



Centre de
Gestion64

RH &

collectivités

CDG₆₄

Rapport d'activités

2022

- **823** collectivités et établissements publics affiliés
- **8** collectivités et établissements publics adhérents (+ 350 fonctionnaires)
- **9 792** dossiers de fonctionnaires et **3 553** dossiers d'agents contractuels
- L'activité du CDG répartie en **69** missions analytiques
- Présentation de l'activité 2022 par Direction :
 - ▶ Direction Générale
 - ▶ Secrétariat Général
 - ▶ Direction Expertise juridique et instances consultatives
 - ▶ Direction Santé et conditions de travail
 - ▶ Direction Emploi, Mobilité et RH

1 DIRECTION GÉNÉRALE



7,71 Équivalents Temps Plein

(7 ETP en 2021)



LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS DU CDG 64

Contexte

- ▶ **Renouvellement du Conseil d'Administration**
- ▶ **Le CA = organe délibérant composé de 29 membres titulaires et 29 membres suppléants**
- ▶ **Le Bureau = le Président, 4 Vice-présidents et 2 administrateurs délégués**

0,68 ETP

Frais de personnel, indemnités élus, frais de déplacement

- **16 réunions en 2022 :**

- ▶ **8** réunions des commissions spécialisées
- ▶ **4** réunions du Bureau
- ▶ **4** réunions du Conseil d'Administration

67 délibérations adoptées

- **Des décisions importantes en faveur de l'accompagnement des collectivités :**

- ▶ Un projet de développement de la médiation
- ▶ Un plan d'actions pour l'amélioration des conditions de travail des secrétaires de mairie
- ▶ Création d'une prestation d'accompagnement à la mobilité

- **Commission animée par Mme Valérie CASTREC, 1^{ère} Vice-Présidente du CDG**

Objectifs et enjeux :

- **Proposer une stratégie de développement numérique au CDG en tenant compte des besoins des services et des collectivités**
- **Evaluer et analyser les besoins des services et des collectivités**

27/01/2022
Présentation des travaux de la Commission en réunion du personnel, après exploitation de l'enquête auprès des services CDG

Janvier à novembre 2022

Etablissement d'un plan d'actions en 6 axes et poursuite des entretiens auprès des collectivités (35 temps d'échanges)

Février à décembre 2022

Structuration du Pôle Informatique (organisation RH, compétences, périmètre d'actions, portefeuille de projets) et repositionnement en amont dans les projets numériques du CDG

Avril à septembre 2022

Restitution auprès des élus

► Com Dev Num 04 : 11/04/2022

► Com Dev Num 05 : 29/09/2022

Octobre 2022
Lancement d'une procédure d'audit de sécurité des systèmes d'information du CDG

Equipe Projet CDG :

- Sylvie Lapiez
- Hervé Pinard
- Marie Jammet
- Guillaume Galino
- Marion Keller
- Amel Labrak
- Caroline Regagnon
- Eugénie Soulard

- **Commission animée par M. Emmanuel ALZURI**, Maire de BIDART, 2^{ème} Vice-président du CDG 64

Suite à l'état des lieux des actions de communication externe du CDG datant de 2021

2 actions prioritaires ont été menées en 2022

4 réunions du groupe de travail Agent

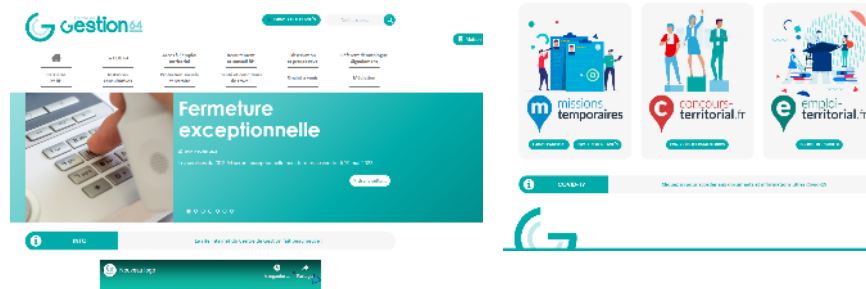
1. Création de la nouvelle identité visuelle

(modernisation du logo, création d'une nouvelle charte graphique, de documents types, de cartes de visite, flocage des voitures, goodies).



2. Refonte du site internet

(modernisation, optimisation, accessibilité)



1 **présentation réalisée par le groupe agent** en visio devant les agents du CDG afin de présenter le nouveau logo et les différents travaux réalisés sur l'identité graphique

D'autres actions commencées en 2022 avec une fin programmée pour 2023 :

- ➔ Création d'un **catalogue numérique des prestations**
- ➔ Intégrer les réseaux sociaux notamment **LinkedIn**
- ➔ Faire de **l'accueil l'axe de transmission du CDG**

! Afin de professionnaliser la démarche, le CDG a est accompagné et conseillé par un cabinet de communication.

RAPPEL DES OBJECTIFS ET DE LA MÉTHODOLOGIE

- Mieux répondre aux besoins des collectivités
- Apprécier l'efficacité des missions
- Améliorer la qualité et la performance des missions, les faire évoluer
- Identifier ce qui fonctionne, ce qu'il faut améliorer et comment.



Construction du plan de travail

2021



Questionnaire
Traitement et
analyse des
résultats

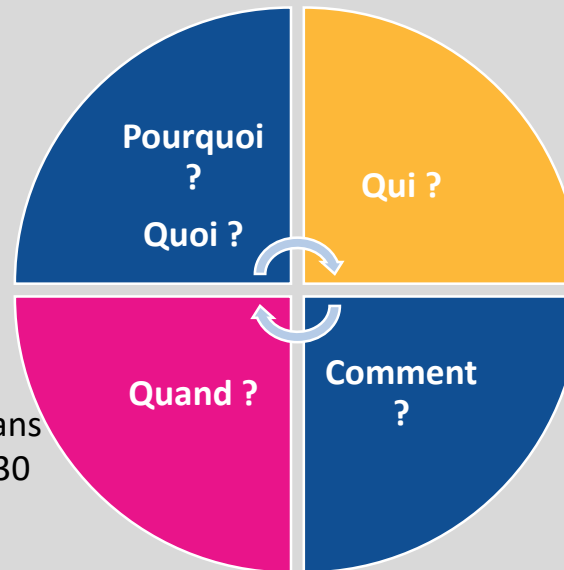
2022



Entretiens dans
un panel de 30
collectivités

2023

Construction des outils d'évaluation des missions facturables et déploiement



Commission
5 élus

Animée par M. Claude AUSSANT

3^{ème} Vice-Président du CDG, Maire d'ARUDY

Groupe travail
7 agents

Support
opérationnel

Plan de travail

1 questionnaire global en ligne pour les collectivités



Des entretiens dans un panel de 30 collectivités



Des outils pour les missions facturables





COMMISSION ÉVALUATION DES MISSIONS – BILAN 2022

2021

2022

2023

Construction des outils d'évaluation des missions
facturables et déploiement



Des entretiens dans un panel de 30
collectivités



Des outils pour les missions facturables



25% de collectivités répondantes

**92% des collectivités répondantes sont
satisfaites ou très satisfaites**

Résultats présentés lors de la réunion
du personnel et du CA du 13/10/2022,
puis transmis à toutes les collectivités

10 réunions du groupe de travail
agents

2 réunions de la Commission

**1 livret présentant les résultats du
questionnaire**



Commission

Animée par M. Michel BERNOS

4^{ème} Vice-Président du CDG

Maire de JURANÇON

Groupe travail

4 agents

1 pilote

**1 Commission
1 groupe de
travail**

**5 thèmes de
travail retenus**

**Exploitation du
questionnaire
adressé aux
agents**

**Réalisation
d'un diagnostic
et plan d'action**

1. Mobilité durable
2. Consommation durable
3. Biodiversité et espaces verts
4. Mieux travailler ensemble
5. S'alimenter autrement

- **Propositions d'actions pour les 5 thèmes**
- **Validation des actions relatives à ces 5 thèmes fin 2022 avec un plan d'action 2023/2024**
- **Participation au groupe de travail sur les horaires variables**

LA COOPÉRATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION

Contexte et missions

Signature d'un schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation entre les 12 CDG de la Nouvelle-Aquitaine

Mutualisation en matière de concours, emploi, FMPE, productions documentaires juridiques, formation...

CDG 33 : Centre coordonnateur des CDG de la Nouvelle Aquitaine

0,44 ETP

- Signature du Schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation 2021 - 2026
- **CDG 64** : investi comme **CDG pilote** en matière d'**Observation** et de **production documentaire**
- **Des travaux et réalisations communes sur :**
 - l'accompagnement à la mobilité, les services de remplacements et les formations de Secrétaires de Mairie.
 - **Production documentaire** : rédaction de notes/guides, mensuel Mag RH, diaporamas d'actualités statutaires... Cf. *Mission Production documentaire mutualisée*
 - Formation : **17** formations organisées par la Coopération régionale dont **13** suivies par des agents du CDG 64



43 réunions / groupes de travail au total

3 Réunions du Comité Stratégique et d'Orientation

3 Réunions des Directeurs

12 Réunions de Comités Opérationnels

25 Réunions des groupes de travail

Observation, production documentaire, emploi, mobilité et formation

Contexte et missions

- ▶ Deux associations nationales pour fédérer l'action des CDG
- ▶ Un Groupement d'intérêt Public (GIP) informatique pour mutualiser

0,07 ETP

LA COORDINATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

Participation à **57** réunions au total :

- **FNCDG** : **5** réunions de groupe de travail (Commission santé et sécurité au travail etc.)
- **GIP** : **5**
- **ANDCDG** : **16** réunions de commissions ou groupes de travail (Statut, Assurance statutaire-action sociale et protection sociale, Observatoire des DS et politiques de l'emploi, Observatoires régionaux, Management public Conseil en organisation et Médiation, réseau national des conseillers en organisation, Santé Sécurité au travail, retraite, assurance statutaire et protection sociale)
- **FIPHFP** : **31** dont **5** réunions du Comité de pilotage

L'OBSERVATION RÉGIONALE

Missions

- ▶ Observatoire de l'Emploi et de la FPT créé en 2016
- ▶ Compétence obligatoire depuis la loi du 20 avril 2016
- ▶ 2 CDG pilotes : CDG 64 et 17
- ▶ Proposer des analyses sur l'emploi et la gestion des ressources humaines + accompagner les CDG Néo-aquitains dans leurs missions d'observation + proposer des outils opérationnels

1,25 ETP

▶ Rapport Social Unique (RSU) – Campagne 2022

- Travail avec le CIG Grande Couronne, le CIG Petite Couronne et l'Observatoire régional de l'emploi territorial Auvergne-Rhône-Alpes sur l'élaboration du cahier technique et des contrôles de cohérence
- **Suivi et assistance des CDG** pour la campagne de collecte des RSU 2021
- **Prise en charge de campagnes départementales** lors des congés annuels
- **Réalisation de supports communs** régionaux : courriers, mails, FAQ, infographies, documents de formation, infobulles, notes stratégiques
- **Suivi de l'application** et tests
- Organisation d'une **formation RSU**
- Mise à jour des **7 outils de synthèses** et d'exploitation du RSU

- **Module GPEEC et mobilité**
 - 1 session de formation
 - Mise à disposition d'**outils communs** : liste déroulante, guide de déploiement et supports de formation
- **Lignes Directrices de Gestion**
 - Mise à jour d'un **outil d'aide à la réalisation** des LDG à destination des Collectivités
- **Égalité professionnelle**
 - Mise à disposition de l'**outil de baromètre et d'aide à l'élaboration d'un plan d'action égalité pro** (« Actions Égalité Pro » (AEP))
- **Publication des résultats de l'enquête sur les difficultés de recrutement**
- **Participation à l'élaboration de la synthèse nationale des indicateurs RH**
- **Participation à l'élaboration des panoramas départementaux**

Missions

- ▶ Assurer la mission générale d'information sur l'emploi public territorial
- ▶ Gérer et collecter des données sociales sur l'ensemble des domaines de la GRH
- ▶ Proposer aux collectivités des outils de pilotage RH

0,9 ETP

L'OBSERVATION DÉPARTEMENTALE

• Rapport Social Unique (RSU) 2021

- Préparation de la campagne du RSU à l'échelle nationale : mise à jour de l'application de collecte des données, du guide utilisateur et de la FAQ et production de nouveaux documents d'aide à la saisie
- Lancement et suivi de la campagne de collecte du **Rapport Social Unique (RSU) 2021**
- **987 collectivités** des Pyrénées-Atlantiques interrogées
- Plus de **700 accompagnements** à la saisie pour les collectivités et établissements du département
- du RSU à destination des collectivités
- Taux de retour en nombre **390 analyses individuelles** de collectivités : **77 %**
- Taux de retour en nombre d'agents : **91 %**

• Outil Baromètre « Égalité professionnelle »

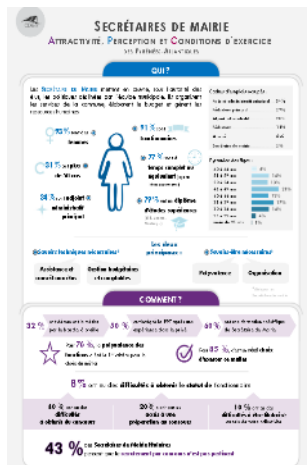
- Nombre de présentations réalisées : 3
- Mise à disposition de l'outil : 2

- **Enquête secrétaires de mairie**

- Actions menées :

- **Analyse des données** issues de l'enquête 2021

Restitution via un document synthétique



- Contribution à l'organisation et l'animation d'un **World café** (30 participants)
 - **Réalisation d'une analyse** des idées, propositions, échanges et **élaboration d'un document de synthèse** avec un plan d'action



Centre de Gestion 64

Synthèse
Actions World Café
Secrétaire de mairie

- **1 journée de formation de Secrétaires de mairie** du 64 dans le cadre du **Salon Territorialis** (30 participants)



- **Module GPEEC**

- Nombre de **présentations réalisées** : 6

- Nombre de **devis envoyés** : 5

- Nombre de **devis signés**: 2

- Nombre de **formation réalisée** : 1

- **Signature d'une convention de partenariat avec le CDG 40** pour faire bénéficier les collectivités des Landes de l'expertise et de l'expérience déjà développées au sein du CDG 64.

