

REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
DU 29 NOVEMBRE 2021

COMPTE-RENDU

L'An Deux Mil Vingt et un, le vingt neuf novembre, 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, Martine LOHEZIC, Anne JEHANNO, Rozenn GUEGAN, MM Yves BLEUNVEN (avec le pouvoir de Christine PENHOUE), Jean-Louis LE MASLE.

ETAIENT PRESENT(E)S OU REPRESENTE(E)S EN VISIOCONFERENCE :

Mmes Nadine LE GOFF-CARNEC, Françoise MERRET, Laurence DUMAS suppléante de Pascal PUISAY, Pascale GILLET, Claudine PELTIER, Nathalie LE LUHERNE, Anne LE HENANFF (jusqu'à 10h50), Nadine LE BOEDEC, MM Dominique LE NINIVEN, Jacques MIKUSINSKI, Gérard PILLET, Jean GUILLOT (jusqu'à 11h30), Bernard RYO, Pierrick LELIEVRE, Didier GUILLOTIN suppléant de Noël PAUL, Philippe JESTIN.

ETAIT PRESENTE EN VISIOCONFERENCE SANS VOIX DELIBERATIVE :

Mme Anne-Marie JEGO suppléante de Martine LOHEZIC.

ETAIT EGALEMENT PRESENT EN VISIOCONFERENCE SANS VOIX DELIBERATIVE :

M. Alain LAYEC suppléant de Yves BLEUNVEN.

ETAIT EGALEMENT PRESENT : M. Philippe JERRETIE, Payeur départemental

ETAIENT ABSENT(E)S ET EXCUSE(E)S : Mmes Véronique GARIDO, Sylvie SCULO, MM Lionel JOUNEAU, Alban MOQUET, Jean-Michel BONHOMME, Philippe LE RAY, Pascal LE LIBOUX.

Date de convocation des membres : 5 octobre 2021

Les membres du Bureau, réunis en séance le 22 novembre 2021 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.

Il informe que Madame Christine PENHOUEt lui a donné pouvoir.

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

Il informe que le point 8 relatif à la convention entre le CNFPT et les CDG bretons est supprimé. Ce point sera donc présenté à la prochaine séance du Conseil d'Administration en 2022.

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 Conseil d'Administration du 21 septembre 2021
- 2) Composition actualisée de la liste des membres du Conseil d'Administration
- 3) Planning prévisionnel des instances au titre de l'année 2022
- 4) CAP 2026 – Etat d'avancement des travaux
- 5) Taux de cotisations obligatoire et additionnelle pour 2022
- 6) Actualisation de la grille tarifaire pour 2022
- 7) Centres de Gestion Bretons : schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation
- ~~8) Convention de coopération régionale entre le CNFPT et les Centres de Gestion Bretons~~
(reporté au CA de février 2022)

Elections professionnelles

- 9) Elections professionnelles 2022 – Adhésion au groupement de commande inter CDG bretons relatif à l'organisation matérielle et technique des élections professionnelles 2022 par vote électronique

II – ACTIVITE DES PÔLES

PÔLE RESSOURCES INTERNES

Finances

- 10) Décision modificative n°1
- 11) Convention de partenariat avec le Comité National d'Action Sociale (CNAS)
- 12) Note d'information relative aux marchés publics – compte-rendu

13) Note d'information relative à la carte d'achat

Ressources humaines

14) Suppression et création de postes – actualisation du tableau des effectifs

15) RIFSEEP pour la fonction de chargé de communication rattaché à la direction générale

16) Modalités financières de transfert de Compte épargne temps

PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

17) Instances médicales – Comité médical départemental – Paiement et refacturation des expertises aux collectivités

18) Dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes

19) Service de médecine professionnelle et préventive – Renouvellement de la convention de la Direction départementale des Territoires et de la Mer (DDTM) - DIRO – DREAL

20) Service de médecine professionnelle et préventive –Convention avec la Direction départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS 56)



Conseil d'Administration
29 Novembre 2021

I – FONCTIONNEMENT DU CENTRE DE GESTION

**1-) ADOPTION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU
21 SEPTEMBRE 2021**

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

**2-) COMPOSITION ACTUALISEE DE LA LISTE DES MEMBRES DU
CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Le Président informe les membres du Conseil d'Administration de la modification de la composition du Conseil d'Administration

AU TITRE DES REPRESENTANTS DES COMMUNES NON AFFILIEES

Madame Béatrice ROBINO, élue suppléante au titre des représentants des communes non affiliées, n'est plus conseillère municipale depuis le 4 juin 2021. L'information a été communiquée au CDG le 3 novembre 2021.

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration prend acte de ces informations

**3-) PLANNING PREVISIONNEL DES INSTANCES AU TITRE DE
L'ANNEE 2022**

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte de ces informations.

4-) CAP 2026 – ETAT D'AVANCEMENT DES TRAVAUX

➤ **Axe stratégique « Proximité »**

S'agissant de l'action stratégique relative à rendre le CDG plus lisible pour les employeurs territoriaux (changement de nom), le groupe de travail s'est attaché à proposer la définition d'un slogan ou « base line » adossé au nom de l'établissement.

