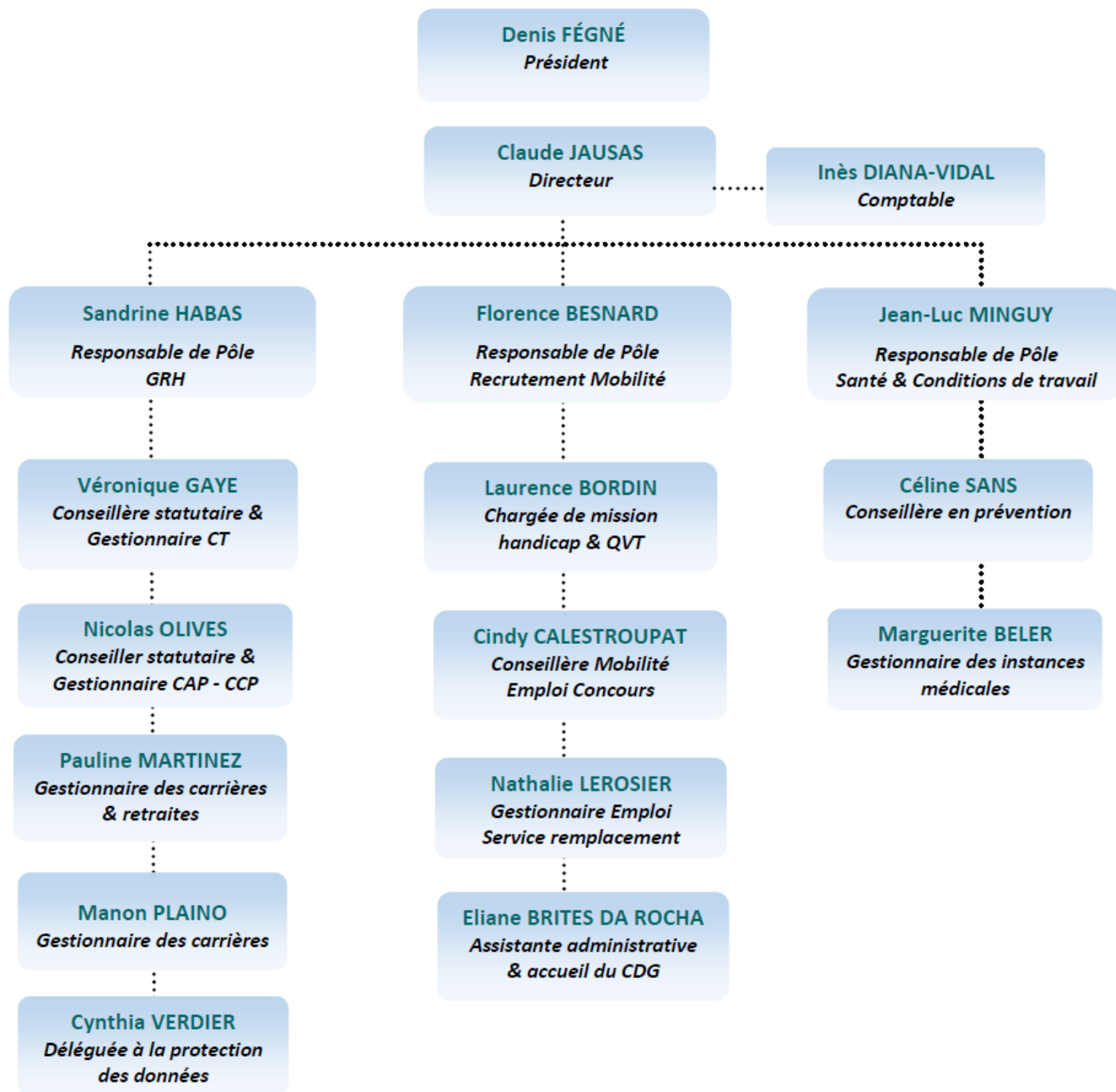




Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Hautes-Pyrénées



## BILAN D'ACTIVITE 2020



# Les ressources humaines du CDG

## Les mouvements en 2020 :

### Nombre d'agents :

- Titulaires CDG : **14**
- Non titulaires CDG : **2**
- Non titulaires SPET : **75**

- **2 nominations stagiaire :**
  - rédacteur suite à réussite à concours (GRH)
  - adjoint administratif recrutement direct (Accueil)
- **1 contrat de projet :**
  - Chargée de mission handicap & QVT (suite à un CDD accroissement d'activité)
- aucun départ
- 1 agent en disponibilité pour convenances personnelles

# Les moyens financiers

Les dépenses de fonctionnement : **1 708 835,77 €** (1 767 642,34 € en 2019)

La masse salariale (rémunérations brutes CDG+SPET) : **898 114 €** (+ 38 085 € / à 2019)

- Titulaires : **497 576 €** (+ 25 429 / à 2019)
- Non titulaires CDG : **43 901 €** (+ 11 247 / à 2019)
- Non titulaires du SPET : **356 637 €** (+ 1 410 / à 2019)

# Mission paie à façon

Réalisée pour 11 collectivités, soit 679 bulletins  
(+ 168 pour le même nombre de collectivités qu'en 2019)

# L'action sociale du CDG

- Les titres restaurants : **2 784 titres** distribués (+ 65 / à 2019) à 16 agents, soit 9 744 €
- La participation à la prévoyance et complémentaire santé : 2 832 €
- Le CNAS

## Médiation Préalable Obligatoire

Le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 a mis en place l'expérimentation d'une médiation préalable obligatoire dans certains litiges de la fonction publique et litiges sociaux (loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle)

**160 collectivités ont conventionné avec le CDG**, dont Tarbes et le Département, afin de lui confier cette mission de médiation.

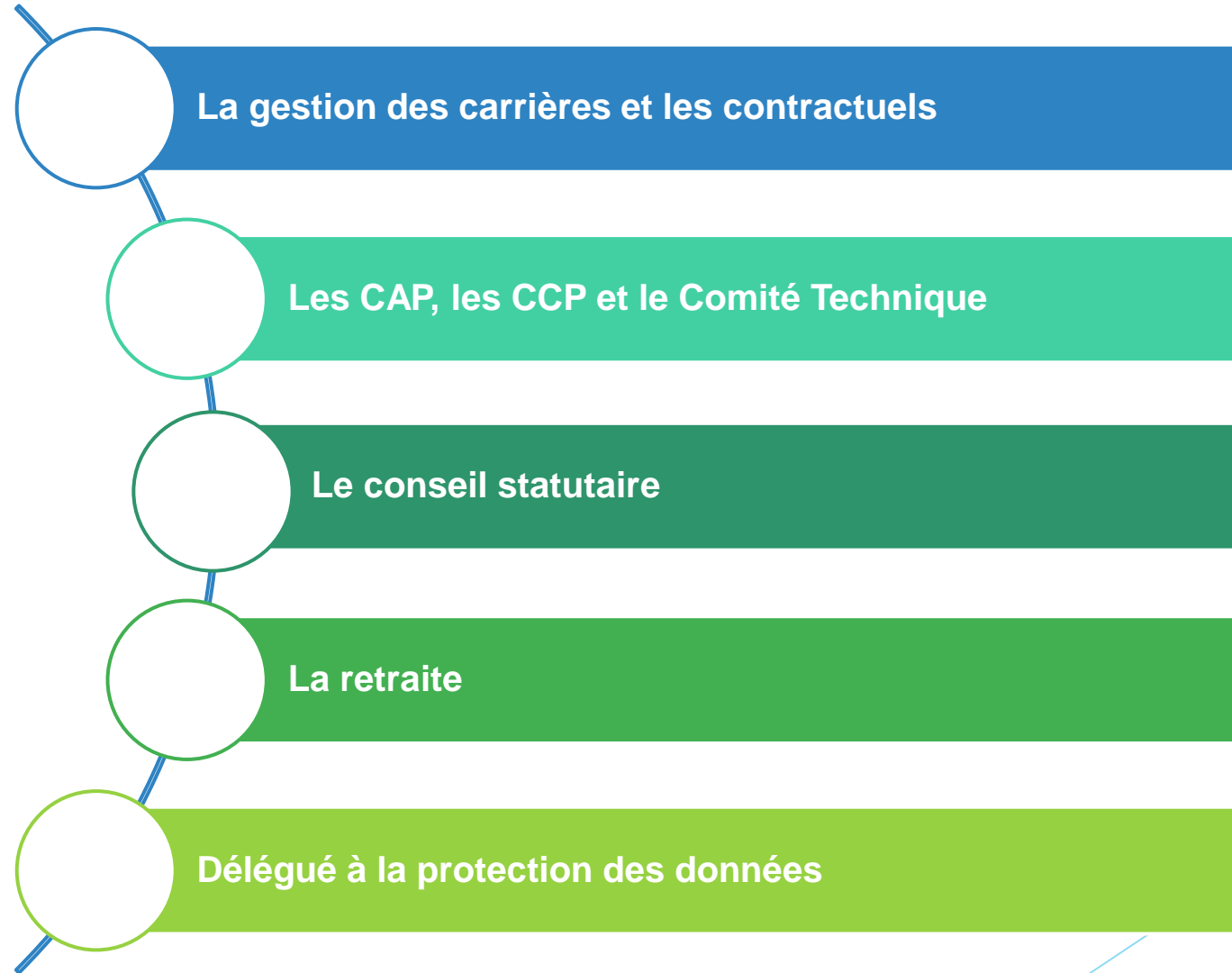
Son périmètre concerne **4803 agents**

En juillet 2019, **les responsables de pôle GRH et Recrutement-Mobilité ont été formées à la médiation** par la Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation.

**3 saisines du médiateur ont été enregistrées au dernier trimestre 2020** et ont été engagées au 1<sup>er</sup> trimestres 2021

➤ Dans les 3 cas, **le type de décision soumise à la médiation étaient relatives à l'un des éléments de rémunération.**

# Pôle GRH : gestion de carrière et expertise statutaire



## La gestion des carrières

**3111 dossiers** d'agents titulaires ou stagiaires sont gérés ce qui implique un travail important, notamment de saisie, de rédaction des différents actes de gestion mais aussi les réponses à des interrogations statutaires par courriel, téléphone, courrier ou entretien.

Avancements d'échelon des agents des catégories A, B et C avec édition et envoi des arrêtés.  
Gestion du retour de tous les arrêtés envoyés (pointage, vérification et classement). Réclamation des arrêtés non retournés.

Calcul du classement des agents lors de leur nomination stagiaire avec reprise des services antérieurs.

Calcul des possibilités de maintien d'indice antérieur lors de la nomination stagiaire des agents.

Calcul individuel des avancements de grade validés en CAP avec édition et envoi des arrêtés.

Gestion administrative des CAP, des CCP et des CT.

## Les contractuels

- Ce service consiste en **un accompagnement des autorités locales dans la gestion des emplois occupés par des agents contractuels**. Outre l'assistance et le conseil juridique sur toute question afférente aux modalités de recrutement et de gestion de ces agents, le CDG assure désormais **une gestion informatisée des dossiers individuels**.
- 314 dossiers recensés au 01/01/2020.
- Renseignement statutaire (courrier, courriel, téléphone ou entretien).

# Les Commissions Administratives Paritaires

## Les Commissions Consultatives Paritaires

Suite aux élections, il a été procédé à l'installation des nouveaux représentants au sein des instances de CAP et de CCP le 1<sup>er</sup> décembre 2020.

La CCP A s'est réunie pour examiner un licenciement pour insuffisance professionnelle.

