

RAPPORT D'ACTIVITÉ



2024

www.cdg09.fr

SOMMAIRE

Edito	5
La composition du conseil d'administration	6
Les suppléants	7
Les séances du conseil d'administration	8
Composition du bureau - Les réunions du bureau	10
Le service des ressources humaines	11
1- La composition du personnel	11
1.1 - Les agents contractuels	11
1.2 - Les agents fonctionnaires	13
2 - Le temps de travail	14
3 - Les formations	14
4 - Les absences	15
Le budget du Centre de gestion de l'Ariège	15
Les carrières	16
Emploi	19
1 - Déclarations de vacances d'emploi (DVE)	19
2 - Candidatures spontanées	21
3 - Formation «secrétaire de mairie»	23
4 - Le service missions temporaires	25
Le conseil statutaire	27
1- Présentation du pôle conseil statutaire	27
1.1 - Les missions du pôle conseil statutaire	27
1.2 - Modes de fonctionnement du pôle conseil statutaire	28
1.3 - Un accompagnement au plus près des réalités du terrain	28
2 - Principales données relatives à l'activité du pôle	29
2.1 - Les domaines d'interrogation des employeurs	29
2.2 - Les chiffres clefs de l'année 2024	29
3 - Les dossiers majeurs de l'année 2024	29
3.1 - Poursuite des webinaires mensuels	29
3.2 - Développement des accompagnements personnalisés	30
3.3 - Accompagnement des collectivités dans le cadre de la réforme du statut des Secrétaires Généraux de Mairie (SGM)	30
4 - Perspectives 2025	30
4.1 - Alimentation régulière du site internet	30
4.2 - Développement des échanges à l'initiatives du pôle «conseil statutaire»	30
4.3 - Mise en place d'ateliers de codéveloppement	30
Service Concours	30

Le service retraite	32
Les instances paritaires.....	33
1 - Les commissions administratives paritaires (CAP)	33
2 - Les commissions consultatives paritaires (CCP)	33
Le comité social territorial et la formation spécialisée en santé sécurité au travail (CST et F3SCT)	34
Les instances médicales	35
1 - Le conseil médical : Principales données chiffrées.....	36
2 - Le conseil médical : Formation restreinte (CMFR).....	36
3 - Le conseil médical : Formation plénière (CMFP).....	37
4 - Perspectives.....	38
Le service santé sécurité au travail	38
La médecine préventive	41
1 - Répartition par nature des visites médicales	43
2 - Répartition par conclusions professionnelles.....	44
3 - Répartition par examens complémentaires - spécialisées.....	45
4 - Statistiques d'actions sur le milieu de travail.....	45
5 - Organisation d'un colloque départemental le 18 juin 2024 : «La prévention pour bien vivre et vieillir au travail»	48
Archives.....	52
Protection des données personnelles (RGPD).....	53
Reclassements - PPR - FMPE	55
Le comité local de l'emploi public	56
Assurance statutaire.....	57
Service informatique.....	57
Référent déontologie	58
Référent signalements.....	60





Martine ESTEBAN

Présidente
du Centre de gestion de l'Ariège

L'année 2024 s'est inscrite dans une dynamique d'action et de proximité renforcée au service des collectivités de l'Ariège. Plus que jamais, le Centre de Gestion a affirmé son rôle de partenaire de terrain, engagé aux côtés des employeurs publics pour répondre à leurs enjeux quotidiens comme à leurs besoins stratégiques.

Nous avons poursuivi avec détermination notre mission d'accompagnement, en favorisant des échanges plus accessibles et interactifs grâce à la mise en place de webinaires thématiques et d'ateliers pratiques. Ces temps d'information et de dialogue ont permis de toucher un plus grand nombre d'agents et de responsables, tout en maintenant une relation de confiance et de proximité.

En 2024, nous avons également lancé un appel d'offres en matière de prévoyance, démarche structurante pour assurer une couverture sociale de qualité aux agents territoriaux, dans un cadre sécurisé et mutualisé.

Le Centre a poursuivi le développement de ses services, en intégrant notamment une nouvelle mission de conseil en évolution professionnelle. Ce service personnalisé, tourné vers les parcours professionnels des agents, marque une étape importante dans notre volonté d'accompagner les ressources humaines des collectivités de manière globale.

Nous avons également eu la fierté de piloter la première édition du Comité Local de l'Emploi

Public, un espace de réflexion partagée sur les enjeux de recrutement, de fidélisation et d'attractivité des métiers publics dans notre département.

Dans le même esprit, une concertation a été lancée avec l'ensemble des partenaires autour de la formation des secrétaires de mairie, fonction clé pour la vitalité de nos communes, en particulier rurales. Ce chantier, fondamental pour assurer la continuité et la qualité du service public local, se poursuivra en 2025.

Enfin, notre engagement dépasse désormais les frontières départementales. Le Centre de gestion de l'Ariège joue un rôle actif au sein du réseau régional en pilotant la mission «déontologie», et en animant un groupe de réflexion sur les missions temporaires, deux thématiques essentielles dans le contexte d'une fonction publique territoriale en pleine évolution.

Ces avancées témoignent de notre volonté d'agir avec professionnalisme, proximité et innovation, au service des collectivités et de leurs agents.

Je remercie chaleureusement les équipes du Centre pour leur engagement au quotidien, ainsi que l'ensemble de nos partenaires institutionnels pour leur confiance renouvelée. Ensemble, nous construisons une fonction publique territoriale solide, humaine et pleinement ancrée dans les réalités de notre territoire.

Bonne lecture.

LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES		
1	ESTEBAN Martine	Maire de Varilhes
2	LAGUERRE Francis	Maire de Prayols
3	GOBBO Gérald	Maire de Villeneuve d'Olmes
4	AURIAC Nathalie	Maire de Gajan
5	VILLEROUX Serge	Maire de St-Amadou
6	GAVELLE Jean-François	Adjoint au Maire de Foix
7	BARDOU Michèle	Adjointe au Maire de Pamiers
8	HOYER Paul	Maire de Ferrières
9	EYCHENNE Marie-Pierre	Maire de Castelnau-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
REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS		
16	TOMEIO Alain	Président de la Com. Com. du Pays de Mirepoix
17	FROMENTIN Thomas	Président de la Communauté d'agglomération Foix-Varilhes
18	VIGNEAU Jean-Noël	Président de la Com. Com. Couserans Pyrénées
REPRÉSENTANTS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL		
19	VILAPLANA Marie-France	Conseillère Départementale
20	QUILLIEN Nicole	Conseillère Départementale



LES SUPPLÉANTS

REPRÉSENTANTS DES COMMUNES AFFILIÉES		
1	LAFFONT Patrick	Maire de Laroque d'Olmes
2	METGE Alain	Maire de La Bastide de Sérou
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
8	TIMBART Patrick	Maire de Castillon
9	BERGE Josiane	Maire de Bénagues
10	COUMES Raymond	Maire de Mercenac
11	MARTINEZ Rolande	Adjointe au Maire du Mas d'Azil
12	HOMPS Edwige	Adjointe au Maire de St-Lizier
13	DANDINE Marie-Josée	Maire de Val De Sos
14	VIDAL Philippe	Maire de Gaudiès
15	CAUX Michel	Maire de Montgailhard
REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS		
16	MAGDALOU Francis	Maire de ROUZE Vice-Président de la CCHA
17	ROCHER Alain	Président de la CCPAP
18	PILLON Christophe	Président du CCAS de la Bastide de Sérou
REPRÉSENTANTS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL		
20	BORDES Monique	Conseillère Départementale



LES SÉANCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

DATES DES RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN 2024

25 janvier 2024
11 avril 2024
14 juin 2024
17 octobre 2024
17 décembre 2024

CA du 25 janvier 2024

N° DE LA DÉLIBÉRATION	OBJET
2024-01	Télétransmission des Actes Administratifs

CA du 11 avril 2024

N° DE LA DÉLIBÉRATION	OBJET
2024-02	Compte de gestion 2023
2024-03	Compte administratif 2023
2024-04	Résultat d'exploitation 2023
2024-05	Budget primitif 2024
2024-06	Vote des subventions 2024
2024-07	Création de deux emplois permanents d'ATSEM
2024-08	Création d'un emploi non permanent d'assistant administratif
2024-09	Création d'un emploi permanent d'archiviste
2024-10	Création de deux emplois permanents d'archiviste
2024-11	Remplacement d' élu au Conseil administratif et CST
2024-12	Durée amortissement

CA du 14 juin 2024

N° DE LA DÉLIBÉRATION	OBJET
2024-14	Désignation de deux membres représentants des collectivités CAP CCP
2024-15	Création d'un emploi permanent de gestionnaire secrétariat général et médical
2024-16	Création d'un emploi permanent de gestionnaire des instances consultatives
2024-17	Création d'un emploi permanent de gestionnaire du conseil médical formation restreinte
2024-18	Création d'un emploi permanent de médecin de prévention
2024-19	Tarification de la mission facultative RGPD placée auprès du CDG
2024-20	Approbation de la convention de mise à disposition d'un fonctionnaire

CA du 17 octobre 2024

N° DE LA DÉLIBÉRATION	OBJET
2024-21	Rapport d'activité annuel retraçant l'activité du Centre de gestion de l'Ariège sur l'année 2023
2024-22	Création d'un emploi permanent d'informaticien à temps complet
2024-23	Création d'un emploi permanent de gestionnaire carrière de collectivités de plus de cinquante agents à temps complet
2024-24	Protocole syndical
2024-25	Validation des coûts des concours et examens professionnels et coût lauréat : examen professionnel d'adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe session 2024
2024-26	Mise en place du service secrétaire général de mairie itinérant
2024-27	Protection sociale complémentaire
2024-28	Extension du bâtiment
2024-29	Désignation d'un membre représentant des collectivités à la CAP de catégorie C et à la CCP

CA du 17 décembre 2024

N° DE LA DÉLIBÉRATION	OBJET
2024-30	Création d'un emploi de chargé d'évolution professionnelle et maintien dans l'emploi à temps complet
2024-31	Création de service informatique à destination des collectivités
2024-32	Prévoyance des agents du Centre de gestion de l'Ariège
2024-33	Coût lauréat : examen professionnel d'adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe session 2024
2024-34	Budget 2025

COMPOSITION DU BUREAU

LES RÉUNIONS DE 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 CST / FSSSCT
MEMBRES	Marie-Pierre EYCHENNE
	Alain SUTRA



Martine ESTEBAN



Francis LAGUERRE



Nathalie AURIAC



Gérald SGOBBO



Alain SUTRA



Marie-Pierre EYCHENNE



Serge VILLEROUX

Les membres du bureau se sont réunis 6 reprises au cours de l'année 2024 :



- Le 25 janvier
- Le 12 mars
- Le 28 mars
- Le 23 mai
- Le 16 septembre
- Le 12 novembre



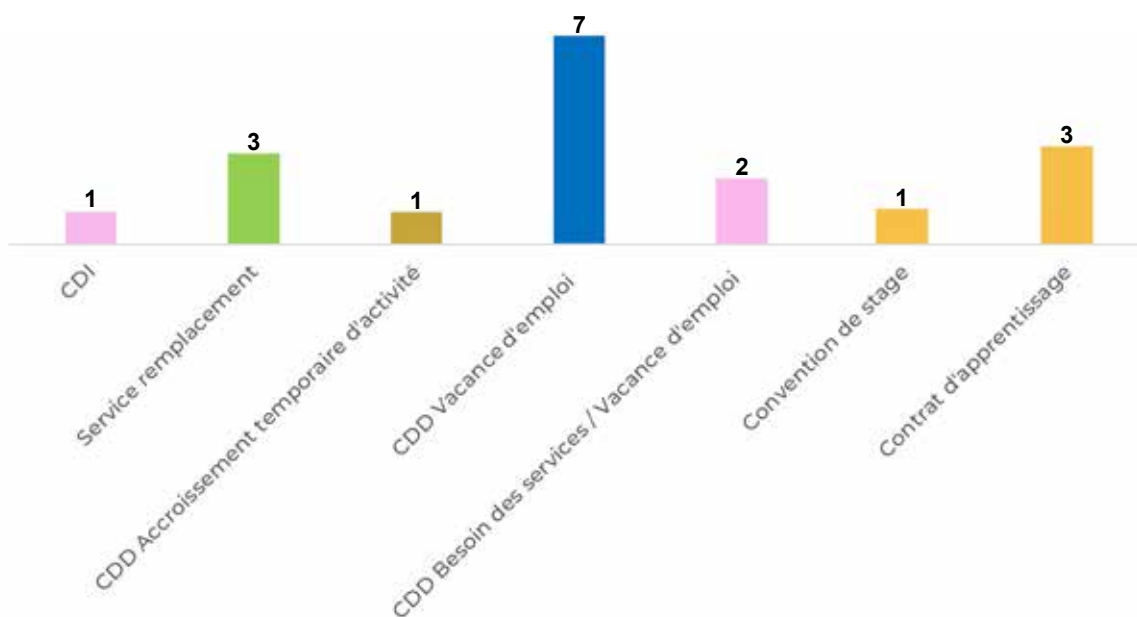
LE SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

1 - LA COMPOSITION DU PERSONNEL

Le Centre de gestion comptabilise au 31/12/2024 **33 agents** fonctionnaires et contractuels.

1.1 - Les agents contractuels

Sur l'année, l'établissement a employé 14 agents contractuels répartis comme suit :



Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2024, le nombre d'agents contractuels a évolué, passant de 12 à 14.

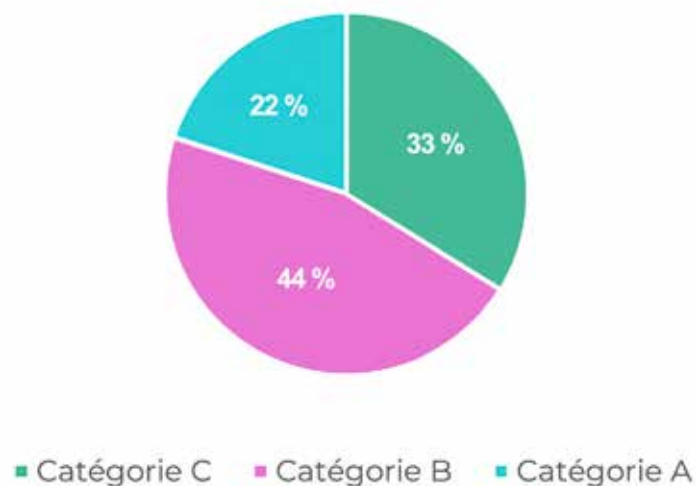
Le Centre de gestion compte 10 agents contractuels au 31/12/2024.

MOUVEMENT DU PERSONNEL CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	NOMBRE D'AGENTS
Entrées	5
Départs	4
- fin de contrat/convention	4
- démission	0
- mise en stage	2
- nomination par voie de détachement	0

9 agents contractuels ont été employés sur des emplois permanents.

Au 31/12/2024, leur profil est le suivant :

Répartition des agents contractuels sur des emplois permanents par catégorie en 2024



1.2 - Les agents fonctionnaires

Les fonctionnaires du Centre de gestion sont, pour la plus la grande majorité d'entre eux, titulaires.