Dans ce cadre, il est envisagé de proposer 3 ou 4 slogans qui pourraient être travaillés par les membres du Conseil d'administration et les agent.e.s du CDG.

Le Bureau puis le Conseil d'Administration valideraient le choix final lors de leur réunion de mars prochain.

➤ **Axe stratégique « Innovation »**

Les travaux portant sur la mise en œuvre d'une académie des binômes ont débuté le 1^{er} octobre dernier. Il s'est agi notamment de cerner les enjeux et les résultats attendus. La prochaine réunion du groupe de travail, fixée au 10 décembre, permettra d'aborder les modalités de réalisation de cette académie.

➤ **Axe stratégique « Transversalité »**

S'agissant de l'objectif opérationnel « une communication interne et externe développée », la réunion du 12 octobre dernier a permis au groupe de travail d'engager la réflexion sur la mise en place d'une instance consultative multidisciplinaire et de partage de connaissance.

Cette instance est à la fois tournée vers l'interne, mais aussi vers les collectivités.

A l'interne, l'objectif est de décroisonner les pôles/les services afin d'éviter un fonctionnement en silo. Il convient de créer les conditions d'un véritable travail collaboratif entre professionnels qui ont à connaître, chacun dans leur spécialité, d'une situation.

A l'externe, l'objectif est de permettre de créer un lien avec les collectivités autour des difficultés qu'elles peuvent rencontrer avec leurs agents et de leur permettre de bénéficier d'un lieu et d'un temps pour échanger autour de ces situations.

La prochaine réunion du groupe de travail, prévue mi-décembre, permettra d'aborder les modalités de réalisation de cette instance.

➤ **Axe stratégique « Coopération/Mutualisation »**

L'actualité de la coopération bretonne s'étant densifiée ces derniers temps, la prochaine réunion du groupe de travail sera planifiée début 2022 après signature du schéma de coopération le 17 décembre prochain.

➤ **Axe stratégique « Transition »**

Lors de la réunion du groupe de travail du 22 octobre dernier, ce dernier a proposé la réalisation d'une analyse des besoins sous forme d'enquête. L'objectif est de connaître les attentes des employeurs territoriaux.

La méthode d'enquête qui pourrait être retenue la suivante :

- Questionnaire par téléphone
- Pour les autorités territoriales et les DGS ciblés et représentatifs du territoire :
 - Communes de moins de 3.500 habitants et de plus de 3.500 habitants
 - Anciens et nouveaux élus
 - EPCI
- Repérer un échantillon représentatif selon la règle statistique
- Effectuer un test du questionnaire avant de le déployer (quand ? après les vœux du mois de janvier)

L'enquête pourrait porter sur 3 thématiques :

- Niveau d'appropriation des enjeux RH de demain
- Utilisation et satisfaction des différents services
- Evolutions et attentes

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration prend acte de ces informations

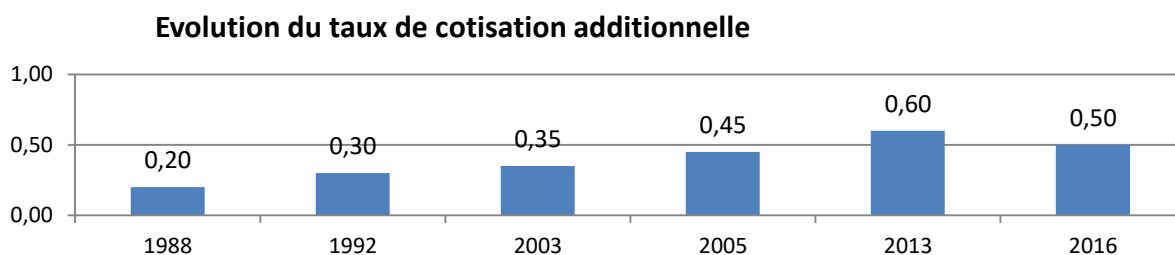
5-) PRI – PÔLE RESSOURCES INTERNES – COMPTABILITE
FINANCES – CONTRÔLE DE GESTION – TAUX DE COTISATIONS
OBLIGATOIRE ET ADDITIONNELLE POUR 2022

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

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que le taux de cotisation obligatoire est fixé à 0,80 % (Taux maximum autorisé par la loi n° 88-13 du 05 Janvier 1988 d'amélioration de la décentralisation).

Le taux de cotisation additionnelle est fixé à 0,50 % depuis le 1^{er} janvier 2016. Par solidarité avec les collectivités qui devaient faire face à la baisse des dotations de l'État, l'Etablissement avait abaissé le taux de cotisation additionnelle de 0,10 point au 1^{er} janvier 2016.

Ainsi, le taux de cotisation additionnelle de l'Etablissement a évolué de la manière suivante :



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

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

Contexte : Depuis la création des Centres de Gestion en 1984, leurs missions et leur organisation ont régulièrement évolué afin de satisfaire les missions obligatoires confiées par l'article 23 et 100 de la loi 84-53 du 26 Janvier 1984 y compris le transfert de compétences prévu par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique à savoir :

- Le secrétariat de la commission de réforme,
- Le secrétariat du comité médical,
- L'avis consultatif sur le recours administratif préalable obligatoire (RAPO),
- L'assistance juridique statutaire,
- L'assistance au recrutement et l'accompagnement individuel à la mobilité,
- L'assistance à la fiabilisation des droits en matière de retraite.