Missions

- ▶ Assurer, pour le compte des collectivités affiliées, le secrétariat du Conseil de discipline composé de représentants des employeurs et du personnel et présidé par un Magistrat du TA
- ▶ En amont des séances, assister les employeurs territoriaux dans la procédure disciplinaire

0,07 ETP

LA GESTION DU CONSEIL DE DISCIPLINE

- **11 saisines du conseil de discipline** (10 en 2021).
- **Type de collectivités** concernées : 8 communes et 1 CCAS
- **Catégories hiérarchiques** des agents concernés :
 - **10 agents de catégorie C** (9 fonctionnaires et 1 contractuel)
 - **1 fonctionnaire de catégorie B**
- **Avis prononcés** :
 - **1 licenciement**
 - **2 révocations**
 - **1 mise à la retraite d'office**
 - **1 abaissement d'échelon**
 - **1 radiation du tableau d'avancement**
 - **5 exclusions temporaires** de fonctions d'une durée allant **de 15 jours à 1 an**

LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS : DRH-DGS ET SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Missions

- ▶ Organiser des rencontres régulières avec les professionnels des collectivités : veille juridique et partage d'expériences
- ▶ Réseau DRH et DGS : collectivités employant + de 20 fonctionnaires
- ▶ Réseau Secrétaires de mairie : collectivités employant moins de 20 fonctionnaires

DRH-DGS

0,36 ETP

Secrétaires de mairie

0,3 ETP

2 réseaux professionnels gérés en Direction Générale :

- **DRH et DGS :**
 - 2 rencontres : 1 à la Maison des Communes et 1 à la COMMUNAUTÉ DE COMMUNES LACQ-ORTHEZ
 - 82 participants
- **Secrétaires de mairie :**
 - 6 rencontres : 3 en visioconférence et 3 en présentiel
 - 227 participants

Missions

- ▶ Communiquer sur les actions du CDG 64
- ▶ Cette mission regroupe les actions de communication transversales à l'établissement

1,02 ETP

LA COMMUNICATION EXTERNE

• Les principales actions :

- Lancement de la nouvelle identité graphique du CDG
- Refonte et lancement du site internet
- Réalisation de supports de communication : affiches, vidéos, newsletters
- Organisation d'évènements (conférence de presse, world café etc.)



• La communication externe au quotidien :

- Actualisation et suivi du site Internet
- Création et personnalisation de documents et supports
- Couverture presse des évènements : dossier de presse, contacts etc.
- Alimentation de la chaine YouTube du CDG64
- Refonte de la newsletter « I@ lettre du CDG64 »
- 42 newsletter transmises
- Rapport annuel d'activités des services, vœux dématérialisés...



LA GESTION DE L'ACCUEIL ET DU COURRIER

Missions

Assurer l'accueil général de la Maison des Communes (y compris l'APGL, l'ADM 64 et le CAS départemental)

0,9 ETP

- **3 384** visiteurs (stable par rapport à 2021)
- **11 324** courriers expédiés (12 420 en 2021)
- **10 359** courriers et colis reçus

Missions

- ▶ Mission facultative créée en avril 2018
- ▶ Mettre en œuvre un mode alternatif de règlement de certains différends entre un agent et son employeur dans le cadre d'un dialogue constructif

0,12 ETP

LA MÉDIATION : PÉRENNISATION, ÉLARGISSEMENT ET DÉVELOPPEMENT DE LA COOPÉRATION

1/3

Fin de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire au 31 décembre 2021 :

- Pérennisation de la médiation préalable obligatoire, devenue compétence obligatoire des CDG
- Instauration de la médiation à l'initiative du juge ou des parties

→ ***Consolidation du positionnement en tant que tiers de confiance auprès des agents et des collectivités***

- **1 nouveau Médiateur formé en 2022**
- **Relance de la communication :**
 - Sensibilisation des élus du CA du CDG lors d'une rencontre avec le Tribunal Administratif et un Avocat / Médiateur, incluant un témoignage d'une collectivité ayant bénéficié d'une médiation préalable obligatoire
 - Présentations en réseaux DGS, DRH et Secrétaires de Mairie
 - Création d'un onglet dédié sur le site Internet

→ Partenariats et coopération :

- **Renforcement du partenariat avec le Tribunal Administratif : 2 rencontres**
- **Développement de la coopération à tous les niveaux :**
 - National, avec l'ANDCDG : 2 réunions d'échanges sur la réglementation, les outils et les pratiques, en lien avec le Conseil d'Etat
 - Régional : 9 réunions ☐ mise en place d'une coopération de continuité entre CDG
 - Bassin de l'Adour (32, 40, 65 et 64) : 1 réunion préfigurant une coopération comparable à la coopération régionale

→ Bilan de l'activité

- **Adhésion des collectivités :**

- 219 collectivités adhérentes à la mission de médiation préalable obligatoire, dont 2 collectivités non affiliées adhérentes et 1 collectivité affiliée volontaire
- 6 collectivités adhérentes à la mission de médiation à l'initiative du juge ou des parties

- **Situations traitées et saisines reçues :**

- 1 médiation menée
- 2 saisines d'agents reçues, mais non recevables
- Des échanges informels avec des collectivités et des agents sur certaines situations sensibles

Missions

► Mettre en œuvre le règlement Général de Protection des Données (RGPD)

0,26 ETP

LA PROTECTION DES DONNÉES

- **1 agent du CDG 64 assure la mission de Référent Informatique et Libertés (RIL)**
- **1 convention de partenariat a été signée avec LA FIBRE 64 pour l'accompagnement du CDG 64**
- **Actions menées en 2021 :**
 - Suivi des réunions du réseau des RIL animées par le DPD mutualisé de LA FIBRE 64
 - Réalisation de procédures à destination des agents
 - Mise à jour d'une partie du registre de traitement de données

Missions

Référent déontologue

Référent Laïcité

Référent Alerte éthique

Référent Signalement et traitement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

- **48 saisines :**
 - **41 intégralement traitées**
 - **7 non recevables** (hors champs de compétence)
- **Enracinement progressif de la préoccupation déontologique dans les collectivités territoriales**
- **1/3 des demandes émanent des collectivités**
- **Les demandes concernent principalement:**
 - **Le cumul d'activités**
 - **La mobilité public/privé**
 - **Les conflits d'intérêts**

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Convention de partenariat

entre le CDG64, l'ADM64 et deux associations faisant partie de France Victimes (ACJPB et APAVIM) afin de proposer aux agents victimes un dispositif spécifique d'accompagnement

🔗 l'objectif est de permettre de faciliter les missions de signalement et de protection

- **Pas de saisine du référent laïcité**
 - Dispositif peu connu
- **Pas de saisine du référent alerte éthique**
- **3 saisines du référent signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes qui n'ont pas abouti (demandes de renseignements)**
 - Les missions d'alerte ont un caractère facultatif et nécessitent une démarche positive des collectivités tant en termes d'adhésion que d'information des agents
 - Scepticisme à l'égard de la protection des lanceurs d'alerte

1 **SECRÉTARIAT GÉNÉRAL**



14,44 Équivalents Temps Plein

(12,44 ETP en 2021)



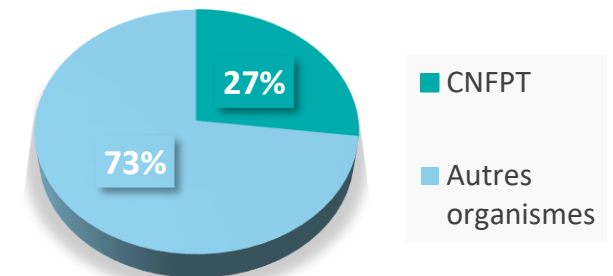
Missions

Gérer les ressources
humaines du CDG 64

1,3 ETP

LA GESTION DU PERSONNEL

- **Au 31/12/2022 : 83** agents sur emploi permanent (74 en 2021) : **68** titulaires, **12** contractuels, **2** détachements, **1** FMPE
- **11** agents sur emploi non permanent
- **5** apprentis
- **1** stagiaire
- **100** agents sont intervenus sur le Pôle Missions temporaires (19,12 ETP par mois)
- **432** arrêtés, **28** contrats, **6** avenants
- **Formations**
 - ▶ **262 jours** de formation
 - ▶ **62 agents** ont bénéficié d'actions de formation



Missions

Assurer la gestion de la paie, de la comptabilité, du budget et des finances du CDG 64

Paie et comptabilité :

2,48 ETP

Budget et finances :

0,1 ETP

LA PAIE ET LA COMPTABILITÉ, LE BUDGET ET LES FINANCES

- **4 979 écritures comptables : + 13 % / 2021**
 - ▶ **2 532 mandats**
 - ▶ **2 447 titres de recette**
- **2 025 bulletins de paie tous statuts confondus**
- Soutien des services opérationnels en matière financière

Missions

- ▶ Assurer la maintenance et l'évolution du parc informatique, téléphonique, du réseau, des logiciels et outils associés.
- ▶ Développer des applicatifs pour les besoins des services. Assurer la cohérence logicielle du S.I.
- ▶ Assurer la maintenance du site Internet et de l'intranet
- ▶ Sécuriser les applications

4,07 ETP

LE SUPPORT INFORMATIQUE

- **436** équipements informatiques gérés

Ordinateurs de travail	149
Serveurs	23
Téléphones	81
Ecrans	154
Copieurs Imprimantes	16
Equipements réseaux d'infrastructure (switch, pare-feu, baie de stockage, ...)	24

- Structuration du support informatique en véritable service aux utilisateurs (outil de gestion de tickets, gestion de parc...)

- 14 progiciels gérés

Cosoluce	Comptabilité - paie
GRH	Gestion des contacts des collectivités
CIRIL	Gestion des dossiers des agents territoriaux
GED	Gestion électronique documentaire (à remplacer)
Télédéclarations	Gestion des cotisations des collectivités
Recrutement	Gestion des offres pour les missions du recrutement
AT+	Concours (fin de vie)
Medtra	Gestion des dossiers médicaux (à remplacer)
GestSup	Gestion de tickets des collectivités
NextCloud CDG64	Echanges de fichiers – Plateforme collaborative
Intranet/Congés/Réservations	Communication interne
Portail médecine	Échanges avec les collectivités – Médecine
Base prévention	Gestion du réseau des Assistants de prévention
Agirhe	Elections pro./Gestion des dossiers des agents / Instances

- **Accompagnement à la migration vers le progiciel Civil RH**
- **Axe prioritaire : Cybermalveillance & Sécurité du Système d'Information**
 - Démarche d'amélioration continue avec la mise en œuvre d'audits réguliers et des préconisations retenues
 - Échanges réguliers avec l'ANSSI et le prestataire historique : segmentation du réseau, politique de changement des mots de passes, réduction des risques d'exposition externe

Missions

- Intervenir pour le compte des besoins de la structure
- Assurer la gestion des prestataires divers

Maintenance :

0,93 ETP

Gestion des prestataires :

0,18 ETP

LA MAINTENANCE DE LA MAISON DES COMMUNES ET LA GESTION DES PRESTATAIRES

- **Parc automobile** : 35 véhicules gérés (16 APGL et 19 CDG) – Changement de prestataire pour le suivi technique du parc automobile
- **Parc reprographie** : 14 copieurs (6 APGL et 8 CDG), massicot, plieuse : demandes intervention technique, relevés de compteurs...
- **+ de 800 interventions annuelles** (opérations de maintenance et de dépannages sur chaufferie/climatisation, réseau d'eau...)
- **Suivi des différents prestataires** : Chaufferie/climatisation, société de nettoyage, espaces verts, alarmes, ascenseurs, portails...
- **Réseau de chaleur urbain** : réunions suivi du chantier, contacts fournisseurs d'accès et intervenants pour mise en route, contrôle technique et relevés périodiques
- **Alarme incendie et alarme intrusion** : coordination des travaux de remplacement des centrales et du système du contrôle d'accès (mise en place de badges individuels)

Missions

- Intervenir pour le compte des besoins de la structure
- Assurer la gestion des prestataires divers

Maintenance :

0,93 ETP

Gestion des prestataires :

0,18 ETP

LA MAINTENANCE DE LA MAISON DES COMMUNES ET LA GESTION DES PRESTATAIRES

- **Bâtiment Extension 3 de la Maison des Communes :**
 - Réunions suivi du chantier, contacts avec les entreprises et autres intervenants...
 - Coordination des travaux impactant le bâtiment existant
 - Aménagement du 2^{ème} et 3^{ème} étage (APGL) : commande mobilier et installation du Service SIVRA et SITU de l'APGL
 - Aménagement du 1^{er} étage : commande mobilier et installation du Pôle DEMRH
- **Aménagements de bureaux sur le bâtiment existant :** (Direction Générale, Pôle Communication, Pôle Gestion statutaire) et déménagement provisoire d'une partie du Pôle DSCT au rez-de-chaussée
- **Recrutement d'un chargé de maintenance pour**
 - Suivre la maintenance du site et assurer les réparations de 1^{er} niveau sur l'ensemble du bâtiment
 - Gérer l'entretien des véhicules de la Maison des Communes
 - Suivre la gestion des commandes et des stocks

Missions

Assurer la reprographie de documents pour des collectivités et pour des besoins en interne

0,05 ETP

LA REPROGRAPHIE POUR LES COLLECTIVITÉS

- 7 communes ont sollicité le CDG pour la mise en page et l'édition de bulletins municipaux
- Reprographie pour des besoins internes à la Maison des Communes (hors CDG) :
 - Pour les services de l'APGL,
 - Pour les organisations syndicales (sollicitation importante en raison des élections professionnelles en 2022)

