

RAPPORT D'ACTIVITÉ



2023

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	17
La gestion des agents contractuels	17
Reclassement -PPR	17
Service concours	18
Emploi.....	18
1- Déclarations de vacances d'emploi (DVE)	18
2 - Candidatures spontanées	19
3 - Formation secrétaire de mairie	21
4 - Le service missions temporaires	24
Le conseil statutaire.....	27
1- Présentation du pôle conseil statutaire	27
1.1 - Les missions du pôle conseil statutaire	27
1.2 - Composition du pôle conseil statutaire	27
1.3 - Modes de fonctionnement du pôle conseil statutaire	28
1.4 - Les principaux domaines d'interrogations des employeurs	28
1.5 - Les chiffres clés du pôle conseil statutaire	29
2 - Les dossiers majeurs de l'année 2023	30
2.1 - Accompagnement des employeurs dans la mise en oeuvre de l'actualité juridique.....	30
2.2 - Propositions de nouveaux formats de rencontres en présentiel	30
2.3 - Mise en place des webinaires mensuels	30
3 - Perspectives 2024	31
3.1 - Création et alimentation de la base documentaire.....	31
3.2 - Animation de groupes de travail et d'ateliers dédiés.....	31
3.3 - Animation du réseau des secrétaires de mairie	31

Les instances paritaires.....	32
1 - Les commissions administratives paritaires (CAP).....	32
2 - Les commissions consultatives paritaires	33
3 - La gestion des agents contractuels.....	34
Le comité social territorial et la formation spécialisée en santé sécurité au travail	34
Les instances médicales	35
1 - Le conseil médical : Principales données chiffrées.....	36
2 - Le conseil médical : Formations restreintes (CMFR).....	36
3 - Le conseil médical : Formation plénière (CMFP).....	37
4 - Perspectives	38
Le service retraite	38
Instructions, contrôles et suivis du service retraite.....	39
Le service santé sécurité au travail	40
La médecine préventive	42
1 - Les visites médicales	42
2 - Statistiques sur les effectifs totaux des agents, les visites médicales et les conclusions	44
3 - Répartition par examens complémentaires : orientations spécialisées	47
4 - Focus sur l'accidentologie déclarée au SSST et suivie pour les collectivités < 50 agents.....	48
5 - Organisation d'un colloque départemental : « Les enjeux du numérique sur la santé au travail » le 8 juin 2023	49
6 - Perspectives à venir.....	49
Archives.....	50
Protection des données personnelles (RGPD).....	51
Informatique.....	53
Coordination régionale	54
Référent déontologue	55
Référent signalements.....	56
Assurance statutaire.....	57
Comité national d'action sociale (CNAS).....	57





Martine ESTEBAN

Présidente
du Centre de gestion de l'Ariège

Je suis heureuse de vous adresser ce rapport qui retrace l'activité du Centre de gestion de l'Ariège au cours de l'année 2023.

2023 a été marquée par le rapprochement entre le Centre de Gestion et l'ensemble de ses structures adhérentes dans le cadre de sa politique « Aller vers ... ». Comme nous nous y étions engagés lors des rencontres territoriales, nous avons mis en pratique des ateliers sur des thématiques bien précises : emploi et RSU, retraite, comité médical, DVE/DCE ... Programmés sur l'ensemble de l'année et suivis par de nombreux agents, ils ont trouvé leur prolongement dans les premiers webinaires animés dès la fin de l'année 2023.

Dans un monde en perpétuelle évolution et mutation, le Centre de gestion de l'Ariège anticipe et se projette à travers la stabilisation de son pôle santé sécurité au travail, le renforcement de ses services, avec plus de réactivité et de sécurisation dans les réponses apportées, et la promotion de l'emploi public de proximité.

2023 aura été aussi l'année d'un rapprochement gagnant/gagnant avec la Communauté d'agglomération et les communautés de communes, avec des réunions semestrielles pour œuvrer en complémentarité.

Un travail riche avec les services de l'Etat et les associations d'élus aura également permis d'engager la discussion sur la formation et le recrutement des secrétaires de mairie.

Je souhaite souligner l'importance de la proximité dans nos actions entre nos services et les collectivités et le renforcement de nos équipes d'experts afin d'être toujours plus proches et réactifs vis-à-vis des demandes qui nous sont adressées.

En 2024, le Centre de gestion va poursuivre son évolution sur quatre axes :

- Finalisation et mise en ligne de son nouveau site internet : véritable interface entre le Centre de gestion et ses structures adhérentes,
- Poursuivre le processus de dématérialisation des dossiers pour simplifier le suivi des agents avec les collectivités et établissements, mais aussi dans le cadre des saisines des instances statutaires,
- Développer les webinaires et reprendre les groupes de travail spécifiques DRH et directeurs d'EHPAD,
- Mettre en place la réforme et animer le réseau des secrétaires généraux de mairie,
- Poursuivre le travail sur la formation des secrétaires de mairie.

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

Je vous souhaite une 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	SGOBBO 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	TOMEO 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 Sérrou
3	PONS Géraldine	Adjointe au Maire de Mazères
4	MILHORAT Laurent	Maire de Sabarat
5	LAFFONT Frédéric	Maire de Montferrier
6	ROUAN Jean-Luc	Maire de Saurat
7	DIAZ Arnaud	Maire de L'Hospitalet
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 Sérrou
REPRÉSENTANTS DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL		
20	BORDES Monique	Conseillère Départementale



LES SÉANCES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

DATES DES RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION EN 2023

13 avril 2023
8 juin 2023
28 septembre 2023
14 décembre 2023

8

CA du 13 avril 2023

N° DE LA DÉLIBÉRATION	OBJET
2023-01	Compte de gestion 2022
2023-02	Compte administratif 2022
2023-03	Résultat d'exploitation 2022
2023-04	Vote du budget primitif 2023
2023-05	Vote des subventions 2023
2023-06	Création d'un emploi non permanent chargé de PSC
2023-07	Création d'un emploi permanent de gestionnaire de carrière et RH
2023-08	Création d'un emploi permanent de comptabilité
2023-09	Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent
2023-10	Conventions de participation pour les risques "prévoyance" et "santé"
2023-11	Accueil en stage des élèves et étudiants
2023-12	Convention CDG 11 - suivi médical des agents
2023-13	Revalorisation des vacances pour les médecins des instances médicales
2023-14	Conventions d'utilisation des locaux du CHAC
2023-15	Représentants collectivités CMFP
2023-16	Coût lauréat examen professionnel : Adjoint technique principal

CA du 8 juin 2023

N° DE LA DÉLIBÉRATION	OBJET
2023-17	Création emploi agent d'entretien
2023-18	Service remplacement
2023-19	Délibération relative à l'indemnisation des congés annuels non pris en cas de cessation définitive d'activité
2023-20	Décision modificative n°1

CA du 28 septembre 2023

N° DE LA DÉLIBÉRATION	OBJET
2023-21	Fonctionnaire Momentanément Privé d'Emploi (FMPE)
2023-22	Création d'un emploi permanent d'informaticien à temps complet
2023-23	Règlement concours
2022-24	Délibération de principe autorisant le recrutement d'agents contractuels pour remplacer des agents publics momentanément indisponibles
2023-25	Création d'un emploi permanent de Gestionnaire des contractuels, des instances paritaires et de la promotion interne
2023-26	Convention FIPHFP 2023/2026
2023-27	Recrutement d'un agent contractuel sur un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité
2023-28	Rapport d'activité annuel retraçant l'activité du Centre de gestion de l'Ariège sur l'année 2022

CA du 14 décembre 2023

N° DE LA DÉLIBÉRATION	OBJET
2023-29	Cotisations Obligatoires et Additionnelles
2023-30	Mise en Place de la M57
2023- 31	Création d'un Emploi Permanent de Chargé d'Accueil et Secrétariat de Direction
2023- 32	Autorisation d'Engagement, Liquidation et Mandatement des Dépenses d'Investissement avant le vote du budget 2024
2023- 33	Déport de la Compétence de Médiation Préalable
2023-34	Adoption du Règlement Intérieur
2023-35	Evolution de la Valeur Faciale des Titres Restaurant
2023-36	Modification des Autorisations Spéciales d'Absence
2023-37	RIFSEEP
2023-38	Création d'un Emploi de Gestionnaire Carrière et RH
2023-39	Participation employeur pour la Santé
2023-40	Participation employeur pour la Prévoyance

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 CT / CHSCT
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 5 fois au cours de l'année 2023 :



- Le 28 février
- Le 28 mars
- Le 31 mai
- Le 21 décembre
- Le 16 novembre

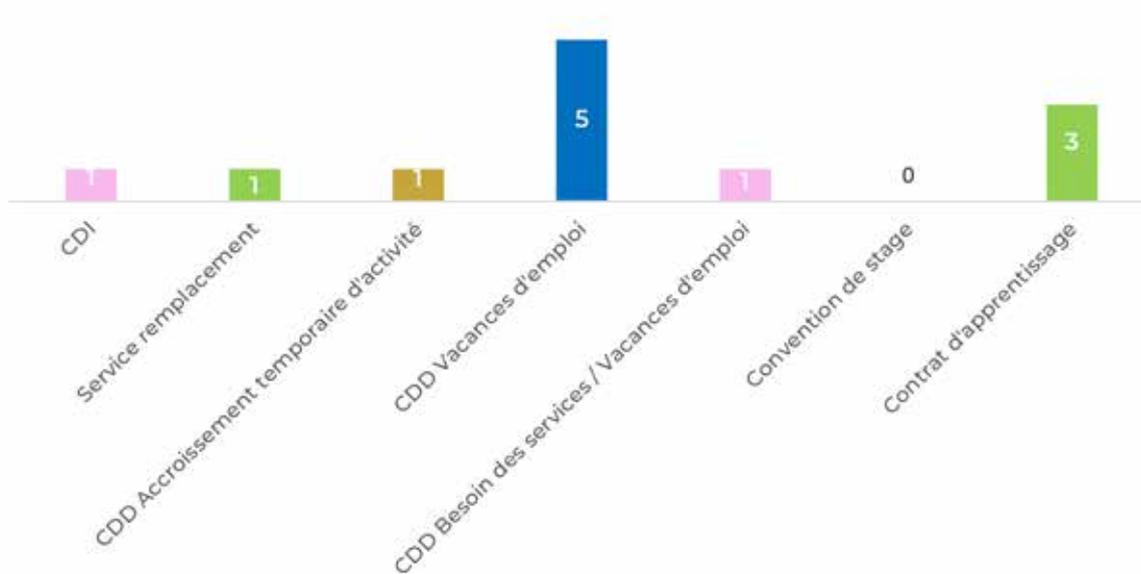
LE SERVICE DES DES RESSOURCES HUMAINES

1 - LA COMPOSITION DU PERSONNEL

Le Centre de gestion comptabilise au 31/12/2023 32 agents fonctionnaires et contractuels.

1.1 - Les agents contractuels

Sur l'année, l'établissement a employé 12 agents contractuels répartis comme suit :



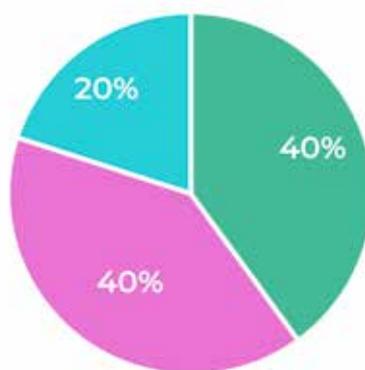
Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023, le nombre d'agents contractuels a évolué. Le Centre de gestion compte 11 agents contractuels au 31/12/2023.

MOUVEMENT DU PERSONNEL CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC	NOMBRE D'AGENTS
Entrées	6
Départs	2
- fin de contrat/convention	2
- démission	0
- mise en stage	0
- nomination par voie de détachement	0

5 agents contractuels ont été employés sur des emplois permanents.

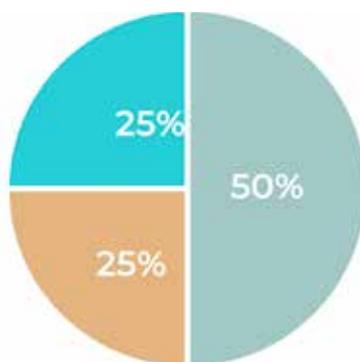
Au 31/12/2023, leur profil est le suivant :

Répartition des agents contractuels sur des emplois permanents par catégories au 31/12/2023



■ Catégorie C ■ Catégorie B ■ Catégorie A

Répartition des agents contractuels sur des emplois permanents par filières au 31/12/2023



■ Filière administrative ■ Filière technique ■ Filière médico-sociale

1.2 - Les agents fonctionnaires

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

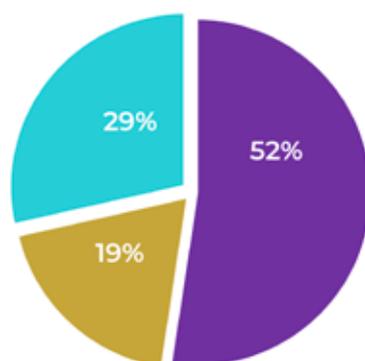
NOMBRE DE FONCTIONNAIRES - 21	
Stagiaires	1
Titulaires	20

MOUVEMENT DU PERSONNEL EN 2023 - +1	
Entrées	2
- nomination stagiaire	1
- nomination par voie de mutation	1
Départs	1
- démission	1

Remarque : 2 agents nommés par voie de détachement ont été renouvelés.

