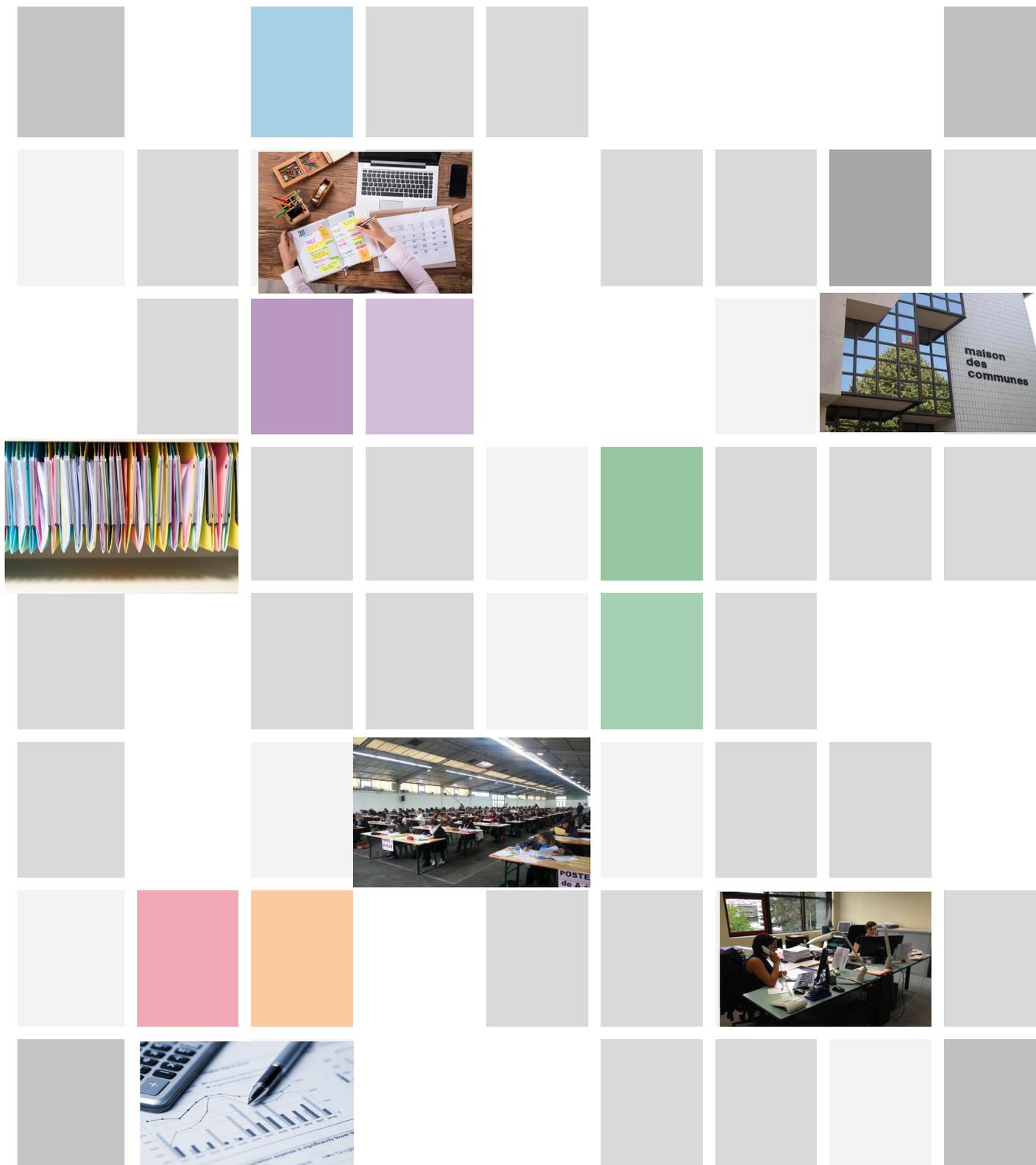
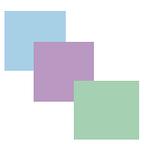


# RAPPORT D'ACTIVITÉS 2015



Crédit photo : Fotolia et CDG 64



# SOMMAIRE

3

Les instances  
institutionnelles

11

Les missions  
transversales

23

Les ressources

29

Le droit syndical

31

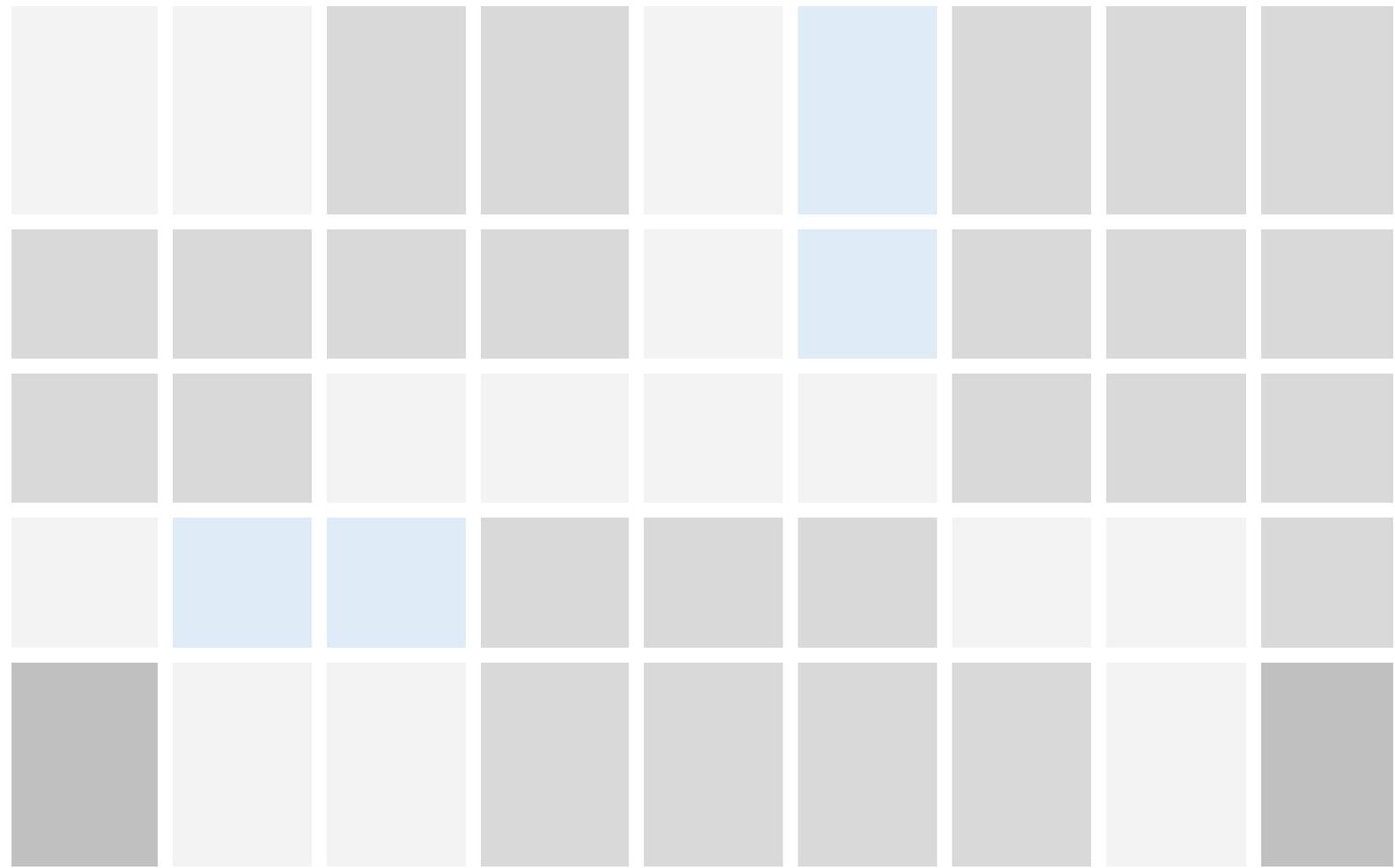
L'activité de  
la Direction Emploi

41

L'activité de  
la Direction Expertise  
statutaire et ressources  
humaines

63

L'activité de  
la Direction Santé au  
travail



# Les instances institutionnelles

# LES INSTANCES INSTITUTIONNELLES DÉPARTEMENTALES

## | DONNÉES GÉNÉRALES

Le Centre de Gestion est au service de :

- 544 communes affiliées et 328 établissements publics (29 collectivités et établissements affiliés à titre volontaire dont 1 commune de + 350 fonctionnaires),
- 7 collectivités et établissements publics non affiliés adhérents (+ de 350 fonctionnaires).

## | ÉLÉMENTS CHIFFRÉS SUR LES RÉUNIONS 2015

Types de réunions	Nombre de réunions	Dates
Commissions spécialisées	<b>2 réunions</b>	09/10/15 13/10/15
Bureau	<b>4 réunions</b> (3 en 2014)	26/03/15 07/04/15 16/06/15 10/11/15
Conseil d'Administration	<b>2 réunions</b> (4 en 2014)	05/05/15 30/11/15

### À NOTER EN 2015...

- 68 délibérations prises par le Conseil d'Administration
- 67 % d'administrateurs présents aux réunions du Conseil d'Administration en 2015
- Près de 20 élus du Conseil d'Administration mobilisés pour les commissions
- 1 réunion du comité de pilotage dans le cadre du partenariat relatif à l'archivage numérique et à la gouvernance des défis numériques dans les Pyrénées-Atlantiques (Département 64-ADN-APGL)

# LA COOPÉRATION RÉGIONALE DES CENTRES DE GESTION

Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions.

Les Centres de Gestion de la Région Aquitaine ont signé, depuis 2010, une Charte de coopération régionale ; celle-ci a été renouvelée le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Le CDG 33 est désigné depuis l'origine comme le Centre coordonnateur des CDG aquitains.

La Charte a pour effet de mutualiser la gestion de missions définies par la loi en matière de concours et d'examens professionnels, d'emploi, de gestion de Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE)...

La poursuite de ces travaux a également été engagée fin 2015 dans le cadre du nouveau périmètre régional.

## ÉLÉMENTS CHIFFRÉS

Types de réunions	Nombre de réunions auxquelles le CDG 64 a participé	Dates et lieux
Réunions des Directeurs	6	27/01/15 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine) 16/03/15 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine) 15/06/15 à AGEN-CDG 47 (ancienne région Aquitaine) 14/09/15 à MONT-DE-MARSAN-CDG 40 (ancienne région Aquitaine) 15/09/15 à BORDEAUX-CDG 33 (nouvelle région) 14/12/15 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine)
Réunions des Présidents et Directeurs	4	27/04/15 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine) 06/10/15 à PÉRIGUEUX-CDG 24 (ancienne région Aquitaine) 06/10/15 à PÉRIGUEUX-CDG 24 (interrégion) 06/10/15 à PÉRIGUEUX-CDG 24 (nouvelle région)
Réunions des Directeurs et Responsables de services (Responsables concours + Responsables emploi)	4	16/03/15 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine) 15/06/15 à AGEN-CDG 47 (ancienne région Aquitaine) 17/11/15 à BORDEAUX-CDG 33 (nouvelle région) 14/12/15 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine)
Réunions des Responsables concours	4	12/03/15 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine) 14/09/15 à MONT-DE-MARSAN-CDG 40 (ancienne région Aquitaine) 28/09/15 à MONT-DE-MARSAN-CDG 40 (ancienne région Aquitaine) 24/11/15 à BORDEAUX-CDG 33 (nouvelle région)
Réunions de l'Observatoire Régional de la Fonction Publique Territoriale	3	03/03/15 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine) 02/06/15 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine) 12/10/15 (visioconférence)
Conférence Régionale pour l'Emploi des CDG Aquitains	1	03/11/15 à CENON (33)
Salon de l'Emploi Public et des Élus d'Aquitaine	1	6 et 7/05/15 à BORDEAUX
Réunion du groupe régional sur les risques psychosociaux	1	25/06/15 à PAU-CDG 64
Réunion du réseau des préventeurs Aquitains	1	04/11/15 à BORDEAUX
<b>TOTAL RÉUNIONS</b>	<b>25</b>	



Réseau animé par l'Association Handic'Aptitude, financé par le FIPHFP, le but est de mettre en commun les politiques handicap des trois fonctions publiques.

Ressource locale au service des employeurs des trois fonctions publiques en matière de gestion des politiques Handicap, sa mission s'articule autour de quatre axes :

- Création d'un observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées
- Information et qualification des acteurs
- Maintien dans l'emploi des agents
- Communication/développement de projets innovants

Réunions	Nombre de réunions auxquelles le CDG 64 a participé
03/04/15 : Les journées CDG-FIPHFP - Mieux connaître les financements et les dispositifs - FIPHFP - BORDEAUX	1
08/09/15 : Réunion correspondants Handicap - Réseau Handipacte-BORDEAUX	1
03/11/15 : Réunion « Pratiques RH » du réseau des Correspondants Handicap-BORDEAUX	1
15/12/15 : Réseau des correspondants Handicap à BORDEAUX	1
Réunions Handipacte (partie Observatoire) ↳ 22/04/15 à MONT-DE-MARSAN-CDG 40 ↳ 04/06/15 à BORDEAUX ↳ 30/10/15 à MONT-DE-MARSAN-CDG 40	3
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>



Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les cinq Centres de Gestion d'Aquitaine ont souhaité développer une mission d'Observation au sein de la coopération régionale en proposant aux collectivités des analyses détaillées sur l'emploi public territorial et la gestion des ressources humaines ainsi que des outils opérationnels.

Le Centre de Gestion de Pyrénées-Atlantiques a été désigné comme pilote et a ainsi contribué à la réalisation de différentes publications.