Missions

Assurer la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

0,01 ETP

LA GESTION DES FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI (FMPE)

- **1 FMPE pris en charge depuis le 1^{er} septembre 2022 :**
 - **Rédacteur principal de 2^{ème} classe**
 - **En disponibilité depuis le 7 décembre 2022** (en CDI dans le secteur privé comme gestionnaire paie)

Missions

- Suite aux élections professionnelles en 2018, les conditions d'exercice du droit syndical pour les organisations syndicales représentatives ont été définies
- Nouvelles conventions signées qui concernent exclusivement le personnel des collectivités affiliées

0,12 ETP

LA GESTION DU DROIT SYNDICAL

- **7** organisations syndicales : CFDT, CGT, FO, SD64-UNSA, SUD et LAB + SNDGCT depuis les dernières élections professionnelles du 8 décembre 2022
- **130** demandes de remboursement de décharges de services
- **16** demandes de remboursement d'autorisations d'absence
- **12** demandes diverses des organisations syndicales dans le cadre de la convention : commandes de matériel, tirages...
- **12 jours** au titre du CHSCT
- **Nouvelle convention sur l'exercice du droit syndical** : 1 700 heures par mois (prévues par la réglementation) + subvention annuelle par organisation syndicale

1 SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

▶ PÔLE ARCHIVES



Missions

- Prendre en charge les versements des services et effectuer le tri, le classement et les éliminations des archives papiers du Centre de Gestion
- Répondre aux recherches des services

0,1 ETP

LES ARCHIVES DU CENTRE DE GESTION

- **Prise en charge de 6 versements** (2 pour la DEJIC, 2 pour la DEMRH, 1 pour le SG1, 1 pour la DSCT) = **24,35 mètres linéaires (m.l.)**
- **Accompagnement des agents lors des déménagements** des bureaux de la DSCT et DEMRH = **6,70 m.l.**
- **Éliminations réglementaires** = **18,80 m.l.**
- **Réponses à une trentaine de recherches** et communications aux services
- **Encadrement d'un stagiaire** (15 jours) : traitement et enregistrement des dossiers individuels des agents partis du CDG et des dossiers ARE = **6,35 m.l.**

Missions

• Mission créée en 2019

0,05 ETP

L'ARCHIVAGE ÉLECTRONIQUE AU CDG

- **Commission Développement Numérique**
 - 2 commissions élus
 - Travaux groupe de travail Equipe CDG (entretiens collectivités)
 - Structuration du Pôle Informatique
 - Consultation de prestataires audit sécurité du SI
- Projet d'un **Système d'Archivage Electronique Mutualisé (SAEM64)** : étude préalable portée par La Fibre64 et en partenariat avec le Département et l'Agglo Pau Béarn Pyrénées
- **Veille documentaire, suivi des réseaux d'archivistes (Département, Région)**

Missions

▶ Réaliser, à la demande des collectivités, des prestations d'archivage : tri, classement, éliminations, formation des agents, conseils en organisation de classement et gestion de l'espace.

5,05 ETP

LE PÔLE ARCHIVES À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS

- ▶ **6 archivistes** (depuis le 04/04/2022)
- ▶ **37 rapports d'état des lieux** : **14** visites (10 communes, 1 EPCI, 2 CCAS, 1 EPCC), **15** demandes d'intervention directe, **4** avenants, **4** mises à jour tarifaires = **81 % de missions acceptées**
- ▶ **13 nouvelles conventions d'adhésion signées**
- ▶ **34 interventions en collectivités** (**28** en communes et **6** en EPCI) = **788 jours** d'intervention
 - dont **1 mission unique** pour **1 archiviste**
 - dont **1 mission** concernant les **archives électroniques** en EPCI
 - dont **14 missions en binôme ponctuels**
- ▶ **Une dizaine de réponses spécifiques apportées**

1 DIRECTION EXPERTISE JURIDIQUE ET INSTANCES CONSULTATIVES



25,58 Équivalents Temps Plein

(23,70 ETP en 2021)





PÔLE GESTION STATUTAIRE
UNE ÉQUIPE DE 9,7 ETP



LA GESTION DES DOSSIERS INDIVIDUELS DES FONCTIONNAIRES

Missions

- Assurer la tenue des dossiers individuels des fonctionnaires (collectivités affiliées)
- S'assurer de la conformité des actes transmis
- Assurer la gestion et le suivi des déclarations de vacance d'emploi (DVE)

4,8 ETP

9 792 dossiers de fonctionnaires gérés (↘ - 90 /2021)

PROJETS D'ARRÊTÉS / ARRÊTÉS

- 1 802** projets d'arrêtés préparés (non automatisés) (↗ + 28 % /2021)
- 3 495** arrêtés des collectivités contrôlés (↘ - 56 % / 2021)

SAISIE – LOGICIEL RH- CIRIL

- 25 989** évènements de carrière - ↗ + **11 259** /2021 (↗ + **76** %)
 - 20 692** évènements automatisés (↗ + 126 % / 2021)
 - 5 297** évènements saisis (↘ - 259 / 2021)

ENREGISTREMENT DES DÉCISIONS REÇUES - NUMÉRISATION - GED

- 4 847** courriels reçus (collectivités) avec **transmission de décisions** (arrêtés, contrats, délibérations) soit ≈ **25 000** décisions reçues
- 2 185** consultations (services du CDG pour numérisation) - ↗ + 32 / 2021
- Près de **12 000** feuilles numérisées (arrêtés, tableaux d'avancement de grade, dossiers de promotion interne...)

CONTRÔLE – DVE

- Contrôle de **1 956** Déclarations de Vacance d'Emploi (↗ + **149** /2021)

AVANCEMENTS DE GRADE

- **583** projets d'arrêtés transmis aux collectivités → **194** collectivités

PROMOTION INTERNE

- **193** postes ouverts (↗ + 22 /2021)
- **186** dossiers examinés
- **68** postes attribués
- **65 %** de postes non attribués (*grades* → *absence de candidats*)
- **68** projets d'arrêtés élaborés pour les collectivités (non automatisés)

LA GESTION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Missions

Assurer, pour le compte des collectivités affiliées, le secrétariat et l'animation des CAP (A, B et C) obligatoirement consultées par l'autorité territoriale avant toute décision à portée individuelle défavorable à un fonctionnaire

0,86 ETP

- **3** réunions des CAP (↘ - 1 / 2021)
 - CAP - **Catégorie A** : **1 réunion**
 - CAP - Catégorie B : aucune réunion
 - CAP - **Catégorie C** : **2 réunions**
- **6** dossiers traités (↗ + 1 / 2021)

	SAISINES DES COLLECTIVITÉS		SAISINE AGENT
	Licenciement en cours de stage	Licenciement en fin de stage	Révision du compte-rendu de l'entretien professionnel
CAP A			2
CAP C	2	1	1

Impact de la **Loi de Transformation de la Fonction Publique**

↘ Compétences des CAP ? Décisions défavorables pour les agents

LA GESTION DES CONTRACTUELS

Missions

- ▶ Assurer la tenue des dossiers des agents contractuels employés (collectivités affiliées)
- ▶ S'assurer de la conformité des actes transmis

1,28 ETP

- **3 553** agents contractuels gérés dont 349 en CDI
(↗ + **610** /2021 - ↗ + **20** %)

- **19** CDI conclus

- **Logiciel CIRIL : + de 8 600**
événements saisis manuellement
(contrats, renouvellements, démissions...)
↗ + **5 400** /2021 ↗ + **169** % / 2021

- ▶ Contractuels de droit public → + de **8 350** événements
- ▶ Contractuels de droit privé (contrats aidés) → ≈**250** événements

ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES
2022

LA GESTION DES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

Missions

Assurer, pour le compte des collectivités affiliées, le secrétariat et l'animation de la CCP, obligatoirement consultée par l'autorité territoriale avant toute décision à portée individuelle défavorable à un contractuel de droit public

1,18 ETP

- **4** réunions des **CCP** (↗ + 1 / 2021) :
 - CCP A - Pas de réunion
 - CCP B - Pas de réunion
 - **CCP C : 4 réunions**
- **7 dossiers** traités : saisine – Licenciement pour inaptitude physique

DEPUIS LE 1^{er} JANVIER 2023 → UNE SEULE CCP

L'ASSISTANCE JURIDIQUE GESTION STATUTAIRE & CONTRACTUELS

Missions

Conseiller et assister les employeurs dans toutes les étapes de la carrière d'un agent : recrutement, avancement, promotion, rémunération, absence, disponibilité, contrat...

1,43 ETP

6 282 consultations/questions ↗ + 1 154 / 2021 → ↗ + 22,5 %

**Expertise
statutaire**

5 944 consultations
↗ + 1 119 / 2021
↗ + 23 %

DVE

240 consultations
↗ + 10 / 2021

**Instances
consultatives**

98 consultations
↗ + 25 / 2021

**2 réformes statutaires
en 2022**

Catégorie C au 1^{er} janvier
→ 7 200 agents concernés
Catégorie B au 1^{er} septembre
→ 1 500 agents concernés

MODALITÉS de RÉPONSE

81 %

@

19 % 🗣️



CDG Organisateur

→ collectivités
affiliées

CAP

CCP

CSTI

Quelques chiffres...

- ▶ **5 scrutins** : CAP (3) + Comité Social territorial Intercommunal (**nouveau**) + CCP
- ▶ **14 000 électeurs inscrits** (tous scrutins) – Près de **12 000** inscrits (sans CCP) – **4 521 votants** (sans CCP)
- ▶ **19 listes de candidats** déposées par les **organisations syndicales** (sans CCP)
- ▶ **302 candidats** sur les listes déposées
- ▶ Taux de **participation global** : **40 %**
- ▶ Près de **3 000 échanges** avec les collectivités - Près de **2 000 mails traités** par les **gestionnaires** (contrats/listes électorales...)
- ▶ Près de **8 500 contrats saisis**

Du vote électronique pour la 1ère fois !

- ▶ Prestataire : **KERCIA-ALPHAVOTE** - **39 308 € TTC** - Réunions, séances de formation, guides, tutoriels...
- ▶ Expert indépendant : **EXPERTISE LAB** - **2 640 € TTC**

Du tirage au sort pour la CCP parmi les **2 000** contractuels de droit public (pas de liste déposée par les organisations syndicales)



CDG

Accompagnateur

Collectivités non affiliées adhérents (CAP – CST – CCP)
Collectivités affiliées > 50 agents (CST)

Des outils à la disposition des collectivités

- ▶ Un onglet spécifique – Site Internet CDG 64
- ▶ Rétroplannings, guides, **fiches techniques, supports et diaporamas, modèles** de délibération, d'arrêtés, **plaquettes** pour les agents...
- ▶ **2 séances** - Réseau **DGS et DRH** et des **supports** (Juin et octobre 2022)
- ▶ **6 séances** - Réseau **Secrétaires de mairie** (Juin et octobre 2022)

De l'assistance juridique au quotidien : près de **1 000 consultations juridiques**

7 organisations syndicales - 19 listes de candidats - 302 candidats

- ▶ **2 réunions** – 31 mars & 15 septembre 2022
- ▶ **1 séance d'informations** – Vote électronique - 10 mai 2022
- ▶ **1 réunion (Comité Technique Intercommunal)** - 19 mai 2022
- ▶ **1 formation** (membres des bureaux de vote électronique) - 14 octobre 2022

Assistance sur des **questions juridiques**

Prise en charge financière par le CDG 64 des **professions de foi**





PÔLE EXPERTISE JURIDIQUE

UNE ÉQUIPE DE 7,55 ETP



Missions

- ▶ 800 collectivités et établissements publics
- ▶ Collectivités employant moins de 50 agents
- ▶ Assurer le secrétariat et l'animation du CT/CHSCT intercommunal consulté pour avis sur les questions collectives liées à l'organisation et au fonctionnement des collectivités ainsi qu'aux conditions de travail

1,52 ETP

LA GESTION DU CTI / CHSCT INTERCOMMUNAL

- **13** réunions organisées au total (↘ - 5 / 2021)
 - **CHSCT** → **5** réunions - **1** dossier
↘ - 6 dossiers / 2021
 - **CTI** → **8** réunions - **451** dossiers
↘ - **420** dossiers / 2021
dont 1 réunion du CTI réorganisée suite à un vote défavorable unanime des représentants du personnel

CONSULTATIONS / QUESTIONS

Missions

Conseiller et assister les employeurs territoriaux en matière de gestion du personnel : temps de travail, rémunération, régime indemnitaire...

