

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2022

SOMMAIRE

1 – LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	4
2- LES SEANCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	6
3- LES REUNIONS DE BUREAU	8
4-CARRIERES.....	9
5- LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS	14
6-EMPLOI.....	15
7-SERVICE CONCOURS.....	21
8-INSTANCES PARITAIRES	22
9-LE COMITE SOCIAL ET TECHNIQUE ET LE COMITE D'HYGIENE ET SECURITE.....	24
10-INSTANCES MEDICALES	25
11-SERVICE SANTE AU TRAVAIL	28
12-MEDECINE PREVENTIVE	30
13-ARCHIVES.....	36
14-PROTECTION DES DONNES PERSONNELLES (RGPD).....	38
15-SERVICE RETRAITE	40
16-RECLASSEMENT – PPR	41
17-ASSURANCE STATUTAIRE	42
18-LE CONSEIL STATUTAIRE	43
19-COORDINATION REGIONALE.....	46
20-REFERENT DEONTOLOGUE	47
21-REFERENT SIGNALEMENT.....	48
22-COMITE NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS).....	49

ÉDITORIAL DE LA PRÉSIDENTE



Je suis heureuse de vous adresser ce rapport d'activité qui retrace l'activité du Centre de Gestion au cours de l'année 2022.

L'actualité statutaire et juridique n'a pas manqué d'évoluer au cours de cette année et nous avons dû nous adapter, tout comme les services, à ces évolutions.

Cette année 2022 marquera en interne la mise en place d'un projet d'établissement pour les quatre ans à venir avec comme ambition d'améliorer l'expertise au sein de l'établissement dans une optique de renforcer l'accompagnement proposé à nos collectivités affiliées ou adhérentes.

De plus, cette année écoulée vit aussi le portage de dossiers de premier ordre, tels que les élections professionnelles, la mise en place avec nos partenaires (Région Occitanie, CNFPT, Pôle Emploi, Cap Emploi) d'une formation de secrétaire de mairie, la pose des premiers jalons de la démarche de protection sociale complémentaire et la stabilisation du service médecine et prévention.

Également, la coopération régionale fut à l'honneur avec la rédaction puis la signature du Schéma de Coopération et de Mutualisation entre les CDG Occitans. Elaboré par le groupe de travail des directeurs, selon les valeurs et objectifs déclinés par les présidents et présidentes, celui-ci garantit la qualité des services rendus par chacun au travers du partage des pratiques et expertises. En effet, solidarité et réalisme ont présidé à l'émergence de ce schéma qui réaffirme une organisation de proximité, réactive mais aussi agile tout en étant innovante et basée sur l'intelligence collective.

Cet aboutissement est, de surcroît, le résultat du diagnostic des coopérations existantes assorti d'une analyse des ressources et atouts de tous, avec en trame de fond, bien évidemment, les besoins de nos territoires.

Si le Centre de Gestion de la Haute-Garonne est confirmé dans son rôle de coordination générale, l'autonomie de gestion développée par chaque territoire demeure, garantissant une proximité d'action et une accessibilité de tous à l'ensemble des compétences facultatives et obligatoires, fer de lance de la gestion des CDG.

En 2023, le Centre de Gestion va poursuivre son évolution sur quatre axes :

1. Aller à la rencontre des territoires dans sa démarche permettant à la fois de présenter les services mais aussi les agents.
2. Poursuivre le processus de dématérialisation des dossiers pour simplifier le suivi des agents avec les collectivités et établissements mais aussi dans le cadre des saisines des instances statutaires.
3. Refonte du site internet afin de répondre aux diverses attentes des collectivités et offrir par la même occasion un espace collaboratif performant.
4. Développer la conduite d'ateliers ainsi que les temps d'échange en groupes restreints afin de sécuriser la gestion en collectivité et de renforcer nos liens.

Soyez assurés de l'engagement du Centre de Gestion de l'Ariège pour vous accompagner au mieux dans vos problématiques quotidiennes, en termes de ressources humaines notamment mais aussi pour répondre aux enjeux du service public de demain.

Bonne lecture

Cordialement,

Martine ESTEBAN
Présidente du Centre de Gestion



1 - LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

(Titulaires)

Représentants des communes affiliées		
1	ESTEBAN Martine	Maire de Varilhes
2	LAGUERRE Francis	Maire de Prayols
3	SGOBBO Gérald	Maire de Villeneuve d'Olmes
4	AURIAC Nathalie	Maire de Gajan
5	VILLEROUX Serge	Maire de Saint-Amadou
6	BORDES Marine	Adjointe au Maire de Foix
7	BARDOU Michèle	Adjointe au Maire de Pamiers
8	HOYER Paul	Maire de Ferrières
9	EYCHENNE Marie-Pierre	Maire de Castelnaud-Durban
10	CAUX Xavier	Maire de Mirepoix
11	CALLEJA Philippe	Maire de Saverdun
12	COURNEIL Jean-Claude	Maire de Lèzat sur Lèze
13	DENAT PINCE Marie-Christine	Adjointe au Maire de St Girons
14	SUTRA Alain	Maire de Tarascon
15	VILLE Pierre	Maire de Ganac
16	MORELL Jacques	Maire de Dalou
Représentants des établissements publics		
17	TOMEIO Alain	Président de la Com Com du Pays de Mirepoix
18	FROMENTIN Thomas	Président de la Communauté d'agglomération Foix-Varilhes
19	VIGNEAU Jean-Noël	Président de la Com Com Couserans Pyrénées
Représentants du Conseil Départemental		
20	VILAPLANA Marie-France	Conseillère Départementale
21	QUILLIEN Nicole	Conseillère Départementale

(Suppléants)

Représentants des communes affiliées		
1	LAFFONT Patrick	Maire de Laroque d'Olmes
2	METGE Alain	Maire de la Bastide de Sérrou
3	PONS Géraldine	Adjointe au Maire de Mazères
4	MILHORAT Laurent	Maire de Sabarat
5	LAFFONT Frédéric	Maire de Montferrier
6	ROUAN Jean-Luc	Maire de Saurat
7	DIAZ Arnaud	Maire de L'Hospitalet
9	TIMBART Patrick	Maire de Castillon
10	BERGE Josiane	Maire de Bénagues
11	COUMES Raymond	Maire de Mercenac
12	MARTINEZ Rolande	Adjointe au Maire du Mas d'Azil
13	HOMPS Edwige	Adjointe au Maire de St Lizier
14	DANDINE Marie-Josée	Maire de Val De Sos
15	VIDAL Philippe	Maire de Gaudiès
16	CAUX Michel	Maire de Montgailhard
Représentants des établissements publics		
17	MAGDALOU Francis	Maire de ROUZE Vice-Président de la CCHA
18	ROCHER Alain	Président de la CCPAP
19	PILLON Christophe	Président du CCAS de la Bastide de Sérrou
Représentants du Conseil Départemental		
21	BORDES Monique	Conseillère Départementale

2 – LES SEANCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Dates du Conseil d'Administration de 2022 :
11 avril 2022
7 juin 2022
15 décembre 2022

CA du 11 avril 2022 :

N° de la délibération	Objet
2022-01	Compte de gestion 2021
2022-02	Compte administratif 2021
2022-03	Résultat d'exploitation 2021
2022-04	Vote du budget primitif 2022
2022-05	Vote des subventions 2022
2022-06	Coût lauréat agent de maîtrise 2021
2022-07	Prise en charge des frais élus
2022-08	Élections professionnelles – modes de scrutin
2022-09	Autorisation à la Présidente à ester en justice
2022-10	Missions temporaires
2022-11	Tarifification SSST
2022-12	Mission facultative
2022-13	Création emploi adjoint administratif
2022-14	Création emploi archiviste
2022-15	Référent laïcité

CA du 7 juin 2022 :

N° de la délibération	Objet
2022-16	Création d'un poste de délégué à la protection des données personnelles
2022-17	Création d'un emploi d'infirmière de prévention
2022-18	Création d'un emploi de contractuel
2022-19	Service remplacement
2022-20	Coût des concours et examens professionnels Coût lauréat examen professionnel adjoint technique principal de 2 ^e classe session 2020
2022-21	Mise en place d'un comité social territorial (CST)
2022-22	Nombre de représentants du personnel au CST et paritarisme
2022-23	Mise en place d'une formation spécialisée

CA du 15 décembre 2022 :

N° de la délibération	Objet
2022-24	Schéma régional de coordination, de mutualisation, et de spécialisation.
2022-25	Avenant à la charte régionale
2022-26	Rapport d'activité
2022-27	Partenariat MNT
2022-28	Création d'un emploi de secrétaire en charge de la formation restreinte du conseil médical
2022-29	Remplacement d'un agent pendant son congé maternité et ses éventuels congés maladie associés
2022-30	Mise à jour du tableau des effectifs
2022-31	Règlement intérieur du CDG
2022-32	Projet établissement
2022-33	Désignation des représentants des collectivités territoriales pour les CAP A / CAP B / CAP C
2022-34	Désignation des représentants des collectivités territoriales pour le CST
2022-35	Désignation des représentants des collectivités territoriales pour la CCP
2022-36	Décision modificative
2022-37	Location de salles

3 - LES REUNIONS DE BUREAU

Composition du bureau

Présidente	Martine ESTEBAN : en charge des affaires générales, du personnel et du budget
1 ^{er} Vice-Président	Francis LAGUERRE : en charge de l'emploi et des concours
2 ^{ème} Vice-Présidente	Nathalie AURIAC : en charge du service santé sécurité au travail
3 ^{ème} Vice-Président	Gérald SGOBBO : en charge des élus, de la formation des élus, des réunions d'information, des services aux adhérents et des services à développer
4 ^{ème} Vice-Président	Serge VILLEROUX , en charge du suivi des carrières, de la CAP /CCP, et du CT / CHSCT
Membres :	Marie-Pierre EYCHENNE
	Alain SUTRA

Les membres du bureau se sont réunis 5 fois dans l'année 2022 :

- Le 25 février
- Le 22 mars
- Le 29 septembre
- Le 18 novembre
- Le 5 décembre



Martine ESTEBAN



Francis LAGUERRE



Nathalie AURIAC



Gérald SGOBBO



Marie-Pierre EYCHENNE



Alain SUTRA



Serge VILLEROUX

4 – CARRIERES

1. La composition du personnel

Le Centre de Gestion comptabilise, au 31/12/2022, 28 agents fonctionnaires et non-fonctionnaires.

Nombre d'agents **titulaires ou stagiaires** employés par les collectivités affiliées au CDG09 (effectif calculé à partir des éléments en notre possession) :

Effectif total = **3350**

Evolution =

Une très légère hausse de l'effectif global par rapport à l'année dernière.

Répartition =

20 Agents du CDG09

Cet effectif est stable par rapport à 2021.

Environ 1820 Agents employés par les collectivités de plus de 50 agents :

Cet effectif est en très légère hausse depuis l'année dernière.

Environ 1510 Agents employés par les collectivités de moins de 50 agents :

Cet effectif est en très légère hausse depuis l'année dernière.

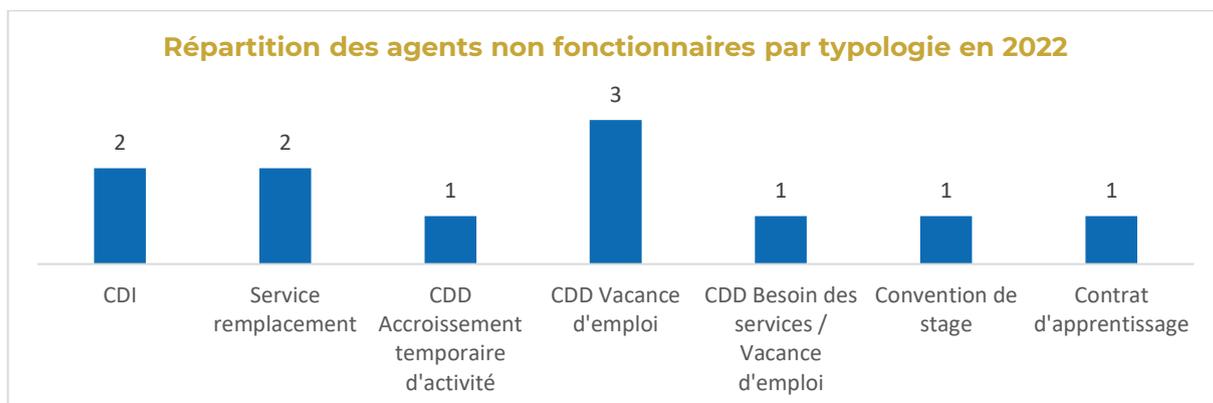
Organisation =

Carine COSTE est en charge de l'accompagnement des collectivités de moins de 50 agents + la gestion du déroulement de carrière des agents du CDG09.