## Les publications et réalisations régionales

Types de publications et réalisations	Sources	Période	Diffusion
Publication du Baromètre trimestriel de l'Emploi Public Territorial - 4 <sup>ème</sup> trimestre 2014	Site Emploi Territorial	Mars 2015	Mail aux collectivités et sites web des CDG
Création d'un outil automatique de réalisation de synthèses individuelles du Bilan Social 2013 à destination des collectivités	Bilan social 2013	Mai 2015	Mail aux collectivités
Publication d'une Étude sur l'égalité professionnelle dans la FPT en Aquitaine	Bilans sociaux et SIASP 2013	Juillet 2015	Mail aux collectivités et sur les sites web des CDG
Publication du Baromètre semestriel de l'Emploi Public Territorial - 1 <sup>er</sup> semestre 2015	Site Emploi Territorial	Juillet 2015	Mail aux collectivités et sites web des CDG
Création d'un outil automatique de réalisation de fiches Repères au Bilan Social 2013 à destination des CDG aquitains	Bilan social 2013	Juillet 2015	Mail aux collectivités
Compilation des données Handitorial (dans le cadre du partenariat Handipacte)	Handitorial 2013	Septembre 2015	Transmission à Handipacte
Publication d'une Synthèse des données disciplinaires collectivités locales d'Aquitaine affiliées aux CDG - 2013 & 2014	Données CDG	Novembre 2015	Réalisation de synthèses statistiques pour alimenter les débats de la CRE 2015
Publication d'une analyse des modes d'accès au dernier grade occupé par les agents des collectivités locales d'Aquitaine affiliées aux CDG - 2014	Données CDG	Novembre 2015	Réalisation de synthèses statistiques pour alimenter les débats de la CRE 2015
Publication du panorama régional de l'Emploi Public Territorial – édition 2015	Bilans de l'emploi régional	Novembre 2015	Publication et diffusion lors de la CRE 2015

## La Conférence Régionale pour l'Emploi des Centres de Gestion aquitains

La Conférence Régionale pour l'Emploi 2015, rendez-vous annuel, pilotée en 2015 par le CDG 33, a été organisée le mardi 3 novembre 2015 à CENON (33) sur le thème "Être fonctionnaire au XXI<sup>ème</sup> siècle"

Quelques chiffres :

- 230 participants dont 10 des Pyrénées-Atlantiques (2 élus, 1 représentant syndical, 5 agents de collectivité, 1 universitaire et 1 étudiant)
- 5 intervenants des Pyrénées-Atlantiques
- 1 188 invitations envoyées dans les Pyrénées-Atlantiques
- Coût global : 17 991 €

## La création d'un Observatoire Régional de la Fonction Publique Territoriale

Les cinq Centres de Gestion aquitains ont souhaité créer en 2015 un Observatoire Régional de la Fonction Publique Territoriale en Aquitaine. Cet outil commun a pour objectifs de :

- fournir aux employeurs locaux des données sur l'ensemble des champs qui constituent le domaine d'intervention des centres de gestion (ressources humaines, emploi, santé et sécurité au travail, dialogue social, ...)
- développer des outils opérationnels à destination des collectivités
- publier des analyses statistiques sur les effectifs et en matière de ressources humaines

Le pilotage de cet Observatoire Régional a été confié au Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques. Aussi, un agent du CDG 64 consacre désormais 25 % de son temps de travail à la réalisation des travaux techniques et à l'animation de cet Observatoire.

# LA COORDINATION NATIONALE



Deux associations au niveau national fédèrent et orientent l'action des centres de gestion départementaux et interdépartementaux :

**La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)** : association composée d'élus des centres de gestion et présidée par Michel HIRIART depuis 2010 et réélu en 2014.

Des cadres du Centre de Gestion ont participé en 2015 à des événements initiés par la FNCDG.

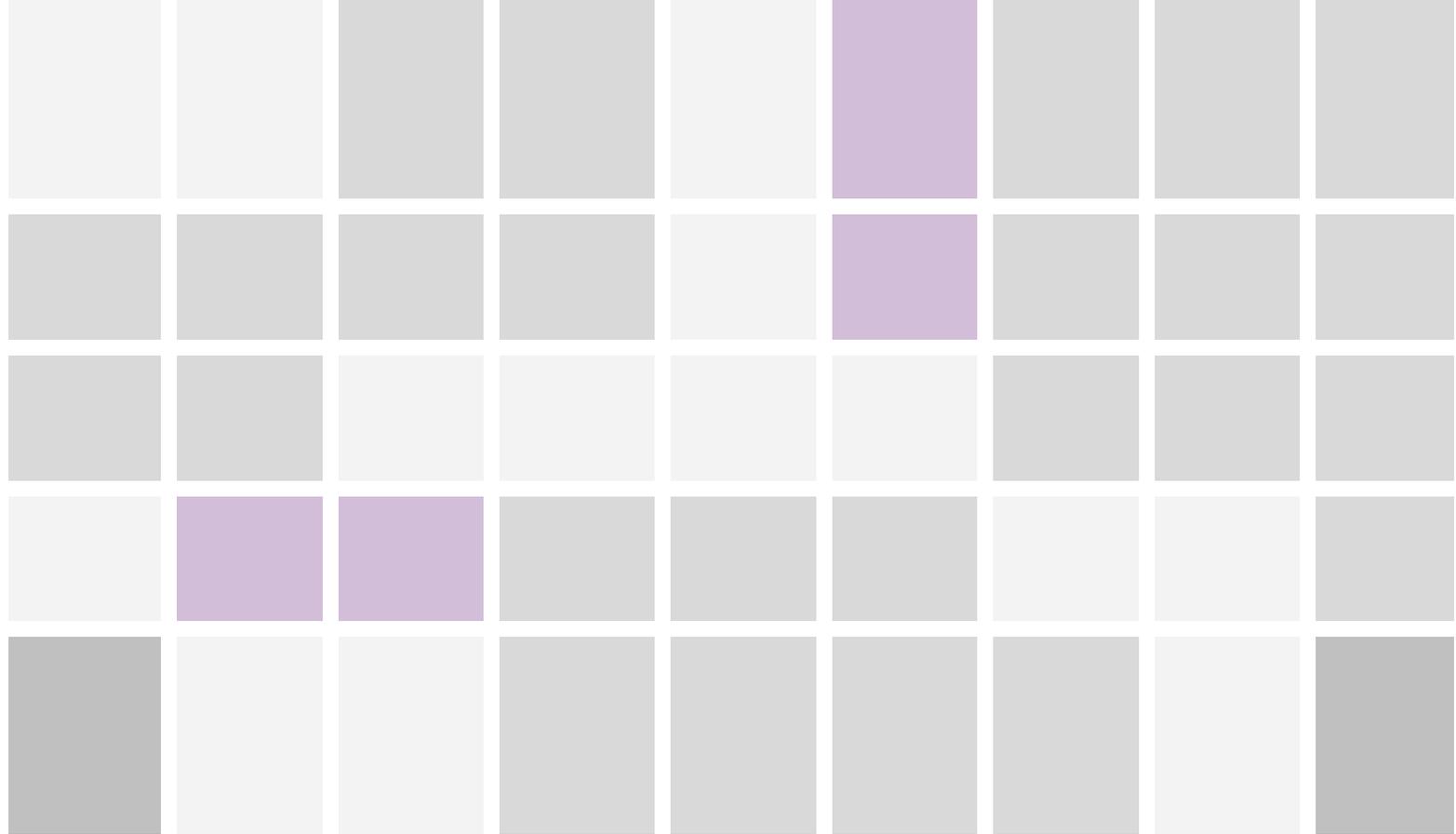
Commissions FNCDG	Nombre de réunions auxquelles le CDG 64 a participé
Santé et sécurité au travail – inaptitude et invalidé	1
Autres réunions / colloques / conférences	
PRÉVENTICA (stand FNCDG)	1
Congrès FNCDG à TOULON	1
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>

**L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)** : association présidée par un Directeur de Centre de Gestion.

"Support technique" de la FNCDG, cette association met en place des commissions et groupes de travail à l'adresse des cadres des centres de gestion afin d'alimenter les réflexions et orientations stratégiques de la FNCDG.

Commissions ANDCDG	Nombre de réunions auxquelles le CDG 64 a participé
Santé et sécurité au travail, Inaptitude, Invalidité et Retraite	2
Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi	3
Recrutement / Concours	2
Statut	2
Groupes de travail par thématique	
Préventeurs sur les risques psychosociaux	1
Égalité professionnelle femmes-hommes	2
Égalité professionnelle femmes-hommes (partie statistique)	1
Bilan social 2017	2
Autres réunions	
Séance d'actualité sur l'exercice du droit syndical	1
Séance d'actualité La mise en place du RIFSEEP	1
Présentation mallette CHSCT (ANDCDG) à AUCH	1
Congrès de l'ANDCDG au CDG de la Vienne	1
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>





# Les missions transversales

# LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS DU CENTRE DE GESTION

## LES DGS & LES DRH

Ce réseau "historique", animé depuis des années par le Centre de Gestion, permet d'organiser des rencontres régulières avec les DGS et DRH du département et d'échanger sur les problématiques RH et l'actualité statutaire pour les collectivités employant + de 20 fonctionnaires.

	Nombre de rencontres organisées	Nombre de participants	Nombre moyen d'agents participant par réunion	Nombre d'intervenants extérieurs
2014	3	190	63	1
2015	4	198	49,5	6

## Zoom

### Rencontres 2015

	Type de rencontre	Thématiques	Nombre de collectivités présentes	Nombre de participants			
				DRH	DGS*	Gestionnaires RH	TOTAL
29/01/15 PAU Maison des Communes	DGS-DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>La mise en œuvre du droit syndical</li> <li>La démarche d'accompagnement des collectivités à la mise en place des CHSCT</li> </ul>	48	35	18	18	71
12/06/15 PAU Maison des Communes	DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'actualité du droit de la Fonction Publique Territoriale</li> <li>La veille juridique en matière de Santé au travail</li> </ul>	35	21	6	14	41
25/09/15 PAU Cité multi-média	DGS-DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Année 2015 : année des CHSCT dans la FPT</li> </ul>	30	19	8	14	41
08/12/15 USTARITZ	DRH	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'impact de la loi Notre sur la situation des agents territoriaux</li> <li>La mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)</li> </ul>	39	30	6	9	45
<b>TOTAL</b>				105	38	55	198

\*Les DGS ayant la double fonction DGS-DRH sont comptabilisés dans la colonne DGS

### À NOTER EN 2015...

- 198 participants au réseau en 2015 (190 en 2014)
- Une forte mobilisation globale des DGS et DRH (71 participants) lors de la rencontre du 29 janvier 2015 consacrée à la mise en œuvre du droit syndical
- Les DRH des collectivités employant entre 200 et 499 fonctionnaires très mobilisés (près de 60 % en moyenne des DRH de cette strate par réunion)
- Les DRH des collectivités employant entre 20 et 49 fonctionnaires moins présents (14 % en moyenne par réunion)
- Les DGS globalement peu mobilisés sur le réseau (14 % en moyenne sur l'année)
- 65 % des DRH et gestionnaires RH des collectivités et établissements publics non affiliés adhérents ont participé aux rencontres en 2015
- Un annuaire électronique des DRH créé par le Centre de Gestion fin 2015 et mis à leur disposition afin de faciliter les échanges entre professionnels RH

Ce réseau, créé en 2013 par le Centre de Gestion, s'illustre par des rencontres régulières avec les secrétaires de mairie sur tout le territoire. Cela permet de faciliter les échanges et de répondre aux problématiques statutaires et RH auxquelles sont confrontés les secrétaires de mairie.

	Nombre de sessions organisées	Nombre de rencontres organisées	Nombre d'agents participant	Nombre moyen de participants par session	Nombre moyen de participants par réunion
2014	4	22	406	101,50	18,45
2015	3	18	331	110,33	18,39

## Rencontres 2015

ANNÉE 2015	Thématiques	Nombre de collectivités présentes	Nombre de participants	
18/05/15 - MORLAÀS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Point sur le recrutement des agents non titulaires - rappel des éléments de réglementation, travail sur la rédaction des délibérations et des contrats de travail</li> <li>Commission départementale de réforme et Comité médical départemental : rappel des procédures de saisine des instances médicales et présentation du futur logiciel de gestion des dossiers</li> </ul>	16	16	
19/05/15 - AGNOS		12	11	
22/05/15 - SAINT-JEAN-PIED-DE-PORT		17	13	
26/05/15 - NAY		10	12	
28/05/15 - ARTHEZ-DE-BÉARN		37	28	
29/05/15 - SAINT-PALAIS		24	17	
<b>TOTAL SESSION MAI 2015</b>		<b>116</b>	<b>97</b>	
21/09/15 - ARTHEZ-DE-BÉARN	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entretiens professionnels et liens avec la carrière</li> </ul>	33	19	
22/09/15 - MORLAÀS		20	12	
25/09/15 - SAINT-JEAN-PIED-DE-PORT		13	12	
28/09/15 - NAY		18	16	
29/09/15 - AGNOS		51	31	
02/10/15 - SAINT-PALAIS		70	36	
<b>TOTAL SESSION SEPT/OCT. 2015</b>		<b>205</b>	<b>126</b>	
02/11/15 - MORLAÀS		<ul style="list-style-type: none"> <li>Comment construire un régime indemnitaire : les procédures à respecter et les règles de modulation</li> <li>Les archives communales et intercommunales</li> </ul>	27	19
03/11/15 - AGNOS			23	16
05/11/15 - ARTHEZ-DE-BÉARN			37	27
09/11/15 - SAINT-PALAIS	32		21	
10/11/15 - SAINT-JEAN-PIED-DE-PORT	16		14	
13/11/15 - NAY	11		11	
<b>TOTAL SESSION NOVEMBRE 2015</b>		<b>146</b>	<b>108</b>	
<b>TOTAL ANNÉE 2015</b>		<b>467</b>	<b>331</b>	

### À NOTER EN 2015...

- + de 330 secrétaires de mairie ont participé aux rencontres du réseau des secrétaires de mairie (soit 110 participants en moyenne par session)
- En moyenne, 155 collectivités ont été représentées en 2015 (1/3 de collectivités en + par rapport à 2013, année de création du réseau)
- Une baisse d'environ 100 participants en 2015 par rapport à 2014 liée au nombre de sessions organisées (3 sessions en 2015 contre 4 en 2014)

→ En 2015, les échanges avec les collectivités ont été dématérialisés dans le cadre des réseaux professionnels. Sur ce réseau et sur l'année, cette nouvelle pratique a généré des gains significatifs :

- Un gain de temps estimé à 42 h (préparation et envoi de convocations, attestations, mise sous pli...)
- 26 kg de papier économisé (feuilles, enveloppes...)
- Un gain sur les coûts d'affranchissement et de fournitures de + 1 500 €

Ce réseau, créé également en 2013 par le Centre de Gestion, a pour objectif de répondre aux problématiques spécifiques rencontrées par les gestionnaires de carrières des collectivités employant plus de 20 fonctionnaires en matière de gestion de personnel.

## Rencontres 2015

Thématiques	Nombre de rencontres (demi-journées)	Lieux	Nombre de participants	Intervenants
Accidents de service et maladies imputables au service	8	PAU HASPARREN USTARITZ	54	Agents du Pôle Protection sociale et retraite en partenariat avec la SOFCAP
Agents non titulaires	4	PAU HASPARREN USTARITZ	56	Consultant Pôle Gestion statutaire
Utilisation du logiciel de gestion des dossiers Comité Médical/ Commission de Réforme	4	PAU HASPARREN USTARITZ	70	Consultants du Pôle Protection sociale et retraite
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>		<b>180</b>	

### À NOTER EN 2015...

- Une participation constante sur ce réseau : 180 participants en 2015 contre 170 en 2014
- En moyenne, 11 participants par rencontre
- Une hausse du nombre de rencontres en 2015 : 16 rencontres en 2015 contre 12 en 2014

# LES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE ET LES TUTEURS EMPLOIS D'AVENIR

À l'initiative du Centre de Gestion, ces réseaux sont animés en collaboration avec des partenaires extérieurs spécialisés (CFA, Missions Locales, Cap Emploi, Chambre des Métiers). Quelques chiffres du bilan 2015 :

	Nombre de sessions et de réunions	Dates	Thématiques	Nombre de bénéficiaires
Réseau des maîtres d'apprentissage	1 session de 2 réunions d'une demi-journée  (4 réunions en 2014)	15 juin 2015 à HASPARREN 17 juin 2015 à GAN	Préparer la sortie d'un contrat d'apprentissage Santé / sécurité / handicap	15 participants dont 6 issus de col- lectivités adhérentes et dont 4 assurant le suivi d'un apprenti travailleur handicapé (60 participants en 2014)
Réseau des tuteurs emploi d'avenir	2 sessions pour un total de 6 réunions  (6 réunions en 2014)	4 mai 2015 à JURANÇON 6 mai 2015 à MOURENX 7 mai 2015 à ANGLET  3 novembre 2015 à ANGLET 4 novembre 2015 à MOURENX 10 novembre 2015 à OLORON-SAINTE- MARIE	Rôle pédagogique du tuteur Santé/sécurité/ handicap  Anticiper la fin du contrat du jeune Zoom sur les compétences d'un tuteur	69 participants dont 22 issus de collectivités adhérentes et dont 4 participants assurant le suivi d'un emploi d'avenir travailleur handicapé (100 participants en 2014)
<b>TOTAL</b>	<b>3 sessions 8 réunions</b>			<b>84 participants</b>

# LES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

402 assistants de prévention sont désignés dans 341 collectivités du département (hors COMMUNE DE BAYONNE, COMMUNE DE PAU, COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION PAU-PYRÉNÉES, CCAS DE PAU, SDIS, CCAS DE BIARRITZ et DÉPARTEMENT, qui gèrent leur propre réseau d'assistants de prévention).