Les centres de gestion, notamment celui du MORBIHAN, ont également développé des missions facultatives en complément des missions obligatoires conformément aux dispositions des articles 22 à 26-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 notamment le service de médecine professionnelle et préventive en 2016, puis sa territorialisation à partir de 2017 afin d'optimiser le service rendu aux collectivités et établissements affiliés.

Conformément à l'article 22, le CDG 56 propose des services supplémentaires à caractère facultatif financés :

- soit par une cotisation additionnelle assise sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement et dont le taux est fixé annuellement par délibération du Conseil d'Administration,
- soit par convention donnant lieu à facturation selon des tarifs établis chaque année, par le Conseil d'administration, sur la base d'un prix coûtant.

Une comptabilité de répartition, adoptée depuis 2014, permet d'établir des coûts complets, pour chacune des 31 politiques publiques en tenant compte de leur mode de financement.

A. Les constats

Dans le contexte ainsi décrit, il en découle les constats suivants :

Les recettes, en lien avec la cotisation additionnelle, sont inférieures en 2020 à celles de 2014 de 1.85 % alors même que les dépenses de fonctionnement ont augmenté proportionnellement de 34 % durant cette même période. Les recettes n'ont progressé, quant à elles, que de 24 % dans ce même intervalle.

L'équilibre financier du CDG 56 est très sensible, par nature, à différents facteurs comme :

- la charge financière des concours,
- les missions facultatives dont les missions temporaires à hauteur de 53 % des prestations facultatives donnant lieu à conventionnements en 2020,
- mais aussi les autres politiques publiques liées aux conventionnements dont notamment, suite au désengagement de l'AMIEM, la médecine professionnelle et préventive et sa territorialisation en 2017,
- le rythme des recettes liées au partenariat avec le FIPHFP. En effet, tous les trois ans, une année « blanche » est constatée au titre des recettes, alors même que l'investissement notamment humain, pour atteindre les objectifs, fixés dans la convention, demeure le même. Le Centre de Gestion du MORBIHAN s'est engagé, de manière importante, dans l'insertion pour les personnes en situation de handicap,
- la baisse de 39,50 % des recettes liées au conventionnement avec la CNRACL de 2019 à 2020,
- la dégressivité des remboursements, dus par les collectivités d'origine, dans le cadre de la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois par l'établissement,
- l'obligation pour le CDG du Morbihan de puiser dans le résultat antérieur pour des raisons conjoncturelles, depuis 2018, y compris, a priori, pour 2021.

B. Les leviers d'un CDG qui ne bénéficie ni de dotation ni de fiscalité autres que les cotisations

1. Puiser dans le résultat antérieur : le CDG du Morbihan l'a déjà fait entre 2018 et 2020 au titre des déficits de la section de fonctionnement,
2. Augmenter le taux de cotisation additionnelle et/ou certains tarifs, aux besoins constatés,
3. Augmenter les tarifs des prestations déficitaires en coûts complets, mais dont l'existence même est jugée indispensable aux collectivités et établissements affiliés,
4. Optimiser les conditions financières des partenariats,
5. Réduire le service rendu aux collectivités et établissements en revoyant à la baisse la territorialisation de la médecine, par exemple, ou en réduisant le service rendu aux collectivités affiliées (moins de formations professionnalisantes à destination des agents intérimaires par exemple),
6. Poursuivre l'objectif de recettes offensives en matière de conventionnements,
7. Optimiser toutes les recherches d'économies en matière de dépenses.

C. Les contraintes constatées, subies ou assumées par le CDG du MORBIHAN

- De 2018 à 2020, le constat en section de fonctionnement, de résultats négatifs dans les exécutions budgétaires,
- Le coût de la territorialisation de la médecine professionnelle et du conseil en santé au travail,
- Le coût annuel du doublement des assistantes sociales et des psychologues depuis 2017,
- Le lanceur d'alertes, le déontologue,

Ces services bénéficient aux collectivités et établissements affiliées, au titre de la cotisation additionnelle, en matière de conseil et d'accompagnement individuel des agents.

- La mise en place des Déclarations Sociales Nominatives (DSN) pour la paie à façon en particulier,
- La modernisation des process de manière générale,
- L'acceptabilité du maintien de certains tarifs et politiques publiques ne permettant pas un équilibre financier (exemple : l'intérim, l'archivage, les formations professionnelles..),
- Le risque de tassement des bases à l'avenir.

D. Les objectifs

- La mise en œuvre du projet d'établissement **CAP 2026** avec ses 5 objectifs stratégiques suivants:
 - La proximité avec une tarification solidaire dont le coût reste à définir,
 - L'innovation,
 - La transversalité avec un coût annuel estimé de 50 000 € (création de poste de chargé de communication),
 - La coopération et la mutualisation,
 - Les transitions avec une agence d'intérim départementale à créer,
 - Les missions nouvelles qui pourraient être confiées, aux CDG, par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la FP.