Les CAP se sont réunies à **deux reprises** pour examiner les dossiers suivants :

Date CAP	Catégorie CAP	Avancement de grade	Promotion interne	Prorogation de stage / refus de titularisation / de formation prof.
03/03/2020	A	8	/	/
	B	20	/	/
	C	27	/	1
01/12/2020	A	4	4	/
	B	3	7	/
	C	110	10	6
<b>TOTAUX</b>		<b>172</b>	<b>21</b>	<b>7</b>

## Le Comité Technique

**3 séances** du CT/CHSCT en **2020**, le 25 février, le 16 septembre, et le 24 novembre 2020.

**Nombre de dossiers présentés au CT : 131 saisines. 129 avis favorables à l'unanimité, 2 avis ajournés**

### Thématique des saisines :

- Régime indemnitaire (RIFSEEP) : 36
- Modifications du temps de travail : 26
- Ratios : 26
- Suppression d'emplois : 12
- Télétravail / astreintes : 10
- Compte épargne temps : 8
- Règlement intérieur / règlement de formation : 4
- Organisation des services/ Journée solidarité : 3
- Annualisation : 3
- Contrats d'apprentissage : 1
- Action sociale : 1
- Délégation de service public : 1

## Le conseil statutaire

Le conseil et l'assistance aux collectivités dans la gestion quotidienne de leur personnel constitue le cœur de métier du pôle Gestion des Ressources Humaines.

Le soutien qu'il apporte s'articule autour des différentes étapes de la carrière des agents de la fonction publique territoriale depuis le rappel des procédures légales jusqu'à la mise à disposition sur le site internet d'un fonds documentaire juridique actualisé pour une gestion efficace des personnels territoriaux.

Des rendez-vous au Centre de Gestion ou sur site avec les conseillers statutaires du pôle ont été organisés pour les dossiers les plus complexes.

D'une manière générale, le pôle Gestion des Ressources Humaines participe de façon régulière à des réunions au niveau régional et national au sein d'organismes de coopération entre centres de gestion sur des questions règlementaires d'actualité afin de garantir un conseil de qualité aux collectivités qui lui sont affiliées.

Développement de formations par visioconférence pour s'adapter aux contraintes du COVID.



## La protection sociale et retraite



Une convention de partenariat 2020-2022 entre la Caisse des Dépôts et le Centre de Gestion a été signée au titre d'une mission générale d'assistance à la fiabilisation des comptes de droits.

Afin de compléter l'offre en direction des collectivités affiliées, une « Convention retraite » a été mise en place par le CDG 65 et 130 collectivités y ont adhéré.

### **Objectifs de la convention :**

- ❖ Mission de formation et d'information,
- ❖ Mission d'aide à la constitution des dossiers.

### **Les chiffres sur le traitement des dossiers :**

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Pension et réversion	17	16	35	29	33	40
Pension d'invalidité	15	5	4	5	8	3
EIG + Simulations de pension	35	63	65	93	93	77
TOTAL	73	84	104	92	134	120

## La protection sociale et retraite

### **Contribution financière entre le Centre de Gestion et la Caisse des Dépôts Convention signée le 2 décembre 2015 pour 3 années, prolongée par avenant**

En application du dispositif de contribution financière prévu entre le Centre de Gestion et la Caisse des Dépôts, la rémunération pour le 1<sup>er</sup> semestre 2020 est ainsi constituée :

Rémunération forfaitaire : **550€**

Rémunération pour le 2<sup>ème</sup> semestre 2020 :

Rémunération forfaitaire: **600€**

### **Contribution financière pour la convention d'adhésion au service retraite entre les collectivités et le Centre de Gestion:**

Rémunération pour l'année 2020 :

Actes réalisées : **7800 €**

# Déléguée à la protection des données – Prestation d'accompagnement RGPD

Avec près de **180 collectivités adhérentes** à sa prestation, le centre de gestion doit relever plusieurs challenges :

- Avec des collectivités de taille très différentes, il a été nécessaire **d'adapter les dispositifs d'accompagnement pour répondre aux besoins spécifiques de chacune**
- Communes, intercommunalités, SIAEP, thermes, EHPAD : la diversité et la spécificité de chaque type de structure nécessitent un **très grand nombre de connaissances parfois très techniques** (droit applicable aux données de santé par exemple...)

Sur le terrain, le RGPD est perçu comme une contrainte par l'ensemble des collectivités rencontrées. Si les enjeux liés à son application sont parfois perçus, la mise en œuvre se heurte à des difficultés majeures : manque de temps des agents, méconnaissance ou désintérêt pour le sujet

Pour surmonter ces difficultés, une seule devise : **sensibilisation, communication, formation** :

- **Construction et animation du réseau de relais « informatique et libertés »** : 10 lettres d'information envoyées et création d'un espace de stockage « Dropbox » ouvert à 177 personnes
- **1 400 kms parcourus** pour former et sensibiliser les collectivités au RGPD
- **2 dossiers techniques** sur des sujets majeurs du RGPD
- **Développement de formations par visioconférence** pour s'adapter aux contraintes du COVID

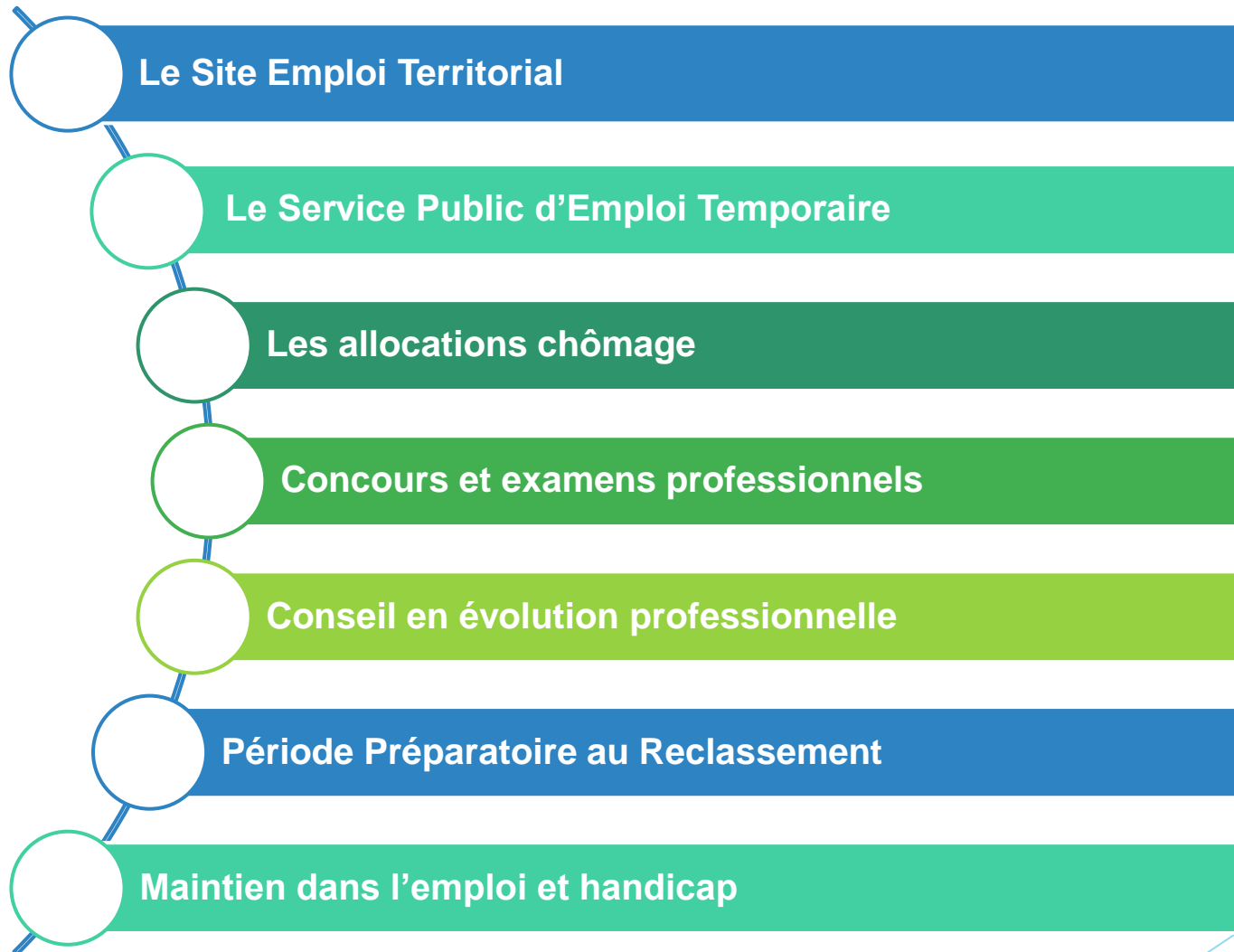
## Déléguée à la protection des données – Prestation d'accompagnement RGPD

Développement de missions annexes afin de renforcer la prestation RGPD :

- **Le délégué à la protection des données devient « personne responsable de l'accès aux documents administratifs » (PRADA)**
- **Représentation du CDG dans les groupes de travail régionaux :**
  - Groupe de travail dédié aux collectivités territoriales et groupe de travail « Occitanie », en lien avec l'Association Française des Correspondants à la Protection des Données (AFCDP)
  - Groupe de travail des Délégués à la Protection des Données des CDG de la région Occitanie

Ces interactions entre professionnels garantissent une prestation qualitative intégrant les différentes actualités de la discipline

# Pôle Recrutement Mobilité



## Le site Emploi Territorial

### • Les DVE et DCE

742 déclarations de créations ou de vacances d'emploi ont été contrôlées, validées, publiées sur le site Emploi Territorial et transmises au contrôle de légalité.

431 DVE et 311 DCE, soit une légère hausse par rapport à 2019 (669).

	Nombre total	Avec offre d'emploi	TNC	TC	
DCE	311	94	30,23 %	97	214
DVE	431	148	34,34 %	87	344
Mission temporaire	41	39	95,12 %	9	32

### • Les offres d'emploi : top 5 des métiers recherchés

242 offres d'emplois (201 en 2019) ont été publiées sur le site Emploi Territorial, dont 39 missions temporaires (48 en 2019)

	Métier 1	Métier 2	Métier 3	Métier 4	Métier 5
DCE	Secrétaire de mairie	Agent d'animation	Enseignant artistique	Assistant de gestion administrative	Agent technique polyvalent
DVE	Agent technique polyvalent	Travailleur social	Assistant de gestion administrative	Secrétaire de mairie	Agent d'exploitation et d'entretien réseaux - voirie
Mission temporaire	Agent d'animation	Agent technique polyvalent	Chargé d'accueil	Assistant éducatif petite enfance	Chargé d'études environnement

#### A NOTER :

1 offre d'emploi pour un **contrat d'apprentissage** sur un poste d'apprenti qualité hygiène.

2 offres d'emploi pour des **contrats de projet** sur des postes de chargé de mission mobilité et animateur chaleur renouvelable.

# Le Service Public d'Emploi Temporaire

## Les chiffres

- Près de 20 ETP mis à disposition des collectivités
- Rémunérations chargées : 505 883 €
- Frais de gestion (6%) perçus : 27 837 €

Evolution de l'activité du SPET	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de collectivités utilisatrices	24	29	45	49	56	65
Nombre d'agents mis à disposition	22	25	40	57	62	75
Nombre de contrats et avenants	98	54	177	311	293	286
Nombre d'heures de missions annuelles	7 440,27	9 152,81	14 549,98	20 156,73	31 779,02	31 836,03
Nombre de bulletins de paie édités		92	221	374	440	441
Equivalent ETP	4,63	5,70	9,05	12,54	19,78	19,81

## Les missions

- Secrétaire de mairie, agent administratif, agent comptable
- ATSEM
- Agent de service (garderie, cantine, entretien), entretien des bâtiments communaux
- Agent polyvalent espaces verts voirie, chauffeur de bus scolaire
- Missions d'expertise : instructeur d'urbanisme, conseiller juridique

## L'insertion professionnelle des agents mis à disposition

Au cours de l'année 2020, **4** agents du service ont été recrutés par des collectivités territoriales par recrutement direct.