Céline BACH est en charge de l'accompagnement des collectivités de plus de 50 agents.

1.1 Les agents non-fonctionnaires

Sur l'année, l'établissement a employé 11 agents non-fonctionnaires répartis comme suit :

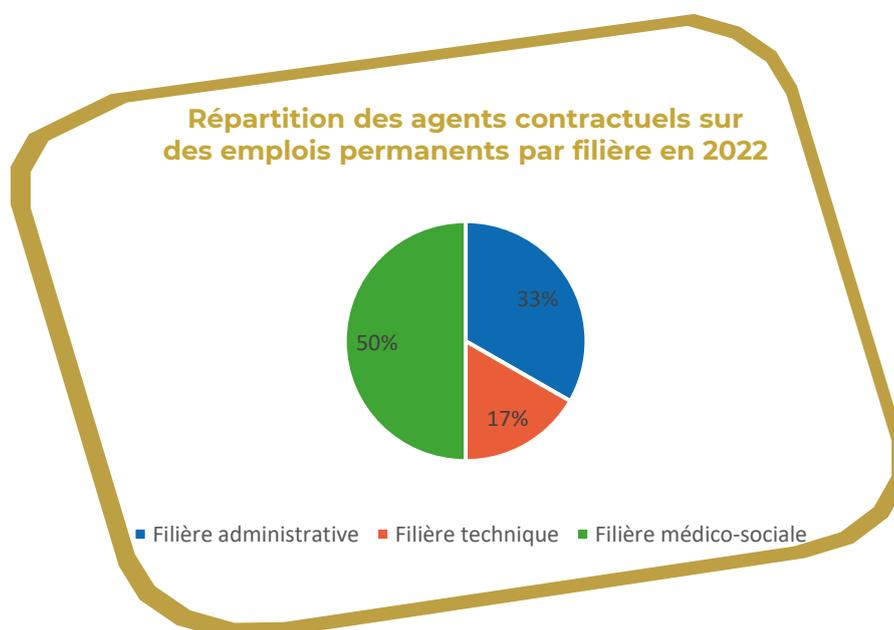
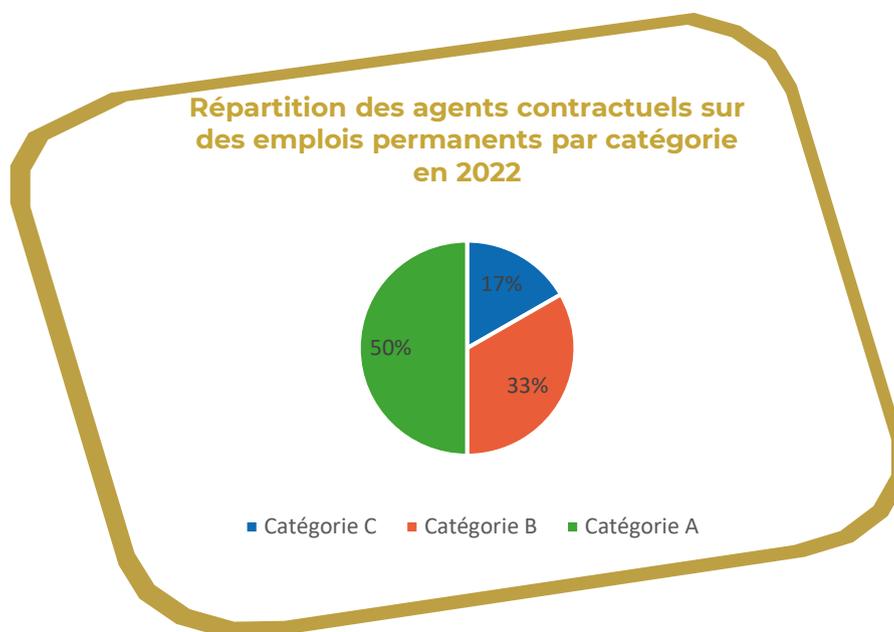


Comme en 2021, 6 agents contractuels ont été employés sur des emplois permanents.

Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022, le nombre d'agents non-fonctionnaires a évolué passant de 10 à 7 agents.

Ont été recensés : 1 recrutement et 4 départs (3 fins de contrats et 1 démission). Parmi les fins de contrats, 2 agents ont été nommés stagiaires et 1 a été nommé par voie de détachement.

Sur les emplois permanents, le profil des agents est le suivant :



1.2 Les agents fonctionnaires

Les fonctionnaires du Centre de Gestion sont pour la grande majorité d'entre eux titulaires. Au 31/12/2021, 2 agents étaient encore stagiaires.

Au cours de l'année, l'établissement a vu le nombre de fonctionnaires augmenter. En effet, il est passé de 19 au 01/01/2022 à 21 au 31/12/2022.

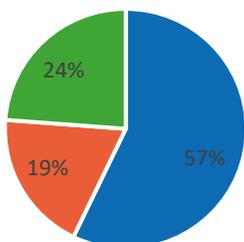
Mouvement du personnel en 2022	+2
Entrées	3
- nomination stagiaire	2
- nomination par voie de détachement	1
Départs	1
- mutation	1

Remarques :

- 1 agent stagiaire a été titularisé.
- 1 agent nommé par voie de détachement a été renouvelé.
- 1 agent en détachement sur 2021 a demandé sa mutation en 2022.

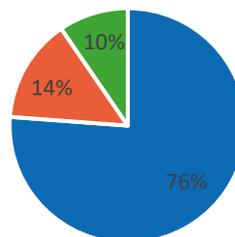
Le profil des agents fonctionnaires est le suivant :

Répartition des agents fonctionnaires par catégorie au 31/12/2022



■ Catégorie C ■ Catégorie B ■ Catégorie A

Répartition des agents fonctionnaires par filière au 31/12/2022



■ Filière administrative ■ Filière technique ■ Filière médico-sociale

2. Le temps de travail

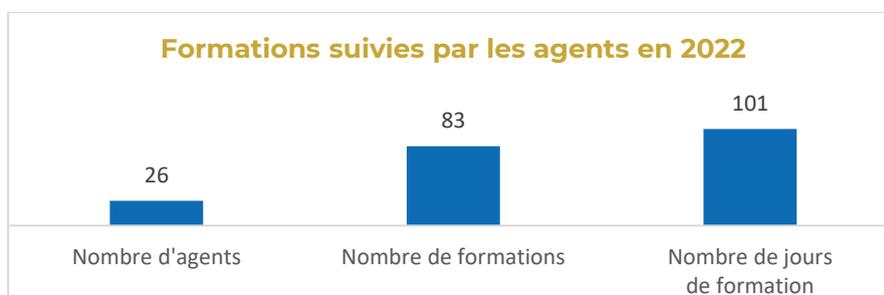
4 agents à temps complet bénéficient en 2022 d'un temps partiel sur autorisation ou de droit pour élever un enfant.

1 agent est employé à temps non complet à raison de 20h00 hebdomadaires. Le second agent à temps non complet en 2021 est passé à temps complet au 1^{er} janvier 2022.

3. Les formations

Les formations sont accessibles à l'ensemble du personnel du Centre du Gestion. Sur les 28 agents, 26 ont suivi des formations au cours de l'année 2022 soit 3,90 jours de formation par agent formé.

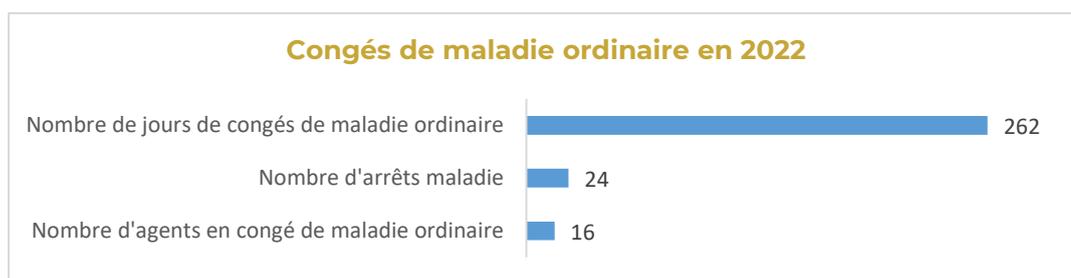
Ces formations ont principalement été dispensées par le CNFPT, par l'ADIAJ et par la Croix Rouge.



La hausse du nombre de formations s'explique par l'organisation des formations périodiques consacrées au PSCI et à la manipulation des extincteurs.

4. Les absences

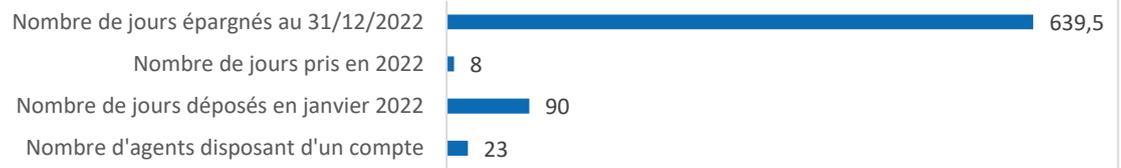
Les principales absences des agents du Centre de Gestion sont liées aux congés de maladie ordinaire. [A voir](#)



5. Le compte épargne temps (CET)

Tous les agents avec une ancienneté d'un an peuvent ouvrir un compte épargne temps. 79% des agents en disposent en 2022, soit une légère hausse par rapport à l'année précédente.

Comptes épargne temps en 2022



5 - LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

Depuis le 1^{er} septembre 2019, le Centre de Gestion assure le suivi et la gestion de agents contractuels de droit public.

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 et non permanents.

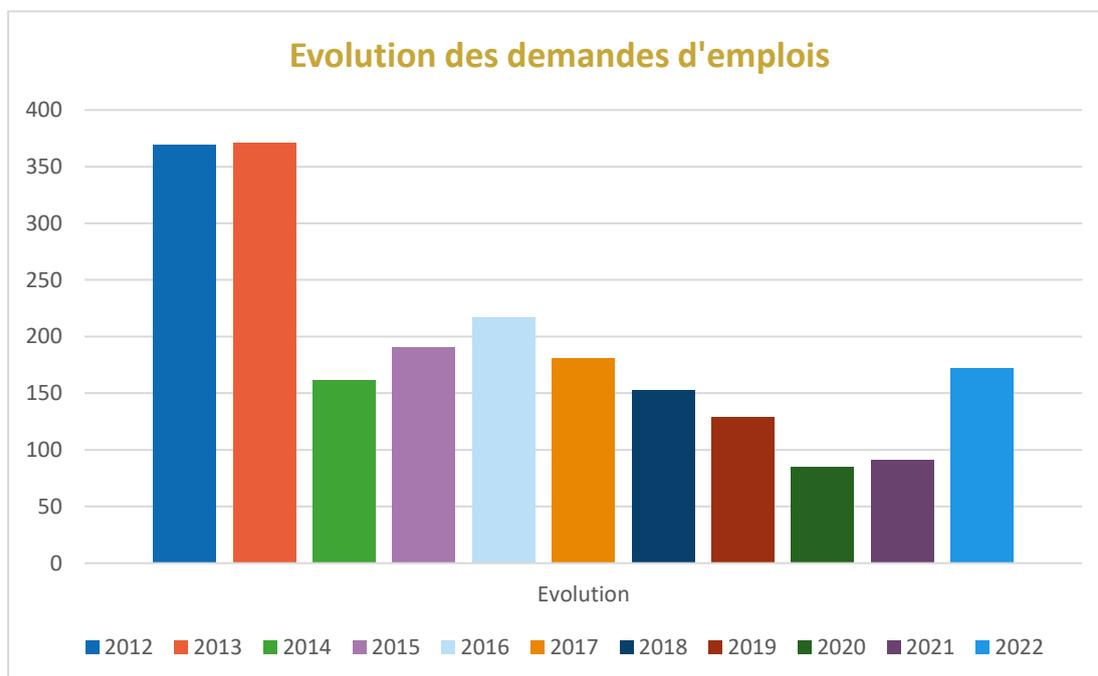
Le CDG09 conseille et accompagne les collectivités dans ce domaine.

674 contrats sur des emplois permanents et non permanents ont été recensés au 31 décembre 2022.