1,77 ETP

	RÉPONSES TÉLÉPHONE	RÉPONSES COURRIEL	AUTRES (déplacements collectivités, RDV)	TOTAL
Expertise juridique (hors CTI)	3 394	1 840	18	5 252 ↗ + 4,2 %
Expertise juridique CTI	300	414	0	714 ↘ - 30,75 %
TOTAL	3 694 ↗ + 5 %	2 254 ↘ - 11 %	18	5 966 ↘ - 1,8 %

Thématiques - Consultations

- 24 % → rémunération
- 12 % → temps de travail

MODALITÉS DE RÉPONSE :

62 %



38 %



L'ASSISTANCE JURIDIQUE – PRÉCONTENTIEUX / CONTENTIEUX

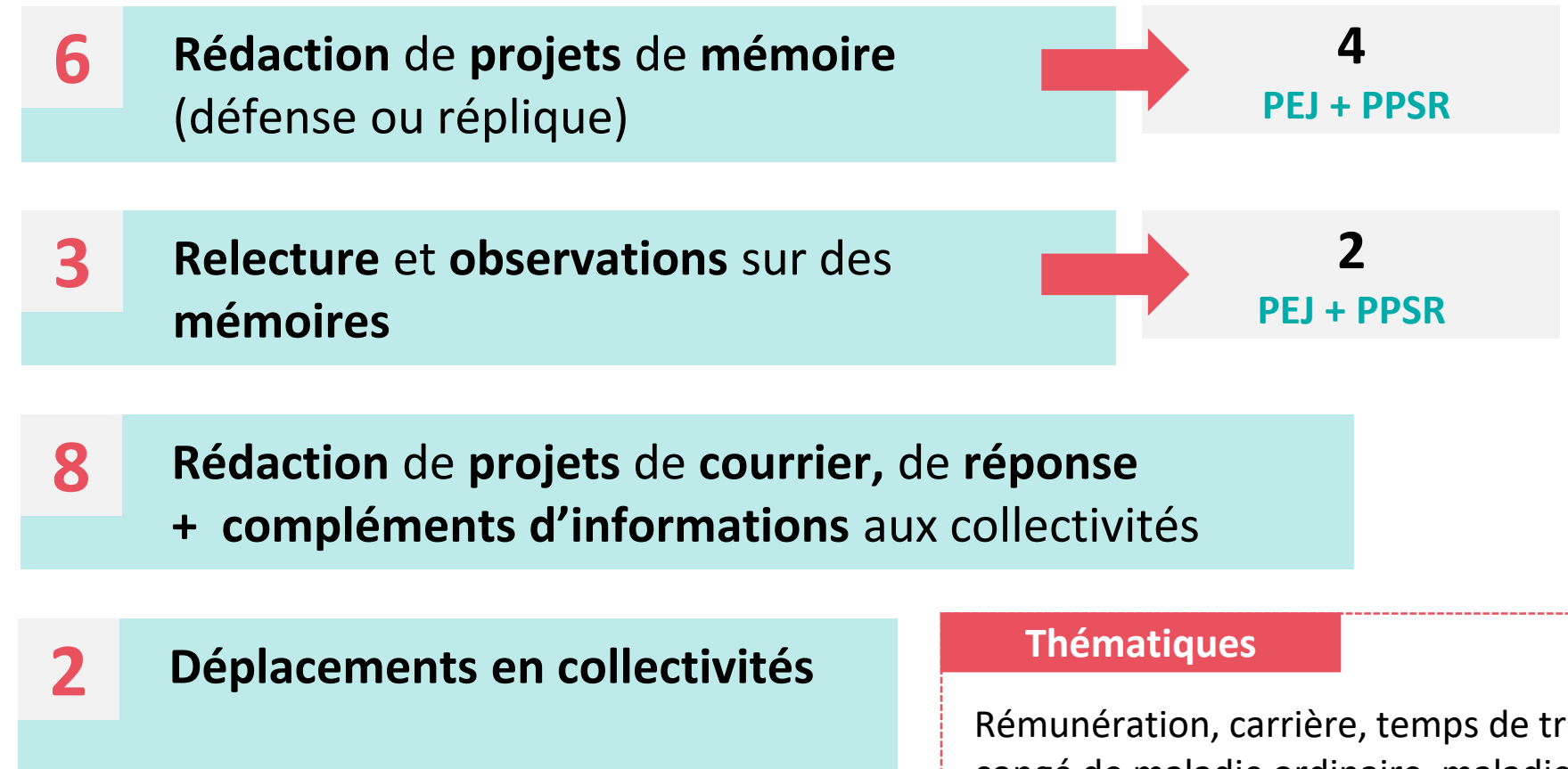
Missions

Dans le cadre de recours contentieux : relecture et rédaction de projets de mémoires en défense ou réplique

Dans le cadre de recours gracieux : recherches, relecture et rédaction de projets de courriers

0,14 ETP

→ Intervention dans **19 dossiers** (6 avec le Pôle Protection sociale et retraite)



Thématiques

Rémunération, carrière, temps de travail, congé de maladie ordinaire, maladie professionnelle, accident de service...

ASSISTANCE - CONTRATS DE DROIT PRIVÉ

Missions

Conseiller et assister les employeurs en matière de gestion des contractuels de droit privé

0,25 ETP

• CONSULTATIONS/ QUESTIONS

CONTRATS AIDÉS	APPRENTISSAGE	CEE + STAGE ENSEIGNEMENT + SERVICE CIVIQUE	TOTAL
128	65	53	246 ↘ - 31

- **Actions de promotion de l'apprentissage**
 - Nouvelle Bourse de l'apprentissage régionale www.cmonalternance-na.fr
--> formations et renseignement des collectivités, 1 offre diffusée
 - Campagne de communication et relais d'information des partenaires (CFA, FIPHFP, Cap Emploi...)
 - Développement du réseau professionnel → Rencontres avec les partenaires, notamment de l'apprentissage aménagé : CFA et CFA inclusif, Cap Emploi, FIPHFP...
 - Promotion-Apprentissage aménagé : 6 nouveaux accompagnements de recrutement d'apprentis ayant une RQTH, dont 3 pour des diplômes post-Bac

- De **nouveaux outils de sensibilisation à l'apprentissage aménagé** élaborés en partenariat avec les Cap Emploi Béarn et Pays Basque, et un CFA inclusif
 - **Suite de la bande dessinée** amorcée en 2020, dessinée par des demandeurs d'emploi en situation de handicap : après le zoom sur la fonction de maître d'apprentissage en 2021, une nouvelle planche en 2022
 - Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, 2 événements organisés en Béarn et Pays basque pour les valoriser



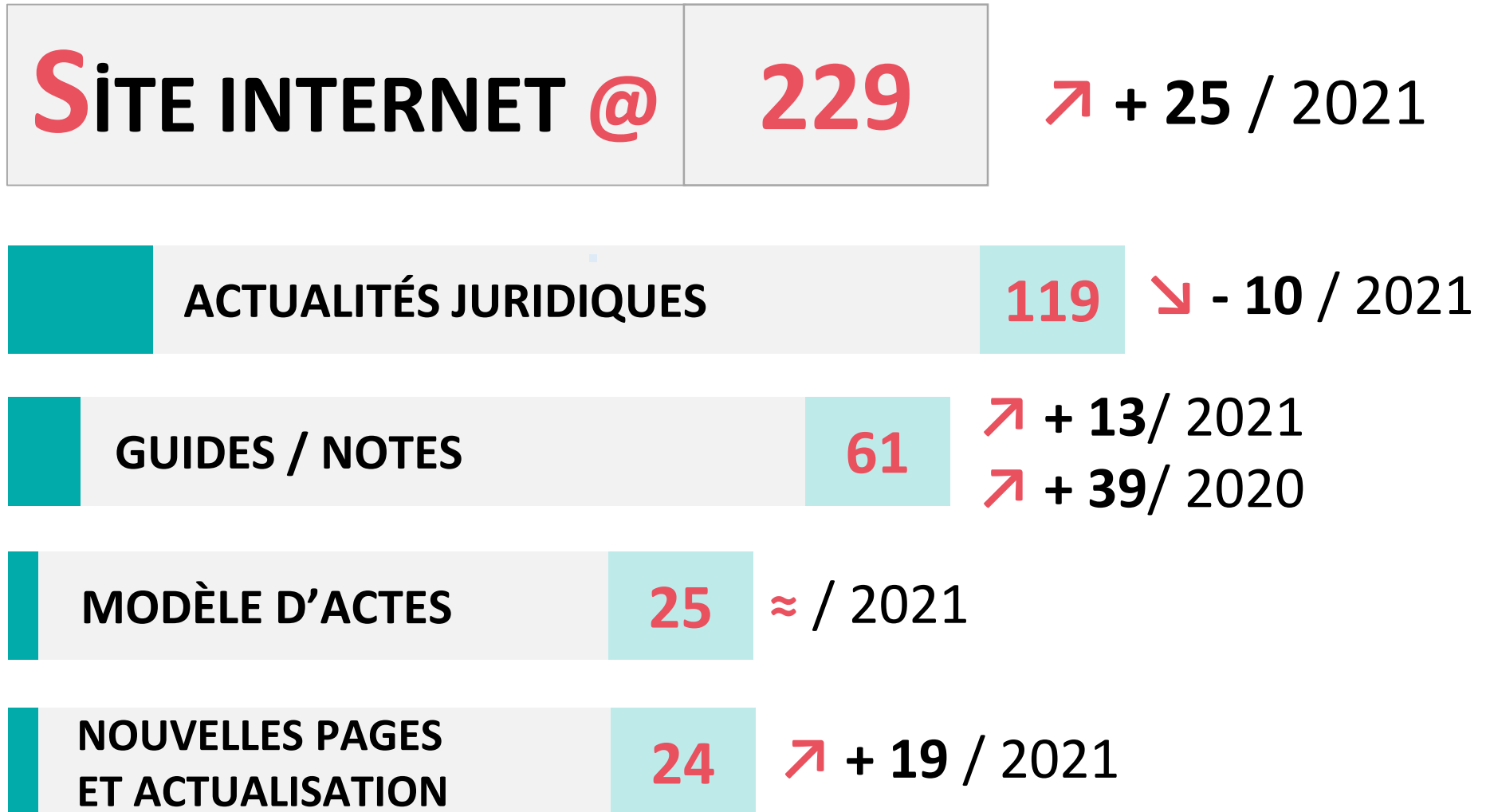
Missions

- ▶ Mener des actions d'information et de formation auprès des élus, professionnels RH...
- ▶ Mettre à disposition des collectivités des notes juridiques et des modèles de documents : projet d'arrêtés, de délibérations...

1,91 ETP

INFORMATION – DOCUMENTATION – COMMUNICATION

□ 3 PÔLES



INFORMATION – DOCUMENTATION – COMMUNICATION

□ 3 PÔLES

Missions

- ▶ Mener des actions d'information et de formation auprès des élus, professionnels RH...
- ▶ Mettre à disposition des collectivités des notes juridiques et des modèles de documents : projet d'arrêtés, de délibérations...

1,91 ETP



- **43** lettres d'infos
- **138** informations et actualités DEJIC (3/4 par semaine en moyenne)

→ **10 MAG RH**

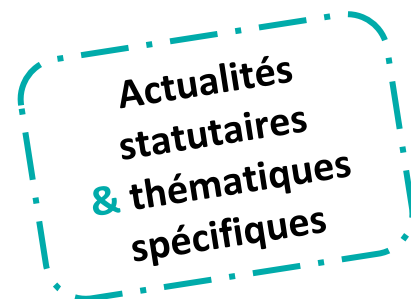
(Service régional mutualisé de production documentaire)



**RÉSEAUX
PROFESSIONNELS
12 SUPPORTS**

- **1 WEBINAIRE** : la mise en place du **Conseil Médical**
- **1** support de travail/ diaporama – **99** agents inscrits
- **7 RÉUNIONS/SESSIONS** → **11** supports de travail/diaporamas

- ▶ **DGS/DRH** : **6** diaporamas
- ▶ **Secrétaires de mairie** : **3** diaporamas
- ▶ **Gestionnaires de carrière** : **2** diaporamas



LA PRODUCTION DOCUMENTAIRE MUTUALISÉE - COOPÉRATION RÉGIONALE DES CDG

Missions

- Service régional mutualisé de production documentaire et d'expertise statutaire

1,14 ETP

OBJECTIFS

- Production d'analyses juridiques (consultations, mémoires en défense...)
- Rédaction : guides, notes et supports juridiques statutaires et actualités juridiques
- Service mutualisé = 11 CDG depuis le 1^{er} janvier 2022 (↗ + 3 CDG / 2021)
- 3 CDG pilotes : **CDG 64 - CDG 47 - CDG 24**

PRODUCTIONS 2022


- ↘ 58 notes, guides, modèles depuis 2021
- ↘ 10 Mag RH en 2022 (dont 3 par le CDG 64)
- ↘ 3 diaporamas d'actualités statutaires/focus sur des thématiques (dont 1 par le CDG 64)
- ↘ 43 actualités statutaires – site Internet des CDG (dont 13 par le CDG 64)
- ↘ Près de 150 conseils statutaires (dont près de 50 par le CDG 64) soit une ↗ 56 %
- ↘ 2 mémoires en défense - Contentieux → **CDG 64**

Missions

- Organiser des rencontres régulières avec les professionnels des collectivités et assurer une veille juridique statutaire
- Collectivités employant + de 20 fonctionnaires

0,15 ETP

LE RÉSEAU DES GESTIONNAIRES DE CARRIÈRE

- **1** session : Novembre 2022
 - **2** rencontres *en présentiel*
 - PAU
 - CAMBO-LES-BAINS
 - **50** participants
 - 27 participants à PAU
 - 23 participants à CAMBO-LES -BAINS
 - Support pédagogique transmis aux participants
→ **1 diaporama**
- 

LA GESTION DES ALLOCATIONS CHÔMAGE


Missions

Assister les collectivités qui le souhaitent dans le calcul des allocations de retour à l'emploi (ARE) et le suivi des dossiers pour leurs collaborateurs qui perdent leur emploi

1,02 ETP

- **97** allocataires suivis (↗ + 43 %)
- **65** collectivités accompagnées (↗ + 44,5 %)
- **752** actualisations de dossiers (↗ + 31,7 %)
- **41** études réalisées pour l'ouverture d'un droit, une reprise ou un rechargement de droits
 - **11** simulations de droit
- **191** consultations /questions (↗ + 41 / 2021)
 - 54 % ⓘ
 - 46 % @
- **215** échanges internes et avec les collectivités → suivi des dossiers en cours