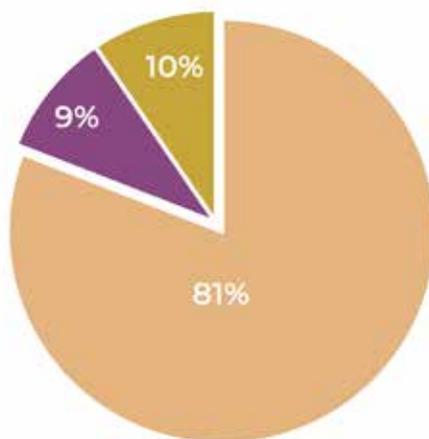
Le profil des agents fonctionnaires est le suivant :

Répartition des agents fonctionnaires par catégories au 31/12/2023



■ Catégorie C ■ Catégorie B ■ Catégorie A

Répartition des agents fonctionnaires par filières au 31/12/2023



- Filière administrative
- Filière médico-sociale
- Filière technique

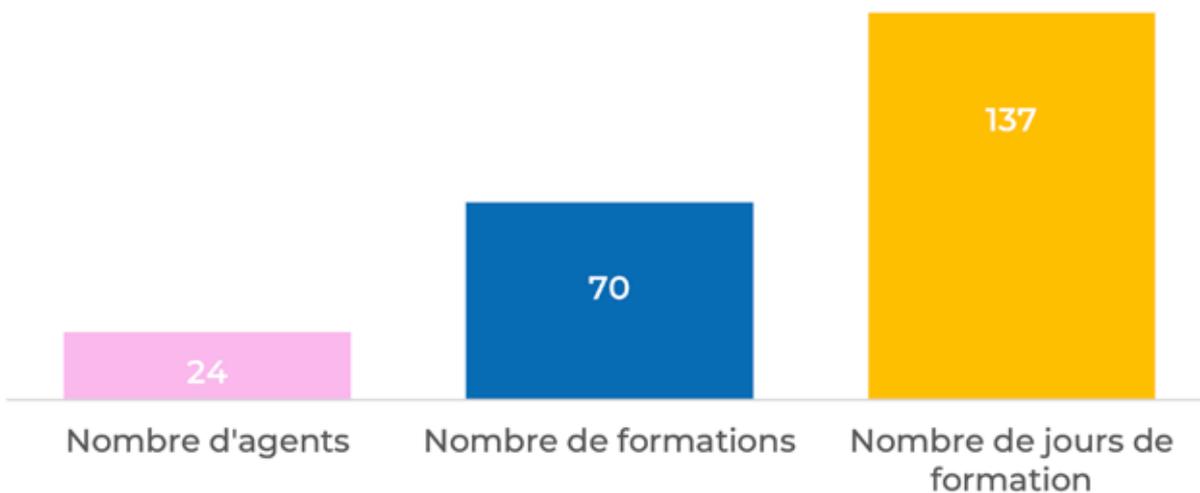
2 - LE TEMPS DE TRAVAIL

- 2 agents à temps complet bénéficient en 2023 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 32 agents, 24 ont suivi des formations au cours de l'année 2023. Ces formations ont principalement été dispensées par le CNFPT mais aussi par l'ADIAJ, ASTI, PSSM France, Cœur et travail.

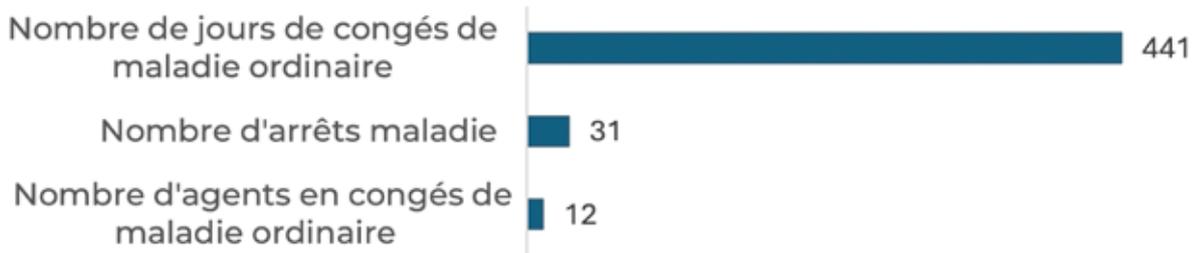
Formations suivies par les agents en 2023



4 - LES ABSENCES

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

Congès maladie ordinaire en 2023



LE BUDGET DU CENTRE DE GESTION DE L'ARIÈGE

BUDGET PRINCIPAL

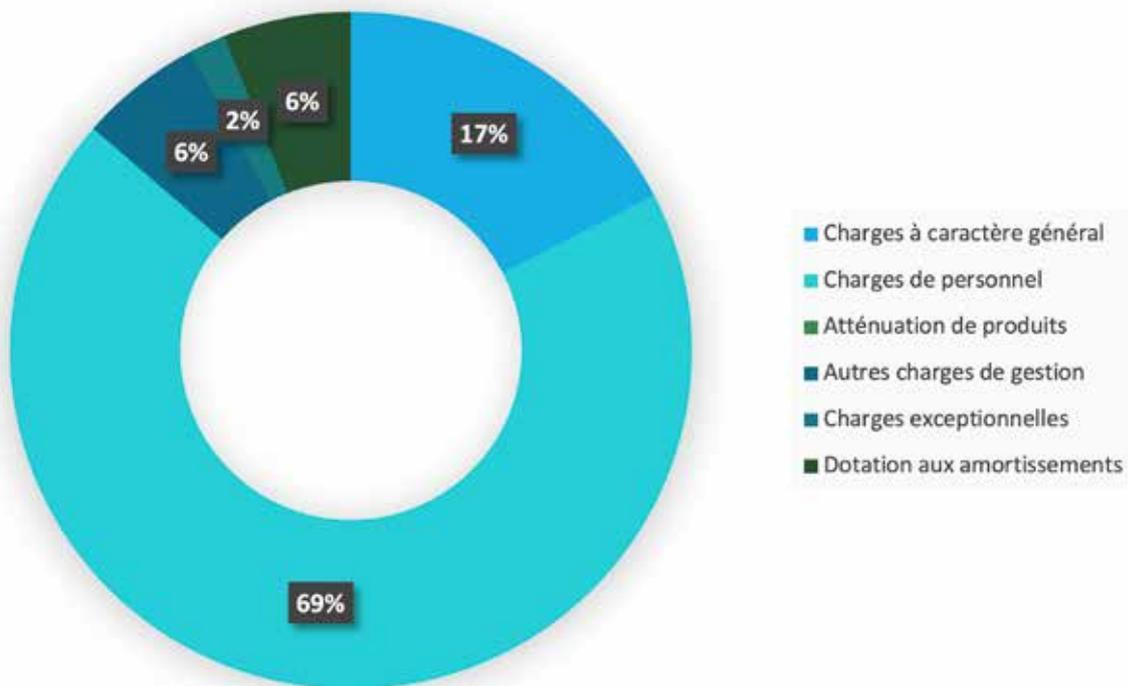


DEPENSES DE FONCTIONNEMENT
2 532 390 €

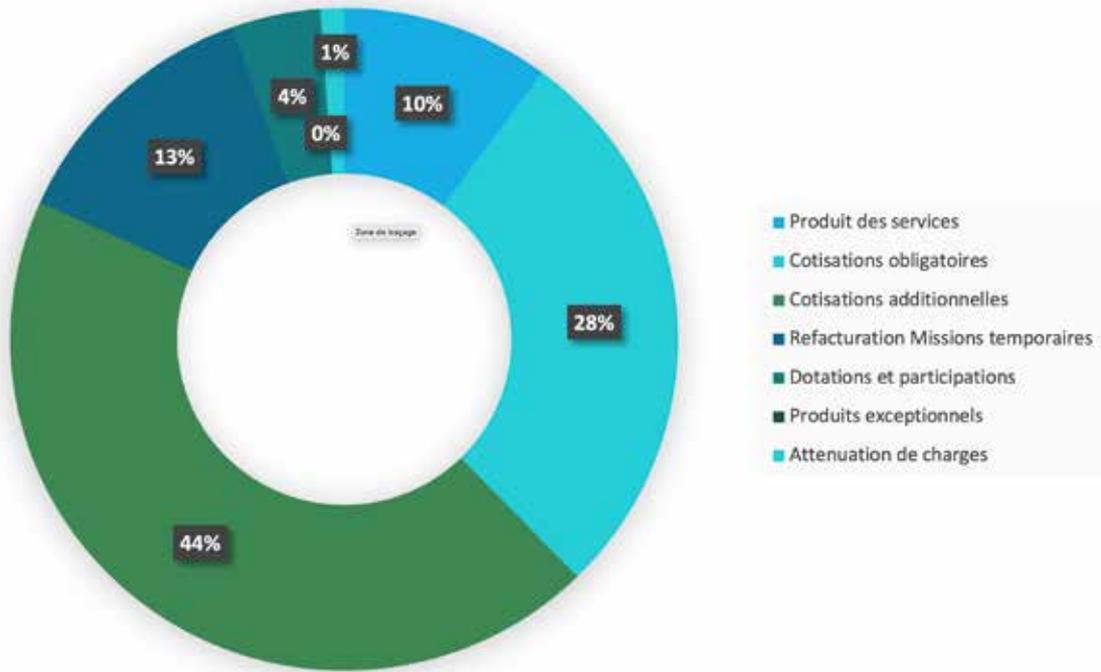
RECETTES DE FONCTIONNEMENT
2 826 578 €

RESULTATS NET DE L'EXERCICE 2023
+ 294 188 €

Dépenses de fonctionnement 2023



Recettes de fonctionnement 2023



■ LES CARRIÈRES

LA COMPOSITION DU PERSONNEL

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 : 3270

Evolution : une légère baisse de l'effectif global par rapport à l'année dernière : 80 agents de moins.

Répartition : environ **1790 Agents employés par les collectivités de plus de 50 agents** : *Cet effectif est en légère baisse depuis l'année dernière : 30 agents de moins.*

Environ **1480 Agents employés par les collectivités de moins de 50 agents** : *Cet effectif est en légère baisse depuis l'année dernière : 50 agents de moins.*

Organisation : Carine COSTE avait la charge de l'accompagnement des collectivités de moins de 50 agents + la gestion du déroulement de carrière des agents du Centre de gestion de l'Ariège.

Céline BACH a la charge de l'accompagnement des collectivités de plus de 50 agents.

■ LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

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

Ce service, géré par Marion REVERDY, recense l'ensemble des contrats des collectivités afin d'assurer le suivi des contractuels positionnés sur des emplois permanents et non permanents.

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

674 contrats sur des emplois permanents et non permanents ont été recensés au 31 décembre 2023.

■ RECLASSEMENT - PPR

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

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

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

En 2023, cet accompagnement a concerné 14 agents.

Sur ces 14 agents :

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

- Sur les 9 agents ayant opté pour la PPR :
- 4 ont été reclassés en interne,
- 1 a démissionné,
- 4 sont toujours en PPR.

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

■ SERVICE CONCOURS

Le service concours a préparé l'examen professionnel d'**Adjoint technique principal 2^{ème} 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.

Cette opération a nécessité l'instruction de 228 dossiers d'inscriptions en 2023, en prévision de l'épreuve écrite du 25 janvier 2024 à Saverdun. 217 candidats ont été admis à concourir.

L'instruction des dossiers de candidatures a été réalisée en deux temps :

- 1^{ère} validation sur la forme : contenu et réception à date imposée.
- 2^{ème} validation sur le fond : conditions d'accès et pièces justificatives.

Le service concours a participé aux réunions de préparation des concours et examens de la région Occitanie. Il a également, comme chaque année, fait le recensement des besoins 2024 en matière de concours et examen professionnel du département de l'Ariège.

Le service a poursuivi tout au long de l'année le suivi des listes d'aptitude afin de refacturer les coûts lauréats aux collectivités non affiliées et hors région.

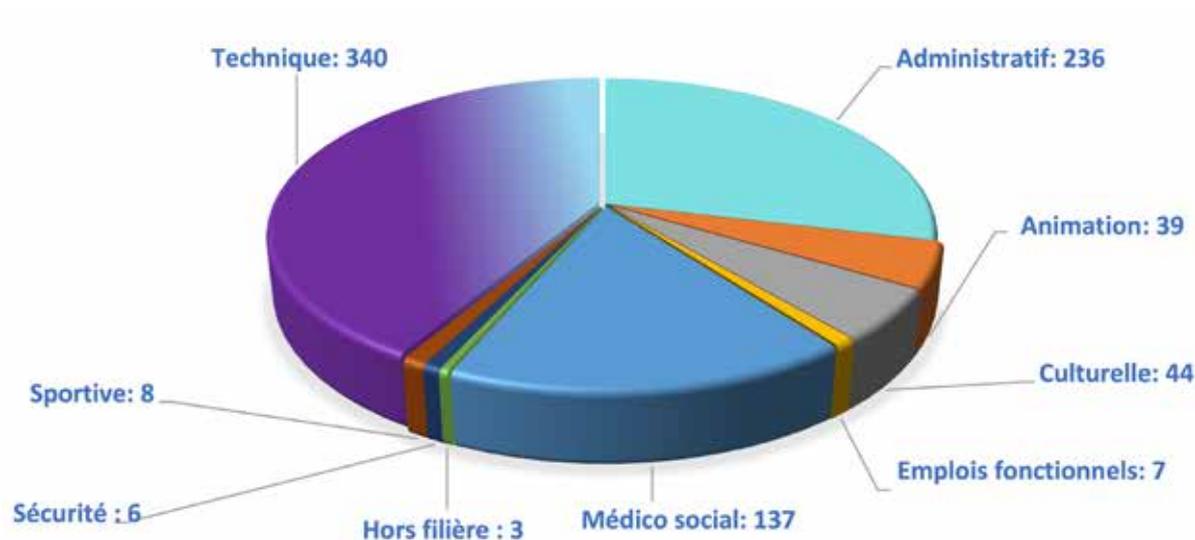
■ EMPLOI

1 - DÉCLARATIONS DE VACANCES D'EMPLOIS (DVE)

DÉCLARATIONS DE VACANCES D'EMPLOI PAR FILIÈRE	
Administrative	236
Technique	340
Animation	39
Culturelle	44
Médico-Sociale	137
Sécurité	6
Sportive	8
Emplois fonctionnels	7
Hors filière	3
TOTAL	820

CATÉGORIE	DVE 2023
A+ (Gestion CNFPT)	4
A	167
B	146
C	503

Vacances d'emploi par filière année 2023



2 - CANDIDATURES SPONTANÉES

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

NOMBRE	QUALITÉ DU DEMANDEUR
2	Apprenti
22	Contractuel ou contractuelle en poste dans la fonction publique
4	Fonctionnaire Fonction Publique Hospitalière
12	Fonctionnaire Fonction Publique d'État
48	Fonctionnaire Fonction Publique Territoriale
121	Demandeur d'emploi
29	Salarié du privé
35	Non déterminé

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 2023, la « citoyenneté affaires administratives et vie associative » filière administrative suivie par la filière technique et les métiers du bâtiment, « architecture et logistique ».