NOMBRE DE FONCTIONNAIRES - 23	
Stagiaires	2
Titulaires	21

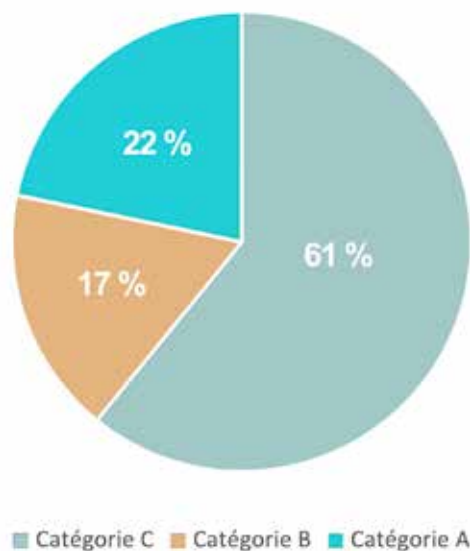
MOUVEMENT DU PERSONNEL EN 2024 +2	
Entrées	3
- nomination stagiaire	2
- nomination par voie de mutation	1
Départs	
- démission	1
- fin de détachement	1

POSITIONS STATUTAIRES	
Détachement	1
Congé parental	0

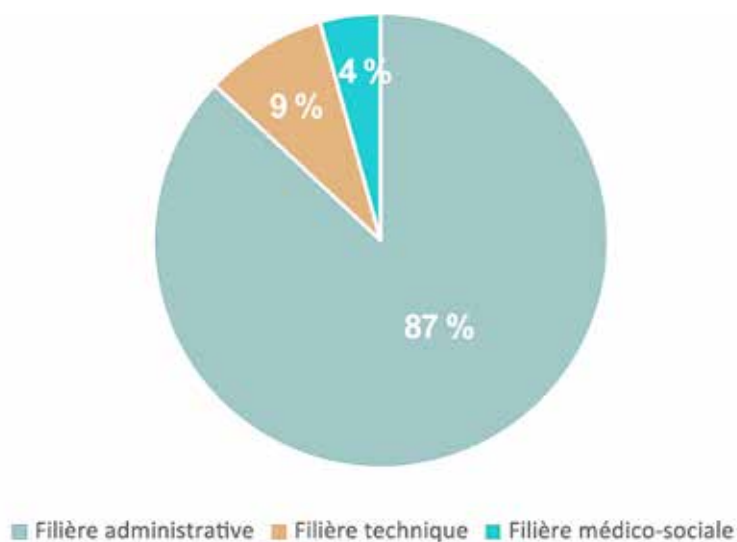
Remarque : 1 agent nommé par voie de détachement a été renouvelé.

Le profil des agents fonctionnaires est le suivant :

Répartition des agents fonctionnaires par catégorie au 31/12/2024



Répartition des agents fonctionnaires par filières au 31/12/2024



2 - LE TEMPS DE TRAVAIL

- 2 agents à temps complet bénéficient en 2024 d'un temps partiel de droit.
- 1 agent est employé à temps non complet à raison de 20h00 hebdomadaires.

3 - LES FORMATIONS

Les formations sont accessibles à l'ensemble du personnel du Centre du gestion. Sur les 33 agents, 29 ont suivi des formations au cours de l'année 2024. Ces formations ont principalement été dispensées par le CNFPT mais aussi par l'ADIAJ, GIP, CHU Toulouse.

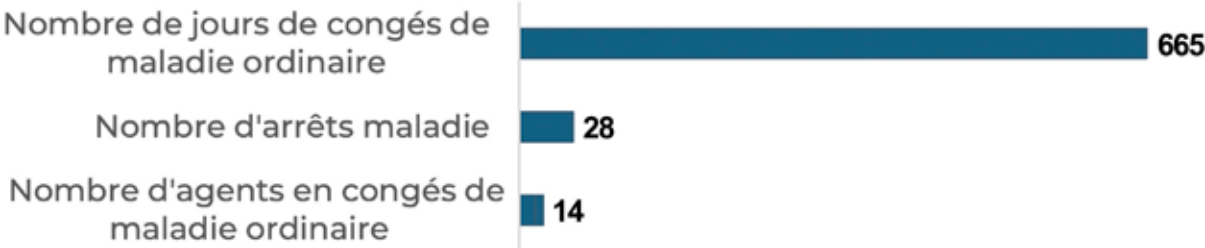
Formations suivies par les agents en 2024



4 - LES ABSENCES

Les principales absences des agents du Centre de gestion sont liées au congé de maladie ordinaire.

Congés maladie ordinaire en 2024



LE BUDGET DU CENTRE DE GESTION DE L'ARIÈGE

BUDGET PRINCIPAL

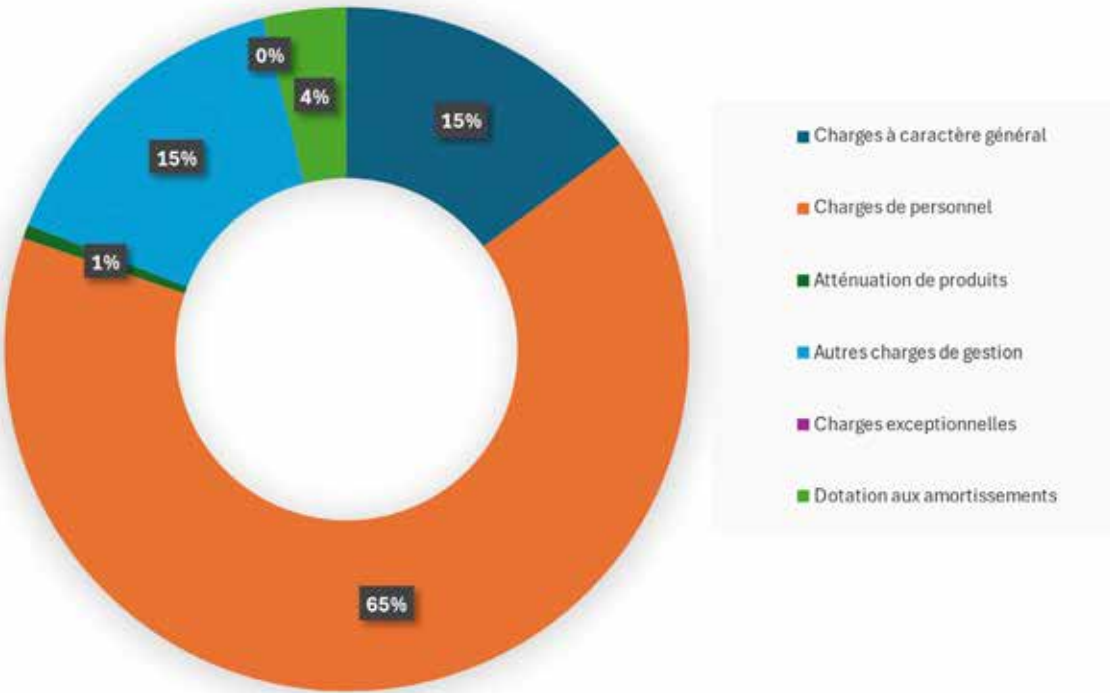


DEPENSES
DE FONCTIONNEMENT
2 822 311 €

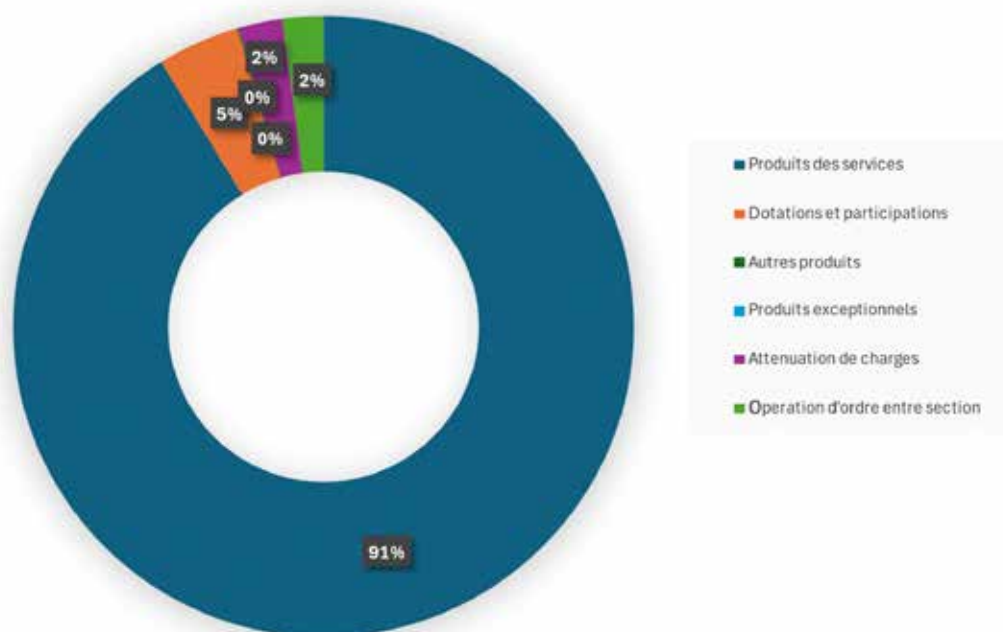
RECETTES
DE FONCTIONNEMENT
2 858 230 €

RESULTATS NET DE
L'EXERCICE 2024
+ 35 919 €

Dépenses de fonctionnement 2024



Recettes de fonctionnement 2024



LES CARRIÈRES

LA COMPOSITION DES EFFECTIFS AU 31 DÉCEMBRE 2024

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

Effectif total : 3300

Evolution : une légère hausse de l'effectif global par rapport à l'année dernière : 30 agents de plus.

Répartition : environ **1690 Agents employés par les collectivités de plus de 50 agents** : *Cet effectif est en légère baisse depuis l'année dernière : 100 agents de moins.*

Environ **1610 Agents employés par les collectivités de moins de 50 agents** : *Cet effectif est en hausse depuis l'année dernière : 130 agents de plus.*

Un effectif global des agents fonctionnaires et stagiaires en légère augmentation entre 2023 et 2024 avec une différence d'évolution entre les 2 types de collectivités affiliées de + ou - de 50 agents.

L'ACTUALITÉ PRINCIPALE DU SERVICE CARRIÈRES EN 2024

La création du nouveau statut des Secrétaires Généraux de Mairie (SGM) a été le fil rouge du service Carrières en 2024. La compréhension des textes, la communication et l'accompagnement des nouvelles SGM dans la mise en place statutaire de cette réforme un peu complexe a mobilisé le service Carrières tout au long de l'année avec une forte augmentation des sollicitations à partir du mois de juin.

La mise en place de la réforme du métier des secrétaires de mairie va se poursuivre en 2025.



LA NOUVELLE ORGANISATION DU SERVICE

Anne Laure SOPENA a intégré le service Carrières en début d'année, en remplacement de Carine COSTE. Elle 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.

Face à l'évolution régulière des textes et du statut de la fonction publique territoriale, les agents chargés de la gestion des carrières au sein des collectivités affiliées ont manifesté en 2024 leur souhait d'un accompagnement plus adapté, plus personnalisé et plus soutenu. Les agents du service Carrières ont tâché d'être le plus à l'écoute possible des préoccupations afin de répondre au mieux aux besoins des collectivités.

LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

Ce service recense l'ensemble des contrats retournés par les collectivités afin d'assurer le suivi des contractuels positionnés sur des emplois permanents et non permanents.

Le Centre de gestion de l'Ariège conseille et accompagne les collectivités dans ce domaine.

424 contrats sur des emplois permanents et 290 non permanents sont recensés au 31 décembre 2024.

Promotion interne de tronc commun :

Le décret n°2023-1272 du 26 décembre 2023 modifiant les dispositions statutaires relatives à la promotion interne dans la fonction publique territoriale, entré en vigueur au 1^{er} janvier 2024, est venu assouplir le mécanisme de calcul.

→ Pour la règle de droit commun : Quotas

Il modifie la règle du « 1 pour 3 » postes en « 1 pour 2 » postes et inclut dans les types de recrutement déjà existants (*mutation, détachement, intégration directe et recrutement après concours*), **le recrutement dans le cadre d'une titularisation prononcée au titre de l'article L. 352-4 du CGFP (ancien article 38 de la loi du 26 janvier 1984 – travailleur en situation de handicap).**

→ Pour la clause de sauvegarde :

Il augmente l'effectif à prendre en compte de 5 % à 8 % en incluant (en plus des fonctionnaires en activité ou en détachement) désormais **les agents contractuels de droit public en CDI (contrat à durée indéterminée).**

→ Mesure dérogatoire :

Pour finir, **il réduit de 4 ans à 2 ans** la durée pendant laquelle le nombre de recrutements ouvrant droit à une promotion interne n'a pas été atteint.

Grace à ces modifications, au titre de la promotion interne 2024, les postes suivants ont été ouverts :

Catégorie A :

Ingénieur territorial	4 postes
Attaché territorial	2 postes
Conseiller des APS	1 poste
Conseiller socio-éducatif	1 poste
Attaché de conservation du patrimoine	1 poste
Professeur d'enseignement artistique de classe normale	1 poste

Catégorie B :

Technicien et technicien ppal 2 ^{ème} classe	3 postes
Rédacteur et rédacteur ppal 2 ^{ème} classe	4 postes
Animateur et animateur ppal 2 ^{ème} classe	1 poste
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques et Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques Principal 2 ^{ème} classe	1 poste
Éducateur des APS et éducateur des APS ppal 2 ^{ème} classe	9 postes

Catégorie C :

Agent de maîtrise avec quotas	67 postes
Agent de maitrise sans quotas	-

Conformément à la loi de transformation de la fonction publique territoriale du 6 août 2019, la Présidente du Centre de Gestion de l'Ariège, assistée par le collège des représentants des collectivités et des représentants du personnel des catégories A, B et C (*émanation des CAP*), se sont réunis le 31 octobre 2024 afin d'établir les listes d'aptitude des catégories A, B et C.

Promotion interne des secrétaires généraux de mairie :

La loi n°2023-1380 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie du 30 décembre 2023 est venue instaurer une nouvelle réglementation en matière de promotion interne. Afin d'épuiser progressivement l'effectif constitué des secrétaires de mairie de catégorie C, la promotion interne dans un cadre d'emplois de catégorie B sera accessible sans quota jusqu'au 31 décembre 2027.

Pour rappel, les conditions statutaires fixées par décret sont les suivantes :

- ➔ Être sur un grade d'avancement au 1^{er} janvier 2024 (*grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et adjoint administratif de 1^{ère} classe*),
- ➔ Avoir effectué, au 1^{er} janvier 2024, la fonction de secrétaire de maire dans une collectivité de moins de 2 000 habitants pendant 4 ans que ce soit en tant que contractuel ou titulaire (*cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux*).

Au titre de la promotion interne 2025 SGM, 27 agents ont été inscrits sur la liste d'aptitude de Rédacteur territorial.

La Présidente du Centre de gestion de l'Ariège établira les listes d'aptitudes au titre de la promotion interne 2026 des catégories A, B et C durant le dernier trimestre 2026.

■ EMPLOI

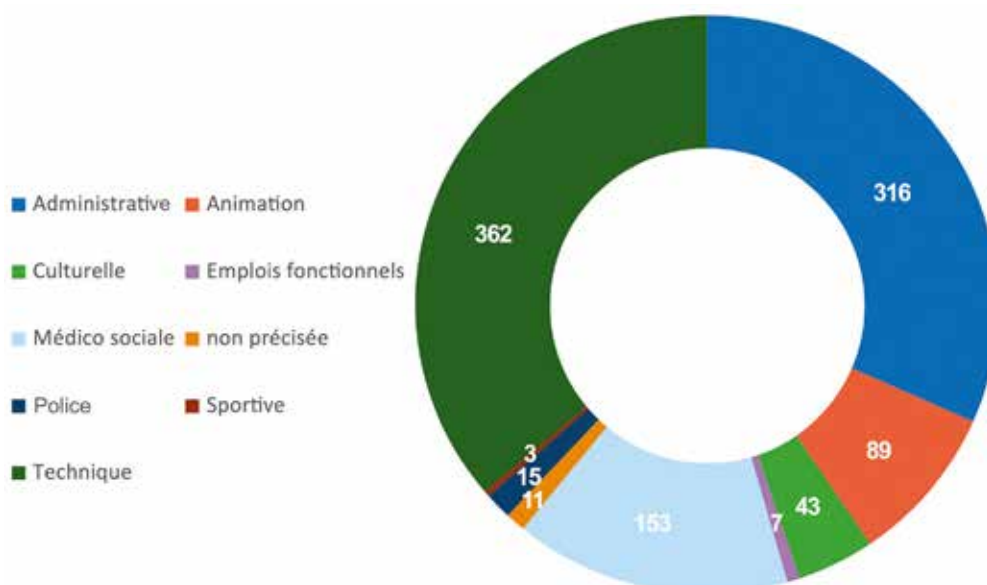
DÉCLARATIONS DE VACANCES D'EMPLOIS PAR FILIÈRE

Administrative	316
Animation	89
Culturelle	43
Emplois fonctionnels	7
Médico sociale	153
Non précisée	11
Police	15
Sportive	3
Technique	362

DÉCLARATIONS DE VACANCES D'EMPLOIS 2023 PAR CATÉGORIE

A + (<i>gestion CNFPT</i>)	1
A	195
B	199
C	604

Déclarations de créations et vacances d'emplois en 2024 par filière

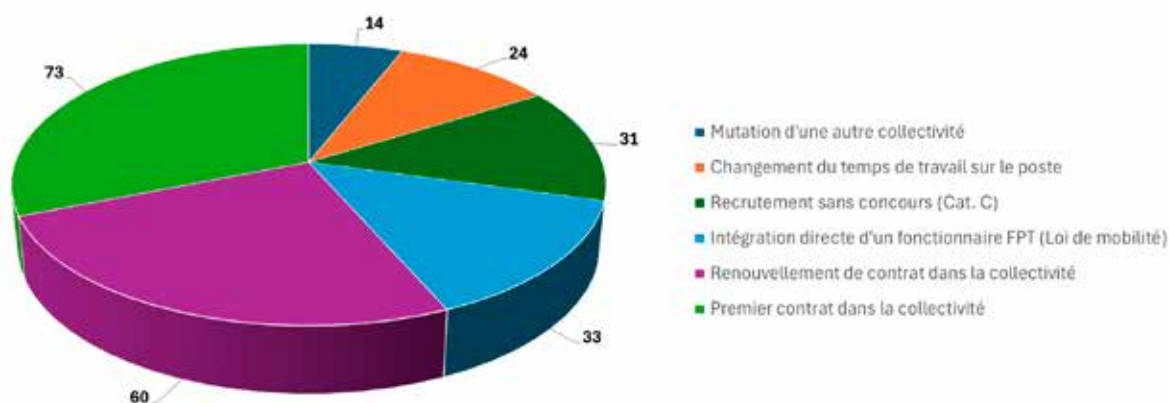


999 déclarations de créations et vacances d'emplois, 799 sont ouvertes au recrutement d'agents contractuels.