# Le calcul des indemnités chômage

## Les chiffres

**Une activité dont le volume augmente : 10 dossiers actifs en 2020 (6 en 2019)**

- 6 nouvelles collectivités adhérentes : Bramevaque, Olon, CATLP, CIAS des Baronnie, Communauté de communes Adour Madiran, SYMAT

Les motifs d'indemnisation :

- Démission pour motif personnel
- Rupture conventionnelle
- Retraite pour invalidité
- Fin de CDD

## Coût de la prestation

Cette prestation étant sous-traitée au CDG 17, elle fait l'objet d'une facturation par ce dernier, puis d'une refacturation du CDG 65 aux collectivités adhérentes

Facturation du CDG 17	Nombre	Coût unitaire	Total	Refacturation aux adhérents
Droit d'adhésion forfaitaire annuel	1	600 €	600 €	/
Droit initial	5	150 €	750 €	825 €
Cumul avec activité réduite	11	37 €	407 €	451 €
Suivi mensuel	55	14 €	770 €	880 €
Réactualisation	6	20 €	120 €	132 €
Reprise ou réadmission ou mise à jour	1	58 €	58 €	64 €
Conseil juridique	0	15 €		
			<b>2 705 €</b>	<b>2 352 €</b>

*Le montant refacturé aux collectivités utilisatrices ne couvre pas le droit d'adhésion forfaitaire annuel de 600 € à la charge du CDG*



# Concours et examens professionnels

Dans le cadre de la coordination régionale, les opérations de concours et examens professionnels sont programmées durant le 1<sup>er</sup> semestre 2019 pour l'année 2020. Le choix a été fait d'organiser trois opérations en 2020 :

## Examen professionnel par avancement de grade d'adjoint d'animation principal de 2<sup>ème</sup> classe

<b>Candidats admis à concourir</b>	73
<b>Epreuve d'admissibilité : 12/03/20 (Salle l'Octav)</b>	
<b>Candidats présents</b>	62
<b>Candidats absents</b>	11
<b>Moyenne des notes</b>	10,48
<b>Jury d'admissibilité</b>	
<b>Candidats admissibles</b>	62
<b>Epreuve d'admission : 13 et 14/10/20 (CDG 65)</b>	
<b>Candidats présents</b>	58
<b>Candidats absents</b>	4
<b>Moyenne des notes</b>	12,49
<b>Jury d'admission</b>	
<b>Candidats admis</b>	49
<b>Moyenne de l'examen</b>	11,66

Coût lauréat : 156 €, soit un coût global de l'opération équivalent à 7 644,06€.

## Concours d'assistant socio-éducatif, éducateur spécialisé

<b>Nombre de postes</b>	78
<b>Candidats admis à concourir</b>	259
<b>Epreuve d'admissibilité : 01/10/20 (Foire exposition)</b>	
<b>Candidats présents</b>	191
<b>Candidats absents</b>	68
<b>Moyenne des notes</b>	10,31
<b>Jury d'admissibilité</b>	
<b>Candidats admissibles</b>	121
<b>Epreuve d'admission : 13 et 14/10/20 (CDG 65)</b>	
<b>Candidats présents</b>	121
<b>Candidats absents</b>	--
<b>Moyenne des notes</b>	14,49
<b>Jury d'admission</b>	
<b>Candidats admis</b>	78
<b>Moyenne de l'examen</b>	13,73

Coût lauréat s'élevant à 311,51 €, soit un coût global de l'opération de 24 297,92 €.

## Concours de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe, bâtiment et génie civil

REPORTE EN 2021 CAUSE COVID 19

# Le conseil en évolution professionnelle

- 17 agents reçus en 2020

Agents en mobilité subie	Agents en mobilité choisie	TOTAL
1. Entretien de diagnostic - informations de premier niveau		
7	10	17
2. Entretien d'évaluation de la motivation et des valeurs		
2	3	5
3. Entretien d'évaluation des compétences		
2	2	5
4. Entretien de mise en oeuvre du plan d'actions		
2	2	4
5. Entretien d'étude du marché de l'emploi et de valorisation des outils de promotion		
6. Atelier de groupe – Les outils de promotion		
3		3

**La mobilité subie** concerne les agents reconnus inaptes à leurs fonctions, ou en voie de l'être, et qui doivent envisager une reconversion.

**La mobilité choisie** fait référence à des agents souhaitant volontairement changer de fonction et/ou de collectivité.

Le contenu et le nombre d'entretiens peut varier en fonction de l'avancée de la réflexion de chaque agent.

La conseillère en évolution professionnelle s'y adapte dès le 1<sup>er</sup> entretien de diagnostic.

A l'issu de l'accompagnement, des retours réguliers sont effectués sur l'avancée des projets individuels par ces agents.

# L'aide au recrutement

- 5 accompagnements en 2020

Agent technique Mairie de Bénac	Responsable adjoint des services techniques Mairie de Séméac	Agent technique Mairie de Betpouey	Agent technique Mairie de Pierrefitte- Nestalas	Chargé de mission Assistant à Maîtrise d'ouvrage ADAC
Vacance d'emploi suite à un départ en retraite	Création d'emploi	Création d'emploi	Vacance d'emploi suite à une démission	Vacance d'emploi suite à une mutation
<b>1. Aide à la procédure de publicité et à la rédaction de l'offre</b>				
--	X	X	X	--
<b>2. Accompagnement à la sélection des candidatures reçues</b>				
--	--	16 candidats	39 candidats	--
<b>3. Accompagnement au jury de recrutement</b>				
4 entretiens	--	6 entretiens	7 entretiens	3 entretiens

# Le bilan social

## • Campagne 2020 pour les données 2019

L'ensemble des collectivités et établissements publics des Hautes-Pyrénées établissent, désormais chaque année, leur rapport sur l'état de la collectivité, communément appelé « bilan social ».

Initialement prévue au mois d'avril, la campagne sur les données 2019 s'est ouverte au mois de juin au regard du contexte sanitaire.

Collectivités non affiliées > 350 agents	Collectivités affiliées avec un CT propre	Collectivités affiliées et rattachées au CT du CDG 65	Collectivités non affiliées, sans agents	Collectivités dites « fantômes »
2	20	397	189	363
Pas de saisine du bilan social, ou incomplète				
--	6	110	3	7
Validation du bilan social				
2	14	287	186	356

Afin de faciliter la collecte de ces données et répondre aux besoins des collectivités, les CDG ont conçu une plateforme web sécurisée, l'application données sociales. Ergonomique, sécurisé et d'une prise en main rapide, l'outil propose des modalités de pré-remplissage grâce à l'import de la DADS.

Une fois l'enquête validée, l'application permet de disposer d'une synthèse générale, ainsi que de synthèses thématiques (comparaison par strate de collectivité, parité, risques psychosociaux, prévention, accidentologie, absentéisme).

La ville de Tarbes et le Département ont utilisé l'application données sociales, permettant ainsi d'avoir un « taux de retour effectif » important, **La campagne 2020 pour la collecte des données 2019 a ainsi bénéficié d'un taux de retour général équivalent à 87,02% .**

Le bilan social des collectivités affiliées au CDG a été présenté en Comité Technique le 4 mars 2020.

# L'accompagnement au reclassement : mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement

Nouvelle compétence obligatoire des centres de gestion depuis le décret du 5 mars 2019 .

En 2020, 6 agents (5 en 2019) ont été reconnus inaptes à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leur grade par le Comité médical.

Tous issus de la filière technique (cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux)

**3 agents ont accepté le bénéfice d'une PPR**, 3 y ont renoncé car très proches du départ à la retraite (59, 60 et 61 ans).

**L'accompagnement du CDG** comprend :

- le rendez-vous suite à l'acceptation de la PPR par l'agent,
- la rédaction de la convention tripartite et des avenants,
- les rendez-vous individuels de suivi, notamment dans le cadre de l'évaluation régulière du projet de convention,
- la mise en relation avec des prestataires de bilan de compétences ou organismes de formation,
- l'aide à la recherche de terrains d'accueil pour la réalisation de stages d'observation ou de mises en situation,
- la proposition d'offres d'emploi en relation avec le projet de reconversion de l'agent.

# La mission maintien dans l'emploi et handicap

**Convention V4** du 11 février 2020, signée suite à l'approbation par le comité local du FIPHFP de la région Occitanie, du projet d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap porté par le CDG 65, **pour la période du 01/01/2020 au 31/12/2022**

## Rappel des objectifs :

- **Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap dans la fonction publique**
  - Accompagner le **recrutement et l'intégration** (développement et qualification du vivier), **de 62 personnes en situation de handicap dans les collectivités affiliées** par un partenariat actif avec l'association gestionnaire de Cap emploi.
  - Favoriser et **accroître l'emploi durable** en procédant à l'embauche (contrat ≥ 6 mois) de **4 agents** du service intérim ainsi que de **2 demandeurs d'emploi formés via le CDG.** = 2 000 € / agent
- **Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement :**
  - Réaliser des études pour l'insertion et le maintien dans l'emploi pour :
    - **80 agents (accompagnement social) Niveau 1** = 300 € / agent
    - **15 agents (étude ergonomique simple) Niveau 2** = 1 300 € / agent
    - **8 agents (étude ergonomique complexe) Niveau 3** = 1 900 € / agent
    - **8 agents (bilan de compétences) Niveau 4** = 2 000 € / agent
- **Accompagner les employeurs dans le recrutement de 7 apprentis en situation de handicap et favoriser la pérennisation de 2 contrats d'apprentissage.**

# Les résultats de la mission maintien dans l'emploi et handicap

## Recrutement de travailleurs handicapés

3 **placements** durables suite à une mise à disposition du service intérim.

## Maintien dans l'emploi

30 **études**, réalisées en 2020, concernent le maintien en emploi de **27 agents** répartis sur **18 collectivités** :

**18 études de niveau 1**, correspondant un **accompagnement social** :

- Diagnostic de la situation spécifique nécessitant une compensation du handicap,
- Accompagnement pour amener l'agent à une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- Etude de faisabilité.

**5 études de niveau 2**, correspondant une **étude de poste** :

- Aménagements de postes : adaptation des postes de travail via des solutions techniques et/ou organisationnelles (dont l'aménagement des conditions de travail),
- Montage des dossiers et la saisie des demandes de financement FIPHFP sur la plateforme e-services de la caisse des dépôts.

**5 études de niveau 3**, correspondant une **étude de poste complexe** :

- Etude ergonomique,
- Aide à la mise en œuvre des aménagements,
- Sensibilisation du collectif de travail pour garantir la réussite du projet,
- Accessibilité au poste de travail, aménagement global

**2 études de niveau 4**, correspondant un accompagnement pour la mise en œuvre de reclassement pour raison de santé ou de changement d'affectation, avec réalisation de **bilans professionnels**.

# La mission maintien dans l'emploi et handicap

## L'apprentissage

Compte tenu du contexte sanitaire inédit (COVID 19), le CDG 65 a souhaité reporter à 2021, la mise en œuvre d'actions spécifiques de promotion de l'apprentissage en faveur des travailleurs handicapés.

