérimentation de 6 mois, l'Etablissement avait décidé de mettre en place le télétravail selon le régime suivant :

- La quotité de travail ouverte au télétravail était plafonnée à un jour fixe par semaine ;
- Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne devait pas être inférieur à quatre jours par semaine, hors déplacements professionnels et formations professionnelles ;
- Le télétravail n'était pas cumulable avec des fonctions à temps partiel.

Répartition des télétravailleurs en 2019 et 2020 (hors période Covid-19)

	2019	2020 Hors contexte sanitaire dérogatoire
<u>Catégorie A</u>		
• <i>Directeur de pôle</i>	4	5
• <i>Responsable de service</i>	1	6
<u>Catégorie B</u>		
• <i>Assistant de Direction</i>	1	1
<u>Catégorie C</u>		
• <i>Gestionnaire</i>	0	2
TOTAL	6	14

II. LE CONTEXTE SANITAIRE PARTICULIER LIÉ AU CORONAVIRUS

A partir de mars 2020, et conformément aux directives liées à la crise sanitaire, tous les collaborateurs du Centre de gestion ont dû appréhender, en situation réelle, les conditions du télétravail.

Au regard de l'évolution de la situation sanitaire, plusieurs périodes de télétravail ont été imposées aux agents du Centre de gestion avec un nombre de journées en télétravail préconisées.

A titre d'illustration, du 26 novembre 2021 jusqu'au 10 janvier 2022, le télétravail avait été déployé sur la base de 3 jours obligatoires par semaine, avec le maintien des activités essentielles. Le tableau ci-dessous présente le nombre de collaborateurs ayant exercé le télétravail, entre novembre et décembre 2021.

	Effectif au 31.12.2021	%
Télétravail	60	73
Présentiel	17	21
Missions (archivistes...)	5	6
Total	82	100

III. LE PROFIL DU TELETRAVAILLEUR DEPUIS LE 1^{ER} MARS 2022

Une nouvelle charte du télétravail détaillant les mesures encadrant le télétravail au sein de l'Etablissement est entrée en vigueur depuis le 1^{er} mars 2022, après avis favorable unanime du Comité technique le 25 janvier 2022 puis adoption par le Conseil d'administration lors de sa séance du 3 février 2022.

Les principales évolutions sont les suivantes :

- L'extension du télétravail à l'ensemble des activités pouvant être exercées à distance ;
- La possibilité de cumuler temps partiel et télétravail ;
- Le temps de présence sur le lieu d'affectation de trois jours par semaine au minimum ;
- Une quotité de travail ouverte au télétravail, au regard de la nécessité de maintenir le lien avec l'employeur et un collectif de travail, plafonnée à :
 - 6 jours par mois, pour un temps plein ;
 - 3 jours par mois, pour un temps partiel ou non complet dont le temps de travail est égal ou supérieur à 80 % ;
- La flexibilité des journées de télétravail pour s'adapter à l'activité, en journées complètes ou fractionnées par demi-journées.

Sur les 85 agents rémunérés au titre de l'année 2022, **71 agents** (titulaires, contractuels et un apprenti), ont exercé leurs fonctions en télétravail.

	Nombre de télétravailleurs	Nombre total d'agents	Proportion en %
Catégorie A	33	40	82
Catégorie B	19	24	79
Catégorie C	18	20	90
Apprenti	1	1	100
Total	71	85	83%

Ces éléments ont été présentés aux membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 31 janvier 2023.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

11- PRI - PÔLE RESSOURCES INTERNES – RESSOURCES HUMAINES – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AU BILAN 2022 DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION DU CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Pôle Ressources Internes afin de présenter ce bordereau.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction Publique donne obligation à toutes les collectivités et établissements publics territoriaux de définir des lignes directrices de gestion.

Ces lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Après avis du Comité Technique émis lors de sa séance du 23 février 2021, le président du CDG a arrêté, en date du 4 mars 2021, les modalités de la mise en œuvre des actions ainsi que les critères en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, ci-joints.

Les critères en matière de promotion interne sont issus de l'arrêté n°2020-163 du 28 décembre 2020 portant établissement des lignes directrices de gestion, pour l'ensemble des collectivités affiliées au CDG.

Ces lignes directrices de gestion sont établies depuis le 24 février 2021, pour une durée pluriannuelle ne pouvant excéder 6 années et sont actualisables en tout ou partie, à tout moment.

Elles s'adressent à l'ensemble des agents de l'établissement et ont été diffusées sur le site Intranet de l'Etablissement.

Un tableau relatif au bilan 2022 de la mise en œuvre des actions en matière de promotion interne et de valorisation des parcours professionnels est présenté aux membres.

Ces éléments ont été présentés aux membres du Comité Social Territorial lors de la séance du 31 janvier 2023.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

12- PRI - PÔLE RESSOURCES INTERNES – GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC INFORMATIQUE DES CENTRES DE GESTION (GIP INFORMATIQUE) - BILAN 2022 – PREVISIONNEL 2023

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente en charge du Pôle Ressources Interne afin de présenter ce bordereau.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que 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/aux :

- ✓ Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres de Gestion créé par arrêté interministériel du 9 juin 2017
- ✓ Applications de la suite Agirhe (logiciels concours, instances médicales, module cotisations de l'Agirhe RH) ainsi que du site Emploi Territorial, utilisés par le CDG et transférés au GIP Informatique.

