

## SOMMAIRE

1. Introduction .....	Page 2
2. Conseil statutaire .....	Page 3
3. Carrière.....	Page 5
4. Instances paritaires.....	Page 6
5. Concours et examens professionnel.....	Page 9
6. Emploi.....	Page 10
7. Service remplacement.....	Page 16
8. Retraite.....	Page 17
9. Informatique.....	Page 18
10. Référent déontologue.....	Page 20
11. Nouvelles missions et nouveaux outils	Page 21
12. Instances Médicales .....	Page 22
13. Archives .....	Page 23
14. Service Santé, Sécurité au Travail.....	Page 26
15. Comité National d'Action Sociale.....	Page 36
16. Coordination Régionale.....	Page 37



# BILAN D'ACTIVITE 2019



## 1. INTRODUCTION

Mesdames, Messieurs les membres du Conseil d'Administration,

Ce rapport retrace l'activité annuelle du Centre de Gestion de l'Ariège.

Il vous sera aisé de constater que cette année écoulée a été marquée par de nombreuses évolutions mais aussi de nouvelles pratiques pour notre Centre. De plus, la loi du 6 août 2019 portant Réforme de la Fonction Publique nous a contraints à certaines réflexions et adaptations pour mettre en place cette réforme qui impacte le Centre de Gestion, les établissements publics, les communes avec des applications immédiates pour certains points.

2019 aura été synonyme de dématérialisation pour notre Centre et cela se poursuivra en 2020. En effet, nombre de dossiers et demandes sont désormais déposés par voie dématérialisée dans un but de sécurisation des procédures mais aussi de tendre au zéro papier.

Cette année aura également vu la mise en place de la PPR – période préparatoire au reclassement- ainsi que celle de la mission "réfèrent déontologue" sur les champs de la déontologie, du respect de principe de laïcité et d'éthique. Sur ce domaine comme sur les missions temporaires, le Centre de gestion de l'Ariège est chef de projet sur la Région Occitanie.

Au niveau de nos partenariats, l'ensemble de nos conventions ont été reconduites au niveau local, régional et national avec Cap Emploi, l'APAJH ; Pôle Emploi, MNT, FNP et FIPHFP, autant de partenaires qui œuvrent à nos côtés pour le bien des collectivités ariégeoises.

Enfin, 2019 nous aura permis de nous rapprocher des collectivités en organisant les réunions de pays « A vos côtés au quotidien » sur deux sessions mais aussi en organisant des réunions thématiques dans le cadre du statut ou de la prévention.

Le Centre de gestion poursuit ainsi sa mutation concertée. En effet, son développement se fait en parallèle de celui des structures communales et inter-communales et en concertation avec ces dernières.

**Martine ESTEBAN**

**Présidente Du Centre de  
Gestion**



## 2. CONSEIL JURIDIQUE ET STATUTAIRE

### Conseil Juridique et statutaire

Le service répond aux sollicitations des élus, DGS/DRH ou gestionnaires RH, secrétaires de mairie, et organisations syndicales sur l'ensemble des questions relatives au statut des fonctionnaires titulaire ou stagiaire, des agents contractuels de droit public, et à la marge des interrogations relatives aux agents contractuels de droit privé.

Le tableau ci-dessous indique l'évolution du nombre de situations traitées.

2014	2015	2016	2017	2018	2019
2508	2487	2524	2501	1876	3759

En 2019, les principales sollicitations ont porté par ordre d'importance, sur :

- les droits à congés de maladie et les cas d'inaptitude,
- la gestion des contractuels : délibération, procédure de recrutement, fin d'engagement...
- la carrière et les positions administratives : stagiairisation, disponibilité, mutation...
- le régime indemnitaire : mise en place et révision,
- l'organisation et la durée du travail, le règlement intérieur sur le temps de travail,
- les différents cas de saisine des instances paritaires,
- la rémunération des agents (hors régime indemnitaire),
- les procédures disciplinaires.

Une sollicitation ayant légèrement augmenté, dans un souci de bien-faire, les collectivités sollicitent le Conseiller Statutaire, en amont des démarches entreprises.

### Réunions d'information et groupe de travail

Participation au groupe Statut de l'Occitanie : Le 5 juin 2019 et le 2 octobre 2019 → 15 participants dont l'objectif est de mettre en cohérence les ressources de tous les CDG de la Région et de faire émerger des outils communs à partager au sein de chacun des territoires.

Rencontres des DGS/DRH et EPHAD : 2 rencontres ont eu lieu en juin et en décembre 2019 → 17 participants – Les collectivités du Département sont en attente d'actualités statutaires et d'échanges de pratiques au sein des groupes de travail



Réunion d'information à l'attention de toutes les collectivités :

- 2 réunions les 1<sup>er</sup> et 11 juillet 2019 sur le thème des « actualités statutaires et RH » → 88 participants intéressés par ces demi-journées qui ont mis en exergue les grands principes de recrutement, les écueils à éviter constitutifs de jurisprudences, les obligations respectives employeur/agent.
- 1 réunion le 10 décembre 2019 sur le thème de « la gestion de la maladie dans la fonction publique » → 43 agents concernés par la gestion de cette thématique au quotidien qui touche de plus en plus d'agents, et qui fait l'objet d'un grand pourcentage des sollicitations du Conseiller Juridique et Statutaire.

Deux demandes nouvelles à étudier du fait de sollicitations nouvelles :

- Une demande de Conseil en Organisation : structuration ou réorganisation des services, accompagnement dans les projets de fusion ou de mutualisation, accompagnement au changement (GPEEC), conduite de management, mise en place du régime indemnitaire...
- La Médiation Préalable Obligatoire : mode alternatif de règlement des différends qui grâce à l'intervention d'une tierce personne neutre et impartiale dénommé « le médiateur » doit permettre à l'employeur public et son agent de trouver un accord dans le cadre d'un véritable dialogue.

→ Ces deux missions, à titre expérimental, pourraient être confiées au Conseiller Juridique et statutaire, le service a été créé au 01/01/2020.



### 3. CARRIERES

- **Effectif total** (nombre d'agents titulaires ou stagiaires employés par les collectivités affiliées au CDG09 : 3330

Répartition de cet effectif par catégories :

*Catégorie A : 188*

*Catégorie B : 336*

*Catégorie C : 2806*

- **Information** : Les collectivités ont à leur disposition, depuis le début de l'année 2019, un module informatique (interface du logiciel Carrières du CDG09) leur permettant de visualiser les carrières de tous les titulaires ou stagiaires de leur portefeuille d'agents mais aussi de télécharger les arrêtés « automatiques » (avancement d'échelon et reclassement statutaire).



#### 4. INSTANCES PARITAIRES

##### Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Le calendrier des commissions est fixé en début d'année en accord avec les organisations syndicales. Il est ensuite envoyé à tous nos affiliés mis en ligne sur notre site Internet et inséré dans le dernier flash info de l'année. Le service « Carrières » est en charge de l'organisation des CAP.

5 commissions par catégorie se sont réunies en 2019 :

08/02/2019 : - séance d'installation

19/04/2019 : - Positions administratives diverses.

28/06/2019 : - Promotion Interne catégorie C,  
- Positions administratives diverses.

15/10/2019 : - Avancements de grades,  
- Promotion Interne catégorie A et B.

29/11/2019 : - Positions administratives diverses.

Chaque CAP est précédée d'une réunion de travail préparatoire en présence des membres représentants du personnel élus.

Calendrier prévisionnel 2020 :

05/03/2020 : - Positions administratives diverses.

04/06/2020 : - Avancements de grades,  
- Positions administratives diverses.

08/10/2020 : - Promotion Interne,  
- Positions administratives diverses.

19/11/2020 : - Positions administratives diverses.



2019 est l'année d'installation des instances suite aux élections professionnelles du 6 décembre 2018. Une 5<sup>o</sup> séance de CAP a été menée pour cette installation.