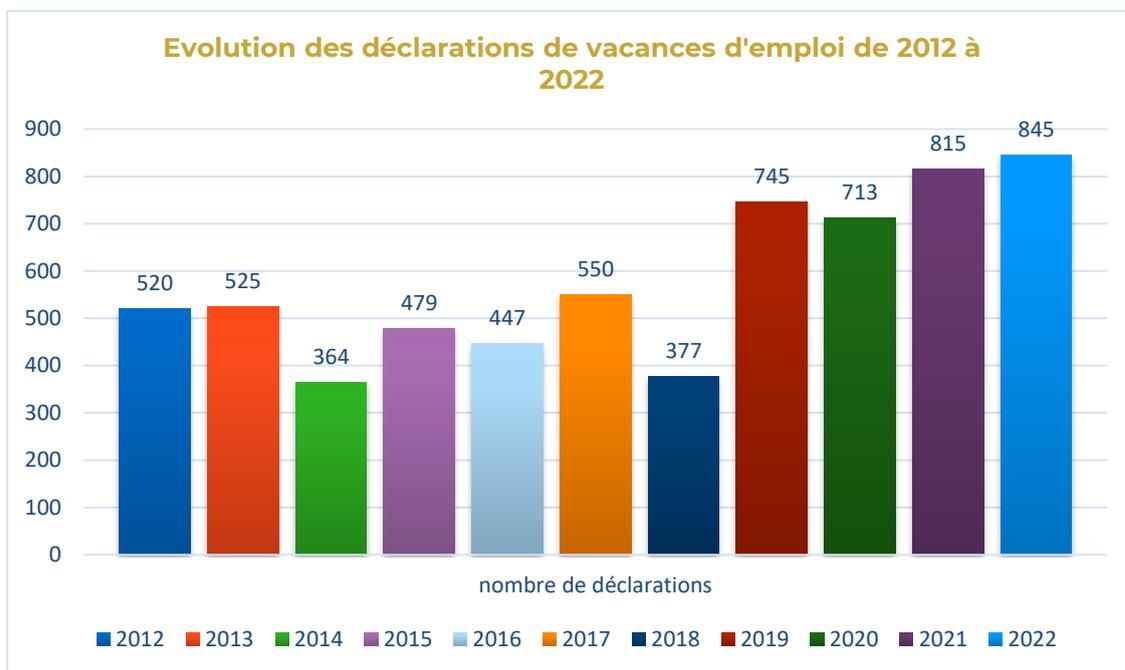
6 - EMPLOI

Demandes d'emplois traitées en 2022 :

Filières	Demandes de mutation	Candidatures spontanées	Total demandes
Administrative	20	48	68
Technique	6	38	44
Animation	3	19	22
Culturelle	3	7	10
Police	0	2	2
Sociale	0	17	17
Sportive	1	8	9
Incendie et secours	0	0	0



Déclarations de vacances d'emplois (DVE) :



Filière	DVE 2022
Administrative	252
Technique	363
Animation	61
Culturelle	34
Sociale	84
Police	9
Sportive	16
Emplois fonctionnels	14
Hors filière	12
Total	845

Catégorie	DVE 2022
A+	0
A	159
B	124
C	562
Total	845

Le Rapport Social Unique 2021



Le Rapport Social Unique annuel 2021 des données sociales de l'année 2020 :

La plateforme, mise en place en 2018, permet de réinitialiser les données d'une année sur l'autre et permettra, à court terme, d'exploiter des comparatifs d'années, de strates de collectivités et de types de synthèse RASSCT, GPEEC.....

Le Centre de Gestion de l'Ariège a traité 36,63 % des bilans sociaux, ce qui représente 231 communes, toutes les communautés de communes et la communauté d'agglomération, les syndicats et la caisse des écoles, les centres d'action sociale sans oublier le Service Départemental d'Incendie et de Secours, et bien sûr, le Centre de Gestion de l'Ariège.

Cette enquête a permis la récupération de 42 % de l'ensemble des données (taux de retour des effectifs de toutes ces structures).

Le Centre de Gestion et ses partenaires CNFPT – Pôle emploi et Cap emploi, pour travail commun à destination des collectivités et des demandeurs d'emploi

Cette année 2022 n'a pas encore permis de formaliser un temps de rencontre et d'information sur la Fonction Publique Territoriale. Le zoom de la Fonction Publique Territoriale sera formalisé et remis en place l'année prochaine avec, nous l'espérons, un accueil physique et un échange sur les filières administrative, technique et médico-sociale et animation.

Les demandeurs d'emploi et les personnes en recherche d'informations sur les opportunités d'embauche de la Fonction Publique Territoriale pourront échanger avec des professionnels et dialoguer sur les expériences de chacun.

Le Centre de Gestion a participé au salon TAF de Saverdun, le jeudi 20 avril 2022. Nous y avons rencontré 25 personnes demandeurs d'emploi et actifs en recherche d'informations d'ordre général sur les potentiels employeurs locaux et organismes. Invitation de Pôle emploi et Cap emploi.

Formation Innov'Emploi Recrutement

Après échange entre les Centres de Gestion de l'Occitanie et les représentants du Conseil Régional, sur le besoin des élus en termes d'agents administratifs et, plus particulièrement, au regard de la pyramide des âges de leurs secrétaires de mairie et de leurs futurs départs à la retraite, une réflexion portant sur la formation des secrétaires de mairie a été entreprise.

Le conseil Régional octroie un budget pour le financement de la « Formation Innov'Emploi Recrutement » 2022.

Du 7 novembre 2022 au 13 janvier 2023, le Centre de Gestion de l'Ariège a organisé cette session de 18 personnes (20 demandeurs d'emploi). 28 jours en formation théorique et 11 jours en collectivité (volontaires pour les accueillir sur lettre d'engagement).

Après une journée d'information collective, le 6 septembre 2022, soit deux groupes (matin et après-midi, selon les préconisations COVID) en partenariat avec le Conseil Régional, Pôle emploi et Cap emploi, nous avons rencontré 44 personnes, convoquées suivant les critères listés : demandeurs d'emploi avec droits ouverts, niveau Bac à minima et ayant une expérience en secrétariat et bureautique.

Nous avons ensuite reçu 39 candidats à un entretien individuel constitué de 3 jurys de 2 personnes (Directeur de service, Directeur de ressources humaines, conseiller pôle emploi et agent du CDG) avec une évaluation sur leur savoir-être et savoir-faire et leur intérêt aux fonctions de secrétaire de mairie. A l'issue, nous leur avons demandé de rédiger une synthèse de documents durant 1 heure. Suite à correction de ces supports, nous avons retenu les 20 candidats constituant le groupe à qui nous avons demandé de faire une ou plusieurs périodes d'immersion afin de confirmer leur orientation et intégration à la formation.

2 personnes ont trouvé un emploi avant la formation.

Le Centre universitaire étant en travaux, la commune de Foix, par le biais de Monsieur le Maire, Norbert MELER, a mis à disposition du CDG une salle dans l'établissement scolaire Lucien GORON.

Nous avons donc accompagné 18 personnes, dont 7 personnes reconnues travailleurs handicapés et 3 nécessitant des aménagements de poste.

Le programme étant établi comme suit :

Dates	Horaires	Libellé session	Théorique	Pratique	Lieu
07/11/2022	9h-16h30	Présentation du dispositif de formation et environnement territorial	1		Ecole Marie Carol
08/11/2022	9h-16h30	Pouvoir de police du maire et contrôle de légalité	1		Ecole Marie Carol
09/11/2022	9h-16h30	RGPD	1		Ecole Marie Carol
10/11/2022	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
11/11/2022			FERIE		
14/11/2022	9h-16h30	Les écrits administratifs	1		Ecole Marie Carol
15/11/2022	9h-16h30	Les écrits administratifs	1		Ecole Marie Carol
16/11/2022	9h-12	Les écrits administratifs	0,5		Ecole Marie Carol
16/11/2022	13h30-16h30	Gestion d'une agence postale en commune rurale	0,5		Ecole Marie Carol
17/11/2022	9h-16h30	Gestion d'une agence postale en commune rurale	1		Ecole Marie Carol
18/11/2022	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
21/11/2022	9h-16h30	Gestion de la paye et des carrières	1		Ecole Marie Carol
22/11/2022	9h-16h30	Gestion de la paye et des carrières	1		Ecole Marie Carol
23/11/2022	9h-16h30	Gestion de la paye et des carrières	1		Ecole Marie Carol
24/11/2022	9h-16h30	Prévention santé	1		Ecole Marie Carol
25/11/2022	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
28/11/2022	9h-16h30	Sensibilisation à l'état civil	1		Ecole Marie Carol
29/11/2022	9h-16h30	Sensibilisation à l'état civil	1		Ecole Marie Carol
30/11/2022	9h-16h30	Les élections	1		Ecole Marie Carol
01/12/2022	9h-16h30	Déontologie	1		Ecole Marie Carol
02/12/2022	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
05/12/2022	9h-16h30	Gestion financière et comptable	1		Ecole Marie Carol
06/12/2022	9h-16h30	Gestion financière et comptable	1		Ecole Marie Carol
07/12/2022	9h-16h30	Gestion financière et comptable	1		Ecole Marie Carol
08/12/2022	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
09/12/2022	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité

A l'issue du parcours, 13 agents sont en activité :

- 1 agent recruté en CDD par l'Association des maires ;
- 3 agents en mission via le service missions temporaires du CDG09 ;
- 3 agents recrutés en CDD par la collectivité d'accueil durant la formation ;
- 3 agents en CDD dans des collectivités autres qu'accueil durant la formation (2 orientés par le CDG) ;
- 2 agents recrutés dans le privé (agence immobilière CDD 6 mois et pharmacie CDD 12 mois) ;
- 1 agent dans le secteur de l'animation publique recrutement direct CDD de 3 ans.

Le taux de sortie positive s'élève à 72% des agents formés.

1 personne ne répond pas du tout à nos appels et mails

2 dames ne savent pas la suite qu'elles donneront, elles ont besoin de faire un point personnel.

1 dame est enceinte, doit réintégrer la collectivité d'accueil après le congé maternité en juin 2023 en CDD puis sera nommée stagiaire.

1 monsieur cherche encore un poste, nous n'avons pas de collectivité d'accueil pour lui à ce jour.

Le service remplacement / missions temporaires

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique de l'Ariège a accusé réception de 441 demandes de missions, remplacement, accroissement temporaire ou saisonnier et vacance de poste.

Les recrutements sous la forme de contrats par les collectivités devenant plus usuels, les demandes au service missions temporaires diminuent.

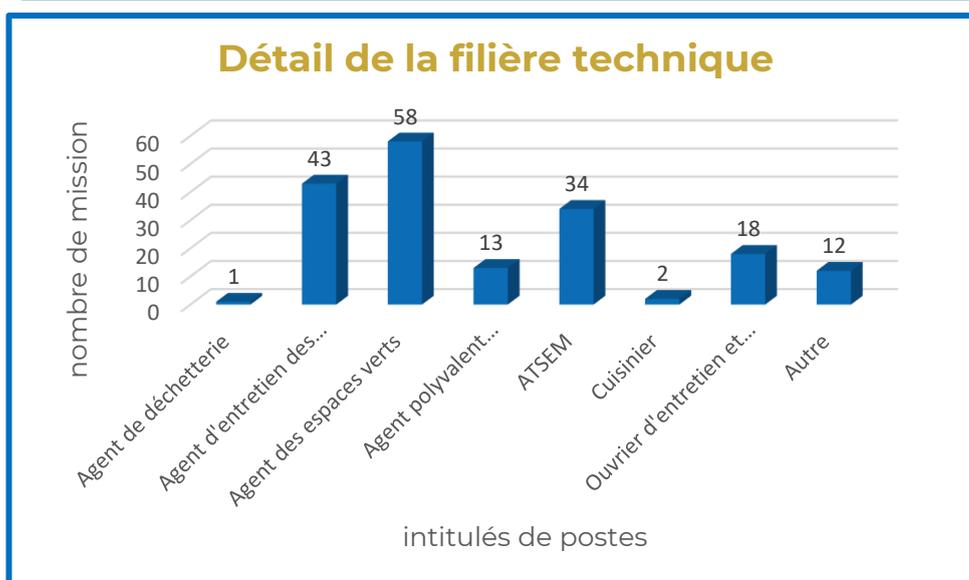
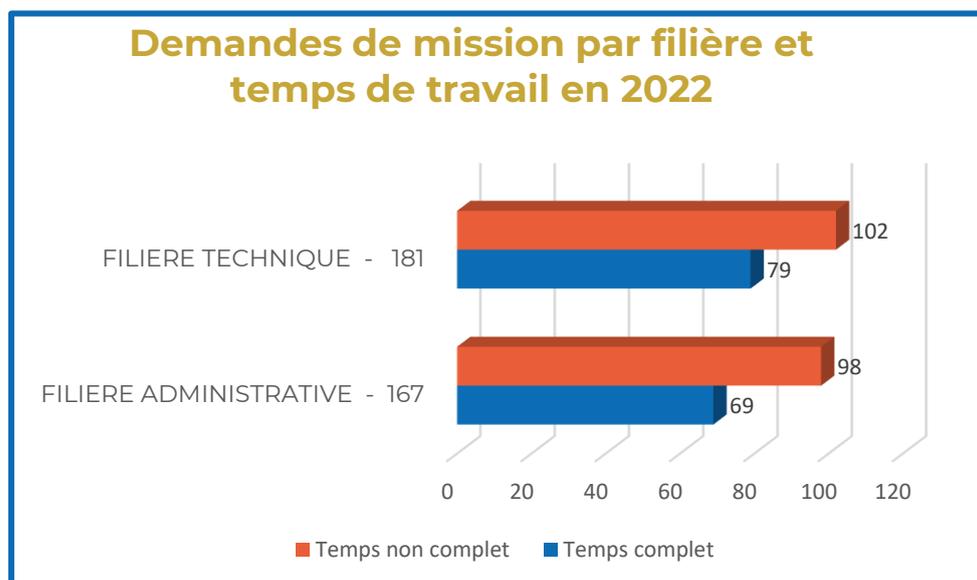
- 15 d'entre elles ont été refusées car « Hors cadre » : Agents de catégorie A ;
- 26 n'ont pu être pourvues pour le motif : « pas de candidat » ;
- 38 ont fait l'objet d'une annulation : « plus de besoin » ;
- 14 sont répertoriées en « recrutement direct ».