Compte tenu de ces adhésions, la participation du CDG Morbihan au titre de l'année 2022 a représenté un montant global de 20 081,23 € réparti ainsi :

- ✓ Une adhésion annuelle d'un montant de 3 808,70 € basé sur le nombre d'électeurs aux CAP et CCP du département lors des élections professionnelles de 2018 ;
- ✓ Une contribution de 16 272,33 € relative aux cinq applications utilisées, conformément à une prévision initiale située entre 9 300 et 12 000 € et une contribution de 1 766,79 € concernant l'application IOTA de gestion des visites des ACFI sur tablette tactile adoptées par délibérations des 28 mai 2019 et 27 septembre 2022.

Pour 2023, le GIP a estimé le montant de la participation du CDG Morbihan à 23 417,34 € soit une augmentation de 17 % par rapport à 2022 qui serait décomposée comme suit :

- La cotisation annuelle à hauteur de 3 110,45 € adoptée par délibération du 21 mars 2019 devra être revue en raison du calcul basé sur le nombre des électeurs aux élections professionnelles du 8 décembre 2022.
- La contribution aux cinq applications est estimée à 20 306,89 € soit une augmentation de 25%. Cette augmentation est due à l'acquisition de l'application IOTA financée sur une année et aux investissements nécessaires au développement des outils. 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.

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

- ***Adopter le montant à verser pour 2023 au GIP à hauteur de 23 417,34 € ; ce montant intégrant une somme de 20 306,89 € au titre de l'usage des applications utilisées par le CDG du Morbihan ;***
- ***Autoriser le Président à prévoir les crédits nécessaires au budget primitif 2023.***

13- PQVT - PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – CONVENTIONNEMENT AVEC LE CNFPT BRETAGNE POUR LA FORMATION DES MEMBRES DES COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX (CST)

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 ce bordereau.

Monsieur Gérard PILLET rappelle que cette nouvelle instance de concertation, les comités sociaux territoriaux (CST) remplacent depuis le 1^{er} janvier 2023 les comités techniques et les comités - d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), dont ils conservent cependant la trace tant dans la structure que dans le mode de fonctionnement.

Au sein du CST départemental et des CST locaux, lorsque l'effectif de la collectivité atteint 200 agents, ou en cas de risques particuliers, est constituée une entité appelée « **Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** » (**FSC = formation spécialisée du comité**)

Cette formation spécialisée du comité est consultée sur les questions relatives :

- à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail,
- à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,
- à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales afférentes.

En l'absence de formation spécialisée en santé et sécurité au travail, les compétences de cette dernière sont mises en œuvre par le Comité Social Territorial (CST).

Pour les communes et les établissements publics de moins de 50 agents, la compétence s'exerce au sein du CST et de la FSC départementaux qui siègent au CDG.

L'estimation réalisée fin septembre 2022 dénombre pour le Morbihan :

- 56 CST locaux,
- 10 formations spécialisées,
- soit un effectif de 276 titulaires et 286 suppléants.

Pour permettre aux membres d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques, une formation est obligatoire. Elle est prévue à l'article 98 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée, bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat.

La formation relève de la compétence exclusive du CNFPT. Néanmoins depuis 2015 une action partenariale est engagée entre le CNFPT et les CDG bretons pour la formation des membres des CST telle que :

- les CDG soient acteurs de la prise de mission des CST et de leur fonctionnement tout au long du mandat (participation aux réunions ; animation d'un réseau) ;
- la démarche soit fédératrice pour accompagner leur montée en puissance et leurs travaux par la mise en œuvre de :
 - calendrier et des modalités pratiques appropriés,
 - formation ouverte aux représentants des employeurs et aux autres acteurs de la démarche locale de prévention (médecins du travail ; assistant de prévention ; ACFI...),
 - formation prioritairement en "intra".

Il est proposé que le CDG 56 reconduise son engagement au côté du CNFPT par la voie d'un conventionnement pour la formation des membres du CST et de la FSC (Cf Projet de convention en Annexe 1), pour une durée d'un an, reconductible tacitement pendant 4 ans, à compter du 1^{er} mars 2023.

A noter, la proposition financière du CNFPT d'une compensation à hauteur de **500 €** par jour de formation.

Pour la même action sur la période :

- 2015-2016, la compensation financière portait sur 300 € par jour. 112 jours de formation avaient été assurés, pour une recette totale de 33 600 €.
- 2019-2021, elle était de 400 € par jour. 117 jours de formation ont été réalisés, pour une recette totale de 46 800 €.

Une projection de 100 jours de formation pour la période 2023 - 2024, établit une recette de 50 000 € au titre de la compensation du travail effectué. Les sessions seraient assurées par un agent recruté en vacance.

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

- ***Autoriser le Président à signer la convention telle que présentée avec le CNFPT Bretagne, pour la formation des membres des Comités Sociaux Territoriaux.***

14- PQVT - PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – CONTRATS GROUPE D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

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 ce bordereau.

Monsieur Gérard PILLET rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'en vertu de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984, « *les centres de gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des dispositions des articles L. 416-4 du code des communes et 57 de la présente loi, ainsi que des dispositions équivalentes couvrant les risques applicables aux agents contractuels.* »

Souscrits par le CDG du Morbihan pour le compte des collectivités territoriales qui en font la demande, et pour son propre compte, les contrats d'assurances risques statutaires arrivent à terme le 31 décembre 2023.

Ces contrats d'assurance des risques statutaires sont les suivants :

- Couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL,
- Couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC,

Le titulaire actuel des contrats est la CNP Assurances - Sofaxis.