Pour mémoire, depuis septembre 2018, les saisines sont dématérialisées pour l'ensemble des séances.

### **Commissions Consultatives Paritaires (CCP)**

Les commissions consultatives paritaires sont réunies en fonction des saisines.

En 2019, deux instances ont été réunies :

- le 24/05/2019 : une CCP de catégorie A s'est tenue (1 saisine),
- le 19/11/2019 : une CCP de catégorie C a été réunie (3 saisines).



## Comité Technique (CT)

Comité Technique 2019						
Date CT	Organisation de service	Suppression de poste	RIFSEEP	Participation financement protection sociale	Création nouvelle commune	Nomination assistant de prévention
08/02/2019			9			
26/02/2019	6	7	4	4	2	
15/03/2019	11	5	5	2		
25/03/2019	8	1	1	1		
04/06/2019	14	3	6	2		
01/07/2019	3		6			
10/10/2019	19		1	3		
07/11/2019	2		1			
28/11/2019	16	13	4			4
17/12/2019	1	1	4			3
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>30</b>	<b>41</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>7</b>

Chaque séance du Comité technique est précédée d'une réunion préparatoire entre les services du Centre de Gestion et les organisations syndicales.



## 5. CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

### Bilan des opérations réalisées en 2019 :

#### **Examen professionnel d'Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe :**

Le Centre de gestion de l'Ariège a organisé en 2019, l'examen professionnel d'adjoint administratif principal 2<sup>o</sup> classe.

Sur les 23 candidats admis à concourir, 20 candidats étaient présents à l'épreuve écrite (86,95% des candidats présents et 13,04% d'absents) qui s'est déroulée le 14 mars 2019 à la salle polyvalente de Varilhes mise à disposition gratuitement par la ville.

L'épreuve orale s'est déroulée sur la journée du 09 mai 2019.

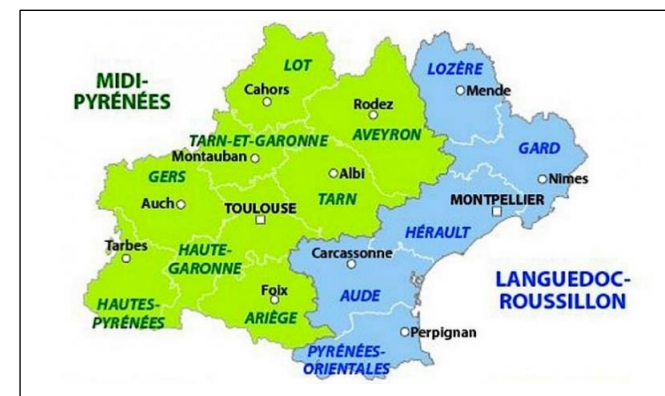
Sur les 20 candidats admissibles, 20 candidats étaient présents (100% candidats présents).

Sur la totalité de l'examen, le taux d'absentéisme est de 13.04%.

19 candidats ont été reçus à cet examen. Le taux de réussite sur la base de 82.6% par rapport au nombre des candidats admis à concourir ou 95% par rapport aux candidats présents à la première épreuve soit l'écrit.

### **COORDINATION RÉGIONALE**

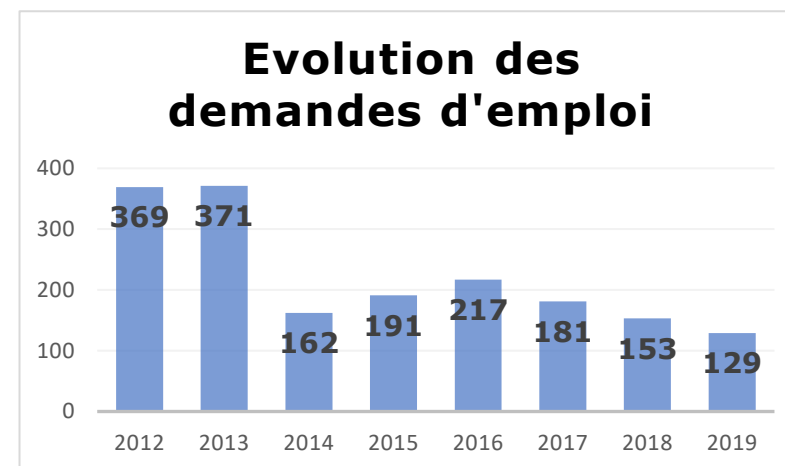
- ✓ Le CDG 09 est intégré à la coordination régionale concours qui vise à harmoniser les pratiques et modalités d'organisation des opérations de concours et examens au niveau régional. Un calendrier est fixé annuellement pour les organisations programmées sur le territoire régional.



## 6. EMPLOI

### Demandes d'emploi traitées en 2019 :

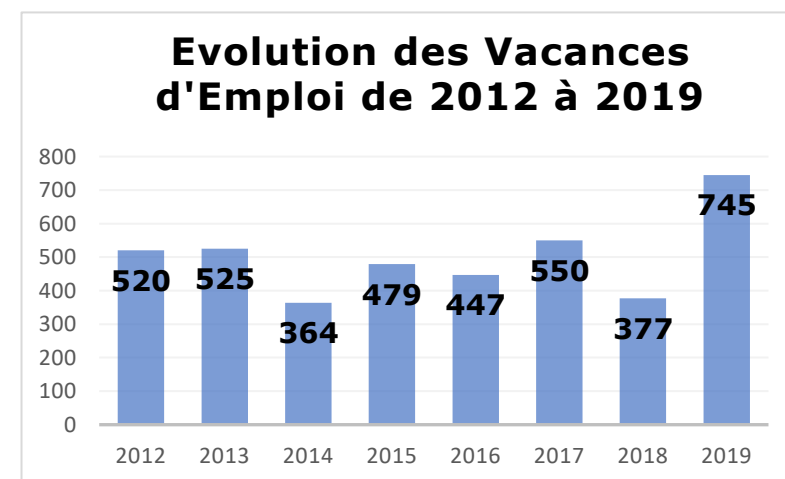
Filières	Demandes de mutation	Candidatures spontanées	Total demandes
Administrative	5	60	65
Technique	2	53	55
Animation	0	0	0
Culturelle	0	0	0
Police	0	1	0
Sociale	0	8	8
Sportive	0	0	0
Incendie et secours	7	122	129



### Déclarations de vacances d'emplois (DVE)

Filière	DVE 2019
Administrative	227
Technique	359
Animation	50
Culturelle	34
Sociale	60
Police	5
Sportive	5
Hors filière	5
<b>Total</b>	<b>745</b>

Catégorie	DVE 2019
A+	1
A	124
B	95
C	525
<b>Total</b>	<b>745</b>



## **Enquêtes données sociales 2018**

Le bilan social ayant lieu tous les deux ans, les Centres de Gestion ont fait le choix de lancer ou pas cette collecte de données. Cette année, le Centre de Gestion de l'Ariège a été tiré au sort par la Direction Générale des Collectivités Locales pour regrouper les informations relatives au bilan de la première année de mise en œuvre de la journée de carence pour le versement de la rémunération au titre du congé de maladie des agents publics de la fonction publique territoriale.

20 collectivités ont été sélectionnées :

- 2 CIAS
- 1 CCAS
- 1 SIVE
- 11 COMMUNES
- 1 ASSOCIATION
- 3 SYNDICATS
- Le CDG



La collecte des données sociales 2017 s'est terminée le 31 janvier 2019, la campagne « Jour de carence » a débuté le 10 mai pour se clôturer le 12 juillet 2019. 30 % des collectivités ont répondu.



### **Les conventions FIPHFP, Pôle emploi et APAJH**

Le Centre de Gestion a signé une convention avec l'Association Pour Adultes et Jeunes Handicapés (APAJH) afin d'apporter aux collectivités territoriales affiliées, un service « maintien dans l'emploi » pour les situations ne relevant pas de l'intervention des Organismes de Placement Spécialisés, Cap Emploi, SAMETH et nécessitant une expertise spécifique.

