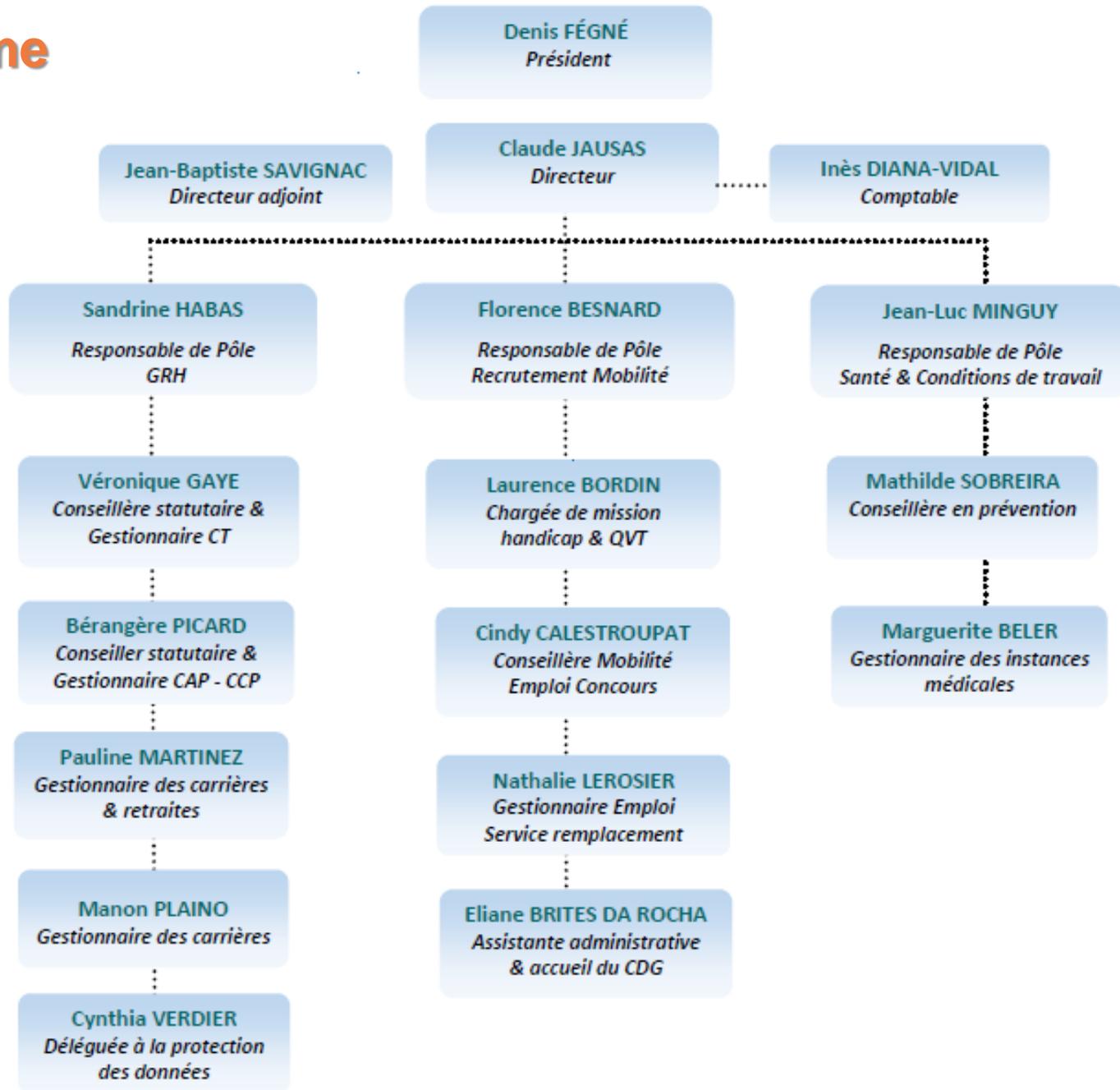




RAPPORT D'ACTIVITÉ 2021



Organigramme



Les ressources humaines du CDG

Nombre d'agents au CDG : 18

- Titulaires : **15**
- Non titulaires : **3** (dont 2 sur emploi permanent)

Non titulaires du SPET : 79

Les moyens financiers

Les dépenses de fonctionnement : **2 049 940.76 €** (+ 20%)

La masse salariale (rémunérations brutes CDG+SPET) : **1 101 009 €** (+ 22,5 %)

- Titulaires : **560 756.67 €** (+ 12,7 %)
- Non titulaires CDG : **54 720 €** (+ 24,6 %)
- Non titulaires du SPET : **485 532.05 €** (+ 36 %)

Mission paie à façon

Réalisée pour 16 collectivités, soit **766 bulletins**
(+ 87 / à 2020 pour 5 communes de +)

Les mouvements en 2021 :

- 1 recrutement en CDD sur emploi permanent à compter du 01/03 : conseiller en prévention des risques professionnels
- 1 agent en disponibilité pour convenances personnelles pour une durée de 3 ans à compter du 16/04
- 1 recrutement par voie de mutation à compter du 01/05 : directeur adjoint
- 1 recrutement par voie de mutation à compter du 01/08 : conseiller statutaire
- 1 recrutement en CDD pour surcroît d'activité (du 05/08 au 03/09 et du 01/10 au 31/12) : agent administratif

L'action sociale du CDG

- Les titres restaurants : **3 459 titres** distribués (+ 675 / à 2020) soit 15 565,5 € à la charge du CDG
- La participation à la prévoyance et complémentaire santé : **5 749 €** (+ 103 %)
- Le CNAS : 16 agents déclarés, 12 utilisateurs
Prestations billetterie cinéma, rentrée scolaire, CESU

Cotisations payées par le CDG 212 € par agent	Montant total des prestations perçues pour 12 agents utilisateurs
3392 €	3 579 €

Prestation de 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 XXIe siècle)

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

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.

Une conseillère statutaire recrutée en 2021 a également bénéficié de cette même formation

10 saisines du médiateur ont été enregistrées en 2021 pour la même collectivité :