PÔLE PROTECTION SOCIALE ET RETRAITE
UNE ÉQUIPE DE 8,33 ETP

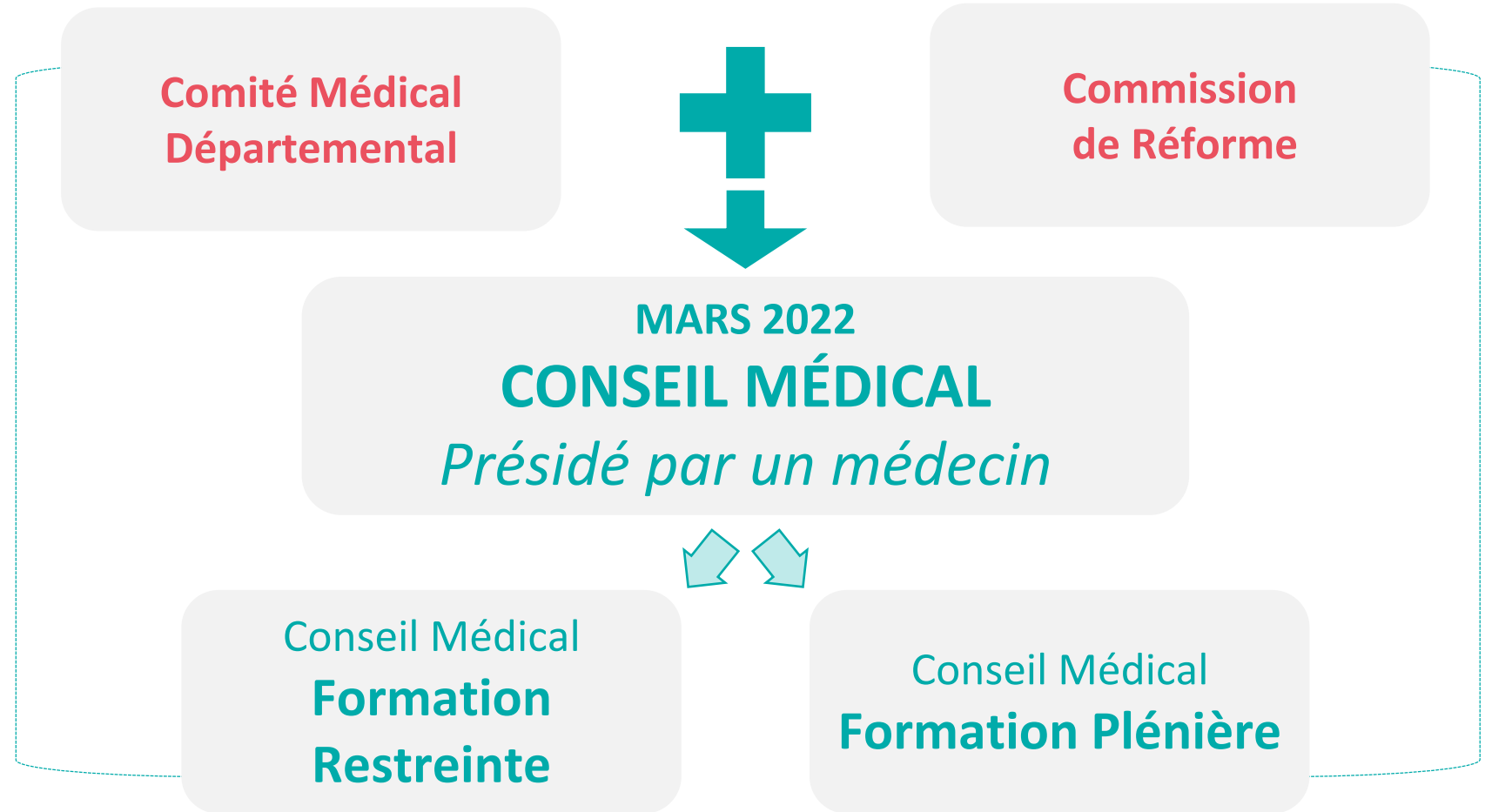


Réforme

Fusion des instances médicales prévue par l'Ordonnance Santé Famille du 25 novembre 2020

Décret 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la Fonction Publique Territoriale

**NOUVEAU
2022**



→ Entrée en vigueur le **14 mars 2022**

- **Analyse des textes et réflexion sur la mise en place/organisation de la nouvelle instance médicale** – Réunions au niveau national et régional
- **Informations/communication** aux **membres** siégeant dans les instances médicales (médecins – Représentants de l'Administration et du personnel)
- **Information et conseil aux collectivités**
- **Animation** d'un **Webinaire** le **28/06/22** → **Collectivités – 99 agents inscrits & élaboration d'un support**
- **Adaptation du logiciel AGIRHE** (saisine des collectivités)
- **Communication** : mise à jour de **documents et supports** pour les collectivités + **Site Internet**

Missions

- ▶ Gestion du secrétariat du Conseil Médical (Formation restreinte)
- ▶ Composé de médecins agréés par le Préfet
- ▶ Rend des avis motivés sur l'indisponibilité physique non liée à l'activité professionnelle : droits à congés de maladie des agents et leur situation médicale à l'issue de ces congés

1,82 ETP

LE COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL → CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE

- **12** réunions
- **850** dossiers examinés (↘ - **192** dossiers / 2021)
- Environ **71** dossiers par réunion
- **57 %** des dossiers → collectivités **affiliées**
- **43 %** des dossiers → collectivités **adhérentes**
 - 8% des dossiers → Catégorie A
 - 12% des dossiers → Catégorie B
 - 80% des dossiers → Catégorie C

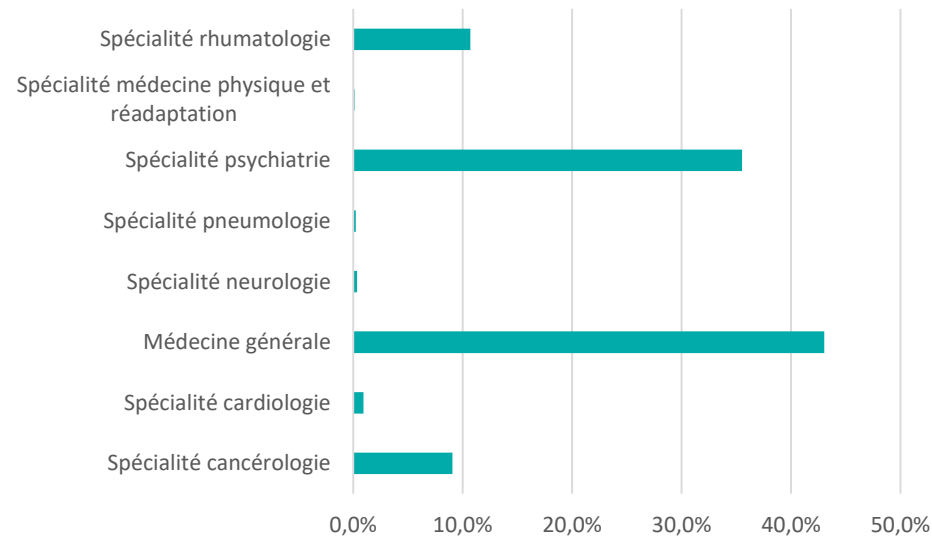
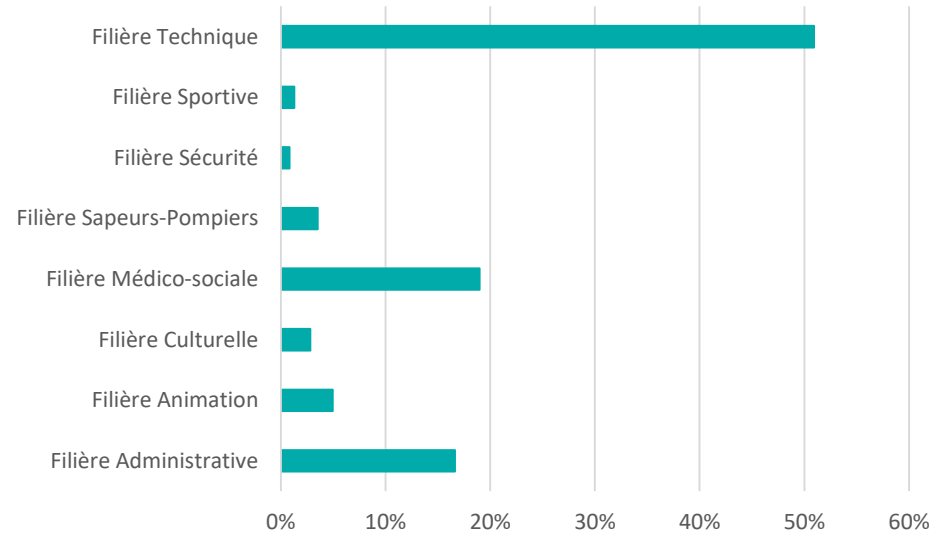
LE COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL → CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE

Missions

- ▶ Gestion du secrétariat du Conseil Médical (Formation restreinte)
- ▶ Composé de médecins agréés par le Préfet
- ▶ Rend des avis motivés sur l'indisponibilité physique non liée à l'activité professionnelle : droits à congés de maladie des agents et leur situation médicale à l'issue de ces congés

1,82 ETP

Répartition des dossiers en CMR
→ Filières



Répartition des dossiers présentés en CMR
→ Spécialités

Missions

- ▶ Gestion du secrétariat du Conseil Médical (Formation plénière)
- ▶ Composée de médecins agréés, de représentants de l'Administration et du personnel
- ▶ Rend des avis motivés sur l'indisponibilité physique liée à l'activité professionnelle (maladie professionnelle, accidents de travail, mise à la retraite pour invalidité...)

1,84 ETP

LA COMMISSION DÉPARTEMENTALE DE RÉFORME → CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE

- **20** réunions :
 - 1 à 2 par mois
 - ↗ + **3 réunions** / 2021
- **313** dossiers examinés (↗ + **8** dossiers / 2021) : environ **15** dossiers par réunion

52 % des dossiers → collectivités **affiliées** (↗ + **18 %**)

48 % des dossiers → collectivités **adhérentes**

LE RÔLE DE CORRESPONDANT DE LA CNRACL CONSTITUTION / CONTRÔLE DES DOSSIERS

Missions

- ▶ Convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts :
- ▶ Assurer une mission d'aide à la constitution et au contrôle des dossiers de retraite
- ▶ Assurer une mission de formation et d'information des collectivités affiliées, de leurs agents et des retraités


1,3 ETP

- **293** dossiers traités (↘ - **30** /2021) :
 - **248** dossiers de retraite (↘ - **14** / 2021)
 - **45** dossiers de validation de service (↘ - **16** / 2021)

1 891

**consultations/questions – Retraite
Suivi des dossiers**

↘ - **169** /2021



LE RÔLE DE CORRESPONDANT DE LA CNRACL INFORMATION / FORMATION

Missions

- ▶ Convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts :
- ▶ Assurer une mission d'aide à la constitution et au contrôle des dossiers de retraite
- ▶ Assurer une mission de formation et d'information des collectivités affiliées, de leurs agents et des retraités

0,7 ETP

- Permanences retraite → **110** agents reçus /191 en 2021
 - Collectivités - de 100 fonctionnaires – CNRACL
→ **90** agents reçus / 87 en 2021 - 2 lieux dans le département
- **12 jours**
 - Collectivités + de 100 fonctionnaires – CNRACL
→ **21** agents reçus / 104 en 2021 - 2 collectivités ont sollicité le CDG
/7 en 2021 - **2,5 jours**

986

**consultations/questions-
Réglementation retraite**

↗ + **219** /2021 ↗ + **28 %**

- **2 estimations de pension - retraite** (rendez-vous au CDG ou par mail) (↘ - 14 /2021)
- **202 arrêtés** des collectivités **contrôlés** (retraite) (↗ + 41 /2021)

L'ASSISTANCE JURIDIQUE - PROTECTION SOCIALE

Missions

Conseiller et assister les employeurs concernant les questions de protection sociale des agents publics

2,37 ETP

8 035 consultations /questions ↗ + 257/ 2021

Expertise - **Protection sociale**

2 800 consultations/questions
↘ - 30/ 2021

Expertise - **Instances médicales**

5 235 consultations /questions
↗ + 287/ 2021

MODALITÉS DE RÉPONSE

79 %

@

20 %

📞

1 %

Autres dont **15** RDV

- **2 345** arrêtés pointés, numérisés (congés de maladie...)