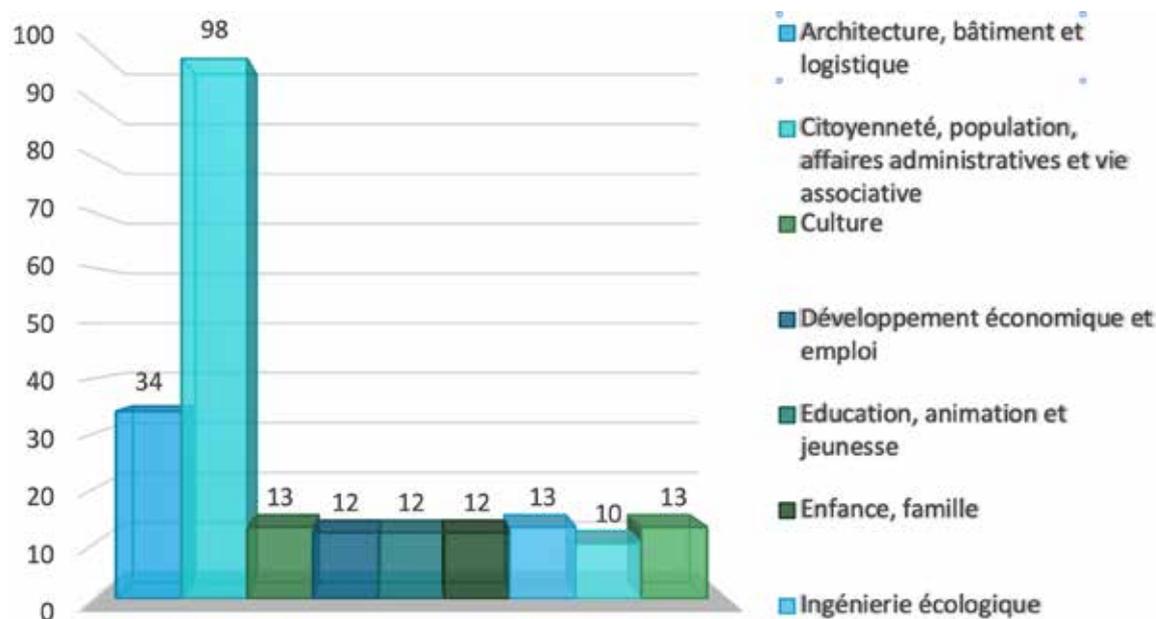
L'environnement, le développement durable et l'ingénierie écologique attirent de plus en plus les personnes en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle, comme la voirie et infrastructure (*agent de propreté des espaces publics*).



FAMILLES DE MÉTIERS

Affaires juridiques	1	Inclusion sociale, travailleur social	2
Architecture, bâtiment et logistique	34	Informatique et système d'information	2
Autonomie, accueil et accompagnement des personnes âgées	2	Ingénierie écologique	13
Citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative	98	Mobilité, déplacements et transports	3
Communication	3	Pilotage et direction générale	2
Culture	13	Prévention, police municipale et sécurité publique	3
Développement économique et emploi	12	Restauration collective	10
Education, animation et jeunesse	12	Santé publique	4
Enfance, famille	12	Sport	4
Finances, Procédure budgétaire et comptable	7	Urbanisme, aménagement et action foncière	3
Gestion des ressources humaines	6	Voirie et infrastructures	13
Habitat et politique de la ville	8	Non déterminé	6

Principales familles de métiers



Zoom sur les métiers de la Fonction Publique Territoriale

Le 15 juin 2023, le Centre de gestion de l'Ariège en collaboration avec Pôle emploi, Cap emploi et le CNFPT, a organisé un : « temps de rencontre et d'information sur la Fonction Publique Territoriale ».

Le « Zoom des métiers de la Fonction Publique Territoriale » a accueilli 86 personnes. 66 étaient inscrits via les invitations de pôle emploi. Les autres personnes ont eu l'information soit sur le site du CDG, soit par les affichages de nos partenaires.

Comme les années précédentes, nous avons assuré un accueil physique, un échange sur les filières administrative, technique, médico-sociale et animation.

La nouveauté qui a été très appréciée par les participants a été le temps d'écoute du témoignage d'une élue-employeur : Madame MAURAN, Maire de Tourtouse. Elle a présenté son travail, avec ses agents et elle a également développé les axes prioritaires de l'élue, son champ d'action à son implication personnelle.

Sur chacun des trois ateliers a été présenté un film sur l'emploi principal de la filière, deux professionnels de la FPT et un agent ont également fait part de leur expérience.

Messieurs Frédéric DEDIEU et Jordan RAYNAUD ont participé au salon TAF (*Travail Avenir Formation*) de Saverdun, le jeudi 20 avril 2023. Malgré un nombre peu important de participants, une vingtaine de Curriculum Vitae a été récupérée sur le stand de la Fonction Publique Territoriale.

3 - FORMATION SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Nous avons accueilli et accompagné, du 18 septembre au 10 novembre 2023, dans les locaux du Centre universitaire, 13 dames et 2 messieurs qui ont participé à l'intégralité de cette formation.

Cette année 2023 se clôture avec une nouvelle session de formation de « l'itinéraire Secrétaire de mairie », une session de 15 personnes, dont 4 en situation de handicap, ce qui a nécessité 3 aménagements, sièges et repose-pieds ont été mis à disposition en salle de cours.

Certains stagiaires ont effectué leurs stages pratiques dans plusieurs collectivités, en fonction des disponibilités des tuteurs.

Nous avons, en premier lieu, formalisé une journée d'information collective, le 12 mai 2023, avec deux groupes (33 personnes le matin et 27 l'après-midi), en partenariat avec le Conseil Régional, Pôle emploi et Cap emploi.

Nous avons rencontré 60 personnes, convoquées suivant les critères listés : demandeurs d'emploi droits ouverts + Bac à minima + ayant une expérience en secrétariat bureautique.

Nous avons ensuite reçu 78 candidats en entretiens individuels (pour donner suite à la réunion collective et aux candidatures spontanées post 12/05/2023). Nous avons constitué trois jurys de deux personnes (Directeur de service, directeur de ressources humaines, conseiller pôle emploi et agent du CDG) avec une évaluation sur le savoir être, le savoir-faire et l'intérêt voire la connaissance de la fonction de secrétaire de mairie.

A l'issue de ces entretiens, nous avons demandé aux candidats de rédiger une synthèse de documents et après correction de ces supports, nous avons retenu les 20 candidats constituant le groupe. Nous avons enfin demandé aux candidats retenus de faire une ou plusieurs périodes d'immersion afin de confirmer leur orientation professionnelle et donc leur intégration à la formation.

2 personnes ont trouvé un emploi avant le début de la formation, 1 personne a renoncé au projet à la suite de la période d'immersion et 1 personne a déménagé.



Planning prévisionnel itinéraire secrétaire de mairie - Ariège

Dates	Horaires	Libellé session	Théorie	Pratique	Lieu
18/09/2023	9h-16h30	Connaissance de l'Environnement territorial	1		Centre universitaire
19/09/2023	9h-16h30	Pouvoir de police du maire et contrôle de légalité	1		Centre universitaire
20/09/2023	9h-16h30	Panorama logiciels métier	1		Centre universitaire
21/09/2023	9h-16h30	Panorama logiciels métier	1		Centre universitaire
22/09/2023	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
25/09/2023	9h-16h30	Les écrits administratifs	1		Centre universitaire
26/09/2023	9h-16h30	Les écrits administratifs	1		Centre universitaire
27/09/2023	9h-16h30	Les écrits administratifs	1		Centre universitaire
28/09/2023	9h-16h30	Prévention santé	1		Centre universitaire
29/09/2023	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
02/10/2023	9h-16h30	Gestion de la paye et des carrières	1		Centre universitaire
03/10/2023	9h-16h30	Gestion de la paye et des carrières	1		Centre universitaire
04/10/2023	9h-16h30	Gestion de la paye et des carrières	1		Centre universitaire
05/10/2023	9h-12h	Déontologie	0,5		Centre universitaire
05/10/2023	9h-16h30	Site EMPLOI TERRITORIAL	0,5		Centre universitaire
06/10/2023	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
09/10/2023	9h-16h30	Initiation aux marchés publics des CT	1		Centre universitaire
10/10/2023	9h-16h30	Initiation aux marchés publics des CT	1		Centre universitaire
11/10/2023	9h-16h30	Sensibilisation à l'état civil	1		Centre universitaire
12/10/2023	9h-16h30	Sensibilisation à l'état civil	1		Centre universitaire
13/10/2023	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
16/10/2023	9h-16h30	Gestion financière et comptable	1		Centre universitaire
17/10/2023	9h-16h30	Gestion financière et comptable	1		Centre universitaire
18/10/2023	9h-16h30	Gestion financière et comptable	1		Centre universitaire
19/10/2023	9h-16h30	Gestion d'une agence postale en commune rurale	1		Centre universitaire
20/10/2023	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
23/10/2023	9h-16h30	Les archives communales	1		Centre universitaire
24/10/2023	9h-16h30	Rôle de la secrétaire de mairie	1		Centre universitaire
25/10/2023	9h-16h30	Les élections	1		Centre universitaire
26/10/2023	9h-16h30	L'organisation et la gestion des cimetières	1		Centre universitaire
27/10/2023	9h-16h30	Panorama logiciels métier		1	En collectivité
28/10/2023	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
30/10/2023	9h-16h30	sensibilisation urbanisme	1		Centre universitaire
31/10/2023	9h-16h30	sensibilisation urbanisme	1		Centre universitaire
01/11/2023	FERIE				
02/11/2023	9h00-11h00	Préfecture de l'Ariège	0,5		Centre universitaire
02/11/2023	13h30-16h30	RGPD	0,5		Centre universitaire
03/11/2023	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
06/11/2023	9h00-12h30	DDFIP	0,5		Centre universitaire
06/11/2023	13h30-16h30	Technique de recherche d'emploi	0,5		Centre universitaire
07/11/2023	9h00-12h30	Présentation du CDG et du CNFPT	0,5		Centre universitaire
07/11/2023	13h30-16h30	Présentation CDG/Le rapport social unique	0,5		Centre universitaire
08/11/2023	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
09/11/2023	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité
10/11/2023	9h-16h30	stage pratique du cycle secrétaire de mairie		1	En collectivité



Nous avons donc accompagné 15 personnes.

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

- 2 agents en mission via le service Missions temporaires du Centre de gestion de l'Ariège,
- 2 agents en CDD direct recrutés par la collectivité de stage,
- 5 agents en CDD direct recrutés par des collectivités autres que celles d'accueil durant la formation (*2 orientés par le CDG*),
- 3 agents recrutés dans le privé (*CPAM en CDI et Association service comptabilité recouvrement*),
- 1 agent dans le secteur animation : recrutement direct CDD de 3 ans,
- 2 personnes sont toujours en recherche d'emploi.

4 - LE SERVICE MISSIONS TEMPORAIRES

Le Centre de gestion de l'Ariège a accusé réception de 323 demandes de missions (*contre 441 en 2022*) : remplacement, accroissement temporaire ou saisonnier, vacance de poste. Les recrutements en contrat par les collectivités devenant plus courants, les demandes au service missions temporaires diminuent.

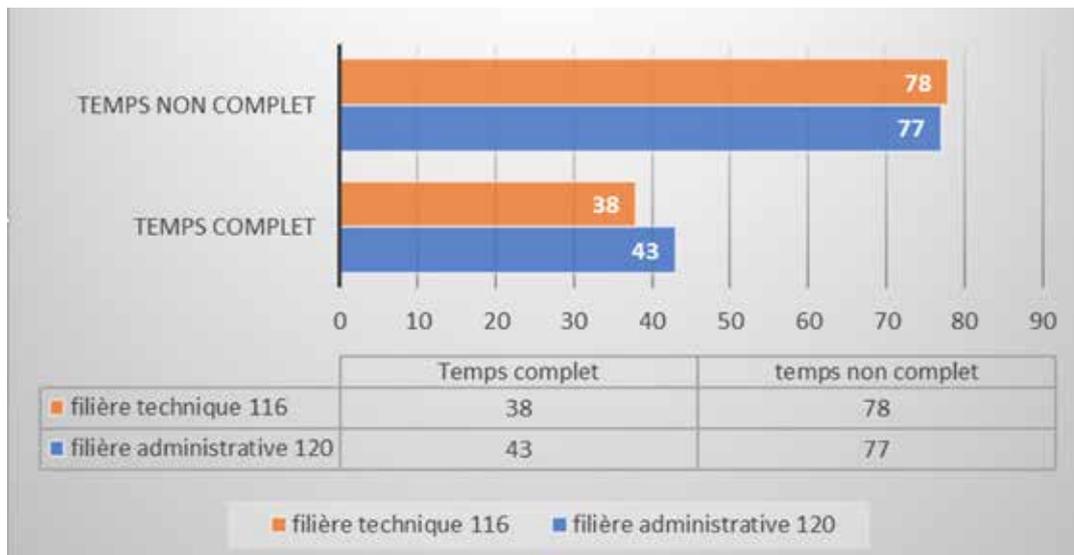
- 5 d'entre elles ont été refusées car « Hors cadre » : agents de catégorie A,
- 14 n'ont pu être pourvues pour le motif : « pas de candidat »,
- 13 ont fait l'objet d'une annulation car : « plus de besoin »,
- 3 sont répertoriées en : « recrutement direct ».

236 demandes de mission ont donc fait l'objet d'un contrat et d'un suivi agent.
Filière administrative : 120 et filière technique : 116.