Pour mettre en œuvre la procédure d'appel public à concurrence, le Président indique que les communes et les établissements publics doivent préalablement affirmer leur intention d'adhérer aux contrats - groupes, et donner, au CDG du Morbihan, un mandat pour agir en leur nom.

A ce stade, l'intention affirmée est une attitude de principe et non pas un engagement ferme à souscrire lesdits contrats. Cet engagement sera fait par délibération favorable aux garanties statutaires proposées aux contrats et aux conditions tarifaires que le CDG du Morbihan aura négociées.

En pratique, la consultation et le marché, assistés par une maîtrise d'ouvrage conformément à la délibération n°2022-88 du 27 septembre 2022, confiée au Cabinet PROTECTAS, sont structurés tels que :

- **Durée**

Le futur contrat devrait être conclu pour une durée de 4 années, soit la période 2024-2027.

- **Tranches ferme et optionnelle**

Marché unique. Structuration
Couverture et tarification mutualisées des risques afférents aux agents affiliés : <ul style="list-style-type: none"> - à l'IRCANTEC ; - à la CNRACL.
<u>Tranche ferme :</u> A destination des : <ul style="list-style-type: none"> - communes, syndicat, EPCI et assimilés, dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents CNRACL - CCAS, EHPAD, résidences et assimilés pour les personnes âgées, dont l'effectif est inférieur ou égal à 30 agents CNRACL
<u>Tranche optionnelle :</u> A destination de chaque collectivité territoriale, dont l'effectif est supérieur à 30 agents CNRACL

- **Volumes financiers**

Les montants financiers ne sont pas définis tant que le recensement des besoins n'est pas achevé. Ils seront alors communiqués au Conseil d'Administration.

- **Gestion du contrat**

Par respect du principe de libre administration, le Président propose de retenir la relation directe entre chaque collectivité territoriale et l'assureur.

Le CDG du Morbihan n'intervient aucunement dans la gestion des actes. De ce fait, le CDG du Morbihan ne prélève aucun frais.

- **Procédure avec négociation**

Compte tenu des volumes financiers en jeu, le Président précise que la mise en concurrence appelle la mise en œuvre d'une procédure avec négociation telle que prévue par le Code des marchés publics (articles R.2124-3 à R.2124-6).

- **Calendrier**

Le calendrier prévisionnel de l'opération est précisé aux membres.

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

- **Autoriser le Président à mener les opérations liées à la détermination des besoins en matière d'assurances des risques statutaires,**
- **Autoriser le Président à mettre en concurrence des organismes d'assurances selon les termes de la présente délibération,**
- **Autoriser le Président à signer, notifier, et exécuter le marché, conformément aux attributions et à l'avis de la commission d'appel d'offres du CDG du Morbihan.**

15- PPP - PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS – NOTE D'IFORMATION RELATIVE AU BILAN DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Le Président cède la parole à Madame Françoise MERRET, 3^{ème} Vice-Présidente en charge du Pôle Parcours Professionnels afin de présenter ce bordereau.

Madame Françoise MERRET rappelle qu'en décembre 2022, les agents des trois versants de la fonction publique ont été appelés à élire leurs représentants du personnel. Concernant les instances placées auprès du CDG, la période de vote via internet s'est tenue du 1^{er} décembre au 8 décembre 2022. Il est à noter que la modalité du vote électronique aux élections professionnelles est choisie pour la première fois au CDG en 2022.

LE VOTE ELECTRONIQUE, MODALITE EXCLUSIVE DE VOTE

Au cours de la séance du Comité technique départemental du 28 septembre 2021, il a été proposé aux organisations syndicales de recourir au vote électronique de manière exclusive pour l'ensemble des scrutins. Cette proposition a recueilli un avis favorable du collège des représentants du personnel et celui des collectivités.

L'organisation de ces élections a démarré dès novembre 2021 avec le lancement d'un groupement de commande inter CDG bretons relatif à l'organisation matérielle et technique des élections par vote électronique. Le système de vote retenu, proposé par la société Kercia Solutions, a été Alphavote.

Trois délibérations (12 mai 2022 - 27 septembre 2022 - 29 novembre 22) précisant l'organisation et le déroulement de cette consultation électorale ont été adoptées conformément au décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif au vote électronique.

Conformément au décret susvisé, l'ensemble du système de vote a fait l'objet d'une expertise indépendante destinée à garantir la sécurité. Suite à une consultation le prestataire Demaeter a été retenu.

UNE ORGANISATION CONCERTÉE

➤ Les organisations syndicales

Tout au long de la phase de préparation, les organisations syndicales ont été associées et informées.

Ainsi, cinq réunions ont été réalisées :

- Réunion de lancement du 17 mars 2022 : information sur les effectifs - validation de la composition des instances, de la période de vote électronique ;
- Réunion du 4 avril 2022 : information sur les Comités Sociaux Territoriaux (CST) locaux, les listes de candidats, le vote électronique - validation de la composition de la formation spécialisée ;
- Réunion du 13 juin 2022 : information sur les listes électorales, les liste de candidats, les bureaux de vote et dépouillement, le vote électronique.
- 12 septembre 2022 : présentation du système de vote Alphavote par la société Kercia Solutions
- 21 novembre 2022 : réunion de scellement du système de vote Alphavote par la société Kercia Solutions

➤ **En externe, le partenariat**

- **Les collectivités** : celles-ci ont été très largement sollicitées que ce soit en tant que gestionnaires (mise à jour des données, des listes électorales) ou au titre de relais d'information auprès des agents.
- **Les Maisons France Services** : afin de faciliter le vote électronique et d'accompagner les agents, les Maisons France Services ont ouvert leur porte aux électeurs sur l'ensemble du département. Ainsi, 16 Maisons France Service ont répondu favorablement à ce partenariat.
- **La Préfecture** : les services de la Préfecture ont été consultés dans la mise en place de ces élections.
- **La société Kercia Solutions** : des réunions et échanges réguliers ont été organisés avec les deux chefs de projets de la société afin d'assurer la mise en œuvre technique de la solution de vote.