301 décisions de nominations saisies, 9 personnes en situation de handicap.

QUANTITÉ DE NOMINATIONS SAISIES ET LEURS MOTIFS		Légende graphique
9	Besoin saisonnier/occasionnel	
7	CDI	
24	Changement du temps de travail sur le poste	2
1	Contrat d'apprentissage	
10	Contrat de projet : premier contrat	
3	Contrat de projet : prolongation	
2	Détachement de la FPE	
1	Détachement de la FPH	
1	Détachement FPT	
2	Intégration directe d'un fonctionnaire de l'état	
33	Intégration directe d'un fonctionnaire territorial (<i>Loi de mobilité</i>)	4
1	Intégration directe d'un fonctionnaire hospitalier	
1	Liste d'aptitude après 3 ^{ème} concours	
9	Liste d'aptitude après concours externe	
7	Liste d'aptitude après promotion interne ou examen professionnel	
7	Mobilité interne à la collectivité	
14	Mutation d'une autre collectivité	1
31	Recrutement sans concours (<i>Cat. C</i>)	3
73	Premier contrat dans la collectivité	6
1	Réintégration après disponibilité ou congé parental	
60	Renouvellement de contrat dans la collectivité	5

Motifs de saisie de nomination (les 6 premiers)



CANDIDATURES SPONTANÉES

323 candidatures et recherches d'emploi via la plateforme EMPLOI TERRITORIAL

La majorité des candidats sont des demandeurs d'emploi, mais également des fonctionnaires ou salariés en recherche de mobilité.

NOMBRE	QUALITÉ DU DEMANDEUR
5 (contre 2 en 2023)	Apprenti ou étudiant
22 (équivalent à 2023)	Contractuel ou contractuelle en poste dans la fonction publique
3 (contre 4 en 2023)	Fonctionnaire Fonction Publique Hospitalière
10 (contre 12 en 2023)	Fonctionnaire Fonction Publique d'État
43 (contre 48 en 2023)	Fonctionnaire Fonction Publique Territoriale
184 (contre 121 en 2023)	Demandeur d'emploi
1	Lauréat de concours
15	Non déterminé
40 (contre 29 en 2023)	Salarié du privé

Les demandeurs saisissent leur profil par famille de métiers, sous-famille puis intitulé libre. La famille de métiers la plus représentative reste, pour cette année 2024, la « citoyenneté affaires administratives et vie associative » au niveau de filière administrative, suivie par la filière technique et les métiers du bâtiment, « architecture et la logistique ».

Q ^{TE}	THÉMATIQUE	Q ^{TE}	THÉMATIQUE
1	Informatique et système d'information	7	Gestion des ressources humaines
1	Prévention, police municipale et sécurité publique	7	Sport
1	Prévention, sapeurs-pompiers et sécurité civile	7	Voirie et infrastructures
1	Santé, sécurité et conditions de travail	8	Ingénierie écologique
2	Energie et climat	9	Enfance, famille
2	Pilotage et direction générale	12	Restauration collective
2	Santé publique	13	Non précisé
3	Autonomie	16	Développement économique et emploi
4	Communication	19	Culture
4	Finances	22	Education, animation et jeunesse
4	Inclusion sociale	26	Habitat et politique de la ville
4	Mobilité, déplacements et transports	29	Architecture, bâtiment et logistique
5	Urbanisme, aménagement et action foncière	114	Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative

Le Centre de gestion accuse réception de 154 candidatures spontanées par mail ou format papier.

90 ont fait l'objet d'un rejet car les profils ne correspondent pas aux besoins potentiels des collectivités. Nous aiguillons systématiquement les candidats sur la plateforme EMPLOI TERRITORIAL et Choisir le service public pour la consultation et le positionnement sur des offres.

Pour les 64 autres, 27 ont fait l'objet d'un entretien avec le Directeur du Centre de gestion et 18 ont intégré le service missions temporaires en filière technique et médico-sociale



(*CAP petite enfance à minima*). Les personnes qui n'ont pas donné suite, sont soit pas intéressées par les missions soit par la rémunération.

Les 37 autres personnes sont en attente d'une intégration à la session de formation secrétaire de mairie, après période de mise en situation en milieu professionnel.

Zoom sur les métiers de la Fonction Publique Territoriale

Le 16 mai 2024, le Centre de gestion de l'Ariège, en partenariat avec France Travail, Cap emploi et le CNFPT, a organisé une matinée d'information dédiée à la découverte de la Fonction publique territoriale.

Intitulé « Zoom des métiers de la Fonction publique territoriale », cet événement a rassemblé 111 participants, majoritairement orientés par France Travail. Les autres ont été informés via le site internet du CDG, les réseaux de partenaires et leurs canaux de diffusion.

Monsieur Paul CAYROL, maire de Bénac, est intervenu pour présenter le rôle de l'élu local, notamment en tant qu'employeur public et a partagé les enjeux et responsabilités liés à son mandat.

Trois ateliers métiers ont été proposés, correspondant aux principales filières de la FPT :

- Administrative
- Technique
- Médico-sociale

Chaque atelier a proposé une projection vidéo sur un métier-type, suivie de témoignages de deux professionnels en poste ainsi que d'un agent territorial. Ces échanges ont permis de donner une vision concrète et réaliste des carrières dans la Fonction publique territoriale.

Participation aux salons de l'emploi :

- Salon TAF de Saverdun - 25 avril 2024
Le CDG a participé au salon Travail Avenir Formation (*TAF*) à Saverdun, représenté par Frédéric DEDIEU et Jordan RAYNAUD.
Si la fréquentation fut modeste, 14 CV ont été collectés sur le stand dédié à la Fonction publique territoriale.
- Stade de l'emploi de Saint-Girons - 13 juin 2024
Jordan RAYNAUD a également représenté le CDG lors du Stade de l'emploi organisé à



Saint-Girons, un événement innovant combinant rencontres professionnelles et activité sportive (échanges autour du rugby).

La fréquentation y a également été limitée, mais le format, plus informel et convivial, s'est révélé prometteur pour toucher un autre public et favoriser un dialogue plus direct. Une piste à explorer pour de futures actions.

Formation secrétaire de mairie

Aucune session de l'« Itinéraire secrétaire de mairie » n'a été organisée en 2024. Toutefois, cette année a été marquée par un important travail partenarial visant à repenser la formation, en l'adaptant davantage à la réalité et à la diversité des missions exercées par les secrétaires de mairie.

Avec 64 départs à la retraite prévus d'ici 2026 dans le département, selon les données de la pyramide des âges, une dynamique a été impulsée par Monsieur Jean-Philippe DARGENT, Secrétaire général de la Préfecture de l'Ariège, afin d'anticiper ces besoins. Cette initiative a rassemblé de nombreux acteurs locaux autour d'un objectif commun : structurer une nouvelle offre de formation répondant aux enjeux de recrutement et de montée en compétences.

Parmi les partenaires mobilisés :

- Le Conseil régional ;
- L'Association des maires et maires ruraux de l'Ariège ;
- Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) ;
- Les services de l'Éducation nationale de l'Ariège ;
- Le GRETA et le Lycée Jean Durroux ;
- Les acteurs de l'emploi : Pôle emploi et Cap emploi.

Les anciens dispositifs portés avec le concours du CNFPT ne pouvant être reconduits, des tentatives de mutualisation avec d'autres formations hors Occitanie ont été explorées, mais sans déboucher sur des solutions viables.

Face à ce constat, les partenaires ont œuvré à la conception d'un nouveau programme de formation, à la recherche de financements adaptés, ainsi qu'à l'identification des publics cibles. Ce travail concerté a donné lieu à neuf réunions entre les différents partenaires tout au long de l'année.

La solution retenue repose sur la Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI), financée par France Travail, et destinée à des demandeurs d'emploi. Cette POEI permettra de proposer une formation portée par le GRETA au premier semestre 2025, pour une durée de cinq mois, incluant une période en collectivité.

Les collectivités intéressées devront s'engager à proposer à l'issue de la formation un CDD d'au moins six mois, afin de garantir un véritable parcours d'insertion professionnelle.

SECRETAIRE DE MAIRIE

Planning prévisionnel au 21/10/2024 (susceptible d'être modifié)

TOTAL
310
140

centre
entreprise

Formation en centre : GRETA Site de Pamiers, 2 Avenue de l'Ariège 09100 Pamiers

**FORMATION EN CENTRE
STAGE EN MAIRIE**

LE SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

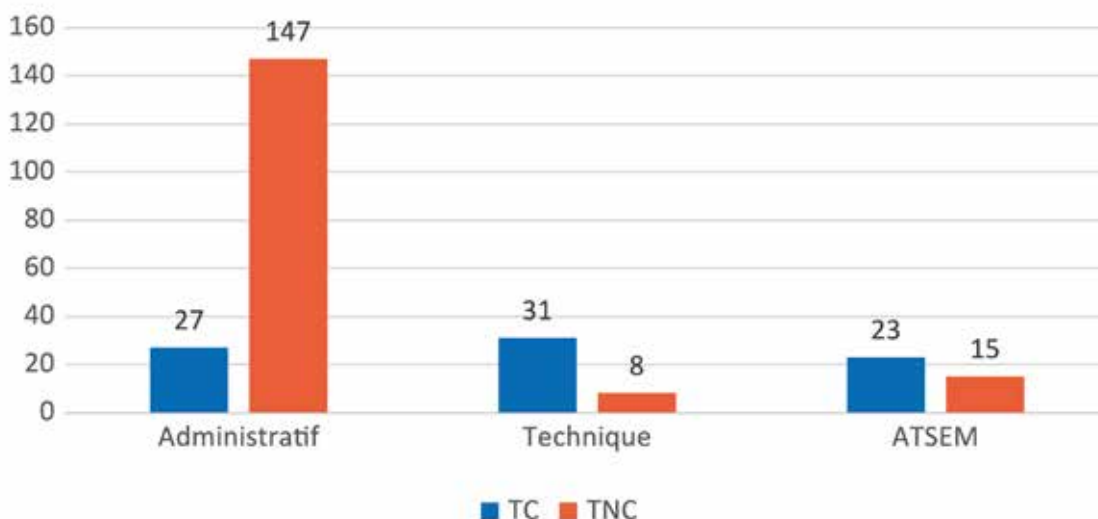
Le Centre de gestion de l'Ariège a accusé réception de 328 (contre 323 en 2023) demandes de missions (*remplacement, accroissement temporaire ou saisonnier et vacance de poste*). Les recrutements en contrat par les collectivités devenant plus usuels, les demandes via le service missions temporaires diminuent.

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

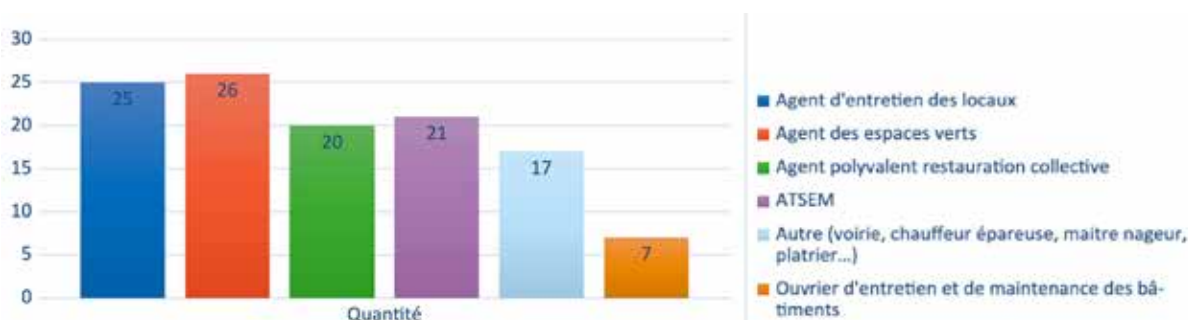
251 demandes de mission ont donc fait l'objet d'un contrat et d'un suivi d'agents (236 en 2023). Filière administrative 174, technique 39 et Médico-sociale 38.

Les recrutements par les collectivités à l'issue de missions sont de : 6 agents recrutés en contrat sur la filière administrative et 4 en filière technique dont 3 stagiairisés à l'issue de ces missions.

Répartition temps complets, temps non complets, par filière



Filière technique par métiers





Le rapport Social Unique 2023

DONNÉES SOCIALES 2023 DES CENTRES DE GESTION

Le Rapport Social Unique (RSU) mis en place depuis 2018 est un document obligatoire qui doit être présenté chaque année par les employeurs publics (collectivités locales et établissements publics locaux) devant le Comité Social Territorial (CST).

Le RSU a pour objectif de fournir une analyse détaillée des conditions de travail, de l'organisation du travail, des situations d'emploi et des politiques sociales mises en œuvre au sein de la collectivité ou de l'établissement public. Ce rapport permet notamment de suivre la gestion des ressources humaines et d'identifier les actions à mettre en place pour améliorer les conditions de travail des agents publics.

Il inclut des données relatives à :

1. **La gestion des effectifs** : évolution des effectifs, répartition par catégories, etc...
2. **Les conditions de travail** : environnement de travail, santé et sécurité, formation, etc...
3. **Les politiques de rémunération** : évolution des salaires, primes, indemnités, etc...
4. **L'égalité professionnelle** : mesures prises pour favoriser l'égalité entre hommes et femmes, lutte contre les discriminations, etc...
5. **Les recrutements et promotions** : gestion des carrières, promotions, mobilité, etc...
6. **La gestion des risques professionnels** : prévention des risques, accidents du travail, maladies professionnelles, etc...

Le RSU est un outil de transparence et de dialogue social qui permet d'assurer une meilleure gestion des ressources humaines et de favoriser une relation de confiance avec les représentants du personnel.

Le Centre de gestion de l'Ariège a traité 53% des bilans sociaux, ce qui représente 240 collectivités. Une amélioration du taux de retour est à noter chaque année avec une évolution de 11% entre l'année 2022 et 2023.

■ CONSEIL STATUTAIRE

1. Présentation du pôle conseil statutaire

1-1. Les missions du pôle conseil statutaire

Composé d'un seul agent évoluant à temps complet, le pôle conseil statutaire du Centre de gestion de la Fonction Publique propose aux employeurs territoriaux, au quotidien, une assistance juridique statutaire contextualisée.