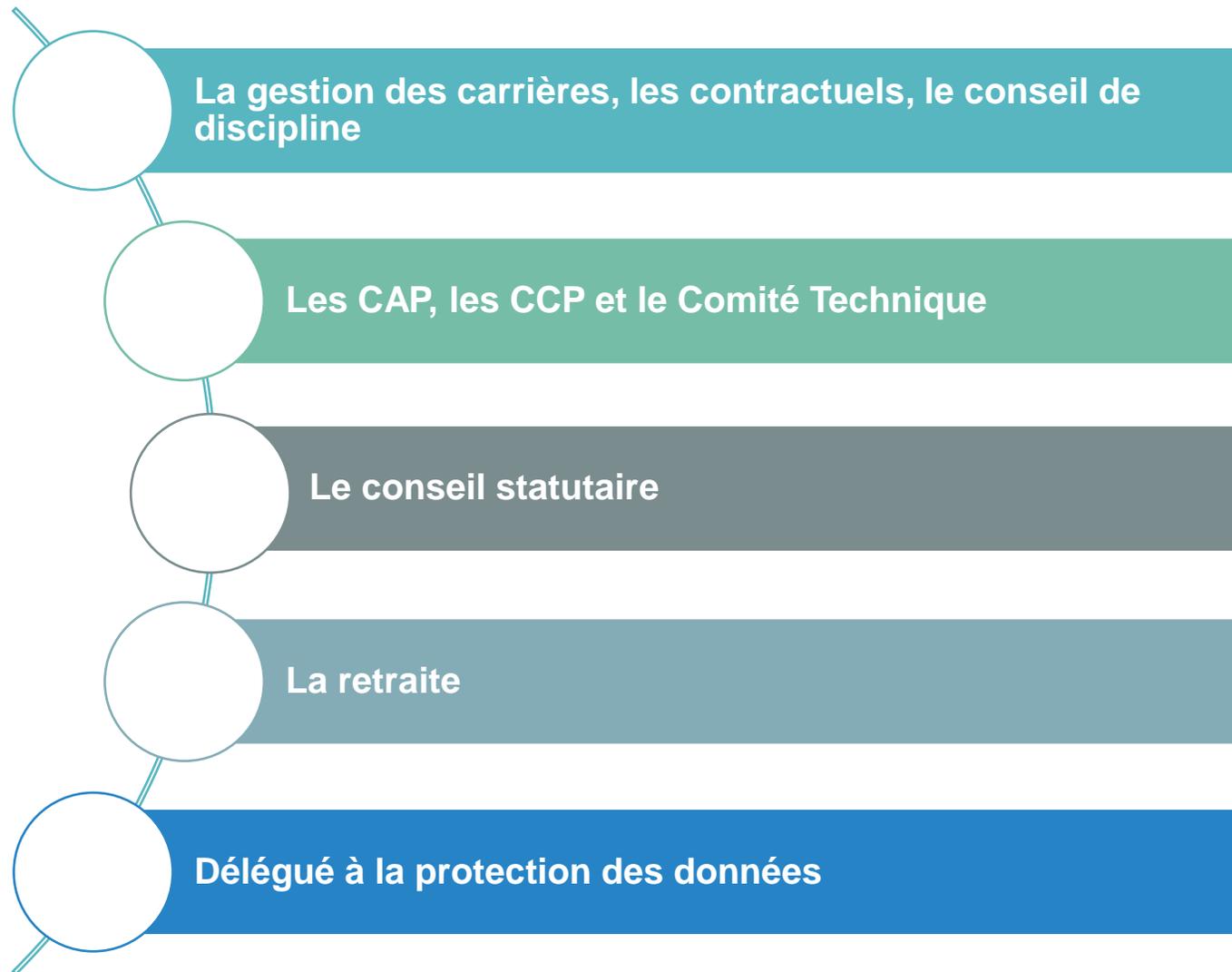
✓ **3 engagées** : pour **des décisions individuelles relatives à l'un des éléments de rémunération.**

L'employeur ayant accepté par souci de pédagogie, les 3 médiations n'ont pas abouti à un accord mais ont permis aux agents concernés de s'exprimer et comprendre la politique de la collectivité en matière de régime indemnitaire.

✓ **7 refusées**, à l'initiative de l'employeur

Fin de l'expérimentation de la MPO au 31/12/2021, qui devient en 2022 une mission obligatoire des CDG, soumise à convention et financée par la collectivité

Pôle GRH : gestion de carrière et expertise statutaire



Les faits marquants du Pôle GRH en 2021

Accompagnements des collectivités pour la mise en œuvre de leurs LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Accompagnements des collectivités pour la mise en conformité avec les 1607 H

Accompagnement des collectivités pendant la crise sanitaire Covid (veille juridique, assistance téléphonique, envois de modèles)

Arrivée d'un conseiller statutaire au 01/08/2021

Mise en œuvre des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne

La gestion des carrières

3081 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 de 402 dossiers individuels**.
- Renseignement statutaire (courrier, courriel, téléphone ou entretien).

Le conseil de discipline

- Il s'est réuni 1 fois, le 2 mars 2021.

Les instances paritaires

Suite aux évolutions des compétences des CAP, on constate une **diminution importante des saisines**.

Les saisines du comité technique sont à l'inverse en forte augmentation, avec notamment les dossiers de mise en œuvre des Lignes directrices de gestion qui y sont dorénavant examinées.

Les CAP et CCP

Date CAP	Catégorie CAP	Prorogation de stage / refus de titularisation / de formation prof.
11/03/2021	C	2
25/11/2021	C	1
TOTAUX		3

Date CCP	Catégorie CCP	Licenciement inaptitude physique / Licenciement pour insuffisance prof.
11/03/2021	C	1 (formalité impossible)
13/07/2021	A	1
21/10/2021	C	1 (formalité impossible)
TOTAUX		3

Le Comité Technique

9 séances au total en 2021, dont 4 séances du CT/CHSCT (04/03, 22/06, 14/10 et 14/12/2021), 5 séances spécifiques de CT notamment dédiées aux LDG des collectivités affiliées (09/02, 15/04, 17/06, 15/10, 23/11/2021).

Nombre de dossiers présentés au CT : 317 saisines, 1 avis défavorable à l'unanimité, 1 avis défavorable à la majorité, 314 avis favorables à l'unanimité, 1 avis ajourné

Thématique des saisines :

- Régime indemnitaire (RIFSEEP) : 29
- Modifications du temps de travail : 31
- Ratios : 22
- Suppression d'emplois : 30
- Télétravail / astreintes : 15
- Compte épargne temps : 7
- Règlement intérieur / règlement de formation : 11
- LDG : 110
- Organisation des services/ Journée solidarité : 3
- Annualisation : 2
- Contrats d'apprentissage : 3
- Action sociale / PSC / Forfait mobilité durable : 6
- Délégation de service public : 3
- Autres (1607 H, organigramme, PCA, évaluation, HS/HC , etc.) : 42

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.

Pour s'adapter aux contraintes liées à la COVID, les formations par visioconférence ont été développées.

- **2 sessions de réunions d'actualités statutaires ont eu lieu (mixant présentiel et visio-conférence)** le 13 décembre 2021.
- **2 réunions d'information sur la mise en conformité avec les 1607 H ont également été organisées en présentiel** (les 5 et 8 octobre 2021).

La 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 **140 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 :

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Pension et réversion	16	35	29	33	40	57
Pension d'invalidité	5	4	5	8	3	9
Simulations de pension	63	65	93	93	77	46
QCIR						33
TOTAL	84	104	92	134	120	145

- Participation de la correspondante CNRACL à une formation d'actualité les 19 et 20 octobre 2021

Contribution financière entre le CDG et la Caisse des Dépôts Nouvelle convention signée en 2020 pour 3 années

En application du dispositif de contribution financière prévu entre le Centre de Gestion et la Caisse des Dépôts, la rémunération pour le 1^{er} semestre 2021 est ainsi constituée :

Rémunération forfaitaire : **461 €**
APR **100 €**

Rémunération pour le 2^{ème} semestre 2021 :

Rémunération forfaitaire: **1280 €**

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

Rémunération pour l'année 2021 :
Actes réalisées : **10 800 €**

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

180 collectivités adhérentes (communes, EPCI, EPA, SIVU, SIVOM...)

Rappel des activités clés du service en 2021

Production de
documentation
(Dossiers techniques,
newsletters...)