Pôle emploi et le Centre de Gestion ont signé un contrat de service le 06 juin 2019, lors du « Zoom sur les métiers de la Fonction Publique Territoriale », permettant de poursuivre le travail en partenariat avec les conseillers Pôle emploi sur le territoire départemental. Le Centre de Gestion sollicite suivant les besoins la structure d'aide aux personnes en recherche d'emploi, qui nous transmet les curriculums vitae correspondant à nos recherches et ainsi d'intégrer des personnes ayant un cursus, une expérience professionnelle pour le vivier du service remplacement. Ce partenariat permet aussi d'intégrer au parcours secrétaire de mairie des profils administratif et un suivi plus approfondi des périodes d'immersion en collectivité.

Le 13 décembre 2019, Madame Nathalie AURIAC, le Docteur Didier DAMIDOT, Madame Corinne GASTON LAGORRE et Monsieur Frédéric DEDIEU ont présenté le projet pour une nouvelle convention au comité local de conventionnement à Toulouse. Celle-ci fera suite à la convention du 01 janvier 2016 signée avec le Fonds d'Insertion des Personnes handicapés (FIPHFP) son objectif est le soutien financier aux bénéficiaires par attribution de financements d'actions.

L'objectif étant la sécurisation et la bonne intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap par les actions suivantes :

- Qualifier les acteurs,
- Favoriser le recrutement de travailleurs en situation de handicap,
- Favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement,
- Accompagner les employeurs dans l'élaboration de diagnostics accessibilité,
- Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis.



### **Partenariat Centre de Gestion – CNFPT – Pôle emploi et Cap emploi, pour une meilleure prise en charge des demandeurs d'emploi**

Cette année le Centre de Gestion a organisé deux sessions « Itinéraire secrétaire de mairie » avec une formule revue à 6 jours au lieu de 5, ce qui a permis d'approfondir l'état civil et l'urbanisme (condensé sur deux demi-journées auparavant).

En partenariat avec le CNFPT, Pôle emploi et Cap emploi, le Centre de gestion a retenu 15 personnes (4 demandeurs d'emploi Cap Emploi et 11 Pôle Emploi) sur la première période du 9 au 15 mai 2019.

Puis du 20 au 27 novembre, 22 personnes (3 demandeurs d'emploi Cap Emploi et 19 Pôle Emploi) ont suivi le parcours.

Cette sensibilisation aux fonctions de secrétaire de mairie se décline ainsi :

- le statut de la Fonction Publique Territoriale, les droits et devoirs des agents ;
- l'environnement territorial, l'organisation administrative d'une commune et le rôle des élus ;
- la paye, la comptabilité publique et le Budget M14 ;
- l'état civil, la rédaction des actes d'état civil, les déclarations de décès et les démarches consécutives ;
- des notions d'urbanisme avec les principaux documents à transmettre, des notions de PLU et de POS ;
- les actes administratifs, les convocations du Conseil municipal, le compte rendu du conseil municipal, les arrêtés et délibérations.
- nouveauté sur cette période, intervention d'une heure de la préventrice sur le volet environnement du poste de travail.

Etape obligatoire afin d'intégrer l' « Itinéraire secrétaire de mairie », il est demandé aux candidats de valider une période de mise en situation en milieu professionnel (qui peut aller d'une semaine à quinze jours sur une même structure, et reconduite sur d'autres collectivités, grâce à la convention conclue avec nos partenaires).

A la fin du parcours, nous conseillons aux demandeurs d'emploi, de valider leur orientation mais aussi afin de mettre en pratique les sujets abordés pendant ces 6 jours théoriques, une dernière période d'immersion en collectivité avant validation de leur inscription au service remplacement du Centre de Gestion.

**Au total, 58 périodes d'immersion ont été mises en place en collectivité territoriale pour l'ensemble des demandeurs d'emploi afin d'intégrer le service remplacement dans la filière administrative.**



## **Journée de sensibilisation des agents technique du service remplacement**

A l'initiative du service de prévention du Centre de Gestion et en partenariat avec Pôle emploi et le CNFPT, nous avons organisé le 11 avril 2019, une journée de sensibilisation à l'attention des agents technique du service remplacement. L'objectif étant de transmettre un minimum de prérequis à ces agents aux profils variés : Techniques polyvalent, entretien et agent scolaire, cuisine...

Notre référente pôle emploi a établi les conventions d'immersion couvrant les participants, Madame Catherine ENSMINGER Directrice du CNFPT a présenté les droits et devoirs de l'agent de collectivité, Madame Karine LAZZARA adjointe administratif en charge de service remplacement a répondu aux interrogations de chacun et a présenté la nouvelle plateforme NET CANDIDATURE qui lie le CDG09 aux agents du service remplacement.

Madame Aurélie RUELLE, Préventrice, a animé cette journée, revenant sur les points de vigilance du poste de travail, les produits chimiques, les protections (Equipements Professionnels Individuel) et de l'environnement direct. Elle a pu répondre aux questions de chacun, fournir des supports et échanger tout au long de la journée. La pause déjeuner était offerte par le CDG afin de permettre à tout un chacun de communiquer.

Le retour des agents est très positif, constructif et instructif, cette journée a permis, en plus de transmettre des notions pratiques en collectivité et en prévention, de créer une cohésion entre les agents du service remplacement.

## **Zoom sur les métiers de la fonction publique territoriale**

Le jeudi 6 juin, Pôle emploi, Cap emploi et le Centre de gestion ont organisé le « Printemps de l'emploi » dans les locaux du Centre universitaire.

Pôle emploi et Cap emploi ont publié :

- 615 invitations pour la filière technique, pour 29 participants,
- 288 invitations pour la filière administrative, pour 88 participants,
- 184 invitations pour la filière médico-sociale, pour 16 participants.

Ayant répondu présent comme à chacune de nos sollicitations, les représentants de collectivités, mais aussi les agents du service remplacement, se sont retrouvés pour présenter leur métier et leur environnement de travail.

En premier lieu présentation de la Fonction Publique Territoriale dans l'amphithéâtre du Centre universitaire, puis échange sur les ateliers par filière pour découvrir, power point à l'appui, et répondre aux questions des participants.



Le service remplacement a pu s'entretenir avec 37 demandeurs d'emploi, et proposer des rendez-vous pour étudier les CV.



A cette occasion a été signée la convention avec Pôle emploi entre la nouvelle Directrice Territoriale Madame Valérie ISSERT et notre Présidente Madame Martine ESTEBAN.



## 7. SERVICE REMPLACEMENT

Le Centre de Gestion met à la disposition des collectivités, des agents administratifs et techniques en recherche d'emploi (lauréats de concours, personnes en disponibilité ou cherchant des heures complémentaires...) pour assurer les fonctions de secrétariat de mairie ou d'adjoint technique en cas d'absence momentanée de leurs agents titulaires pour maladie, congés, maternité, congé parental...

Les agents du service remplacement sont directement rémunérés par le Centre de Gestion sur la base du 2<sup>ème</sup> échelon de l'échelle du grade d'Adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe. Leurs prestations sont ensuite refacturées au tarif de **19 €**.

En 2019, **69 collectivités** ont fait appel au service remplacement du Centre de Gestion, permettant ainsi à **106 agents** d'effectuer **41580 Heures** de travail (soit 23 équivalents temps plein).

Certains remplacements ont donné lieu à des recrutements :

- 6 Agents en CDD,
- 10 Agents stagiaires,
- 2 Agents titularisés.

Durant l'année 2018, 22 agents ont intégré le service remplacement en adjoint administratif, 21 en adjoint technique agents polyvalent et 5 Agents assistant en école maternelle.

Evolution de l'utilisation du service **par les collectivités adhérentes** depuis 2014 :

2014	2015	2016	2017	2018	2019
23 632 heures	18 470 heures	31 800 heures	39 509 heures	39 769 heures	41 580 heures

Ai niveau des missions temporaires, le CDG de l'Ariège anime un groupe de travail au niveau de la Région Occitanie afin de partager les procédures et de produire des documents de travail.