Cette aide statutaire s'articule autour des axes suivants :





1-2. Mode de fonctionnement du pôle conseil statutaire

La conseillère statutaire est à la disposition des Elus locaux, des directions des Ressources Humaines et des secrétaires généraux de mairie afin de les conseiller et de les accompagner, au quotidien, dans la mise en œuvre des règles statutaires applicables aux agents territoriaux. Les questions doivent parvenir au pôle conseil statutaire par voie de mail, à l'adresse suivante : statut@cdg09.fr. Il est également possible de contacter le pôle par téléphone. Au regard du nombre de demandes, le délai moyen de réponse constaté est compris entre 3 et 5 jours. Face à des situations présentant un caractère d'urgence, il est conseillé de noter, dans l'objet du mail, la mention « URGENT ». Un entretien téléphonique sera alors proposé, sans délai.

Les Ressources Humaines constituent un domaine où la responsabilité administrative mais aussi pénale de l'employeur sont susceptibles d'être engagées. Aussi, face à des dossiers particulièrement complexes, la conseillère statutaire prend systématiquement attache du CIG Versailles ou encore de la Préfecture, afin de sécuriser les procédures et/ou les actes. Le pôle conseil statutaire peut programmer avec les employeurs des rendez-vous téléphoniques, en présentiel ou en visioconférence. La transmission des éléments nécessaires à la compréhension du dossier doit alors être réalisée en amont de l'entretien. Il est également possible de se déplacer sur site, permettant une analyse des documents in situ (*dossiers individuels, registre des arrêtés à disposition immédiate*).

Enfin, il est rappelé que le pôle conseil statutaire n'apporte aucune réponse aux agents.

1-3. Un accompagnement au plus près des réalités du terrain

Parce que le domaine juridique peut être indigeste pour des publics non formés, le pôle conseil statutaire propose un accompagnement au plus près des réalités du terrain. En premier lieu, l'accompagnement proposé se veut pédagogique et pragmatique.

Bien que les réponses s'appuient toujours sur des éléments juridiques qui vous seront communiqués, une vulgarisation des étapes à déployer vous sera proposée.

En second lieu, des temps d'échanges vous seront proposés, pour comprendre plus encore le contexte de la problématique rencontrée, et interagir sur les possibilités juridiques qui s'offrent à vous.

L'accompagnement sera opéré de façon ponctuelle, ou périodique, si les gestionnaires en éprouvent le besoin.

2. Principales données relatives à l'activité du pôle

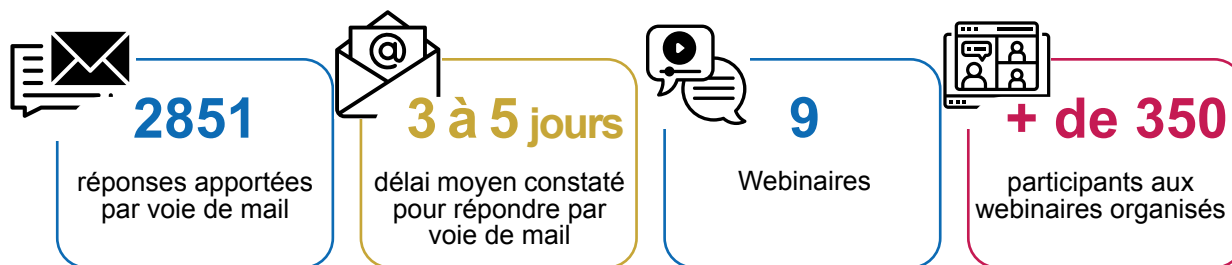
2-1. Les domaines d'interrogation des employeurs

Les thématiques d'interrogation sont sensiblement les mêmes que les années précédentes, à savoir :

- **L'indisponibilité physique** : droits à maladie, articulation des congés pour indisponibilité physique, droits et obligations durant cette période, mise en œuvre de contrôles médicaux, réflexions autour de l'issue des congés, etc...
- **La rémunération** : régime indemnitaire (*RIFSEEP*), indemnités journalières, cotisations sociales, NBI, indemnité de licenciement, indemnité de congés payés non pris, etc...
- **La procédure disciplinaire** : réflexions autour de l'engagement, ou non, d'une procédure disciplinaire, procédure, points de vigilance, etc...
- **Les cessations de fonctions** : rupture conventionnelle, licenciement, démission, retraite pour invalidité, abandon de poste, etc...
- **La gestion du temps de travail** : cumul d'activités, annualisation du temps de travail, temps partiel, autorisations spéciales d'absence, astreintes et permanences, 1607h, heures complémentaires et supplémentaires, congés annuels, congé bonifié, don de jours de repos, compte épargne temps, télétravail, etc...
- **La formation** : plan de développement des compétences, mise en place du compte **personnel de formation, modalités de suivi des formations statutaires obligatoires, etc...**
- **La mise en œuvre de projets RH spécifiques** : entretien professionnel, mutualisation, mise à disposition, commune nouvelle.
- **Protection sociale complémentaire** : prévoyance, garantie santé.

Le pôle conseil statutaire constate un accroissement des sollicitations en amont du déploiement des procédures ou de la rédaction des actes. Ce mode de fonctionnement est idéal, permettant un accompagnement sécurisé et au « fil de l'eau ».

2-2/ Les chiffres clefs de l'année 2024



3. Les dossiers majeurs de l'année 2024

3-1. Poursuite des webinaires mensuels

Le pôle conseil statutaire a continué à accompagner en présentiel et à distance les employeurs affiliés, avec la tenue de 9 webinaires et d'un atelier RH. Ces formats, courts et pédagogiques, rencontrent un franc succès, permettant une montée en compétences certaine des gestionnaires ressources humaines.

3-2. Développement des accompagnements personnalisés

Le pôle conseil statutaire a connu une hausse des demandes d'accompagnement global sur des thématiques spécifiques. Création de commune nouvelle, réforme du temps de travail, refonte des procédures RH sont autant de domaines sur lesquels le pôle conseil statutaire a accompagné les employeurs demandeurs.

3-3. Accompagnement des collectivités dans le cadre de la réforme du statut des Secrétaires Généraux de Mairie (SGM)

En lien étroit avec les pôles carrière et emploi du Centre de gestion de l'Ariège, le pôle conseil statutaire a contribué à la diffusion d'informations et à la création de supports en lien avec la réforme du statut des secrétaires généraux de mairie. La participation à deux réunions relatives à la mise en place du réseau des SGM, qui se sont tenues à la Préfecture de Foix et sur la commune de Cadarcet, est également à relever.

3-4. Animation des groupes de travail et d'ateliers dédiés

Comme annoncée, l'animation des groupes de travail DRH et directeurs d'EHPAD a été effective. Permettant un échange entre pairs, et ainsi une réflexion commune, ces formats de 3h ont connu également un franc succès.

4. Perspectives 2025

4-1. Alimentation régulière du site internet

La base documentaire constitue la clef de voûte de l'accompagnement proposé par le Centre de gestion de l'Ariège. La communication d'outils est essentielle pour renforcer le positionnement de notre établissement.

La mise en ligne des documents créés au fil des mois apparaît désormais prioritaire, la demande des employeurs étant forte.

4-2. Développement des échanges à l'initiative du pôle conseil statutaire

Le pôle conseil statutaire, en cohérence avec le projet d'établissement, souhaite développer plus encore les ateliers pratiques et réunions thématiques, selon les besoins exprimés et les difficultés rencontrées, à destination des opérationnels et des Elus. Des formats de visioconférence, d'un temps plus court (« 30 minutes pour tout comprendre »), seront également planifiés.

4-3. Mise en place d'ateliers de codéveloppement

Le pôle conseil statutaire contribuera à la mise en place d'ateliers de co-développement, animés par un tiers. Cette méthode d'apprentissage et d'amélioration des pratiques professionnelles visera dans un premier temps les directeurs des ressources humaines des grandes collectivités.

SERVICE CONCOURS

Le service concours a organisé l'examen professionnel d'adjoint technique principal 2ème classe, spécialité conduite de véhicule, session 2024, ouvert sur les options suivantes :

- ➔ Conduite de véhicules poids lourds ;
- ➔ Conduite d'engins de Travaux Publics ;
- ➔ Conduite de véhicules légers.



L'épreuve écrite s'est déroulée le 25 janvier 2024 à Saverdun avec la participation d'un grand nombre d'agents du Centre de gestion de l'Ariège.

Calendrier du service concours du Centre de gestion de l'Ariège dans l'organisation de l'examen professionnel :

Période d'inscription	22 août au 26 septembre 2023 minuit
Date limite de dépôt des dossiers	Jusqu'au 5 octobre 2023 minuit
Epreuve d'admissibilité	18 janvier 2024
Jury d'admissibilité	8 mars 2024
Epreuves pratiques	13,14,15,16,17,21,22,23,27,28,29,30 mai 2024
Jury d'admission	17 juin 2024

Données chiffrées sur l'épreuve écrite :

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
228	217	195	89%

Données chiffrées sur les résultats :

Note la plus haute	Note la plus basse	Moyenne des notes
18	4.87	13.20

Données globales de l'examen professionnel :

Inscrits	Admis à concourir	Présents à l'admissibilité	Admissibles	Présents à l'admission	Admis
228	217	195	194	179	172

Cet examen professionnel réalisé tous les deux ans par le service concours du Centre de gestion de l'Ariège est une opération très attendue par les agents de la Fonction Publique Territoriale.

Le service a assuré tout au long de l'année le suivi des listes d'aptitude et la refacturation des coûts lauréats auprès des collectivités territoriales non affiliées aux Centres de gestion de la région Occitanie.

SERVICE RETRAITE

Le service retraite a poursuivi son accompagnement auprès des collectivités territoriales à la suite de la réforme de 2023 et à la nouvelle Plateforme PEP'S. Un nouvel outil permet à présent de suivre au plus près et de liquider tous types de pension de retraite.

Cet accompagnement s'est déroulé de deux manières différentes :

Premièrement, par la mise en place d'ateliers réguliers, au sein du Centre de gestion de l'Ariège, permettant aux agents en charge des dossiers retraites dans les collectivités territoriales de se familiariser avec l'outil mais également de pouvoir échanger sur leurs questionnements en lien avec la réforme, leurs dossiers et les demandes de leurs agents au quotidien.

Deuxièmement, par un accompagnement téléphonique et échange de mails pour guider les collectivités territoriales dans leur instruction sur la Plateforme PEP'S. Le Centre de gestion de l'Ariège a reçu sur site les collectivités territoriales et est allé à la rencontre de ces dernières afin de permettre l'aboutissement des dossiers en souffrance.

Dans le cadre des APR, le service retraite a accompagné et aidé à la prise de décisions plus d'une cinquantaine d'agents du Département.

Les APR ont été très prisés car les agents soucieux de leur retraite ont pu avoir des réponses à leurs questionnements mais aussi de se voir délivrer une ou plusieurs simulations de pension pour se positionner et déterminer une date de départ.

Le service retraite a contrôlé les dossiers dématérialisés retraite avant l'envoi final à la CNRACL que les collectivités territoriales lui ont confiés. Il a poursuivi la liaison entre la CNRACL et les collectivités territoriales pour les validations de périodes de non titulaire. Dispositif qui n'existe plus depuis 2013 mais qui nécessite toujours un suivi afin d'arriver à l'aboutissement des demandes des agents de la Fonction Publique Territoriale.

Le service retraite est resté en relation très étroite avec la CNRACL dans un souci de suivre les évolutions de l'outil informatique mais également pour leur soumettre les dossiers complexes.

Quelques chiffres :

Acte de gestion	Retraites : Pension normale, pension invalidité et réversion	Simulation de calcul	Atelier	APR	Validation de services non titulaire
1 ^{er} semestre 2024	72	55	5	22	Uniquement transmission des documents relatifs aux validations
2 ^{ème} semestre 2024	97	45	5	23	Uniquement transmission des documents relatifs aux validations
TOTAL	169	100	10	45	

■ INSTANCES PARITAIRES

1 - COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Ont eu lieu pleinement 2 CAP :

- Le 1^{er} février 2024 concernant le règlement intérieur des CAP A, B et C ;
- Le 12 décembre 2024 avec 1 dossier de CAP C – licenciement en cours de stage.

2 CAP ont été annulées :

- Le 12 septembre 2024 faute d'éléments suffisants dans la saisine d'un agent ;
- Le 7 octobre 2024 annulée suite au licenciement pour abandon de poste de l'agent.

2 - LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

- Le 1^{er} février 2024 pour 1 dossier ;
- Le 26 juin 2024 pour 1 dossier ;
- Le 3 octobre 2024 pour 2 dossiers ;
- Le 29 octobre 2024 pour 1 dossier.

Au total 5 dossiers en CCP sur 2024 ont fait l'objet d'un avis et tous ont pour motif le licenciement pour inaptitude physique.

Conseil de Discipline :

Un seul conseil de discipline a eu lieu cette année et s'est déroulé le 23 juillet 2024 au sujet d'un agent contractuel.

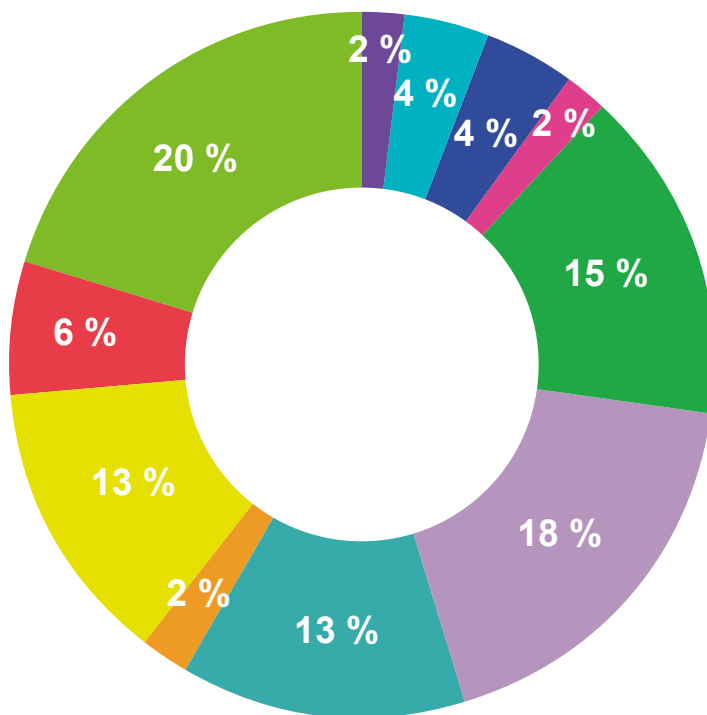
LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL ET LA FORMATION SPÉCIALISÉE

Le calendrier des comités est fixé en début d'année en accord avec les organisations syndicales. Il est ensuite envoyé à tous nos affiliés et mis en ligne sur notre site Internet. Toutes les séances de CST sont préparées en amont avec les organisations syndicales deux semaines avant la date du comité.

Cette année, 6 séances ont eu lieu au sein du Centre de gestion de l'Ariège :

- Le 27 février
- Le 21 mai
- Le 2 juillet
- Le 8 octobre
- Le 26 novembre
- Le 10 décembre

Répartition par thématique des dossiers étudiés aux CST



Astreinte	Document Unique	Organisation de Service
Protection Sociale Complémentaire	Prime PPAE	Ratios Promu Promouvable
Suppression de poste	1607 Heures	RIFSEEP
Indemnités	Autres	

La séance du 10 décembre a été mise en place de manière exceptionnelle afin de pouvoir régulariser la prise de délibération mettant à jour la participation employeur pour la prévoyance des agents dans les collectivités concernées, conformément à la nouvelle réglementation qui sera effective à partir du 1^{er} janvier 2025.

Au total lors de cette année 2024, ce seront **356 dossiers** qui auront été examinés par les membres du CST.

Aussi, depuis le 1^{er} novembre 2024, M. Corentin GOMEZ est en charge du secrétariat administratif du CST. L'adresse mail à contacter en cas de besoin est : instances@cdg09.fr.



■ INSTANCES MEDICALES

Depuis 2013, le Centre de gestion de l'Ariège assure le secrétariat du Conseil Médical (*anciennement Commission de Réforme et Comité Médical*) pour les collectivités affiliées. Pour le Conseil Départemental, ceci est effectif depuis 2016 et pour le SDIS depuis 2018.