Ces actions sont réalisées en partenariat avec Cap Emploi 65.

### Résultats :

- **3 contrats d'apprentissage signés en 2020**, 5 contrats d'apprentissage signés sous la précédente convention, sont en cours en 2020 :

	Collectivité employeur	Age de l'apprenti	Début du contrat	Fin de contrat	Diplôme préparé
Convention V3	Val d'Adour Environnement	17	10/12/2018	30/06/2020	BAC PRO gestion des pollutions et protection de l'environnement
	Commune de Lannemezan	33	01/10/2018	31/07/2020	CAP maintenance des bâtiments de collectivité
	CCAS de Trie sur Baïse (EHPAD)	54	01/10/2018	31/07/2020	CAP cuisine
	Commune de Lannemezan	20	01/10/2018	30/09/2020	CAPA jardinier paysagiste
	Commune de Horgues	21	20/12/2019	19/12/2021	CAPA jardinier paysagiste
Convention V4	CC Plateau Lannemezan	47	13/01/2020	31/12/2021	TP Assis. Direction
	CCAS de Trie sur Baïse (EHPAD)	56	01/08/2020	31/07/2022	BP Arts de la cuisine
	CC Pays de Trie et du Magnoac	19	01/10/2020	30/09/2022	CAP Petite enfance

- **1 pérennisation** en 2020 suite à un contrat d'apprentissage signés sur la précédente convention.



# Bilan financier

PLAN D'ACTIONS		Objectifs	Plafonds de financement	Année 2020	
				Résultats	Financements
I	<b>Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique</b>				
	Accompagner le recrutement et l'intégration	62 TH	-	-	-
	Appui au recrutement et intégration				
	Développement et qualification du vivier				
Favoriser et accroître l'emploi durable	4 agents	8000 €	3	6000	
	Agents du service intérim				
	Demandeurs d'emploi	2 agents	4000 €	-	-
II	<b>Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement</b>				
	Réaliser des études pour l'insertion et le maintien en emploi				
	Niveau 1 (accompagnement social)	80 études	24000 €	18	5400
	Niveau 2 (étude ergonomique simple)	15 études	19500 €	5	6500
	Niveau 3 (étude ergonomique complexe)	8 études	15200 €	5	9500
	Niveau 4 (bilan de compétence)	8 études	16000 €	2	4000
III	<b>Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis</b>				
	Contrats d'apprentissage (de 3 à 10)	7 apprentis	63000 €	3	27000
	Pérennisations suite à des contrats d'apprentissage	2 TH		1	-
			<b>149700 €</b>		<b>58400</b>

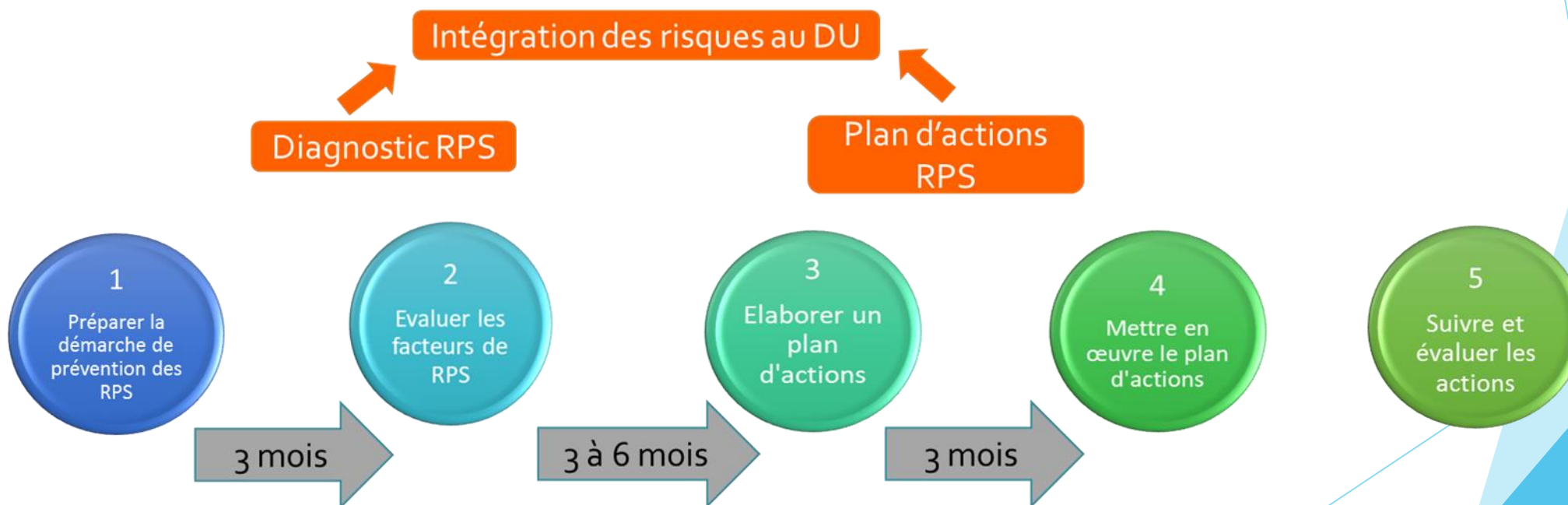
# Accompagnement RPS

**Mise en place d'une nouvelle prestation, en complémentarité avec l'accompagnement à la mise à jour du Document Unique (volet RPS) proposé par le pôle prévention.**

En référence au cadre réglementaire :

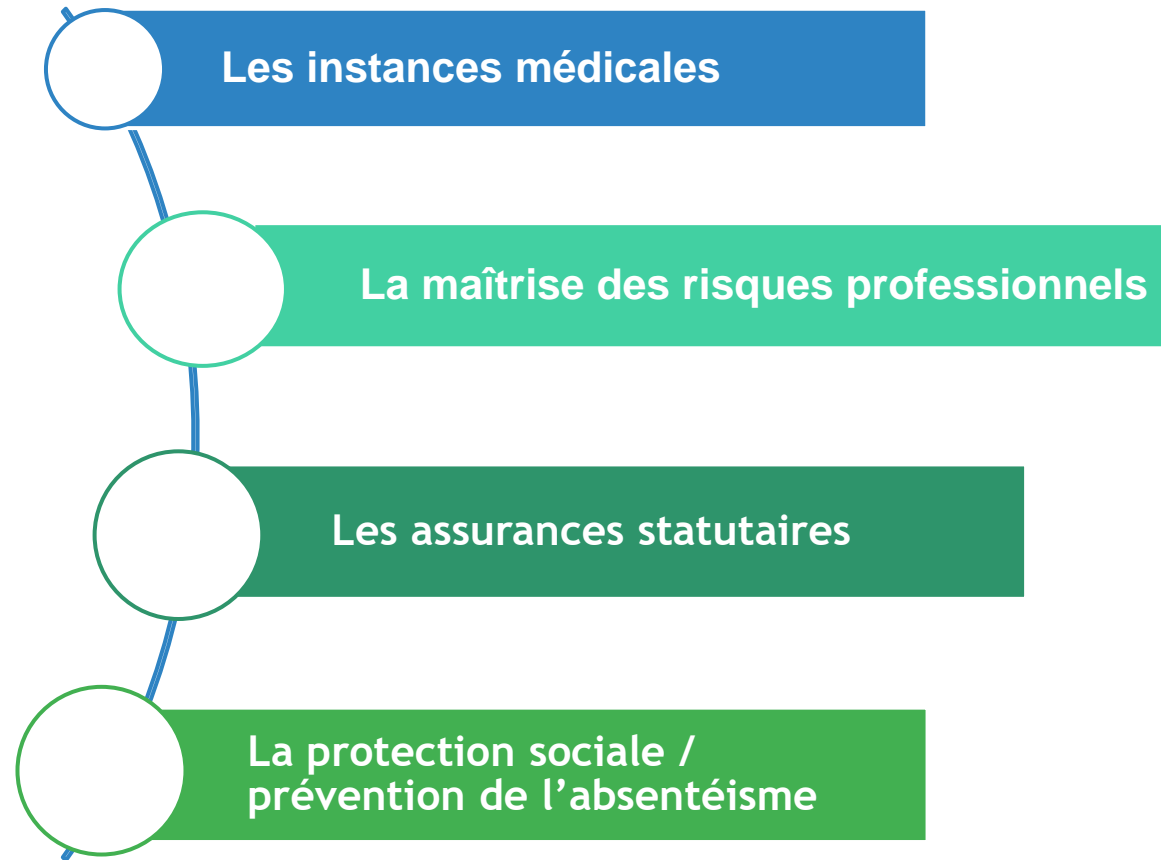
- Accord du 20/11/2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique,
- Accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des RPS dans la FP,
- Circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre de l'accord cadre dans la FPT,

Le CDG 65 a développé un **dispositif d'information, d'appui et d'échange, dédié spécifiquement à la prévention des RPS** en accompagnant les collectivités sur les trois premières étapes de la démarche de prévention des risques psychosociaux. Il s'agit d'un processus participatif favorisant le dialogue social et la co-construction.



Compte tenu du contexte sanitaire, cette prestation a été reportée à 2021.

# Pôle Santé & Conditions de Travail



# Pôle Santé & Conditions de Travail

## (Missions et financements)

### MISSIONS OBLIGATOIRES

(cotisation = % masse salariale de la collectivité)

#### Le comité médical

#### La commission de réforme

Le centre de gestion apporte un conseil aux collectivités avant saisine du comité médical départemental et de la commission de réforme. Ces deux missions obligatoires sont mises en perspective avec le maintien en emploi d'une part et la prévention des risques professionnels d'autre part.

#### Correspondant retraite pour les agents invalides (CNRACL) \*

Le Centre de Gestion est le correspondant de la CNRACL pour les collectivités affiliées, et notamment en ce qui concerne les situations d'agents dans le cadre d'une demande de mise à la retraite pour invalidité. Sa mission consiste alors à traiter l'intégralité des dossiers avant leur transmission à la caisse de retraite et d'apporter des conseils et si besoin une étude personnalisée aux agents : simulations de pension, acquisition des droits, cumuls, ...

*\* Cette mission « retraite » est proposée en mission facultative, via une convention, pour les collectivités affiliées.*

### MISSIONS FACULTATIVES

(cotisation additionnelle ou % fixé par convention)

#### La prévention des risques professionnels

Chaque collectivité entant qu'employeur doit garantir aux agents que les risques professionnels sont connus et maîtrisés, aussi le centre de gestion les accompagne sur toutes les questions liées à l'hygiène et la sécurité au travail, notamment pour évaluer les risques dans leurs services : création et mise à jour du document unique, analyse des situations de travail, diagnostic approfondi des risques. Cette mission comprend aussi la formation des assistants de prévention (initiale et continue), l'animation de réunions des réseaux locaux de prévention et la diffusion d'une lettre d'information.

#### Le contrat groupe d'assurances statutaires

Le centre de gestion propose aux collectivités d'adhérer à un contrat qui permet de s'assurer contre le risque statutaire qui relève de la compétence exclusive des collectivités. Les enjeux financiers étant quelquefois très élevés, le contrat groupe est fait pour vous sécuriser. Actuellement 210 collectivités sont rattachées au contrat d'assurance dont 195 dites « au petit marché ». En 2022 le marché du contrat groupe sera renouvelé pour 4 ans.

# Les instances médicales : le comité médical départemental

Le secrétariat du Comité Médical Départemental (CMD) est assuré par le Centre de gestion depuis le 1<sup>er</sup> mars 2015.