En 2015, ont été assurées :

- 3 formations de base : 15 jours de formation – 35 participants
- 1 formation continue de 2 jours : 11 participants
- 6 formations continues de 1 jour : 59 participants

## Zoom Rencontres 2015

Types de formation	Thématiques	Dates	Lieux	Nombre d'assistants de prévention
Formation de base	Acquisition des bases pour exercer la mission d'assistant de prévention	28, 29 septembre, 1 <sup>er</sup> octobre, 2 et 3 novembre	SAUVETERRE-DE-BÉARN	13
		30 juin, 1 <sup>er</sup> et 3 juillet, 3 et 4 septembre	ANGLET (formation intra)	7
		2, 3 et 6 mars	SDIS (formation intra)	15
Formation continue (2 jours)	Retour d'expérience	6 et 8 octobre	SAUVETERRE-DE-BÉARN	11
Formation continue (1 jour)	Rappel de notions	19 mai	PAU	8
	Les troubles musculo-squelettiques	9 septembre	PAU	9
	Analyse d'une situation de travail	22 septembre	MOUGUERRE	11
	Analyse des accidents	1 <sup>er</sup> octobre	SAINT-PIERRE-D'IRUBE	10
	Les risques psycho-sociaux	3 novembre	BAYONNE	11
	Rappel de notions	3 décembre	PAU	10
			<b>TOTAL</b>	<b>105</b>

# LES CONSEILLERS DE PRÉVENTION

Le Centre de Gestion anime un réseau de conseillers de prévention dont l'objectif est d'échanger sur les pratiques et l'actualité réglementaire dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Les conseillers de prévention sont présents dans les collectivités à fort effectif.

A ce jour, 23 collectivités ont désigné un conseiller de prévention (24 conseillers sont désignés).

## Rencontres 2015

Dates	Lieux	Thématiques	Nombre de conseillers présents	Dont nombre de conseillers collectivités non affiliées adhérentes
25/06/15	BAYONNE	Animation d'un réseau d'assistants de prévention	18	6
15/12/15	SDIS	L'évaluation des RPS	15	3

### À NOTER EN 2015...

- 2 réunions du réseau ont été organisées.
- 6 lettres d'informations (veille réglementaire et documentaire) ont été diffusées par mail. Cette lettre est également diffusée au réseau des DGS/DRH.

## ZooM

### LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS : DES ÉCHANGES DÉMATÉRIALISÉS AVEC LES COLLECTIVITÉS DEPUIS 2015

Le projet d'amélioration des services du Centre de Gestion, établi pour le mandat 2014-2020, prévoit notamment la dématérialisation des échanges avec les collectivités.

L'organisation matérielle des réunions de ces réseaux générerait nécessairement une logistique importante (impression des invitations, attestations de présence, mise sous pli...).

La Direction Générale, en association avec les informaticiens du Centre de Gestion, a piloté ce projet transversal et a développé une application informatique. Celle-ci permet dorénavant à nos correspondants de s'inscrire aux rencontres via un formulaire d'inscription en ligne. Elle permet également aux secrétariats du Centre de Gestion en charge de l'organisation des réseaux, de générer automatiquement divers documents et de gagner du temps sur des tâches d'exécution très chronophages pour le déployer sur d'autres activités.

#### Les + :

##### Pour le CDG 64 :

48 kg de papier économisé  
119 heures de travail déployées sur d'autres tâches  
2 600 € de frais de fournitures et d'affranchissement économisés (3 800 plis par an)  
L'amélioration dans la transmission des informations aux collectivités

##### Pour les collectivités :

Aucune répercussion de coût (pas d'impression)  
Un gain de temps dans l'inscription  
La simplification des procédures

# L'OBSERVATION DÉPARTEMENTALE

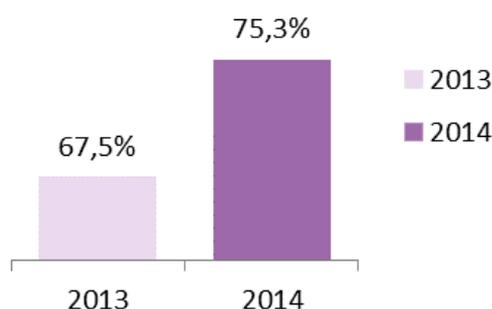
La loi attribue aux centres de gestion une "mission générale d'information sur l'emploi public territorial" (article 23 de la loi du 26 janvier 1984).

Aussi, le CDG 64 gère et collecte de nombreuses données sociales transmises par les collectivités et qui concernent l'ensemble des champs qui constituent le domaine naturel d'intervention des centres de gestion (ressources humaines, emploi, santé et sécurité au travail, dialogue social...). Les enquêtes et les publications ci-dessous ont été réalisées dans le cadre de cette mission.

## LES ENQUÊTES CONDUITES EN 2015

Type d'enquête	Nombre de collectivités ayant répondu	Nombre de collectivités interrogées	Taux de retour collectivité	Taux de retour effectif titulaires et contractuels (source : siasp 2013)
Rapport Annuel sur la Santé, la Sécurité et les Conditions de Travail (RASSCT 2014)	271	746	<b>36,3 %</b>	45,7 %
Enquête sur les agents en situation de handicap et sur l'inaptitude (handitorial) au 31/12/2014	562	746	<b>75,3 %</b>	68,7 %
Enquête sur la répartition des femmes et des hommes sur les emplois de direction et les emplois fonctionnels (communes et EPCI de 2 000 à 40 000 habitants)	39	75	<b>51 %</b>	/

Évolution des taux de retour de l'enquête "Handitorial"



### À NOTER EN 2015...

- Concernant l'enquête sur les agents en situation de handicap et sur l'inaptitude (handitorial), il faut noter une hausse de près de 12 % du taux de retour des collectivités par rapport à l'année précédente.

Type de publications/réalisations	Source	Période	Diffusion
Synthèse départementale des bilans sociaux	Bilans sociaux 2013	Janvier 2015	Mail aux collectivités et site web du CDG 64
17 fiches "Repères" par type et strate de collectivité	Bilans sociaux 2013	Mars 2015	Mail aux collectivités et site web du CDG 64
Baromètre trimestriel de l'Emploi Public Territorial - 4 <sup>ème</sup> trimestre 2014	Site Emploi Territorial	Mars 2015	Mail aux collectivités et site web du CDG 64
Recensement des collectivités employant des apprentis	Bilans sociaux 2013	Mars 2015	Pôle Recrutement du CDG 64
Baromètre semestriel de l'Emploi Public Territorial - 1 <sup>er</sup> semestre 2015	Site Emploi Territorial	Juillet 2015	Mail aux collectivités et site web du CDG 64
Taux d'absentéisme par taille de collectivité	Bilans sociaux 2013	Novembre 2015	Pôle Protection sociale et retraite du CDG 64
Bilan de l'Emploi Public Territorial des Pyrénées-Atlantiques	Site Emploi Territorial / Base "gestion des carrières" / SIASP / Concours et EP	Décembre 2015	Agrégation nationale et régionale pour 2016
Synthèses individuelles du Bilan Social	Bilans sociaux 2013	2015	Une quarantaine de fiches réalisées à la demande de collectivités et 4 pour des services du CDG 64

## À NOTER EN 2015...

- 8 publications en 2015
  - Le développement d'un outil informatique permettant de réaliser instantanément des synthèses individualisées du bilan social (4 pages) à destination des collectivités et des services du Centre de Gestion. Ces synthèses chiffrées et graphiques permettent aux collectivités de :
    - bénéficier d'une présentation synthétique de leur données à destination, par exemple, des élus
    - comparer facilement et rapidement leurs données avec celles de la fiche "Repères" correspondant à leur type de collectivité et à leur strate démographique et ainsi de se situer
- En 2015, + de 40 fiches ont été réalisées à la demande de collectivités et 4 pour des services du CDG 64.

## Zoom

### L'OBSERVATOIRE DÉPARTEMENTAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : UN OUTIL DE PILOTAGE EN MATIÈRE RH

La première réunion de l'Observatoire Départemental de Fonction Publique Territoriale (nouvelle version) présidé par M. Arthur FINZI a eu lieu le jeudi 5 novembre 2015. 11 collectivités étaient représentées. Suite à cette réunion, trois projets ont été proposés au Conseil d'Administration qui les a validés :

- Développement d'un outil d'évaluation de la "Qualité de vie au travail" à destination des collectivités de + de 20 fonctionnaires, par le biais d'indicateurs RH, afin d'alimenter le dialogue au sein des CHSCT
- Création d'un outil pour la réalisation des Rapports de Situation Comparée Homme-femme 2015 (cet outil sera développé dans le cadre de la coopération régionale)
- Réalisation d'une maquette de présentation type des données sexuées devant les CAP concernant les avancements de grade et la promotion interne

# LA COMMUNICATION

Depuis 2014, le Centre de Gestion poursuit un de ses objectifs fixés pour ce mandat : l'amélioration de la communication externe. La dématérialisation des échanges avec les collectivités est particulièrement privilégiée.

Ainsi, en 2015, plusieurs supports de communication ont été transmis en collectivités par voie électronique :

- Le rapport d'activités du Centre de Gestion pour l'année 2014 transmis à l'ensemble des collectivités du département
- Le Personnel Territorial : 11 lettres d'informations statutaires mensuelles envoyées aux collectivités employant moins de 50 fonctionnaires (Cf. détail dans la partie Activité de la Direction Expertise statutaire et ressources humaines page 55)
- Une lettre d'informations consacrée exclusivement aux questions de santé au travail communiquée tous les deux mois aux DRH
- **3 NOUVEAUTÉS en 2015 :**
  - Un document prévisionnel pour l'année 2015 de l'ensemble des réunions, événements, réseaux... organisés par le Centre de Gestion transmis en début d'année à l'ensemble des collectivités
  - L'élaboration d'une Charte graphique au Centre de Gestion afin d'améliorer et d'harmoniser les supports de communication à destination des collectivités, des candidats à un emploi public, des partenaires extérieurs...
  - L'envoi des vœux par voie dématérialisée

## UN PARCOURS DE FORMATION RH SPÉCIFIQUE POUR LES EMPLOYEURS TERRITORIAUX

Pour accompagner la prise de fonction des nouveaux élus à la suite du renouvellement des conseils municipaux, le Centre de Gestion a proposé en 2015 un plan de formation à l'attention des Maires, Présidents ou élus en charge du personnel, pour les collectivités employant au plus 50 agents.

Ce plan de formation a été élaboré par les services du Centre de Gestion sous la direction de M. Alain VIGNAU, Maire de BEUSTE et Membre du Bureau. Composé de 7 modules, 3 modules ont eu lieu sur l'année 2015.

	Thématiques	Lieux	Nombre d'inscrits	Nombre de présents	Total des élus présents
MODULE N°1 (1 journée)	Connaître le rôle des acteurs au sein d'une collectivité et maîtriser les notions essentielles de la gestion des ressources humaines	AGNOS	21	16	39
		PAU	11	11	
		HASPARREN	16	12	
MODULE N°2 (1 journée)	Organiser le travail des agents de la collectivité et gérer le temps de travail	AGNOS	12	10	28
		PAU	15	13	
		HASPARREN	7	5	
MODULE N°3 (1 demi-journée)	Reconnaître et évaluer le travail et les compétences des agents de la collectivité	AGNOS	23	20	48
		PAU	23	19	
		HASPARREN	10	9	
			<b>TOTAL PRÉSENTS</b>		<b>115</b>

### À NOTER EN 2015...

Peu d'élus ont assisté aux différents modules mais nombreux sont les élus à avoir assisté à l'ensemble des formations.



## LE PARTENARIAT UPPA - MAISON DES COMMUNES

Fort du succès des actions réalisées suite à la signature de l'Accord-Cadre 2011-2014, l'Agence Publique de Gestion Locale, l'Association des Maires des Pyrénées-Atlantiques, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques et l'Université de Pau et des Pays de l'Adour ont souhaité renouveler leur coopération par la signature d'un nouvel Accord Cadre 2015/2019 le jeudi 9 juillet 2015.

Cet accord réaffirme la complémentarité des actions menées par les partenaires et souligne également l'engagement auprès de l'UPPA des collectivités locales du département des Pyrénées-Atlantiques réunies au sein de la Maison des Communes.

La Charte "des bonnes pratiques" pour l'accueil des stagiaires de l'enseignement supérieur, signée en 2013 par le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques, l'Université de Pau et des Pays de l'Adour et l'Association des Maires des Pyrénées-Atlantiques, a été mise à jour et renouvelée à l'occasion de la signature de ce nouvel Accord-Cadre et diffusée aux collectivités du département.

## LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION PÔLE EMPLOI / CENTRE DE GESTION

Les principaux acteurs de l'emploi se sont réunis le mardi 30 juin 2015 à la Maison des Communes à l'occasion de la signature d'une convention générale pour initier une démarche prospective des ressources humaines.

Ainsi, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques et Pôle Emploi ont souhaité renouveler la convention générale de partenariat en cours depuis 2011 par la signature d'une nouvelle convention.