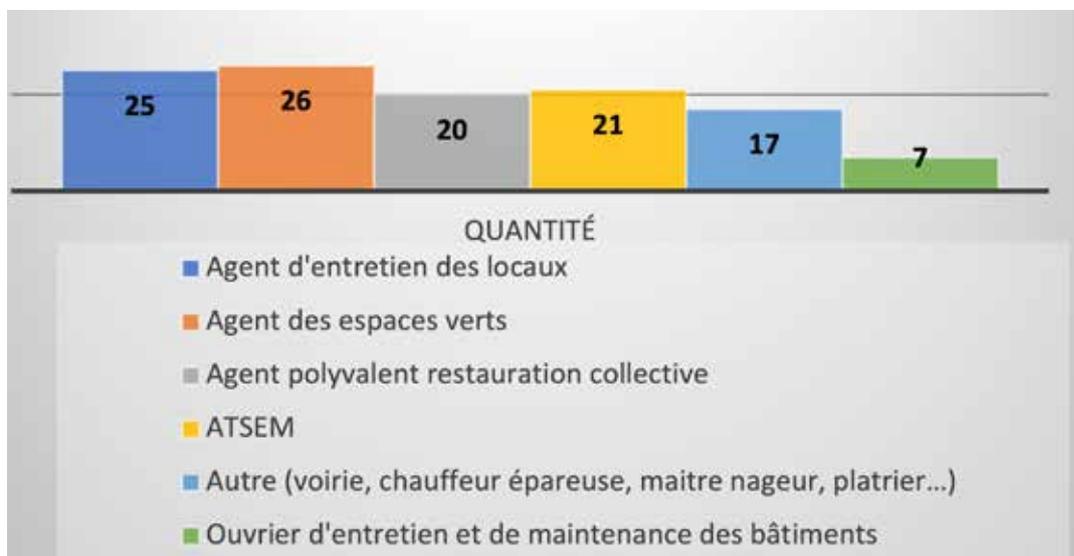
Les recrutements par les collectivités, après mission : 6 agents recrutés en contrat sur la filière administrative et 4 en filière technique dont 7 stagiaires à l'issue de ces missions.



Demandes de mission 2023 par filière et temps de travail



Filière technique par métiers





Le rapport Social Unique 2023



DONNÉES SOCIALES 2022 DES CENTRES DE GESTION

Le Rapport Social Unique annuel 2023 des données sociales de l'année 2022 :

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

Le Centre de gestion de l'Ariège a traité 42 % des bilans sociaux, ce qui représente 250 communes, toutes les communautés de communes et la communauté d'agglomération, les syndicats et la caisse des écoles, les centres d'action sociale sans oublier le Service Départemental d'Incendie et de Secours, et bien sûr, le Centre de gestion de l'Ariège.

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

LE CONSEIL STATUTAIRE



La connaissance est la seule chose qui s'accroît lorsqu'on la partage.

S. Boudjema

1 - Présentation du pôle conseil statutaire

1.1 - Les missions du pôle conseil statutaire

Le pôle conseil statutaire du Centre de gestion accompagne, au quotidien, les employeurs territoriaux dans la mise en œuvre du statut de la fonction publique, avec pédagogie et pragmatisme.

Cette aide statutaire s'articule autour de différents axes, à savoir :



Au-delà de cet accompagnement orienté vers les collectivités et établissements publics ariégeois, le pôle conseil statutaire constitue un service ressources pour les autres pôles de notre établissement, ainsi que pour la présidence et la direction.

1.2 -Composition du pôle conseil statutaire

Le pôle conseil statutaire a connu un fonctionnement en mode dégradé au deuxième trimestre 2023. En effet, M. Ibnou DOUCOURE a quitté l'établissement au mois d'avril 2023 tandis que l'actuelle conseillère statutaire, Mme Natacha ZUCHELLI, n'a pu rejoindre le Centre de gestion par voie de mutation qu'à compter du mois de juin 2024. Les employeurs territoriaux sont ici remerciés de la patience dont ils ont fait preuve durant cette période de transition. En termes d'effectif, le pôle conseil statutaire est composée d'une seule personne, évoluant sur un temps complet.

1.3 - Modes de fonctionnement du pôle conseil statutaire

Le pôle conseil statutaire est essentiellement sollicité par voie de messages électroniques, avec une moyenne de 14 demandes par jour. Ce sont ainsi près de **2900 questions juridiques externes** qui ont été traitées durant l'année 2023.

Les employeurs sont également amenés à solliciter les services du pôle conseil statutaire par téléphone. Il est rappelé que **le mail doit être privilégié**, afin de sécuriser au maximum la compréhension des éléments juridiques communiqués. Un entretien téléphonique est régulièrement proposé, afin d'échanger oralement sur la réponse écrite ainsi apportée.

Au regard du nombre de demandes, le délai de réponse constaté est de 3 à 5 jours. Il peut être plus important si la problématique abordée nécessite une recherche approfondie, un questionnement des services de la Préfecture ou du CIG Versailles par exemple.

Le pôle conseil statutaire se déplace également au sein des collectivités et établissements lorsque ceux-ci en expriment le souhait, permettant une analyse des documents in situ, la coanimation d'un entretien ou d'une réunion nécessitant une sécurisation juridique. Il convient de noter que ce domaine d'intervention connaît une demande croissante, en raison d'une judiciarisation certaine des rapports « agents/employeurs ».

1.4 - Les principaux domaines d'interrogations des employeurs

Les questions traitées par le pôle conseil statutaire relèvent essentiellement des thématiques suivantes :

- **La rémunération** (*régime indemnitaire, indemnités journalières, droits statutaires à rémunération, cotisations sociales, NBI, etc.*),
- **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 de tels congés, etc.*),
- **La procédure disciplinaire** (*mise en œuvre et accompagnement, points de vigilance, etc.*),
- **Les cessations de fonctions** (*rupture conventionnelle, licenciement pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique, démission, retraite pour invalidité, etc.*),
- **Les positions administratives** (*détachement, cumul d'activités, disponibilité, etc.*),
- **Le temps de travail** (*droits à congés, autorisations spéciales d'absences, astreintes et permanences, 1607h, annualisation du temps de travail, etc.*),
- **La procédure de recrutement** sur emploi permanent et emploi non permanent (*définition du besoin, création du poste, DCE/DVE, modalités de rémunération, etc.*).

Les thématiques telles que la formation ou le droit syndical sont pourvoyeuses de peu de questions.

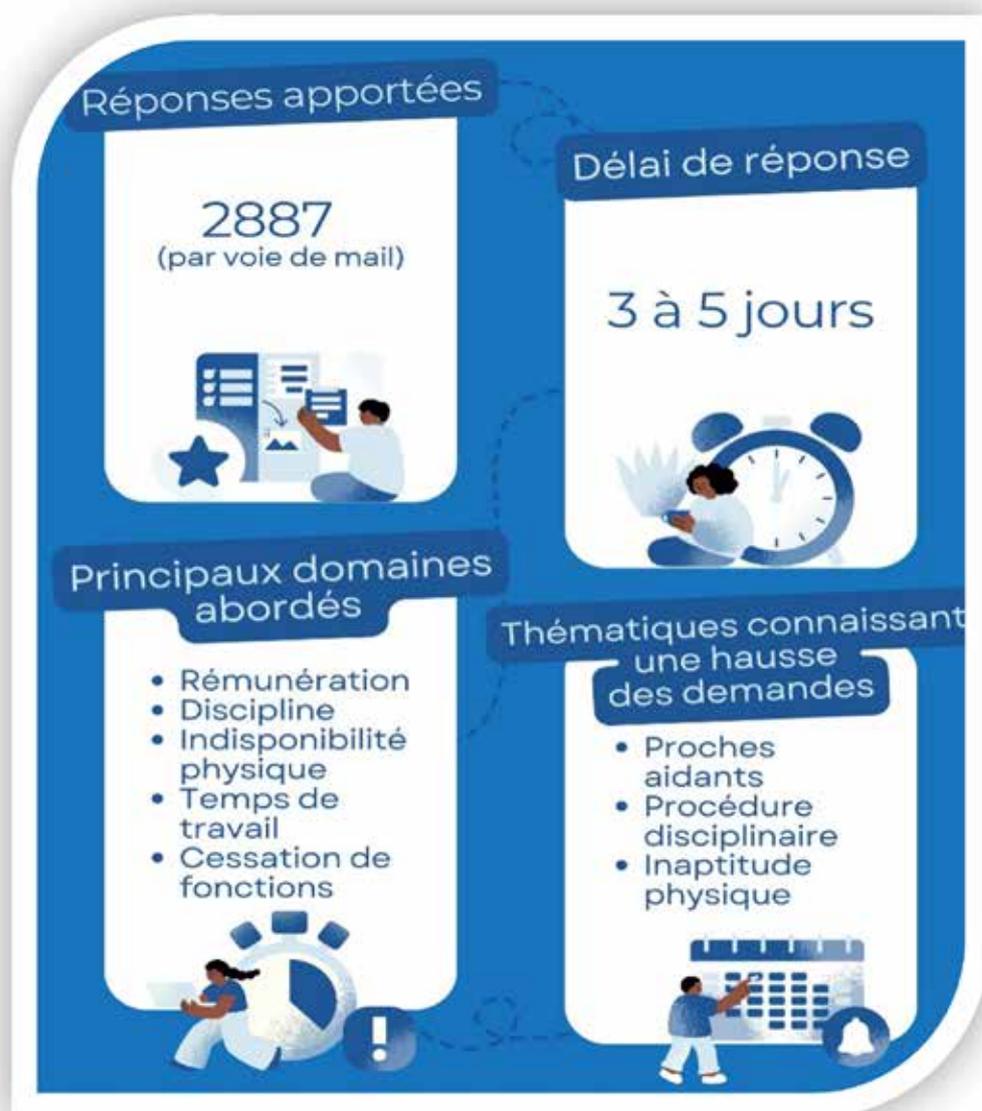
Il est constaté une augmentation des demandes en lien avec :

- La problématique du maintien dans l'emploi des agents en situation d'inaptitude physique,
- Les situations de proche aidant,
- Les comportements fautifs des agents (*procédure disciplinaire*),
- La sécurisation des actes, en amont de leur rédaction.

Par ailleurs, en période de préparation des paies, le pôle conseil statutaire connaît une hausse certaine des demandes.



1.5 - Les chiffres clés du pôle conseil statutaire



2 - LES DOSSIERS MAJEURS DE L'ANNÉE 2023

2.1 - Accompagnement des employeurs dans la mise en œuvre de l'actualité juridique

Le pôle conseil statutaire a accompagné les employeurs dans le déploiement des principales mesures suivantes :

- Reconduction du dispositif Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA)
- Revalorisation de la rémunération des fonctionnaires (revalorisation points d'indice, revalorisation des bas salaires, prise en charge des abonnements transports, hausse montant forfaitaire CET, etc.)
- Mise en œuvre de la Prime de Pouvoir d'Achat Exceptionnelle
- Réforme des retraites

2.2 - Propositions de nouveaux formats de rencontres en présentiel

Afin de répondre à la demande croissante des employeurs territoriaux, le pôle conseil statutaire a proposé de nouveaux formats de rencontres : **les rendez-vous RH et les diagnostics RH**. Face à des interrogations particulièrement complexes et transversales, les employeurs ont la faculté de prendre rendez-vous sur le site internet du Centre de gestion, afin de disposer d'un créneau horaire dédié. Durant ce rendez-vous, organisé en présentiel ou en visioconférence, le Centre de gestion présentera les solutions statutaires qui s'offrent aux employeurs, au regard du contexte particulier qui peut être le leur.

Les diagnostics RH proposés par le pôle conseil statutaire ont pour objectif, quant à eux, de dresser un état des lieux des pratiques administratives RH de la collectivité ou de l'établissement. Les grands domaines de la politique RH sont ainsi étudiés, afin de vérifier l'adéquation entre les pratiques, les actes administratifs et la législation ou réglementation. Cet état des lieux permet ainsi à l'employeur de prendre les mesures correctives nécessaires, au regard de ses objectifs.

Ces formats connaissent un succès grandissant.

2.3 - Mise en place des webinaires mensuels

Parce que la connaissance du statut constitue un prérequis nécessaire à la sécurisation des procédures RH, le pôle conseil statutaire a souhaité s'inscrire dans une **démarche de transmission de connaissances**. La montée en connaissance des collaborateurs RH demeure l'objectif.

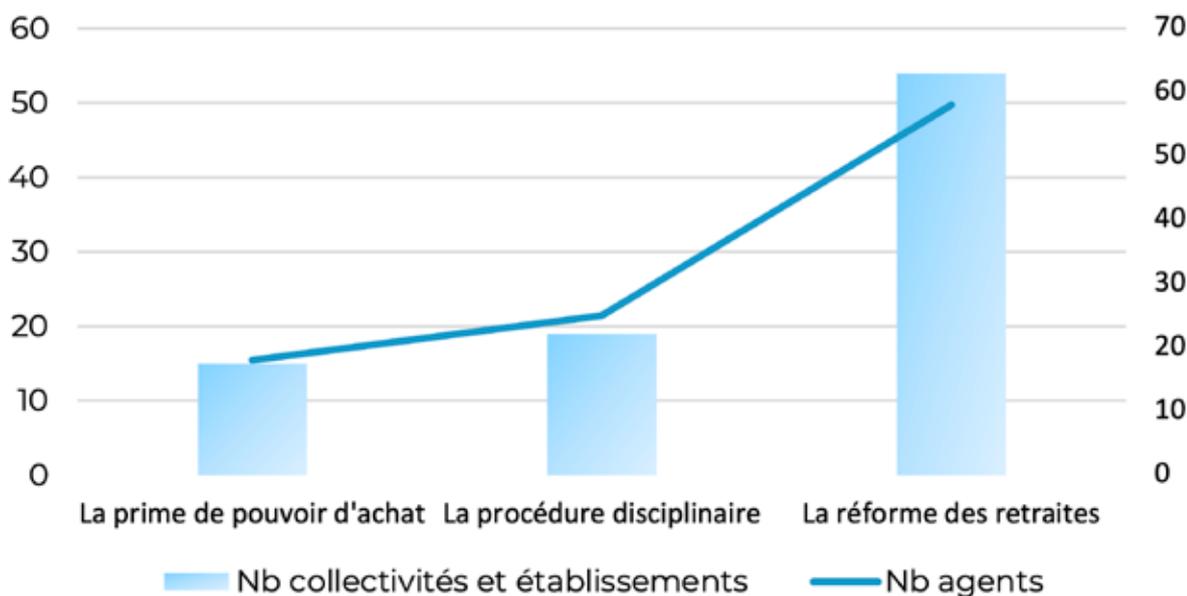
Ainsi, depuis le mois d'octobre 2023, des webinaires mensuels sont proposés. Ce format court permet de réunir un grand nombre de participants, afin d'aborder une thématique précise.