Développement des
formations au format
webinaire

Mise en place du logiciel
de gestion la conformité
au RGPD Data Legal
Drive

Conseil juridique en
droit des données
personnelles

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

Apporter un meilleur service et répondre à de nouveaux enjeux grâce à des actions concrètes

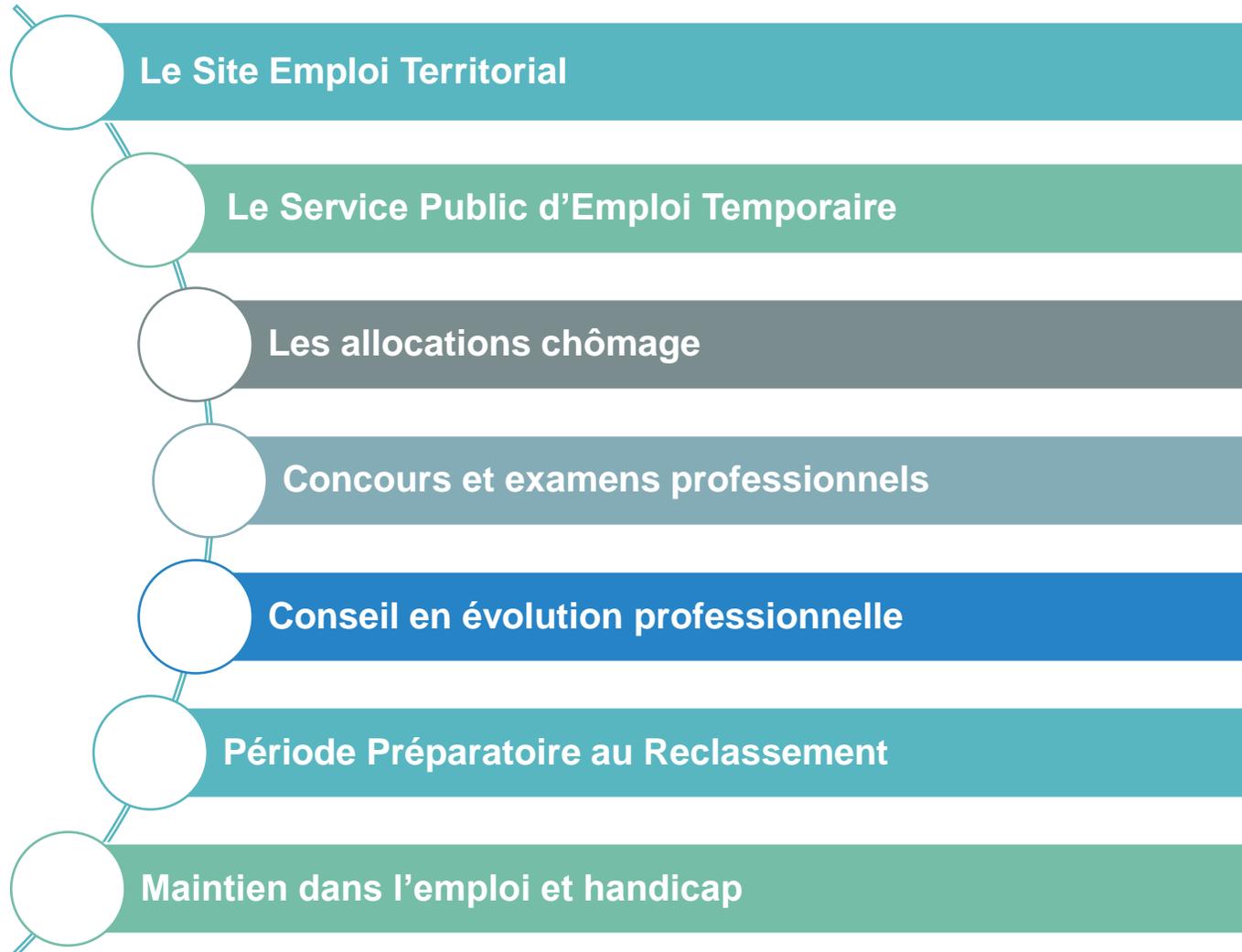
Participation aux réseaux professionnels régionaux et nationaux
(Association Française des Correspondants à la Protection des Données, Déclic, CDG...)

Conseil PRADA (Accès aux documents administratifs)

Evolution de la prestation (nouveaux outils)

Sensibilisation aux enjeux de la cybersécurité

Pôle Recrutement Mobilité



Les faits marquants du Pôle Recrutement Mobilité en 2021

Mise en œuvre de la prime de précarité pour les agents du SPET

Sélections des candidats et recueil des intentions d'embauche pour la formation « secrétaire de mairie » financée par la Région Occitanie

Lancement d'une enquête communication auprès des affiliés (mai 2021)

Report en 2021 d'une opération de concours de 2020 lié à la crise sanitaire

Passage du rapport sur l'état de la collectivité (« bilan social ») au Rapport Social Unique

Lancement d'une « communauté de pairs » inter fonction publique

Le Site Emploi Territorial

- **Les DVE et DCE**

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

547 DVE et **338 DCE**, soit une légère hausse par rapport à 2020 (769).

	Nombre total	Avec offre d'emploi		TNC	TC
DCE	338	101	29,88 %	98	240
DVE	547	224	40,95 %	77	470
Mission temporaire	74	74	100 %	19	55

- **Les offres d'emploi : top 5 des métiers recherchés**

325 offres d'emplois (242 en 2020) ont été publiées sur le site emploi territorial, dont **74 missions temporaires** (39 en 2020).

	Métier 1	Métier 2	Métier 3	Métier 4	Métier 5
DCE	Chargé de propreté des locaux	Secrétaire de mairie	Assistant de gestion administrative	Agent des interventions techniques	Chargé d'accueil
DVE	Secrétaire de mairie	Assistant de gestion administrative	Chargé de propreté des locaux	Travailleur social	Agent d'entretien de la voirie
Mission temporaire	Assistante de gestion administrative	Animateur enfance-jeunesse	Assistant ressources humaines	Secrétaire de mairie	Chargé des espaces verts

A NOTER :

1 offre d'emploi pour un **contrat d'apprentissage** sur un poste d'apprenti en restauration.

2 offres d'emploi pour des contrats aidés,

35 contrats de projet, dont 26 avec offres d'emploi.

Le Service Public d'Emploi Temporaire

Les chiffres

- Près de 25 ETP mis à disposition des collectivités (+ 4 ETP)
- Rémunérations chargées : 685 271 € (+ 35% / à 2020)
- Frais de gestion (6%) perçus en 2021 : 43 869 €

Evolution de l'activité du SPET	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de collectivités utilisatrices	24	29	45	49	56	65	67
Nombre d'agents mis à disposition	22	25	40	57	62	75	79
Nombre de contrats et avenants	98	54	177	311	293	286	374
Nombre d'heures de missions annuelles	7 440,27	9 152,81	14 549,98	20 156,73	31 779,02	31 836,03	39 907,63
Nombre de bulletins de paie édités		92	221	374	440	441	571
Equivalent ETP	4,63	5,70	9,05	12,54	19,78	19,81	24,83

Les missions

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

L'insertion professionnelle des agents mis à disposition

Au cours de l'année 2021, **4** agents du service ont été recrutés par la collectivité utilisatrice

- 2 assistantes administratives (Tarbes, SMAEP Tarbes nord)
- 1 agent polyvalent espaces verts voirie (Maubourguet)
- 1 agent de service (Barbazan-Debat)

1 agent du service a été placé dans une collectivité (SIMAJE)

- ATSEM (par ailleurs lauréate du concours)

Le calcul des indemnités chômage

Les chiffres

Une activité dont le volume augmente régulièrement : 11 dossiers actifs en 2021 (6 en 2019, 10 en 2020) **avec 2 nouveaux motifs d'indemnisation** (licenciement pour inaptitude physique et refus de titularisation à l'issue du stage)

8 nouvelles collectivités adhérentes (St Lary Soulan, Montgaillard, Anla, Lannemezan, SIAEP Adour Coteaux, Odos, SIVOM du Marquisat, Juillan)