Il s'agit d'une **instance médicale consultative**, compétente à l'égard des fonctionnaires territoriaux (titulaires ou stagiaires) affiliés à la CNRACL ou au régime général (IRCANTEC), et des agents non titulaires territoriaux exerçant dans le ressort du département.

Un même dossier peut comporter plusieurs saisines et l'instruction en est d'autant plus complexe. Ainsi en 2020, **397 saisines** ont été traitées et présentées au cours des 11 séances, pour un total de 356 dossiers.

Pour 2019, **369 saisines** ont été traitées en 11 séances, pour un total de 351 dossiers .

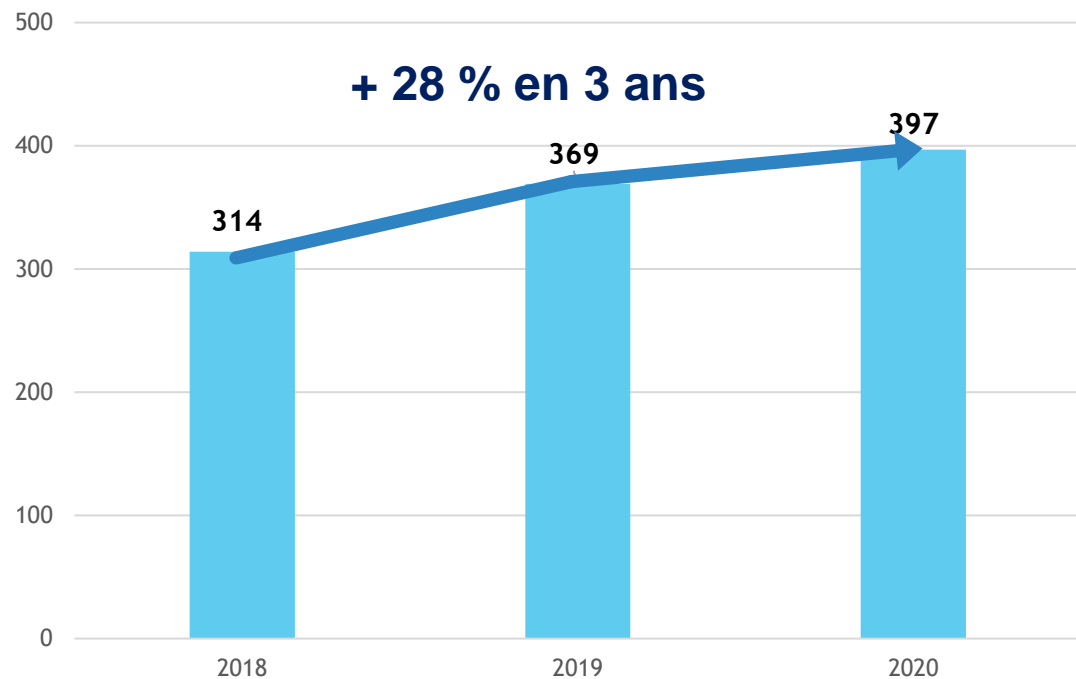
En 2018, pour un total de **314 saisines**, ce sont 297 dossiers qui ont été traités en 9 séances.

Il est à noter que sur les 397 saisines, 70 ont fait l'objet d'une **expertise** mandatée par le secrétariat du Comité médical.

	2018	2019	2020
<b>TOTAL SAISINES</b>	<b>314</b>	<b>369</b>	<b>397</b>
Prolongation du CMO supérieur à 6 mois	53	76	64
Congé longue maladie (agents CNRACL)	134	147	157
Congé longue durée (agents CNRACL)	52	48	64
Congé de grave maladie (agents IRCANTEC)	7	7	10
Disponibilité d'office pour raisons de santé	14	30	26
Temps partiel thérapeutique	1	0	3
Aptitude à l'issue des droits statutaires	6	21	27
Réintégration	29	18	18
Reclassement ou changement d'affectation	3	0	0
Aptitude aux fonctions	13	22	27
Retraite pour invalidité non imputable au service	2	0	1

## Comité Médical Départemental : Chiffres clés 2020

Nombre de saisines



Nature de saisines

*Congé Maladie Ordinaire  
> 6 mois*

**+ 20 %  
en 3 ans**

*Congé Longue Maladie  
Congé Longue Durée*

**+ 20 %  
en 3 ans**

*Disponibilité d'office  
pour raisons de santé*

**+ 48 %  
en 3 ans**

# Les instances médicales : la commission de réforme

La commission de réforme est compétente à l'égard des fonctionnaires territoriaux (titulaires ou stagiaires) affiliés à la **CNRACL**. Le CDG a compétence pour 11 CDR du territoire\*. Chaque commission de réforme est paritaire et comprend :

- deux praticiens de médecine générale ;
- deux représentants de l'administration ;
- deux représentants du personnel.

La Commission de réforme émet un avis notamment sur l'**imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie** et sur l'état de santé, les infirmités ou le taux d'invalidité qui en découle. En 2020 la composition de la CDR

COLLECTIVITÉ	ANNÉE		
	2018	2019	2020
Collectivités affiliées	39	33	26
Conseil Départemental	23	21	13
Mairie de Tarbes	17	22	25
SPP	2	1	3
SPV	4	0	2
<b>Nombre de dossiers</b>	<b>85</b>	<b>77</b>	<b>69</b>

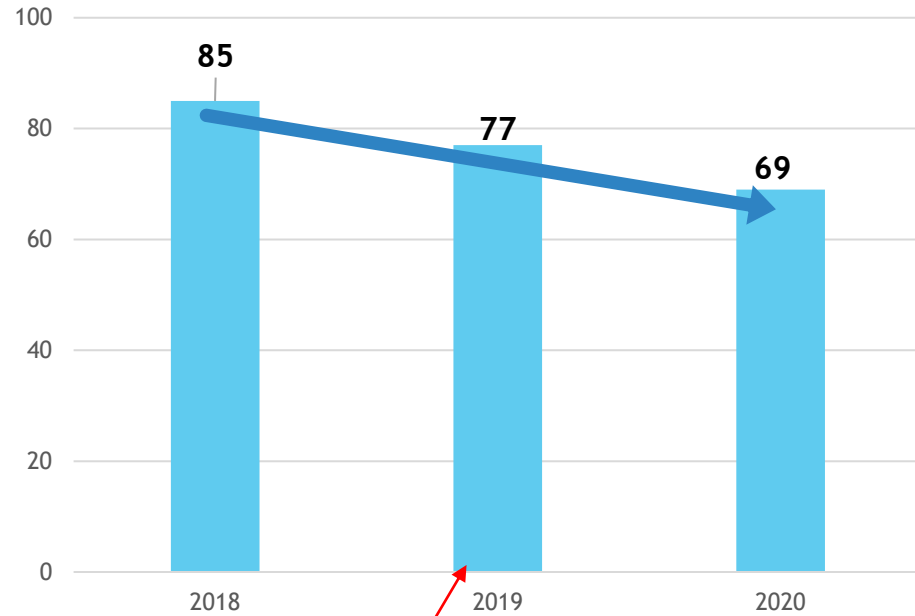
OBJET DE LA SAISINE	2018	2019	2020
<b>TOTAL DES SAISINES</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>72</b>
Imputabilité au service d'un accident (prolongations d'arrêts, rechute...)	27	21	21
Imputabilité au service d'une maladie (prolongations d'arrêts, rechute...)	30	26	15
Disponibilité d'office (3e et 4e années)	3	4	3
AIT (durant une disponibilité d'office)	0	4	3
Aptitude aux fonctions	6	7	0
Temps partiel thérapeutique	0	2	0
ATI ou allocation d'invalidité SPV (octroi et révision)	10	11	10
Reclassement	2	1	0
Retraite pour invalidité imputable au service	4	3	2
Retraite pour invalidité non imputable au service	10	15	17
Majoration pour tierce personne	0	0	1

Les **saisines** peuvent être  **multiples**  pour un même dossier (= situation d'un agent) par exemple : disponibilité d'office et octroi d'une AIT. En 2020, les principaux motifs sont l'**imputabilité au service** (accident ou maladie, prolongation, rechute) qui représentent **50% des saisines**.

\* Dans le détail, 2 CDR pour le SDIS (SPP et SPV), 3 CDR pour le Conseil Départemental (1 par catégorie, A, B ou C), 3 CDR pour la Ville de Tarbes, 3 CDR pour les collectivités affiliées

## Commission de Réforme : chiffres clés 2020

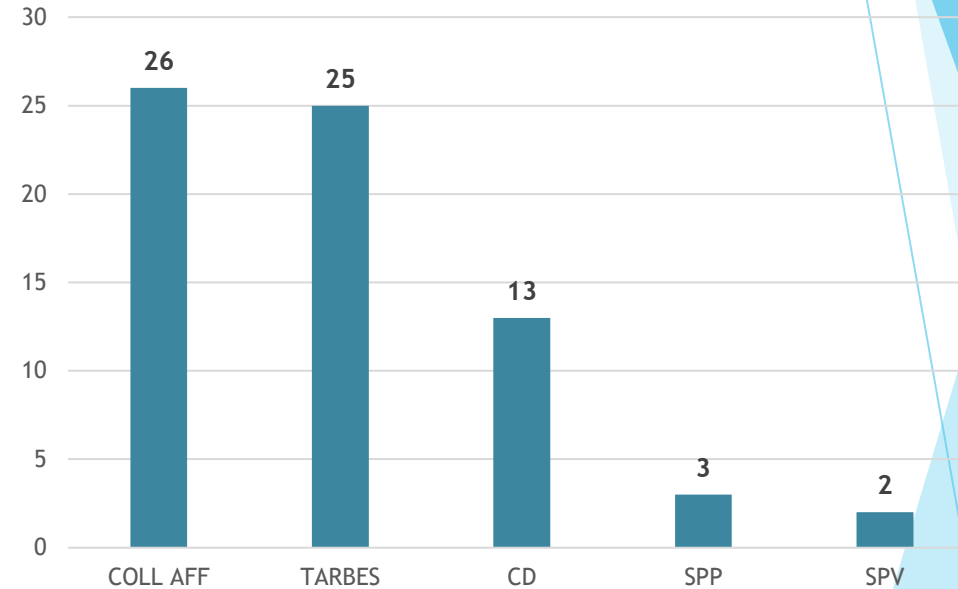
### Nombre de situations d'agents



*Création du CITIS\**

\* Le congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) a remplacé le congé pour accident de service. La collectivité place l'agent dans cette position administrative lorsque celui-ci déclare une maladie contractée en service, un accident de service ou un accident de trajet, le temps que l'autorité territoriale démontre que l'accident ou la maladie n'est pas imputable au service, si elle estime que la présomption doit être écartée (par exemple : fait personnel de l'agent, ...).