Au cours de l'année 2019, il a animé quatre réunions de travail qui ont donné lieu à diverses productions :

- Livret d'accueil de l'agent
- Livret de la collectivité
- Modèle de délibération
- Modèle d'arrêté
- Modèle de convention

Chaque Centre de Gestion a la possibilité par la suite d'adapter ces productions à son mode de fonctionnement.



**8. RETRAITE****Nombre de dossiers traités en 2019**

	Objet	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Dossiers dématérialisés	Compte Individuel Retraite (droit à l'information)	58	63	84	114	64	63
	Qualification des Comptes Individuels Retraite					2	38
	Simulation de calcul de pension	75	48	127	130	109	54
	Dossiers de retraite	52	61	46	65	77	70
	Correction des anomalies DI (déclarations individuelles)	0	30	28	11	8	5
Dossiers papier	Régularisations de cotisations	0	2	2	1	5	0
	Rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC	0	2	2	3	2	0
	Validation de services	2	28	34	29	5	4
<b>Total</b>		<b>187</b>	<b>234</b>	<b>323</b>	<b>353</b>	<b>272</b>	<b>234</b>

**Activités récurrentes :**

- Demandes d'information et /ou de conseil portant sur la réglementation et les procédures CNRACL,
- Demande d'aide à la saisie des dossiers dématérialisés,
- Demande d'aide à la correction des anomalies de déclarations individuelles.

**Formation** : le 4 avril novembre 2019 une session de formation à la retraite CNRACL et à l'utilisation du portail e-service CNRACL a été dispensée à l'attention des collectivités affiliées. Cette formation sous la forme d'un atelier permet une mise en pratique directe des éléments présentés. Ce dispositif sera renouvelé en 2020.



## 9. Informatique

### Statistiques des visites du site internet :

Sources : outil statistique externe PIWIK mis à disposition par NATYS. Environ 83 200 visiteurs en 2019 (environ 280 visites quotidiennes) ont consulté 200500 pages. Cela représente une diminution de près de 35 % du nombre de visiteurs en 1an et de près de 43% en 2 ans, baisse qui peut être expliquée en partie par des mises à jour des articles moins fréquentes ou un contenu moins attrayant ou dynamique. Cela provient également de la mise en place des plateformes externes au site qui sont accessibles directement et ne nécessitent plus un passage par [www.cdg09.fr](http://www.cdg09.fr) (cotisations, remplacement, carrières, etc.)

Les 5 pages les plus visitées (hors page d'accueil qui compte 50 400 visites en 2019) sont, par ordre décroissant de popularité :

- les offres d'emploi (près de 17 200 visites, soit - 86% en 1 an, baisse due à la mise en place du portail Emploi-Territorial – SET) ;
- la mise en place du RIFSEEP (plus de 10 450 visites) ;
- l'espace candidat, page pour s'inscrire soit sur SET soit sur Net-candidature (plus de 10000 visites)
- la page concours et examens (près de 9 200 visites) ;
- la base documentaire (plus de 7 300 visites).

Les sources du trafic sont en premier lieu les moteurs de recherche et les entrées directes, la redirection depuis d'autres sites est très faible, elle est même nulle depuis les réseaux sociaux. La forte baisse de fréquentation du site web révèle l'obsolescence de la version actuelle de notre site web. Il convient donc de réfléchir sur sa refonte ainsi que sur l'opportunité de nous ouvrir aux réseaux sociaux.

### Flash Info CDG09 :

Depuis janvier 2020, date de lancement du projet, 6 numéros du journal ont été édités. L'engouement des agents du CDG à rédiger les articles a rencontré un écho très favorable auprès des gestionnaires RH et élus des collectivités qui semblent apprécier le format et le contenu de cette publication. Ce canal d'information, qui devait être un complément au site internet, a été, pour cette année du moins, un sérieux concurrent ayant contribué pour partie à la baisse des visites du site évoquée dans la rubrique précédente. Logiciels métiers Support technique pour les divers logiciels (cotisations, concours, emploi, CIRIL, e-Magnus, bilan social) et assistance aux utilisateurs : résolution de problèmes techniques, de sécurité, de confort, etc. Ce support est prioritairement Administration système et réseau et maintenance matérielle. Inventaire du parc informatique sur l'interface GLPI.

Gestion, référencement et suivi des interventions d'assistance aux utilisateurs sur le logiciel MantisBT. Service Carrières : suivi du module Extranet Carrières de CIRIL + mise en service de formulaires de saisine dématérialisés pour la CAP.GED : fin de déploiement sur le service Carrières et suivi du déploiement dans les autres services. Service Emploi: mise en production et suivi du logiciel Net-Remplacement de la société Arketeam. Il permet la prise en charge informatique et le suivi des demandes de missions temporaires ainsi



que des candidatures des agents remplaçants. Formation des utilisateurs.

Service Instances médicales : suivi du développement du logiciel Net-CMCR (Arketeam) en vue de la dématérialisation des saisines du comité médical et de la commission de réforme.

Secrétariat de direction: gestion du logiciel de gestion du temps e-Tempora (société Horoquartz) pour la gestion des absences, du temps de travail, de la réservation des véhicules de service et, depuis cette année, des tickets restaurant.

Édition de bilans et diverses listes pour l'ensemble des services (notamment les bilans du SSST).

#### **Téléphonie :**

Mise en place d'un nouveau système de téléphonie sur IP (via internet) à partir du mois de novembre 2019. Un accueil vocal interactif prend désormais en charge les usagers pour les diriger vers les bons interlocuteurs. L'administration de ce système est dorénavant à la charge du service informatique du CDG09 et se fait sur une interface web.

#### **Logistique :**

Commandes du mobilier de bureau, du matériel médical, etc.

Aménagement et réorganisation des bureaux.

Élimination (destruction) des archives en relation avec l'archiviste du CDG09 et les Archives départementales.

Entretien des véhicules de service.



## 10. Référent déontologue

La loi déontologie du 20 avril 2016, complétée par le décret n°2017-519 du 10/04/2017, confère le droit, à tous les agents exerçant dans la fonction publique territoriale, de consulter un référent déontologue.

Cette mission obligatoire des CDG mise en place au Centre de Gestion de l'Ariège a été confiée à M. Claude Beaufiles, ancien magistrat de la Cour des Comptes.

Ce dernier est également compétent pour assurer la fonction de référent laïcité et pourra recueillir les signalements émis par les lanceurs d'alertes.

Le **référent déontologue** apporte, à tout agent public, un conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques portant sur les droits et obligations des fonctionnaires. En effet, la [loi Déontologie du 20 avril 2016](#) crée le droit, pour tous les agents exerçant dans la fonction publique (fonctionnaire, agent contractuel de droit public et de droit privé), de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans le statut général des fonctionnaires.

La mise en œuvre de ces missions a été mutualisée au sein de la Région Occitanie et le dossier est porté et piloté par le Centre de Gestion de l'Ariège.

Installé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le référent déontologue, a reçu sur la période considérée 12 saisines, il s'est prononcé sur 11 demandes d'avis recevables, et a réorienté 2 demandes pour incompétence au regard du questionnement.

Le déontologue rappelle que l'analyse présentée ci-après, porte sur un nombre restreint de dossiers...

L'examen présentera les seuls dossiers recevables, 10 sur 12. Une part importante des saisines portaient sur le cumul d'activités (9 saisines sur 10). Il y a eu 1 saisine relative à la neutralité du service public.

Les demandes émanaient très majoritairement d'agents de catégorie C (9 saisines sur 10) pour une seule demande d'agent de catégorie A, elles furent déposées plutôt par des hommes (6 saisines sur 10) que par des femmes (4 saisines sur 10).

Les demandeurs au moment du dépôt exerçaient leur activité surtout dans les mairies, quelques-uns en COM/COM, ou EPADH public...