LA GESTION DU CONTRAT-GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE – SOFAXIS (REYLENS)/ CNP

Missions

- ▶ Négocier et proposer aux employeurs territoriaux un contrat "groupe" afin qu'ils obtiennent le remboursement de prestations versées aux agents ou à leurs ayants droits en cas d'indisponibilité physique ou de décès
- ▶ CDG 64 : interface entre les collectivités et l'assureur

0,13 ETP

- **Renouvellement du Contrat – Groupe 2021-2025**
Contrat de 5 ans avec la **CNP** (assureur) et **SOFAXIS/RELYENS** (courtier) – fin au 31/12/2025
- **Nombre de collectivités adhérentes** au contrat groupe

Année	Nombre total de collectivités	Collectivités jusqu'à 30 fonctionnaires	Collectivités de + 30 fonctionnaires
2021	538	494	44
2022	545	501	44
2023	546	502	44

LA GESTION DU CONTRAT-GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE – SOFAXIS (REYLENS)/ CNP

Missions

- ▶ Négocier et proposer aux employeurs territoriaux un contrat "groupe" afin qu'ils obtiennent le remboursement de prestations versées aux agents ou à leurs ayants droits en cas d'indisponibilité physique ou de décès
- ▶ CDG 64 : interface entre les collectivités et l'assureur

0,13 ETP

- **Le taux de cotisation**
 - Taux garantis durant les 3 premières années d'exécution du contrat pour toutes les collectivités (**jusqu'au 31/12/2023**)
 - **5 292** agents **CNRACL** couverts
 - **3 125** agents **non CNRACL** couverts
 - **5,99 M€ Cotisations / 116,2 M€ Masse salariale**

Collectivités jusqu'à 30 fonctionnaires CNRACL	Fonctionnaires CNRACL	Fonctionnaires et agents IRCANTEC
Taux au 01/01/2022	5,93 % + 0,08 %	0,9 %

- **Accompagnements spécifiques du CDG**
 - **7** collectivités
 - **8 372, 91 €** récupérés au total pour les collectivités

NOUVEAU

Santé et Prévoyance

Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la Fonction Publique

Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement

Objectif : Déploiement au 1^{er} janvier 2025

ZOOM SUR... LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE (PSC)

Les EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Participation financière **OBLIGATOIRE**

→ Risque **PRÉVOYANCE** au **01/01/2025**

→ Risque **SANTÉ** au **01/01/2026**

Les CDG

Mise en place **OBLIGATOIRE** de **conventions de participation (contrats-groupe)**

en matière de **santé** et de **prévoyance**

→ **collectivités et agents**

→ **Au 1^{er} janvier 2025**

- **Travail mutualisé - Coopération régionale des CDG Nouvelle Aquitaine**
 - **7 réunions** → **COMOP** (comités opérationnels - techniciens)
 - **10 réunions** → **4 préparations COMOP – 4 CODIR – 2 CSO** (élus)
- **Réalisation/diffusion → Recueil des besoins - Risques Santé et Prévoyance (Collectivités affiliées et adhérentes du département) - Septembre 2022 – 436 collectivités répondantes → 53 %**
- **Communication aux collectivités + Site Internet CDG 64**
 - **Actualités juridiques** → en lien avec le recueil des besoins
 - **Note / Guide PSC /Fiche** – Coopération régionale – Production documentaire mutualisée

1 DIRECTION SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL



25,13 Équivalents Temps Plein

(20,62 ETP en 2021)



DONNÉES GLOBALES

DIRECTION SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- **585** collectivités et établissements publics adhérents à la convention Santé et conditions de travail au 31 décembre 2022 dont **4 collectivités non affiliées** au CDG 64
- **Un effectif de 16 921 agents** suivis dont :
 - **14 461** agents suivis en collectivités
 - **4 046 agents en Surveillance Médicale Particulière (28%)**
 - **État : 2 460** agents suivis pour **21** conventions
 - **241 agents en Surveillance Médicale Particulière SMP (10%)**

- **167** demandes d'intervention issues des collectivités traitées dont **124** nouvelles demandes
- Des réunions hebdomadaires pour étudier les nouvelles demandes et recueillir les besoins de délégation d'actions des médecins de prévention
- **Des demandes d'intervention de 76** collectivités et **4** structures d'État
- **41 devis réalisés en 2021 + 27 devis des années précédentes** pour des interventions toujours en cours
- **43 factures éditées** pour un total de **60 023 €**
- **1 446 agents concernés par une intervention en collectivité d'un agent de la DSCT**
- **545 jours d'interventions terrain (action socles + actions facturées)**

- **Un service organisé par secteur géographique :**
 - Pour chaque collectivité : 1 médecin, 1 infirmier, 1 assistante sociale, 1 psychologue du travail, 1 ACFI, 1 ingénieur prévention
 - Pour les interventions collectives (psychologues et ergonomes) : périmètre étendu à tout le département
- **Renforcement des effectifs sur le secteur Pays Basque : création de 2 postes d'infirmiers, un poste d'assistante sociale et un poste de psychologue**

Objectifs :

- **Accroître la présence terrain sur l'ensemble du territoire et assurer une meilleure couverture du territoire**
- **Coller aux besoins des collectivités**
- **Améliorer la réactivité (+ 1465 entretiens infirmiers périodiques/2021)**

- **Des rencontres en collectivités avec les DRH, DGS et l'équipe DSCT**
 - **31 collectivités rencontrées**
 - **Couvrant 5784 agents**
- **Point sur les relations entre le CDG et la collectivité, identification des interlocuteurs**
- **Recueil des besoins des collectivités**
- **Présentation des prestations proposées par la DSCT:**
 - **Articulation médecin/infirmier**
 - **Soutien psychologique**
 - **Accompagnement social**
 - **Correspondant handicap, études de poste**
 - **Interventions collectives : aide à l'élaboration du DUERP, intervention en ergonomie, conseils techniques et réglementaires, médiation, intervention sur collectif de travail dégradée...**

- **De nouvelles adhésions :**
 - **Ville de Biarritz (580 agents suivis) : suivi médical, soutien psychologique, accompagnement social**
 - **Ville de Bayonne (886 agents suivis) : soutien psychologique**
 - **Ville d'Orthez (250 agents à suivre) : prospection en vue de l'adhésion au 1^{er} janvier 2023**
 - **Déploiement, rencontre des services RH, présentation des équipes**
- **Mise en place de 6 nouvelles cellules santé (couverture 998 agents) :**
 - **CIAS Pays Basque , Villes de Biarritz, d'Ustaritz, de Bayonne, de Morlàas, Agence Publique de Gestion Locale**

- **Participation aux Rencontres Locales d'Actualités organisées conjointement avec la Mutuelle Nationale Territoriale organisées à la Géode en Duplex avec le CDG40**
 - **Thème** : Réintégrer le collectif et réussir à reprendre le travail après un arrêt long
 - **Participation active à la table ronde** : « Regards croisés » sur la **question de l'accompagnement des collectifs de travail** avec les témoignages de la Directrice des Ressources Humaines de Lons, le médecin du travail, l'infirmière en santé au travail, l'assistante sociale, la psychologue du travail
 - Illustration de cas anonymisés et présentation des ressources du CDG64 à disposition des collectivités

- **Semaine nationale de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail**

Relais sur les actualités, évènements, et curiosités de la semaine.

- **Envoi d'une lettre quotidienne pendant la semaine**

- **Phrase du jour**

- **Zoom sur un métier d'accompagnement de la DSCT au service des collectivités**

- **Compilation d'articles, podcasts, études, infographies, lien ressources**

- **Article quotidien autour des**

- **Conditions de travail**
- **Contenu du travail**
- **Démarche Collective**
- **Communication**
- **Amélioration Continue**

- **Présentation, sensibilisation QVCT lors du réseau DGS DRH**

1 DIRECTION SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL



PRESTATIONS MUTUALISÉES



1 DIRECTION SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

▶ PÔLE MÉDICO-SOCIAL
UNE ÉQUIPE DE **16,43** ETP



Missions

Éviter l'altération de la santé physique et mentale des agents et vérifier la compatibilité entre le poste de travail et leur état de santé

6,5 ETP

LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS (COLLECTIVITÉS)

- **7 734** visites médicales et entretiens infirmiers :
 - **2 070** visites médicales périodiques
 - **3 091** visites médicales particulières (embauche, reprise, à la demande...)
 - **2 480** entretiens infirmiers périodiques et **93** entretiens particuliers (visites d'information et de Prévention pour les contrats de droit privé, entretiens infirmiers par délégation du médecin)
- **3 807** avis favorables
- **1 354** avis autres (aménagement de poste, avis défavorable...)
- **91** rapports rédigés par les médecins pour le Conseil médical
- **720** numérisations de documents médicaux
- Fonction support au quotidien (planification, prise de RDV, facturation, portail, conseil technique...) : 12 500 mails gérés par an

Missions

Éviter l'altération de la santé physique et mentale des agents et vérifier la compatibilité entre le poste de travail et leur état de santé

3,8 ETP

L'ACTION SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- **413 actions sur le milieu professionnel** effectuées par les médecins et infirmières dont :
 - 251 participations à des cellules santé
 - 21 participations à des réunions de CHSCT
 - 25 études d'aménagement et études de poste / conseils sur poste de travail
 - 74 entretiens/rencontres diverses/réunion santé au travail
 - 37 visites de locaux
 - 5 autres (activité de formateur, étude métrologique ...)
 - Liens médecins / infirmières pluriquotidiens avec les collectivités (téléphone / mail)
- **Actions sur le milieu professionnel réalisées par l'équipe pluridisciplinaire (ergonomes, ingénieurs) :**
 - 63 études de postes pour des agents avec état de santé dégradé ou en prévention
 - 23 conseils sur poste

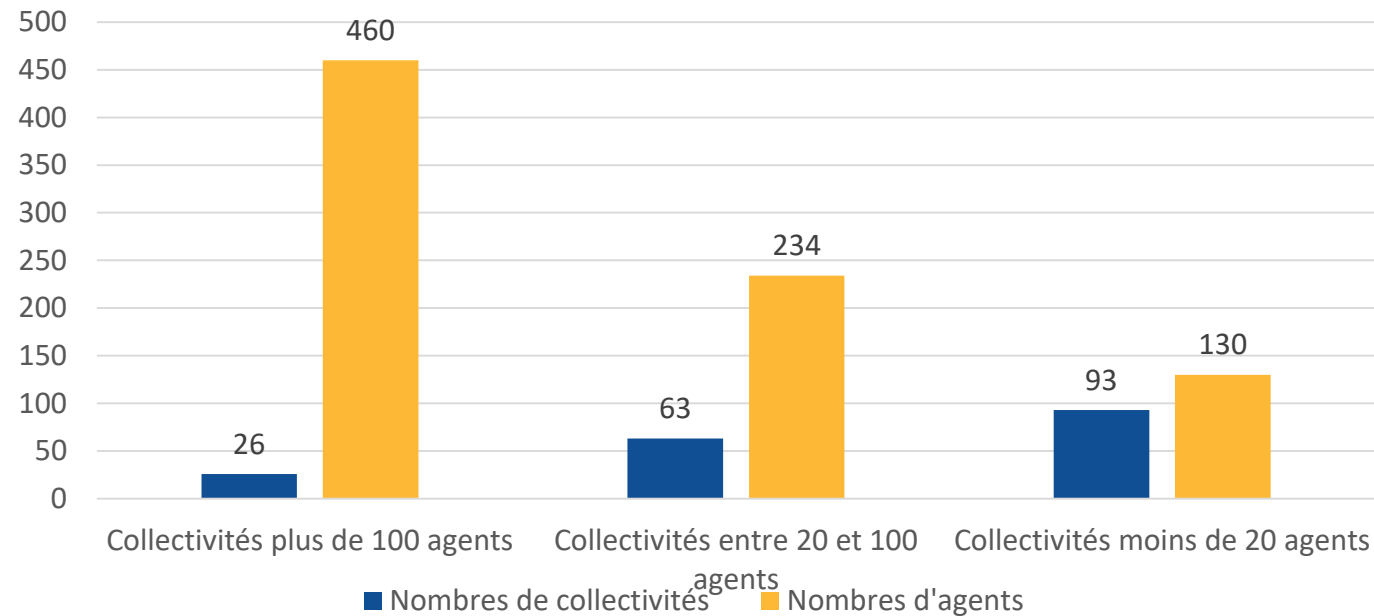
L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL – L'ACTIVITÉ

Missions

- ▶ Proposer aux employeurs territoriaux un accompagnement social pour leur agents
- ▶ Mettre à la disposition des collectivités et de leurs agents des assistants sociaux

5,04 ETP

- **817** agents suivis en 2022
- **754** nouveaux dossiers
- **Type d'accompagnement**
 - **13 %** causes strictement personnelles
 - **87 %** causes diverses ayant un lien avec le travail
- **182** collectivités concernées



Missions

- ▶ Proposer aux employeurs territoriaux un accompagnement social pour leur agents
- ▶ Mettre à la disposition des collectivités et de leurs agents des assistants sociaux

5,04 ETP

L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL – LES OUTILS

- **Sur le terrain :**
 - **1148** rendez-vous avec les agents
 - ✓ **118** visites à domicile
 - ✓ **993** lors des permanences
 - ✓ **2** sur le lieu de travail
 - ✓ **35** autre
 - **70** entretiens physiques avec les collectivités
- **En distanciel :**
 - **280** entretiens téléphoniques avec les collectivités
 - **526** entretiens physiques et téléphoniques avec les partenaires
 - **1 967** entretiens téléphoniques avec les agents

Missions

- ▶ **Mission analytique créée en 2021**
- ▶ **Concerne le suivi des agents employés par des services de l'État ayant conventionné avec la Direction Santé du CDG**
- ▶ **Éviter l'altération de la santé physique et mentale des agents et vérifier la compatibilité entre le poste de travail et leur état de santé**

1,1 ETP

INTERVENTION SANTÉ ÉTAT

- **695** visites médicales et entretiens infirmiers :
 - **274** visites médicales périodiques et **299** visites médicales particulières (embauche, reprise, à la demande...)
 - **109** entretiens infirmiers périodiques et **13** entretiens particuliers (visites d'information et de Prévention pour les contrats de droit privé, entretiens infirmiers par délégation du médecin)
- **491** avis favorables et **82** avis autres (aménagement de poste, avis défavorable...)
- **17 actions sur le milieu professionnel** effectuées par les médecins et infirmières dont :
 - Participation à **3** réunions de CHSCT
 - **1** conseil sur poste de travail
 - **6** entretiens/rencontres diverses/réunions santé au travail
 - **2** visites de locaux
 - Liens médecins / infirmières réguliers avec les structures employeur (téléphone / mail)
- **Actions sur le milieu professionnel réalisées par l'équipe pluridisciplinaire :**
 - **1** conseil sur poste
 - **3** études de postes pour des agents avec état de santé dégradé
 - **4** groupes de soutien (Groupes d'Analyse de Pratiques ou soutien)
 - **5** agents accompagnés par les psychologues du travail

- **Cellules santé : 58 structures ont mis en place une cellule santé (+14% par rapport à 2021)**

Dont participation :

- **145 pour les médecins**
- **112 pour les infirmières**
- **130 pour les assistantes sociales**
- **123 pour les psychologues**

- **CHSCT : 29 collectivités et 8 structures d'État ont un CHSCT qui fonctionne**

Dont participation :

- **35 pour les médecins**
- **10 pour les infirmières**
- **10 pour les ACFI**

1 DIRECTION SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL



PÔLE PLURIDISCIPLINAIRE
UNE ÉQUIPE DE **8,42** ETP



SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE

Missions

- ▶ Accompagner les agents en difficulté sur leur poste de travail
- ▶ Accompagner les employeurs dans la gestion des situations individuelles dégradées