### Nombre de dossiers selon la collectivité





# La maîtrise des risques professionnels : outils et communication

## Conception de deux modèles de registres Santé Sécurité au Travail (SST) et Danger Grave et Imminent (DGI)

- Création d'un groupe de travail composé de membres élus représentants de l'administration et de représentants du personnel au CT/CHSCT.
- **Rédactions finalisées en mai 2020 :**
  - Un modèle de registre SST et une note de préconisation
  - Un modèle de registre DGI incluant les consignes de mise en place
  - Deux flyers de présentation des registres à l'attention des agents

## Gestion de la crise sanitaire – COVID 19

- **Pour le CDG :**
  - Mise en place du plan de continuité (Mis à jour selon l'évolution de la crise)
  - Télétravail instauré
  - Organisation des réunions en VISIO
  - Consignes de présence et distribution de masques chirurgicaux
- **Pour les collectivités :**
  - Aide et conseils aux collectivités
  - Fiches informations et préconisations RH et SST
  - Mise à jour du site internet très régulière
  - Présentation et modèle de protocole de prise en charge d'un agent symptomatique

# La maîtrise des risques professionnels : formations et gestion

## Formations obligatoires d'assistants de prévention

- **Formation initiale :**
  - Formation initiale prévue en 2020 annulée en raison du COVID
- **Formation continue :**
  - 2 formations continues d'assistants de prévention :
    - les 17-18 septembre 2020 : 9 agents formés
    - les 15-16 octobre 2020 : 8 agents formés
- Convention de partenariat établie entre le Centre de Gestion et le FNP

## Organisation de la prévention au CDG

- Mise à jour du Document Unique en décembre 2020
- Evacuation incendie :
  - Procédure d'organisation d'évacuation en cas d'incendie;
  - Création du point de rassemblement;
  - Désignation de guides files et serres files pour le bâtiment;
  - Présentation des consignes d'évacuation au personnel du CDG.

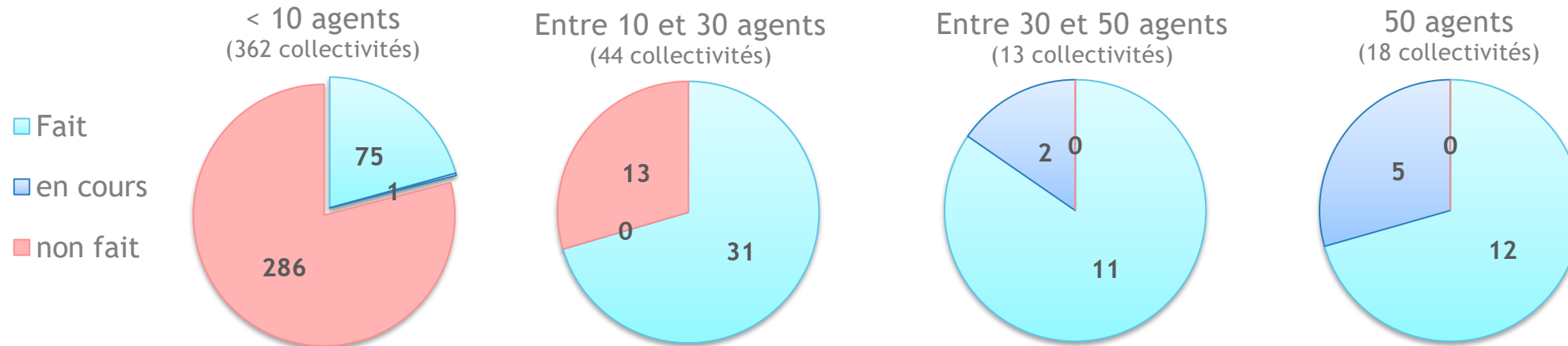
# La maîtrise des risques professionnels : conseils et études

## Conseils techniques et réglementaires

### ✓ Aide à l'évaluation des risques professionnels

Accompagnement technique et méthodologique, organisation de réunions de travail, visites de postes de travail, mise à disposition de documents... Mises à jour de documents uniques avec notamment l'intégration des risques psychosociaux : conseils techniques et méthodologiques par téléphone et mails.

### ✓ Bilan des démarches d'évaluation des risques professionnels en juillet 2020



#### Bilan EVRP :

- 129 DU réalisés
- 20 DU à jour
- 76 DU pour lesquels la mise à jour est à renouveler
- 33 DU pour lesquels aucune mise à jour n'a été réalisée

#### EVRP en cours :

- ADAC 65
- CCAS Trie sur Baise
- CC Adour Madiran
- CC Aure Louron
- CC du Pays de Trie et du Magnoac
- CC PVG
- Saint-Lary Soulan

#### Une centaine de demandes de renseignements

- Réponses par téléphone ou mail. Documents techniques / réglementaires et modèles fournis / informations diverses concernant la prévention.

# La prévention des risques professionnels : instance CHSCT

## Animation du CHSCT départemental



### Un signalement de manquements en matière d'hygiène et de problématiques de stockage de produits dangereux

→ Problématique toujours en cours

### Organisation d'un groupe de travail « Registres de Santé Sécurité au Travail (SST) et Danger Grave et Imminent (DGI) »

→ Rédaction de modèles de registres, guides de mise en place et flyers à l'attention des agents. 5 réunions de travail

### Réunion de travail « reprise des activités en collectivités »

→ **Objectif** : Etablir un retour d'expérience sur la situation de crise sanitaire, croiser les regards et retours des élus employeurs, des agents et de la médecine professionnelle.

→ **Constat** : les collectivités ont été « noyées » par de très nombreuses directives, difficultés de management, problèmes techniques et organisationnels, peur collective qui perdure...

# LE CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE 2018-2021 : SIACI SAINT HONORE / ALLIANZ



Allianz 

Au 31 décembre 2020, le contrat d'assurance groupe couvre les risques liés aux conséquences de maladies, accidents, arrêts maternité ou paternité, décès, pour un total de **2905 agents** (1921 CNRACL et 984 IRCANTEC) des **214 collectivités** adhérentes.

Après la révision « contractuelle » en 2020 des taux pour 3 collectivités en tranche conditionnelle (garanties propres à la collectivité), 3 autres collectivités verront leur taux de cotisation à la hausse pour 2021, de même que le taux de l'ensemble des collectivités dites « au petit marché » (tranche ferme). Le taux moyen pour ces 15 collectivités est passé de 4,46% à 5,01%.

Pour ces **199 collectivités** dont l'effectif maximum est de 30 agents CNRACL, le taux de cotisation sur les 3 années 2018-19-20 était de de 4,49% (avec une franchise en maladie ordinaire de 15 jours) ou de 3,90% (FR MO 30 jours). Il passe respectivement à 4,71% et 4,10%, soit 5% d'augmentation.

Pour les agents IRCANTEC le taux varie de 0,98% à 1,47 selon la franchise, et est conservé sur les 4 années du contrat.

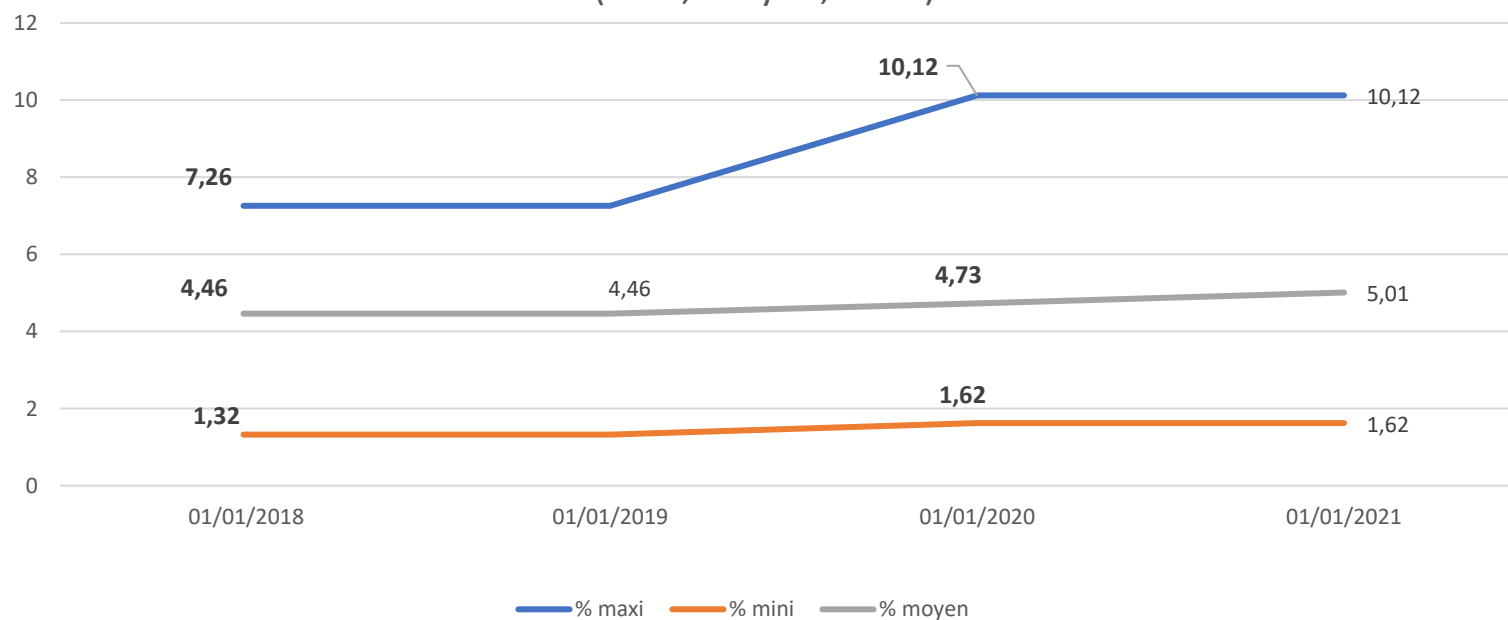
L'adhésion au contrat groupe est également liée à la signature d'une convention avec le Centre de Gestion, qui assure le lien avec le prestataire et accompagne également les collectivités dans toutes leurs démarches tout au long du contrat. Le CDG est rémunéré sur la base de **0,10 %** de l'assiette de cotisation choisie.

Pour 2020, cela représentait **50 946 euros en prévisionnel**.

Note : en 2021 le marché d'assurances statutaires sera renouvelé par appel d'offres de marché public, pour une prise effective des garanties du 01/01/2022 au 31/12/2025

# LE CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE 2018-2021 : SIACI SAINT HONORE / ALLIANZ

Contrat Assurances statutaires  
Collectivités en garanties "personnalisées" (tranche conditionnelle)  
Evolution des taux (mini, moyen, maxi) de 2018 à 2021



Une première augmentation de taux (pour 3 collectivités) a eu lieu en 2020, sur la base des résultats d'absentéisme 2018 et 2019. Une autre augmentation a portée sur 3 autres collectivités, applicable au 01/01/2021.

Au bilan la moyenne des taux pour les 15 collectivités en tranche conditionnelle est passée de **4,46%** au démarrage du contrat à **5,01%** en fin de contrat (soit 11% d'augmentation) à garanties constantes.