Les motifs d'indemnisation

Agents IRCANTEC	Agents CNRACL
Démission pour motif personnel	Rupture conventionnelle
Licenciement pour inaptitude physique	Retraite pour invalidité
Fin de CDD	refus de titularisation à l'issue du stage

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	10	150 €	1 500 €	1 650 €
Cumul avec activité réduite	22	37 €	814 €	902 €
Suivi mensuel	118	14 €	1 652 €	1 888 €
Réactualisation	12	20 €	240 €	264 €
Reprise ou réadmission ou mise à jour	1	58 €	58 €	64 €
Conseil juridique	0	15 €		
			4 864 €	4 768 €

Concours et examens professionnels

Dans le cadre de la coordination régionale, les opérations de concours et examens professionnels sont programmées durant le 1^{er} semestre 2020 pour l'année 2021. Le choix a été fait d'organiser 3 opérations, pour l'ensemble de la région Occitanie :

Opérations 2021		Inscrits	Présents	Moyenne notes écrits	Admissibles	Moyenne notes oral	Admis	Coût global de l'opération	Coût lauréat
Espaces verts et naturels	Examen professionnel par promotion interne technicien principal 2nde classe	34	34	7,66	22	10,10	10	4 786,20 €	478,62 €
	Examen professionnel par avancement de grade technicien principal 2nde classe	3	3	9,33	3	13,17	2	1 409,19 €	704,60 €
	Examen professionnel par avancement de grade technicien principal 1^{ère} classe	9	9	9,06	6	14,8	5	2 617,38 €	523,48 €
Bâtiments génie civil	Concours de technicien principal 2nde classe <i>opération de 2020 reportée en 2021</i>	120	56	10,07	29	12,55	22	12 693,16 €	576,96 €
Total		166	102				39	20 236,93 €	

L'ensemble de ces opérations représente **5 journées d'épreuves** écrites et orales

Au 31/12/2021, **112 lauréats de concours sont valablement inscrits sur les listes d'aptitude** (ATSEM, Assistants Socio-Educatifs et Techniciens)

2 réunions de lauréats ont été organisées en distanciel, le 2 avril et le 26 novembre 2021, auxquelles ont été conviés 100 lauréats des concours d'Assistant Socio Educatifs et Technicien P2C, avec un **taux de participation de 39 %**

Le conseil en évolution professionnelle

11 agents reçus en 2021 : moins de demandes (17 en 2020) et essentiellement sur des 1ers niveaux d'information

AGENTS EN MOBILITÉ SUBIE	AGENTS EN MOBILITÉ CHOISIE	Total
Phase 1 : Entretien de diagnostic - informations de premier niveau		
5	6	11
Phase 2 : Entretien d'évaluation de la motivation et des valeurs		
1	1	2
Phase 3 : Entretien d'évaluation des compétences		
1	/	1
Phase 4 : Entretien de mise en oeuvre du plan d'actions		
/	/	/
Phase 5 : Entretien d'étude du marché de l'emploi et de valorisation des outils de promotion		
/	/	/

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.

Une prestation à la carte en fonction des besoins :

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 1er entretien de diagnostic.

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

➤ **A noter un frein important à la mobilité lié à l'absence de prise en charge par les employeurs des frais de formations**

L'aide au recrutement

5 accompagnements en 2021

Agent technique polyvalent Mairie de Bénac	Directeur général des services Communauté de communes des coteaux du Val d'Arros	Secrétaire de mairie Mairie de Pouyastruc	Agent administratif SIVOM du Marquisat	Conseiller juridique ADAC 65
Vacance d'emploi suite à un départ en retraite	Vacance d'emploi suite à mutation externe	Emploi temporaire	Vacance d'emploi suite à une mutation	Emploi temporaire
1. Aide à la procédure de publicité et à la rédaction de l'offre				
		Oui		
2. Accompagnement à la sélection des candidatures reçues				
5 candidats sélectionnés	13 candidats sélectionnés	13 candidats sélectionnés	10 candidats sélectionnés	12 candidats sélectionnés
3. Accompagnement au jury de recrutement				
4 candidats reçus	4 candidats reçus	8 candidats reçus	8 candidats reçus	2 candidats reçus

Le Rapport Social Unique

Campagne 2021 pour les données 2020

L'ensemble des collectivités et établissements publics des Hautes-Pyrénées établissent, désormais chaque année, leur rapport social unique, communément appelé « *bilan social* ».

La campagne sur les données 2020 s'est ouverte au mois de mai 2021.

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 (déclaration automatisée des données sociales) ou des DSN (déclarations sociales nominatives).

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, collectivité non affiliée, a utilisé l'application données sociales.

Cette année, le conseil départemental des Hautes-Pyrénées, n'a pas eu les moyens humains et techniques de le finaliser.

La campagne 2021 pour la collecte des données 2020 a ainsi bénéficié d'un taux de retour « effectifs » de 63% et d'un taux de retour RSU de 86%



Nb de collectivités

913



Nombre de BS/RSU Validés

783

85,8%
Taux de retour BS/RSU

TAUX DE
RETOUR

Concernant les collectivités affiliées rattachées au Comité Technique du CDG :

80,39%

> 324 communes ont transmis leur RSU sur 403 recensées dans le département
> 1 723 agents recensés au 31/12/2020 dans ces 324 collectivités dont 1 158 fonctionnaires, 324 contractuels et 241 contractuels non permanent

La Période de Préparation au Reclassement

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

En 2021, 15 agents (5 en 2019, 6 en 2020) **ont été reconnus inaptes à l'exercice des fonctions correspondant aux emplois de leur grade** par le Comité médical – **dont 7 issus de collectivités non affiliées.**

En majorité issus de la filière technique (cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux) mais également de la filière médico-sociale et administrative

➤ **11 agents ont accepté le bénéfice d'une PPR, dont 5 agents de collectivités affiliées**

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.

Les résultats dans les collectivités affiliées

- Agent d'entretien espaces verts → **reconversion dans le privé : accompagnant éducatif et social** (entrée en formation financée par la Région sous statut de demandeur d'emploi)
- Aide-soignante → **reclassement en interne sur un poste d'agent d'accueil France Services**
- 3 PPR en cours

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**.
- **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**
 - **15 agents (étude ergonomique simple) Niveau 2**
 - **8 agents (étude ergonomique complexe) Niveau 3**
 - **8 agents (bilan de compétences) Niveau 4**
- **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

Maintien dans l'emploi

53 études, réalisées en 2021, concernent le maintien en emploi de **47 agents** répartis sur **30 collectivités** :

39 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.

7 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.