La programmation 2023 fût la suivante :

- La réforme des retraites (*octobre 2023*),
- La procédure disciplinaire (*novembre 2023*).
- La mise en œuvre en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (*décembre 2023*)

Les chiffres relatifs à la participation sont élevés.

Webinaires 2023



3 - PERSPECTIVES 2024

Transmettre et accompagner : telles sont les valeurs portées par le pôle conseil statutaire.

3.1 - Création et alimentation de la base documentaire

Suite à la refonte du site internet, l'alimentation de la base documentaire demeurera le fil rouge de l'activité du pôle. Près de 250 actes et modèles doivent ainsi être versés sur le site internet. La base documentaire constitue la clef de voûte de l'accompagnement proposé par le Centre de gestion.

Modèles de délibérations, d'arrêtés, de contrats, de courriers mais également fiches pratiques seront mis à disposition des collaborateurs RH du département.

3.2 - Animation de groupes de travail et d'ateliers dédiés

Après plusieurs mois d'interruption, les réunions du groupe de travail des directeurs des Ressources Humaines et du groupe de travail des directeurs d'EHPAD vont reprendre. Animées par le pôle conseil statutaire, ces réunions vont ainsi permettre un échange entre pairs concernant les problématiques RH rencontrées, en favorisant la réflexion commune. Concomitamment, des ateliers RH dédiés seront animés en présentiel sur le site du Centre de gestion de l'Ariège. Des thématiques telles que le RIFSEEP, le déploiement de la procédure d'entretiens professionnels, la maîtrise de la masse salariale pourront être abordées.

3.3 - Animation du réseau des secrétaires de mairie

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 portant revalorisation du métier de secrétaire de mairie confie aux centres de gestion une nouvelle mission obligatoire : l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie. Ainsi, le pôle conseil statutaire contribuera à l'animation de ce réseau.



■ INSTANCES PARITAIRES

1 - COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

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

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

5 commissions se sont réunies en 2023 :

- **Le 09 mars 2023** : Règlement intérieur
- **Le 07 avril 2023** : 1 saisine en catégorie C | 1 saisine en catégorie B
- **Le 20 juin 2023** : 1 saisine en catégorie C
- **Le 31 août 2023** : 1 saisine en catégorie C
- **Le 15 décembre 2023** : Règlement intérieur

La CAP n'est plus compétente en matière de Promotion Interne depuis le 01/01/2021 mais la Présidente du CDG continue à examiner les dossiers en concertation avec les collèges des représentants des élus et du personnel.

1 réunion sous la forme d'une CAP

Le 24 octobre 2023 : - Promotion interne

- 21 dossiers proposés en catégorie A,
- 63 dossiers proposés en catégorie B,
- 18 dossiers proposés en catégorie C.

Calendrier prévisionnel 2024 :

- 1 février 2024
- 25 avril 2024
- 27 juin 2024
- 12 septembre 2024
- 5 décembre 2024
- 31 octobre 2024 : Promotion interne de Droit Commun
- 12 décembre 2024 : Promotion Interne SGM

La Présidente du Centre de gestion de l'Ariège établira les listes d'aptitudes de la promotion interne de droit commun des catégories A, B et C lors de la réunion du 31 octobre 2024.

Les dossiers seront à déposer de manière dématérialisée du 1er juin 2024 au 31 août 2024.

2 - COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

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

4 commissions se sont réunies en 2023 :

- 9 mars 2023 : 1 saisine catégorie C
- 11 mai 2023 : 1 saisine catégorie A | 2 saisines catégorie C
- 21 septembre 2023 : 1 saisine catégorie A | 1 saisine catégorie B | 1 saisine catégorie C
- 7 décembre 2023 : 1 saisine catégorie C

Calendrier prévisionnel des CCP pour 2024 :

- 1 février 2024
- 25 avril 2024
- 27 juin 2024
- 3 octobre 2024
- 5 décembre 2024

3 - LA GESTION DES AGENTS CONTRACTUELS

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

Ce service, géré par Marion REVERDY, recense l'ensemble des contrats des collectivités afin d'assurer le suivi des contractuels positionnés sur des emplois permanents et non permanents.

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

835 contrats sur des emplois permanents et non permanents ont été recensés au 31 décembre 2023.

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL ET LA FORMATION SPECIALISÉE EN SANTÉ SÉCURITE AU TRAVAIL

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

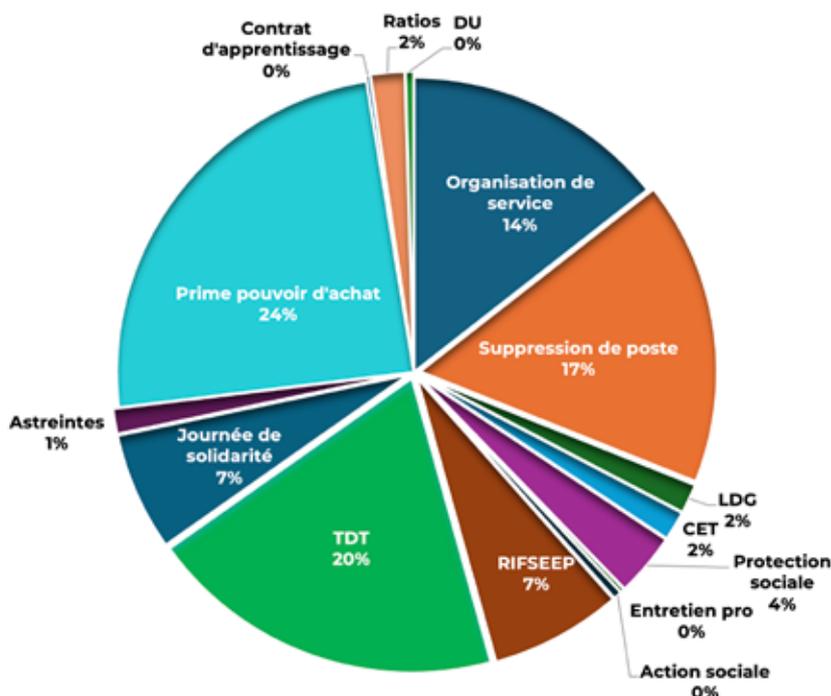
Le directeur, le conseiller statutaire et le secrétariat de direction ont la charge l'organisation des Comités Sociaux et Techniques (CST) et des Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT).

En amont de chaque réunion de l'instance, une réunion préparatoire est programmée entre les représentants syndicaux et les services du Centre de gestion afin d'apporter un premier regard sur les dossiers présentés et, le cas échéant, demander des compléments aux collectivités.

En 2023, le CST s'est réuni à 5 reprises et le CHSCT à 5 reprises en formation plénière.

Au total, ce sont 432 dossiers qui ont été traités.

Répartition des saisines par thématiques



■ INSTANCES MÉDICALES

Le Centre de gestion assure le secrétariat du Conseil Médical (*anciennement Commission de Réforme et Comité Médical*) pour les collectivités affiliées depuis 2013, pour le Conseil Départemental depuis 2016 et pour le SDIS depuis 2018.

Composé de deux agents (2 ETP), le pôle instances médicales est rattaché au conseiller 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 demandées par le Conseil Médical Formation Plénière ou Restreinte,
- Rédaction et transmission des procès-verbaux,
- Classement et archivage des dossiers par le biais de la solution Gestion,
- Electronique des Données (GED) mise en œuvre au sein du Centre de Gestion ,
- Etablissement et suivi des honoraires et facturation des expertises médicales,
- Permanence téléphonique et physique (*sur rendez-vous*).

Il est observé une demande croissante de renseignements, de la part des employeurs, mais également des agents, notamment à la suite de 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).

Cette réforme a engendré une diminution significative du nombre de saisines, un grand nombre de dossiers étant désormais traités directement par les employeurs territoriaux (*prolongation CMO au-delà de 6 mois, prolongations CLM et CLD, date de consolidation, etc.*), diminution 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 2023, 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 2023 :

Conseil Médical Formation Plénière : 86 dossiers traités en 8 sessions soit une moyenne de 11 dossiers par réunion (*en 2022 : 138 dossiers traités*).

Conseil Médical Formation Restreinte : 176 dossiers traités en 11 sessions soit une moyenne de 16 dossiers par réunion (*en 2022 : 240 dossiers traités*).

Évolution du nombre de dossiers traités

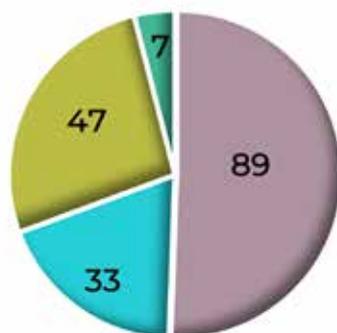
	2022	2023
CONSEIL MEDICAL formation plénière	138 <i>(Dont 17 Conseil Dép.09 et 4 SDIS)</i>	86 <i>(Dont 9 Conseil Dép.09 et 1 SDIS)</i>
CONSEIL MEDICAL formation restreinte	240 <i>(Dont 38 Conseil Dép.09 et 5 SDIS)</i>	176 <i>(Dont 31 Conseil Dép.09 et 0 DIS)</i>

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 2023.

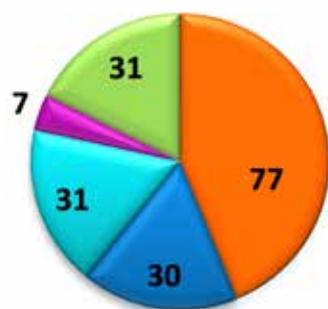
Nombre de dossiers CMFR par motif de saisine



MOTIF DE SAISINE	NOMBRE DOSSIERS
CLM/CGM	89
CLD	33
APTITUDE	47
RECLASSEMENT	7
TOTAL	176

■ CLM/CGM ■ CLD ■ APTITUDE ■ RECLASSEMENT

Nombre de dossiers CMFR par type de collectivité



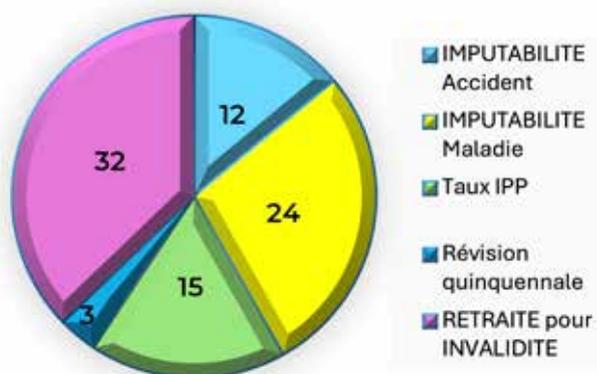
- Commune
- Communauté de Communes
- Syndicat
- EHPAD
- Conseil Départemental

TYPE DE COLLECTIVITÉ	NOMBRE DOSSIERS
COMMUNE	77
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES	30
SYNDICAT	31
EHPAD	7
CONSEIL DÉPARTEMENTAL	31
TOTAL	176

3 - Le Conseil Médical : Formation Plénière (CMFP)

En 2023, il a été observé une nette diminution du nombre de dossiers présentés par rapport à l'année précédente (-37 %), conséquence de la réforme des instances médicales et de l'annulation de 3 séances sur l'année, faute de quorum.

Nombre de dossiers par motif de saisine du CMFP



MOTIF DE SAISINE CMFP	NOMBRE DOSSIERS
IMPUTABILITÉ ACCIDENT	12
IMPUTABILITÉ MALADIE	24
TAUX IPP	15
RÉVISION QUINQUENNALE	3
RETRAITE POUR INVALIDITÉ	32
TOTAL	86

Nombre de dossiers CMFP par type de collectivité



TYPE DE COLLECTIVITÉ	NOMBRE DOSSIERS
COMMUNE	42
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES	20
SYNDICAT	12
EHPAD	2
CONSEIL DÉPARTEMENTAL	9
SDIS	1
TOTAL	86

4 - Perspectives

Le pôle conseil médical a pour objectif de continuer de satisfaire plus encore les exigences procédurales prévues par la réglementation. Les collaboratrices de ce pôle sont attachées à fournir des réponses sécurisées et adaptées au contexte propre à chaque employeur.

Ainsi, en 2024 le pôle conseil médical :

- ➔ Poursuivra l'accompagnement des employeurs territoriaux, au travers de la mise à disposition de modèles de documents et fiches pratiques,
- ➔ Participera à l'animation de webinaires sur des thématiques dédiées,
- ➔ Contribuera à l'alimentation du site internet.

SERVICE RETRAITE

Pour l'année 2023, le service retraite du Centre de gestion de l'Ariège a poursuivi son activité de contrôle, de conseil et d'accompagnement auprès des collectivités et des agents de la FPT du département.

La forte augmentation de départ en retraite pour invalidité s'est maintenue dans les collectivités. Ce traitement, différent d'un départ classique, a mobilisé le service retraite afin de répondre au questionnement, non seulement des agents concernés mais aussi des agents en charge des dossiers, concernant notamment la poursuite de la rémunération jusqu'à obtention de la pension.

La réforme des retraites entrée en vigueur au 1er septembre 2023 a généré une augmentation significative des demandes des collectivités et a également amplifié le questionnement des agents face à leur retraite.

Une augmentation significative des APR (*Accompagnement Personnalisé à la Retraite*), suite à la réforme des retraites, a montré une réelle inquiétude des agents. Le service a mis tout en œuvre pour accompagner au mieux ces agents.

Les ateliers retraite CNRACL ont donc été intensifiés à raison d'un atelier par mois, afin de répondre au plus grand nombre. Une adaptation des ateliers a été nécessaire pour répondre à la nouvelle réglementation.



Instructions, contrôles et suivis du service retraite

A noter une hausse du contrôle des actes de gestion pour l'année 2023 par rapport à l'année 2022.

Acte de gestion	Retraites : Pension normale, pension invalidité et réversion	Demande d'avis préalable	QCIR	Simulation de calcul	Rétablissement	Validation de services non titulaire
1 ^{er} semestre 2023	30	6	15	32	Néant	Uniquement transmission des documents relatifs aux validations
2 ^{ème} semestre 2023	45	8	*	35	Néant	Uniquement transmission des documents relatifs aux validations
TOTAL	75	14	15	67	Néant	

* Suspendu réforme

Le service a reçu en entretien individuel treize agents dans le cadre des APR et d'informations générales autour de la liquidation de pension CNRCAL. Tous n'ont pas pu bénéficier d'un APR en raison de la non affiliation de leur collectivité

SERVICE SANTE SECURITE AU TRAVAIL

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

Ce service assure le suivi médical des agents au siège du Centre de gestion et sur huit sites ariégeois. Il conduit des actions préventives sur le lieu 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'exams 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. Dans ce cas, 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.