Composé de deux agents (2 ETP), le pôle instances médicales est rattaché au pôle conseil statutaire et juridique et prend en charge le secrétariat du Conseil Médical pour les missions 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 formulées par le Conseil Médical Formation Restreinte ;
- ➔ Rédaction et transmission des procès-verbaux ;
- ➔ Etablissement et suivi des honoraires et facturation des expertises médicales ;
- ➔ Permanences téléphonique et physique (*sur rendez-vous*).

Il est observé une demande croissante de renseignements de la part des employeurs, notamment suite à la mise en place de la réforme des instances médicales.

En effet, depuis le 11 mars 2022, date de parution du décret n°2022-350 relatif aux Conseils Médicaux dans la Fonction Publique Territoriale, le Comité Médical et la Commission de Réforme ont fusionné en une instance unique : le Conseil Médical départemental.

Dans la continuité du fonctionnement des instances médicales, le service qui en assure le secrétariat a été structuré de la façon suivante :

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

La diminution significative du nombre de saisines engendrée par cette réforme, 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 compensée par une augmentation notable de l'assistance apportée aux collectivités dans la gestion des situations de maladie ou accidents de service/trajet maladie professionnelle.

L'accompagnement des collectivités par les gestionnaires du Conseil Médical s'est poursuivi et intensifié tout au long de l'année 2024, pour l'instruction des dossiers et la mise en œuvre des procédures réglementaires.

Cet accompagnement a été réalisé sous diverses formes : renseignements téléphoniques ou par messagerie, mise à disposition de modèles de documents et de fiches pratiques, ...

1. LE CONSEIL MÉDICAL : PRINCIPALES DONNÉES CHIFFRÉES

Nombre de dossiers traités en séance pour l'année 2024 :

Conseil Médical Formation Plénière : **90 dossiers traités** en 11 séances soit une moyenne de 8 dossiers par réunion (en 2023 : 86 dossiers traités).

Conseil Médical Formation Restreinte : **158 dossiers traités** en 10 séances soit une moyenne de 16 dossiers par réunion (en 2023 : 176 dossiers traités).

Évolution du nombre de dossiers traités en 2024

	2023	2024
CONSEIL MEDICAL Formation plénière	86 (dont 9 Conseil Dép 09 et 1 SDIS)	90 (dont 16 Conseil Dép 09)
CONSEIL MEDICAL Formation restreinte	176 (dont 31 Conseil Dép 09)	158 (dont 26 Conseil Dép 09)

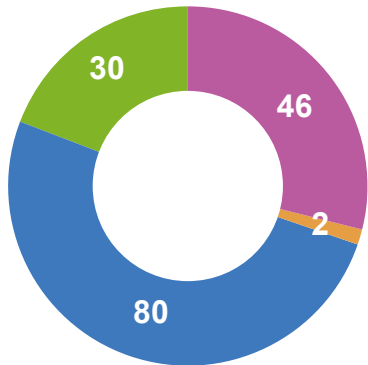
2. LE CONSEIL MÉDICAL FORMATION RESTREINTE (CMFR)

La réforme des instances médicales a induit une diminution du nombre de dossiers présentés (-26%) mais s'est traduit par un accompagnement quotidien des collectivités beaucoup plus important par rapport à l'année précédente.

Aucune saisine du Conseil Médical Supérieur, Instance d'appel sur les avis rendus en premier ressort par le CMFR, n'a été effectuée en 2024.

Nombre de dossiers CMFR par motif de saisine

MOTIF DE SAISINE	Nombre dossiers
CLM/CGM	80
CLD	30
APTITUDE	46
RECLASSEMENT	2
TOTAL	158



■ CLM | CGM

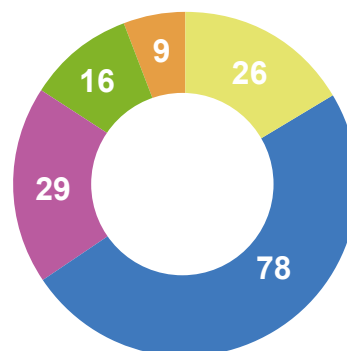
■ APTITUDE

■ CLD

■ RECLASSEMENT

TYPE DE COLLECTIVITÉ	Nombre de dossiers
Commune	78
Communauté de Communes	29
Syndicat	16
EHPAD	9
Conseil Départemental	26
TOTAL	158

Nombre de dossiers CMFR par type de collectivité

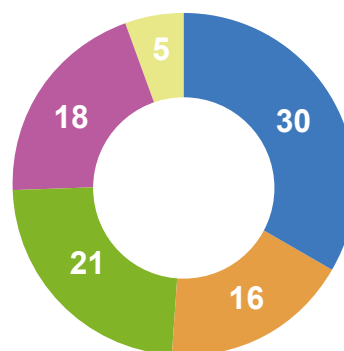


■ Communes
■ Communauté de Communes
■ Syndicats
■ EHPAD
■ Conseil Départemental

3. LE CONSEIL MÉDICAL FORMATION PLEINIÈRE (CMFP)

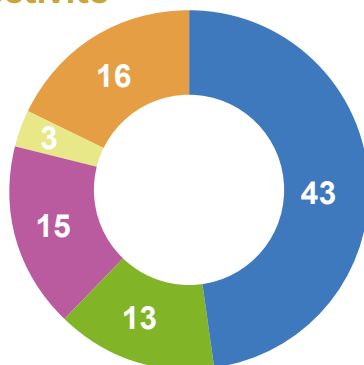
MOTIF SAISINE CMFP	Nombre de dossiers
IMPUTABILITE Accident	16
IMPUTABILITE Maladie	21
Taux IPP	18
Révision quinquennale	5
RETRAITE pour invalidité	30
TOTAL	90

Nombre de dossiers par motif de saisine du CMFP



■ Retraite pour invalidité
■ Taux IPP
■ Imputabilité maladies
■ Imputabilité accidents
■ Révisions quinquennales

Nombre de dossiers CMFP par type de collectivité



■ Communes
■ Syndicats
■ Communauté de Communes
■ Conseil départemental
■ EHPAD

TYPE DE COLLECTIVITÉ	Nombre de dossiers
Communes	43
Communauté de Communes	13
Syndicat	15
EHPAD	3
Conseil Départemental	16
TOTAL	90

Perspectives

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

- ➔ La poursuite de l'accompagnement des employeurs territoriaux (*mise à disposition de modèles de documents et de fiches pratiques via le nouveau site internet du CDG*) ;
- ➔ Un renforcement de la sécurisation juridique des démarches.

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 (*recrutement du Dr THOCAVEN en septembre 2024, en prévision du départ à la retraite du Dr DAMIDOT*), de deux infirmières en santé au travail, de deux préventeurs et de deux secrétaires. Nous notons pour l'année 2024, le départ d'une infirmière ainsi que deux arrêts maladies de longue durée dans le service du secrétariat.

A ce jour, une réorganisation est en cours au niveau de l'accueil du Centre de gestion de l'Ariège. De plus, un nouveau logiciel de médecine est en cours de déploiement depuis décembre 2024. L'équipe de Direction et les acteurs du service de santé au travail du CDG09 se mobilisent pour répondre aux demandes des collectivités adhérentes, malgré un effectif réduit et des changements organisationnels.

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 en 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'information et de prévention par le biais d'entretiens individuels. Ces entretiens sont effectués sous la responsabilité et le contrôle du médecin de prévention

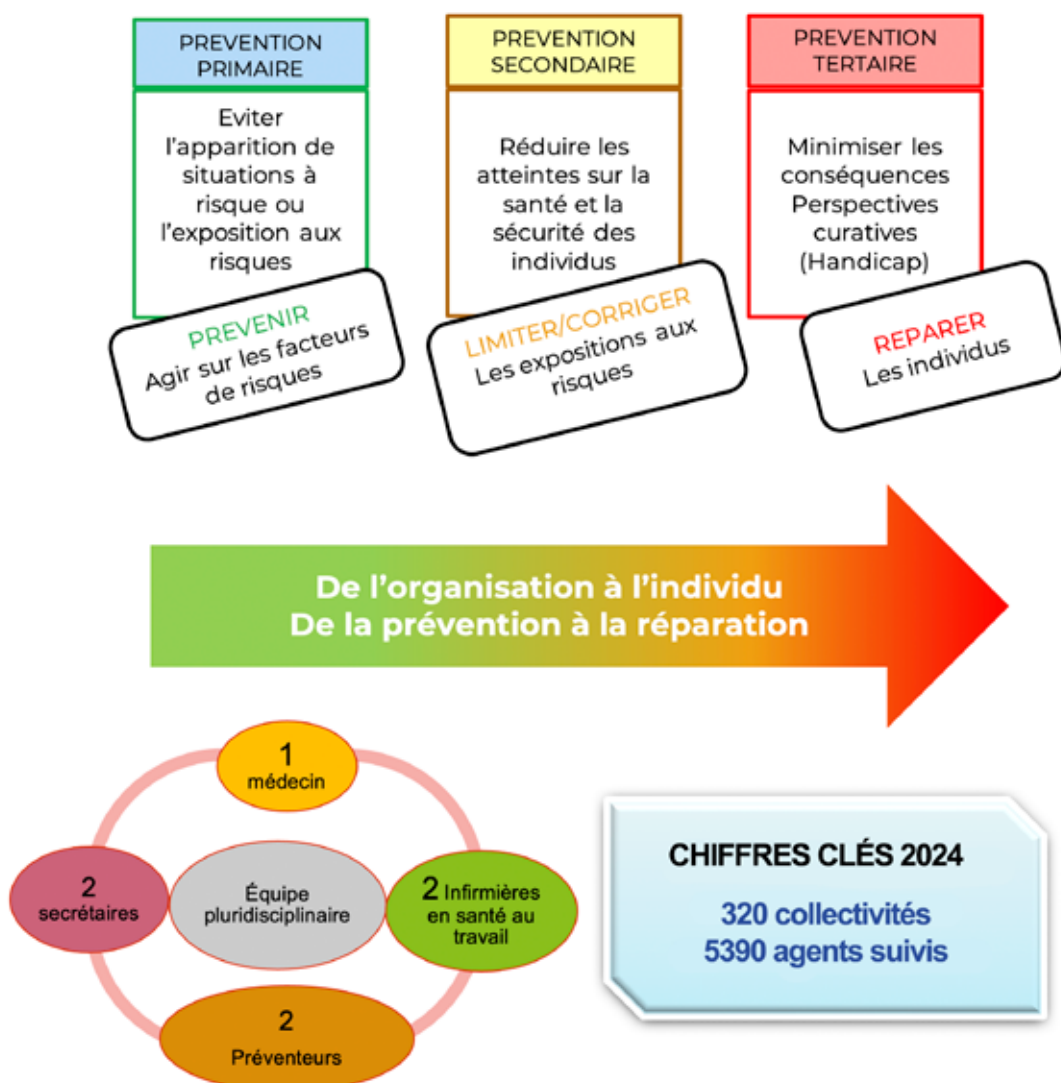
dans le cadre d'un protocole écrit selon une trame validée par les médecins de prévention. Elles informent et sensibilisent l'agent sur les risques liés à son métier et à son poste et délivrent des conseils de prévention adaptés.

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 à la FSSCT 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, référents 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...*).

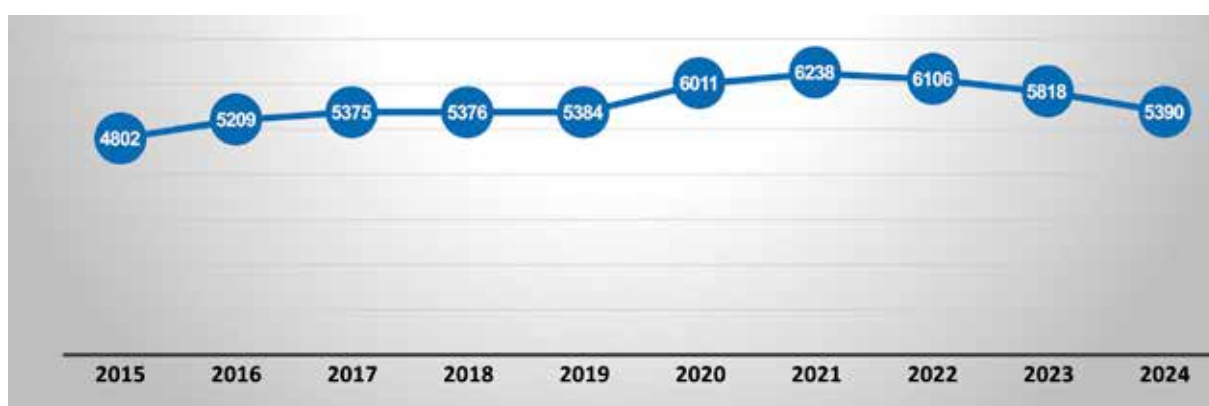
De façon globale, les activités du service de santé sécurité au travail se définissent en 3 domaines d'intervention dans la prévention :

- L'action sur le milieu professionnel = Prévention primaire ;
- La surveillance médicale des agents = Prévention secondaire ;
- Le maintien dans l'emploi = Prévention tertiaire.

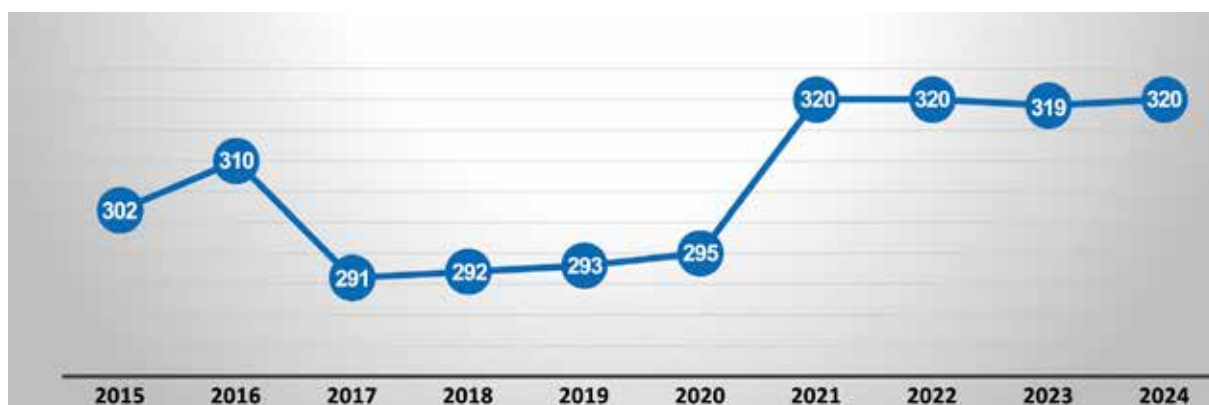




Évolution du nombre d'agents suivis



Évolution du nombre de collectivités adhérentes



Les deux graphes ci-contre, mettent en perspective une linéarité en nombre de collectivités adhérentes depuis 2021. En revanche, le nombre de suivi des agents est en baisse.

Nous pouvons expliquer l'inflexion de la courbe par un non-renouvellement de suivi des agents non titulaires de certaines collectivités, par des marges d'erreurs dans les déclarations du nombre de personnels, des logiciels de suivis...

MÉDECINE PRÉVENTIVE

Au **31 décembre 2024**, le Service Santé Sécurité au Travail compte **320 collectivités** et établissements adhérents, pour un effectif de **5390 agents déclarés**.