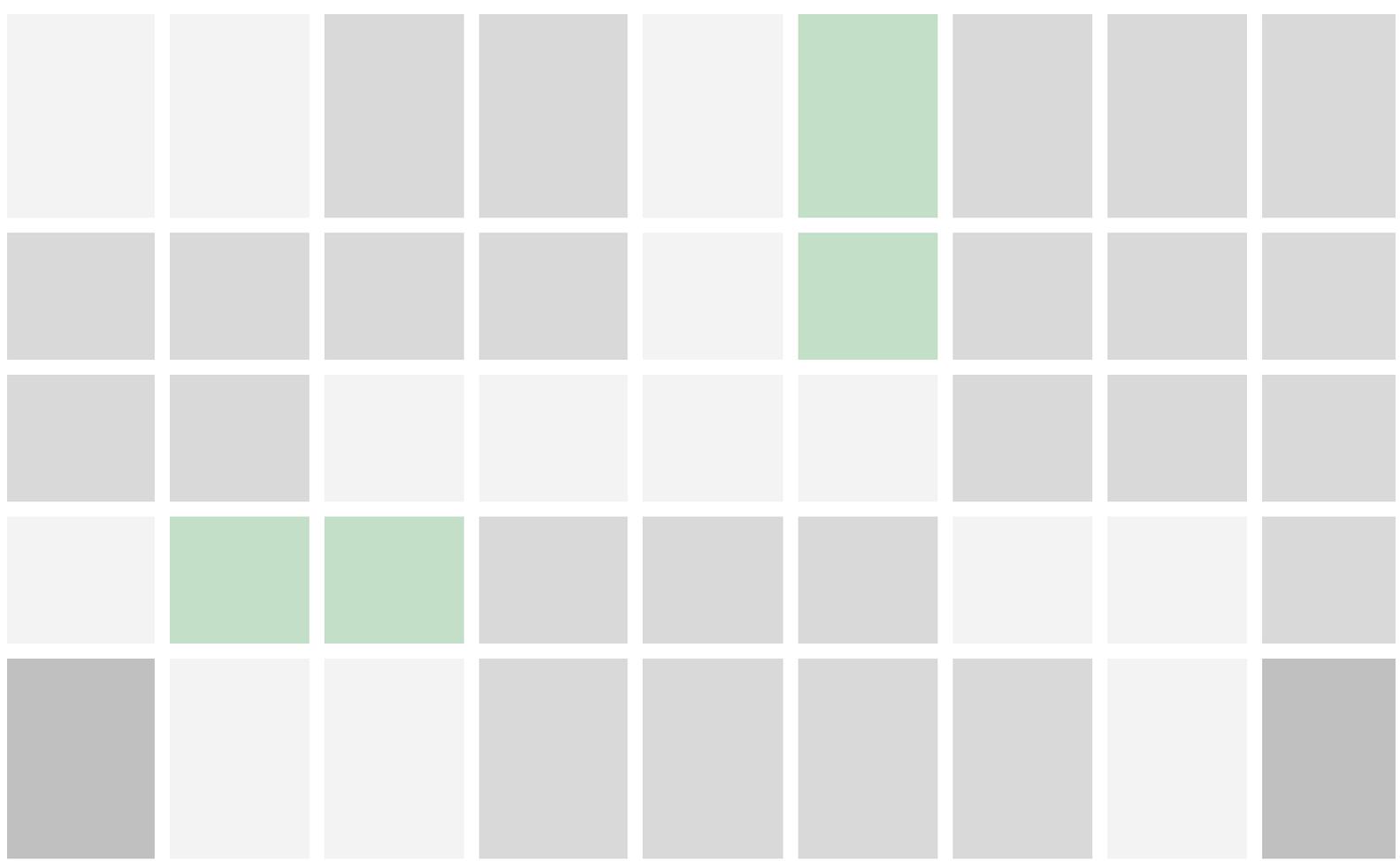
Cette convention a pour but de mener des actions auprès des employeurs territoriaux sur des questions générales en lien avec l'emploi : connaissance des besoins en recrutements et des profils recherchés par les employeurs territoriaux, formation des demandeurs d'emploi pour répondre aux exigences professionnelles...

## LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION AVEC LE FIPHFP

Le Centre de Gestion a travaillé en 2015 sur le projet de renouvellement de sa convention triennale avec le FIPHFP (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016).

Le projet d'un montant de 1 000 135 € a été approuvé par le FIPHFP afin de poursuivre les actions de sensibilisation, de maintien dans l'emploi, de recrutement et développer des actions de formation pour la reconversion professionnelle d'agents reconnus inaptes.





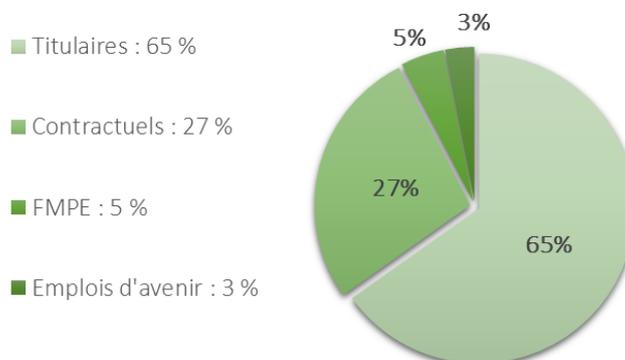
# Les ressources

## L'FFECTIF AU 31 DÉCEMBRE 2015

Au 31 décembre 2015, l'effectif du Centre de Gestion était composé de **66 agents permanents** répartis comme suit :

- 43 titulaires
- 18 contractuels dont 6 médecins
- 3 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)
- 2 emplois d'avenir

RÉPARTITION DES AGENTS  
SUR EMPLOI PERMANENT PAR STATUT

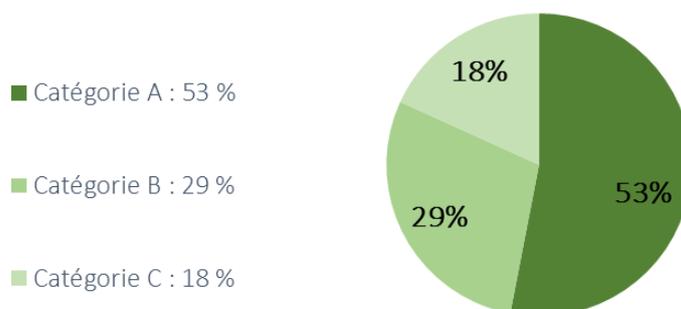


Outre ces emplois permanents, le **Pôle Missions temporaires** a fait intervenir **65 agents** représentant 17 Équivalents Temps Plein sur l'année 2015.

D'un point de vue hiérarchique, compte tenu du rôle d'expertise et de conseil du Centre de Gestion, les catégories A et B sont surreprésentées par comparaison avec les autres collectivités locales où les agents de catégorie C constituent plus de 75 % des effectifs. La répartition par catégorie au Centre de Gestion est la suivante :

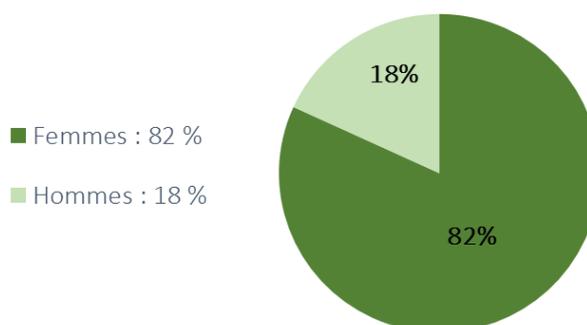
- Catégorie A : 35
- Catégorie B : 19
- Catégorie C : 12

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE



D'un point de vue de la répartition par genre, les femmes représentent 82 % de l'effectif.

RÉPARTITION PAR GENRE



## À NOTER EN 2015...

→ On constate une baisse de l'effectif global puisqu'en décembre 2014, le Centre de Gestion comptait 69 agents sur emploi permanent contre 66 agents en décembre 2015. Cette diminution de 4,3 % s'explique par les éléments suivants :

### ▪ Titulaires :

2 départs à la retraite

1 démission

1 nomination fonctionnaire

Effectif : **- 2 agents**

### ▪ Contractuels :

2 départs à la retraite

4 mutations

4 recrutements

Effectif : **- 2 agents**

### ▪ FMPE :

2 nouvelles prises en charge

1 départ à la retraite

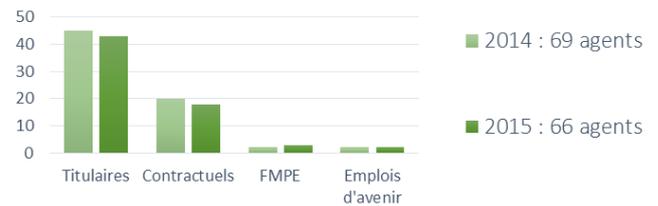
Effectif : **+ 1 agent**

→ Les différents mouvements de personnel ont impacté la masse salariale totale (chapitre 012) qui s'établit à 3,479 M € en baisse de - 2,5 % :

▪ Titulaires : **- 2,7 %** pour un montant de 1,345 M € (compte 6411)

▪ Contractuels : **+ 2,6 %** pour un montant de 1,000 M € (compte 6413)

### ÉVOLUTION 2014 - 2015



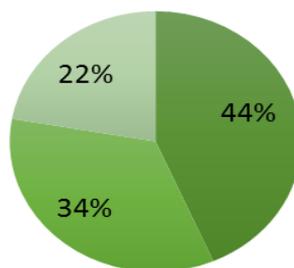
## LA FORMATION

51 agents ont bénéficié de formations en 2015. Ces formations ont été délivrées par le CNFPT, par des organismes extérieurs ou en intra :

- CNFPT : 47 formations pour une cotisation annuelle de 21 087 €
- Organismes extérieurs : 37 formations pour un coût annuel de 34 669 €
- Intra : 24 formations

### FORMATION 2015

- CNFPT 44 %
- Organismes 34 %
- Intra 22 %



## LA GESTION DU PERSONNEL EN CHIFFRES

Au-delà de la gestion quotidienne, quelques éléments chiffrés illustrent la mise en œuvre de cette mission :

- Nombre d'arrêtés relatifs au personnel : 267
- Nombre de contrats : 105
- Nombre d'avenants : 88

Les absences pour maladie sont stables par rapport à 2014 :

- Titulaires : 4,2 jours d'absence en moyenne par an
- Contractuels : 4,5 jours d'absence en moyenne par an

# LA GESTION DE L'ACCUEIL ET DU COURRIER

Quelques éléments chiffrés annuels illustrent cette mission :

Nombre de visiteurs (CDG-APGL-ADM-CAS)	5 914
Nombre d'appels téléphoniques reçus	26 040
Nombre de courriers expédiés	+ de 23 000
Nombre de courriers reçus	+ de 37 000
Nombre d'expéditions en nombre traitées	28 représentant 16 090 plis

## LE SUPPORT INFORMATIQUE

La gestion des ressources informatiques est assurée à 100 % par les informaticiens du Centre de Gestion avec, en cas de difficulté majeure, l'appui d'un prestataire extérieur. Les informaticiens gèrent également l'acquisition du matériel informatique et téléphonique ainsi que des logiciels.

Nombre de postes informatiques gérés	70
Taux d'accessibilité du système informatique	> 99 %
Nombre d'applications développées en interne	4 (dématérialisation de 4 réseaux professionnels)
Nombre d'applications internes mises à jour	3
Nombre de progiciels gérés	7
Nombre d'assistance quotidienne	environ 600 par an
Mises à jour site Internet	+ de 250

## LA PAIE ET LA COMPTABILITÉ

Quelques éléments chiffrés illustrent cette mission :

Nombre d'écritures comptables	3 489 Mandats : 2 584 Titres : 905
Bulletins de paie tous statuts confondus (élus, agents, jurys...)	1 344

## LA MAINTENANCE DE LA MAISON DES COMMUNES

Sont assurés le suivi des prestataires en charge du fonctionnement de la Maison des Communes pour le chauffage / climatisation, les ascenseurs, l'alarme..., le suivi de la flotte automobile, de divers travaux d'aménagements et de diverses petites opérations de maintenance ainsi que des travaux de reprographie internes. Quelques éléments chiffrés illustrent cette mission :

Nombre de véhicules suivis (y compris ceux de l'APGL)	24
Demandes d'interventions annuelles	+ de 750
Déménagement et réaménagement de bureaux	18

# LA REPROGRAPHIE POUR LES COLLECTIVITÉS

En 2015, le Centre de Gestion a assuré la mise en page et l'édition de bulletins municipaux pour 24 communes.

## LA GESTION DES FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI

En 2015, un FMPE a fait valoir ses droits à la retraite et parallèlement le Centre de Gestion a pris en charge deux nouveaux agents : un attaché principal et un technicien principal de 1<sup>ère</sup> classe. Par ailleurs, un directeur territorial est pris en charge depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Ceci porte à trois le nombre de FMPE pris en charge au 31 décembre 2015, soit deux agents de catégorie A et un agent de catégorie B.

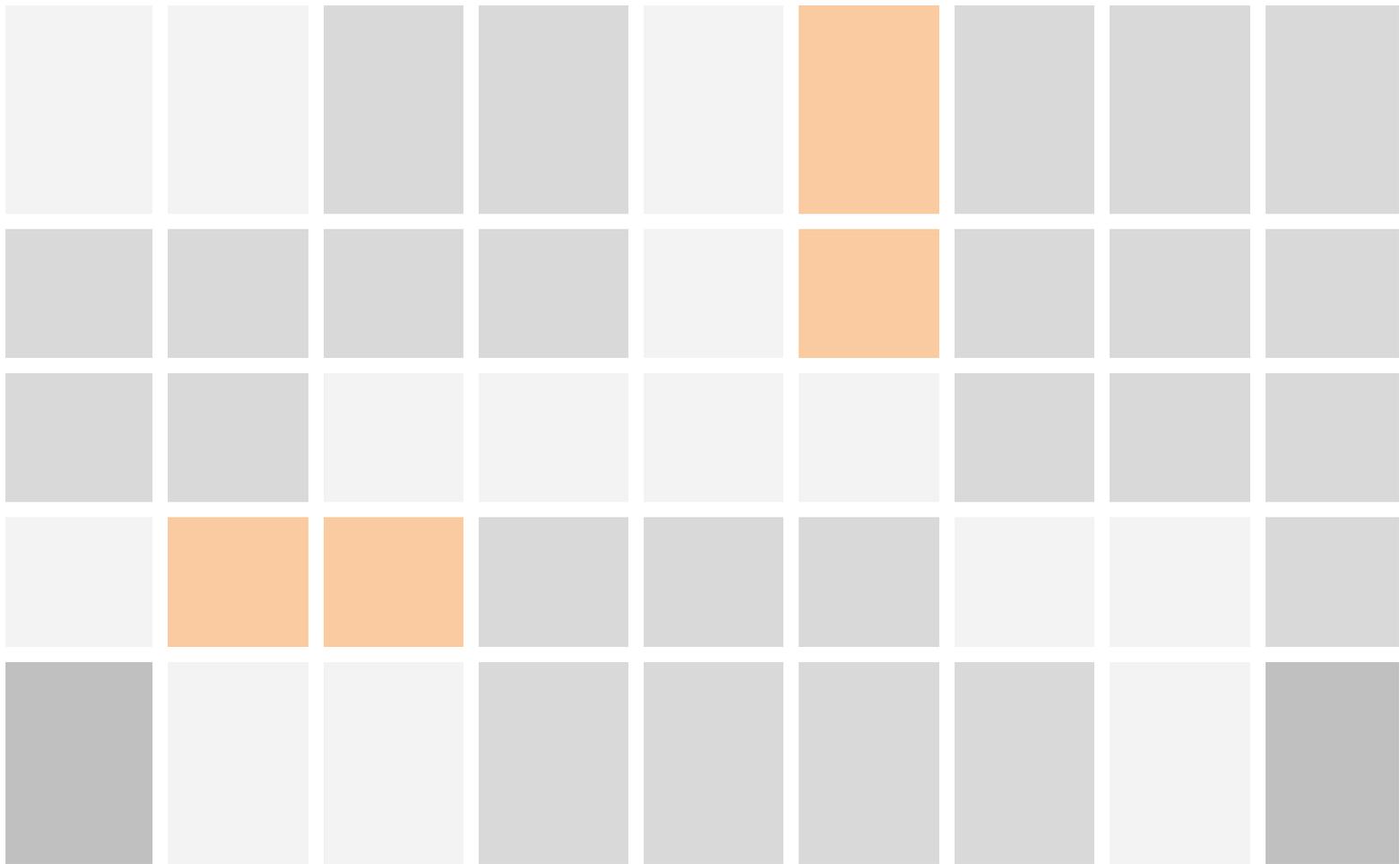
Les agents de catégorie A se sont vus confier des missions internes alors que l'agent de catégorie B était mis à disposition, dès sa prise en charge, auprès d'une commune du département.