1 étude 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

6 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

Résultat :

- **1 contrat d'apprentissage signé en 2021,**
- **4 contrats d'apprentissage signés en 2019 et 2020, sont en cours en 2021 :**

Collectivité employeur	Age de l'apprenti	Début du contrat	Fin de contrat	Diplôme préparé
Commune de Horgues	21	20/12/2019	19/12/2021	CAPA jardinier paysagiste
CC Plateau Lannemezan	47	13/01/2020	31/12/2021 Prolongé : 18/02/2022	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
Mairie de Lourdes	22	04/10/2021	31/07/2022	Bachelor Webmarketing et communication

Bilan financier

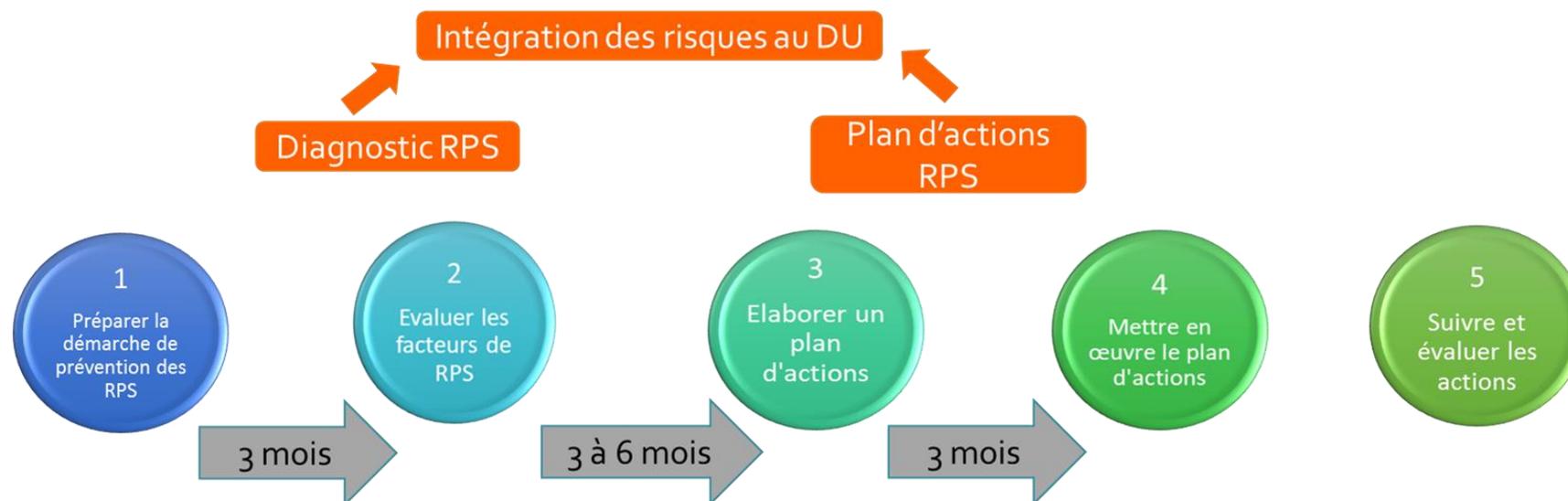
PLAN D'ACTIONS		Objectifs	Plafonds de financement	Année 2020		Année 2021	
				Résultats	Financements	Résultats	Financement
I	Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la fonction publique						
	Accompagner le recrutement et l'intégration Appui au recrutement et intégration Développement et qualification du vivier	62 TH	-	-	-	-	-
	Favoriser et accroître l'emploi durable Agents du service intérim	4 agents	8000 €	3	6000		-4000 €
	Demandeurs d'emploi	2 agents	4000 €	-	-		
II	Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement						
	Réaliser des études pour l'insertion et le maintien en emploi						
	Niveau 1 (accompagnement social)	80 études	24000 €	18	5400	39	11700
	Niveau 2 (étude ergonomique simple)	15 études	19500 €	5	6500	7	9100
	Niveau 3 (étude ergonomique complexe)	8 études	15200 €	5	9500	1	1900
	Niveau 4 (bilan de compétence)	8 études	16000 €	2	4000	6	12000
III	Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis						
	Contrats d'apprentissage (de 3 à 10)	7 apprentis	63000 €	3	27000	1	9000
	Pérennisations suite à des contrats d'apprentissage	2 TH		1	-	-	
Totaux			149 700 €		58 400 €		39 700 €

Accompagnement RPS

Mise en place d'une nouvelle prestation :

Au-delà de l'évaluation des risques professionnels dans le cadre de l'élaboration ou la mise à jour du DUERP, 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.

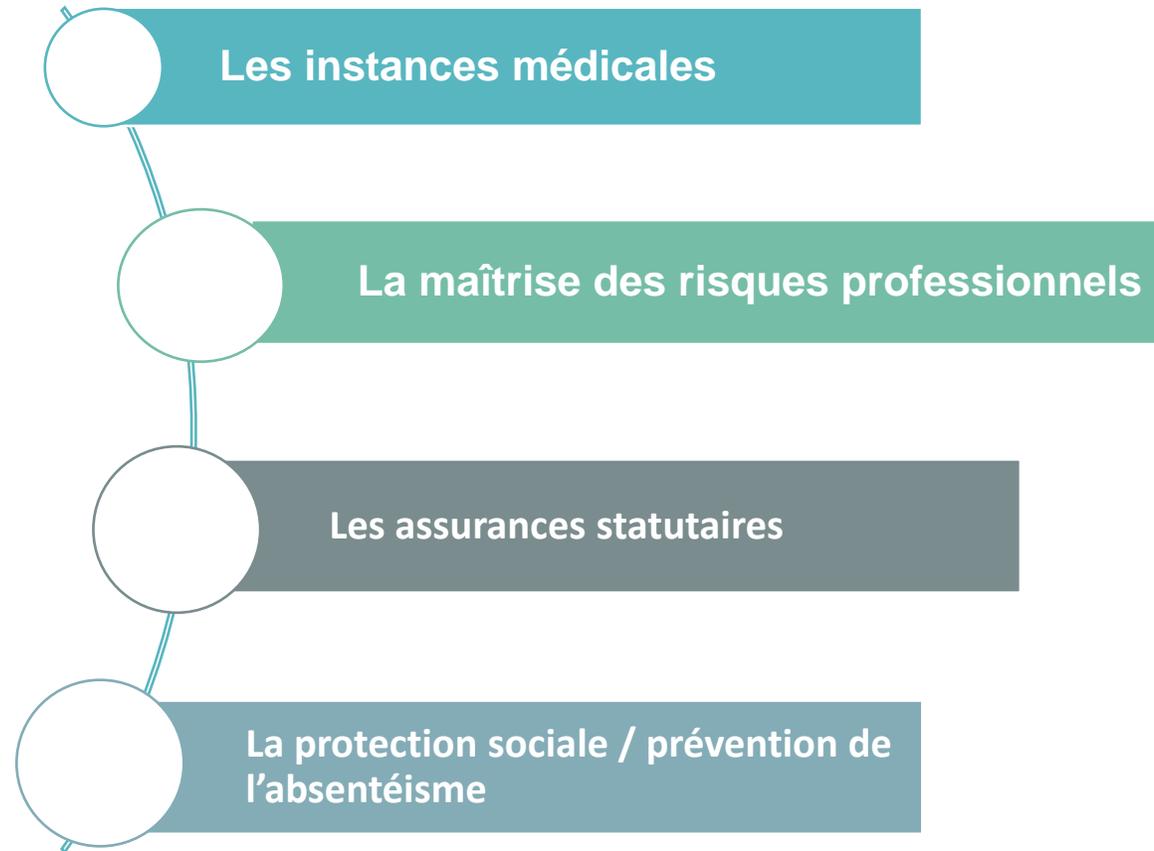


Compte tenu du contexte sanitaire, cette prestation n'a pas été mise en œuvre.

Fin 2021, des prospections ont été menées auprès de quelques collectivités.

Le SDE 65 a souhaité être accompagné. La prestation sera effectuée gracieusement à titre expérimental dès 2022.

Pôle Santé et Sécurité au Travail



Les faits marquants du pôle Santé et Sécurité au Travail en 2021

Renouvellement du marché d'assurance statutaire

... qui a nécessité de renforcer ponctuellement le pôle en la présence de Mme Maud PUJO dans le cadre d'un CDD pour surcroît d'activité.