➤ **En interne, la transversalité**

Selon les étapes du projet, différents services/acteurs du CDG ont été impliqués dans la préparation de ces élections professionnelles : gestion des carrières, communication, instances médicales, délégué à la protection des données, consultants, juristes... Par ailleurs, un groupe de travail interne « Elections professionnelles » s'est réuni de manière hebdomadaire sur l'année 2022.

L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITES

Outre l'organisation des élections pour les scrutins placés auprès du centre de gestion, ce dernier a également conseillé les collectivités qui organisaient les élections de leur Comité Social Territorial (CST) local. Différents accompagnements en 2022 :

- Un agent en renfort (de mars à décembre 2022)
- Webinaires : le comité social territorial le 25 mars (plus de 80 participants) – le vote électronique en pratique le 18 novembre (plus de 50 participants)
- Parcours « Organiser les élections professionnelles du CST : préparer et gérer le scrutin en toute sécurité » : 3 sessions (31 mars – 10 mai – 17 novembre) – 13 participants / 10 collectivités
- Réunions en visioconférence à destination des collectivités
- Une rubrique dédiée sur le site internet du CDG
- Une adresse mail dédiée : electionspro2022@cdg56.fr
- Informations spécifiques étape par étape (mémo, fiches pratiques, e-mailing...)
- Communication (affiches, flyer, bandeau mail)
- Une assistance aux électeurs durant toute la période de vote 24h/24h (n° vert gratuit)

LES DIFFICULTES RENCONTREES

- **Le référé du syndicat interco CFDT du Morbihan et de la Fédération interco CFDT, déposé le 4 novembre, contre le CDG, contestant la recevabilité de la liste du SNDGCT**

Par ordonnance du 23 novembre 2022, la requête du Syndicat interco CFDT du Morbihan et de la Fédération interco CFDT a été rejetée au motif que la décision attaquée ne peut seulement être contestée qu'à l'issue des opérations électorales.

- **La collecte des données liées au code défi**

Selon les recommandations de la CNIL, un code défi a été mis en place lors du vote afin de sécuriser la procédure. Celui-ci ne pouvait être basé que sur des données détenues par le CDG. Ce code a été construit à partir de l'année et du département de naissance de l'agent électeur. La base de données carrière du CDG ne disposant pas de ces éléments, a donc dû être mise à jour pour près de 12 000 agents.

LES RESULTATS PAR SCRUTIN

CAPA

Nombre d'électeurs inscrits 757

Nombre de votants	395
Nombre de votes blancs	20
Nombre de suffrages valablement exprimés	375
Taux de participation	52,18 %

Il y avait 7 sièges de représentants du personnel titulaires à pourvoir et les 7 sièges sont pourvus.

	Suffrages obtenus	Siège.s obtenu.s
C.F.D.T.	174	3
F.A. - F.P.T.	69	1
S.N.D.G.C.T.	132	3

CAP B

Nombre d'électeurs inscrits 1.395

Nombre de votants	618
Nombre de votes blancs	21
Nombre de suffrages valablement exprimés	597
Taux de participation	44,30 %

Il y avait 8 sièges de représentants du personnel titulaires à pourvoir et les 8 sièges sont pourvus.

	Suffrages obtenus	Siège.s obtenu.s
C.F.D.T.	271	4
C.F.T.C.	99	1
C.G.T.	127	2
U.N.S.A.	100	1

CAP C

Nombre d'électeurs inscrits 6.735

Nombre de votants	2.084
Nombre de votes blancs	89
Nombre de suffrages valablement exprimés	1.995
Taux de participation	30,94 %

Il y avait 8 sièges de représentants du personnel titulaires à pourvoir et les 8 sièges sont pourvus.

	Suffrages obtenus	Siège.s obtenu.s
C.F.D.T.	790	3
C.F.T.C.	224	1
C.G.T.	629	3
F.O.	99	0
U.N.S.A.	253	1

CST

Nombre d'électeurs inscrits 4.067

Nombre de votants	1.195
Nombre de votes blancs	55
Nombre de suffrages valablement exprimés	1.140
Taux de participation	29,38 %

Il y avait 11 sièges de représentants du personnel titulaires à pourvoir et les 11 sièges sont pourvus.

	Suffrages obtenus	Siège.s obtenu.s
C.F.D.T.	326	4
C.F.T.C.	155	1
C.G.T.	288	3
F.A.-F.P.T.	123	1
S.N.D.G.C.T.	102	1
U.N.S.A.	146	1

CCP

Aucune liste n'ayant été déposée pour la CCP, un tirage au sort a été organisé le 8 décembre 2022.

LES TAUX DE PARTICIPATION

Concernant les taux de participation des élections professionnelles, ces derniers ont diminué en 2022 par rapport à 2018 dans les 3 versants de la Fonction publique.

Au niveau national, dans la fonction publique territoriale, le taux de participation est de 45,6 % contre 51,8 % en 2018.

Le CDG du Morbihan n'a pas fait exception à ce constat de baisse du taux de participation. Cependant, parmi les 4 départements bretons, le CDG du Morbihan a obtenu des taux de participation pour chaque scrutin, supérieurs à ceux des autres départements.