Grade Collectivité	RECETTES		DÉPENSES	SOLDE
	Contributions	Missions	Charges	
Professeur d'enseignement artistique Syndicat Mixte Maurice RAVEL	4 953,78 €		8 485,50 €	- 3 531,72 €
Directeur territorial Commune de CIBOURE	67 063,68 €		70 980,26 €	- 3 916,58 €
Attaché principal Commune d'ORTHEZ	5 485,68 €		3 882,39 €	1 603,29 €
Technicien territorial de 1 <sup>ère</sup> classe Commune de BOUCAU	6 112,05 €	1 845,14 €	6 170,31 €	1 786,88 €
<b>TOTAL</b>	<b>83 615,19 €</b>	<b>1 845,14 €</b>	<b>89 518,46 €</b>	<b>- 4 058,13 €</b>

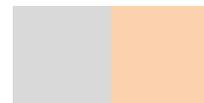
### À NOTER EN 2015...

- Les recettes sont issues soit des contributions des collectivités d'origine, soit de la mise à disposition, représentent 85 460 €.
- Il faut noter que le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques a perçu en 2016, au titre de l'année 2015, 4 058 € versés par le Centre de Gestion de la Gironde dans le cadre de la charte de coopération régionale. Cette somme représente la différence entre les rémunérations versées aux FMPE et les recettes encaissées pour leur prise en charge.





# Le droit syndical



Quelques éléments chiffrés illustrent la gestion du droit syndical dans les collectivités affiliées :

Nombre de demandes de remboursement de décharges de service	<b>214</b>
Nombre de demandes de remboursement d'autorisations d'absence	<b>22</b>
Nombre de demandes des organisations dans le cadre de la convention	<b>17</b>

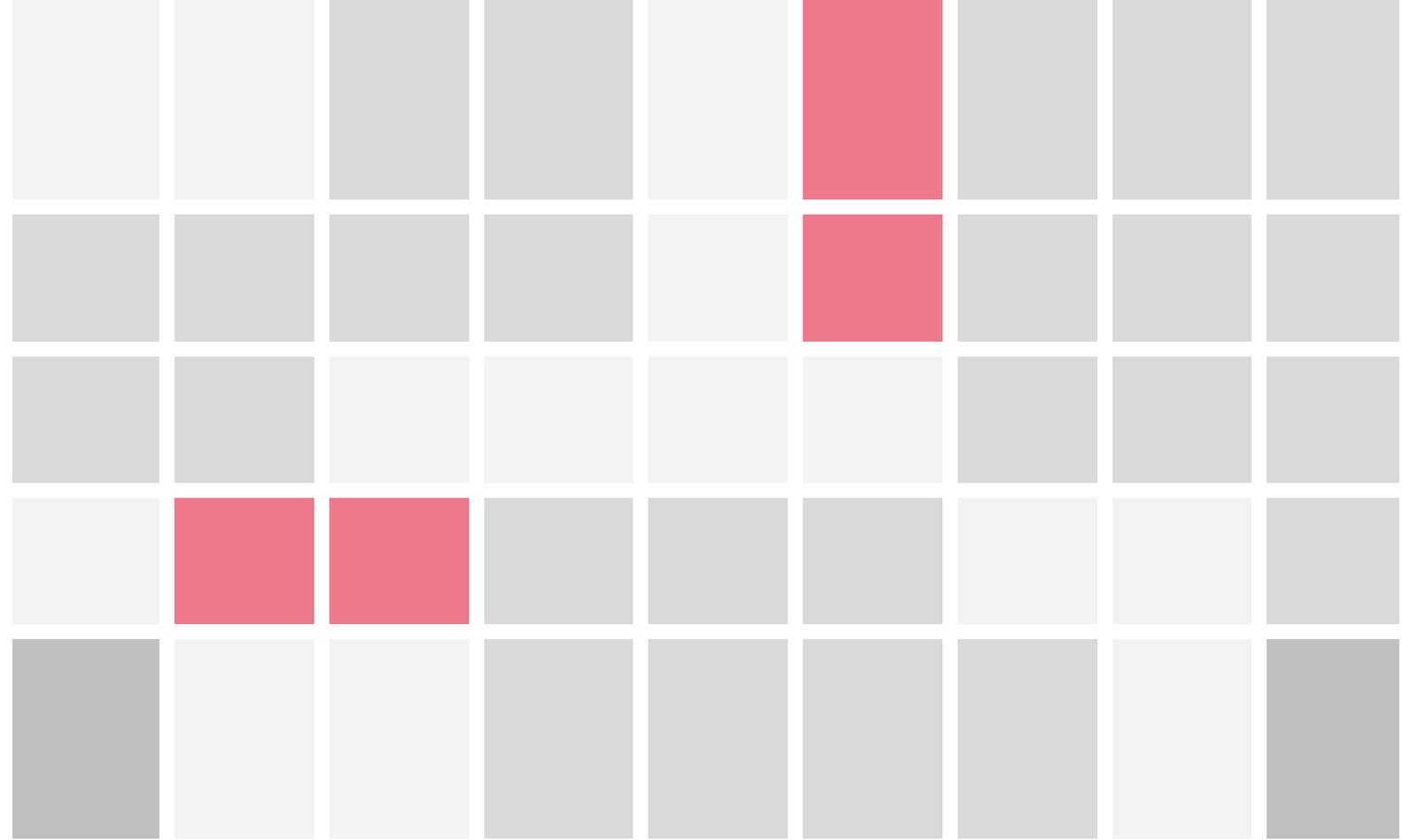
Le tableau suivant rend compte de l'exécution en 2015 de la nouvelle convention relative à l'exercice du droit syndical dans les collectivités affiliées au Centre de Gestion signée en mai 2015 :

	CFDT		CGT		FO		SD64-UNSA		SUD		LAB	
	FRAIS DE FONCTIONNEMENT ET D'ÉQUIPEMENT						SUBVENTIONS					
Somme allouée	5 283 €		- €		3 793 €		3 168 €		2 500 €		2 500 €	
Dépenses réalisées	<b>3 852 €</b>	72,9%	<b>491 €*</b>		<b>1 691 €</b>	44,6%	<b>3 158 €</b>	99,7%	<b>2 500 €</b>	100%	<b>2 500 €</b>	100%
	REMBOURSEMENT DES HEURES DE DÉCHARGES DE SERVICE											
Heures allouées	<b>4 620</b>		<b>6 412</b>		<b>2 300</b>		<b>1 678</b>		<b>145</b>		<b>528</b>	
Heures utilisées	3 529	76,4%	4 437	69,2%	2 122	92,3%	824	49,1%	145	100%	25	4,7%
Montants remboursés	<b>79 076 €</b>		<b>83 376 €</b>		<b>40 086 €</b>		<b>17 100 €</b>		<b>4 470 €</b>		<b>463 €</b>	
	REMBOURSEMENT DES AUTORISATIONS D'ABSENCE											
Jours alloués	<b>1 022</b>		<b>1 539</b>		<b>601</b>		<b>1 102</b>		<b>263</b>		<b>262</b>	
Jours utilisés	106	10,3%	343	22,3%	42	7,0%	0	0%	240	91,1%	0	0%
Montants remboursés	<b>2 071 €</b>		<b>6 503 €</b>		<b>922 €</b>		<b>- €</b>		<b>7 369 €</b>		<b>- €</b>	
<b>Coût total par syndicat</b>	<b>85 000 €</b>		<b>90 370 €</b>		<b>42 699 €</b>		<b>20 258 €</b>		<b>14 339 €</b>		<b>2 963 €</b>	
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>255 629 €</b>											

\* La prise en charge de 491 € pour la CGT est intervenue avant son refus de signer la nouvelle convention.

### À NOTER EN 2015...

- Le coût total 2014 s'élevait à 309 735,87 €, soit une diminution de 31 % en 2015. Cette baisse est essentiellement due au fait qu'en 2014 ont été organisées les élections professionnelles.



# L'activité de la Direction Emploi

# LE PÔLE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

## LES OPÉRATIONS ORGANISÉES EN 2015

L'organisation de concours et d'examens professionnels par les centres de gestion a pour finalité de permettre aux collectivités, en fonction de leurs besoins, de recruter des agents disposant des compétences et connaissances en adéquation avec leur grade, mais également d'offrir des possibilités de déroulement de carrière et d'évolution professionnelle à leurs agents déjà en poste.

	CONCOURS	EXAMENS PROFESSIONNELS	TOTAL
Nombre d'opérations	8 (3 en catégorie A, 3 en B et 2 en C)	3 (catégorie B)	<b>11</b>
Périmètre géographique	Région Aquitaine : 5 Interrégional : 3	Interrégional : 3	
Nombre de postes	220		
Nombre de candidats inscrits	1 561	212	<b>1 773</b>
Nombre de candidats présents	1 008	184	<b>1 192</b>
Nombre de candidats admis/lauréats	206	76	<b>282</b>
Taux de pourvoi des postes moyen	94 %		
Taux d'absentéisme moyen	35 %	13 %	<b>32 %</b>
Pré inscription en ligne	95 % (+ 2 points par rapport à 2014)	94,50 % (- 0,6 point par rapport à 2014)	
Origine géographique des candidats	29 % des Pyrénées-Atlantiques 40 % des départements aquitains (hors 64) 31 % d'autres départements (hors Aquitaine)	9 % des Pyrénées-Atlantiques 29 % des départements aquitains (hors 64) 62 % d'autres départements (hors Aquitaine)	

### À NOTER EN 2015...

- 11 concours et examens professionnels organisés en 2015
- Une hausse très importante du nombre de candidats inscrits aux concours (+ 170 % par rapport à 2014). Cela est lié à la nature des opérations organisées en 2015 : rédacteur principal territorial de 2<sup>ème</sup> classe, ingénieur territorial, psychologue territorial.
- De nombreuses opérations étant organisées tous les deux ans, on retrouve en 2015 le nombre d'inscrits rencontrés en 2013.
- Pour la première fois, le Centre de Gestion a organisé le concours de psychologue territorial de classe normale, qui n'a lieu que tous les 4 ans. Pour cette opération, le Centre de Gestion a piloté la conception du sujet de l'épreuve écrite pour plusieurs centres de gestion.
- 1 examen d'aptitude de langues étrangères pour le compte de la Ville de BAYONNE a également été organisé. Il a porté sur deux langues : 10 inscrits pour 6 admis en langue anglaise, 5 inscrits pour 4 admis en langue espagnole.

# LES OPÉRATIONS CONFIEES À D'AUTRES CDG

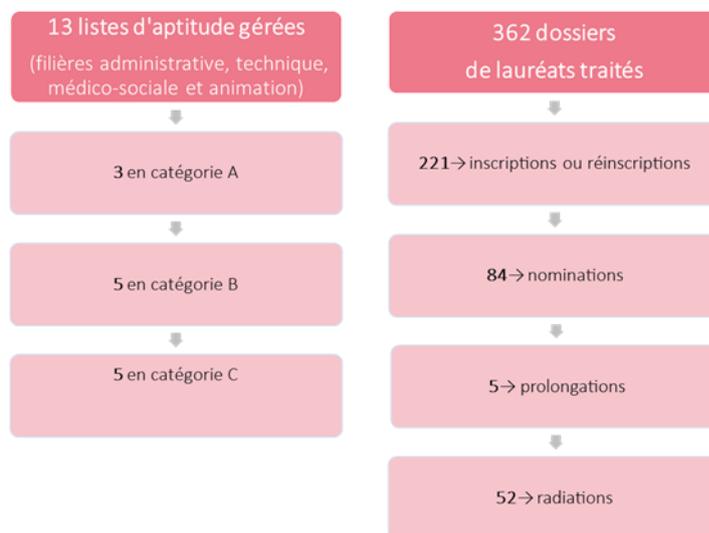
	CONCOURS	EXAMENS PROFESSIONNELS
Nombre d'opérations confiées	16 (5 en catégorie A, 5 en B et 6 en C)	8 (1 en catégorie A, 5 en B et 2 en C)
Centres de gestion organisateurs	Centres de Gestion aquitains : 14 Autres centres de gestion : 2	Centres de Gestion aquitains : 7 Autres centres de gestion : 1
Nombre de postes	303	

## À NOTER EN 2015...

En 2015, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques a été centre d'épreuves écrites pour deux concours organisés par d'autres centres de gestion :

- Le concours de rédacteur territorial, organisé par le Centre de Gestion des Landes : 590 candidats ont été accueillis pour les épreuves écrites, dont 45 % pour le concours externe, 48 % pour le concours interne et 7 % pour le concours de 3<sup>ème</sup> voie.
- Le concours d'ATSEM, organisé par le Centre de Gestion de la Gironde : 524 candidats ont été accueillis, dont 97 % pour le concours externe et 3 % pour le concours de 3<sup>ème</sup> voie.

## LES LISTES D'APTITUDE



## À NOTER EN 2015

Parmi les 52 lauréats radiés en fin de validité de liste d'aptitude :

- 6 ont signalé avoir réussi un concours ou examen professionnel et/ou été nommés sur un grade supérieur
- 1 a trouvé un emploi dans le privé
- 1 a finalement été nommé juste avant l'échéance de la liste

*étant précisé que nous ne disposons pas de retours exhaustifs sur la situation des lauréats à la fin de la validité des listes d'aptitude.*

## LES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

La loi du 12 mars 2012 ouvre pendant quatre ans un dispositif de titularisation au bénéfice des agents non titulaires de droit public par le biais de sélections professionnelles (entretien avec des personnalités qualifiées).

Nombre de <b>sessions</b> de sélections professionnelles organisées	2
Nombre de <b>collectivités</b> bénéficiaires	6 dont 2 adhérentes
Nombre de <b>postes</b>	8 (2 en catégorie A, 3 en catégorie B, 3 en catégorie C)
Nombre de <b>candidats auditionnés</b>	8
Nombre de <b>candidats déclarés aptes</b>	6

### À NOTER EN 2015...

→ Du fait de la 3<sup>ème</sup> année d'organisation, on constate un nouveau recul du nombre de sessions organisées. Ce dispositif temporaire et dérogatoire est prolongé jusqu'en 2018.