2,85 ETP

- **115 AGENTS DE COLLECTIVITÉS REÇUS EN 2022**
 - 154 entretiens physiques pour un total de 220 heures d'entretien
 - 61 entretiens en audio/visio pour un total de 87 heures d'entretien
- **Développement de la prestation de soutien psychologique individuel dans les vallées d'Ossau et d'Aspe**
 - Déplacement de la psychologue du travail pour rencontrer :
 - 18 communes de la vallée d'Ossau
 - 13 communes de la vallée d'Aspe
 - Objectif: présenter aux collectivités du secteur la prestation, l'intervenante et la ressource à disposition

LE RÉSEAU DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION ET DES CONSEILLERS DE PRÉVENTION

Missions

- ▶ Animer des réseaux professionnels en matière de prévention des risques professionnels, de protection de la santé et la sécurité des agents
- ▶ Mettre à disposition des supports techniques, guides et notes techniques
- ▶ Échanger sur les pratiques et l'actualité réglementaire

Réseau Assistants de Prévention

0,27 ETP

Réseau Conseillers de Prévention

0,15 ETP

- **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**

- **453** assistants de prévention désignés dans **344** collectivités

- **1** Formation de base de 5 jours : 11 Assistants de prévention formés
- **2** Formations continue de 2 jours : 17 Assistants de prévention formés

- **CONSEILLERS DE PRÉVENTION**

- **27** conseillers de prévention désignés dans **21** collectivités

- **1** rencontre du réseau 1 Jour : **11** Conseillers de prévention

- **Conception et animation d'un webinaire sur le risque routier**

Missions

Assurer une veille permanente de la réglementation et de l'actualité en santé au travail

Renseigner les collectivités sur la réglementation en matière de santé au travail

1,63 ETP

INFORMATION SENSIBILISATION ET CONSEIL

- **CONSEIL TECHNIQUE**

- **225 réponses complexes à des questions techniques :**

- ✓ **98** sur la réglementation en prévention
- ✓ **13** réponses en tant qu'ACFI
- ✓ **65** sur la thématique du handicap
- ✓ **47** sur la thématique de la santé
- ✓ **2** sur une thématique RH

- **Envoi de lettres d'actualité à 880 destinataires :**

- **9 lettres d'actualités dont une par jour** sur la thématique du handicap pendant la **SEEPH** (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées)
- **5 lettres d'actualité (une lettre par jour) à l'occasion de la semaine de la QVCT** (Qualité de Vie et Conditions de Travail)
- **3 lettres d'actualité Psycho Quoik** à l'occasion du mois de la sensibilisation à la santé mentale
- Alimentation régulière de la **lettre d'actualité du CDG**

Missions

- ▶ Assurer une veille permanente de la réglementation et de l'actualité en santé au travail
- ▶ Renseigner les collectivités sur la réglementation en matière de santé au travail

1,63 ETP

INFORMATION SENSIBILISATION ET CONSEIL

- **RESEAU DGS DRH**
 - Participation à la séance de juin : dans le cadre de la semaine de la Qualité de Vie et Conditions de Travail
 - Participation à la séance d'octobre : information sur les formations CST et F3ST
- **DOCUMENTATION**
 - Veille réglementaire
 - Mise à jour et création de fiches techniques publiées sur la Foire aux questions du site Internet
 - Un atelier de sensibilisation lavage des mains pour les agents de la maison des communes

- **Poursuite de la démarche sur les conditions de travail des aides à domicile**
 - 1 ergonome du CDG64 pilote du projet
 - Poursuite du travail en 2022 avec recherche de partenaires et de financements
 - **Projet prolongé par la démarche portée par le Conseil Départemental 64 suite aux assises départementales des métiers de l'autonomie**
 - Participation de 2 ergonomes du CDG64
 - Groupes de travail composés de partenaires et acteurs des métiers de l'autonomie du 64
- Objectifs :**
- ✓ Favoriser l'attractivité de ces métiers
 - ✓ Former et recruter des personnels compétents pour répondre aux besoins
 - ✓ Fidéliser et accompagner les professionnels en poste

1 DIRECTION SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

▶ PRESTATIONS FACTURÉES



Missions

- ▶ Conseiller les collectivités territoriales en matière de prévention des risques professionnels, de protection de la santé et la sécurité des agents
- ▶ Accompagner les collectivités dans les projets de conception de bâtiments ou de postes de travail

1,26 ETP

L'INTERVENTION EN ERGONOMIE OU EN PRÉVENTION

- **12 interventions en ergonomie pour la prévention des TMS**
- **9 interventions en ergonomie de conception**
- **6 conseils sur plan**
- **1 intervention sur la prévention des risques spécifiques (travail en hauteur)**
- **1 intervention en conseil et assistance pour le baromètre pour le climat social**
- **2 expérimentations sur l'utilisation d'exosquelettes**

- **Démarche engagée à titre expérimental dans deux collectivités de 400 et 300 agents**
- **Objectif :**
 - Améliorer les collectivités dans le projet d'amélioration des conditions de travail des agents exposés à un risque important de TMS et accidents de travail
- **Services ciblés :** Espaces verts et voirie pour l'une des collectivités / Espaces verts et propreté pour la deuxième collectivité
- **Déroulement:**
 - Mise en place d'une démarche collective et participative
 - Etat des lieux (définition des objectifs et indicateurs de suivi)
 - Analyse approfondie de l'activité de travail et recherche de pistes d'amélioration / détermination des tâches pouvant bénéficier d'exosquelettes
 - Test et évaluation des dispositifs
 - Evaluation de la démarche
- **Suite à l'évaluation de cette démarche, une communication globale sera faite auprès des collectivités et des outils pourront être proposés**

Missions

- ▶ Évaluer les risques psychosociaux
- ▶ Conseiller les collectivités territoriales en matière de prévention des risques psychosociaux
- ▶ Intervenir sur les situations de conflits et les situations traumatiques

1,18 ETP

LES INTERVENTIONS SUR LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

- **3 collectivités accompagnées pour des groupes d'analyse de pratiques**
- **5 collectivités dans le cadre de la démarche Aides à domiciles : 16 séances**
- **15 interventions sur les RPS (prévention ou intervention sur situations dégradées)**
- **3 interventions en médiation**
- **3 interventions sur des situations traumatiques**

Missions

- ▶ Accompagner les collectivités dans la rédaction de leur document unique
- ▶ Accompagner les collectivités dans l'Intégration des Risques Psychosociaux

0,51 ETP

DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

- **INTERVENTIONS SUR LE DOCUMENT UNIQUE**
 - 8 demandes de rédaction de document unique pour le compte des collectivités dont 2 demandes antérieures finalisées en 2022
 - ✓ 24,5 jours facturables sur 2022 et 2023
 - ✓ Intervention terrain
 - ✓ Élaboration
 - ✓ Mise à jour
 - ✓ Présentation, déploiement
 - 2 demandes de conseils sur le document unique

LA MISSION ACFI (AGENT CHARGÉ DE LA FONCTION D'INSPECTION)

Missions

Conseiller les collectivités territoriales en matière de prévention des risques professionnels, de protection de la santé et la sécurité des agents

0,28 ETP

- **1 mission d'inspection**
- **1 mission en lien avec les CHSCT**
- **Interventions pour le CTI :**
 - **1 relecture de règlements intérieurs**
 - **6 réponses à des questions techniques**
- **2 missions en lien avec les travaux réglementés des mineurs en formation professionnelle**
- **3 avis sur réglementation et consignes**

- **10 participations à des CHSCT**

Missions

- ▶ Mission créée (en comptabilité analytique) en 2019
- ▶ Accompagner les collectivités dans les projets de formation et de sensibilisation spécifiques

0,56 ETP

FORMATION ET SENSIBILISATION EN INTRA

- **Conception des supports pédagogiques et animation des formations – adaptation aux demandes (prestation sur-mesure)**
- **Formation des Assistants de prévention :**
 - 1 formation de base (5 jours) pour 16 AdP
 - 2 formations 2 jours pour 16 AdP
- **Formation à la gestion de l'agressivité et des conflits avec les usagers en intra pour une collectivité**
- **Sensibilisations au travail sur écran pour 2 collectivités:**
 - 13 jours de formation pour 130 agents (3 jours en 2022)
 - 6,5 jours de formation pour 65 agents (2 jours en 2022)
 - *Poursuite sur le premier trimestre 2023*
- **Formation aux risques professionnels des agents d'entretien : construction et animation de la formation = 3 jours d'intervention sur site**

FORMATION ET SENSIBILISATION EN INTRA : LE CST

Missions

► **Mission créée (en comptabilité analytique) en 2019**

► **Accompagner les collectivités dans les projets de formation et de sensibilisation spécifiques**

0,56 ETP

- **Réforme des instances représentatives : Comité Social Territorial**

Organe consultatif unique créé dans la FPT par la loi de Transformation de la Fonction Publique (loi du 6 août 2019, art.4) et le Décret 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux Comités Sociaux Territoriaux



- **Travail d'analyse des textes**
- **Elaboration des supports pédagogiques en vue de la formation obligatoire des membres des CST nouvellement élus (élections du 8 décembre 2022)**
- **Lancement de la campagne de recensement des besoins de formation en vue du déploiement en 2023**



1 DIRECTION EMPLOI, MOBILITÉ ET RH




9,58 *Équivalents Temps Plein (hors PMT)*

(6,78 ETP en 2021)





1 DIRECTION EMPLOI, MOBILITÉ ET RH



**PÔLE VALORISATION DES COMPÉTENCES
ET DES ORGANISATIONS
UNE ÉQUIPE DE 7,74 ETP**



Missions

Accompagner les
employeurs territoriaux
dans les recrutements de
leur personnel

3,27 ETP

L'ACCOMPAGNEMENT AU RECRUTEMENT

☐ UNE ACTIVITE EN CROISSANCE CONSTANTE

- **240** accompagnements "complets" ☐ + 36 %, dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi : de plus en plus d'offres relancées, parfois plusieurs fois
- **3 224** candidatures traitées
- **La part des accompagnements en communes est en hausse (76 %), mais, parmi elles, la part des communes de - de 1 000 habitants est en recul (40 % des communes accompagnées)**
- **Recul des accompagnements partiels** : 4 commissions de sélection, 5 élaborations d'avis de recrutement et autres

Missions

Accompagner les
employeurs territoriaux
dans les recrutements de
leur personnel

3,27 ETP

L'ACCOMPAGNEMENT AU RECRUTEMENT

- **Après plusieurs années de baisse, hausse pour les postes de catégorie C (72 %), stabilité en B (15 %) et net recul en A (13 %)**
- **Stabilité relative de la répartition par filière, léger recul dans la filière administrative (48 %)**
- Forte baisse de la part des recrutements de secrétaires de mairie, adjoints au secrétaire de mairie, DGS et DST après deux années de stabilisation : **20 % des recrutements (32 % en 2021)**
- Des sollicitations toujours importantes de la part de candidats non retenus avant ou après entretien : une cinquantaine de réponses individualisées ont été apportées
- Amorce d'une refonte du logiciel de dématérialisation des recrutements ☐ accueil d'un apprenti développeur informatique pour prendre en charge le projet

- Les 240 accompagnements complets réalisés ont concerné **121 collectivités différentes (91 collectivités en 2021)**
- **10 collectivités ont fait appel à l'accompagnement plus de 5 fois dans l'année (7 en 2021)**, auxquelles s'ajoute le CDG qui a fait appel au Pôle pour 12 recrutements
- **Des « suivis après recrutement » qualitatifs** ont eu lieu pour **environ 20 recrutements**, parfois en lien avec une intervention de Conseil en organisation et RH
- **29 collectivités ont sollicité ou sollicitent également le Conseil en organisation et RH (10 en 2021)** ? L'accompagnement au recrutement peut constituer :
 - une « porte d'entrée » pour le Conseil en organisation et RH
 - la mise en œuvre d'une préconisation suite à un diagnostic organisationnel et fonctionnel

Mission

Accompagner les collectivités dans leurs démarches et projets liés aux ressources humaines et à l'évolution de leur organisation et fonctionnement

2,18 ETP

LE CONSEIL EN ORGANISATION ET RH

- Mission positionnée depuis début 2020 en Direction Emploi, Mobilité et RH, en **transversalité/approche pluridisciplinaire** avec interventions possibles d'experts des différentes directions du CDG.
- Une équipe étoffée en 2022, avec des profils complémentaires, pour répondre à une croissance exponentielle des demandes d'intervention :
 - 0,4 ETP début 2021, près de 2 ETP fin 2021, 2,3 ETP fin 2022
 - 374 jours de devis concernés en 2022, les interventions pouvant s'étaler sur plusieurs exercices (238,5 jours en 2021)
- Des interventions d'amplitude variable, en lien avec la nature des besoins et le type de collectivité : de 1 à 28 jours d'intervention

Mission

Accompagner les collectivités dans leurs démarches et projets liés aux ressources humaines et à l'évolution de leur organisation et fonctionnement

2,18 ETP

LE CONSEIL EN ORGANISATION ET RH

- **30 collectivités différentes concernées (dont 24 communes, parmi lesquelles 11 de moins de 2 000 habitants et 3 de + de 10 000), contre 21 collectivités en 2021**
- **42 missions menées dans ces collectivités :**
 - **24 diagnostics organisationnels et fonctionnels, sur tout ou partie des services,**
 - **12 accompagnements à la mise en œuvre du plan d'actions issu du diagnostic, dans une démarche partenariale et de long terme d'amélioration continue**
 - **6 accompagnements à la mise en place du RIFSEEP**
- **En marge de ces interventions : échanges et conseils RH ponctuels**

ZOOM SUR... LA RENCONTRE DES CONSEILLERS EN ORGANISATION ORGANISÉE DANS LES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES EN NOVEMBRE 2022 AVEC L'ANDCDG

Mission

Accompagner les collectivités dans leurs démarches et projets liés aux ressources humaines et à l'évolution de leur organisation et fonctionnement

- Approche du système communal global : sphères élus et agents
- Proximité et accompagnement dans la durée
- Démarche intégrée de conseil en RH
- Complémentarité avec le recrutement

Valoriser l'approche novatrice du CDG 64

Thématique retenue

- Les élus : des partenaires particuliers ? Comment travailler efficacement et en confiance avec eux ?
- 2 journées sur la commune de SERRES-CASTET, avec des interventions de 6 collectivités accompagnées (Maires et DGS)

- 42 participants issus de 27 départements
- Une soirée de convivialité au complexe de pelote basque
- Travail collaboratif sur des personas d'élus, la posture du conseiller, la « zone grise » élus / agents...