Conformément au débat d'orientation budgétaire 2021 et à l'adoption du budget primitif du 12 mars 2021 :

- Le maintien de l'équilibre entre les recettes provenant de la cotisation obligatoire additionnelle y compris les concours et les recettes en lien avec les conventionnements et les partenariats,
- L'application des taux au plus juste,
- Le maintien du niveau de service actuel rendu aux collectivités et établissements affiliés, dans le cadre des missions du CDG 56,
- L'adaptation des services du CDG aux nouvelles attentes des collectivités et établissements affiliés,
- L'amélioration de la capacité annuelle d'investissement sans recours à l'emprunt.

Considérant ainsi les besoins recensés au titre des missions assurées par l'Etablissement et de la situation financière présentée ci-dessus, il est envisagé d'augmenter le taux de cotisation additionnelle de 0.10 point, à compter du 1^{er} janvier 2022, afin de produire des recettes supplémentaires annuelles. Cela permettra de maintenir le niveau de service rendu ce jour aux collectivités voire de l'optimiser dans le cadre du projet d'établissement 2020 – 2026. Le taux de cotisation additionnelle passerait ainsi de 0.50 % à 0.60 %.

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et/ou représentés et après en avoir délibéré, décide, au titre de l'année 2022, de/d' :

- ***Maintenir le taux de cotisation obligatoire à 0.80 %,***
- ***Augmenter de 0.10 point le taux actuel de la cotisation additionnelle avec un passage du taux de 0.50 % à 0.60 %.***

6-) PÔLE RESSOURCES INTERNES – ACTUALISATION DE LA GRILLE TARIFAIRE POUR 2022

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que ces tarifs sont établis sur la base des coûts complets (coût direct de l'action et coût environné), dans le cadre d'une comptabilité analytique.

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et/ou représentés et après en avoir délibéré, décide, au titre de l'année 2022, d'/de :

- ***Adopter la grille tarifaire, telle que présentée, à compter du 1^{er} janvier 2022 et de reconduire, à quelques exceptions près les tarifs en vigueur en 2021 arrêtés lors du Conseil d'Administration du 12 Novembre 2020.***

7-) CENTRES DE GESTION DE BRETAGNE – SCHEMA DE COORDINATION, DE MUTUALISATION ET DE SPECIALISATION

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

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle, pour mémoire, la loi du 6 août 2019 de « Transformation de la Fonction Publique » qui 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 Président(e)s nouvellement élu(e)s ont souhaité conforter les acquis et renforcer les solidarités au regard des nouveaux enjeux concernant la FPT. Plusieurs réunions de vice-Président(e)s ont ensuite permis de dégager des principes de fonctionnement et des priorités d'actions communes.

Réunis le 2 juillet 2021 à Quimper, les Présidents des 4 CDG de Bretagne ont pris acte de ces avancées. La réunion des vice-Président(e)s chargé(e)s de la coopération régionale à Plérin le 8 octobre dernier a permis de s'accorder sur le contenu du schéma et de définir des principes de présentation en vue d'une signature le 17 décembre au siège du CDG 35 à Thorigné-Fouillard.



Les valeurs et principes guidant la coopération

Les 4 CDG de Bretagne réaffirment l'intérêt partagé de la coopération et s'accordent sur plusieurs valeurs au service de leurs coopérations (Transparence, Réactivité, Souplesse, Agilité, Rigueur, Respect du cadre réglementaire). La coopération doit donc permettre de « faire mieux à l'échelle régionale des actions menées à l'échelle départementale », de façon plus efficace et moins coûteuse.

Cela nécessite donc de se concerter et de se connaître, afin notamment, de partager les modèles respectifs de chacun et en particulier les modèles économiques.

Les Présidents ont validé l'architecture du schéma de coopération structuré autour de 5 axes comportant chacun 2 ou 3 priorités :

- **Renforcer l'attractivité de la FPT**
 1. Promouvoir et valoriser les métiers territoriaux
 2. Positionner les CDG comme porte d'entrée principale vers l'emploi public territorial
- **Repenser la santé au travail pour le service public**
 1. Définir une offre innovante articulant la médecine préventive et la médecine agréée
 2. Constituer et fidéliser des équipes de professionnels de santé adaptées à la sphère publique
- **Porter une dynamique d'expérimentation**
 1. Acculturer les équipes à la R&D
 2. Mener la réflexion prospective en réponse aux besoins des collectivités
 3. Partager les connaissances sur les enjeux et bonnes pratiques entre CDG, EPCI, partenaires et influencer la R&D par le poids régional
- **Se donner un temps d'avance pour l'innovation technologique au service des collectivités**
 1. Accompagner les évolutions technologiques
 2. Elaborer une stratégie informatique régionale
- **S'engager pour une convergence des pratiques sur l'ensemble des territoires**
 1. Définir le socle, prioriser parmi les réponses à harmoniser en préservant les adaptations locales
 2. Diffuser des réponses communes et communiquer ensemble
 3. Mutualiser les moyens

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

- *Adopter le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des 4 Centres de Gestion bretons,*
- *Autoriser le Président à le signer ;*
- *Valider le principe de la mutualisation des charges afférentes au pilotage tournant de la coopération.*

8-) CONVENTION DE COOPERATION REGIONALE ENTRE LA DELGATION DE BRETAGNE DU CNFPT ET LES CENTRES DE GESTION BRETONS

Le Président indique que ce point est supprimé de l'ordre du jour et reporté à l'ordre du jour de la prochaine séance. Le CDG n'est pas en mesure, à ce jour, de signer la convention avec les CDG bretons et le CNFPT.