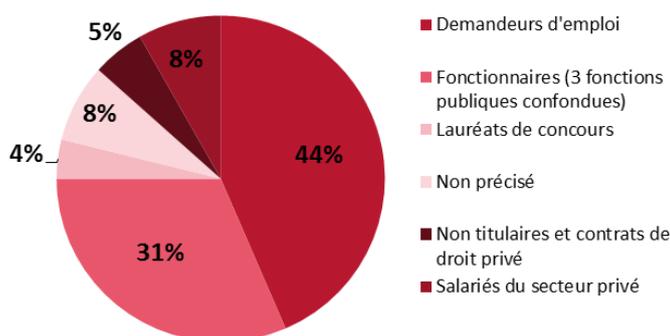
## LES RÉUNIONS D'INFORMATION

	Séances d'information agents : examens professionnels de catégorie C	Réunions d'information Lauréats de concours	Rendez-vous individuels Accompagnement à la recherche d'emploi
Nombre de séances / sessions prévues	6 séances : examens professionnels d'adjoint d'animation de 1 <sup>ère</sup> classe et d'adjoint du patrimoine de 1 <sup>ère</sup> classe 9 séances : examen professionnel d'adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe	5 sessions prévues pour les lauréats de 6 concours distincts relevant des filières administrative, technique et médico-sociale	
Nombre de sessions organisées	2 séances organisées : examens professionnels d'adjoint d'animation de 1 <sup>ère</sup> classe et d'adjoint du patrimoine de 1 <sup>ère</sup> classe 8 séances organisées : examen professionnel d'adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe	Seules les sessions consacrées aux concours d'attaché territorial et de psychologue territorial ont pu être organisées	
Nombre de bénéficiaires	Examens professionnels d'adjoint d'animation et d'adjoint du patrimoine de 1 <sup>ère</sup> classe : 24 participants sur 495 agents concernés Examen professionnel d'adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe : 223 participants sur 2 112 agents concernés	20 participants	22 rendez-vous individuels

232 demandes d'emploi ont été traitées en 2015. En effet, dans le cadre de sa mission obligatoire de gestion d'une bourse de l'emploi, le Centre de Gestion joue un rôle d'intermédiaire entre les collectivités et les demandeurs d'emploi depuis 2013 via le Site Emploi Territorial (SET), utilisé notamment par l'ensemble des Centres de Gestion aquitains.

Types de profils	Nombre	%
Demandeurs d'emploi	101	43,53 %
Fonctionnaires (3 Fonctions Publiques confondues)	73	31,47 %
Lauréats de concours	9	3,87 %
Non précisé	18	7,76 %
Non titulaires et contrats de droit privé	12	5,18 %
Salariés du secteur privé	19	8,19 %
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>100 %</b>

### 75 % DES INSCRITS SUR SET SONT DES DEMANDEURS D'EMPLOI OU DES FONCTIONNAIRES



### Structure des demandeurs d'emploi

Nombre de demandes d'emplois gérées	232
Répartition par catégorie hiérarchique	Catégorie C : 50 % Catégorie B : 34 % Catégorie A : 16 %
Répartition par filière	Filière administrative : 44 % Filière technique : 31 % Filière médico-sociale : 13 % Autres filières : 12 %

### À NOTER EN 2015...

- La part des demandeurs d'emploi a augmenté depuis 2014 (de 29 à 43 %) alors que celle des fonctionnaires a reculé (de 38 à 31 %).
- Les demandes d'emploi concernent prioritairement :
  - la catégorie C (50 % des demandes contre 34 % pour la catégorie B et 16 % pour la catégorie A),
  - les filières administrative (44 % des demandes), technique (31 % des demandes), puis suit la filière médico-sociale (13 %), les autres filières représentant une faible part des demandes.

L'Espace Emploi du Centre de Gestion, ouvert au public, permet de renseigner sans rendez-vous sur la Fonction Publique Territoriale et ses métiers.

## Comparatif de l'activité de l'Espace emploi 2014 et 2015

	Nombre en 2014	Nombre en 2015
Appels téléphoniques	1 853	2836
Courriers envoyés	310	197
Mails envoyés	304	321
Visites	414	511
<b>TOTAL</b>	<b>2881</b>	<b>3 865</b>

### À NOTER EN 2015...

- Une hausse globale de l'activité (3 865 renseignements donnés en 2015 contre 2 881 en 2014) liée essentiellement aux appels téléphoniques (74 % en 2015)
- Des appels téléphoniques en hausse (+ 53 % par rapport à 2014)
- Les visites en hausse (+ 23 % par rapport à 2014)
- L'envoi de mails quasiment stable
- Moins de courriers envoyés (baisse de 36 % par rapport à 2014)
- Compte tenu de ces résultats (essentiellement du renseignement téléphonique), les élus du Conseil d'Administration ont décidé de fermer l'Espace Emploi dès le mois de décembre 2015 et de développer une nouvelle stratégie de promotion des métiers à partir de 2016 via notamment les réseaux sociaux.

## LA PROMOTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Dans le cadre de la mission générale d'information sur l'emploi public territorial et en lien avec nos partenaires institutionnels (Université de Pau et des Pays de l'Adour, Pôle Emploi, Missions Locales...), le Centre de Gestion a réalisé, en 2015, 16 interventions touchant près de 400 personnes issues de publics variés.

Partenaires	Nombre d'interventions / Nombre de participants	Types d'interventions
Établissements d'enseignement et organismes de formation	8 interventions 224 personnes renseignées	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Présentation générale des métiers de la FPT</li> <li>▪ Présentations spécifiques des métiers en tension de la Santé et du Social, des techniciens et des ingénieurs territoriaux</li> </ul>
Université de Pau et des Pays de l'Adour	2 interventions 56 personnes renseignées	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Forum des métiers de la Faculté de Droit, Économie et Gestion</li> <li>▪ Semaine de l'insertion professionnelle de la Faculté de Géographie</li> </ul>
Acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle	4 interventions 65 personnes renseignées	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Carrefour des métiers</li> <li>▪ Rencontres de l'Emploi</li> <li>▪ Interventions à destination des demandeurs d'emploi en remobilisation professionnelle</li> </ul>
Ministère de la Défense	1 forum 24 personnes renseignées	Forum à l'attention des militaires ou anciens militaires en reconversion ainsi que leur conjoint
La Poste	1 forum 20 personnes renseignées	Forum à destination des agents de la Poste dans le cadre d'une reconversion professionnelle

### À NOTER EN 2015...

Ces interventions ont ciblé à la fois des métiers en tension, des publics en reconversion professionnelle, des étudiants et des demandeurs d'emploi en remobilisation professionnelle.

# LES DIPLÔMES UNIVERSITAIRES

Dans le cadre du partenariat avec l'Université de Pau et des Pays de l'Adour et les centres de gestion du bassin d'emploi des Pays de l'Adour, deux diplômes universitaires ont été créés. L'objectif de ces diplômes est de proposer aux collectivités des candidats formés au métier et préparés au concours correspondant à leurs futures missions.

	DIPLÔME UNIVERSITAIRE MÉTIER DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE TERRITORIALE (DU MAGT)	DIPLÔME UNIVERSITAIRE CADRE TERRITORIAL (DU CT)
Création	2008	1999
Session et partenariat	<u>2015-2017</u> partenariat entre les CDG 32, 40, 65 et 64	<u>2015-2017</u> partenariat entre les CDG 32, 65 et 64
Coût prévisionnel	<u>2015-2017</u> : 28 345 €, dont 16 723 € pour le CDG 64, auquel s'ajoute la prise en charge des 5 étudiants issus du dispositif des "chèques qualification", soit un total de 19 263,50 €  <u>2014-2015</u> : 27 988 €, dont 7 634 € pour le CDG 64	<u>2015-2017</u> : 22 557 €, dont 19 851 € pour le CDG 64  <u>2014-2015</u> : 27 583 € pour le CDG 64
Candidatures	<u>2015-2017</u> : 53 candidatures reçues pour 22 étudiants sélectionnés  <u>2014-2015</u> : Sur les 19 étudiants de la promotion, 15 ont été admis	<u>2015-2017</u> : 22 étudiants participent à la formation  <u>2014-2015</u> : 14 étudiants ont participé à la formation
Heures d'enseignement	553,5 heures de cours en 2015-2017 complétées par un stage en collectivité d'au moins un mois  <u>NOUVEAU</u> : un stage désormais effectué via les services de remplacement des centres de gestion partenaires (si l'étudiant n'a pas trouvé un stage par ailleurs)	370 heures de cours en 2015-2017
Insertion professionnelle	<u>ÉTUDIANTS DES SESSIONS 2013-2015 ET 2014-2015</u> :  Sur les 42 étudiants de ces deux sessions, 33 ont répondu à l'enquête de suivi des étudiants.  <ul style="list-style-type: none"> <li>↘ 11 sont lauréats du concours de rédacteur</li> <li>↘ 1 est lauréate de l'examen professionnel d'adjoint administratif de 1<sup>ère</sup> classe</li> <li>↘ 1 a été nommée rédacteur dans le cadre de l'article 38 de la loi du 26 janvier 1984 (recrutement direct pour les travailleurs handicapés)</li> <li>↘ 26 étudiants sont en poste en collectivité dans la filière administrative ou dans un service de remplacement d'un CDG.</li> </ul>	<u>ÉTUDIANTS DES SESSIONS 2013-2015 ET 2014-2015</u>  Sur les 35 étudiants de ces deux sessions, 14 ont répondu à l'enquête de suivi des étudiants.  <ul style="list-style-type: none"> <li>↘ 1 a été lauréat des concours d'attaché territorial et d'accès aux IRA (Fonction Publique d'État), cet étudiant ayant opté pour ce 2<sup>nd</sup> concours</li> <li>↘ 2 étudiants sont lauréats du concours de rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe</li> <li>↘ 1 étudiant est en poste en collectivité sur un niveau de catégorie A, 6 sur des niveaux catégorie B et 1 sur un niveau catégorie C</li> <li>↘ 2 étudiants travaillent dans le secteur public hors collectivité.</li> </ul>

# LE PÔLE MISSIONS TEMPORAIRES

## MISSIONS TEMPORAIRES

Le Pôle Missions temporaires a pour mission de répondre aux besoins temporaires des collectivités en matière de personnel en vue d'un remplacement ou d'un accroissement temporaire d'activité et ce, afin de garantir la continuité du service public.

Les effectifs du pôle (en moyenne par filière et par mois)

	Nombre d'agents contractuels	Nombre d'agents fonctionnaires (dont la responsable de Pôle)
Filière administrative	21,5	3,5
Filière sanitaire et sociale	5	0
Filière technique	0,5	0
Filière animation	1	0

Les collectivités adhérentes au pôle (au 31 décembre 2015)

Nombre de collectivités adhérant au Pôle Missions temporaires	296
Nombre de collectivités ayant fait appel au Pôle Missions temporaires	143

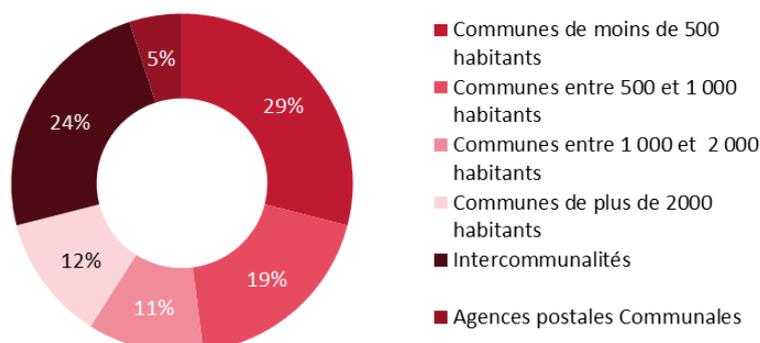
### À NOTER EN 2015...

- Les agents du Pôle Missions temporaires interviennent sur 16 métiers issus de 4 filières (agent d'accueil, secrétaire de mairie, expert administratif, agent d'entretien, ouvrier des espaces verts, agent polyvalent de restauration, ATSEM, agent de crèche, auxiliaire de puériculture, animateur de loisirs et périscolaire...).
- Pour les personnels recrutés, l'intérim constitue un tremplin vers un emploi durable en collectivité : l'intérimaire acquiert une solide expérience au sein des collectivités territoriales. En 2015, plus de 15 agents du Pôle Missions temporaires ont trouvé un poste pérenne dans des collectivités du département des Pyrénées-Atlantiques.

### L'activité 2015

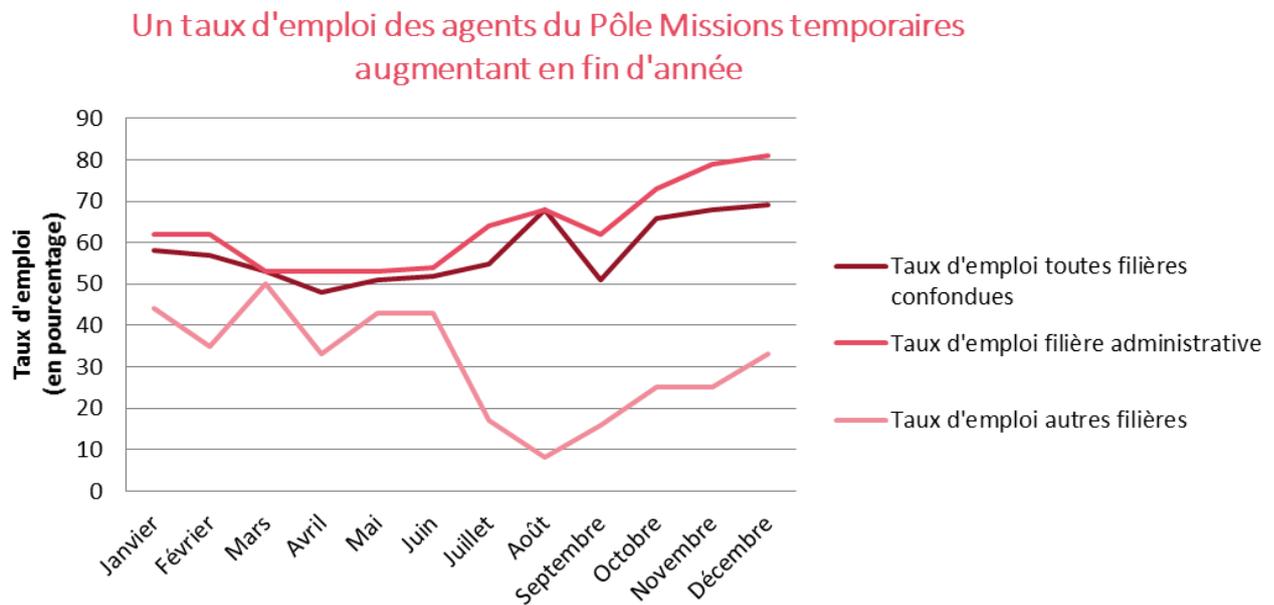
Nombre d'agents intervenus sur le Pôle Missions temporaires en 2015	65
Nombre d'Équivalents Temps Plein (ETP) mensuels	17

Les communes de - de 500 habitants ont le plus sollicité l'intervention du Pôle Missions temporaires

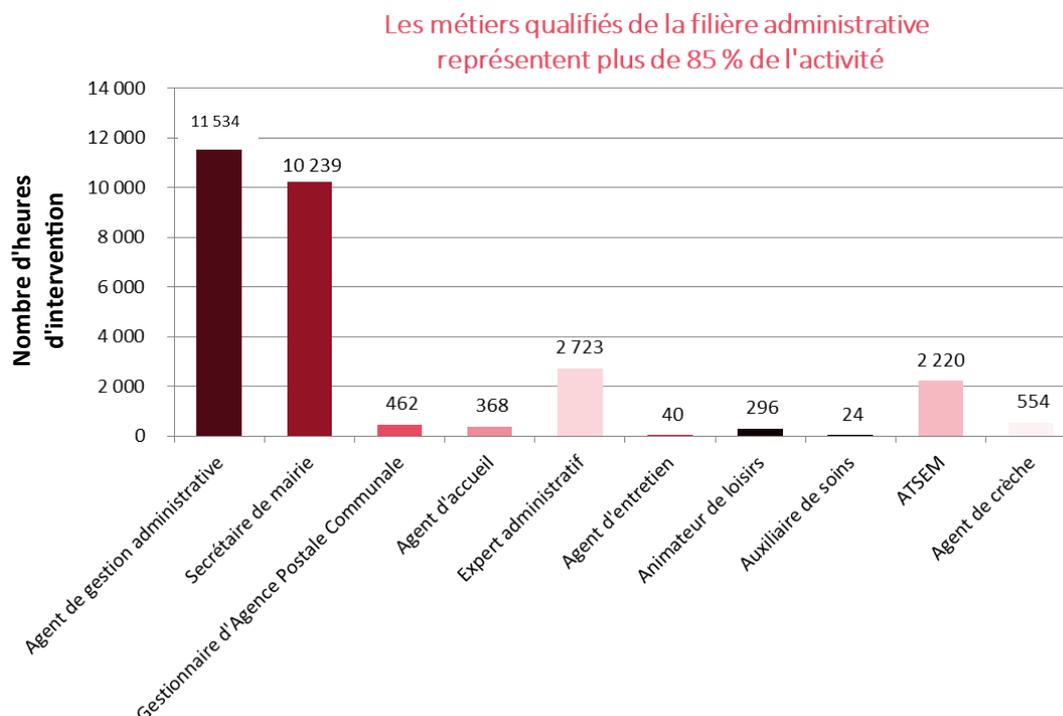


## Le taux d'emploi

Les agents de la filière administrative ont le taux d'emploi (nombre d'agents / ETP) le plus élevé et représentent en moyenne 15 ETP.