Consolidation de l'expertise Santé Sécurité et Conditions de Travail

... en développant notamment l'expertise du pôle dans le domaine des RPS (Risques Psycho-Sociaux) et en instaurant un suivi robuste des obligations réglementaires de base

Procédure de reclassement (dispositif PPR)

... en confirmant la place du pôle en tant que point d'entrée du dispositif (avis du comité médical sur l'inaptitude aux fonctions), de sortie du dispositif (avis de la commission de réforme sur la mise à la retraite pour invalidité) et de suivi du dossier retraite.

Vigilance maintenue pour faire face à la crise sanitaire

... en poursuivant les conseils aux collectivités, tant sur l'organisation du travail que sur la maîtrise du risque de contamination (en s'appuyant sur les ressources de la DGAFP et la DGCL) et les préconisations pour prévenir les risques liés au télétravail.

Les instances médicales : le comité médical départemental

Le Comité Médical Départemental (CMD) est 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 2021, **450 saisines** ont été traitées et présentées au cours des 12 séances, pour un total de 412 dossiers.

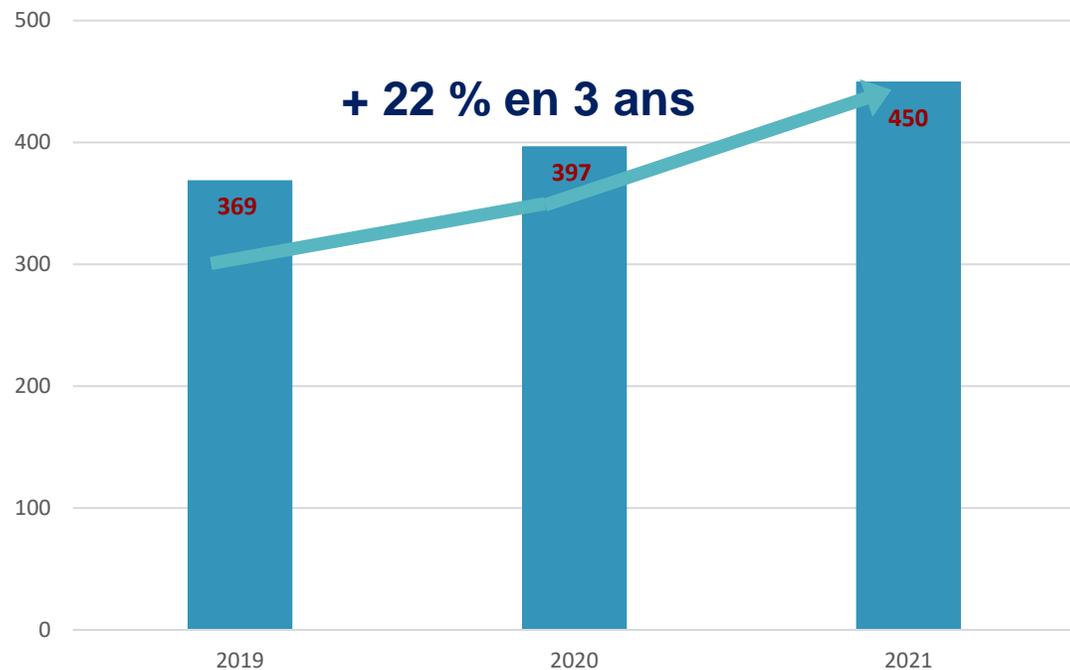
Par rapport aux années précédentes, les faits significatifs sont :

- **Forte augmentation des demandes de congé grave maladie**, s'expliquant pour partie par la le recours de plus en plus fréquent au recrutements d'agents contractuels IRCANTEC
- **Forte augmentation des saisines pour aptitude** à l'issue des droits statutaires, s'expliquant pour partie par une usure professionnelle réelle dans certains métiers, combinée à un population au travail dont l'âge moyen augmente
- **Forte augmentation des demandes de réintégration**, s'expliquant pour partie par le fait que le passage à ½ traitement incite agents et médecins traitants à solliciter la reprise d'activité

	2019	2020	2021
Prolongation du CMO supérieur à 6 mois	76	64	78
Congé longue maladie (agents CNRACL)	147	157	142
Congé longue durée (agents CNRACL)	48	64	71
Congé de grave maladie (agents IRCANTEC)	7	10	19
Disponibilité d'office pour raisons de santé	30	26	36
Temps partiel thérapeutique	0	3	1
Aptitude à l'issue des droits statutaires	21	27	36
Réintégration	18	18	31
Reclassement ou changement d'affectation	0	0	1
Aptitude aux fonctions	22	27	35
Retraite pour invalidité non imputable au service	0	1	0
TOTAL SAISINES	369	397	450

Comité Médical Départemental : Chiffres clés 2021

Nombre de saisines et évolution



Nature de saisines

*Congé Maladie Ordinaire
> 6 mois*

X 1,5
en 3 ans

*Aptitude à l'issue
des droits statutaires*

X 6
en 3 ans

*Disponibilité d'office
pour raisons de santé*

X 2,5
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**.
Chaque commission de réforme est paritaire et comprend :

- deux praticiens de médecine générale ;
- deux représentants de l'administration ;
- deux représentants du personnel
- un Président (Elu au CA du CDG)

La Commission de réforme émet notamment un avis 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.

COLLECTIVITÉ	ANNÉE		
	2019	2020	2021
Collectivités affiliées	33	26	34
Conseil Départemental	21	13	16
Mairie de Tarbes	22	25	19
SPP	1	3	4
SPV	0	2	0
	77	69	73

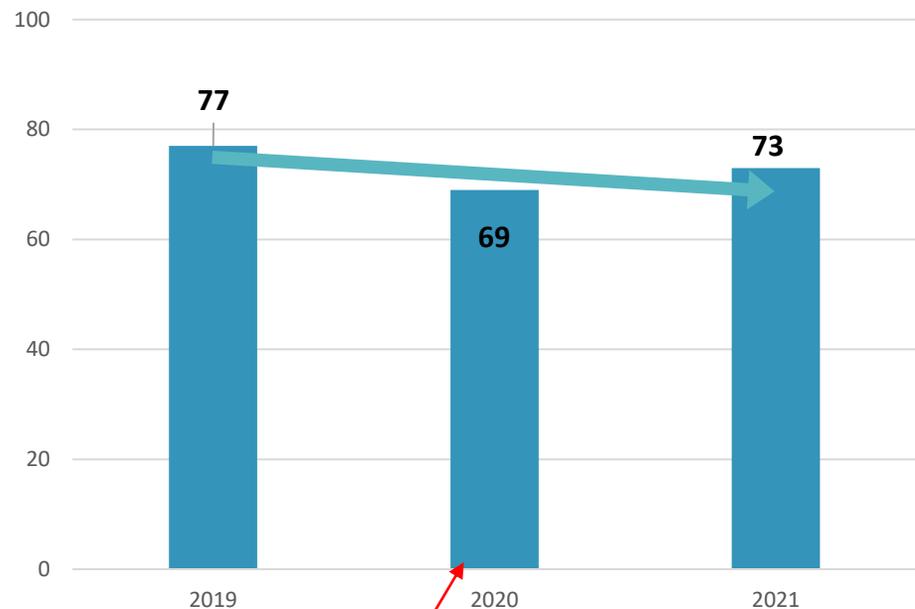
En 2021, au cours des 29 séances, **les dossiers de 73 agents** ont été étudiés par la CDR, soit une **un nombre a peu près constant** par rapport à l'année précédente.