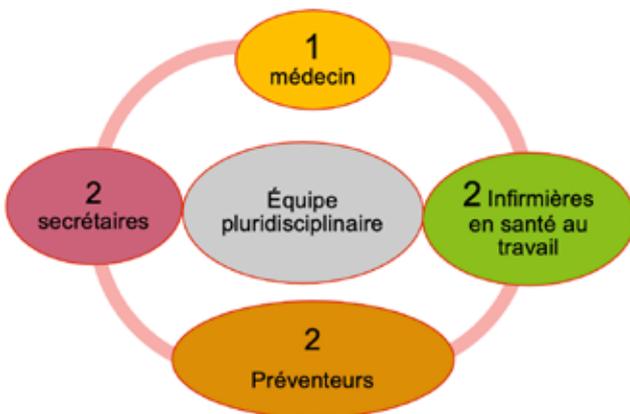
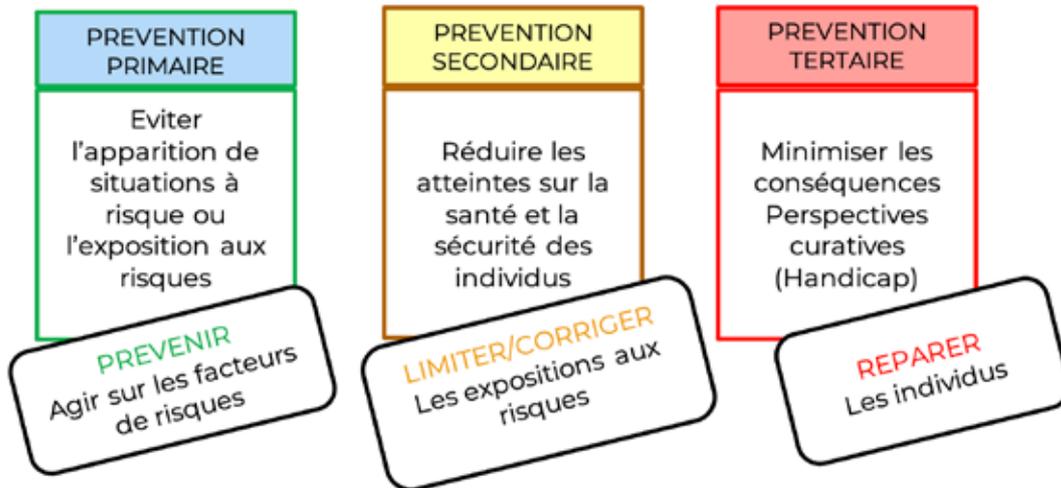
Le service Santé Sécurité au Travail conduit des actions en milieu de travail destinées à améliorer les conditions de travail au sein de la collectivité ou de l'établissement. A ce titre, il a une mission générale de conseil, il participe sur invitation en tant qu'expert au CHSCT (CST) et peut réaliser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

Le programme des actions de l'équipe pluridisciplinaire de santé (*médecins, infirmières, intervenants en prévention, référent maintien dans l'emploi, ergonomes*) est validé chaque

année par le Centre de gestion. Il a pour objet de réaliser, pour l'ensemble des collectivités, des développements sectoriels ou thématiques dans les domaines de compétence du service (ex : *prévention des TMS, risques psycho-sociaux, modules de sensibilisation, absentéisme pour raisons de santé, méthodologie d'analyse des accidents de travail, validation d'équipements ergonomiques, etc...*).

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.



Chiffres clés 2023 :
319 Collectivités
5 818 Agents suivis

MÉDECINE PRÉVENTIVE

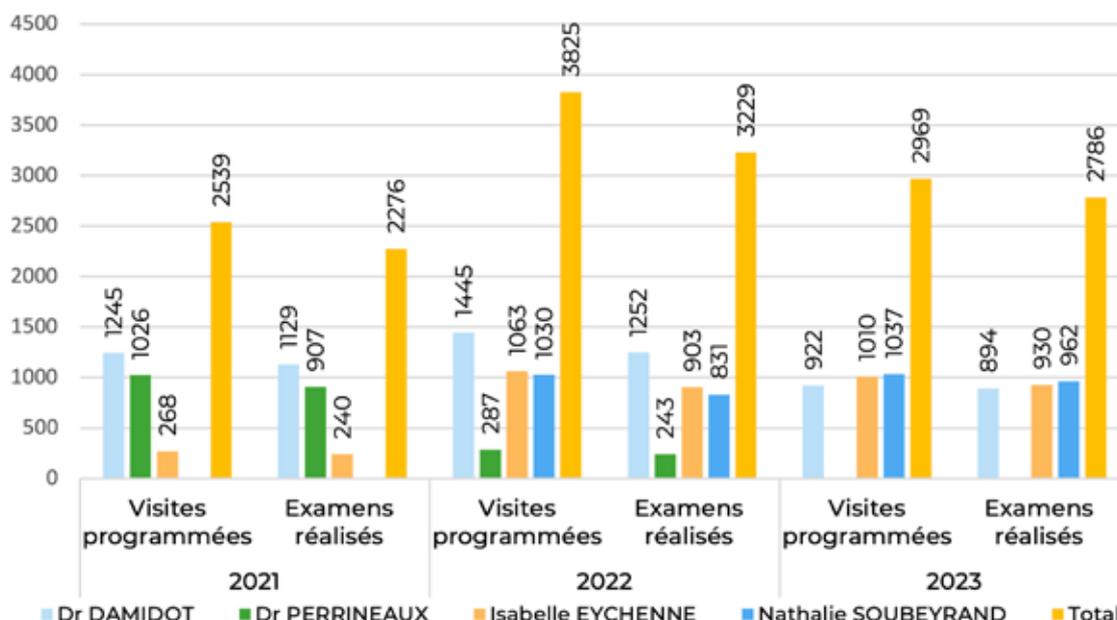
Au **31 décembre 2022**, le Service Santé Sécurité au Travail compte 319 collectivités et établissements adhérents, pour un **effectif de 5818 agents**.

1 -Visites médicales

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

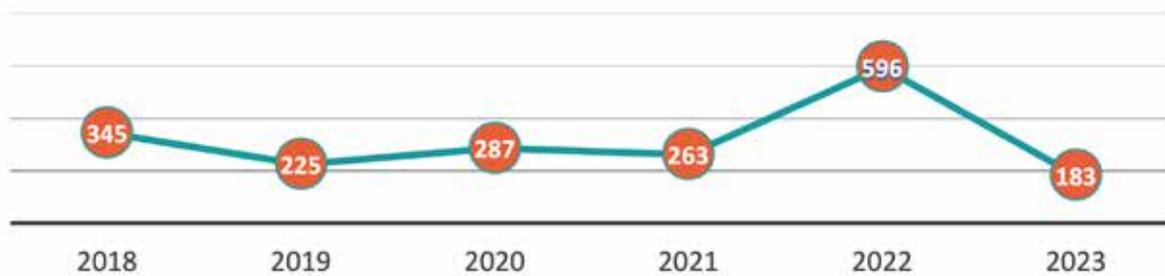
INTERVENANTS	2021		2022		2023	
	Visites programmées	Examens réalisés	Visites programmées	Examens réalisés	Visites programmées	Examens réalisés
Dr. Didier DAMIDOT	1245	1129	1445	1252	922	894
Dr. Pierre PERRINEAUX	1026	907	287	243	-	-
Isabelle EYCHENNE	268	240	1063	903	1010	930
Nathalie SOUBEYRAND	-	-	1030	831	1037	962
TOTAL	2539	2276	3825	3229	2969	2786

Visites médicales réalisées



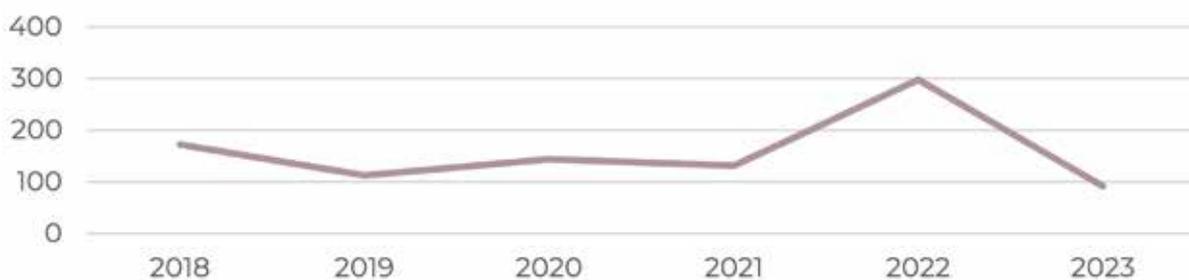


Évolution du nombre d'absences



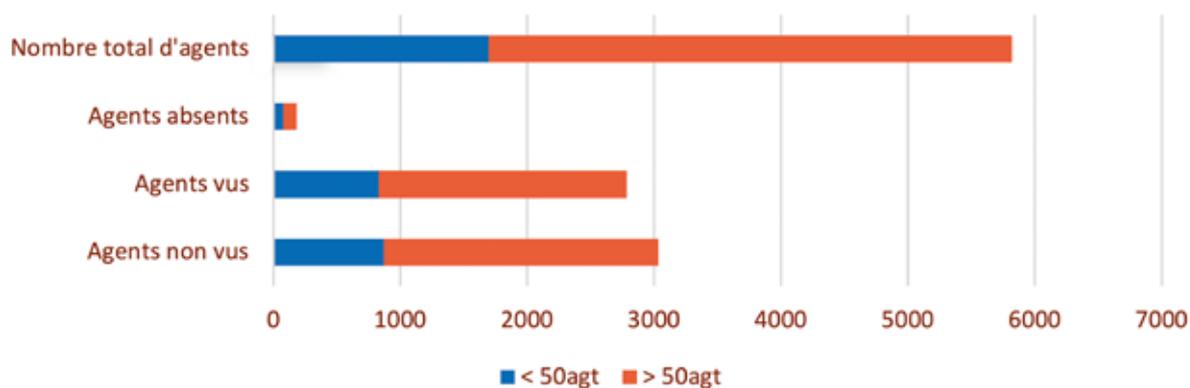
L'effet de la mise en place de la facturation des absences injustifiées est clairement visible. Ceci a contribué à une optimisation des programmations des visites médicales évitant ainsi des pertes de temps non anticipables dans les plannings du corps médical. Ramené en heure de travail gagné, cela correspond à 206,50 heures de travail valorisées.
(1 Visite = 30 minutes)

Absences ramenées en équivalent temps de travail en heures





Répartition des agents vus, non vus et absents aux visites



CHIFFRES-CLÉS 2023

299 collectivités < 50 agts | 1695 agents
 20 collectivités > 50agts | 4123 agents

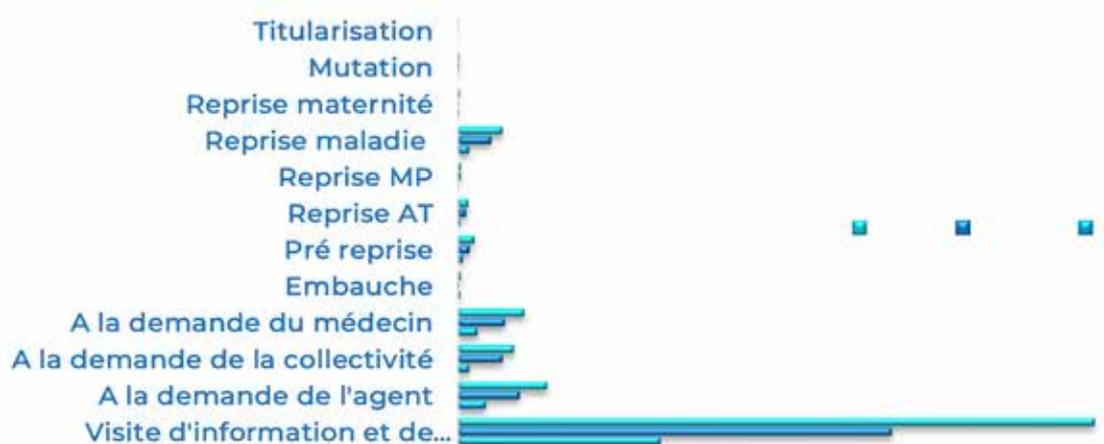
La répartition des agents examinés en visite entre les petites collectivités et les collectivités de plus de 50 agents est relativement identique. Le secrétariat du SSST est garant de cette programmation équilibrée.