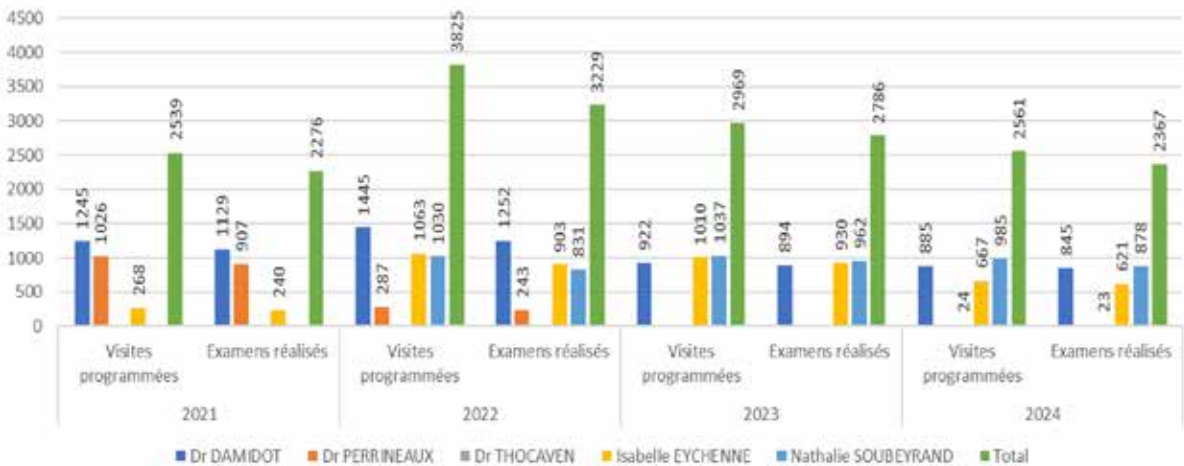
Visites médicales :

Le Dr. Didier DAMIDOT, Mme Isabelle EYCHENNE et Mme Nathalie SOUBEYRAND (*infirmières en santé au travail*) sont intervenus pour réaliser des visites médicales 3 jours par semaine sur 6 lieux de visites (**Ax, Foix, Lavelanet, Pamiers, Saint-Lizier, Saverdun**).

A noter que Mme EYCHENNE (*infirmière*) a quitté le Centre de gestion en août 2024. Le Dr. Caroline THOCAVEN est arrivée en septembre 2024, elle est inscrite en formation en santé au travail et remplacera à moyen terme le Dr. DAMIDOT.

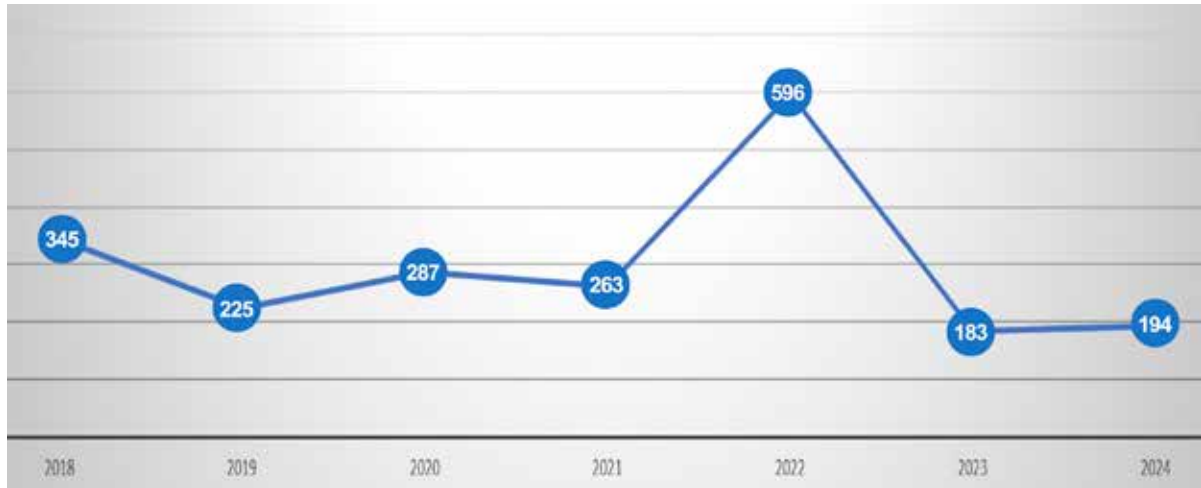
	2022		2023		2024	
	Visites programmées	Examens réalisés	Visites programmées	Examens réalisés	Visites programmées	Examens réalisés
Dr Didier DAMIDOT	1445	1252	922	894	885	845
Dr Pierre PERRINEAUX	287	243	-	-	-	-
Dr Caroline THOCAVEN	-	-	-	-	24	23
Isabelle EYCHENNE	1063	903	1010	930	667	621
Nathalie SOUBEYRAND	1030	831	1037	962	985	878
Total	3825	3229	2969	2786	2561	2367

Vue des visites médicales réalisées

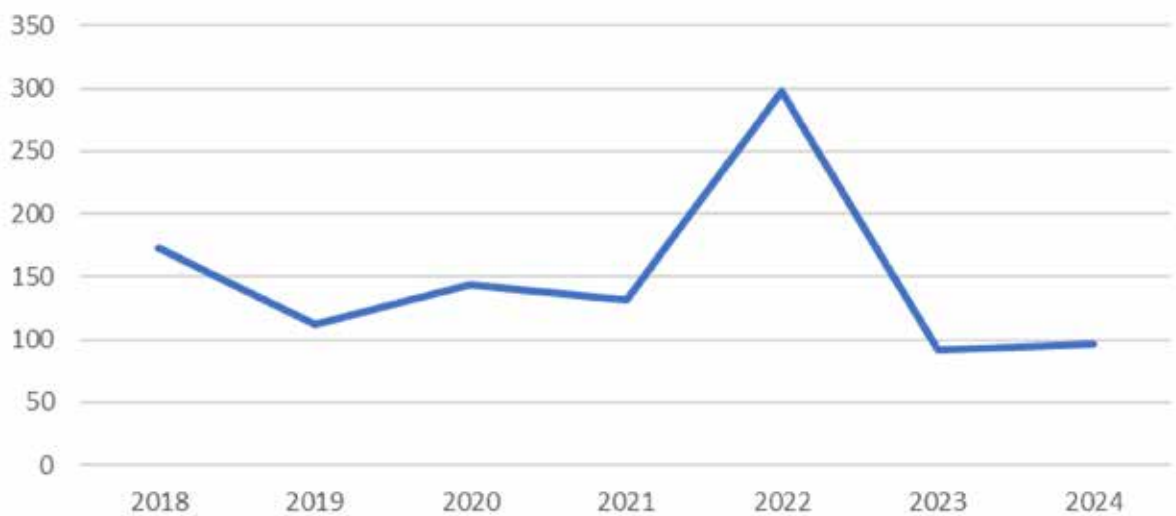


Depuis 2022, nous constatons une baisse du nombre de visites médicales réalisées. Expliquée par des départs de personnels en deux ans. En effet en 2022, nous comptons 3.6 ETP (*équivalent temps plein*) contre 2.5 ETP pour l'année 2024.

Évolution du nombre d'absences



Absences ramenées en équivalent temps de travail en heures



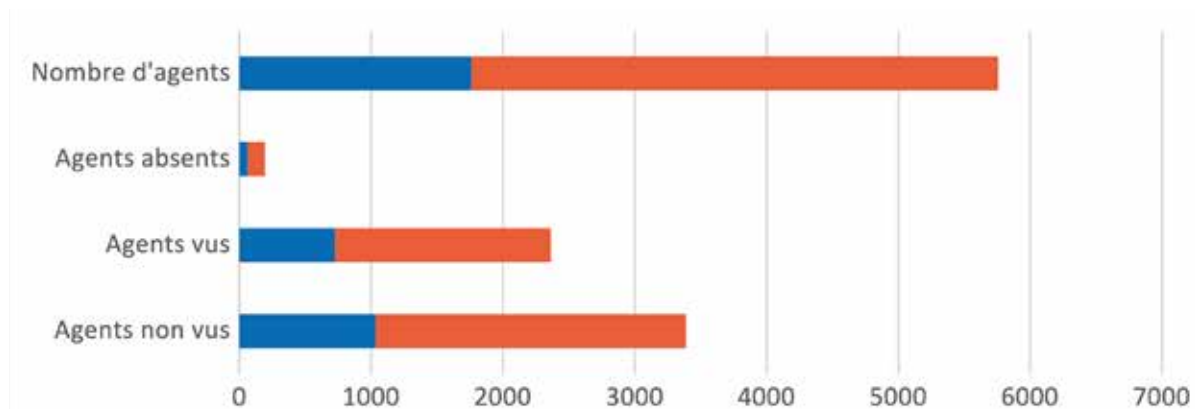
Ces deux graphes mettent en exergue l'évolution du nombre d'absences.

Courant 2022, la mise en place d'une facturation des absences non justifiées a permis d'infléchir la courbe des absences.

Nous constatons une certaine linéarité pour les années 2023, 2024 et qui reste bien en dessous des années 2018 à 2021.

Cette représentation laisse présager une absence dite « incompressible » d'une valeur approximative située entre 7 à 9% par rapport aux nombres de visites programmées.

Répartition des agents vus | Non vus et absents aux visites



Ce graphe permet un aperçu de la répartition des agents et des visites médicales en fonction de la taille de la collectivité.

Nous comptons 299 adhérents au service de médecine pour un effectif de moins de 50 agents, correspondant à 1619 agents.

Pour les collectivités de plus de 50 agents, nous comptons 21 adhérents pour un effectif de 3771 agents.

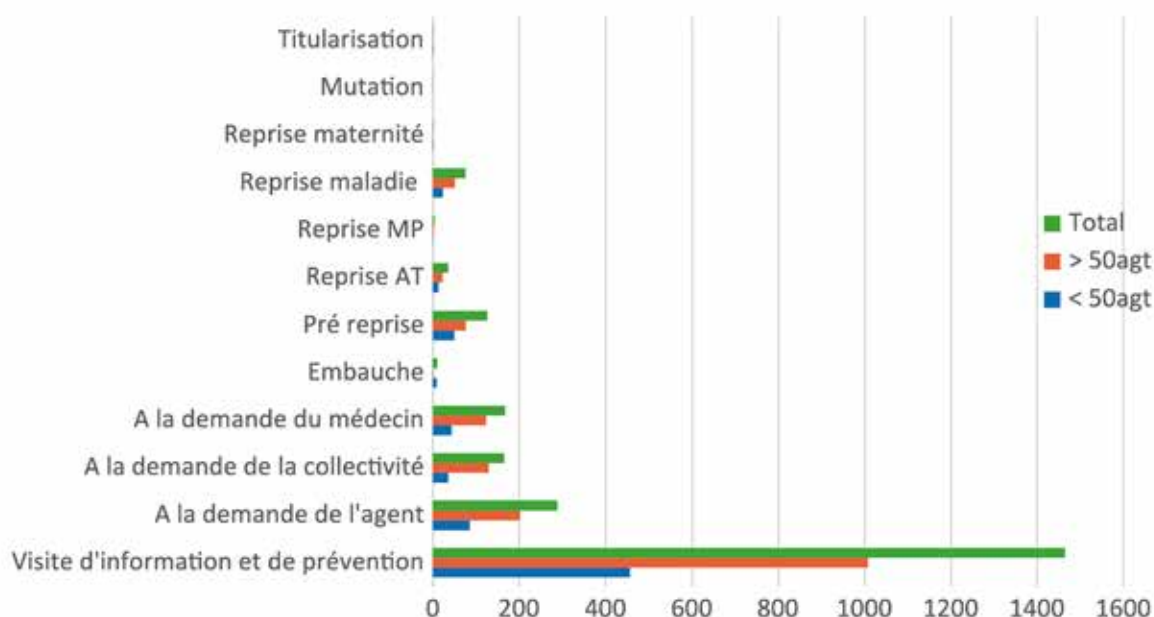
La répartition des agents examinés en visite entre les petites collectivités et les collectivités de plus de 50 agents est relativement identique. Le secrétariat du SSST est garant de cette programmation équilibrée.

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

1 - Répartition par nature des visites médicales

Les visites d'information et de prévention représentent la majorité des visites réalisées suivie par les visites à la demande.

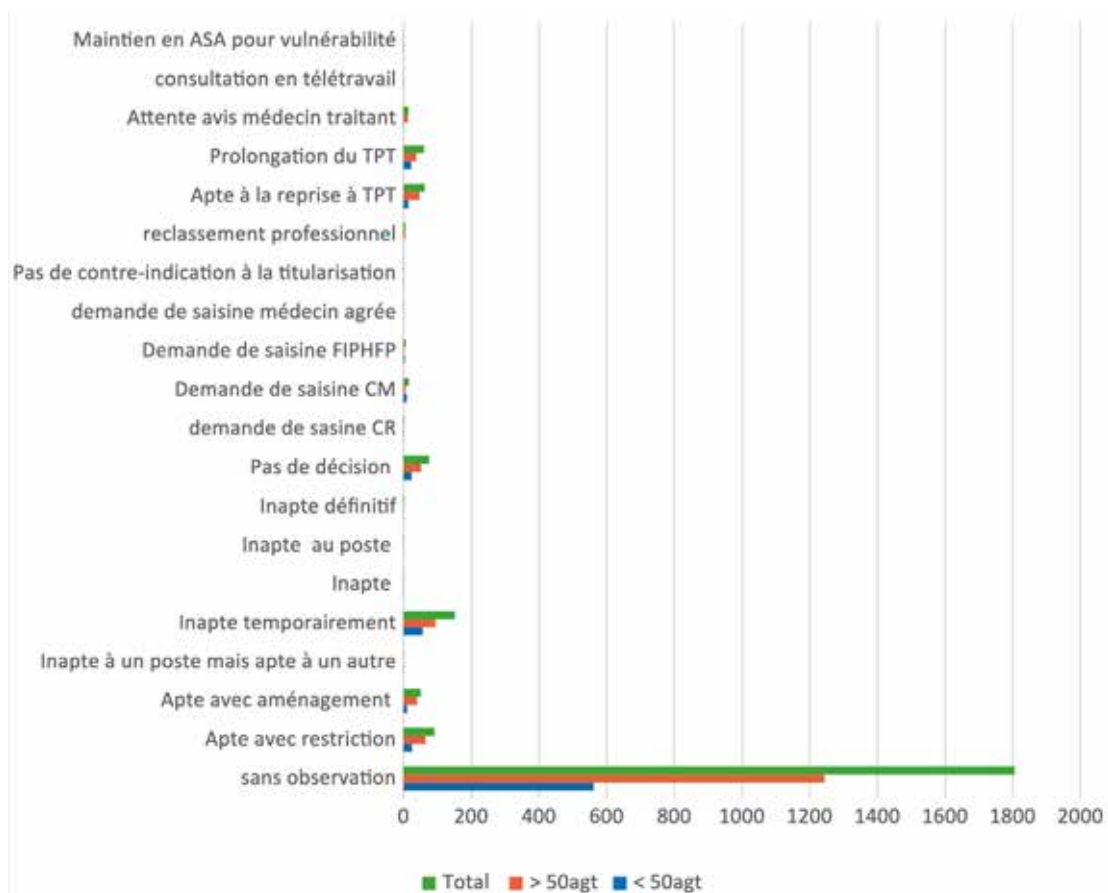
Répartition par nature des visites médicales





2 - Répartition par conclusions professionnelles

Conclusions professionnelles



La majorité des visites réalisées ont pour conclusion l'aptitude au poste se traduisant par le terme « pas d'observation » dans le graphique.

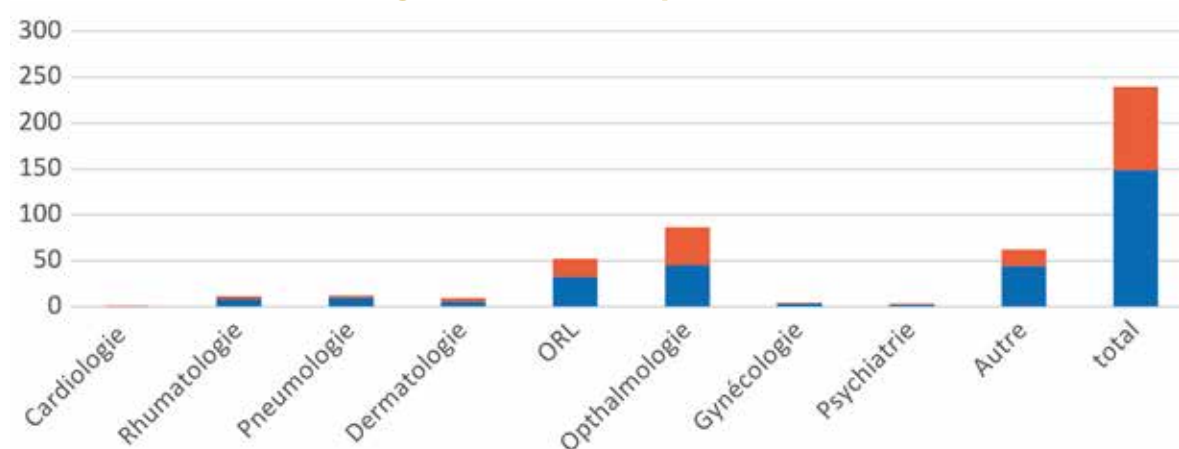
Le décalage entre le nombre de consultations et les conclusions professionnelles est dû au fait que notre application informatique actuelle ne prend pas en compte l'activité infirmière. Il est rappelé qu'au niveau de l'inaptitude : Seul le Conseil Médical en formation restreinte est habilité par le biais du Médecin agréé à prononcer un avis d'inaptitude.