Enfin il est notable de constater que les dossiers relevaient surtout d'agents de la filière administrative ou sanitaire.

## 11. Nouvelles missions et nouveaux outils

### Nouvelle mission du centre de Gestion

Création d'un nouveau service au Centre de Gestion relatif à la gestion des contrats de droits publics au 01 septembre 2019. Ce service géré par Marion REVERDY, recense l'ensemble des contrats des collectivités afin d'assurer le suivi des contractuels positionnés sur des emplois permanents.

Le CDG09 conseille les collectivités sur ce domaine.

321 contrats sont recensés au 31/12/2019, dont 148 sur emplois permanents (88 CDI et 60 CDD). Seulement 91 collectivités nous ont transmis leurs contrats sur les 402 collectivités affiliées au CDG

### Nouveaux outils de communication :

Un flash info bimestriel a été créé et initié en janvier 2019. 6 numéros ont été édités avec des conseils pratiques, des informations sur les calendriers, une foire aux questions, un rappel des interlocuteurs à contacter au CDG09.

Fonction Publique Territoriale de l'Ariège

Sommaire	1	2	3	4	5
Le mot de la Présidente	1	2	3	4	5
Les élections professionnelles 2018	6	7	8	9	10
Résultats par secteur	11	12	13	14	15
Le colloque risque routier	16	17	18	19	20
Quelques dates à retenir	21	22	23	24	25
Gestion des ressources humaines	26	27	28	29	30
Service prévention	31	32	33	34	35
FAQ statutaire	36	37	38	39	40

En complément des réunions de pays semestrielles ont été réalisées sur 1/2 journée afin d'être au plus près des collectivités et de répondre au mieux à leurs interrogations. A cette même fréquence des réunions destinées aux directeurs d'EHPAD d'une part, DRH/DGS de collectivités puis secrétaires de mairie d'autre part ont été dispensées.

**12 Instances Médicales**

Le Centre de Gestion assure le secrétariat de la Commission de Réforme et du Comité Médical depuis le milieu de l'année 2013. Les dossiers du Conseil Départemental se sont ajoutés à ceux des collectivités affiliées en 2016 et ceux du SDIS en 2018.

\* Nombre de dossiers traités en séance pour l'année 2019 :

**Commission de Réforme : 141 dossiers traités** en 8 sessions soit 18 dossiers par réunion de la Commission en moyenne (en 2018 : 156 dossiers traités).

**Comité Médical : 335 dossiers traités** en 11 sessions soit 30 dossiers par réunion du Comité Médical (en 2018 : 365 dossiers traités).

**Evolution du nombre de dossiers traités**

	2018	2019
Commission de Réforme	156 (dont 25 pour le Conseil Dép. 09 et 3 SDIS)	141 (dont 26 Conseil Dép. 09 et 4 SDIS)
Comité Médical	365 (dont 90 pour le Conseil Dép. 09 et 3 SDIS)	335 (dont 61 Conseil Dép. 09 et 3 SDIS)

**Renouvellement de la liste des médecins agréés** établie par arrêté préfectoral en date du 23/10/2019, avec prise d'effet à compter du 01/11/2019, pour une durée de 3 ans.

**COMITE MEDICAL :**

**Légère baisse du nombre de dossiers affichés mensuellement** : cette diminution concerne essentiellement les dossiers du Conseil Départemental.

**COMMISSION DE REFORME :**

**Renouvellement de la liste des représentants du personnel**, à la suite des élections professionnelles de décembre 2018, pour une durée de 4 ans.

**Stabilité relative du nombre** de situations examinées en CDR.

1<sup>er</sup> semestre 2019 : **Période de Test** sur calendrier de la CDR : 1 séance tous les 2 mois. A l'issue, retour à une fréquence mensuelle des réunions depuis le 01/09/2019.

**C.I.T.I.S** (Congé d'Invalidité Temporaire Imputable au service) : Nouveau dispositif de gestion et de déclaration des accidents de service, de trajet ou de maladie professionnelle, entré en vigueur le 13/04/2019 suite à la parution du décret n°2019-301 en date du 10/04/2019.

**13. Archives**

**Interventions en 2019 :**

Collectivité	Volume d'archives traitées			Durée de l'intervention	Recettes
	Volume total	Elimination	Classement		
Communauté d'agglomération Pays Foix-Varilhes (suite archivage 2018)	102,05 ml	27,9 ml	74,15 ml	19 jours	4750 €
Auzat	71,92 ml	29,3 ml	44,1 ml	25 jours	6250 €
Le Carlaret		10,4 ml		2 jours	500 €
Mercus	41,52 ml	12,14 ml	29,38 ml	3 jours	750 €
Mirepoix (maintenance)		5,7 ml		2 jours	500 €
Saint-Victor Rouzaud et SIVOM du Terrefort	21,4 ml	11,94 ml	9,46 ml	9 jours	2250 €
Dun		7,71 ml		1 jour	250 €
Biert		2,81 ml		2,5 jours	625 €
Bénac		6,26 ml		2 jours	500 €
Sabarat	33,42 ml	8,34 ml	25,08 ml	6 jours	1500 €
Castex	10,54 ml	4,06 ml	6,48 ml	2,5 jours	375 €
Saint Jean de	45,175 ml	30,42 ml	14,755 ml	10 jours	2500 €



Verges					
Bompas	15,55 ml	9,68 ml	5,87 ml	5,5 jours	1375 €
Massat	27,5 ml	16,02 ml	11,48 ml	10 jours	2500 €
Montjoie en Couserans	22,6 ml	10,24 ml	12,36 ml	6 jours	1500 €
Ax les Thermes (mission 2019-2020)	81,94 ml			6 jours	1500 €
Saint-Félix-de-Tourneгат		6,13 ml		1 jour	250 €
Caussou	7,1 ml	2,56 ml	4,54 ml	3 jours	750 €
Serres-sur-Arget	24,9 ml	8,1 ml	16,8 ml	9 jours	2250 €
Sentenac d'Oust	21,2 ml	12,9 ml	8,3 ml	4 jours	1000€
<b>Total : 20 communes</b>	<b>526,815 ml</b>	<b>222,61 ml</b>	<b>262,755 ml</b>	<b>128,5 jours</b>	<b>32125 €</b>

- **4 réunions de pays** organisées par le Centre de Gestion : sensibilisation des collectivités sur le recollement des archives lors des prochaines élections municipales.
- **Formation CNFPT de deux jours à Orléans sur l'archivage électronique.**



**Missions archivage 2020 – production de devis** (durée 2h dans la commune) :

Collectivité	Total Métrage linéaire calculé	Durée de l'intervention	Coût de l'intervention	Intervention
Ax les thermes	81,94 ml	14,5 jours	3625 €	Intervention 2020
Laroque d'Olmes	25,85 ml	17 jours	4250€	Intervention 2020
Lézat-sur-Lèze (maintenance)		2 jours	500€	Intervention 2020
La Bastide de Lordat (maintenance)		1 jour	250€	Intervention 2020
EHPAD Sapin d'Or	59,5 ml	7 jours	1750€	Intervention 2020
Lacourt (maintenance)		½ journée	175 €	Intervention 2020
Alos (maintenance)		½ journée	175 €	Intervention 2020
Crampagna		7 jours	1750 €	Intervention 2020
Nalzen (récolement)		1 jour	90 €	Intervention 2020
Prayols (maintenance)		2 jours	500€	Intervention 2020
Saint Pierre de Rivière		3 jours	750€	Intervention 2020

**14. Service de santé et sécurité au travail (SSST)**

Au **31 décembre 2019**, le Service Santé Sécurité au Travail compte **293** collectivités et établissements adhérents, pour un effectif de **5384** agents.

**8. Visites médicales**

Le Docteur Didier DAMIDOT et le Docteur Pierre PERRINEAUX sont intervenus sur la structure : consultations 4 jours par semaine sur 8 lieux de visites (**Ax, Foix, Laroque d'Olmes, Lavelanet, Mirepoix, Pamiers, Saint-Girons, Saint-Lizier**).