348 demandes de mission ont donc fait l'objet d'un contrat et d'un suivi agent :

Filière administrative : 167

Filière technique : 181

4 agents recrutés en contrat sur la filière administrative, 3 en filière technique et 1 nommé stagiaire à l'issue de ses missions.



7 - SERVICE CONCOURS

Le service concours a organisé l'examen professionnel d'**adjoint technique principal 2^{ème} classe, spécialité conduite de véhicule**, session 2022, ouvert sur les options suivantes :

- Conduite de véhicules poids lourds
- Conduite de véhicules de transport en commun
- Conduite d'engins de Travaux Publics
- Conduite de véhicules légers

Cette opération a nécessité l'instruction de 256 dossiers d'inscriptions.
L'épreuve écrite s'est déroulée le 20 janvier 2022 à Serres-sur-Arget, puis la phase pratique s'est déroulée du 2 au 19 mai 2022 sur le site de Pamiers et ses alentours.

Données chiffrées de la session 2022 :

Nombre de candidats inscrits (nombre de dossiers reçus)	Nombre de candidats admis à participer à l'épreuve écrite	Nombre de candidats présents à l'épreuve écrite	Taux de présence à l'épreuve écrite
256	245	205	83%

Nombre de candidats convoqués à l'épreuve pratique	Nombre de candidats présents à l'épreuve pratique	Taux de présence à l'épreuve pratique	Taux de réussite à l'examen
202	179	89%	69%

8 - INSTANCES PARITAIRES

Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Le calendrier des commissions est fixé en début d'année. Il est ensuite mis en ligne sur notre site Internet.

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

✚ 1 commission s'est réunie en 2022 :

Le 30 juin 2022 : **2 saisines** en catégorie C.

La CAP n'est plus compétente en matière de Promotion Interne depuis le 01/01/2021 mais la Présidente du CDG continue à examiner les dossiers en concertation avec les collègues des représentants des élus et du personnel cependant le Centre de Gestion reste le pilote de l'instructions des dossiers de promotion interne selon le mode de fonctionnement antérieur.

✚ 1 réunion sous la forme d'une CAP

Le 18 octobre 2022 : - Promotion interne

- **22** dossiers en catégorie **A**
- **63** dossiers en catégorie **B**
- **28** dossiers en catégorie **C**

Calendrier prévisionnel 2023 :

- 09/03/2023
- 07/04/2023
- 20/06/2023
- 31/08/2023
- 24/10/2022 : *Promotion interne*

La Présidente du Centre de Gestion de l'Ariège établira les listes d'aptitudes des catégories A, B et C lors de la réunion du 24 octobre.

Les dossiers ont été déposés de manière dématérialisée du 30 mai 2023 au 28 juillet 2023.

Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Les commissions consultatives paritaires étaient jusque-là réunies en fonction des saisines. Pour 2023 il est proposé un calendrier de 5 commissions.

✚ 1 commission s'est réunie en 2022 :

02/12/2022 : 1 saisine de catégorie C

Calendrier prévisionnel 2023 :

- 09/03/2023
- 11/05/2023
- 21/09/2023
- 26/10/2023
- 07/12/2023

9 – LE COMITE SOCIAL ET TECHNIQUE, ET LE COMITE D'HYGIENE ET SECURITE

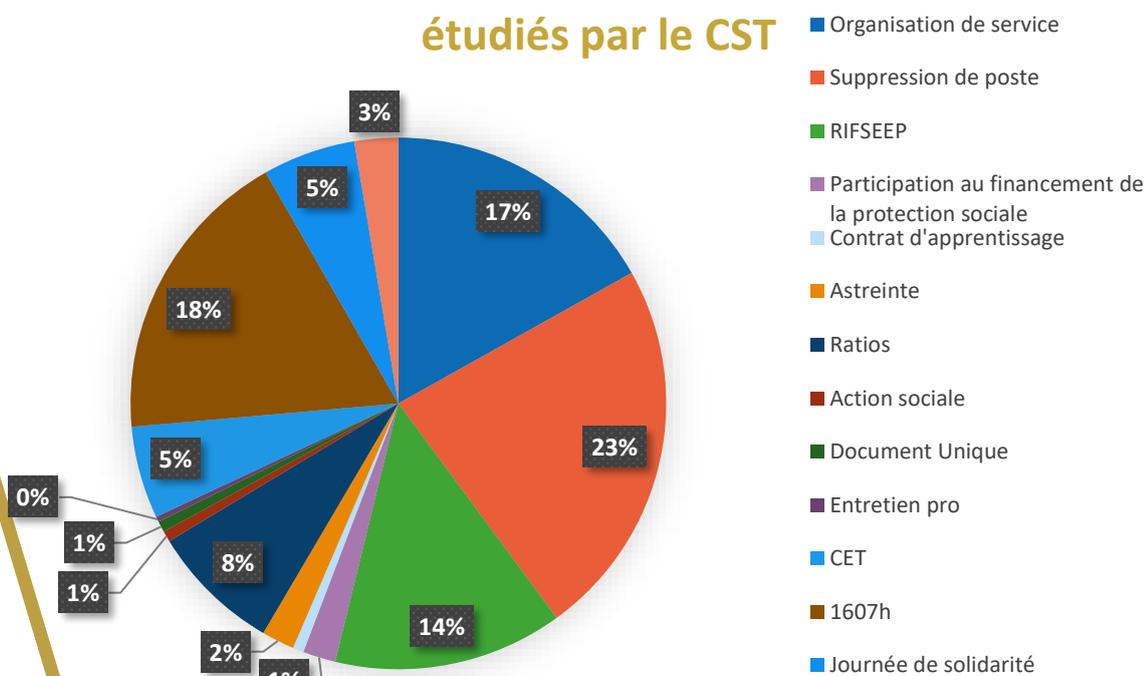
Le calendrier des comités est fixé en début d'année en accord avec les organisations syndicales. Il est ensuite envoyé à tous nos affiliés, mis en ligne sur notre site Internet et inséré dans le dernier flash info de l'année.

Le directeur, le conseiller statutaire et le secrétariat de direction sont en charge de l'organisation des Comités Sociaux et Techniques et des Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

En 2022, le CST s'est réuni à 5 reprises et le CHSCT à 5 reprises en formation plénière.

Au total, ce sont 303 dossiers qui ont été traités.

Répartition par thématique des dossiers étudiés par le CST



10 – INSTANCES MEDICALES

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. Composé de deux agents (2 ETP), le pôle instances médicales est rattaché au conseiller statutaire et juridique.

Les principales missions du secrétariat du Conseil Médical sont les suivantes :

- Réception, vérification et instruction des dossiers de saisine des employeurs
- Envoi aux agents, administrations et représentants, des convocations et courriers d'information relatifs à la tenue des séances
- Participation aux réunions préparatoires
- Convocation des médecins du Conseil Médical
- Participation aux séances du Conseil Médical
- Préparation des demandes d'expertise demandées par le Conseil Médical Formation Plénière ou Restreinte
- Rédaction et transmission des procès-verbaux
- Classement et archivage des dossiers par le biais de la solution Gestion Electronique des Données (GED) mise en œuvre au sein du Centre de Gestion
- Etablissement et suivi des honoraires et facturation des expertises médicales
- Permanence téléphonique et physique (sur rendez-vous).

Il est observé une demande croissante de renseignements, provenant tout à la fois des employeurs et des agents.

Une réforme des instances médicales impactant le fonctionnement du pôle

Le 11 mars 2022, est paru le décret n°2022-350 relatif aux Conseils Médicaux dans la Fonction Publique Territoriale, le Conseil Médical et la Commission de Réforme ayant fusionné en une instance unique : le Conseil Médical départemental.

La parution de ce texte réglementaire a induit une évolution des modalités d'organisation et de fonctionnement du Conseil Médical, ainsi qu'une modification des cas de saisines.

Pour plus de lisibilité et dans la continuité du fonctionnement précédent, il a été décidé de structurer le pôle de la façon suivante :

- Une personne référente pour le Conseil Médical Formation Plénière (CMFP)
- Une personne référente pour le Conseil Médical Formation Restreinte (CMFR)

Bien que cette réforme ait entraîné une diminution significative du nombre de saisines,

un grand nombre de dossiers étant désormais traités directement par les employeurs territoriaux (prolongation CMO au-delà de 6 mois, prolongations CLM et CLD, date de consolidation, etc.), est apparu une augmentation notable de l'assistance apportée aux collectivités dans la gestion des situations de maladie ou accidents de service/trajet/maladie professionnelle.

Le cœur de métier du Centre de Gestion étant l'accompagnement des employeurs territoriaux, les agents du pôle instances médicales ont, en 2022, conseillé plus encore les employeurs territoriaux dans l'instruction des dossiers et dans le déploiement des procédures.

La réforme des instances médicales a également rendu nécessaire l'adaptation du logiciel de saisine Net CMCR, la production de documents supports à destination des collectivités et la refonte des formulaires de saisine du Conseil Médical Formation Plénière.

Le Conseil Médical : principales données chiffrées

Nombre de dossiers traités en séance pour l'année 2022 :

Conseil Médical Formation Plénière : **138 dossiers traités** en 9 sessions soit une moyenne de 15 dossiers par réunion (en 2021 : 121 dossiers traités).

Conseil Médical Formation Restreinte : **240 dossiers traités** en 10 sessions soit une moyenne de 24 dossiers par réunion (en 2021 : 318 dossiers traités).

Evolution du nombre de dossiers traités :

	2021	2022
CONSEIL MEDICAL formation plénière	121 (dont 19 Conseil Dép. 09 et 7 SDIS)	138 (dont 17 Conseil Dép. 09 et 4 SDIS)
CONSEIL MEDICAL formation restreinte	318 (dont 53 Conseil Dép. 09 et 3 SDIS)	240 (dont 38 Conseil Dép. 09 et 5 SDIS)

Le Conseil Médical Formation Restreinte (CMFR)

Comme indiqué ci-dessus, la réforme des instances médicales, mise en œuvre dès le mois de juillet 2022, a induit une diminution du nombre de dossiers présentés par rapport à l'année précédente (-24%). Toutefois, un accompagnement plus important a été rendu nécessaire.

Le calendrier de réunion du Conseil Médical Formation Restreinte (CMFR) a été respecté. Seule la séance du mois d'octobre 2022 a été annulée faute de quorum.

Instance d'appel sur les avis rendus en premier ressort par le CMFR, le Conseil Médical Supérieur, placé auprès du ministre chargé de la santé, n'a été saisi qu'une fois, en août 2022. Un avis a été rendu au mois de décembre 2022.

Le Conseil Médical Formation Plénière (CMFP)

En 2022, il a été observé une légère augmentation du nombre de dossiers présentés par rapport à l'année précédente (+14%). En effet, malgré l'annulation des séances des mois d'avril et d'octobre 2022, un report de l'instruction des dossiers qui n'avait pu être réalisée en 2021 (en raison du départ de la gestionnaire de l'instance, en milieu d'année) explique cette hausse.