	CAP A	CAP B	CAP C	CCP	CST
CDG 56	52.18%	44.30%	30.94%		29.38%
CDG 22	40.00%	33.60%	19.98%	9.85%	21.45%
CDG 35	44.87%	42.66%	24.72%		22.95%
CDG 29	45.43%	40.77%	26.60%	15.61%	22.82%

COUTS LIES AUX ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022

Solution de vote électronique – Kercia Solutions <i>(incluant frais postaux des professions de foi et listes de candidats)</i>	44 000 €
Expertise indépendante – Demaeter	2 160 €
Frais d'avocat – Référé	2 500 €
Recrutement référente élections professionnelles	35 610 €
TOTAL	84 270 €

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

16- PPP - PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS – COMPOSITION DE LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE A (CAP A)

Le Président cède la parole à Madame Françoise MERRET, 3^{ème} Vice-Présidente en charge du Pôle Parcours Professionnels afin de présenter ce bordereau.

Dans le cadre du renouvellement des instances le 8 décembre 2022, l'arrêté du 12 mai 2022 du Président du CDG avait précisé la composition des Commissions Administratives Paritaires. Celle de la CAP A a été fixée à 7 titulaires et 7 suppléants (auparavant 6 titulaires et 6 suppléants). La composition de la Commission Administrative Paritaire (CAP) de catégorie B et celle de catégorie C reste inchangée, soit 8 titulaires et 8 suppléants

La CAP étant une instance consultative composée en nombre égal de représentants des collectivités et de représentants du personnel, il convient de désigner les administrateurs qui siègeront au sein de cette instance.

Ainsi, la composition suivante est-elle proposée pour siéger en CAP A :

Représentants titulaires des collectivités et établissements publics	Représentants suppléants des collectivités et établissements publics
<ul style="list-style-type: none"> - M. Yves BLEUNVEN - Mme Françoise MERRET - Mme Nadine LE GOFF-CARNEC - M. Jacques MIKUSINSKI - M. Jean-Michel BONHOMME - Mme Véronique GARIDO - M. Noël PAUL 	<ul style="list-style-type: none"> - Mme Gaëlle BERTHEVAS - M. Lionel JOUNEAU - M. Jean-Louis LE MASLE - Mme Claudine PELTIER - Mme Pascale GILLET - M. Bernard RYO - Mme Nathalie IAFRATE

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

- **Adopter la composition proposée pour siéger en Commission Administrative Paritaire (CAP) de catégorie A.**

17- PPP - PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS – COMPOSITION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE A (CCP)

Le Président cède la parole à Madame Françoise MERRET, 3^{ème} Vice-Présidente en charge du Pôle Parcours Professionnels afin de présenter ce bordereau.

Madame Françoise MERRET rappelle que dans le cadre du renouvellement des instances le 8 décembre 2022, l'arrêté du 12 mai 2022 du Président du CDG avait précisé la composition de la Commission Consultative Paritaire. Cette dernière a été fixée à 8 titulaires et 8 suppléants.

Pour mémoire, il existait auparavant une CCP par catégorie. Le collège représentants des collectivités et établissements publics était composé comme suit :

- Pour la catégorie A :

Représentants titulaires des collectivités et établissements publics	Représentants suppléants des collectivités et établissements publics
<ul style="list-style-type: none"> - Yves BLEUNVEN - Françoise MERRET - Nadine LE GOFF-CARNEC - Jacques MIKUSINSKI 	<ul style="list-style-type: none"> - Gaëlle BERTHEVAS - Lionel JOUNEAU - Jean-Louis LE MASLE - Claudine PELTIER

- Pour la catégorie B :

Représentants titulaires des collectivités et établissements publics	Représentants suppléants des collectivités et établissements publics
<ul style="list-style-type: none"> - Yves BLEUNVEN - Françoise MERRET - Nadine LE GOFF-CARNEC - Jacques MIKUSINSKI - Jean-Michel BONHOMME 	<ul style="list-style-type: none"> - Gaëlle BERTHEVAS - Lionel JOUNEAU - Jean-Louis LE MASLE - Claudine PELTIER - Pascale GILLET

- Pour la catégorie C :

Représentants titulaires des collectivités et établissements publics	Représentants suppléants des collectivités et établissements publics
<ul style="list-style-type: none"> - Yves BLEUNVEN - Françoise MERRET - Nadine LE GOFF-CARNEC - Jacques MIKUSINSKI - Jean-Michel BONHOMME - Véronique GARIDO - Noël PAUL - Nathalie LE LUHERNE 	<ul style="list-style-type: none"> - Gaëlle BERTHEVAS - Lionel JOUNEAU - Jean-Louis LE MASLE - Claudine PELTIER - Pascale GILLET - Bernard RYO - Nathalie IAFRATE - Alain de CHABANNES

La composition de la Commission Consultative Paritaire devient unique à compter du 8 décembre 2022.

La CCP étant une instance consultative composée en nombre égal de représentants des collectivités et de représentants du personnel, il convient de confirmer les administrateurs qui siégeront au sein de cette instance.