# LE SUIVI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (collectivités au contrat d'assurance)

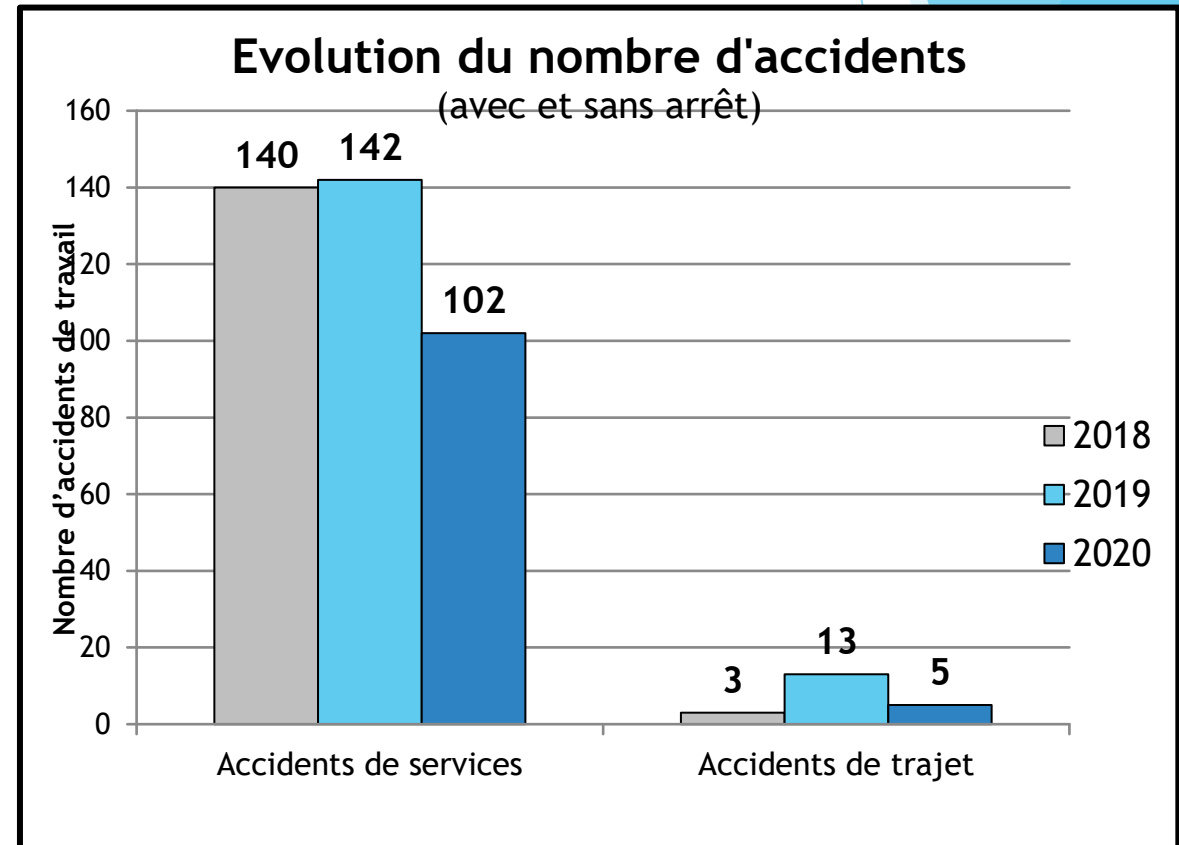
Depuis le 01/01/2018, le CDG a mis en place un **suivi des accidents de travail au travers de la plateforme Vivinter** :

- suivi administratif (prise des arrêtés d'imputabilité, mise en ligne des prolongations et certificats médicaux finaux...)
- suivi en matière de prévention (préconisations réalisées par téléphone en fonction de la nature de l'accident).

## Suivi des accidents sur ces 3 dernières années :

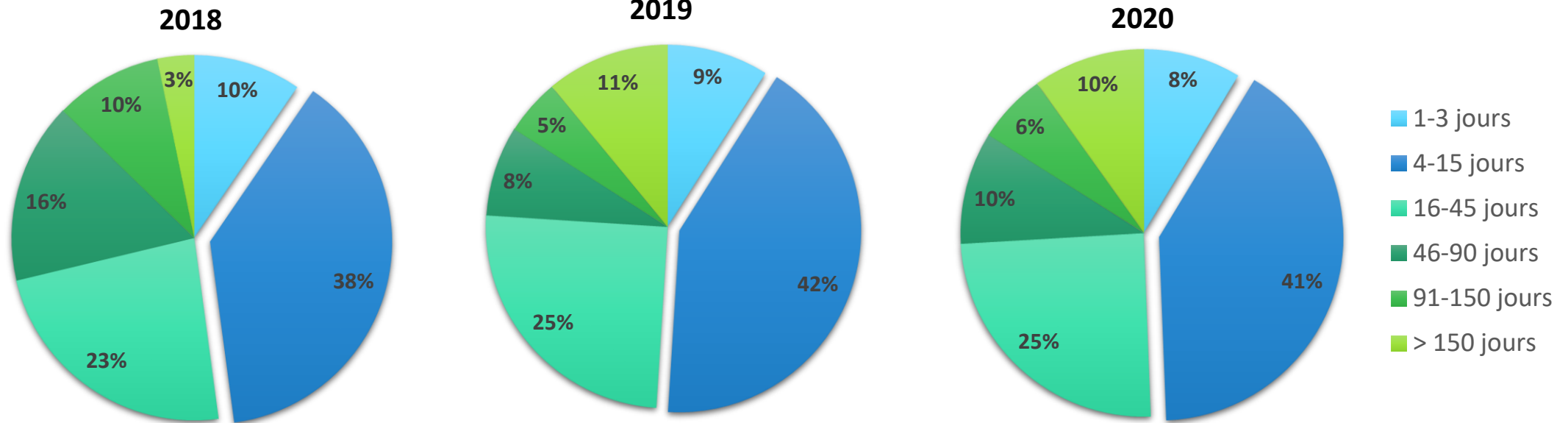
- 2018 : 3615 jours d'arrêt de travail
- 2019 : 5536 jours d'arrêt de travail
- 2020 : **3686** jours d'arrêt de travail
  
- Le nombre de jour d'arrêts pour 2020 va évoluer car :
  - 10 accidents sont encore ouverts en 2021 (6 avec une durée d'arrêt supérieur à 150 jours).
  - Certains dossiers vont passer en CDR.
  
- Diminution du nombre d'accidents en 2020, cela est dû en grande partie aux périodes de confinements.
  
- Malgré un nombre d'accident plus faible en 2020, le nombre de jours d'arrêts de travail est supérieur à 2018 (38 accidents en plus). Par conséquent, **la gravité des accidents est en augmentation** durant ces deux dernières années.

*La maîtrise de la gravité est essentiellement du domaine médical (expertise de consolidation post accident) avec une prise en compte des capacités individuelles à la reprise du travail, si besoin avec aménagement de poste (avis du médecin de prévention). L'âge, la pénibilité du poste, l'usure professionnelle, l'adaptabilité des agents et les potentialités de reclassement, sont des composantes premières dans la durée des arrêts de travail.*



# LE SUIVI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (contrat groupe d'assurance)

## Durée des arrêts de travail suite à un accident de service



➤ Le nombre d'accident occasionnant un arrêt « très long » (> 91 jours) est constant sur ces 2 dernières années.

*Action du pôle SCT : Pour chaque accident selon le siège et la nature des lésions, une durée d'arrêts théorique est établi. Désormais, dès lors que ce délai est nettement dépassé ou que certains éléments de l'accident remettent en doute l'imputabilité de l'accident nous contactons les collectivités afin de leur proposer de mandater une expertise médicale.*



# LE SUIVI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL

(contrat groupe d'assurance)

- Le nombre d'accidents sans arrêt est moins fréquent en 2020 qu'en 2019 ou 2018 (ce qui explique en partie la gravité plus élevée).
- Ce constat demande à être étudié, par exemple au travers une analyse fine des DU des collectivités où se sont produit ces accidents.

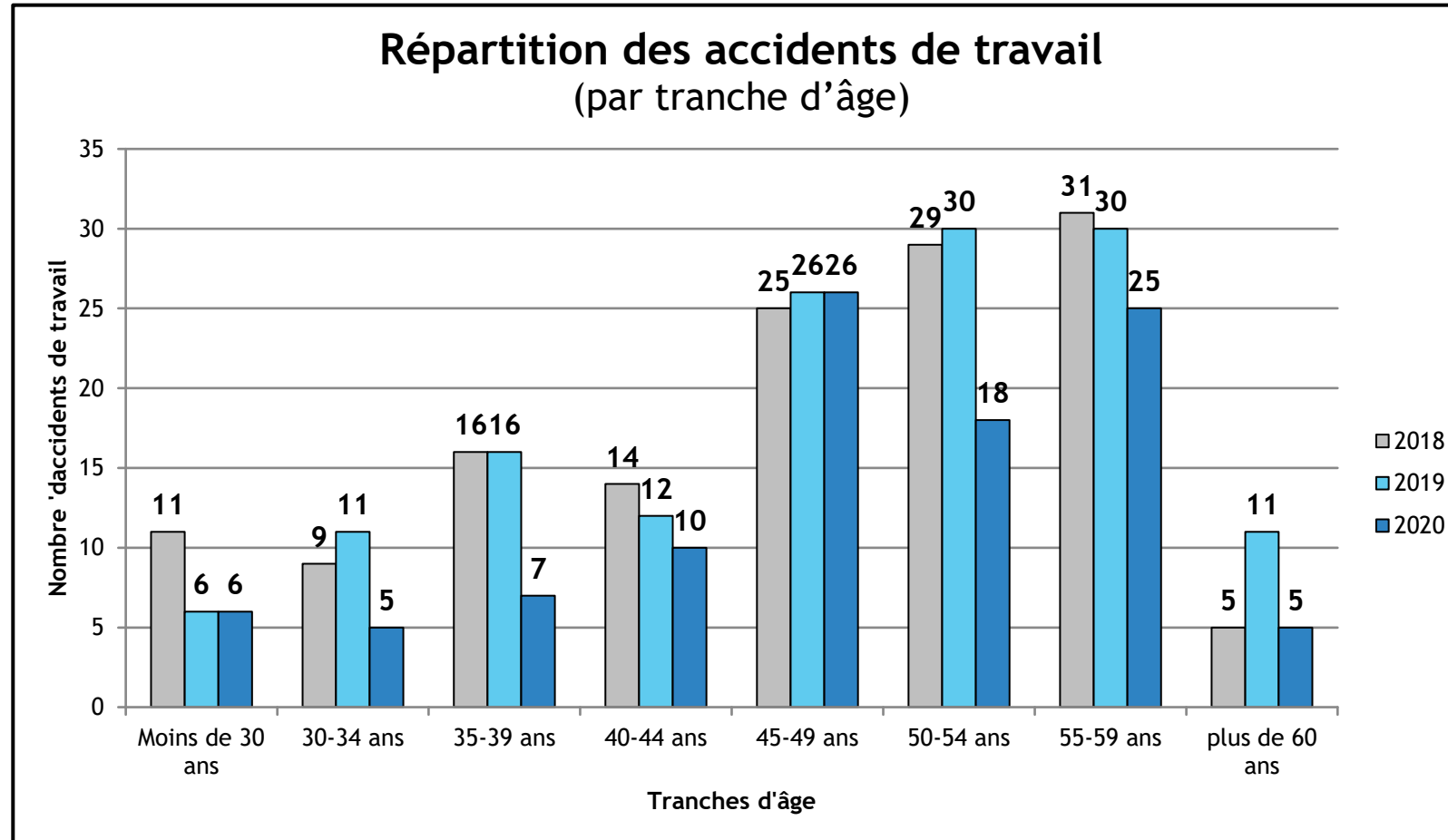
## Accidents sans arrêt de travail

En 2018, **32%** des accidents de service (soit 45 accidents) n'ont pas donné suite à un arrêt de travail.

En 2019, **33%** des accidents de service (soit 47 accidents) n'ont pas donné suite à un arrêt de travail.

En 2020, **23%** des accidents de service (soit 24 accidents) n'ont pas donné suite à un arrêt de travail.