	2018		2019	
	Visites programmées	Examens réalisés	Visites programmées	Examens réalisés
Dr Didier DAMIDOT	1369	1203	1167	1036
Dr Pierre PERRINEAUX	1198	1019	1008	914
<b>Total</b>	<b>2567</b>	<b>2222</b>	<b>2175</b>	<b>1950</b>



**En 2019, 185** collectivités ont saisi le Service de Santé Sécurité au Travail pour répondre essentiellement aux :

- Visites périodiques,
- Visites de reprise,
- Visites d'embauche,
- CACES,
- Aménagement de poste,
- Reclassement professionnel.

### **10.1 Conventonnement Fonds National de Prévention :**

Le CDG09 a signé une convention Triennale (2016-2019) portant sur 4 axes :

- **Axe 1** : Alimentation de la BND via PRORISQ –

Montant réel perçu subvention (= 100% objectif atteint): **25000 euros.**

- ⇒ Action débutée le 1/01/2016
- ⇒ Convention clôturée le 31 Mars 2019

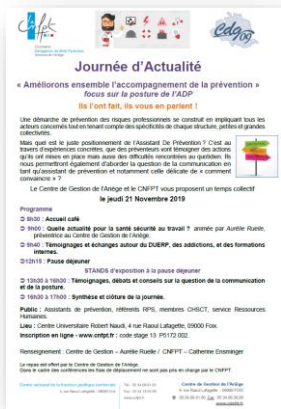
- **Axe 2** : La prévention des risques psychosociaux (colloque, formation, Charte RPS, 50 diagnostics à réaliser) –

Montant réel perçu subvention (60% des objectifs): **15 000 euros.**

- ⇒ Action débutée le 1/01/2016
- ⇒ Convention clôturée le 31 mars 2019

**Bilan Axe 2:**

- Colloque réalisé en 2016 : 130 participants
- Colloque « améliorons ensemble la prévention focus sur des outils d'aide à la gestion des RPS » réalisé le 12 octobre 2018 : 58 participants



- 34 collectivités accompagnées – 31 chartes signées -17 diagnostics réalisés
- 2 Formations référents RPS organisées par Carmina SANTAMARIA : 15 personnes (09/2017 et 09/2018)
- animation du réseau de référents RPS formés (envoi au groupe par email des actualités etc...)

Un colloque sur « améliorons ensemble la prévention focus sur la posture de l'ADP » a été réalisé le 21 Novembre 2019 : 54 participants.

- **Axe 3** : accompagnement des EHPAD (livret des bonnes pratiques, formateurs PRAP) – Montant subvention : 0 euro
- ⇒ Action débutée le 1/01/2017 et **stoppée** en Janvier 2018 faute de moyens humains

**Bilan Axe 3 :**

**2017 :**

- Une réunion avec les directeurs des EHPAD effectuée le 24 octobre 2017
- Visite des EHPAD du département



- Deux réunions groupes projet (MNT/Ergonome, Médecin de prévention, Préventeur)
- Participation (Médecins et Préventeur) à un colloque organisé le 29/11/2017 par la CARSAT sur la prévention des Risques Professionnels- contact avec Mr Batut référent EHPAD à la CARSAT

**2018 : Annulation de la convention (manque de ressources afin de mener ce projet à bien)**

- **Axe 4** : prévention du risque chimique (livret, colloque, 50 diagnostics à réaliser) – Montant réel perçu subvention (70% des objectifs): **17 500 euros.**
  - ⇒ Action débutée le 1/06/2017
  - ⇒ Convention FNP clôturée le 31 mars 2019

**Bilan Axe 4:**

**2017 :**

- Colloque réalisé le 6 juin 2017 : 28 participants
- 26 chartes signées et 4 diagnostics en cours de rédaction

**2018 :**

- formation risque chimique animée par le service prévention : 24 participants
- réalisation d'un guide de bonne pratique de prévention du risque chimique
- création d'une rubrique « risques chimiques » sur le site du CDG
- 39 collectivités accompagnées : retour coupon-réponse (28 chartes signées, rappel à faire aux collectivités restante de signer la charte même si elles ont répondu favorablement au coupon réponse)
- 21 diagnostics réalisés



**2019 :**

- réalisation d'un guide de bonne pratique de prévention du risque chimique version MNT/PREMANYS et des fiches métiers ( + points téléphoniques et relectures du guide)
- 39 collectivités accompagnées
- 24 diagnostics réalisés

**MONTANT TOTAL DES SUBVENTIONS FNP PERCUES (sur les 3 axes) : 57 500 euros**

**10.2 Conventionnement FIPHFP :**

⇒ Aménagement des postes de travail (exclus le conseil département et la région)

Historique sur les 3 dernières années :

2017		2018		2019	
Collectivités	Agents	Collectivités	Agents	Collectivités	Agents
33	62	41	61	31	71

⇒ Diagnostic Accessibilité :

69 diagnostics accessibilité réalisés (2016/2017/2018) ; restaient à réaliser pour atteindre l'objectif fin 2018: 31 : Objectif non atteint

L'ensemble des objectifs fixés par le FIPHFP pour 2016 a été atteint pour les volets emploi et SST et a fait l'objet du versement d'une subvention d'un montant de 126 389€.



### **10.3 CHSCT**

- CHSCT du CDG09 : 3 réunions, 1 visite Sorgeat
- CHSCT (coll>50 agents) Participation à 3 CHSCT

### **10.4 Prévention Primaire**

- 19 visites de prévention primaire (métrologie, étude de sites, etc...),
- 3 Fiches de risques établies
- 5 Réunions Groupes de travail préparatoire pour l'organisation du concours et du colloque risque routier le 15 octobre 2019
- Intervention dans le colloque « risque routier » organisé par les services de l'état en partenariat avec la CARSAT, OPPBTP, UPAP, CCI, Chambre des métiers, ASTA09 et le CDG09.
- Colloque prévention le 21 /11/2019 sur la posture de l'Assistant de Prévention en partenariat avec le CNFPT (récupération de documents de l'AIPD09 et l'ANPAA09, présence MNT)

### **10.5 Formations animées**

- 
- Formation sécurité agent technique du service remplacement 11/04/2019
- Formation santé sécurité parcours secrétaire de Mairie 9/05/2019
- Formation Prorisq (collectivités>50 agents) : 2 personnes 4/12/2019

Participation aux 8 réunions de pays avec un zoom particulier sur l'actualité du service prévention

### **10.6 Documents uniques** : Accompagnement de 6 collectivités.



**10.7 Alertes RPS :** 3 courriers d'Alertes RPS ont été envoyés par les médecins de prévention  
3 réunions restitution RPS collectivités

**10.8 Accidents :** 2 Analyses d'accident

**10.9 Renseignements téléphoniques et mailing.**

Thématiques :