II – ACTIVITE DES PÔLES

9-) ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 – ADHESION AU GROUPEMENT DE COMMANDE INTER CDG BRETONS RELATIF A L'ORGANISATION MATERIELLE ET TECHNIQUE DES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2022 PAR VOTE ELECTRONIQUE

Le Président cède la parole à Madame Martine LOHEZIC, 3ème Vice-Présidente afin de présenter le bordereau.

Madame Martine LOHEZIC rappelle que les élections professionnelles se dérouleront le 8 décembre 2022. En vue de l'organisation de ce scrutin par voie électronique, les CDG bretons souhaitent se coordonner pour la fourniture d'un système de vote électronique.

Outre le gain d'efficacité en mutualisant les procédures de passation des marchés, le groupement permet la réalisation d'économies d'échelle non négligeables.

Les CDG bretons souhaitent constituer à quatre un groupement de commande qui comprendrait une procédure d'achat de prestations de fourniture pour l'acquisition d'un système de vote électronique.

Le CDG 29 propose d'assurer les fonctions de coordonnateur du groupement de commande.

La constitution d'un tel groupement requiert la souscription d'une convention par ses membres, conformément aux dispositions des articles L. 2113-6 à L. 2113-8 du Code de la commande publique, formalisant les modalités précises d'organisation et de fonctionnement du groupement. Un projet de ladite convention est présenté aux membres.

Considérant qu'il est dans l'intérêt du Centre de Gestion du Morbihan d'adhérer à ce groupement de commande, qu'en égard à son expertise technique, juridique, financière, le CDG 29 entend assurer le rôle de coordonnateur du groupement pour le compte de ses adhérents, et que la mutualisation peut permettre d'effectuer plus efficacement les opérations de mise en concurrence et d'obtenir des meilleurs tarifs, il est proposé d'adhérer au groupement de commande proposé par le CDG 29.

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

- *la constitution d'un groupement de commande inter CDG bretons concernant la fourniture d'un système de vote électronique pour les élections professionnelles 2022,*
- *l'adhésion du CDG 56 au groupement de commande,*
- *la désignation du CDG 29 comme coordonnateur du groupement,*
- *la signature de la convention de groupement et ses éventuels avenants par le Président,*
- *la signature du marché à intervenir par le CDG 29 en tant que coordonnateur du groupement mandaté par les membres.*

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

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

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

- *Adopter la décision modificative n°1, telle que présentée.*

11-) PRI – PÔLE RESSOURCES INTERNES – CNAS – CONVENTION DE PARTENARIAT

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

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

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

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

Pour 2022, une nouvelle convention prévoyant les moyens matériels et humains nécessaires au bon fonctionnement de l'activité de la délégation départementale du CNAS par l'établissement a été établie. L'indemnisation annuelle est fixée à 1 200 €.

La convention de partenariat est présentée aux membres.

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

- ***Autoriser le Président à signer ladite convention et les documents y afférents.***
- ***Prévoir les crédits en recettes à hauteur de 1 200 € au budget primitif 2022.***

A dix heures cinquante minutes, Madame Anne LE HENANFF quitte la séance.

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

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que, conformément à sa délégation de compétences, le Président informe le Conseil d'Administration des marchés relatifs aux achats d'un montant supérieur à 5 000 € HT signés depuis le 21 septembre 2021.

FOURNISSEUR	NATURE DE LA PRESTATION	MONTANT HT (sur la durée totale du marché)	SECTION	NATURE COMPTABLE
TRYADE	Fourniture de 3 firewalls pour les centres médicaux	5 549.93 €	Investissement	2183 (4 106,21 €)
			Fonctionnement	6156 (1 443,72 €)
PRESENCE VERTE	Systèmes d'alerte des antennes médicales et des assistantes sociales	10 886.40 € (3 ans)	Fonctionnement	6042

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

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

**13-) PRI – PÔLE RESSOURCES INTERNES – COMPTABILITE
FINANCES – CONTRÔLE DE GESTION – NOTE D'INFORMATION
RELATIVE A LA CARTE D'ACHAT**

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que, par délibération du 28 mai 2019, le Conseil d'Administration du CDG a reconduit, dans le cadre de la recherche d'adaptation des procédures d'achat public, et après une expérimentation d'un an, le principe de l'usage d'une carte d'achat au sein de l'Etablissement.

Ce mode de paiement permet notamment d'éviter les frais d'agence de voyage pour le paiement et la réservation de tous les déplacements et prestations hôtelières de l'ensemble des agents du CDG et facilite l'inscription aux colloques ou réunions diverses. Le plafond de dépenses est limité à un montant annuel de 4 000 € TTC.