OBJET DE LA SAISINE	2019	2020	2021
Imputabilité au service d'un accident (prolongations d'arrêts, rechute...)	21	21	23
Imputabilité au service d'une maladie (prolongations d'arrêts, rechute...)	26	15	15
Disponibilité d'office (3e et 4e années)	4	3	4
AIT (durant une disponibilité d'office)	4	3	2
Aptitude aux fonctions	7	0	10
Temps partiel thérapeutique	2	0	2
ATI ou allocation d'invalidité SPV (octroi et révision)	11	10	16
Reclassement	1	0	0
Retraite pour invalidité imputable au service	3	2	3
Retraite pour invalidité non imputable au service	15	17	17
Majoration pour tierce personne	0	1	1
TOTAL DES SAISINES	94	72	93

Les **saisines** peuvent être **multiples** pour un même agent, par exemple : disponibilité d'office et octroi d'une AIT. En 2021, les principaux motifs sont l'**imputabilité au service** (accident ou maladie, prolongation, rechute) qui représentent **40% des saisines**. **Le nombre élevé de saisines sur l'aptitude aux fonctions** correspond aux situations d'agent arrivés en fin de PPR et sans reclassement possible.

Commission de Réforme : chiffres clés 2021

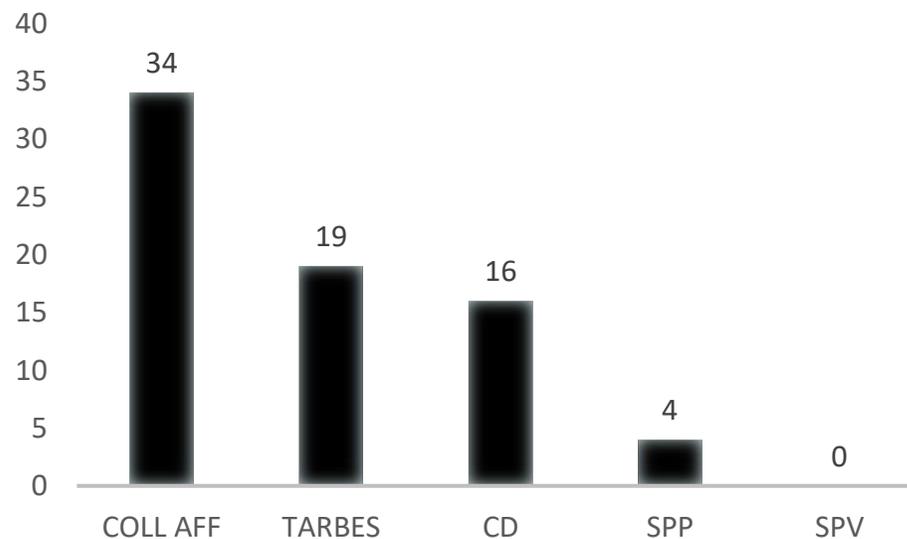
Nombre de situations d'agents



*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



En 2021, comme les années précédentes, ce sont les collectivités affiliées qui représentent l'essentiel des dossiers étudiés

La prestation « retraite »

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.

La compilation des données de suivi de la mission retraite proposé par le CDG est réalisée par la correspondante retraite du pôle RH, Mme Pauline MARTINEZ.

Les contrats d'assurance statutaire 2022-2025 : SIACI SAINT HONORE / ALLIANZ

Le contrat d'assurance groupe couvre les risques liés aux conséquences de maladies, accidents, arrêts maternité ou paternité, décès, pour un total en de **3000 agents** (2/3 agents CNRACL et 1/3 agents IRCANTEC) des **217 collectivités** adhérentes.

En 2021 le marché d'assurances statutaires a été renouvelé par appel d'offres de marché public, pour une prise effective des garanties du 01/01/2022 au 31/12/2025. Trois candidats se sont positionnés : CNP, SHAM et ALLIANZ.

Le groupement retenu par la Commission d'Appel d'Offres (CAO) réunie le 29/06/2021 est le même groupement que sur la période 2018-2021 : SIACI-ALLIANZ. Le Conseil d'Administration du CDG a validé cet avis de la CAO et pris une délibération en ce sens.

Le taux convenu au démarrage du marché, pour les collectivités employant 30 agents et moins (211 collectivités) avec une franchise en maladie ordinaire de 15 jours est de 5,45%* : c'est le contrat dit « de groupe ».

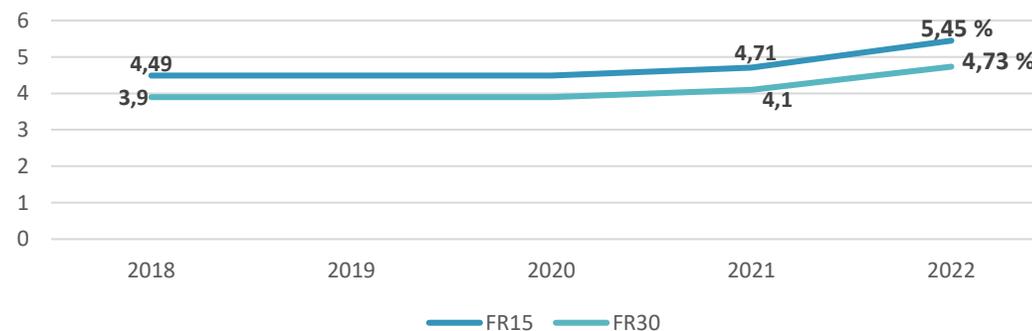
Pour les collectivités dites « en tranche conditionnelle » (14 collectivités), les taux varient selon les garanties choisies, et donc l'appréciation par l'employeur et l'assureur des risques couverts : les contrats sont dits « individualisés ».

Les taux choisis s'appliquent sur une assiette de cotisation dont la seule composante obligatoire est le TBI (traitement brut indiciaire).

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.

Sur ce période 2022-25 le CDG sera rémunéré sur la base de **0,04 %** de l'assiette de cotisation choisie, avec un montant nul pour les collectivités déclarant moins de 50000 euros de cotisation annuelle.

COLLECTIVITÉS < 30 agents CNRACL
Évolution des taux d'assurance
selon la franchise en maladie ordinaire



La maîtrise des risques professionnels

Accompagnement à l'évaluation des RPS

- création par le pôle SCT d'une méthode et d'un outil d'évaluation des RPS
- Conditions d'usage : Lors de la création ou de la mise à jour du document unique - Collectivité ne possédant pas de CHSCT - Collectivité sans difficulté majeure connue (aucun conflit, ...) - Portage d'un Elu et / ou par l'exécutif.

Visites des locaux de travail en collectivités : accompagnement vers l'auto-contrôle

- Visites de prévention et rédaction de préconisations d'améliorations en matière de santé au travail et sécurité au poste.
- L'outil « d'auto-contrôle » comprend une grille d'évaluation de l'organisation de la prévention + une grille d'évaluation des risques.