↳ Les métiers de la filière administrative sont les plus sollicités



### À NOTER EN 2015...

- L'activité est calculée en fonction des heures effectuées par les agents du Pôle (*10 239 heures de secrétariat de mairie effectuées en 2015*).
- Les interventions des agents de gestion administrative sont essentiellement effectuées en intercommunalités ou dans des domaines très précis dans des communes de plus de 1 000 habitants.

La Mission Archives est composée de quatre archivistes diplômés (dont un référent Archives) intervenant à temps complet. Le 4<sup>ème</sup> agent a été recruté à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015.

## L'activité 2015

Les archivistes du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques sont intervenus sur des missions s'étalant de 3 jours à 5 mois.

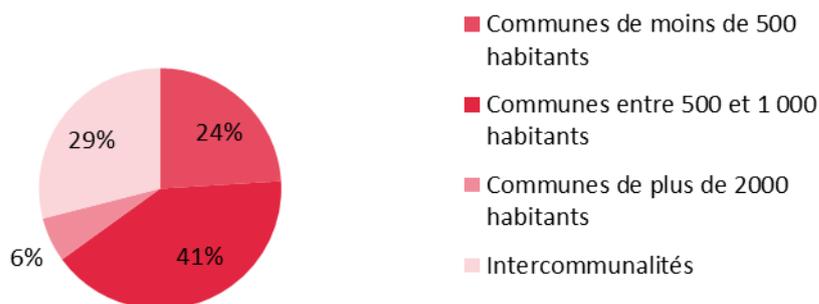
Nombre d'interventions en communes	12
Nombre d'interventions en intercommunalités	5
Nombre d'états des lieux effectués	27
Nombre de réponses positives des collectivités (interventions prévues en 2016)	9
Nombre de réponses négatives des collectivités	1
Collectivités n'ayant pas encore statué	17

## Les états des lieux

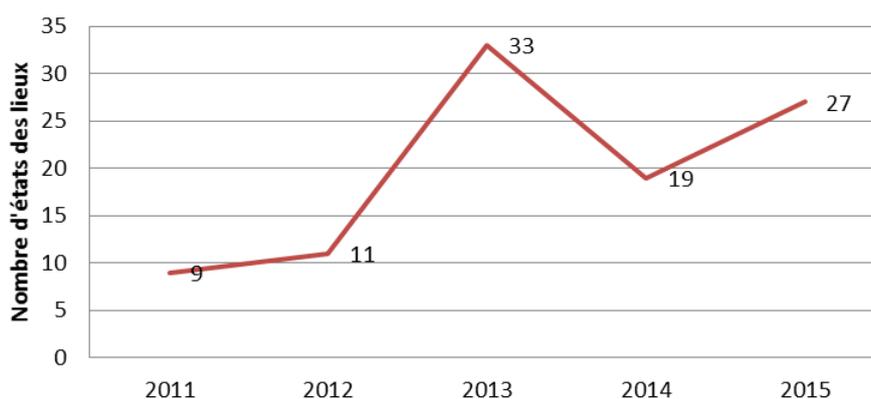
A la demande des collectivités, les archivistes du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques se rendent sur le terrain et effectuent un état des lieux précis des archives de la collectivité.

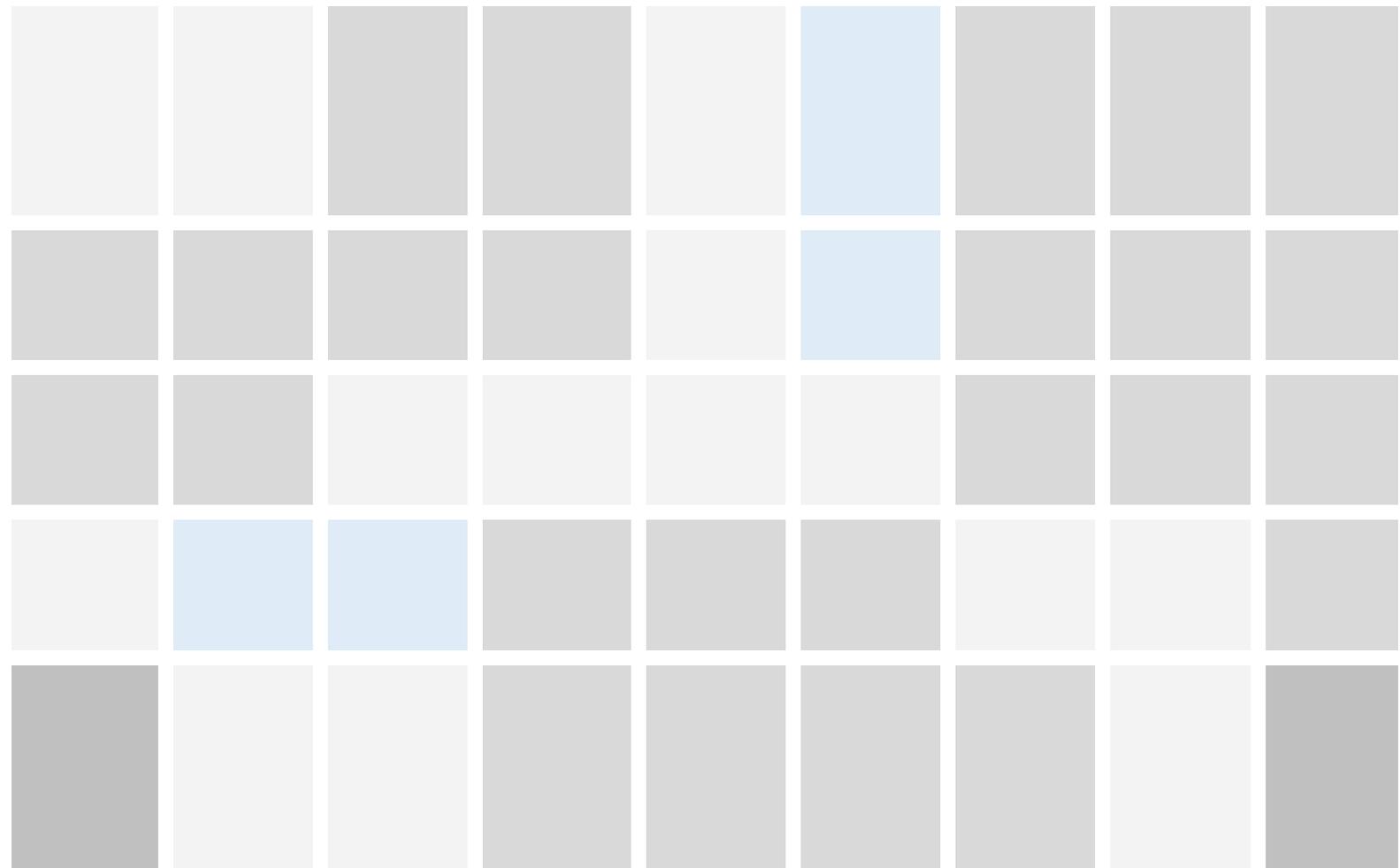
Un rapport, comprenant un récolement des documents ainsi qu'un devis, est ensuite transmis à la collectivité par mail et par voie postale.

### Les communes comprenant entre 500 habitants et 1 000 habitants ont le plus sollicité la mission archives en 2015



### Un intérêt toujours important pour la Mission Archives





# L'activité de la Direction Expertise statutaire et ressources humaines

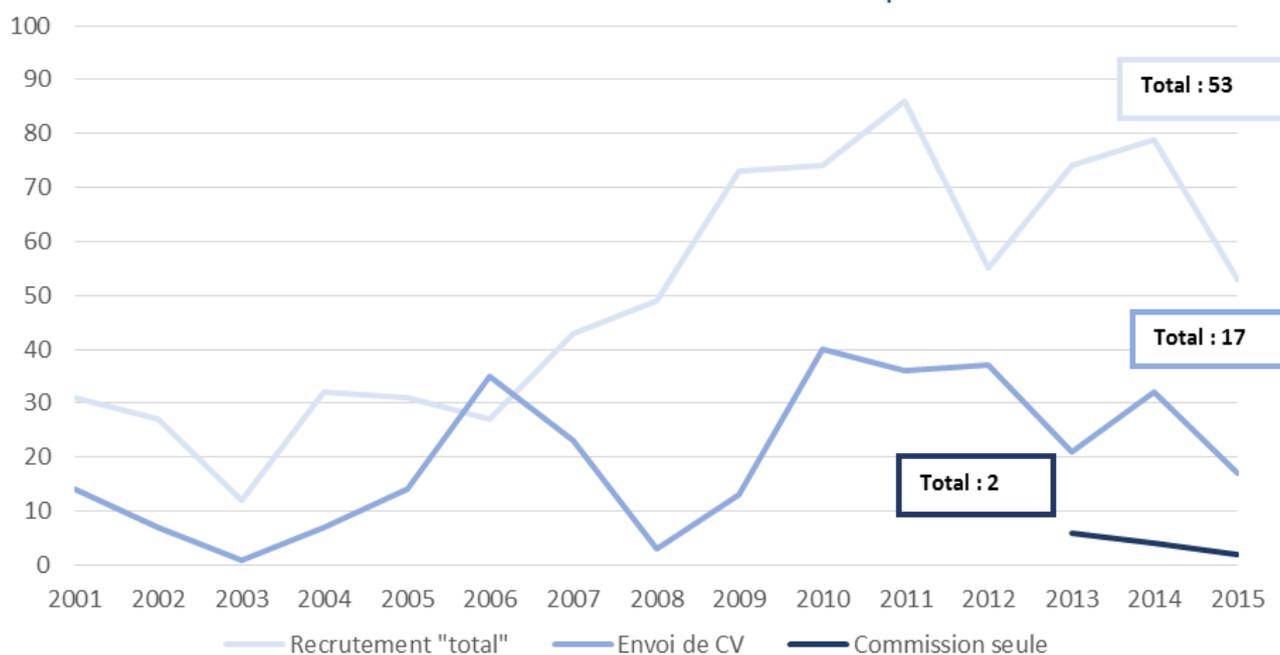
# LE PÔLE RECRUTEMENT ET CONSEIL RH

## LE CONSEIL ET L'ASSISTANCE AU RECRUTEMENT

La prestation de conseil et d'assistance au recrutement a pour finalité d'accompagner les employeurs territoriaux dans cet acte fondateur de gestion des ressources humaines qu'est le recrutement.

Nombre d'offres validées par le CDG 64 sur le Site Emploi Territorial	<b>347</b> (206 en 2014)
Nombre d'accompagnements en matière de recrutement (procédure complète de recrutement)	<b>53</b> dans 38 collectivités distinctes (79 en 2014)
Nombre de participations à une commission de sélection (uniquement)	<b>2</b> (4 en 2014)
Nombre de tris de CV réalisés et envoyés aux collectivités (uniquement)	<b>17</b> (32 en 2014)
Nombre d'accompagnements à la rédaction d'avis de recrutement	<b>10</b> (8 en 2014)

ASSISTANCE AU RECRUTEMENT - Evolution de l'activité depuis 2001



### À NOTER EN 2015...

- Le recul du nombre d'accompagnements en matière de recrutement est lié notamment à la modification du comptage statistique des accompagnements : 21 dossiers de recrutements sur fin 2014 non pris en compte dans les statistiques 2014 ni 2015 du fait du changement de la période de décompte. En effet, les statistiques du rapport d'activité 2014 s'étendaient de novembre 2013 à novembre 2014.
- Le Site Emploi Territorial permet aux collectivités d'effectuer directement des recherches de profils sans demander au Centre de Gestion. Cet outil, mis en place en 2013, semble mieux appréhendé par les collectivités, ce qui peut expliquer le recul du nombre de tris de CV.



<p><b>Types de collectivités accompagnées</b></p>	<p><b>Communes : 55 %</b> (dont 59 % de communes de moins de 1 000 habitants)</p> <p><b>EPCI à fiscalité propre : 26 %</b> Autres EPCI : 13 % Autres types de collectivités : 6 %</p>
<p><b>Types de postes par catégorie hiérarchique</b></p>	<p><b>Catégorie C : 57 %</b> (63 % en 2014) Catégorie B : 26 % (24 % en 2014) Catégorie A : 17 % (13 % en 2014)</p>
<p><b>Types de postes par filière</b></p>	<p><b>Filière administrative : 42 %</b> (51 % en 2014) <b>Filière technique : 35 %</b> (22 % en 2014) Filière médico-sociale : 9 % (21 % en 2014) Filières animation, culturelle et autres : 14 % (6 % en 2014)</p>

### À NOTER EN 2015...

- La part des communes parmi les collectivités bénéficiaires est en baisse par rapport à 2014 (59 % en 2014). A l'inverse, la part des EPCI à fiscalité propre est en hausse en 2015 (14 % en 2014).
- L'évolution de la structure des postes par catégorie hiérarchique s'explique notamment par un recul des accompagnements sur des postes en crèche et en école.
- A noter que 25 % des recrutements suivis concernent des postes de secrétaire de mairie, d'adjoint au secrétaire de mairie ou de Directeur Général des Services. Cette proportion est relativement stable par rapport à 2014 (29 %).

## Z

### O O

### M

#### L'ACHÈVEMENT DE LA DÉMATÉRIALISATION DE LA PRESTATION

Depuis 2012, les candidats postulent via le site Internet du Centre de Gestion. Cette procédure permet de faciliter la transmission des actes de candidature aux collectivités bénéficiaires et de garantir une meilleure égalité de traitement des candidats, avec un CV et une lettre de motivation identique pour tous. L'année 2015 a vu aboutir cette démarche avec la dématérialisation de l'ensemble des correspondances avec les candidats (convocations aux entretiens, lettres de réponse...), qui sont désormais adressées par courriel. Ce sont plusieurs milliers de courriers qui sont économisés chaque année.