Un état détaillé des frais engagés depuis 2018 est présenté comme suit :

	2018	2019	2020	2021	TOTAL	Moyenne annuelle
Frais de voyage et de déplacement	2 476,00 €	2 376,24 €	1 770,80 €	2 186,40 €	8 809,44 €	2 202,36 €
Frais de restauration, de réception	111,00 €	-	-	526,80 €	637,80 €	159,45 €
Frais d'affranchissement	-	-	14,93 €	-	14,93 €	3,73 €
Services bancaires (commission de 0,70 % par transaction)	219,00 €	17,54 €	67,76 €	65,58 €	369,88 €	92,47 €
TOTAL	2 806,00 €	2 393,78 €	1 853,49 €	2 778,78 €	9 832,05 €	2 458,01 €
Evolution année n+1/n	/	-15%	-29%	+50%	/	/

L'usage de la carte d'achat a été principalement limité à la réservation de titres de transport.

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration prend acte de ces informations.

14-) PRI – PÔLE RESSOURCES INTERNES – RESSOURCES HUMAINES – SUPPRESSION ET CREATION DE POSTES – ACTUALISATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il appartient donc au Conseil d'Administration de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au bon fonctionnement des services et de modifier le tableau des effectifs.

Dans ce contexte, le Président propose différents mouvements au sein des cadres d'emplois au regard des avancements de grade et de l'inscription d'un agent sur liste d'aptitude au titre de la promotion interne, pour l'année 2021.

Après création des postes au titre de l'avancement de grade 2021, ces évolutions consistent en la suppression :

- Au sein du cadre d'emplois des Adjoint administratifs territoriaux, de :
 - 3 postes d'Adjoint administratif principal de 2^{ème} classe.
- Au sein du cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux, de :
 - 1 poste de Rédacteur territorial.
- Au sein du cadre d'emplois des Bibliothécaires territoriaux, de :
 - 1 poste de Bibliothécaire territorial.

Ces projets de suppressions de postes ont été présentés au Comité Technique du 24 juin 2021.

Cette instance a émis un avis favorable.

Au titre de la promotion interne 2021, ces évolutions consistent en :

- la suppression d'1 poste d'Adjoint technique principal de 1^{ère} classe,
- et la création d'1 poste d'Agent de Maîtrise.

Ce projet de suppression et de création de poste a été présenté au Comité Technique du 28 septembre 2021. Cette instance a émis un avis favorable.

En raison de la vacance d'emplois des postes, il est également proposé de supprimer :

- le poste de technicien informatique dans le cadre d'emplois des Techniciens territoriaux, suite au recrutement d'un informaticien dans le cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux.

Ce projet de suppression a été soumis au Comité Technique du 24 juin 2021. Cette instance a émis un avis favorable.

- 2 postes d'Administrateur hors classe,
- 1 poste d'Attaché principal,
- 1 poste d'Adjoint technique principal de 2^{ème} classe,
- 1 poste de Technicien principal de 2^{ème} classe, suite à la mutation externe du préventeur hygiène et sécurité au grade de Technicien principal de 2^{ème} classe, et au recrutement d'un agent le remplaçant au grade d'Adjoint technique.

Ces projets de suppression et de créations de postes ont été présentés au Comité Technique du 28 septembre 2021. Cette instance a émis un avis favorable.

Le tableau des effectifs, modifié en ce sens à compter du 1^{er} décembre, est présenté aux membres.

Sur proposition du Président, le Conseil d'Administration, à l'unanimité des membres présents et/ou représentés 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 1^{er} décembre 2021.***

15-) PRI – PÔLE RESSOURCES INTERNES – RESSOURCES HUMAINES – RIFSEEP POUR LA FONCTION DE CHARGE DE COMMUNICATION RATTACHE A LA DIRECTION GENERALE

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que, pour mémoire, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été mis en place au Centre de gestion du Morbihan à compter du 1^{er} janvier 2017.

La future chargée de communication, relevant du cadre d'emploi des Attachés, sera rattachée à la Direction générale. Elle prendra ses fonctions le 6 décembre.

Aussi, est-il proposé la création d'un nouveau groupe de fonctions qui serait le suivant : « Management GA2 – A5b ».

L'agent relevant de cette fonction bénéficiera des dispositions des délibérations du Conseil d'Administration en date du 17 janvier 2017 et du 4 juin 2018 relatives à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :

- La part résultats (CIA) sera versée à hauteur de 50% en juin et le solde en décembre. Les régularisations s'opéreront en décembre de l'année N et, en cas de trop perçu sur l'année N au regard des 50% versés en juin, une régularisation sera opérée en juin N+1.

Ce projet a été présenté au Comité Technique le 28 septembre 2021. Cette instance a émis un avis favorable.

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

- ***Adopter, à compter du 1^{er} décembre 2021, l'évolution du RIFSEEP avec la création d'un nouveau groupe de fonctions « Management GA2 – A5b » pour un poste relevant du cadre d'emplois des Attachés territoriaux, chargé de la communication de l'Etablissement et rattaché à la Direction Générale.***

Les crédits nécessaires figurent au budget 2021.