De nouveaux arrêtés portant composition de la commission de réforme (avant la fusion des instances) ont également été établis :

- Pour les agents territoriaux des collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion de l'Ariège ;
- Pour les agents du Conseil Départemental de l'Ariège ;
- Pour les sapeurs-pompiers professionnels du SDIS de l'Ariège ;
- Pour les sapeurs-pompiers volontaires du SDIS de l'Ariège.

Perspectives

Afin de satisfaire plus encore les exigences procédurales prévues par la réglementation, mais également de répondre au mieux aux attentes et besoins des employeurs territoriaux, il est envisagé :

- Un renforcement de l'accompagnement des employeurs territoriaux (développement des ateliers thématiques ou rencontres de proximité, mise à disposition de fiches pratiques)
- Un déploiement de l'application Net CM CR pour la saisine du Conseil Médical Formation Plénière
- Un renforcement de la sécurisation juridique des démarches.

11 - SERVICE SANTE SECURITE AU TRAVAIL

Le Centre de Gestion de l'Ariège dispose d'un service Santé, Sécurité au Travail composé de deux médecins de prévention (départ du Dr PERRINEAUX en juin 2022), de deux infirmières en santé au travail, de deux préventeurs et de deux secrétaires.

Ce service assure le suivi médical des agents au siège du Centre de Gestion et sur huit sites ariégeois et il conduit des actions préventives sur le milieu de travail. Le suivi de l'état de santé des agents est assuré sous la responsabilité des médecins de prévention sous forme de visites médicales et d'examens médico-professionnels.

Les médecins de prévention rendent des avis de compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent ; ils ne délivrent pas d'aptitude à la fonction (rôle du médecin agréé).

A noter toutefois, le médecin agréé n'intervient pas dans la délivrance d'aptitude à l'embauche. Seule la visite du médecin du travail est obligatoire.

En effet, l'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique est venue remplacer la condition générale d'aptitude physique en laissant place dorénavant à « *des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant de certains corps ou cadres d'emplois en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent* ».

L'application de cette nouvelle disposition est effective depuis la parution du décret d'application n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la Fonction Publique Territoriale.

[Cette condition modifiée a été intégrée à l'article L.321-1 du CGFP.](#)

Les médecins exercent leur activité médicale en toute indépendance, dans le respect des dispositions du Code de Déontologie Médicale et du Code de la Santé Publique et du décret 85-603 qui régit la santé au travail des fonctionnaires territoriaux

Les infirmières en santé au travail contribuent au suivi périodique des agents, au recueil des données cliniques et épidémiologiques.

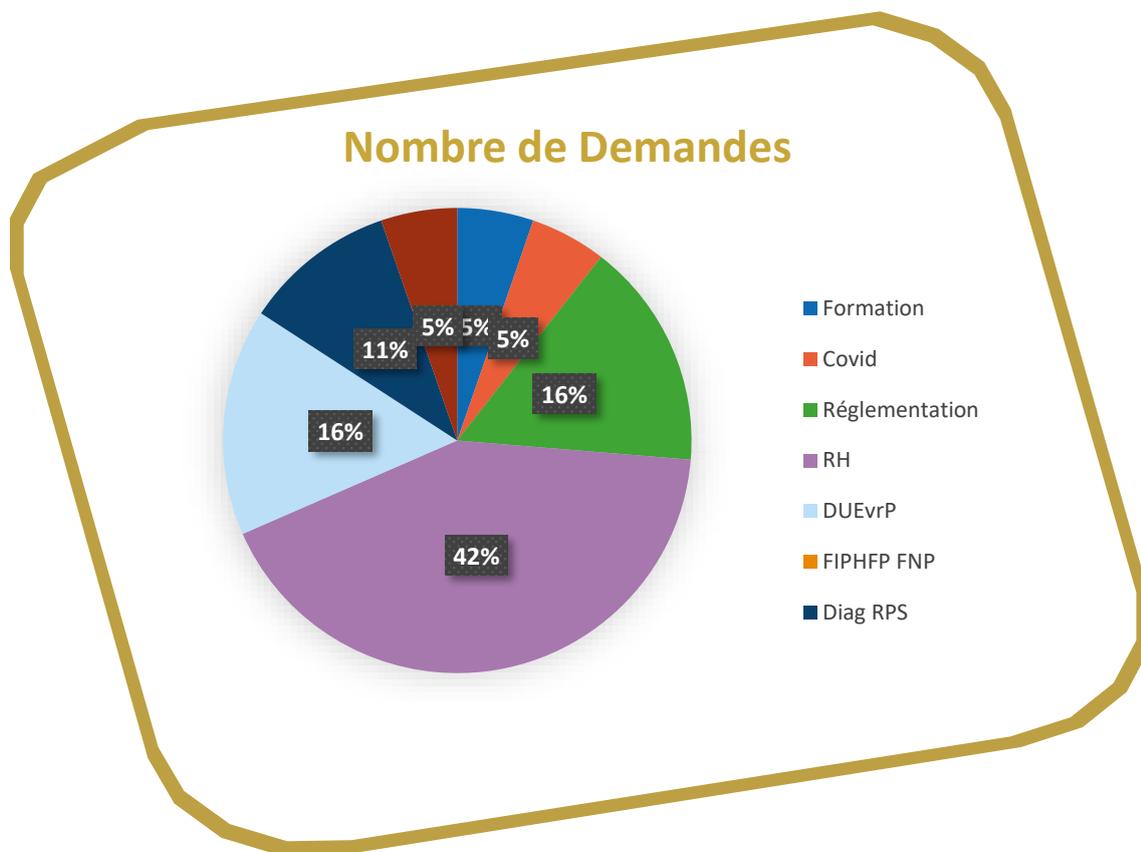
Elles assurent donc les visites d'informations et de prévention par le biais d'entretiens individuels.

Ces entretiens sont effectués sous la responsabilité et le contrôle du médecin de prévention dans le cadre d'un protocole écrit selon une trame validée par les médecins de prévention. Elles informent et sensibilisent l'agent sur les risques liés à son métier et à son poste et délivrent des conseils de prévention adaptés.

Le service Santé Sécurité au Travail conduit des actions en milieu de travail destinées à améliorer les conditions de travail au sein de la collectivité ou de l'établissement. A ce titre, il a une mission générale de conseil, il participe sur invitation en tant qu'expert au CHSCT (CST) et peut réaliser des visites de locaux et prescrire des études de poste. Le service de prévention peut réaliser des actions d'information sur place.

Le programme des actions de l'équipe pluridisciplinaire de santé (médecins, infirmières, intervenants en prévention, référent maintien dans l'emploi, ergonomes) est validé chaque année par le Centre de Gestion. Il a pour objet de réaliser, pour l'ensemble des collectivités, des développements sectoriels ou thématiques dans les domaines de compétence du service (ex : prévention des TMS, risques psycho-sociaux, modules de

sensibilisation, absentéisme pour raisons de santé, méthodologie d'analyse des accidents de travail, validation d'équipements ergonomiques, etc.).



12 - Médecine préventive

Au **31 décembre 2022**, le Service Santé Sécurité au Travail compte **320** collectivités et établissements adhérents, pour un effectif de **6106** agents.

Visites médicales

Le Docteur Didier DAMIDOT, le Docteur Pierre PERRINEAUX, (parti en juin 2022), Mme Isabelle EYCHENNE et Mme Nathalie SOUBEYRAND (infirmières en santé au travail) sont intervenus pour réaliser des visites médicales 3,5 jours par semaine sur 8 lieux de visites (**Ax, Foix, Laroque d'Olmes, Lavelanet, Mirepoix, Pamiers, Saint-Girons, Saint-Lizier**).

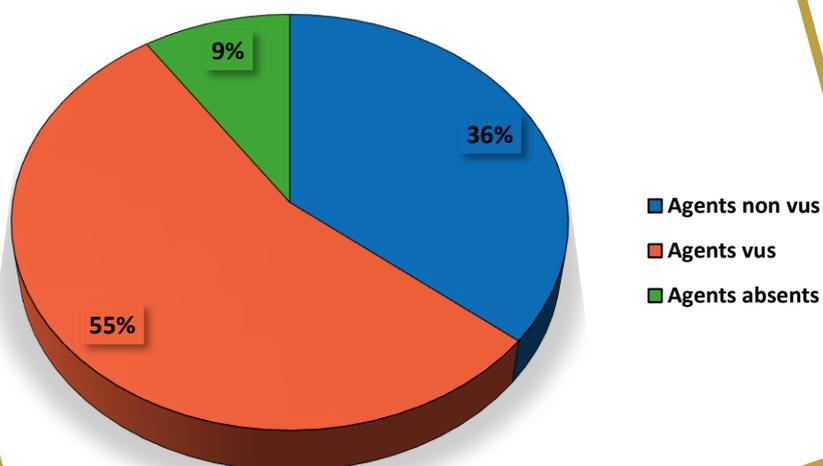
A noter que les deux infirmières ont suivi la formation Licence pro. « Métiers de la santé au travail » jusqu'au 31 aout 2022.

	2020		2021		2022	
	Visites programmées	Examens réalisés	Visites programmées	Examens réalisés	Visites programmées	Examens réalisés
Dr Didier DAMIDOT	741	603	1245	1129	1445	1252
Dr Pierre PERRINEAUX	949	859	1026	907	287	243
Dr Pascale CUNIN	509	450	-	-	-	-
Isabelle EYCHENNE	-	-	268	240	1063	903
Nathalie SOUBEYRAND	-	-	-	-	1030	831
Total	2199	1912	2539	2276	3825	3229

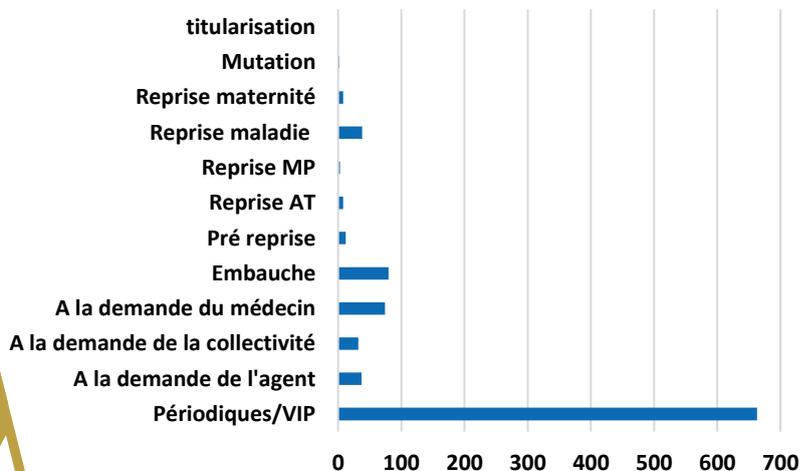
Statistiques sur les effectifs des agents, les visites médicales et les conclusions :

Au 31/12/2022 : **300** collectivités adhérentes < à **50 agents** pour **1750** agents suivis

2022 Visites médicales / Collectivités < 50 agents

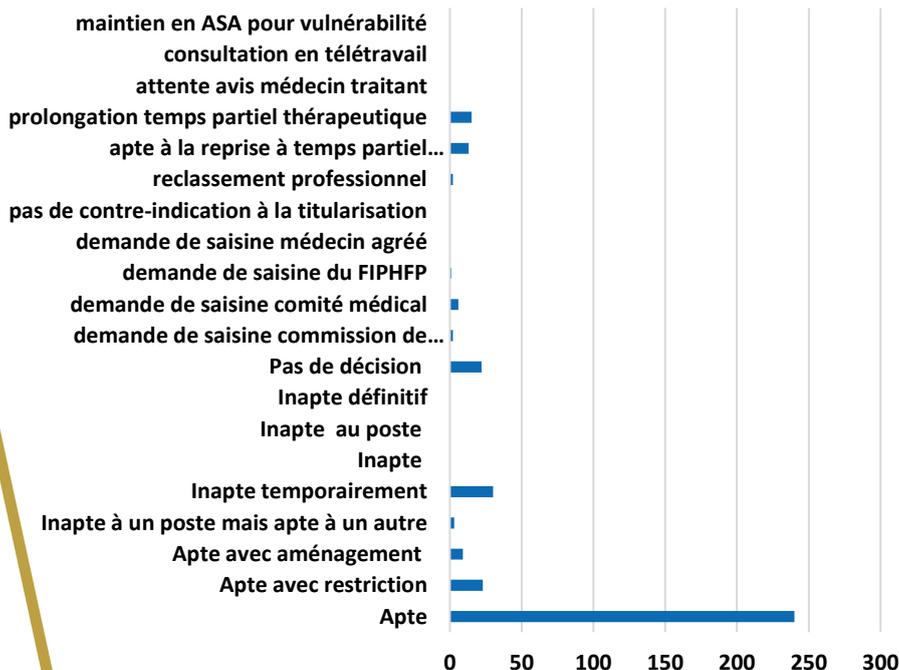


2022 : Nature des visites médicales pour les collectivités < 50 agents



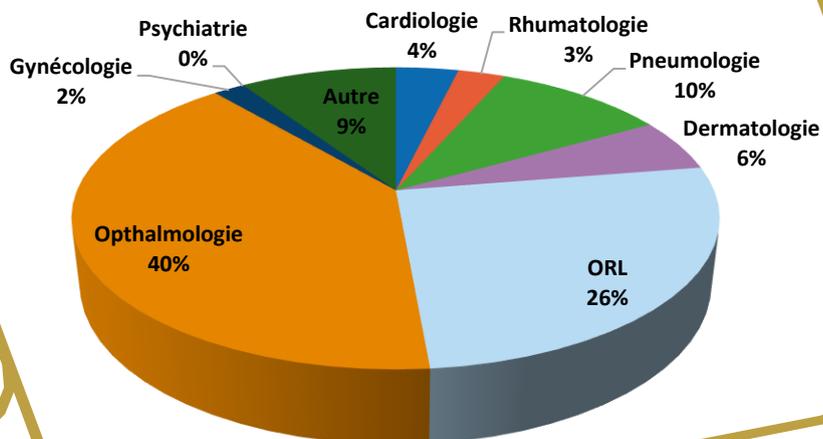
Les visites d'information et de prévention représentent la majorité des visites réalisées, suivies par les embauches puis celles à la demande du médecin de prévention.