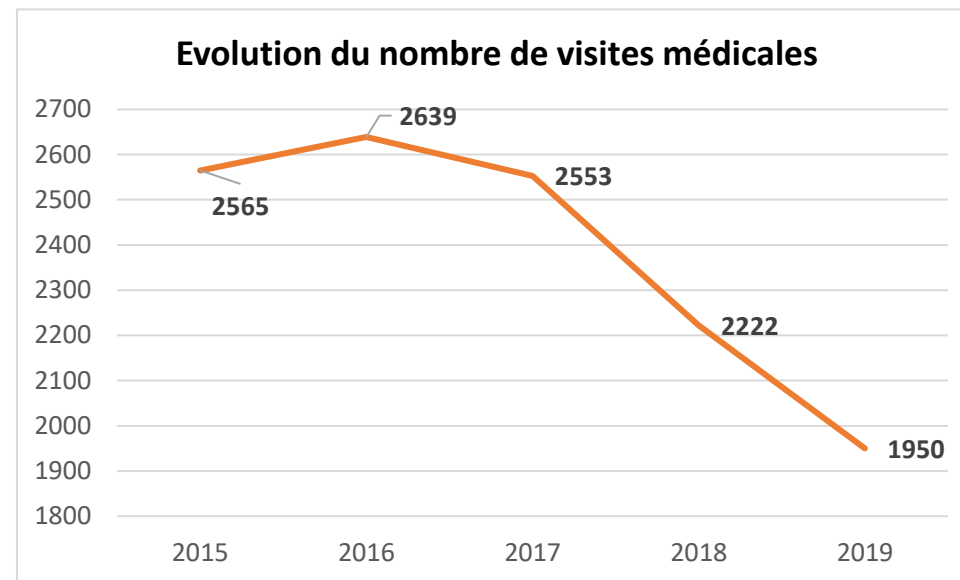
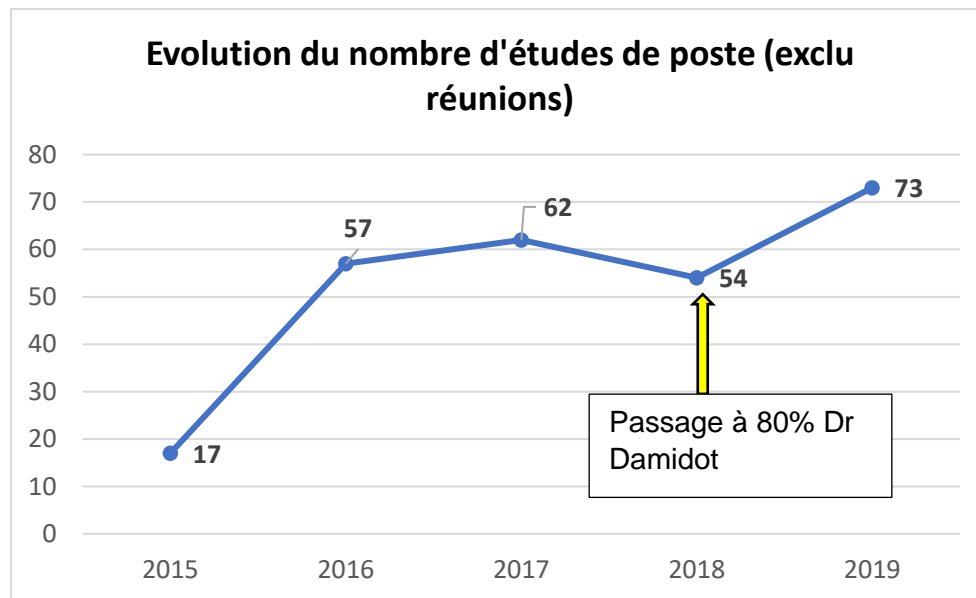
- Le document unique d'évaluation des risques professionnels.
- Les risques psychosociaux.
- Assistants de prévention.
- Accident de travail.
- Fonds National de Prévention.
- Évaluation du risque chimique.
- Information sur travailleur isolé – CACES
- Règlementation.

**10.10 Travail interne organisations SSST et Diagnostic RPS CDG09**

- 3 réunions internes organisations SST janvier 2019 (gestion documentaire)
- 8 réunions cabinet RPS Accent Ergonomie



Visualisation de l'évolution des activités SSST depuis 2015 :



Entre 2015 et 2019 le nombre d'études de poste annuelles est passé de 17 à 73. Ces interventions font partie de la prévention tertiaire avec le suivi des agents en situation de handicap ou bien ayant des restrictions nécessitant des aménagements de poste. En 2018 le Dr Damidot a commencé à travailler à 80%. Ceci explique la légère baisse de 2018.

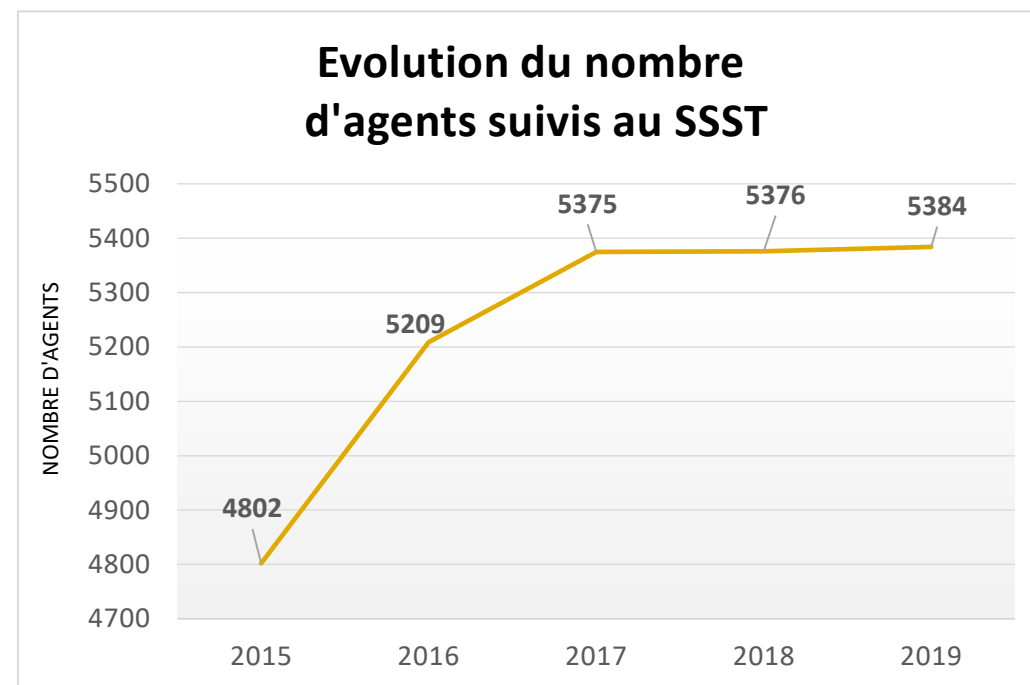
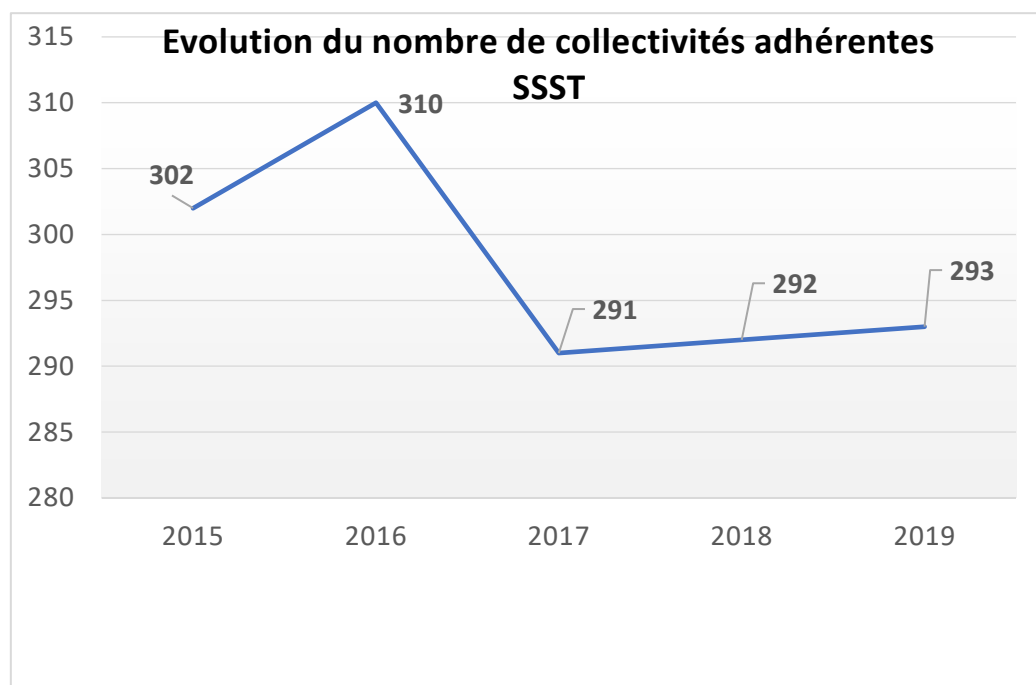
L'évolution du nombre de visites médicales a diminué depuis 2015 (- 615). Cependant le nombre de missions a augmenté.