Ainsi, est-il proposé la composition suivante:

Représentants titulaires des collectivités et établissements publics	Représentants suppléants des collectivités et établissements publics
<ul style="list-style-type: none"> - M. Yves BLEUNVEN - Mme Françoise MERRET - Mme Nadine LE GOFF-CARNEC - M. Jacques MIKUSINSKI - M. Jean-Michel BONHOMME - Mme Véronique GARIDO - M. Noël PAUL - Mme Nathalie LE LUHERNE 	<ul style="list-style-type: none"> - Mme Gaëlle BERTHEVAS - M. Lionel JOUNEAU - M. Jean-Louis LE MASLE - Mme Claudine PELTIER - Mme Pascale GILLET - M. Bernard RYO - Mme Nathalie IAFRATE - M. Alain de CHABANNES

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

- **Adopter la composition proposée pour siéger en Commission Consultative Paritaire (CCP).**

18- PPP - PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS –AVENANT A LA CONVENTION DE PARTENARIAT 2020-2022 ENTRE LE CENTRE DE GESTION ET LA CAISSE DES DEPOTS ET CONSIGNATIONS

Le Président cède la parole à Madame Françoise MERRET, 3^{ème} Vice-Présidente en charge du Pôle Parcours Professionnels afin de présenter ce bordereau.

Madame Françoise MERRET rappelle que par délibération du 12 mars 2020, le Conseil d'Administration avait approuvé les termes de la convention liant le Centre de Gestion à la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022, qui a pour objet de préciser les modalités et les conditions de prise en charge financière des interventions effectuées par le CDG pour le compte de la Caisse des Dépôts.

Dans ce cadre, le CDG est chargé d'une triple mission :

- d'information pour le compte de la CNRACL, du RAFP (régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) et de l'IRCANTEC destinée aux collectivités affiliées et à leurs agents ;
- d'organisation et d'animation de séances d'information collective pour ces mêmes acteurs ;
- d'intervention, pour le compte des collectivités, au titre de la CNRACL sur les dossiers et processus de cette dernière, adressés à la Caisse des Dépôts.

Dans l'attente de la signature de la future convention d'objectifs et de gestion de la CNRACL et devant l'impossibilité de conclure une nouvelle convention avec chaque centre de gestion avant l'échéance du 31 décembre 2022, la CDC a fait part de son souhait de proroger la convention par un avenant à compter du 1^{er} janvier 2023.

L'avenant précise la contribution financière qui sera versée par la Caisse des Dépôts aux CDG et proroge la convention jusqu'à la fin du trimestre civil suivant la signature de la nouvelle convention d'objectifs et de gestion de la CNRACL.

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

- **Autoriser le Président à signer l'avenant précité et tel que présenté.**

19- PPP - PÔLE PARCOURS PROFESSIONNELS – CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS – NOTE D'INFORMATION RELATIVE AUX BORDEREAUX DE CORRECTION DES EPREUVES ECRITES ET ORALES

Le Président cède la parole à Madame Gaëlle BERTHEVAS, 1^{ère} Vice-Présidente en charge des concours et examens professionnels afin de présenter ce bordereau.

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que dans le cadre de l'organisation des concours et examens professionnels, aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige un jury à motiver ses délibérations, ni à accompagner les notes qu'il attribue aux copies des appréciations portées par lui-même et/ou les correcteurs sollicités. La justification des notes est ainsi laissée à l'appréciation du jury.

Le Centre de Gestion du Morbihan avait pour habitude de demander aux correcteurs des épreuves écrites et aux examinateurs des épreuves orales de rédiger des appréciations de la prestation des candidats en veillant à ce qu'elles soient en résonance avec la note attribuée.

Le principal objectif de cette pratique était d'éclairer, en toute transparence, le candidat sur les éléments qui ont conduit le jury à lui attribuer sa note. L'appréciation doit normalement lui permettre de saisir les insuffisances ou les erreurs qui ont affecté sa prestation et d'en tirer parti pour améliorer sa préparation en vue d'une session ultérieure.

Si pour certains, ces renseignements sont demandés dans le but d'améliorer leur prestation, ce n'est pas la majorité des cas. En effet, de plus en plus de candidats utilisent les appréciations pour contester leurs notes et formulent des recours gracieux auprès du CDG, parfois même contentieux devant le Tribunal administratif.

Face à l'évolution du cadre réglementaire lié au RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données), cette pratique n'est plus adaptée au nouveau contexte de gestion des données personnelles. En effet, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a jugé le 20 décembre 2017 que les annotations des correcteurs figurant sur les copies d'examens doivent être considérées comme des données personnelles, dans la mesure où elles reflètent « l'avis ou l'appréciation de l'examineur sur les performances individuelles du candidat lors de l'examen, et notamment sur ses connaissances et ses compétences dans le domaine concerné ».

En conséquence, la conservation de ces bordereaux ou grilles d'évaluation, constitutifs de données personnelles, au-delà des réunions du jury, rentre dans le champ d'application. Ce dernier enjoint les organismes privés et publics d'éviter d'enregistrer des renseignements non essentiels et surtout de ne garder en mémoire que les données absolument nécessaires dans la durée.

Ainsi, la communication aux candidats (qui en faisaient la demande jusqu'alors) de leurs bordereaux de correction des épreuves écrites et/ou orales, ne répond plus à la mise en œuvre du RGPD et va, par conséquent, au-delà de la finalité initiale de ces appréciations : simples supports aux travaux préparatoires du jury afin de dresser la liste des candidats admissibles ou admis.

Enfin, si la CADA (Commission d'accès aux Documents Administratifs) est souvent favorable à la communication des documents élaborés par le jury en vue de l'évaluation individuelle des candidats (lorsqu'ils existent), elle précise toutefois que (...) « les appréciations éventuelles que les membres du jury peuvent avoir établies sur la prestation orale d'un candidat ne sont que des notes personnelles qu'ils n'ont aucune obligation de conserver à l'issue de la délibération. »

Par conséquent, nous proposons donc de ne plus demander aux correcteurs des épreuves écrites et aux examinateurs des épreuves orales d'assortir leurs propositions de notes d'une appréciation harmonisée écrite de la prestation des candidats (écrits et oraux).