Animation du CHSCT placé auprès du CDG

- 4 séances : mars, juin, octobre, décembre
- ordres du jour : règlement EPI, 16 créations ou mise à jour de DU, 1 analyse d'accident, 11 registres SST / DGI

Organisation de la prévention au CDG

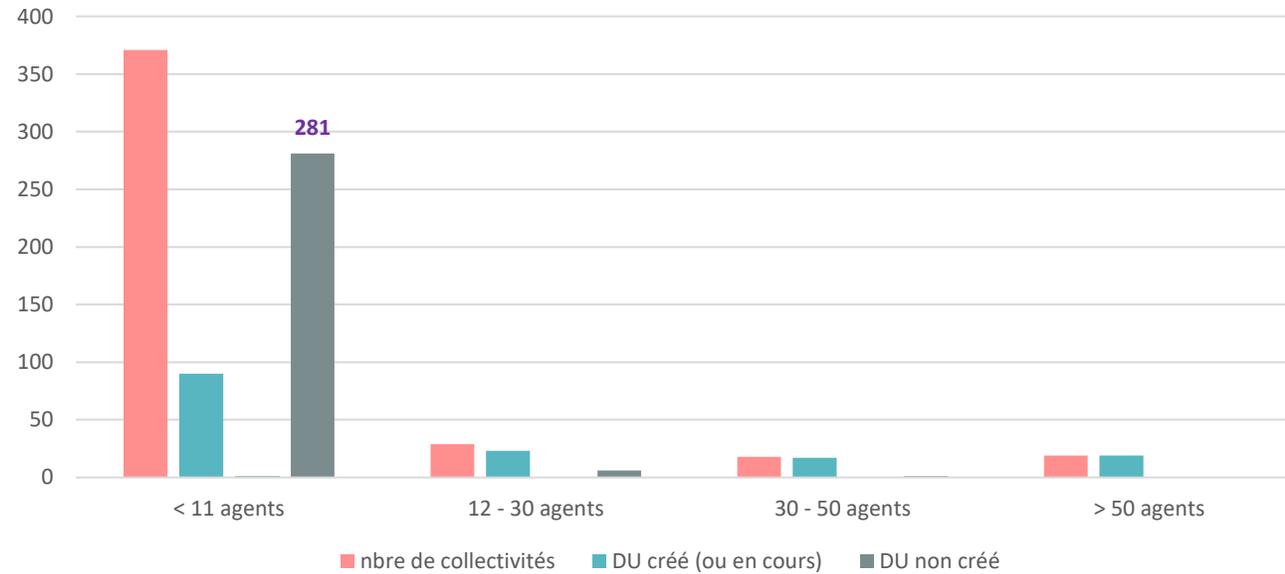
- Produits chimiques : inventaire et compilation de l'ensemble des Fiches de Données Sécurité (FDS).
- Plan de prévention : création de 2 modèles selon le niveau de risques lié à l'intervention
- Risques COVID : création d'une note rappelant les consignes d'hygiène
- Risques Incendie : création d'une note rappelant les consignes d'évacuation
- Analyse d'accidents : adaptation de la méthode d'analyse par l'arbre des causes (ADC) au CDG.

Formations obligatoires d'assistants de prévention

- 2 sessions de formation initiale (janvier – février & octobre – novembre) _ report de la session de formation continue (F. C.)

La maîtrise des risques professionnels

DU EVRP : bilan 2014- 2021
(détails selon la taille de la collectivité)



Décret 2022 – 395 du 18 mars 2022 :

La mise à jour annuelle du D. U. n'est plus obligatoire pour les collectivités de moins de 11 agents.

Documents uniques d'évaluation des risques professionnels

Bilan (2014- 2021, sur 437 collectivités)

- **Réalisés ou en cours : 136**
- **Non réalisés : 292** (dont 281 de collectivités < 11 agents)
- En cours ou réalisés en 2021 : 12

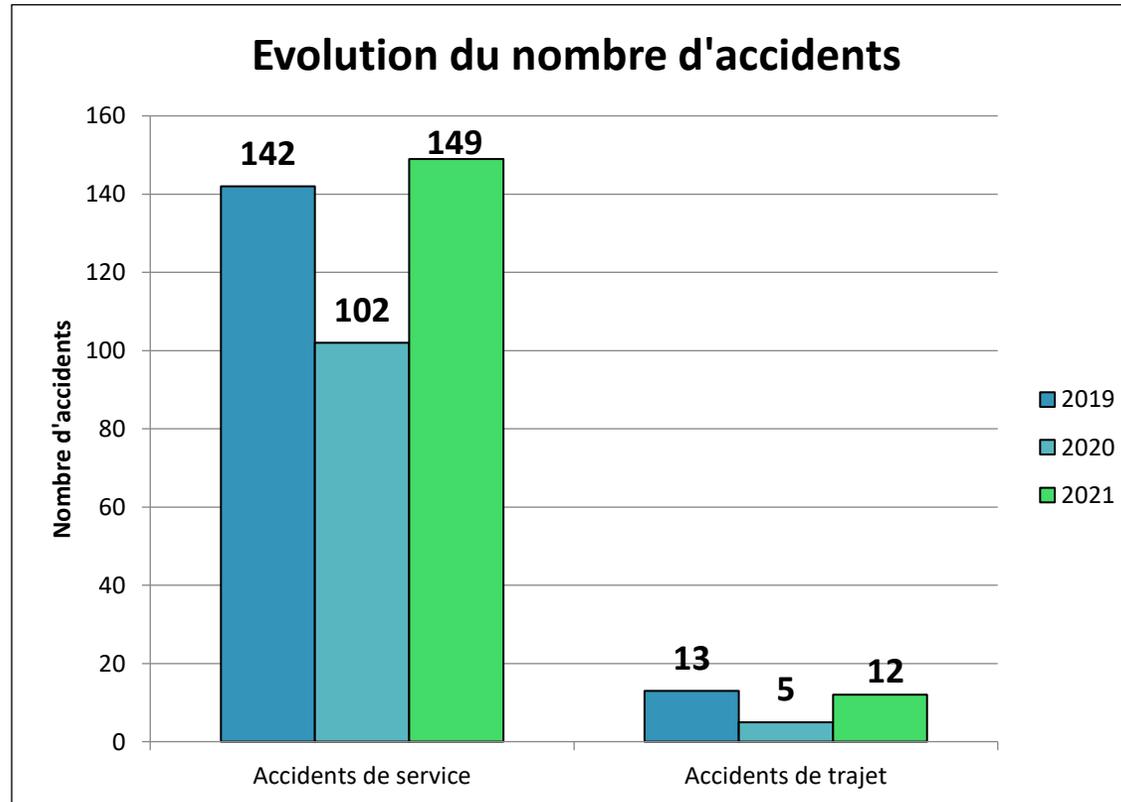
La prévention de l'absentéisme (rappel et bilan)

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).

Depuis 2021 :

- ✓ **Suivi des remboursements réalisés aux collectivités ;**
- ✓ Accompagnement des collectivités en difficulté avec le logiciel proposé par Vivinter.



La prévention de l'absentéisme (chiffres clefs et pistes d'actions)

En 2021, comparé à 2019, forte augmentation du % d'accidents occasionnant un arrêt compris entre 46 et 90 jours

En 2021, augmentation du nombre d'accidents chez les moins de 30 ans

En 2021, forte augmentation du nombre d'accidents dans la tranche d'âge « 45-49 ans » et chez les personnes de plus de 60 ans.

En 2021 (comme en 2020 et 2019) ce sont les interventions techniques qui recensent presque la moitié des accidents (67 sur 149 soit 45%).

En 2019, 65% des accidents de service ont occasionné un arrêt de travail.

En 2020, 77% des accidents de service ont occasionné un arrêt de travail.

En 2021, 79% des accidents de service ont occasionné un arrêt de travail.

- *La forte augmentation du nombre d'accidents dans les métiers « **propreté et déchets** » nous a amené à mettre en place pour 2022 une méthodologie d'analyse particulière en partenariat avec le CHSCT et un partenaire de l'assurance statutaire.*