De plus le nombre de sites extérieurs pour la réalisation des visites médicales a augmenté :

2015 : 6 lieux de sites de consultations **Ax, Foix, Lavelanet, Mirepoix, Pamiers et Saint-Girons**

2019 : 8 lieux de sites de consultations : + Saint-Lizier et Laroque d'Olmes

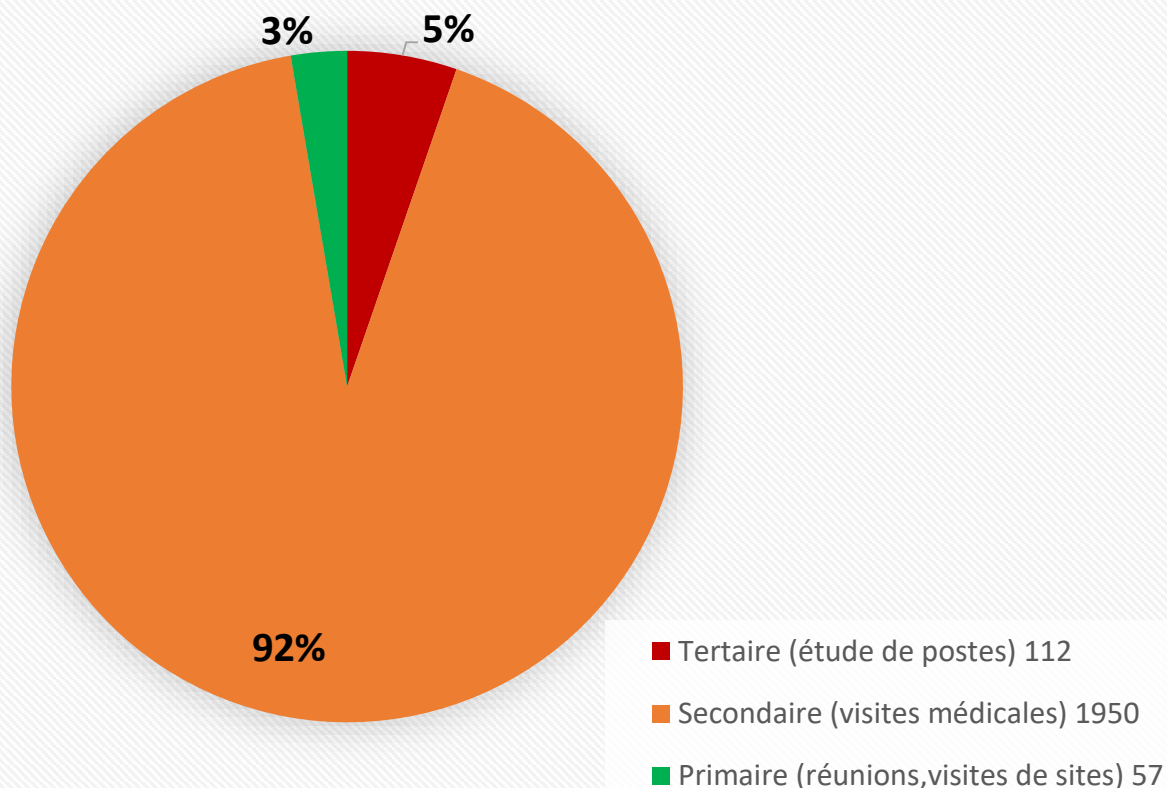
On note également une augmentation des interventions extérieures en journée ou demi-journée (les études de postes et les visites de sites ont augmenté de 8 en 2016 à 21 en 2019) ceci explique en partie la diminution du nombre de visites médicales.



La fusion des communautés de communes en 2016 a clairement influencé le nombre de collectivités adhérentes. Passant de 310 à 291 de 2016 à 2017.

De façon symétrique, le nombre d'agents suivi au SSST a connu une augmentation de **+ 407** entre 2016 et 2017.

### Répartition du nombre d'actions SSST année 2019



Bilan  
Santé au

2019 Activité du Service de  
Travail

**2 119** Actions

Le service de santé au travail a réalisé en 2019, 2119 actions de prévention.

Elles intègrent la prévention primaire (visites de sites, réunions) la prévention secondaires (visites médicales) et enfin la prévention tertiaire (étude de poste et maintien dans l'emploi).

La prévention primaire représente un pourcentage insuffisant vis-à-vis des autres préventions. Ainsi cela renforce la volonté du CDG09 à intervenir davantage en milieu de travail en amont des évènements accidentels ou des problématiques de santé.



**15. COMITÉ NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS)**

Depuis novembre 2009, le Centre de Gestion abrite la Délégation Départementale du CNAS.

Activités de la délégation en 2019 :

Assemblée départementale :

- Le 16/04/2019 au Centre de Gestion à Foix ⇒ 28 participants

Réunions de bureau :

- Le 15/01/2019 à Foix ⇒ 6 participants
- Le 08/04/2019 à Foix ⇒ 6 participants

Réunions des délégués :

- Le 02/07/2019 Réunion d'information au Parc Préhistorique de Tarascon ⇒ 27 participants

Réunions des correspondants :

- Formation des correspondants le 13 Mars 2019 ⇒ 18 participants
- Journée de rencontre des correspondants et des collectivités non-adhérentes en collaboration avec la Haute Garonne le 10 Octobre 2019 à Mazères ⇒ 92 participants

CNAS : Nombre de collectivités adhérentes et agents bénéficiaires :

2015		2016		2017		2018		2019	
Collectivités	Agents	Collectivités	Agents	Collectivités	Agents	Collectivités	Agents	Collectivités	Agents
123	1797	135	1997	132	2267	133	2390	134	2433

Nouvelles collectivités adhérentes en 2019 :

- DALOU
- VAL DE SOS
- OT du MAS D'AZIL
- EHPAD de SEIX

Offres locales : 41 offres proposées



## 16. COORDINATION RÉGIONALE

Le 05 décembre dernier 2016, le CDG 34 a accueilli l'ensemble des centres de gestion de la région Occitanie à l'occasion de la signature de la charte de coordination régionale.

Applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, cette convention avait pour but de développer la mutualisation et la coopération entre les 13 centres de gestion des anciennes régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées (Ariège, Aude, Aveyron, Haute-Garonne, Gard, Gers, Hérault, Lot, Lozère, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Orientales, Tarn et Tarn-et-Garonne).

Le centre de gestion de Haute-Garonne (CDG 31) a été désigné coordinateur régional et chef de file en matière d'emploi.

Auparavant coordinateur régional pour le Languedoc-Roussillon, le CDG 34 a été choisi comme coordinateur délégué et chef de file pour l'organisation régionale des concours et examens professionnels.

La charte régionale a servi également de cadre réglementaire dans le partage des bonnes pratiques entre les centres de gestion et a favorisé la mise en place d'actions communes sur le territoire régional.

Aujourd'hui l'heure est au bilan de ce fonctionnement avant de réfléchir sur la future charte induite par la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019.

Pour le Centre de Gestion de l'Ariège, la participation aux réunions de la coordination est restée une priorité tant au niveau des réunions des Présidents que des réunions des Directeurs. De plus les services ont participé de manière active aux différentes réunions thématiques menées par la Coordination.

Sur le plan pratique le CDG 09 a été chef de file sur deux dossiers :

- La mutualisation du référent déontologue et le suivi de la mission pour les six centres de gestion qui ont convention
- L'animation d'un groupe de travail sur les missions temporaires dans le but de faire un diagnostic des pratiques mais aussi de proposer des outils communs que chacun peut adapter au niveau de son Centre de Gestion