2022: Conclusions professionnelles collectivités < 50 agents



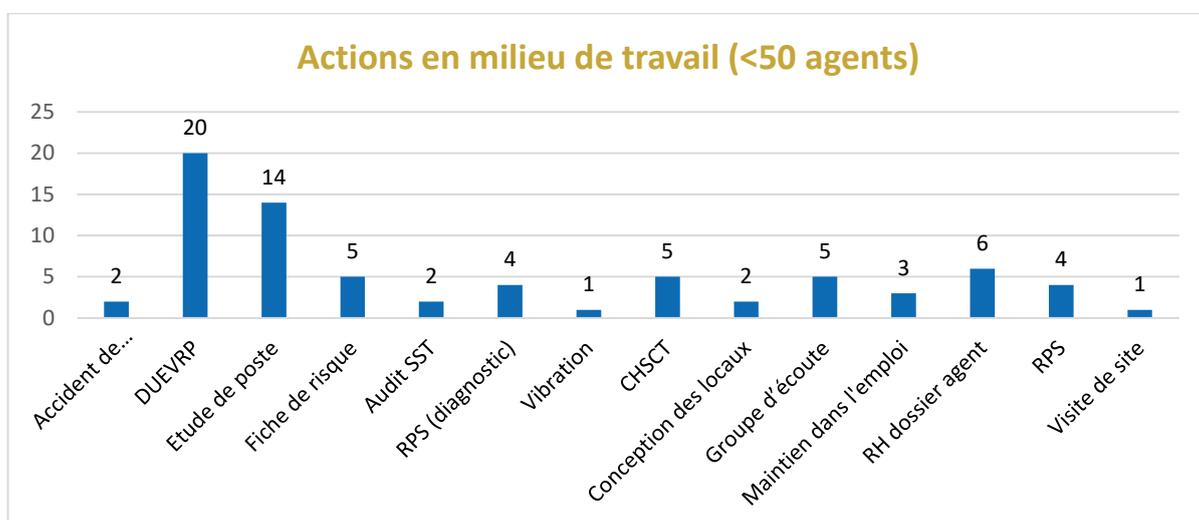
La majorité des visites réalisées ont pour conclusion l'aptitude au poste. Le terme « Pas de décision » signifie que le Docteur attend des éléments complémentaires (Rh, spécialiste).

2022: Orientations spécialistes



Ces orientations peuvent s'inscrire dans une logique de vieillissement des agents territoriaux et d'exposition à certains risques tels que le bruit.

Statistiques d'actions sur le milieu de travail :



Les actions sont :

- 1) Études de poste (maintien dans l'emploi, ergonomie, métrologie).
- 2) Visites de site (Fiche de risques, DUEVRP, etc).
- 3) Réunions : (RH, projet de conception, etc)

Statistiques sur les accidents de services :

Statistiques pour les collectivités de moins de 50 agents

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022 :

Nombre d'accidents de service déclarés : 20 (*N-1* : 23).

Nombre d'accidents sans arrêt de travail : 4 (*N-1* : 10).

Nombre d'accidents avec arrêt de travail : 16 (*N-1* : 13).

Nombre de jours d'arrêt de travail : 258.5 jours (*N-1* : 138).

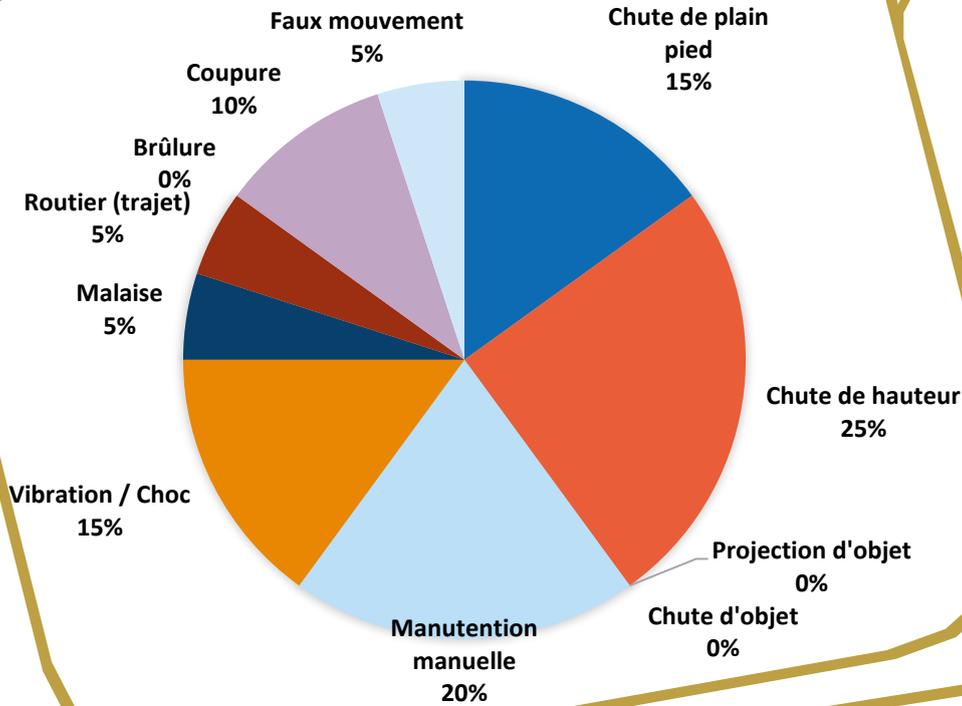
6 déclarations concernant les femmes, 14 pour les hommes.

Moyenne d'âge : 50 ans

On constate que les chutes de plain-pied et de hauteur représentent à elles deux la plus grande proportion d'accidents en 2022. Elles sont suivies de près par les manutentions manuelles.

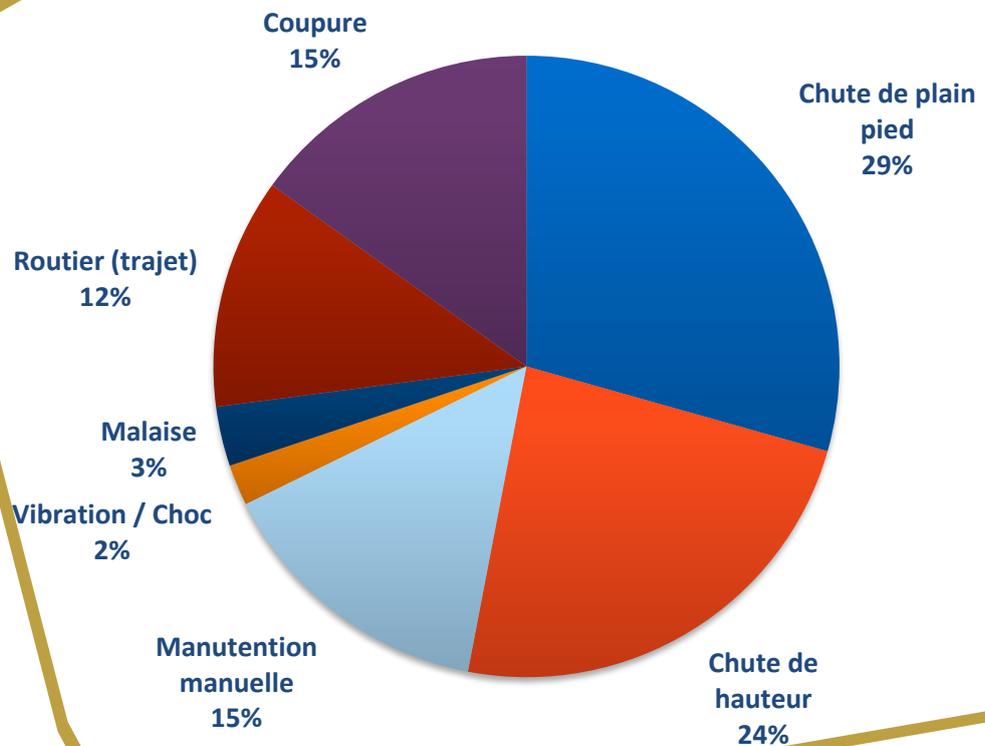
Il est important de préciser que ces statistiques ne sont basées que sur simple déclaration des collectivités. L'analyse des accidents de travail ne dépend que de l'information faite par la collectivité auprès du service de santé au travail.

RÉPARTITION DES CAUSES D'AT EN %



Au regard de la sinistralité des **jours d'arrêt**, c'est le risque de chute de **plain-pied** qui est le plus représenté. Une réflexion s'impose sur les actions de prévention à venir en ciblant notamment sur ce risque.

% des jours d'arrêt par cause



Statistiques globales :

Le service de santé au travail a réalisé en 2022, 3431 actions de prévention.



Actions 3 431

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

La prévention primaire représente une proportion insuffisante (202 actions) vis-à-vis des autres préventions.

Cela renforce la volonté du CDG09 d'intervenir davantage en milieu de travail en amont des évènements accidentels ou des problématiques de santé.

Perspectives à venir :

Continuer le projet de service SST au regard des axes suivants :

- 1 - Promotion de la prévention primaire auprès des petites collectivités (favoriser la culture de la prévention),
- 2 - Approche préventive par risque (RPS, chimique, TMS, routier),
- 3 - Approche préventive par public (métiers de l'enfance, agents techniques, personnels EHPAD, ...),
- 4 - Maintien dans l'emploi en général et des travailleurs en situation d'handicap en particulier,
- 5 - Veille juridique, communications améliorées (Site internet, fiches outils)
- 6 - Stratégie en interne (logiciel GST, responsables de service, formations).

13 - ARCHIVES

Analyse des chiffres « interventions » de 2022

L'article 25 de la Loi n°84-53 du 25 janvier 1984 dispose que les Centres de Gestion assurent des services communs à destination des collectivités et des établissements publics. La mission archives entre dans ces compétences.

Dans l'Ariège, ce service est proposé par une archiviste itinérante qui assure, à la demande des collectivités, le récolement, le classement, l'élimination et le versement des Archives publiques. L'archiviste du Centre de Gestion a aussi la charge de ses propres archives. En 2022, le changement d'archiviste a entraîné un arrêt des interventions pendant quelques semaines.

Le travail de l'archiviste itinérante se découpe en trois étapes : le diagnostic (gratuit pour les collectivités et qui rend possible l'élaboration d'un devis), le traitement et la création du répertoire et des bordereaux d'élimination et de versement.

Huit traitements ont été réalisés en 2022, dont certains plus conséquents en raison de l'absence totale de traitement jusqu'à l'intervention.

Enfin, l'archiviste peut être amenée à retourner dans certaines communes une fois par an pour réaliser une mission d'entretien des archives : reprendre le répertoire, procéder aux éliminations et au versement des archives.

En 2022, quatre collectivités ont fait appel au Centre de Gestion pour réaliser cette mission d'entretien de leurs archives.