Ainsi, le Centre de Gestion du Morbihan ne sera plus en capacité de communiquer aux candidats, qui en feraient la demande, leurs bordereaux de notation accompagnés d'appréciations dans la mesure où ces documents n'existeront plus.

Les autres centres de gestion bretons ont également mis en application ce changement de pratique.

Afin d'informer les candidats sur ces modifications, nous publierons la note ci-après sur notre site internet et l'afficherons le jour des épreuves.

NOTE D'INFORMATION A L'ATTENTION DES CANDIDATS COMMUNICATION DES BORDEREAUX DE CORRECTION

Le Centre de Gestion du Morbihan avait pour habitude de demander aux jurys de concours et d'examens professionnels de compléter des bordereaux de notation sur lesquels ils devaient reporter les notes finales attribuées aux candidats accompagnées d'appréciations de leurs prestations écrites et orales.

Ces documents, conservés par l'administration, étaient communiqués aux candidats qui en faisaient la demande. L'objectif était ainsi d'éclairer le candidat sur quelques éléments qui avaient conduit le jury à lui attribuer sa note.

La visée de cette pratique était purement pédagogique et non juridique puisqu'aucune disposition législative ou réglementaire n'oblige un jury à motiver ses délibérations, ni à accompagner les notes qu'il attribue de justification.

En outre, les annotations des examinateurs, au demeurant constitutives de données à caractère personnel des candidats, posent des problématiques complexes de conservation.

Aussi, au regard de la réglementation applicable en matière de concours et d'examens professionnels, le Centre de Gestion du Morbihan ne demande plus aux jurys de rédiger des bordereaux accompagnés d'appréciations.

Par ailleurs, si la Commission d'Accès aux Documents Administratifs (CADA) ne s'oppose pas à la communication des documents élaborés par le jury en vue de l'évaluation individuelle des candidats (lorsqu'ils existent), elle précise toutefois que (...) « les appréciations éventuelles que les membres du jury peuvent avoir établies sur la prestation orale d'un candidat ne sont que des notes personnelles qu'ils n'ont aucune obligation de conserver à l'issue de la délibération. »

Par conséquent, le Centre de Gestion du Morbihan ne sera plus en capacité de communiquer aux candidats, qui en feraient la demande, leurs bordereaux de notation accompagnés d'appréciations dans la mesure où ces documents n'existeront plus.

Les candidats auront accès à leur courrier de résultat dans leur espace candidat.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

20- PCAC- PÔLE CONSEIL ET ACCOMPAGNEMENT AUX COLLECTIVITES -NOTE D'INFORMATION RELATIVE AUX ACTIONS MISES EN ŒUVRE SUITE AU PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'INTERIM

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 ce bordereau.

Un plan d'actions en faveur de l'intérim a été présenté au conseil d'administration du 16 avril 2021, face au constat partagé par l'ensemble des CDG bretons du manque de personnel qualifié pour les métiers territoriaux.

Ce plan d'actions comporte 5 volets :

- Améliorer la visibilité du service
- Renforcer les partenariats
- Trouver et former de nouveaux candidats
- Fidéliser l'équipe d'intérimaires
- Optimiser les outils et les offres

Depuis un an et demi de nombreuses actions ont été déployées en lien avec les propositions et les réflexions des membres du groupe transitions du projet d'établissement CAP 2026.

Une liste non exhaustive des actions menées est présentée ci-dessous.

AMELIORER LA VISIBILITE DU SERVICE

Pour améliorer la visibilité du service intérim trois actions prioritaires avaient été identifiées :

- Développer une stratégie marketing
- Renforcer notre présence sur les réseaux sociaux
- Prospector et anticiper les demandes

Dans l'immédiat, la stratégie marketing développée concerne d'un côté le CDG dans son ensemble au travers des nouveaux visuels et outils de communication proposés depuis un an environ, de l'autre l'ensemble des services intérim des CDG bretons au travers de la campagne d'attractivité lancée depuis un an environ. Elle se concrétise par la mise en œuvre progressive d'un site internet « den.bzh » permettant de collecter les candidatures et de diffuser les offres d'intérim, tout en informant les demandeurs d'emplois sur les métiers de la fonction publique territoriale, les formations, les accompagnements à l'évolution professionnelle proposés. Elle a notamment donné lieu, à l'automne, à l'organisation de plusieurs job dating sur tout le territoire morbihannais et breton associant les employeurs territoriaux qui le souhaitaient, dans le cadre de la semaine de l'attractivité.

Les offres du service intérim et les profils de nouveaux intérimaires, sous forme de mini CV, sont maintenant largement diffusés sur les réseaux sociaux du CDG 56 par le service communication. Ces thématiques sont également relayées au sein de la newsletter, ou encore en bandeau de signature des mails. Enfin, sur proposition du groupe transitions de « CAP 2026 », un courrier de réponse type est disponible, orientant les demandeurs d'emploi vers le CDG en cas de rejet de leur candidature lors d'un recrutement direct, auprès d'un employeur territorial.

Des campagnes de recueil des besoins en termes de profils et sur les périodes de congés scolaires ont également été organisées. Elles pourraient être intensifiées à l'avenir.

RENFORCER LES PARTENARIATS

Les nombreux partenariats ont été renouvelés et renforcés. De nouveaux partenariats ont été développés.