Bilan

ZOOM SUR... LA RENCONTRE DES CONSEILLERS EN ORGANISATION ORGANISÉE DANS LES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES EN NOVEMBRE 2022 AVEC L'ANDCDG

Mission

Accompagner les collectivités dans leurs démarches et projets liés aux ressources humaines et à l'évolution de leur organisation et fonctionnement



L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Missions

Organiser les concours et les examens professionnels

0,3 ETP

- Dans le cadre du service mutualisé des concours et examens, **le CDG 64 a été centre d'épreuves écrites pour 3 concours et 1 examen professionnel d'avancement de grade : 684 candidats ont été convoqués** dans les Pyrénées-Atlantiques
- **7 listes d'aptitude gérées** – reliquat correspondant aux dernières opérations organisées avant l'adhésion au service mutualisé :
 - **39 inscrits** sur ces listes, dont 13 lauréats ayant bénéficié d'un report en raison de la crise sanitaire (+ 438 jours)
 - **21 nominations**
- **2 réunions de lauréats organisées dans le cadre de la coopération régionale des CDG** : 1 séance en visio en début d'année et 1 en présentiel en fin d'année

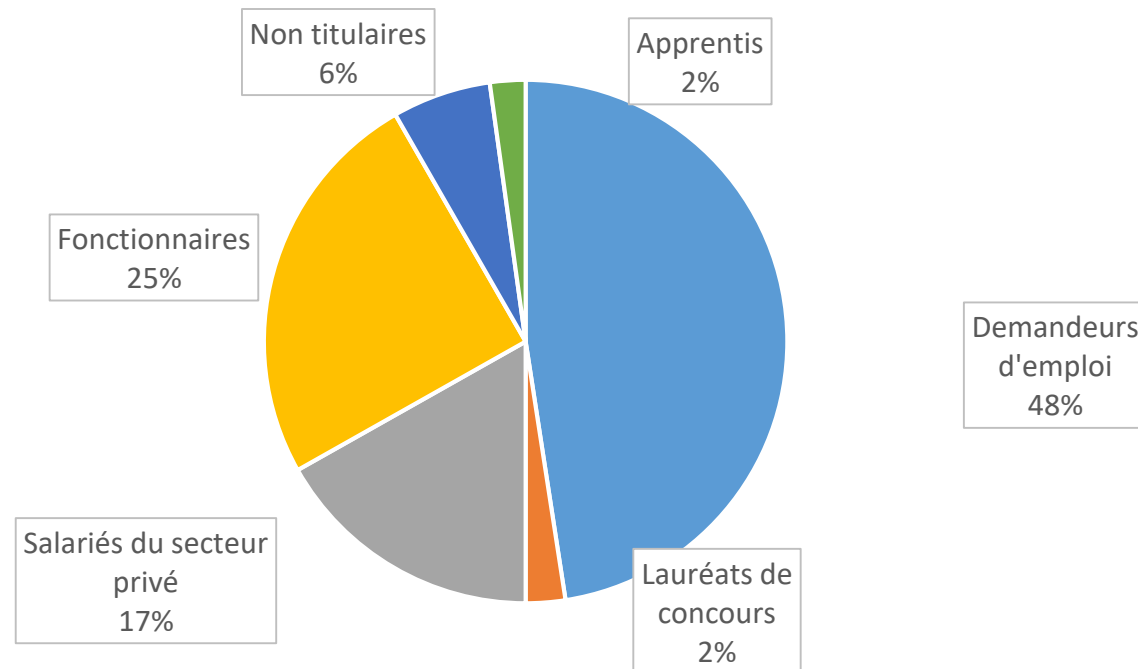
LA GESTION DE LA BOURSE DE L'EMPLOI

Missions

Assurer une large diffusion des offres et demandes d'emploi afin de mettre en relation les employeurs territoriaux et les demandeurs d'emploi (via le portail Internet Site Emploi Territorial)

0,35 ETP

- **821** offres d'emploi publiées : + **11 %**
- **410** demandeurs inscrits sur la Bourse de l'emploi (- 2 %) répartis ainsi :



- **54 %** des demandes d'emploi concernent la catégorie C

Missions

Prestation expérimentale pour accompagner les agents ne pouvant et/ou ne souhaitant plus exercer leurs fonctions dans la construction voire la mise en œuvre d'un projet professionnel réaliste

1,26 ETP

L'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ

- **Trois agents formés, des accompagnements menés en transversalité**
- **La collectivité est informée si l'accompagnement se prolonge au-delà d'un 1^{er} niveau**
- **64 agents accompagnés (contre 37 en 2021), dont 56 nouvelles situations :**
 - **70 % d'agents de catégorie C (75 % en 2021)**
 - **Un tiers des agents concernés relèvent de la filière médico-sociale (1/2 en 2021), hausse des accompagnements dans la filière administrative (28 %)**
 - **+/- ½ des accompagnements en 1 seul RDV**
 - **Une issue positive pour 18 agents accompagnés (11 en 2021) :** repositionnement interne et/ou apaisement de la situation, nouvel emploi...
 - **Souvent, pas de nouvelles des agents accompagnés malgré des relances**
- **Des problématiques de santé souvent présentes et pouvant empêcher ou différer la mise en œuvre d'un projet**

Missions

Prestation expérimentale pour accompagner les agents ne pouvant et/ou ne souhaitant plus exercer leurs fonctions dans la construction voire la mise en œuvre d'un projet professionnel réaliste

1,26 ETP

L'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ

- Accompagnement spécifique dans le cadre du **dispositif de la Période de Préparation au Reclassement (PPR)**
- **19 agents éligibles** en 2022 (17 en 2021) :
 - 5 refus d'agent ou reclassement direct sans PPR
 - 60 % en catégorie C, 30 % en catégorie B et 10 % en catégorie A (contre 100 % en catégorie C en 2021)
 - Hausse des PPR dans la filière technique (45 % contre 1/3), recul dans la filière médico-sociale (45 % contre 2/3)
 - 5 en formation longue et/ou diplômante (3 en 2021)
- 8 PPR débutées en 2021 se sont achevées en 2022 :
 - 6 reclassements au sein de la collectivité
 - 1 agent en disponibilité est en CDD dans une autre collectivité
 - 1 retraite pour invalidité

Missions

Prestation expérimentale pour accompagner les agents ne pouvant et/ou ne souhaitant plus exercer leurs fonctions dans la construction voire la mise en œuvre d'un projet professionnel réaliste

1,26 ETP

ZOOM SUR... LE PROJET DE DEPLOIEMENT DE L'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE

- **Constat que l'expérimentation de l'accompagnement à la mobilité :**
 - Répond à des besoins des collectivités et des agents
 - Complète des prestations déjà existantes au CDG
 - Nécessite un positionnement et une technicité propres, et une capacité au travail en transversalité
- ➔ **Décision du Conseil d'Administration de développer à compter de 2023 une offre de services dédiée :**
 - Un 1^{er} niveau d'accès direct pour les agents
 - Des bilans professionnels approfondis (prestation facturée à la collectivité)
 - La certification des conseillers à un test adapté : le **test Motiva**
 - En complément, proposer des ateliers thématiques collectifs pour les agents



1 DIRECTION EMPLOI, MOBILITÉ ET RH

**▶ PÔLE MISSIONS TEMPORAIRES
UNE ÉQUIPE DE 1,84 ETP**



Missions

Assurer la continuité des services en remplaçant en collectivité un agent momentanément absent ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité

1,84 ETP

LES MISSIONS TEMPORAIRES

- **134** employeurs territoriaux ont sollicité le Pôle (155 en 2021)
- **66** agents différents (65 contractuels et 1 fonctionnaire) intervenus sur le Pôle :
 - 45 agents administratifs et 21 agents du secteur sanitaire et social (- **11 agents par rapport à 2021**)
 - **17,96 ETP** (*fonctionnaires et contractuels*)
- Répartition par type de collectivités :
 - **82 % des interventions en communes** dont 43 % dans des communes de moins de 500 habitants
- **80 % des interventions ont eu lieu dans le Béarn et 20% au Pays Basque**
- **31 368 heures d'intervention facturées (28 339 en 2021, soit + 11%) dont 89% relevant de la filière administrative**
- **23** agents du PMT ont trouvé un poste pérenne



Accompagnement opérationnel à l'organisation des secrétariats de mairie et services administratifs dans le cadre de la prestation conseil en organisation et ressources humaines :

- ✓ 4 collectivités bénéficiaires, soit 33 jours d'interventions en 2022

Tutorat : formation personnalisée dans un ou tous les domaines de compétences d'un secrétariat de mairie :

- ✓ 5 collectivités bénéficiaires, soit 25 jours d'interventions en 2022

Missions

Favoriser et accroître le recrutement durable de 30 personnes en situation de handicap dans le cadre des activités du PMT et au sein des communes du département

0,19 ETP

RECRUTEMENT ET FORMATION DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

- **Renouvellement** de la formation **APACC (agent polyvalent administratif et comptable en collectivité)** pour les collectivités de moins de 1 000 habitants
 - Formation en alternance
 - **504 heures** : 224h en centre de formation et 280h en collectivité
- **5 Partenaires** : Région Nouvelle-Aquitaine, **GRETA-CFA Aquitaine**, Pôle Emploi et Cap Emploi Béarn et Pays Basque
- **2 financeurs** : le FIPHFP et la Région Nouvelle-Aquitaine

Missions

Favoriser et accroître le recrutement durable de 30 personnes en situation de handicap dans le cadre des activités du PMT et au sein des communes du département

0,19 ETP

RECRUTEMENT ET FORMATION DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

- **1 session en Béarn** (octobre 2021 / février 2022) et **1 session au Pays Basque** (octobre 2022/ février 2023)
- **28 participants sélectionnés** à l'issue d'un processus mêlant un dossier de candidature (CV et lettres), des tests écrits et un entretien individuel – 3 abandons en cours de formation
- **32 collectivités d'accueil** pour les stages pratiques
- **Les 25 participants ont obtenu leur attestation de compétences, et ont passé en complément les certifications TOSA** (compétences informatiques) **et Voltaire** (orthographe et grammaire)

À l'issue de la formation pour les 25 personnes ayant obtenu l'attestation de compétences :

- **19 en emploi en collectivité**, sur emploi permanent ou en CDD, ou pour le Pôle Missions temporaires (soit 76%),

Session 2022 – 2023



Session 2021 - 2022



- **6 actuellement en recherche d'emploi** ou dont la situation professionnelle est inconnue,

Missions

Partenariat avec l'UPPA et les CDG du Bassin des Pays de l'Adour : proposer aux employeurs territoriaux des candidats formés aux métiers de secrétaire de mairie et de cadre administratif territorial

0,08 ETP

LE DIPLÔME UNIVERSITAIRE DES MÉTIERS DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE TERRITORIALE (DU MAGT)

- **DU MAGT créé en 2008 :**
 - 4 CDG partenaires (Landes, Gers, Hautes-Pyrénées, Pyrénées-Atlantiques)
 - **390** h de cours et un stage pratique en collectivité d'un minimum de 150 h
 - Coût de la subvention du CDG 64 à l'UPPA : **11 769 €** pour la session 2021- 2022
 - **31** étudiants (session 2021 – 2023) – 24 admis – 4 ajournés – 3 abandons
 - **28** étudiants (session 2022 – 2023) – *session en cours*

A l'issue du DU MAGT 2020 -2022 : 29 étudiants diplômés

- ✓ 22 recrutés en collectivité ou au Pôle Missions temporaires (soit 76%)
- ✓ 1 par une association
- ✓ 6 dont la situation professionnelle est inconnue
- ✓ 8 lauréats du concours de rédacteur

A l'issue du DU MAGT 2021 – 2023 – 24 étudiants diplômés

- ✓ 23 recrutés en collectivité ou au Pôle Missions temporaires (soit 96%)



Missions

Promouvoir l'emploi public territorial

Mener des actions d'information auprès de candidats à un emploi public, lauréats de concours et agents des collectivités

Renseigner le public

0,11 ETP

LA PROMOTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

• INTERVENTIONS EN 2022

- 1 intervention en Lycée pour présenter les métiers et le concours de technicien territorial : environ 25 participants
- 1 Webinaire et 1 job dating dans le cadre de la semaine de la Mobilité inter fonctions publiques : 48 participants au total
- 3 interventions avec CAP EMPLOI BÉARN et PAYS BASQUE, dont 2 dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap : environ 80 participants au total
- 1 Webinaire en direction des conseillers CAP EMPLOI BÉARN
- 3 forums en direction des étudiants de l'Université de Pau et des Pays de l'Adour : 2 à Pau et 1 à Biarritz environ 50 participants au total

Direction de la publication : Nicolas PATRIARCHE – Juin 2023

Réalisation : les Directions du CDG 64

Coordination et conception graphique : Direction Générale du CDG 64

ISSN : 2648-5273

**CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES**

Maison des Communes
Cité administrative - Rue Auguste Renoir
CS 40609 - 64006 Pau Cedex

 05 59 84 40 40

 direction@cdg-64.fr



www.cdg-64.fr