Interventions en 2022 (en mètre linéaire) :

Collectivités	Volume d'archives traitées			Durée de l'intervention	
	Volume total	Elimination	Classement		
Saint-Jean-du-Falga	95,5 ml	6,2 ml	89,3 ml	55 pages	26 jours
Arrien-en-Bethmale	19,07	7,4 ml	11,67 ml	21 pages	6 jours
Prayols (maintenance)	3,2 ml	2,89 ml	0,31 ml		1 jours
Villeneuve-du-Paréage (maintenance)	4,35 ml	4 ml	0,35 ml		2 jours
Communauté de communes de Mirepoix (mission 2021 et 2022)	92,16 ml	7,27 ml	84,89 ml	47 pages	11 jours (en 2022)
Ancienne Communauté de communes de Pamiers et de	100,51 ml	20,7 ml	79,81 ml	23 pages	8 jours

saverdun (mission 2021 et 2022)					
Massat (maintenance)					2 jours
Lézat-sur-Lèze (maintenance)	3 ml				2 jours
Audressein (2022-2023)	30 ml	6,04 ml	23,96 ml		6 jours
CCHA (service RH)	40 ml			15 pages	10 jours
EHPAD Volp (2022-2023)	66 ml				9 jours
Total : collectivités	453,79 ml	54,5 ml	290,29 ml	161 pages	83 jours

14 - PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES (RGPD)

Dans une volonté d'adaptation à l'ère numérique et un souci d'unification pour l'ensemble des États de l'Union Européenne, le Règlement Européen n°2016/679 dit Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) est entré en application le 25 mai 2018.

Au regard du volume important de ces nouvelles obligations et de l'inadéquation potentielle entre les moyens dont les collectivités disposent et lesdites obligations de mise en conformité, le Centre de Gestion de l'Ariège propose, depuis la fin de l'année 2020, un accompagnement afin de mettre à disposition son Délégué à la Protection des Données dans une démarche de mutualisation.

Après avoir sensibilisé une partie des collectivités (et autres établissements publics) du département ainsi que réalisé les premiers audits en 2020 et 2021, l'année 2022 a poursuivi cette dynamique. De nouvelles structures, de tailles plus ou moins importantes (comme la ville de Saint-Girons par exemple), ont ainsi été auditées pour la première fois.

De plus, les premiers suivis d'audits ont également été réalisés en cette année 2022 :

15 structures ont ainsi fait l'objet d'un nouvel accompagnement permettant de faire le point sur les évolutions qui ont pu apparaître dans la collectivité (changements sur les traitements existants, nouveaux traitements, mise en œuvre du plan d'action proposé, ...) et ce depuis le premier audit.

Enfin, il est à noter que le premier semestre de l'année 2022 a également été consacré à l'audit de l'ensemble des services du CDG 09 en vue de la mise à jour de son registre des activités de traitement (qui permet, pour rappel, de recenser les traitements de données et de disposer d'une vue d'ensemble de ce que le responsable de traitement, à savoir le CDG 09, fait des données personnelles qu'il détient).

Ce registre avait été créé au mois de mars 2018 par Jérôme Montégut, informaticien du CDG 09, puis avait été complété au mois de juin 2019 par le Délégué à la protection des données de l'époque, Cédric Courtois, du CDG 11.

13 suivis d'audits de communes réalisés en 2022

Collectivités	Date signature Convention (par la collectivité)	Date du suivi	Date envoi de la note et du registre modifiés
Ax-les-Thermes	22/09/2020	25/07/2022	25/07/2022
Bompas	30/09/2020	13/11/2022	13/11/2022
Bonnac	05/10/2020	22/11/2021	22/11/2021
Dalou	30/09/2020	06/10/2022	06/10/2022
Eycheil	21/12/2020	20/09/2022	20/09/2022
Montaut	16/12/2020	07/09/2022	07/09/2022
Montferrier	09/10/2020	12/10/2022	12/10/2022
Montjoie-en-Couserans	15/09/2020	06/09/2022	06/09/2022
Pamiers	22/02/2021	11/10/2022	11/10/2022
Pérelle	23/11/2020	12/10/2022	12/10/2022
Prayols	18/01/2021	04/10/2022	04/10/2022
Varilhès	22/10/2020	19/10/2022	19/10/2022
Vernajoul	05/10/2020	13/11/2022	13/11/2022

14 audits de communes réalisés en 2022 (avec rédaction des comptes rendus d'audits et registres de traitements)

Collectivités	Date signature Convention (par la collectivité)	Date d'audit	Date envoi de la note et du registre
Artigat	15/04/2021	24/02/2022	06/04/2022
Bagert	16/12/2021	06/09/2022	14/11/2022
Baulou	07/10/2022	21/10/2022	20/12/2022
Castelnau-Durban	06/03/2021	07/11/2022	20/12/2022
Cazavet	02/11/2021	22/03/2022	04/05/2022
Daumazan-sur-Arize	24/01/2022	10/06/2022	17/08/2022
Justiniac	26/04/2021	22/06/2022	17/08/2022
Peyrat (Le)	07/03/2022	10/03/2022	04/05/2022
Pradières	27/01/2022	18/10/2022	20/12/2022
Serres-sur-Arget	17/12/2021	20/05/2022	05/07/2022
St-Girons	10/12/2021	29/09/2022	20/12/2022
St-Michel	24/12/2021	10/10/2022	20/12/2022
St-Ybars	14/08/2021	08/02/2022	29/04/2022
Villeneuve-du-Latou	15/04/2021	27/06/2022	17/08/2022

4 audits sur des établissements publics réalisés en 2022

Collectivités	Date signature Convention (par la collectivité)	Date d'audit	Date envoi de la note et du registre
EHPAD Vallée du Volp	11/01/2021	20/06/2022	11/10/2022
CC Arize-Lèze	24/02/2021	06/07/2022	11/10/2022
EHPAD Sapin d'Or	19/05/2021	05/09/2022	14/12/2022
CC Pays de Mirepoix	17/12/2021	23/05/2022	17/12/2022

2 suivis d'audits sur des établissements publics réalisés en 2022

Collectivités	Date signature Convention (par la collectivité)	Date du suivi	Date envoi de la note et du registre modifiés
CCAS Ax-Les-Thermes	02/11/2020	25/07/2022	25/07/2022
CCAS Varilhes	24/03/2021	19/10/2022	19/10/2022

15 - SERVICE RETRAITE

Pour l'année 2022, le service retraite du Centre de gestion de l'Ariège a poursuivi son activité de contrôle, de conseil et d'accompagnement auprès des collectivités et des agents de la FPT du département.

La forte augmentation de départ en retraite pour invalidité dans les collectivités et le traitement différent d'un départ classique a mobilisé le service retraite afin de répondre au questionnement non seulement des agents concernés mais aussi des agents en charge des dossiers.

L'accompagnement « pas à pas » des collectivités n'ayant jamais eu de dossier retraite à instruire a été en forte progression du fait des départs des secrétaires de mairie en poste. Ces collectivités ont pu participer au cours de l'année aux ateliers CNRACL pour leur apporter une base et répondre à leur problématique, en leur proposant de venir avec leur code de connexion afin d'étudier ensemble leurs dossiers de retraite.

Instructions, contrôles et suivis du service retraite :

A noter une hausse du contrôle des actes de gestion pour l'année 2022 par rapport à l'année 2021.

Acte de gestion	Retraites : Pension normale, pension invalidité et réversion	Demande d'avis préalable	QCIR	Simulation de calcul	Rétablissement	Validation de services non titulaire
1 ^{er} semestre 2022	21	4		23	Néant	Uniquement transmission des documents relatifs aux validations
2 ^{ème} semestre 2022	32	6		25	Néant	Uniquement transmission des documents relatifs aux validations
TOTAL	53	10	12	48	Néant	

Le service a reçu en **entretien individuel de nombreux agents** dans le cadre des accompagnements personnalisés retraite (APR) et d'information générale autour de la liquidation de pension CNRCAL. Le service retraite a participé par le biais du Flash info du CDG 09 et de mails aux collectivités à la poursuite sur la mise en place de la nouvelle PLATEFORME PEP's.

Le service retraite continue à s'inscrire aux classes virtuelles de la CNRCAL afin d'être au fait des actualités.

16 - RECLASSEMENTS - PPR

La PPR (période préparatoire au reclassement), instituée par le décret n° 2019-172 du 5 mars 2019, permet aux agents déclarés inaptes à leurs fonctions et à toutes les fonctions de leur grade par le Conseil Médical, de bénéficier d'un accompagnement (durée maximum d'un an) afin d'acquérir de nouvelles compétences et connaissances en vue d'être reclassés dans un autre cadre d'emplois de la FPT.

La mise en œuvre de la PPR est formalisée par la signature d'une convention tripartite dont les signataires sont la collectivité employeur, l'agent et le CDG.

53 agents ont été concernés par ce dispositif depuis son entrée en vigueur.

En 2022, cet accompagnement a concerné 17 agents.

Sur ces 17 agents :

- 8 sont rentrés dans le dispositif
- 9 ont refusé et ont été accompagnés sur de simples reclassements ou ont demandé une retraite pour invalidité ou un licenciement pour inaptitude physique.

Sur les 8 agents ayant opté pour la PPR :

- 3 ont été reclassés en interne ,
- 1 a été reclassé en externe,
- 1 a refusé le reclassement proposé par la collectivité,
- 3 sont actuellement toujours en PPR .

Il est à noter que le nombre d'agents déclarés inaptes à leurs fonctions et à toutes les fonctions de leur grade est en augmentation par rapport aux années précédentes et cette tendance devrait continuer à s'accroître.

17 - ASSURANCE STATUTAIRE

Le Centre de Gestion de l'Ariège et CNP Assurances ont signé une convention cadre ayant pour but d'apporter aux collectivités souplesse et proximité dans la gestion de leurs contrats.

Depuis janvier 2020, un agent est affecté à hauteur de 50% de son temps de travail à cette mission.

Ce partenariat s'appuie sur l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui autorise une collectivité à confier au Centre de Gestion la mission de gestion des contrats d'assurance statutaire.

Le Centre de Gestion perçoit directement les dépenses afférentes à cette mission soit 6 % de la prime correspondant au traitement des dossiers. La prime d'assurance sera, pour sa part, versée à CNP Assurances soit 94% de la prime. Cette gestion délocalisée des contrats d'assurance n'entraîne donc aucun surcoût pour les collectivités mais permet une gestion de proximité.

Une convention cadre définit, entre CNP Assurances et le Centre de Gestion, les conditions selon lesquelles s'établissent et s'organisent les relations au titre de la gestion administrative et des échanges relatifs au bon fonctionnement :

- de la gestion des primes et des sinistres
- des activités d'information et d'assistance relatives à la gestion des contrats d'assurance

A ce jour, 25 collectivités ont adhéré à ce service.

18 - LE CONSEIL STATUTAIRE

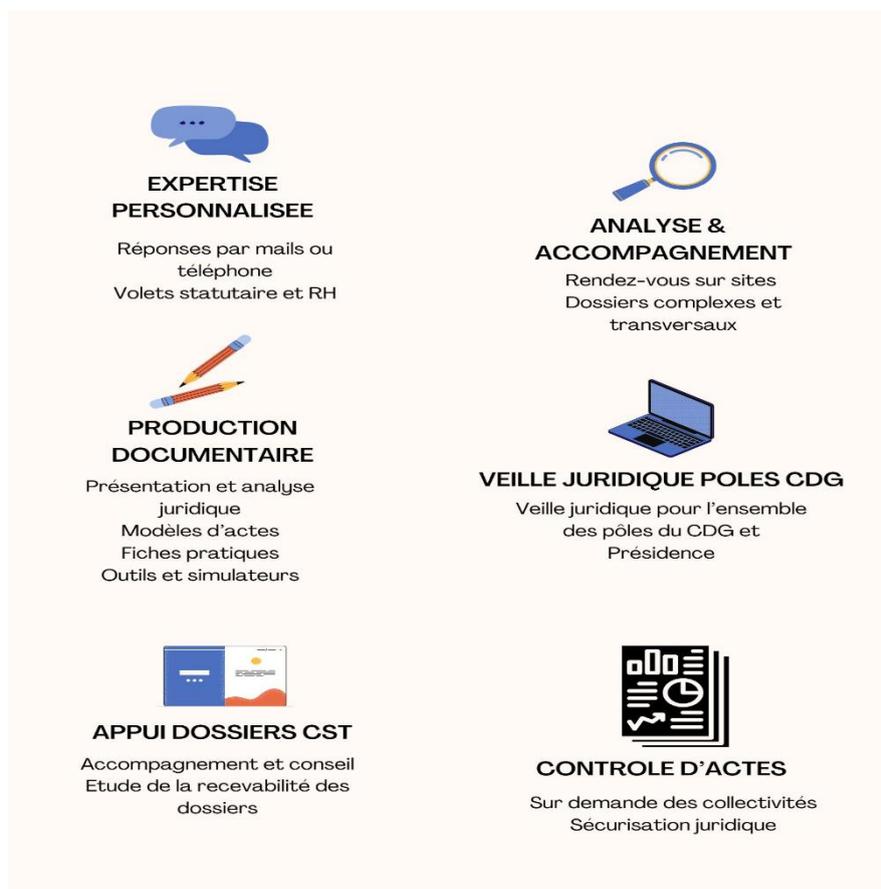
Les missions du pôle conseil statutaire

A travers son pôle conseil statutaire, le Centre de Gestion de l'Ariège accompagne au quotidien les directions des ressources humaines des collectivités et des établissements publics ariégeois, ainsi que les Elus, dans la mise en œuvre du statut de la Fonction Publique Territoriale.