16-) PRI – PÔLE RESSOURCES INTERNES – RESSOURCES HUMAINES – MODALITES FINANCIERES DE TRANSFERT DE COMPTE EPARGNE TEMPS

Madame Gaëlle BERTHEVAS rappelle que le compte épargne-temps (CET) a été institué dans la fonction publique territoriale par le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale modifié par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010.

Une délibération du 20 décembre 2006 de notre Conseil d'Administration, complétée par une délibération du 19 octobre 2011, a permis l'adoption du protocole CET, ainsi que sa mise en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2007, au sein de l'Etablissement.

Conformément aux articles 9 et 11 du décret du 26 août 2004 susvisé, les agents conservent les droits qu'ils ont acquis au titre du compte-épargne temps, en cas de changement de collectivité ou d'établissement, par voie de mutation, d'intégration (hormis l'intégration directe) ou de détachement auprès d'une collectivité ou d'un établissement public territorial.

Aussi, les collectivités ou établissements d'origine et d'accueil peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire, d'un compte épargne-temps à la date à laquelle cet agent change de collectivité ou d'établissement.

Cette disposition est destinée à permettre un dédommagement de la collectivité d'accueil, le Centre de Gestion du Morbihan en l'occurrence, qui devra assumer le CET, en facilitant la recherche d'un accord avec la collectivité d'origine dans laquelle le CET a été alimenté, mais non consommé.

La convention prévoit, ainsi, ces modalités financières sur la base de l'intégralité ou d'une part du coût salarial d'une journée de travail multipliée par le nombre de jours épargnés, négociées avec chaque collectivité ou établissement.

La collectivité ou l'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'administration ou à l'établissement d'accueil, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, une attestation des droits à congés existants à cette date.

Dans le cas où le Centre de Gestion accueille un agent, par mutation, par intégration ou détachement, ce dernier pourra se voir également attribuer un dédommagement à hauteur des modalités prévues dans la convention signée avec la collectivité ou l'établissement public territorial d'origine.

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

- ***Autoriser le Président à signer ladite convention et les documents y afférents selon les modalités présentées ci-dessus ;***
- ***Prévoir les crédits nécessaires en recettes et en dépenses au budget de l'Etablissement.***

17-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – INSTANCES MEDICALES – COMITE MEDICAL DEPARTEMENTAL – PAIEMENT ET REFACTURATION DES EXPERTISES AUX COLLECTIVITES

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

Le Vice-Président à la Qualité de Vie au Travail rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le CDG 56 assure, par convention avec les services de l'État, la mission de secrétariat des instances médicales (Comité médical départemental et Commission départementale de réforme). Dans ce cadre, il missionne des expertises au titre du Comité médical et envoie actuellement aux collectivités, affiliées ou non affiliées, l'état d'honoraires correspondant.

Il est précisé que les missions de secrétariat des instances médicales sont exercées pour :

- les collectivités affiliées au titre des missions obligatoires,
- les collectivités non affiliées suivantes sous couvert d'une convention :

Convention d'adhésion au bloc de compétences RH du Centre de Gestion du Morbihan	Convention relative à l'adhésion au secrétariat du comité médical du Centre de Gestion du Morbihan	Convention relative à l'adhésion au secrétariat des instances médicales du Centre de Gestion du Morbihan
CONSEIL DEPARTEMENTAL	VILLE D'ANTONY	GCSMS MERLEVEZ
LANESTER (CCAS)	CNFPT	
LANESTER (COMMUNE)	GCSMS DORN-HA-DORN	
LORIENT AGGLO	MAISON DEPARTEMENTALE DE L'AUTONOMIE	
LORIENT (CCAS)	GCSMS SAAD RIA D'ETEL	
LORIENT (COMMUNE)		
REGION BRETAGNE		
SDIS (SAPEURS POMPIERS)		
VANNES (CCAS)		
VANNES (COMMUNE)		

À titre d'information, entre juin 2020 et juin 2021, 708 expertises ont été réalisées.

L'état d'honoraires comporte un élément d'identification, le cachet du médecin expert, ce qui conduit la collectivité employeur à avoir connaissance de la spécialité au titre de laquelle le médecin intervient. La confidentialité des dossiers médicaux peut donc s'en trouver compromise.

Aussi et afin de renforcer la confidentialité médicale, est-il proposé au Conseil d'Administration de mettre en place au CDG 56, à compter du 1^{er} janvier 2022, un dispositif associant l'organisation des expertises pour le comité médical départemental, le paiement des expertises au praticien agréé puis la refacturation aux collectivités d'emploi des agents.

Il est proposé d'allouer à ce dispositif un budget annuel de 42 000,00 € en recettes et en dépenses.

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

- ***Accepter la mise en place de cette nouvelle disposition pour les collectivités territoriales affiliées et non affiliées ;***
- ***Autoriser le Président à signer les avenants correspondants aux 3 modes de conventionnements pour les collectivités non affiliées.***

18-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE VIOLENCES SEXUELLES, DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Monsieur Gérard PILLET rappelle que 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.**

Les **objectifs majeurs** de ce dispositif sont les suivants :

- Effectivité de la lutte contre tout type de violence, discrimination, harcèlement et en particulier les violences sexuelles et sexistes ;
- Protection et accompagnement des victimes ;
- Sanction des auteurs ;
- Structuration de l'action dans les 3 versants de la fonction publique ; pour offrir des garanties identiques ;
- Exemplarité des employeurs publics.