Partenariats renouvelés et renforcés :

- Partenariat avec l'ADIEPH (Association pour le Développement de l'Insertion et l'Emploi des personnes en situation de Handicap) -CAP EMPLOI
- Partenariat avec LADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap)
- Partenariat avec le FIPHFP (Fond d'Insertion pour les Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique)
- Partenariat avec l'UBS (Université de Bretagne Sud)
- Partenariat autour d'un dispositif d'immersion inter versants de la fonction publique du Morbihan (CHBA (Centre Hospitalier Bretagne Atlantique), UBS, Conseil Départemental du Morbihan) élargi au secrétariat général commun départemental du Morbihan.

Partenariats renforcés avec :

- Le Pôle emploi autour des dispositifs de formation et des événements associés à l'emploi
- Les missions locales autour de l'apprentissage et des événements (RDV de l'emploi, job dating)
- La Région Bretagne autour des dispositifs de formation (agent de maintenance, secrétaire assistant en collectivité locale)
- Défense mobilité autour des dispositifs de reconversion d'anciens militaires et de formation
- Le CNFPT autour du dispositif de formation en partenariat avec le pôle emploi et d'un dispositif de formation à la carte pour les nouveaux venus en collectivité
- L'ARS (Agence Régionale de Santé) – Délégation du Morbihan

Nouveaux partenariats :

- Le GRETA : action spécifique pour former des secrétaires assistants en collectivité locale
- Le lycée Latouche sur le BTS DATR (Développement, animation des Territoires)
- La plateforme Job conjoint

TROUVER ET FORMER DE NOUVEAUX CANDIDATS

Un 4^{ème} dispositif de formation pour des publics peu diplômés ou en reconversion a été construit avec succès en partenariat avec la Région Bretagne et le GRETA. L'expérience sera renouvelée au printemps 2023.

Une réflexion est en cours pour le développement d'autres dispositifs de formation :

- pour les métiers administratifs, plusieurs projets intégrant la formation à distance en partenariat avec le CNFPT sont en cours de réflexion ou d'élaboration (AFPR -Action de Formation Préalable au Recrutement- individualisées pour les demandeurs d'emplois, parcours de reconversion pour les agents inaptes bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (PPR), dispositifs d'auto-formation à destination de salariés de droit privé intéressés par les métiers de la fonction publique territoriale) ;
- pour les métiers techniques, un recensement des besoins devrait être réalisé en 2023. Si cela est pertinent, un partenariat avec la Région Bretagne et un organisme de formation pourrait être relancé soit sur les métiers d'agent de maintenance polyvalent soit de cuisinier ;
- pour les métiers du secteur médico-social une réflexion est en cours depuis la fin de la période de crise sanitaire, en lien avec plusieurs acteurs dont l'ARS.

Plusieurs actions de communication ont été proposées, notamment des présentations des métiers territoriaux au sein d'établissements scolaires ou de centres de formation. Les rendez-vous de l'emploi ont été délocalisés sur tout le territoire morbihannais pour favoriser la proximité et les échanges entre les représentants du CDG et tous les demandeurs d'emploi intéressés.

Au printemps, une campagne de mise à jour des profils et des candidats a été proposée à environ 500 demandeurs d'emplois inscrits sur Arketeam, logiciel de gestion des intérimaires.

Des permanences de l'emploi permettant d'accueillir mensuellement les demandeurs d'emploi qui le souhaitent au CDG seront organisées dès le 1^{er} trimestre 2023, en plus des RDV de l'emploi. En complément et tout au long de l'année 2021 et 2022, les agents du service intérim ou en charge de

thématique à l'emploi ont été présents sur de très nombreux événements tels que des job datings, impulsés soit par des antennes Pôle emploi soit par des intercommunalités.

FIDELISER L'EQUIPE D'INTERIMAIRES

Des ateliers d'accompagnement personnalisés ont été proposés à certains intérimaires pour favoriser leur chance de recrutement dans le cadre des missions intérim. Ceux qui le souhaitent ont pu s'inscrire au parcours de secrétaire de mairie à la carte et à distance qui a commencé en novembre 2022 et qui s'étendra sur toute l'année 2023. Leurs candidatures pourraient être prioritaires en cas de places disponibles en atelier.

Des rendez-vous de l'intérim ont été proposés en visio. Néanmoins dans l'immédiat, ils n'ont pu aboutir suscitant un très faible intérêt de la part de l'équipe des intérimaires. D'autres temps de rencontre seront proposés en 2023, dont des rendez-vous individuels sur le lieu de travail.

OPTIMISER LES OUTILS ET LES OFFRES

De janvier à mars 2022 un diagnostic des procédures, des modèles et des outils a été réalisé. Il a permis de simplifier certaines pratiques et a abouti à la mise en place de la signature électronique des contrats à partir de janvier 2023. Cette solution simplifie la signature et la transmission des contrats pour les intérimaires. Elle évite de nombreuses impressions papier, la réalisation et l'envoi de documents scannés.

La publication régulière de profils sous forme de minis CV permet d'anticiper certaines demandes et de proposer des candidats aux employeurs territoriaux pouvant répondre à des besoins qui n'avaient pas été forcément transmis au service intérim. Des offres de renforts ponctuels sont également formulées en lien avec les offres d'emploi publiées sur le site emploi territorial.

En 2023, de nouveaux efforts seront réalisés pour répondre au mieux aux attentes des employeurs territoriaux en termes de réactivité, de diversité des métiers et de compétence des candidats proposés dans le cadre des missions intérim.

Le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

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 11 heures 55