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

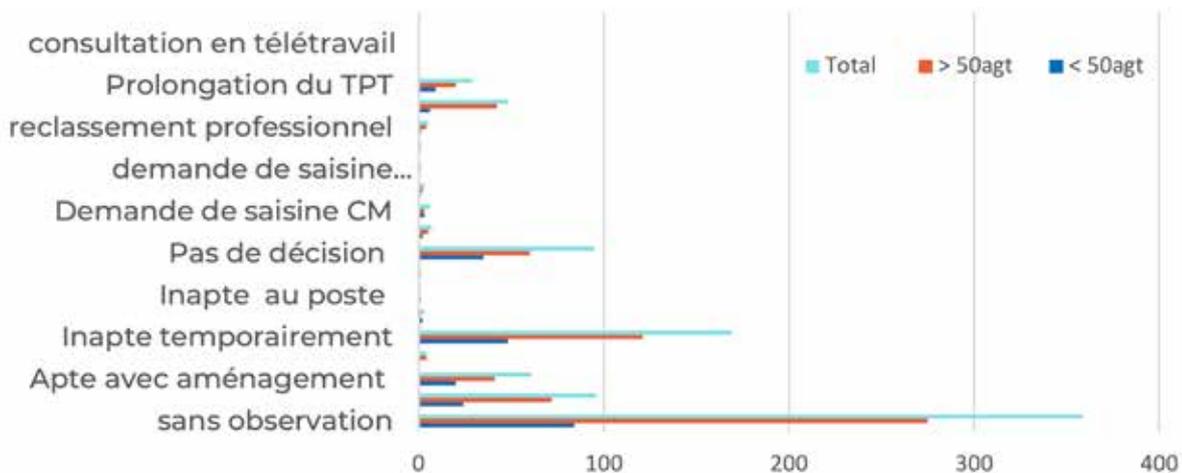
Répartition par nature des visites médicales :

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

Répartition par nature de visites médicales



Répartition par conclusions professionnelles



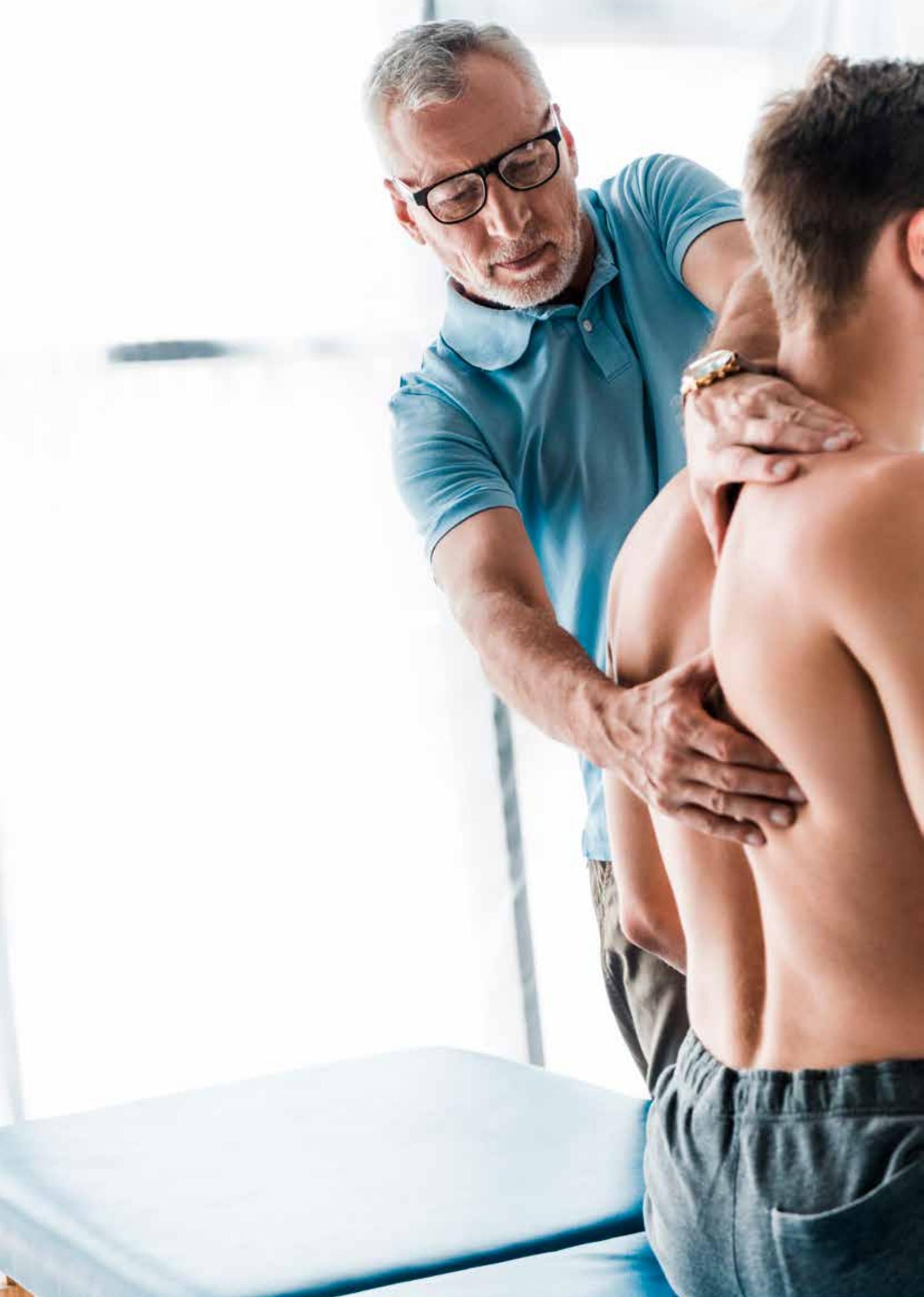
La majorité des visites réalisées ont pour conclusion l'aptitude au poste, se traduisant par le terme « sans observation » dans le graphique.

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 des infirmières.

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.

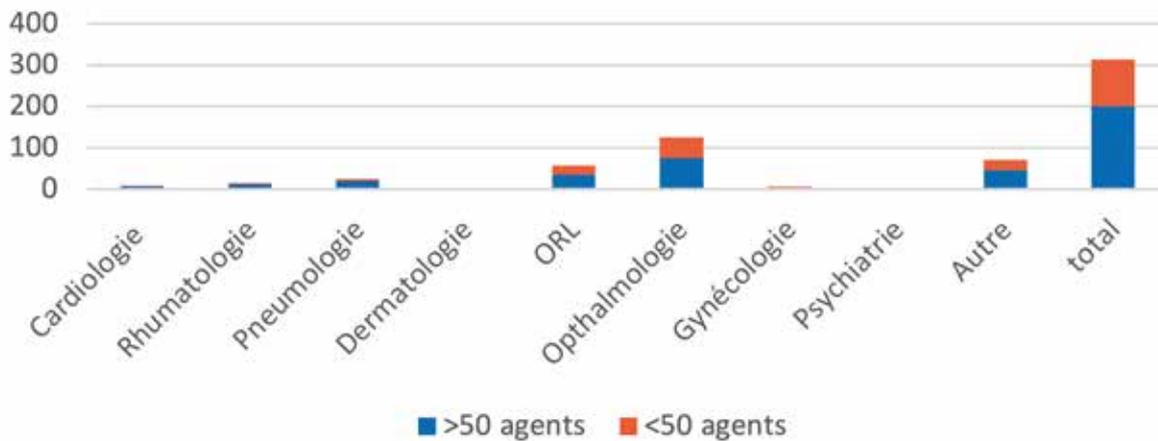
Les termes « Pas de décision » signifient que le médecin attend des éléments complémentaires (*Rh ou spécialiste*).

La signification de « Pas de décision » : demande à la visite de l'agent ne donnant pas à statuer sur son aptitude.



3 - Répartition par examens complémentaires : orientations spécialistes

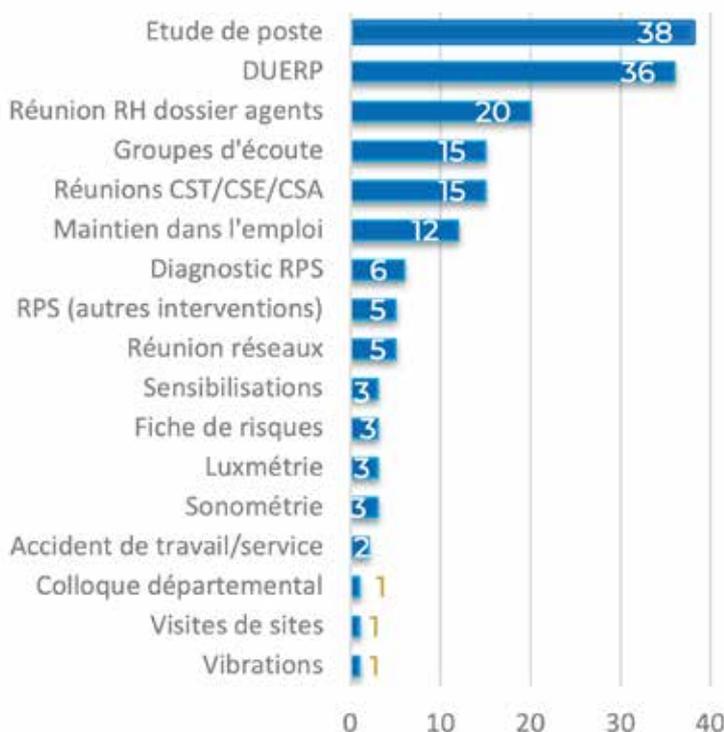
Agents orientés spécialistes



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.

Statistiques d'actions sur le milieu de travail



Durant l'année 2023, 169 actions en milieu de travail ont été déployées, avec une augmentation significative d'intervention sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnel (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 cadre du travail en collaboration pluridisciplinaire. Remarque : Deux analyses d'accidents ont été réalisées, dont

une ayant fait l'objet d'une enquête de la F3SCT (*Formation Spécialisée en Matière de Santé Sécurité au Travail*).

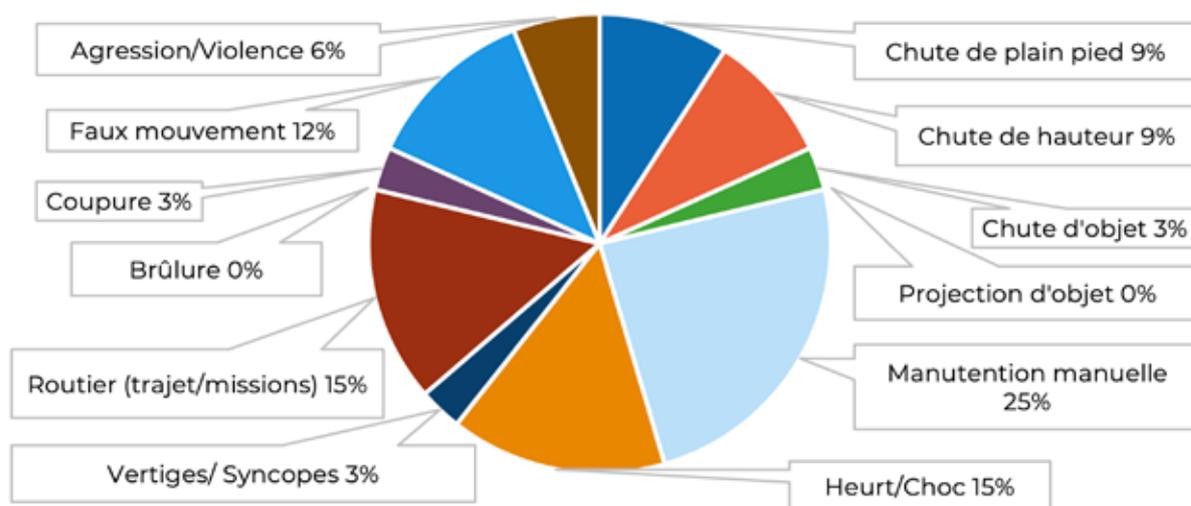
4 - Focus sur l'accidentologie déclarée au SSST et suivie pour les collectivités de <50 agents

33 accidents ont été rapportés au Service de Santé au Travail.

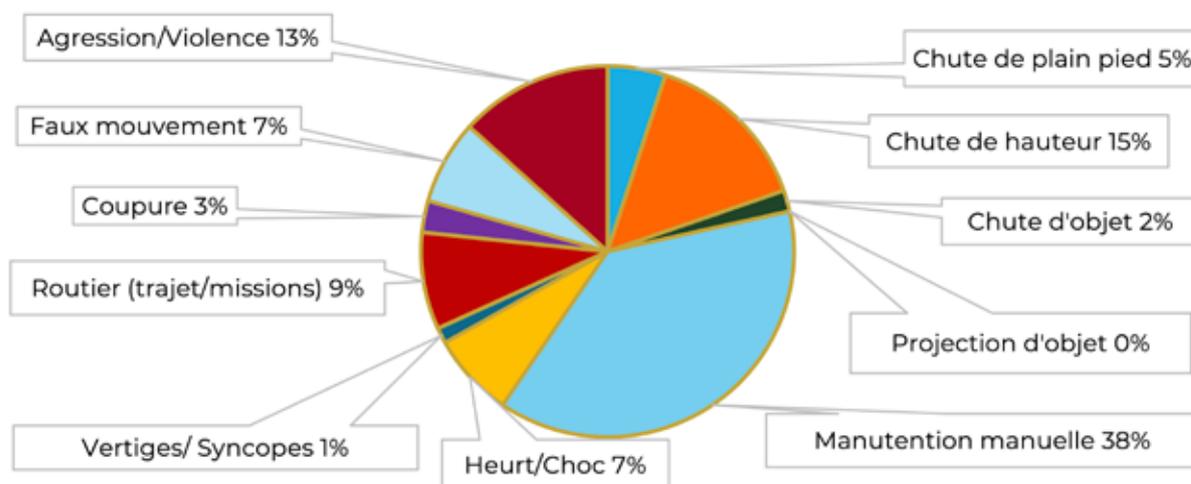
Les deux graphiques ci-après représentent, pour le premier, la répartition des causes des accidents et, pour le deuxième, le pourcentage de jours d'arrêts en fonction des causes identifiées.

Dans les deux cas de figure, la manutention manuelle représente la plus grosse proportion. Cette cause impliquant la manutention manuelle met en évidence de façon générale les risques liés à l'activité physique. Il conviendra de déployer une sensibilisation sur ces risques auprès des collectivités adhérentes.

Répartition des causes d'accidents de service



Pourcentage des jours d'arrêts par cause



5 - Organisation d'un colloque départemental : « Les Enjeux du numérique sur la santé au travail le 8 juin 2023 »

Le choix de ce thème repose sur un constat posé avec la présence prépondérante aujourd'hui d'outils numériques en milieu professionnel. L'objectif de cette journée était de s'intéresser aux réels enjeux de l'usage du numérique sur la santé au travail.

58 personnes se sont inscrites dans le cadre du colloque organisé en partenariat avec le CNFPT Antenne de l'Ariège. L'organisation d'un tel événement s'inscrit dans une volonté de transmettre des connaissances, outils et bonnes pratiques entre acteurs de la prévention. Sachant que tout le monde est acteur de la prévention, de l' élu employeur à l'agent, ce colloque s'ouvre à tous les publics.

Le retour d'expérience remonté par les participants est très positif. L'idée d'une journée prévention est très appréciée avec un découpage en deux temps : une matinée en conférence plénière et l'après-midi sous format d'atelier en sous-groupes.