Le terme « Pas de décision » signifie que le Docteur attend des éléments complémentaires (*Rh, spécialiste*).

La signification de « Pas de décision » : C'est lorsque l'agent demande une consultation mais qu'à l'issue il n'y a pas de nécessité à statuer sur son aptitude.

3 - Répartition par examens complémentaires : orientations spécialistes

Agents orientés spécialistes

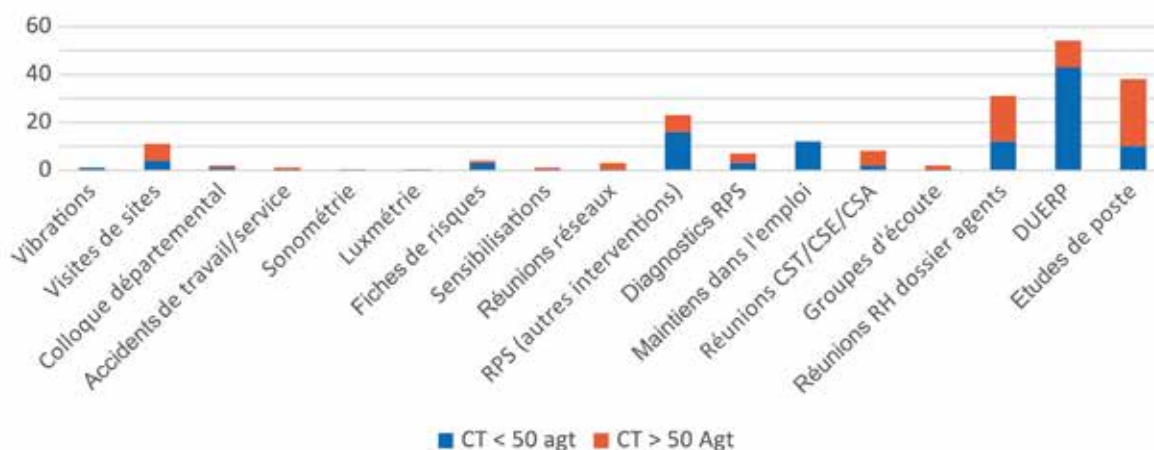


Les orientations prépondérantes concernent les spécialités Ophtalmologie et ORL. Ces dernières ont pour partie une cause liée au vieillissement des agents fonctionnaires territoriaux. (*Moyenne d'âge 50 ans*). Cependant des actions de sensibilisation contre le risque bruit sont à prévoir pour mieux préserver la santé auditive.

La spécialité « autre » est liée à des orientations spécifiques par exemple sur des suivis de pathologies.

4 - Statistiques d'actions sur le milieu de travail

Statistiques Actions de prévention par type de collectivités



Durant l'année 2024 ce sont 198 actions en milieu de travail qui ont été déployées avec une augmentation significative d'intervention sur le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (*DUERP*). Ceci rejoint les objectifs fixés de déployer davantage de prévention au sein des collectivités, cependant de gros progrès restent à faire notamment au sein des collectivités de moins de 50 agents.

A noter qu'en plus des conseillers en prévention, des actions en milieu de travail ont été menées par le médecin et les 2 infirmières dans le cadre de leur tiers temps.

Ceci s'inscrit dans le travail en collaboration pluridisciplinaire.

Focus sur l'accidentologie déclarée au SSST et suivie pour les collectivités de <50 agents :

17 accidents ont été rapportés au Service de santé au travail.

Ce chiffre déclaré ne représente peut-être pas la réalité.

L'équipe pluridisciplinaire sensibilise, informe les secrétaires de Mairie sur l'importance des déclarations.

Lors des formations intégrations des agents, du parcours de secrétaire de Mairie, nous insistons et relayons cette information.

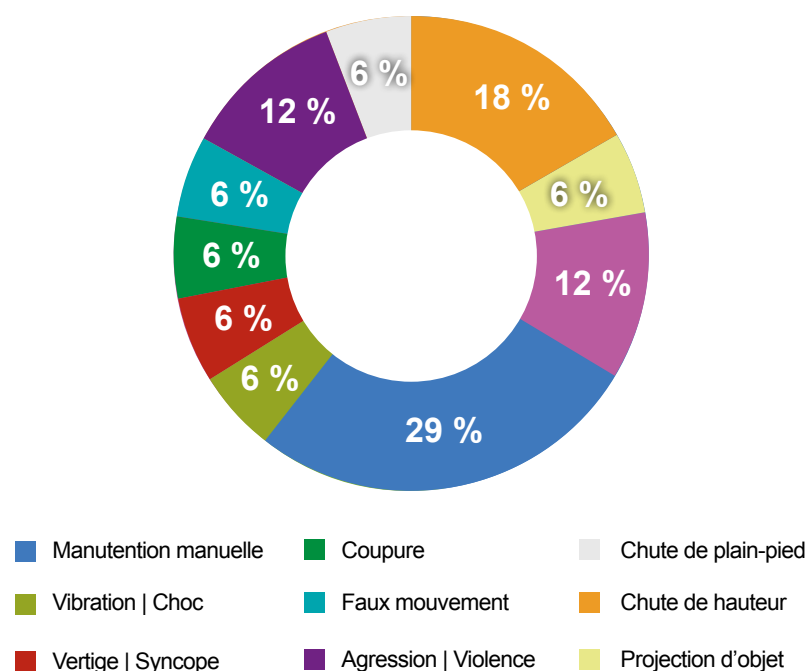
Les deux graphiques ci-après représentent, pour le premier, la répartition des causes des accidents et, le deuxième, le pourcentage de jours d'arrêts en fonction des causes identifiées.

Dans le 1^{er} graphe, la manutention manuelle représente la plus grosse proportion, suivi des faux mouvements.

Où se situe la limite de ces deux items ?

Si nous optons pour un regroupement par le risque lié à l'activité physique, c'est 31% des causes de l'accidentologie.

Répartition des causes d'arrêt de travail en %

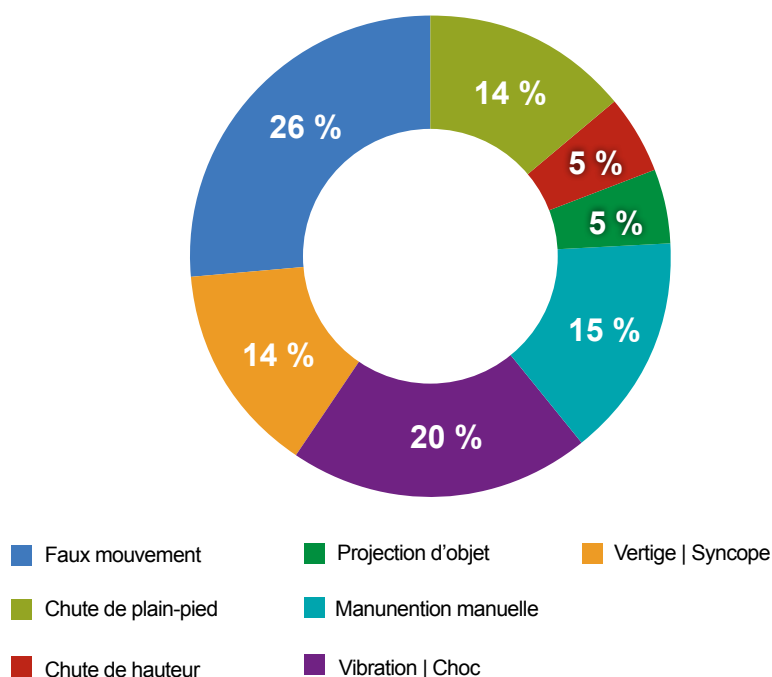




Poursuivons cette projection de regroupement au second graphe, nous constatons que le nombre de jours d'arrêts pour l'activité physique s'élève à 41%.

Nous devons orienter les actions de prévention, par des campagnes de sensibilisation à destination des petites collectivités et notamment au niveau des TMS. Les TMS (*troubles musculo squelettiques*) qui sont une des premières causes d'accidentologies au niveau national.

Pourcentage de jours d'arrêt de travail par cause





5 - Organisation d'un colloque départemental : « La prévention pour bien vivre et vieillir au travail » le 18 juin 2024.

Le mardi 18 juin 2024 s'est déroulé à l'Amphithéâtre du Centre universitaire Robert Naudi de Foix, notre colloque départemental « La prévention pour bien vivre et vieillir au travail ». Cet évènement co-organisé entre le Centre de gestion de l'Ariège et le Centre National de la Fonction Publique Territoriale de l'Ariège (CNFPT) s'inscrit dans une volonté de transmettre et faciliter le partage d'outils et connaissances sur des enjeux forts du moment.

Les carrières irrégulières et plus longues, les seniors en activité plus longtemps, la baisse de l'attractivité de la fonction publique, la recherche de sens au travail des agents... Le contexte actuel incite à repenser les modes d'organisation, à réfléchir à une amélioration des conditions de travail mais aussi à prévenir la pénibilité, à réduire l'absentéisme et la désinsertion professionnelle. S'interroger sur ces éléments a été l'objectif de ce colloque départemental dont vous trouverez le rappel du déroulé sur l'affichette ci-après.

Cette journée a été organisée dans une volonté d'interagir, dans une logique d'intelligence collective pour faciliter et répondre aux mieux aux attentes des collectivités.

Ce colloque s'est articulé en trois temps :

Une matinée en conférence plénière avec une ouverture par la pièce de théâtre « vieillir d'accord... mais y'a pas le feu ! » a donné le tempo de la journée. Elle a été suivie de l'intervention de différents experts de la prévention des risques professionnels, des ressources humaines, du management, de la qualité de vie et conditions de travail (QVCT), de la médecine professionnelle et préventive et de l'inclusion des situations de handicap au travail. Une table ronde a été animée sur le thème : « Bien vieillir au travail : réalité ou utopie ? »



Une deuxième partie s'est articulée autour d'une pause déjeuner avec la présence de stands ressources pour les participants ayant souhaité aller plus loin dans les outils et découvrir des dispositifs d'aide et de prévention sur le territoire.

Une troisième partie était organisée l'après-midi où se sont déroulés des ateliers en sous-groupes sur les bonnes pratiques pour réduire les absences au travail, l'Hygiène de vie, l'optimisation du bien-être au travail, le management intergénérationnel et un escape Game sur la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

Ce sont 64 participants acteurs de la prévention qui sont venus échanger et apprendre des bonnes pratiques. Parmi ces participants, on comptait des élus locaux, des agents, des assistants de prévention, des conseillers en prévention, des représentants du personnel des collectivités, des encadrants, des Directeurs Général de Service, et des Directeurs des Ressources Humaines.

A noter que cette journée a été valorisée comme une journée de formation donnant lieu à une attestation de formation.

Les premiers retours des participants sont très positifs. La formule matinée/conférence et après-midi/atelier semble avoir été appréciée.

Nous remercions l'ensemble des participants et des intervenants pour la qualité des échanges et des interventions.

LA PRÉVENTION POUR BIEN VIVRE ET VIEILLIR AU TRAVAIL

Foix
18 juin 2024



Carrières irrégulières et plus longues, seniors en activité plus longtemps, baisse de l'attractivité de la fonction publique, recherche de sens des agents... Le contexte actuel nous interroge et nous renvoie sur l'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité, de l'absentéisme et de la désinsertion. Et si le bien-être au travail était un des axes de travail ? Heureux au travail, c'est possible ?

Lieu :
4 rue Raoul Lafayette - 09000 FOIX
Centre Universitaire Robert Naudi
Amphithéâtre

Renseignements :
Aurélié Ruelle - CDG09
05.34.09.32.40
Catherine Ensminger - CNFPT
05.34.09.81.62

Inscription en ligne : cnfpt.fr
code stage : 87 A4ADQ 004



13h30-16h30
3 ateliers d'une
heure au choix



8h30
Accueil
et stands



9h00-9h15
Ouverture
Martine ESTEBAN Présidente du CDG09

9h15-10h15
Vieillir...d'accord mais y'a pas le feu !
Compagnie **A trois branches d'OC**

10h15-10h30
Absentéisme des seniors, mythe ou réalité?
Jeanne **METAIS** Inspecteur Commercial CNP Assurances

10h45-11h15
Gérer et anticiper les fins de carrières
Jean **DUMONTEIL** Membre du Conseil scientifique de l'Observatoire MNT

11h15-12h15
Table ronde : Bien vieillir au travail réalité ou utopie ?
Michel DOUSSAT- Maire de Saint-Jean-du-Falga-VP Petite enfance CCPAP-
VP du personnel SMECTOM du Plantaurel
Christelle COUPADE-DRH Mairie de Foix
Anne-France MAINGOT- Ergonome et conseillère en prévention désinsertion
professionnelle CDG31
Dr Didier DAMIDOT -Médecin du travail au CDG09
Béatrice DELEGLISE - Directrice APAJH09 Prestations-CapEmploi Ariège/Comminges
Nelly VILLANTI et **Sophie DALABERT** Chargées de missions ARACT Occitanie

Buffet offert par le CDG09

Stands ressources : CNP-RELYENS-MNT-APAJH09-Cap Emploi 09-CDG09-
CNFPT09-Promotion Santé Occitanie- Massage AMMA Assis

Escape game QVCT
N. VILLANTI et S.
DALABERT
- ARACT Occitanie

**Le management
intergénérationnel**
C. GALISSIE
Consultante formatrice

boomer
y
x
z

**Pour que demain ça
Aïe!...ça va bien!!**
par N. SOUBEYRAND - I.
EYCHENNE- IDEST et Dr D.
DAMIDOT - SSST CDG09

**Bonnes pratiques pour
réduire les absences au
travail**
par X. JORON
Consultant management des
risques - RELYENS

**Optimiser le bien-être
au travail: stratégie
pour un vieillissement
actif et inclusif**
APAJH09 - CAP EMPLOI 09
-YMCA





Conclusions et perspectives à venir :

En premier lieu, il convient de « renforcer, stabiliser » le service de santé au travail du Centre de gestion.

Les départs passés et à venir, les arrêts maladies de longue durée, le changement de logiciel de médecine, la réorganisation de l'accueil général, génèrent un service en mode dit « dégradé ». Le bilan d'activité 2025 sera très certainement impacté, malgré une volonté de l'équipe et de la Direction à y faire face.

La courbe en inflexion des visites médicales en est le principal marqueur.

Les points à poursuivre pour limiter l'incidence du fonctionnement « dégradés » sont :

- ➔ L'accompagnement des collectivités pour la gestion et l'inscription des visites médicales sur la plateforme UEGAR ;
- ➔ La formation de l'équipe SST, le partage, et l'uniformisation des pratiques vis-à-vis du logiciel ;
- ➔ Le recrutement d'une infirmière et d'un médecin.

En second lieu, continuer le projet de service SST, concernant les axes suivants :

- ➔ Promouvoir la prévention primaire auprès des petites collectivités (*favoriser la culture de la prévention*).
- ➔ Développer l'approche préventive par risque (*RPS, chimique, TMS, routier*).
- ➔ Développer l'approche préventive par publics (*métiers de l'enfance, agents techniques, personnels ehpad...*).
- ➔ Poursuivre les partenariats en lien avec le maintien dans l'emploi en général et des travailleurs en situation d'handicap et le conseil en évolution professionnel du Centre de Gestion de l'Ariège.
- ➔ Développer la transversalité des échanges en fonction des différents services pour un meilleur suivi des agents, dossiers.

En conclusion, au regard des différentes difficultés rencontrées par l'absence de personnel et le changement organisationnel, nous notons la mobilisation de toute l'équipe pour en limiter les désagréments aux collectivités.