Le décret n°2020-256 d'application prévu pour ce dispositif est paru le 13 mars 2020. Il détermine avec précision les composantes du dispositif à mettre en œuvre par les employeurs publics :

1. *Une procédure **de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,*
2. *Une procédure **d'orientation des agents** s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les **services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,***
3. *Une procédure **d'orientation des agents** s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements **vers les autorités compétentes** pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.*

Les **employeurs territoriaux affiliés et non affiliés du Morbihan peuvent confier cette mission au CDG 56**, par arrêté de l'autorité territoriale, conformément aux dispositions de l'article 26-2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale.

En outre, l'**Ecole Nationale de Voile et des Sports Nautiques**, relevant de la médecine professionnelle et préventive, a sollicité le Centre de gestion pour adhérer au dispositif pour son établissement.

Il est proposé de mettre en œuvre, pour les collectivités territoriales et les établissements publics relevant de la fonction publique territoriale et les services de l'Etat dans le département, délégués, le dispositif de signalement tel que décrit dans **les conditions générales**.

Afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs et aux agents par les services du CDG 56, et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif, il est proposé d'en confier le déploiement, sous couvert d'une convention de partenariat pour une durée de 3 ans **aux associations France Victime 56 et Accès au Droit Nord Morbihan.**

A titre indicatif, le coût d'instruction d'un dossier, selon sa complexité, varie entre 300 € (signalement traité sans RDV) et 840 € (7 premiers signalements traités ou recueillis lors d'un RDV physique, avec l'appui d'un cabinet d'avocat expert) - (690 € à compter du 8^{ième}).

Afin d'offrir ce service au plus grand nombre de collectivités et d'établissements et garantir l'anonymat des déclarants, il est proposé de mutualiser le coût du dispositif entre les adhérents selon les modalités financières suivantes :

Effectif des collectivités	Tarif adhésion annuel collectivité territoriale	Tarif adhésion annuel 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 €

Deux membres s'abstiennent sur le vote de cette délibération.

Sur proposition du Président, les autres membres du Conseil d'Administration présents et/ou représentés, après en avoir délibéré, décident d'autoriser le Président à signer :

- ***les conditions générales définissant le dispositif de signalement mis en œuvre pour les collectivités, établissements publics et services de l'Etat délégués,***
- ***la convention de partenariat pour la mise en œuvre d'un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes avec France Victime 56 et Accès au Droit Nord Morbihan,***
- ***la convention d'adhésion pour les collectivités, établissements publics et services de l'Etat sollicitant le CDG 56 pour cette mission.***

A onze heures trente minutes, Monsieur Jean GUYOT quitte la séance.

19-) PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE – RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION LIANT LE CDG 56 A LA DDTM – DIRO- DREAL

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 le bordereau relevant de ce pôle.

Le Vice-Président à la Qualité de Vie au Travail rappelle que depuis 2017, la DDTM est conventionnée avec le service de médecine professionnelle et préventive du Centre de Gestion du Morbihan pour le suivi de ses agents, ainsi que pour celui des agents en résidence administrative dans le Morbihan pour la DIRO et la DREAL, soit 345 agents.

La convention en vigueur arrivera à son terme le 31 décembre 2021.

A la demande du Secrétariat Général Commun du Morbihan, qui assure la fonction support depuis le 1^{er} janvier 2021, auprès de la Préfecture et des directions départementales interministérielles, il est proposé de prolonger, par avenant, les termes de la convention jusqu'au 31 décembre 2026.

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

- 116 € / agent / an
- Première visite : 116 €
- Absence non prévenue 48 h à l'avance (sans motif légitime) : 50 €

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

- ***Autoriser le Président à signer l'avenant à la convention tel que présenté.***

20-)PQVT – PÔLE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – SERVICE DE MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTIVE – CONVENTION DE LA DDETS 56

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 le bordereau relevant de ce pôle.

Le Vice-Président à la Qualité de Vie au Travail rappelle que depuis 2017, la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE UD 56) est conventionnée avec le service de médecine professionnelle et préventive du Centre de Gestion du Morbihan pour le suivi de ses 60 agents sur les sites de Vannes et Lorient.

Au 1^{er} avril 2021, la DIRECCTE a été absorbée par la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS), nouveau service déconcentré de l'Etat.

Cette nouvelle entité regroupe les missions qui étaient exercées par :

- les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ;
- les services déconcentrés chargés de la cohésion sociale.

A la demande du Secrétariat Général Commun du Morbihan, qui assure la fonction support depuis

le 1^{er} janvier 2021, auprès de la Préfecture et des directions départementales interministérielles, il est proposé de conventionner avec les services de la direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités 56 pour le suivi de leurs agents, jusqu'au 31 décembre 2026.

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

- 116 € / agent / an
- Première visite : 116 €
- Absence non prévenue 48 h à l'avance (sans motif légitime) : 50 €

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

- ***Autoriser le Président à signer la convention telle que présentée.***

L'ordre du jour étant épuisé, le Président a levé la séance à 11 heures 35.