49

ENJEUX DU NUMERIQUE SUR LA SANTE AU TRAVAIL
Améliorons ensemble l'accompagnement de la prévention

FOIX CENTRE UNIVERSITAIRE ROBERT NAUDI 08 JUN 2023

La numérisation des services publics et l'usage de nouvelles technologies impliquent des adaptations et des changements au sein des collectivités locales. Dans un objectif d'apporter des connaissances, des outils et des réflexions aux différents acteurs de la prévention, ce colloque départemental va s'intéresser aux réels enjeux de l'usage du numérique sur la santé dans le cadre professionnel.

Programme

- 8h30 Accueil et stands
- 9h-9h15 Ouverture par Martine Estéban, Présidente du CDG09
- 9h15-10h45 Infobésité, charge mentale... L'homme-numérique en question par Étienne Arpaillanges, Talentologue
- 11h00-12h00 Le numérique au service du Handicap: défis et opportunités par APAJH09/Cap Emploi 09/Arièda
- Buffet offert par le CDG09
- Stands ressources: 3D Concept, Reljeys, CNP-MNT, APAJH, Cap Emploi

Inscription en ligne site du CNFPT - code stage: 87A4ADQ002

Besoin de renseignements: Aurélie Ruella CDG09 - 05.81.29.13.13 & Catherine Eisenberger CNFPT - 05.34.09.61.62

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

Conseils avec le corps: Bien être avec l'écran - Prévention des TMS par Laura Isabeli formatrice-pédagogue de la perception

13h30-16h30 Ateliers Th: Maximum 3 ateliers /pers:

- Apprenons ensemble à nous (dé)connecter par Étienne Arpaillanges Talentologue
- Prévention des risques Cybersecurité par la Gendarmerie Nationale Equipheur Technologie Numérique

Raconte-moi ton télétravail par Nathalie Gibert Formatrice Coaching adaptation

Logos partenaires: CAP EMPLOI, APAJH, Reljeys, CNP-MNT, MNT, Arièda, CDG09, etc.

6 - Perspectives à venir

Continuer le projet de service SST selon les axes suivants :

Structuration du SSST sur la prévention RPS (*besoins des collectivités*),

- Créer un poste de référent RPS formé/conseil organisationnel,
- Gestion des signalement RPS,
- Actions d'évaluation et d'accompagnement du référent RPS,
- 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 de handicap,
- Développer une stratégie en interne (*logiciel service santé, référents handicap, formations*).

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 de ses propres archives.

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

Huit traitements ont été réalisés en 2023, 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 2023, trois collectivités ont fait appel au Centre de Gestion pour réaliser une mission d'entretien de leurs archives.

Analyse des chiffres « interventions » de 2023

COLLECTIVITÉS	VOLUME D'ARCHIVES TRAITÉES			DURÉE DE L'INTERVENTION	
	VOLUME TOTAL	ELIMINATION	CLASSEMENT		
Com Com Haute Ariège (CCHA)	40	10	30	60	10
Génat	15	1.5	13.5	17	3
Saint-Amadou	52	7	45	17	5.5
Saverdun (service urbanisme)	36	4.5	31.5	30	12
Bestiac	18	3	15	17	4
Prades	30	5.4	24.6	17	7
Savignac	66	10.8	56.2	34	16
EHPAD Volp	66	8	58	10	7
8 collectivités	323 ml	61.6 ml	261.4 ml	202 pages	52.5 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 (*et autres établissements publics*) du département ainsi que réalisé les premiers audits en 2020, 2021 et 2022, l'année 2023 a poursuivi cette dynamique. De nouvelles structures (au nombre de 8), de tailles plus ou moins importantes (*comme la ville de Saverdun par exemple*), ont ainsi été auditées pour la première fois.

De plus, de nombreux suivis d'audits ont également été réalisés en cette année 2023 : 37 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.

7 audits de communes réalisés en 2023 (avec rédaction des comptes rendus d'audits et registres de traitements).

COLLECTIVITÉS	DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION	DATE D'AUDIT
Aston	04/05/2023	25/05/2023
Bénaix	07/05/2022	01/02/2023
Bordes-sur-Arize (Les)	05/10/2023	08/11/2023
Esplas-de-Sérou	18/03/2023	04/04/2023
Rabat-les-Trois-Seigneurs	27/03/2023	15/05/2023
Saverdun	21/04/2023	18/07/2023
Taurignan-Vieux	29/11/2022	23/01/2023

1 audit sur des établissements publics réalisé en 2023

COLLECTIVITÉS	DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION	DATE D'AUDIT
SYMAR Val d'Ariège	25/04/2023	24/05/2023

33 suivis d'audits de communes réalisés en 2023

COLLECTIVITÉS	DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION	DATE DU SUIVI
Alzen	12/11/2020	22/08/2023
Artigat	15/04/2021	20/11/2023
Ax-les-Thermes	22/09/2020	18/09/2023
Baulou	07/10/2022	21/09/2023
Biert	25/09/2020	07/04/2023
Bonac-Irazein	25/01/2021	06/10/2023
Carlaret (Le)	04/03/2021	02/03/2023
Cos	04/11/2020	17/03/2023
Dreuilhe	12/11/2020	19/12/2023
Issards (Les)	19/11/2020	06/03/2023
Justiniac	26/04/2021	13/12/2023
Lesparrou	12/11/2020	06/12/2023
Leychert	15/10/2020	25/04/2023
Lézat-sur-Lèze	25/09/2020	23/05/2023
Mercenac	22/12/2021	30/03/2023
Mérens-les-Vals	16/11/2020	25/10/2023
Montgailhard	16/12/2020	25/04/2023
Moulis	05/11/2021	09/10/2023
Ornolac-Ussat-les-Bains	12/11/2020	02/02/2023
Peyrat (Le)	07/03/2022	06/12/2023
Pradières	27/01/2022	21/09/2023
Rieucros	16/12/2020	20/10/2023
Saint-Amadou	25/02/2021	23/02/2023
Serres-sur-Arget	17/12/2021	23/11/2023
Ste-Suzanne	27/11/2020	29/11/2023
St-Jean-du-Falga	10/03/2021	26/04/2023
St-Michel	24/12/2021	21/09/2023
St-Pierre-de-Rivière	09/02/2021	16/11/2023
St-Ybars	14/08/2021	29/11/2023
Tour-du-Crieu (La)	07/10/2021	06/06/2023
Val de Sos	05/10/2020	22/09/2023
Villeneuve-d'Olmes	17/11/2020	19/12/2023
Villeneuve-du-Latou	15/04/2021	06/12/2023

4 suivis d'audits des établissements publics réalisés en 2023

COLLECTIVITÉS	DATE DE SIGNATURE DE LA CONVENTION	DATE DU SUIVI
EHPAD Résidence du Volp	11/01/2021	13/10/2023
EHPAD Sapin d'Or	19/05/2021	06/12/2023
PNR Pyrénées Ariégeoises	29/07/2021	31/03/2023
CC Pays de Mirepoix	17/12/2021	23/09/2023



INFORMATIQUE

En 2023, le départ de Jérôme MONTEGUT a entraîné le recrutement de Jérémy SUSANNE sur le poste de technicien informatique.

Jeremy BORY a été recruté en alternance pour épauler notre technicien et préparer un MASTER Gestion des Territoires et Développement Local, avec pour sujet appliqué la refonte du site internet du Centre de gestion.

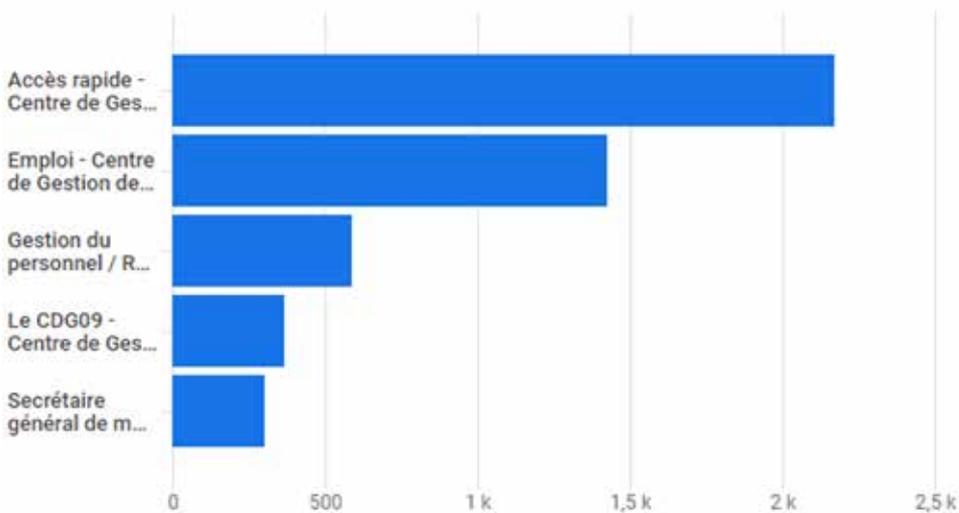
Une sécurisation de l'infrastructure réseaux Wi-Fi a été effectuée avec l'ouverture d'un Wi-Fi public pour nos visiteurs.

Un point complet sur les frais du service informatique a été réalisé pour trouver des économies à réaliser sur des facturations inutiles ou injustifiées.

Le service informatique a axé son année 2023 sur la refonte du nouveau site internet. Le site web a été mis en ligne courant mai 2024, à la suite de 8 mois de travail. Ce site contient maintenant des informations en libre accès, la création d'un compte n'est plus nécessaire. La plupart des collaborateurs du Centre de gestion sont formés pour publier des informations rapidement. Notre site est hébergé en France pour respecter la réglementation NIS 2.

Dans le tableau ci-dessous, nous pouvons voir que la recherche rapide est très plébiscitée.

Vues par Titre de la page et classe de l'écran



Le futur offre de nouvelles perspectives. En effet, un nouveau logiciel médical est à l'étude pour faciliter la gestion RH des visites médicales et faciliter également notre organisation. La création d'une mission optionnelle « service informatique » est également à l'étude pour homogénéiser nos outils et apporter un soutien aux petites, moyennes et grandes collectivités.



■ COORDINATION REGIONALE

2023 aura été une année marquante au niveau de la coordination régionale. En effet, les 13 présidents des Centres de gestion d'Occitanie ont signé le Schéma Régional de coordination, mutualisation et spécialisation, le 7 février, à Uzès dans le Gard.

Ce schéma se veut vivant, adaptable et amendable au fil des évolutions et selon les choix des élus qui travaillent en gouvernance partagée depuis 2017.

Conformément à l'article 11 du schéma, le CDG 31 met en place, au titre de la coordination générale, des réunions des présidents, directeurs et directeurs adjoints.

Au titre de l'année 2023, les Présidents se sont réunis à 3 reprises : les 07 et 08 février dans le Gard, les 23 et 24 mai dans le Gers et les 28 et 29 novembre en Ariège. Ils ont également reçu le Président de la FNCDG le 26 septembre dans le Tarn.

Les directeurs et directeurs adjoints se sont réunis à 7 reprises en présentiel ou par visioconférence.

Dans le cadre de cette coordination, le Centre de gestion de l'Ariège est pilote sur la mission référent déontologue. Il a ainsi proposé une convention dans le cadre de la mutualisation des moyens mis à disposition du référent déontologue du CDG 09, partagé aujourd'hui avec huit autres centres de gestion d'Occitanie.

Il anime également, en tant que chef de file, un groupe de travail sur les missions temporaires. Ce groupe se réunit une fois par an en présentiel et une autre réunion se tient en distanciel. Le but de ce groupe de travail est de mettre à disposition des outils communs adaptables par chaque centre de gestion.

REFERENT DEONTOLOGUE

Au cours de l'année 2023, le référent déontologue du Centre de gestion de l'Ariège a reçu 36 saisines (*en 2021 : 26 saisines*) et il s'est prononcé sur 29 demandes recevables. Les sollicitations liées au statut, qui ne relèvent pas de la compétence du déontologue, restent présentes, ce qui pourrait démontrer que l'information sur le rôle et la compétence du référent déontologue doit être poursuivie. A noter aussi le ressenti du référent déontologue qui, dans ses échanges avec les agents déposants, a l'impression de représenter pour eux l'ultime recours.

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

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

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

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

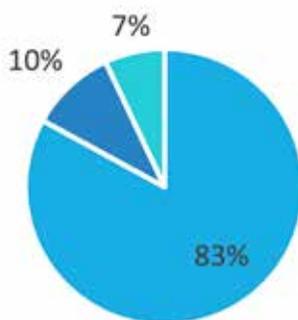
En 2022, les demandes des employeurs territoriaux, qui, conformément au décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, sont désormais responsables de l'application des principes déontologiques pour les agents publics, ont mis en œuvre les dispositions relatives au "doute sérieux" en sollicitant le Référent déontologue de façon très significative.

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

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

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

Répartition des demandes



■ Catégorie C ■ Catégorie B ■ Catégorie A

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

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



■ RÉFÉRENT SIGNALEMENTS

En 2023, le référent signalements du Centre de gestion de l'Ariège a reçu 5 dossiers dont 3 étaient recevables, ils ont été traités et ont reçu une réponse : recueil de signalement et orientation pour le déposant, rapport anonymisé et recommandations pour l'autorité territoriale. Les 2 demandes non traitées étaient soit incomplètes, soit le demandeur ne souhaitait pas aller plus avant dans la procédure, après présentation des démarches à réaliser.

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

Catégorie des agents déposants :

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

Filière des agents dépositaires :

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

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

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

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

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

■ ASSURANCE STATUTAIRE

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

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

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

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

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

- De la gestion des primes et des sinistres,
- Des activités d'information et d'assistance relatives à la gestion des contrats d'assurance.

A ce jour, 23 collectivités ont adhéré à ce service.

■ COMITE NATIONAL D'ACTION SOCIALE (CNAS)

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

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

Manifestations organisées en 2023 :

- Assemblée départementale : 18 avril à Varilhes,
- Rencontre 09 / 31 : 16 octobre à Mazères,
- Formation des correspondants : 5 juin à Foix.

Nombre de collectivités adhérentes et agents bénéficiaires du CNAS

2020		2021		2022		2023	
Collectivités	Agents	Collectivités	Agents	Collectivités	Agents	Collectivités	Agents
133	2516	130	2520	133	2601	137	2610

Nouvelles collectivités adhérentes en 2023 :

- Commune de Ax les Thermes,
- Commune de Daumazan,
- Commune de Rabat les Trois Seigneurs,
- Commune de Camarade.



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