Assurer cette transition impacte l'équipe SST, notamment par le manque de personnel (*maladie*) et un travail réparti sur les professionnels. Nous devons être vigilant sur le temps, car toute transition ne doit être aucunement pérenne.

ARCHIVES

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 des archives du Centre de gestion.

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.

Cinq traitements ont été réalisés en 2024, 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 2024, trois collectivités ont fait appel au Centre de Gestion pour réaliser une mission d'entretien de leurs archives.

Interventions en 2024 (en mètre linéaire)

COLLECTIVITÉS	VOLUME D'ARCHIVES TRAITÉES				DURÉE DE L'INTERVENTION
	VOLUME TOTAL	ELIMINATION	CLASSEMENT	RÉPERTOIRE	
Déménagement Saint-Jean-de-Falga	-	-	-	-	1 jour
Bestiac	18 ml	5,5 ml	12.5 ml	17 pages	4 jours
Prades	30 ml	8,6 ml	21,4 ml	18 pages	7 jours
Varilhes	171 ml	37 ml	134 ml	48 pages	33 jours
EHPAD Pedoya	70 ml	13.5 ml	56,5 ml	22 pages	25 jours
Lasserre	40 ml	5 ml	35 ml	17 pages	8 jours
Aston (<i>entretien</i>)	15 ml	3,35 ml	11,65 ml	-	6 jours
Vèbre (<i>entretien</i>)	20 ml	4 ml	16 ml	-	8 jours
Massat (<i>entretien</i>)	-	-	-	-	2 jours
Total : collectivités	364 ml	76,95 ml	287,05 ml	122 pages	94 jours



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 du département ainsi que réalisé les premiers audits dès la fin de l'année 2020, l'année 2024 a poursuivi cette dynamique. De nouvelles structures (*au nombre de 23*), de tailles plus ou moins importantes (*comme les villes de Mazères et Tarascon-sur-Ariège par exemple*), ont ainsi été auditées pour la première fois. Il s'agit du chiffre le plus élevé enregistré depuis l'année 2021. Cela est dû en grande partie à l'arrivée massive de nouveaux adhérents suite à l'arrêt du Syndicat mixte AGEDI de son service d'accompagnement aux collectivités à partir de 2025.

Dans la continuité, de nombreux suivis d'audits ont également été réalisés en cette année 2024 : 33 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.

20 audits de communes réalisés en 2024 (avec rédaction des comptes rendus d'audits et registres de traitements)

COLLECTIVITÉS	DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION	DATE DU SUIVI
Aleu	11/10/2024	24/10/2024
Alos	07/10/2024	22/11/2024
Arrout	23/07/2024	22/10/2024
Bastide-de-Bousignac (La)	11/10/2024	17/10/2024
Encourtiech	13/08/2024	24/09/2024
Herm (L')	12/12/2023	19/02/2024
Illartein	30/07/2024	22/10/2024
Lacourt	08/10/2024	22/11/2024
Lasserre	21/10/2024	02/12/2024
Mazères	26/06/2023	25/05/2024
Montesquieu-Avantès	30/08/2024	05/11/2024
Montfa	13/11/2024	29/11/2024
Montgauch	11/10/2024	29/11/2024
Sor	11/10/2024	30/10/2024
Soueix-Rogalle	30/08/2024	04/10/2024
Soulan	10/04/2024	24/04/2024
St-Lary	30/08/2024	30/10/2024
Tarascon-sur-Ariège	25/04/2024	12/06/2024
Taurignan-Castet	22/10/2024	29/11/2024
Vira	13/11/2024	04/12/2024

22 suivis d'audits de communes réalisés en 2024

COLLECTIVITÉS	DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION	DATE DU SUIVI
Castex	17/12/2020	25/01/2024
Cazavet	02/11/2021	19/07/2024
Dreuilhe	12/11/2020	19/12/2023
Esplas-de-Sérou	18/03/2023	23/07/2024
Sabarat	17/12/2020	25/01/2024
Saverdun	21/04/2023	02/10/2024
Artigat	15/04/2021	20/11/2023
Bonac-Irazein	25/01/2021	24/10/2024
Bonnac	05/10/2020	16/09/2024
Dalou	30/09/2020	13/05/2024
Eycheil	21/12/2020	16/07/2024
Mercenac	22/12/2021	21/11/2024
Mérens-les-Vals	16/11/2020	04/09/2024
Montaut	16/12/2020	04/09/2024
Montferrier	09/10/2020	19/09/2024
Montjoie-en-Couserans	15/09/2020	18/07/2024
Pamiers	22/02/2021	05/12/2023
Péreille	23/11/2020	05/12/2023
Prayols	18/01/2021	04/10/2023
St-Jean-du-Falga	10/03/2021	31/07/2024
Tour-du-Crieu (La)	07/10/2021	26/09/2024
Varilhes	22/10/2020	26/09/2024

11 suivis d'audits sur des établissements publics réalisés en 2024

COLLECTIVITÉS	DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION	DATE DU SUIVI
CC Haute-Ariège	10/12/2020	18/04/2024
CCAS Ax-Les-Thermes	02/11/2020	05/10/2023
EHPAD Vallée du Volp	11/01/2021	10/06/2024
CC Arize-Lèze	24/02/2021	27/02/2024
CCAS Pamiers	24/02/2021	05/12/2023
CCAS Varilhes	19/05/2021	26/09/2024
EHPAD Sapin d'Or	25/05/2021	06/12/2024
PNR Pyrénées Ariégeoises	29/07/2021	07/06/2024
CIAS Haute Ariège	20/09/2021	18/04/2024
CC Pays de Mirepoix	17/12/2021	20/08/2024
SYMAR Val D'Ariège	25/04/2023	28/10/2024

RECLASSEMENTS – PPR - FMPE

La Période Préparatoire au Reclassement (PPR), 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 en formation restreinte, 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 fonction publique territoriale. La mise en œuvre de la PPR est formalisée par la signature d'une convention conjointement établie et signée par la collectivité employeur, l'agent et le Centre de gestion.

En 2024, cet accompagnement a concerné 11 agents.

Sur ces 11 agents :

- 10 sont rentrés dans le dispositif ;
- 1 a refusé et a été accompagné sur une simple demande de reclassement ou a demandé la retraite pour invalidité ou un licenciement pour inaptitude physique.

Sur les 10 agents étant entrés dans le dispositif :

- 1 a mis fin à la procédure ;
- 3 sont en période de reclassement ;
- 6 sont toujours en PPR.

En 2024, on observe une augmentation significative de l'adhésion des agents au dispositif PPR, passant de 65% à 91% des agents concernés. Cette évolution témoigne de la pertinence de l'accompagnement proposé.

Début octobre 2024, le Centre de gestion de l'Ariège s'est vu confier l'accompagnement d'un Fonctionnaire Momentanément Privé d'Emploi (FMPE) dans la recherche d'un nouvel emploi.

Cet accompagnement est formalisé par un projet personnalisé de retour à l'emploi, qui définit des actions claires et un parcours de formation.

Un accompagnement personnalisé, incluant des rendez-vous avec aide à la mise à jour des documents de candidatures (CV, lettre de motivation) et des envois d'offres d'emplois, a été mis en place pour faciliter l'insertion professionnelle de l'agent FMPE.

Le Centre de gestion va accompagner l'agent dans une démarche d'immersion auprès des collectivités du territoire afin que ce dernier se crée un réseau professionnel qui facilitera ses démarches.



■ LE COMITE LOCAL DE L'EMPLOI PUBLIC

ANIMATION DU CLEP : 1^{er} SALON DE L'EMPLOI PUBLIC EN ARIÈGE

Le 9 octobre dernier, le premier Salon pour l'Emploi Public en Ariège, organisé par le Comité Local de l'Emploi Public (CLEP) et animé par le Centre de gestion de l'Ariège, a rassemblé plus de 475 visiteurs, dont 70% étaient des demandeurs d'emploi, 14% des agents publics, 12% des salariés du secteur privé, 2% des étudiants et 2% dans d'autres situations, en quête d'information et d'orientation professionnelle dans la fonction publique.

Ce succès témoigne de la réussite de notre démarche visant à promouvoir les métiers de la fonction publique auprès d'un large public. Grâce à la présence de 28 stands représentant les trois versants de la fonction publique et à un pôle réseau pour l'emploi, les visiteurs ont pu bénéficier d'informations personnalisées et de conseils pratiques.

Les conférences, l'atelier participatif et l'espace témoignage ont également contribué à enrichir l'événement, offrant aux participants une vision complète des métiers de la fonction publique et des opportunités de carrière.

L'implication des élèves du lycée de Jean DURROUX, dans leur mission d'accueil, a apporté une belle dynamique à cet événement. Il témoigne aussi de la cohésion entre les trois versants de la fonction publique dans la volonté de valoriser les métiers de la fonction publique.

Les retours des participants et des visiteurs, très positifs, soulignent l'intérêt de ce type d'initiative et la nécessité de la pérenniser. Le Centre de gestion de l'Ariège, en tant qu'acteur clé de ce projet, est fier d'avoir contribué à cet événement qui marque une nouvelle étape dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi en Ariège.

■ 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 d'assurance 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.

Nombre de collectivités conventionnées et agents en gestion en 2024

NOMBRE DE COLLECTIVITÉS	NOMBRE DE CONTRATS		NOMBRE D'AGENTS	
	CNRACL	IRCANTEC	CNRACL	IRCANTEC
22	20	7	294	51

Nombre de prestations tous risques confondus en 2024

PRESTATIONS AGENTS CNRACL	PRESTATIONS AGENTS IRCANTEC
690	29

■ SERVICE INFORMATIQUE

L'année 2024 a été positive et mouvementée pour le service informatique. En effet, nous avons d'abord terminé des chantiers en cours comme :

- La télétransmission à la préfecture/trésorerie ;
- La gestion comptable entre les services (*net facturation*).

Grâce à un repositionnement des responsabilités sur notre nouveau technicien et en s'appuyant sur son expertise technique et commerciale, tout en gardant des acteurs locaux nous avons réalisé une économie de 16 000 €.



Nous l'avons utilisé pour améliorer nos outils :

- ➔ Nouveau site web lancé en mai 2024 ;
- ➔ Nouveau logiciel médical uEgar lancé en octobre 2024 ;
- ➔ Mise en place « Démarches simplifiées ».

Ces trois outils sont essentiels et vous permettent une meilleure autonomie dans les tâches quotidiennes mais aussi un meilleur accompagnement de notre part.

En se projetant sur 2025, cette année aura été également une année d'innovation avec le lancement du projet « service informatique aux collectivités ». Son objectif est simple : proposer aux collectivités, élus, agents un support mais aussi un accompagnement dans l'utilisation des outils numériques du quotidien.

Nos prochains chantiers sont nombreux et seront axés sur la simplification et l'optimisation des traitements entre le Centre de gestion et ses collectivités adhérentes.

■ RÉFÉRENT DÉONTOLOGIE

Conformément à la loi du 20 avril 2016, le Centre de gestion de l'Ariège assure une mission essentielle en mettant à disposition un référent déontologue pour accompagner les agents publics et les autorités territoriales dans le respect des principes déontologiques (*intégrité, neutralité, laïcité, prévention des conflits d'intérêts...*).

Monsieur Claude Beaufils, administrateur général et ancien magistrat à la Cour des Comptes, occupe cette fonction. Son expérience, son indépendance et sa connaissance approfondie de la fonction publique territoriale garantissent un conseil neutre, confidentiel et impartial. Sa désignation a été renouvelée par arrêté de la Présidente du CDG 09.



Une mission mutualisée, un rôle renforcé

Depuis sa mise en place, la mission est mutualisée avec plusieurs CDG d'Occitanie (*Ariège, Lot, Tarn, Haute-Garonne, Lozère, Tarn-et-Garonne, Aude, Hautes-Pyrénées*). Cette organisation permet de garantir un haut niveau d'expertise, tout en optimisant les ressources disponibles.

Le référent exerce également les missions de référent laïcité (accompagnement en matière de respect du principe de laïcité) et de référent alerte (traitement des signalements éthiques). Il n'exerce pas la mission de référent pour les élus, qui relève d'un autre dispositif.

Modalités de saisine

Les agents publics, sans en référer à leur hiérarchie, peuvent saisir gratuitement le référent par écrit (*courrier ou courriel*). L'employeur public peut également le saisir en cas de « doute sérieux » sur la compatibilité d'une situation avec les principes déontologiques (ex. *cumul d'activités, reconversion, etc.*).

Chaque demande est instruite en toute confidentialité. Les avis rendus sont motivés, sans valeur contraignante, mais constituent un appui précieux à la décision et à la prévention des risques.

Bilan 2024 des saisines

En 2024, 253 saisines ont été traitées dans le cadre de la mutualisation régionale (*contre 242 en 2023*), confirmant la place reconnue du référent déontologue dans la fonction publique territoriale. Les demandes sont de plus en plus variées et complexes (*prise illégale d'intérêts, parts sociales, patrimoine...*).

Pour le CDG09, 26 saisines ont été enregistrées (*contre 32 en 2023*), dont **21 jugées recevables** :

- ➔ 18 ont porté sur le cumul d'activités et la prévention des conflits d'intérêts ;
- ➔ Les autres ont concerné des cas spécifiques (*pré-recrutement, départ vers le privé, candidature à une élection, etc.*).

Les saisines provenaient majoritairement d'agents de catégorie C, principalement des femmes, exerçant dans les filières administrative et technique, en mairie ou intercommunalité.



Il est à noter que 17 saisines ont été déposées par les employeurs publics, en application du décret de 2020 les plaçant en première ligne du contrôle déontologique.

Perspectives

Le recours croissant au référent déontologue confirme la nécessité d'informer et de sensibiliser encore davantage les agents et employeurs. La fonction continue de jouer un rôle préventif essentiel dans la gestion éthique des carrières publiques.

■ RÉFÉRENT SIGNALEMENTS

1. Présentation du Référent Signalements

Conformément aux obligations légales, le Centre de gestion de l'Ariège (CDG 09) a désigné Monsieur Claude BEAUFILS, ancien magistrat à la Cour des Comptes et administrateur général à la retraite, comme Référent Signalements. Ce dernier intervient également pour d'autres CDG d'Occitanie dans le cadre de missions mutualisées.

2. Cadre réglementaire et rôle du dispositif

Depuis le 1er mai 2020, en application des lois de 2018 et 2019 et du décret du 13 mars 2020, les employeurs publics ont l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que des agissements sexistes. Le CDG 09 propose ce service aux collectivités par le biais d'une convention.



3. Activité 2024 du Référent Signalements

En 2024, le référent a été saisi à 11 reprises, dont 10 signalements recevables :

- ➔ Profil des déclarants : 6 femmes, 4 hommes – 2 agents catégorie A, 1 catégorie B, 7 catégorie C ;
- ➔ Domaines concernés : filières administrative et technique ;
- ➔ Chaque saisine a donné lieu à un entretien avec l'agent, une analyse individualisée, et le cas échéant, à un rapport anonymisé contenant des préconisations à l'employeur (*enquête administrative, protection fonctionnelle, mesures conservatoires, externalisation, rappel des obligations déontologiques...*).

4. Analyse qualitative et recommandations

Dans la majorité des cas, les employeurs ont appliqué les recommandations du référent, notamment en lançant une enquête administrative externe et en assurant un déport hiérarchique. Ces interventions ont souvent permis de résoudre des tensions anciennes, révélant des dysfonctionnements managériaux chroniques.

Le référent souligne la nécessité, pour les collectivités, de renforcer la formation au management, facteur clé pour prévenir les situations de harcèlement ou de souffrance au travail.

5. Conclusion

Le rôle du Référent Signalements s'inscrit dans une démarche de protection des agents et de prévention des risques psychosociaux. L'intervention d'un tiers impartial permet une meilleure gestion des conflits et contribue à restaurer un climat de travail apaisé. La mutualisation de cette mission par le CDG 09 constitue une réponse adaptée et professionnelle aux enjeux de santé et sécurité au travail dans la fonction publique territoriale.

NOTES



Centre de Gestion
Fonction Publique Territoriale - Ariège

Centre de Gestion de l'Ariège

10 rue Germain Authié
09000 Foix
Tél : 05-34-09-32-40
secretariat@cdg09.fr
www.cdg09.fr