Ce pôle dispense ainsi des conseils et apporte une **expertise sur l'application du statut** et plus globalement sur la gestion des ressources humaines. Il propose un accompagnement permettant de partager une analyse personnalisée de la situation et une assistance à la prise de décision, dans le respect de la réglementation et de la jurisprudence.

Le point d'entrée demeure le questionnement par voie de mail (statut@cdg09.fr) mais également par téléphone. Face à des **dossiers complexes et/ou transversaux, un rendez-vous** organisé sur le site du Centre de Gestion, ou directement auprès de l'employeur, peut également être proposé.

Le pôle conseil statutaire assure également une **production documentaire**, visant à présenter et analyser l'actualité juridique. Des fiches pratiques, des articles dédiés et des modèles de documents sont ainsi proposés aux employeurs territoriaux. Ces derniers peuvent également solliciter un contrôle préalable des actes considérés comme complexes (délibération sur une thématique sensible, etc.).



Parallèlement à sa mission d'analyse statutaire, le pôle assure la **veille juridique** pour tous

les services et la présidence du Centre de Gestion, dans les différents domaines d'intervention des collectivités territoriales. Cette veille permet ainsi aux agents du Centre de Gestion effectuant des missions de conseil auprès des employeurs territoriaux ariégeois de se tenir informés de l'évolution du droit dans leur champ d'intervention.

Enfin, le pôle conseil statutaire demeure un service ressources, notamment en ce qui concerne la présentation et l'instruction des dossiers en **Comité Social Territorial**.

En 2022, ce sont **plus de 3000 réponses statutaires** qui ont été apportées aux sollicitations des employeurs territoriaux. Comme les années précédentes, les questions traitées relèvent principalement des thèmes suivants :

- L'indisponibilité physique
- Les agents contractuels
- Les positions administratives (détachement, disponibilité, etc.)
- La procédure disciplinaire
- La rémunération
- Le régime indemnitaire.

Perspectives 2023 :

En cours d'année 2023, le service a connu un mouvement de personnel. Ainsi, les projets 2023 seront déployés en fin d'année 2023-début d'année 2024.



Notre volonté de vous accompagner demeure notre *leitmotiv*. Ainsi :

-Nous développerons notre base documentaire, plus intuitive et plus complète, dès la mise en ligne de notre nouveau site internet (cible : avril 2024).

-Nous proposerons des webinaires RH. Ce format court, animé à distance, permettra de développer une thématique de façon synthétique et pragmatique. Les différents pôles du CDG seront associés, favorisant une approche globale du domaine abordé (indisponibilité

physique, procédure disciplinaire, etc.).

-Nous nous attacherons à proposer des accompagnements personnalisés, en rappelant aux employeurs territoriaux que le Centre de Gestion demeure un interlocuteur essentiel, disposant d'une vision globale des problématiques RH.

19 – COORDINATION REGIONALE

Vers l'adoption du schéma régional

Les 13 Présidentes et Présidents des CDG d'OCCITANIE renforcent leur coopération, en signant leur schéma régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation !

Forts de leur expérience de coopération depuis 2017, ils ont construit un schéma qui garantit la qualité des services rendus par chacun d'entre eux, en s'accordant pour partager leurs pratiques et expertises : ce schéma est le fruit du travail élaboré par le groupe des directeurs de la région, à partir des valeurs affichées et des objectifs déclinés par les Présidentes et Présidents des CDG d'OCCITANIE.

Des valeurs, une organisation souple, un canevas adaptable !

Solidarité et réalisme ont présidé à l'émergence d'un schéma qui permet d'affirmer une organisation de proximité, réactive et agile, innovante et basée sur l'intelligence collective. Les orientations politiques des Présidentes et Présidents ont permis de donner une feuille de route aux directeurs en charge des axes opérationnels. Ainsi, à l'issue d'un fin travail de diagnostic des coopérations déjà existantes, assorti d'une analyse des ressources et atouts de chaque CDG et de l'étude des besoins de tous les employeurs du territoire, un canevas d'action a été adopté.

Une synergie, pas une compilation !

Le CDG de la Haute-Garonne est confirmé dans son rôle de coordination générale sur l'ensemble des missions obligatoires et facultatives, afin de travailler au plus près des besoins de chacun des départements et ainsi de conserver la proximité d'action. Les atouts de chaque CDG de la région ont été préservés, tout en offrant un ensemble de missions accessible à tous les employeurs du territoire, quel que soit le lieu de déploiement de la mission...

Une gouvernance partagée, une clause de revoyure

Ce schéma, expérimental dans sa vocation, sera vivant, adaptable et amendé au fil des évolutions et selon les choix des élus qui travaillent en gouvernance partagée depuis 2017.

Le schéma a été signé au mois de février 2023.

20 - REFERENT DEONTOLOGUE

Au cours de l'année 2022, le référent déontologue du CDG09 a reçu 36 saisines (en 2021 : 26 saisines) et il s'est prononcé sur 29 demandes recevables. Les sollicitations liées au statut, qui ne relèvent pas de la compétence du déontologue restent présentes, ce qui pourrait démontrer que l'information sur le rôle et la compétence du référent déontologue doit être poursuivie. A noter aussi le ressenti du référent déontologue qui, dans ses échanges avec les agents déposants, a l'impression de représenter pour eux l'ultime recours.

L'analyse, présentée ci-après, montre une hausse des demandes au regard de l'année 2021.

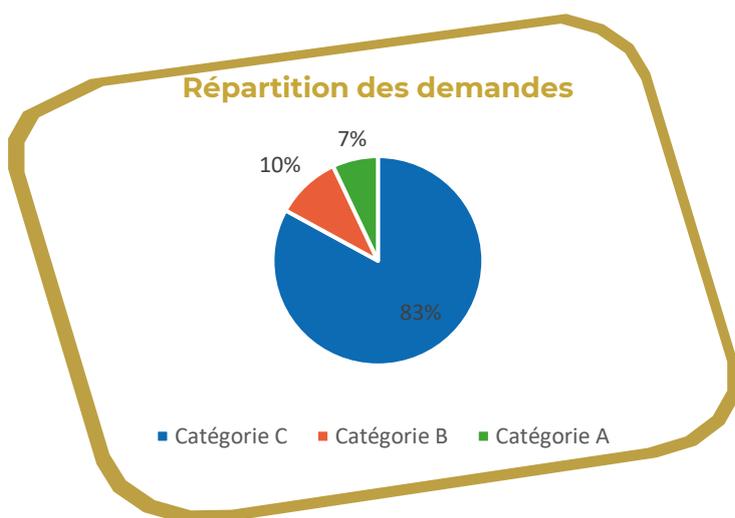
L'examen présentera les dossiers recevables : 29 sur 36 déposés.

Une part importante des saisines portaient sur le cumul d'emploi, création d'activités, et la prévention du conflit d'intérêt (24/29). Il y a eu 1 saisine relative au devoir d'obéissance, 2 pour la gestion du patrimoine personnel du fonctionnaire et 2 pour départ dans le privé.

Cette année, comme déjà évoqué, on constate une forte progression des demandes entrant dans le champ de la prévention du conflit d'intérêts (9 demandes avec ce motif unique, mais désormais les cumuls sont également complétés par le questionnement relatif aux conflits d'intérêts potentiels).

En 2022, les demandes des employeurs territoriaux, qui, conformément au décret n°2020, sont désormais responsables de l'application des principes déontologiques pour les agents publics ont mis en œuvre les dispositions relatives au "doute sérieux" en sollicitant le Référent déontologue de façon très significative.

Les demandes ayant fait l'objet d'un avis, soit à la demande de l'autorité hiérarchique, soit par l'agent, concernaient majoritairement : la catégorie C (24 demandes), pour 2 demandes la catégorie A, et 3 agents de catégorie B.



Elles furent déposées plutôt par des femmes (15/29) que par des hommes (14/29). Il s'agit plus de demandes de titulaires 27/29 que de contractuels 2/29.

Les demandeurs, au moment du dépôt, exerçaient leur activité surtout dans les mairies ou en intercommunalité...

Enfin, il est notable de constater que les dossiers relevaient surtout d'agents des filières : technique, administrative et petite enfance.

Le déontologue signale, comme l'année précédente, qu'il a été sollicité par des agents du Conseil Départemental de l'Ariège, cette collectivité n'ayant pas adhéré au service proposé par le CDG09, les saisines n'ont pu être traitées.

21 - REFERENT SIGNALEMENTS

En 2022, le référent signalements du CDG 09 a reçu 5 dossiers dont 3 étaient recevables, ont été traités et ont reçu une réponse : recueil de signalement et orientation pour le déposant, rapport anonymisé et recommandations pour l'autorité territoriale. Les 2 demandes non traitées étaient soit incomplètes, soit le demandeur ne souhaitait pas aller plus avant dans la procédure, après présentation des démarches à réaliser.

Pour le département de l'Ariège, les signalements ont été déposés par 2 femmes et 1 homme.

Catégorie des agents déposants :

- 1 agent de catégorie B ;
- 2 agents de catégorie A.

Filières des agents dépositaires :

- 1 agent de la filière technique ;
- 1 agent de la filière administrative ;
- 1 agent de la filière culturelle.

Orientations et recommandations : Pour tous les recueils relatifs aux déclarations faites par les agents, le Référent Signalements a proposé des orientations systématiquement en fonction de la situation vers : le conseil en prévention, le service social, la médecine du travail, le service juridique, une aide psychologique...

Pour tous les rapports anonymisés destinés aux employeurs, le Référent Signalements a proposé des recommandations visant : les obligations à faire cesser les faits relatés, à mettre en place une enquête administrative, en recommandant l'externalisation de cette procédure, ainsi que le déport de l'autorité hiérarchique si celle-ci était citée dans l'affaire, à se saisir du Document Unique (DU) des risques professionnels et à rappeler les obligations déontologiques telles que présentées par la Loi 2016 à l'ensemble de son personnel.

Pour chaque dossier, le référent Signalements du CDG a un contact téléphonique ou sur RDV avec le déposant. Il lui présente la procédure, reformule sa demande et répond aux questions du demandeur. Il en est de même avec l'employeur avant la transmission du rapport anonymisé. La confidentialité et l'étanchéité sont totales.

Pour la mise en œuvre de mesures par l'autorité territoriale, conformément à la loi, celui-ci sollicite la levée de l'anonymat auprès du RS. Après contact avec le déclarant, le RS fait connaître à l'employeur l'identité de l'auteur du signalement. Le RS demande que cette phase soit écrite, engageant ainsi les deux parties.

22 - COMITE NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS)

Depuis novembre 2009, le Centre de Gestion accueille dans ses locaux la délégation départementale du CNAS.

La délégation départementale est l'échelon de proximité et accompagne les collectivités dans la mise en œuvre de leur action sociale. De plus, elle organise régulièrement diverses manifestations afin de permettre aux délégués élus et agents de se retrouver.

Manifestations organisées en 2022 :

- Assemblée départementale : 11 avril à Varilhes,
- Réunions des délégués et des collectivités non adhérentes : 14 juin à Tarascon,
- Rencontre 09-31 : 11 octobre à Mazères,
- Formation des correspondants : 15 novembre à Foix.

CNAS : Nombre de collectivités adhérentes et agents bénéficiaires :

2019		2020		2021		2022	
Collectivités	Agents	Collectivités	Agents	Collectivités	Agents	Collectivités	Agents
134	2433	133	2516	130	2520	133	2601

Nouvelles collectivités adhérentes en 2022 :

- Mairie de Villeneuve d'Olmès,
- Mairie de Ussat,
- Mairie de Castex,
- Mairie des Issards,
- SM des stations de sport et de montagne de la Haute Ariège,
- SIVE Vernajoul Baulou.

Offres locales : 35 offres proposées dont en nouveauté :

- La maison des loups,
- Le parc aux bambous.