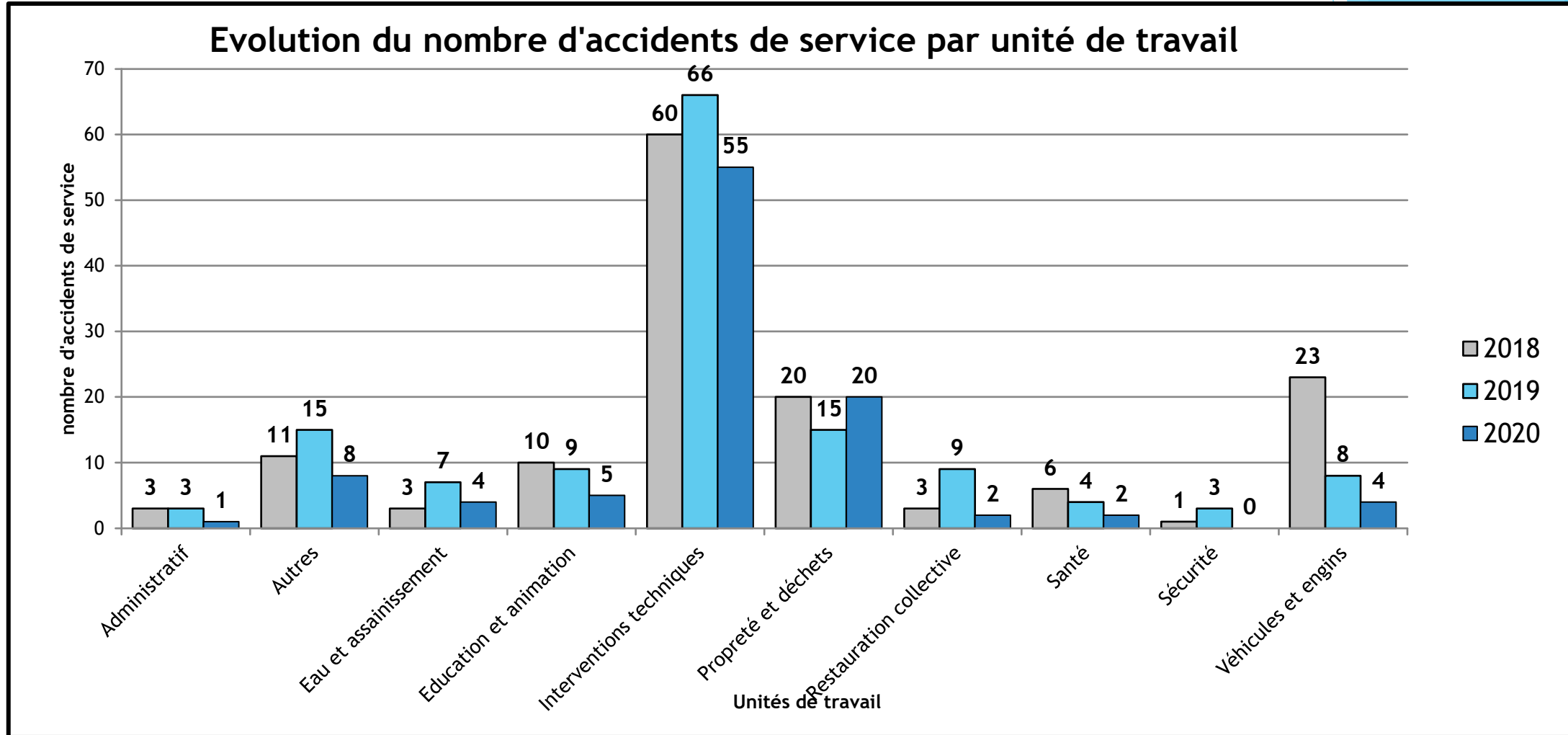
## LE SUIVI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (contrat groupe d'assurance)



- En 3 années de données cumulées, c'est la tranche d'âge « 55-59 ans » toujours la plus « accidentée »; il est probable que la gravité soit également la plus importante pour cette tranche d'âge;
- Il est à noter la forte diminution du nombre d'accidents dans la tranche « 30-34 ans » et « 35-38 ans »

*Nb : pour apprécier une sur-représentation ou une sous-représentation d'accidents, une analyse plus complète demandera à pouvoir corréler le nombre d'agents par collectivité (et / ou par métier) et par tranche d'âge, avec le nombre d'accidents.*

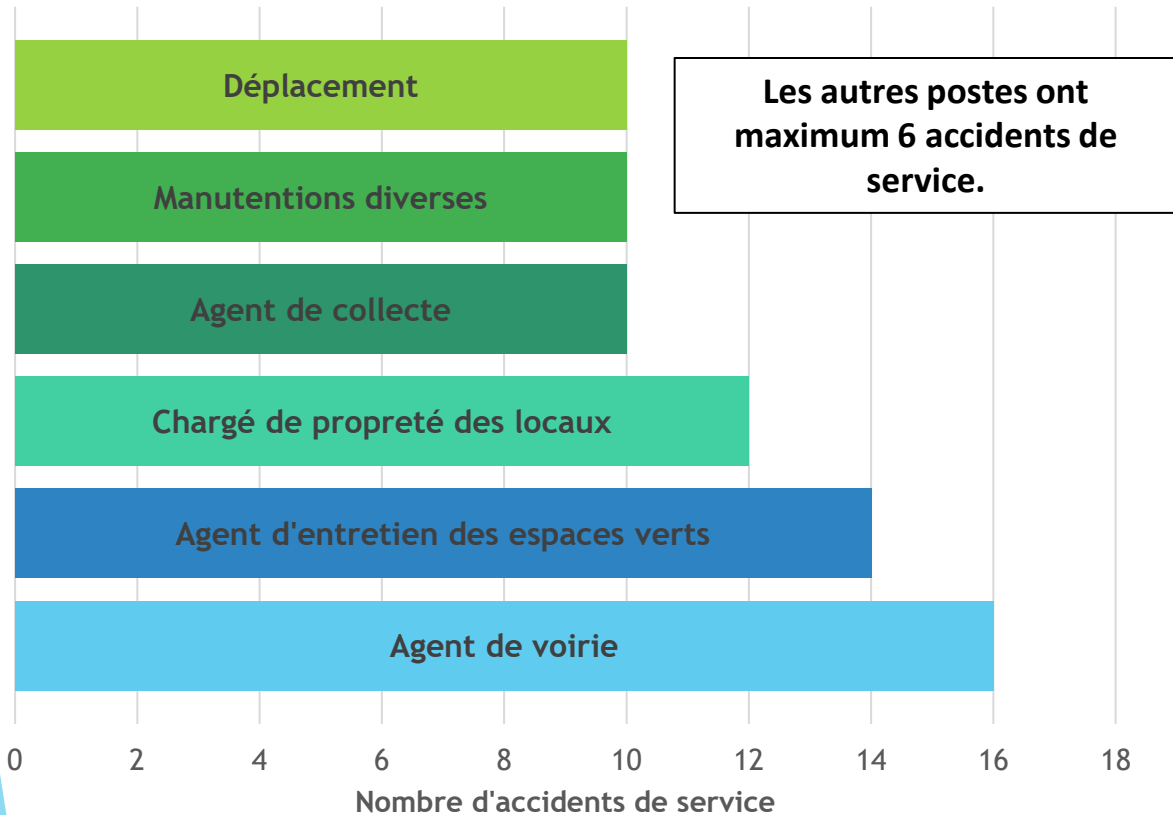
# LE SUIVI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (contrat groupe d'assurance)



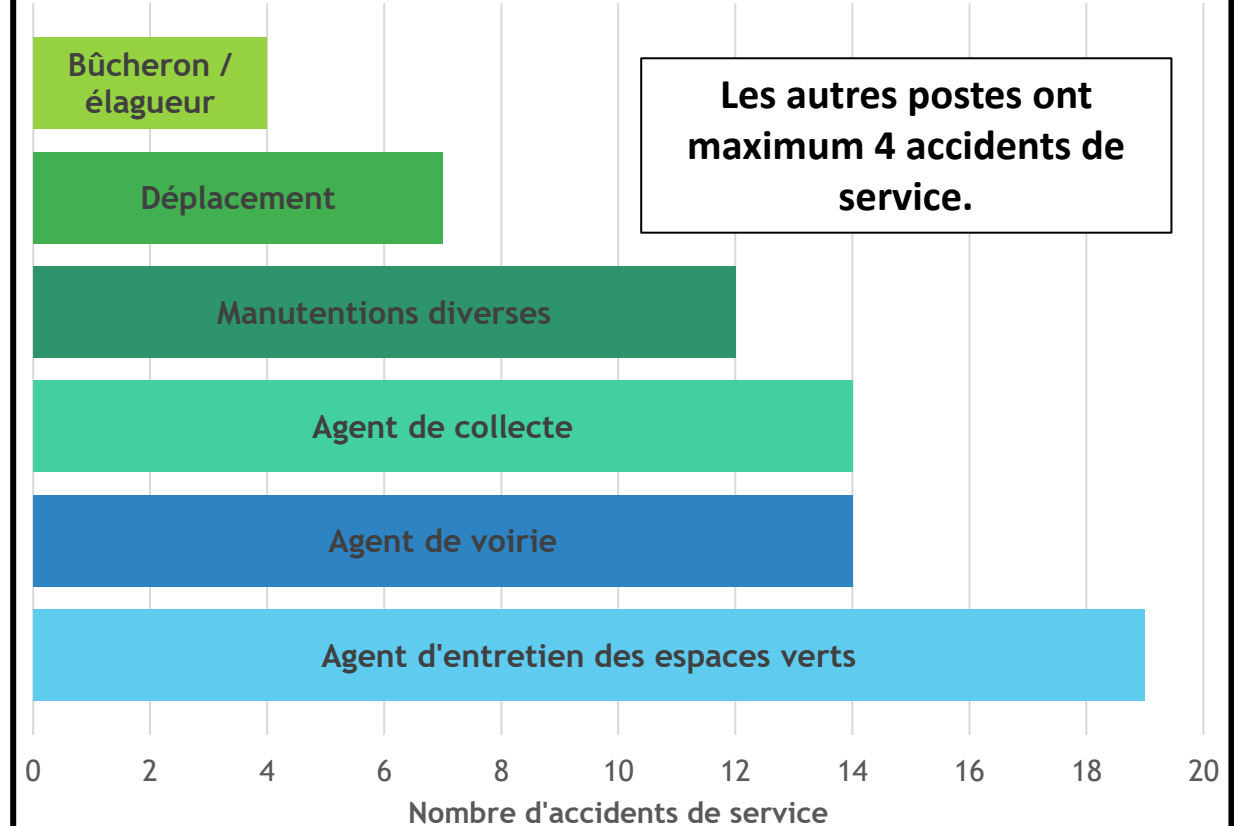
- Pour **plus de la moitié des accidents** (55 sur 102) l'unité de travail qui en est à l'origine sont les **interventions techniques**.
- L'analyse détaillée de ces accidents montrent que 4 des 8 accidents ayant une durée d'arrêt supérieur à 150 jours sont associés à cette unité de travail.
- Il est aussi important de souligner le nombre d'accidents associés à l'unité de travail « **propreté et déchets** ». Effectivement, cette unité est elle aussi très impactée par les accidents d'une durée d'arrêts supérieurs à 150 jours, elle en compte 3.

# LE SUIVI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (contrat groupe d'assurance)

## Les postes/tâches de travail les plus touchés par des accidents de service en 2019



## Les postes/tâches de travail les plus touchés par des accidents de service en 2020



- Globalement durant 2019 et 2020 les postes les plus touchés par les accidents de service sont quasi similaires avec un taux d'accidents particulièrement conséquent **pour les agents de voirie et d'entretien des espaces verts**.
- Il pourrait être intéressant de comparer si les accidents de service provoquent le même type de lésion corporelles pour une même tâche mais au sein de différentes collectivités.