#### LA MISE EN PLACE D'UNE ÉVALUATION DE LA PRESTATION

Depuis 2015, un questionnaire synthétique à remplir en ligne est adressé aux collectivités bénéficiaires trois mois après la clôture du recrutement. L'objectif est d'évaluer la prestation (cadre de la demande, publicité, tri des candidatures, commission de sélection, gestion administrative du dossier...) ainsi que l'intégration du nouvel agent.

41 questionnaires ont été transmis avec un taux de retour d'environ un tiers.

Les premiers retours de ce questionnaire montrent un bon accueil de cette prestation : sur l'ensemble des critères, seules les rubriques "satisfaisant" et "très satisfaisant" ont été renseignées et les remarques qualitatives soulignent notamment l'écoute, la réactivité et l'adaptabilité de l'accompagnement. 100 % des répondants déclarent vouloir faire appel de nouveau au Centre de Gestion dans l'hypothèse où ils devraient lancer un nouveau recrutement.

# L'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

L'accompagnement des collectivités dans la rédaction des fiches de poste et la mise en place des entretiens professionnels s'est poursuivi dans un contexte de généralisation de cet outil à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

	Des séances d'information à l'adresse des élus	Des séances d'information à l'adresse des secrétaires de mairie	Des séances à l'adresse des encadrants de proximité
Nombre de sessions organisées	3 sessions (demi-journée)	6 séances (demi-journée)	20 sessions dans 12 collectivités distinctes
Thématiques	Reconnaître et évaluer le travail et les compétences des agents de la collectivité	Entretiens professionnels et liens avec la carrière	Rédaction des fiches de poste et conduite des entretiens professionnels
Contexte de l'intervention	Parcours de formation des élus proposé par le Centre de Gestion (employant moins de 50 fonctionnaires)	Réseau des secrétaires de mairie	Sessions organisées en intra à la collectivité (nombre d'effectifs justifiant la constitution d'un ou plusieurs groupe(s))
Nombre de bénéficiaires	<b>48 élus</b>	<b>126 participants</b>	<b>160 encadrants de proximité</b>

## D'AUTRES TYPES D'ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

### ORGANISATION DU TRAVAIL ET DES SERVICES

*en collaboration avec des agents de la Direction Santé  
au travail (psychologues du travail, préventeurs, ergo-  
nomes et assistantes sociales)*

Ces missions ont concerné 8 collectivités et aboutiront  
à la rédaction de 2 chartes de bonnes pratiques

Pour certaines, elles se poursuivront sur l'année 2016.

### FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'élaboration d'un guide pratique sur la formation sous la forme d'une boîte à outils contenant des fiches pratiques permettant de mener une politique de formation allant de la détermination des besoins à l'évaluation des actions de formation
- La rédaction d'une foire aux questions sur cette thématique
- Des participations ponctuelles à des réunions de Comités de pilotage en lien avec la démarche d'élaboration et de mise en œuvre de plans de formation mutualisés sur les territoires du département, pilotée par le CNFPT, et notamment l'animation d'une réunion relative au Droit Individuel à la Formation (DIF)

# L'ACCOMPAGNEMENT EN MATIÈRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET D'EMPLOIS D'AVENIR

La prestation d'accompagnement des collectivités en matière de contrats d'apprentissage et d'emploi d'avenir comprend plusieurs volets distincts mais complémentaires.

Promotion des dispositifs et remontée d'informations vers les pouvoirs publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 4 courriers adressés auprès d'instances départementales (DIRECCTE) et nationales (DGCL, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue social) pour des demandes d'informations ou remontée de problématiques sur l'apprentissage et les stages de l'enseignement</li> <li>→ 3 participations à des réunions organisées par la DIRECCTE dans le cadre de la promotion des emplois aidés</li> </ul>
Promotion générale du dispositif	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Tenue d'un stand "apprentissage" avec 4 partenaires (Pôle Emploi, CCI Bayonne Pays Basque, Chambre des Métiers et de l'Artisanat, Schéma Régional de Formation des Personnes Handicapées -SRFPH) lors de la Journée des Maires de la Foire Exposition du 7 septembre 2015 (près de 160 employeurs territoriaux présents)</li> <li>→ Une promotion ciblée avec la participation à deux matinées d'information dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées sur la thématique du recrutement de collaborateurs en situation de handicap avec les Cap Emploi du département</li> </ul>
Accompagnement au recrutement d'agents en contrats aidés	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 7 recrutements ont été accompagnés (4 emplois d'avenir et 3 Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi – CAE)</li> </ul>
Animation des réseaux des maîtres d'apprentissage et tuteurs emploi d'avenir	<p style="text-align: center;"><i>En collaboration avec des partenaires extérieurs spécialisés (CFA, Missions Locales, Cap Emploi, Chambre des Métiers)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Cf. éléments chiffrés dans la partie "Les réseaux professionnels" page 15</li> </ul>
Renseignements juridiques et techniques	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ 375 consultations écrites ont été réalisées, dont 32 pour des collectivités adhérentes.</li> <li>→ 77 % des consultations concernent les contrats aidés (emplois d'avenir et CAE)</li> <li>→ Seulement 9 % des consultations concernent l'apprentissage</li> </ul> <p>Cette activité est en fort développement puisqu'en 2014 un peu plus de 200 questions avaient été traitées sur ces thématiques.</p>

## Zoom

### UN PARTENARIAT ENRICHIS EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE SECTEUR PUBLIC

En 2015, la convention relative à l'apprentissage signée en 2013 avec trois partenaires a été renouvelée et élargie à douze partenaires supplémentaires permettant ainsi la formalisation et l'approfondissement de collaborations effectives depuis plusieurs années.

Les **partenaires** de la convention :

- L'UT-DIRECCTE
- PÔLE EMPLOI
- Les 4 Chambres consulaires du département
- Le Collectif des CFA du département
- Les 2 Cap Emploi
- Les 4 Missions locales
- Le Schéma Régional de Formation des Personnes Handicapées (SRFPH)
- Le SESIPS-ADAPEI

#### ACTIONS

Ce partenariat s'est traduit concrètement par des collaborations sur la gestion de contrats, la participation à des événements organisés par les partenaires et la mobilisation des partenaires sur des événements organisés par le Centre de Gestion.

## LA GESTION DES DOSSIERS INDIVIDUELS/CARRIÈRES

### Le suivi des dossiers des fonctionnaires et des non titulaires

Le Centre de Gestion assure la tenue des dossiers des fonctionnaires employés par les collectivités affiliées.

9 286 dossiers sont recensés à ce jour (9 056 en 2014). Ils constituent l'outil de travail de base pour l'accompagnement des collectivités dans la gestion des personnels et pour la préparation des dossiers présentés aux Commissions Administratives Paritaires.

Pour les agents non titulaires, un dossier comportant les contrats de travail est également constitué.

### La publicité des déclarations de vacances d'emplois

	CATÉGORIE A	CATÉGORIE B	CATÉGORIE C	TOTAL	ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2014
CDG 64	0	349	1 073	1 422	- 10,62 %
CDG 33	293	0	0	293	- 2,00 %
CNFPT	22	0	0	22	4 en 2014
<b>TOTAL</b>	<b>315</b>	<b>349</b>	<b>1 073</b>	<b>1 737</b>	<b>- 8,28 %</b>
<b>ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2014</b>	+ 3,96 %	- 24,45 %	- 4,96 %	-8,28 %	

### À NOTER

- Le CDG 64 transmet les déclarations de vacances d'emplois au Centre National de la Fonction Publique Territoriale pour publicité, pour tous les cadres d'emplois qui relèvent de sa compétence pour l'organisation des concours. Il assure la publicité des vacances d'emplois pour tous les autres cadres d'emplois.
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, le CNFPT assure la publicité légale des créations et vacances d'emplois pour les cadres d'emplois supérieurs de direction (dits "A+") de la Fonction Publique Territoriale (administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine).
- La gestion des autres emplois de catégorie A, ainsi que celle de l'ensemble des emplois de catégories B et C est assurée par les centres de gestion.
- La publicité est obligatoire pour tous les emplois créés ou devenus vacants, quel que soit le motif de la vacance du poste et quel que soit le mode de nomination envisagé (concours, recrutement direct, mutation...) à l'exception de la nomination suite à avancement de grade.
- Depuis le 02/04/2013, la publicité des déclarations de vacance d'emplois (DVE) est gérée via le Site Emploi Territorial. Les collectivités, qui ont été destinataires d'identifiants, saisissent directement les DVE sur le site.
- Celles-ci sont ensuite contrôlées et validées par le CDG. Chaque vendredi, le CDG 64 édite un arrêté qu'il transmet au contrôle de légalité comprenant toutes les DVE saisies dans la semaine pour les catégories B et C. Les DVE concernant les emplois de catégorie A sont quant à elles validées par nos services mais publiées par le CDG 33 (Centre de Gestion coordonnateur).

Des instances consultatives sont gérées par le Centre de Gestion afin de garantir l'application légale et homogène du statut de la Fonction Publique Territoriale dans les collectivités locales du département. Ces instances émettent des avis consultatifs qui permettent d'aider les collectivités à prendre leur décision en toute conformité.

## LA GESTION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

### Le nombre de réunions en 2015

	NOMBRE DE RÉUNIONS
CAP A	4
CAP B	4
CAP C	6
TOTAL	14

#### À NOTER EN 2015

- Le nombre total de réunions est stable (14 réunions contre 13 en 2014).
  - Les CAP ont été installées au mois de janvier 2015 à la suite des élections professionnelles du 4 décembre 2014. Au cours de ces réunions ont notamment été abordés les sujets suivants : présentation des résultats des élections professionnelles, des missions et du rôle des Commissions Administratives Paritaires, adoption du règlement intérieur de l'instance, désignation des secrétaires, secrétaires-adjoints et des représentants chargés d'assister le juge administratif lors des tirages au sort en vue des Conseils de Discipline.
  - La programmation des réunions s'avère difficile : certaines réunions doivent être programmées en urgence pour traiter de dossiers particuliers ou urgents (prorogation de stage, non titularisation en fin de stage), pour lesquels les collectivités saisissent la CAP tardivement par rapport à la date d'effet de la décision à intervenir. L'avis de la CAP doit être préalable à la décision.
- L'intégralité des pièces des dossiers présentant une particularité est transmise de manière dématérialisée aux représentants titulaires au moins 8 jours avant la date de la réunion.
  - Les CAP ont accompagné la mise en œuvre des entretiens professionnels notamment en rappelant par courrier aux collectivités leurs obligations en la matière lorsque cela était nécessaire mais aussi en saisissant la Direction Générale des Collectivités Locales pour avoir des précisions relatives à la mise en œuvre concrète du dispositif.
  - Une information a été communiquée auprès des collectivités au sujet des compétences des CAP en matière de cumul d'activités pour que l'instance, qui possède une compétence générale en la matière, soit saisie lorsque cela est utile (dossiers présentant une difficulté, dans lesquels la collectivité envisage de refuser le cumul ou lorsque l'avis de la commission de déontologie est négatif) sans pour autant que l'intégralité des dossiers ne soit transmis (pour éviter d'engorger les CAP et de retarder les autorisations de cumul en collectivité).

## Les dossiers examinés (hors promotion interne)

3 233 fiches de notation de fonctionnaires ont été traitées en 2015.

4 687 agents ont été soumis aux entretiens professionnels dans le cadre de l'expérimentation (pour la dernière année avant la généralisation de la procédure à l'ensemble des collectivités).

DOSSIERS EXAMINÉS	CAP A	CAP B	CAP C	TOTAL	ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2014
AVANCEMENTS D'ÉCHELON 2015	267	489	2 912	<b>3 668</b>	- 9,5 %
AVANCEMENTS DE GRADE 2015	43	79	746	<b>868</b>	- 6,9 %
DÉTACHEMENTS ET RENOUVELLEMENTS DE DÉTACHEMENTS (DONT EMPLOIS FONCTIONNELS)	31	3	14	<b>48</b>	- 15,8 %
INTÉGRATIONS APRÈS DÉTACHEMENT	2		1	<b>3</b>	11 dossiers en 2014
FINS DE DÉTACHEMENT	1			<b>1</b>	2 dossiers en 2014
INTÉGRATIONS DIRECTES		2	22	<b>24</b>	+ 4,2 %
DISPONIBILITÉS ET RENOUVELLEMENT DE DISPONIBILITÉS	10	18	170	<b>198</b>	+ 4,5 %
RÉINTÉGRATIONS DE DISPONIBILITÉ			18	<b>18</b>	- 5,5 %
MISES À DISPOSITION	10	17	104	<b>131</b>	+ 39,6 %
MUTATIONS INTERNES	2		3	<b>5</b>	4 dossiers en 2014
RÉVISIONS D'UNE FICHE DE NOTATION		1	1	<b>2</b>	= 2014
RÉVISIONS D'UNE FICHE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL	1			<b>1</b>	= 2014
PROROGATIONS DE STAGE			6	<b>6</b>	5 dossiers en 2014
LICENCIEMENTS PAR NON TITULARISATION EN FIN DE STAGE			1	<b>1</b>	2 dossiers en 2014
RECLASSEMENTS POUR INAPTITUDE PHYSIQUE PAR VOIE DE CHANGEMENT D'AFFECTATION			2	<b>2</b>	3 dossiers en 2014
<b>TOTAL</b>	<b>367</b>	<b>609</b>	<b>4 976</b>	<b>5 952</b>	

### À NOTER EN 2015

- 87 % des fonctionnaires bénéficient de l'avancement le plus favorable, à l'ancienneté minimum (contre 93 % en 2014). On constate une progression des propositions d'avancement d'échelon à la durée intermédiaire (date comprise entre l'avancement à l'ancienneté minimum et l'ancienneté maximum).
- Le volume de dossiers d'avancement d'échelon et de grade examiné est un peu moins important cette année (la forte augmentation en 2014 en catégories B et C était liée à la réforme des carrières des fonctionnaires de ces catégories au 1<sup>er</sup> février 2014).
- Le nombre de dossiers de détachement ou de renouvellement de détachement examinés en catégorie A (principalement des dossiers de détachement sur emploi fonctionnel) était passé de 13 en 2013 à 45 en 2014 suite notamment aux élections municipales. En 2015, ce chiffre est toujours relativement élevé mais toutefois en baisse par rapport à 2014 (31 dossiers).
- Le volume de dossiers d'intégrations directes et de disponibilités reste relativement stable par rapport à 2014. On constate par contre une forte augmentation des dossiers de mise à disposition intervenant notamment dans le cadre de réorganisation des collectivités (mutualisation de services).
- Aucune demande de cumul d'activités n'a été examinée en CAP cette année (contre 2 en 2014).

La promotion interne constitue un mode dérogatoire de recrutement qui permet d'accéder à des emplois qualifiés accessibles en priorité par la voie du concours. Il valorise les acquis professionnels qui permettent de penser que le fonctionnaire a atteint un niveau de compétence correspondant à un grade d'une catégorie supérieure dans laquelle il développera sa carrière dans les mêmes conditions que celles appliquées aux lauréats de concours.

CATÉGORIE GRADE	POSTES OUVERTS	DOSSIERS PRÉSENTÉS	BÉNÉFICIAIRES	
<b>CATÉGORIE A</b>				
ATTACHÉ				
FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B	5	35	5	
FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE A	5	0	0	
INGÉNIEURS (APRÈS EXAMEN PROFESSIONNEL OU SANS EXAMEN PROFESSIONNEL)	2	8	Après examen professionnel	1
			Sans examen professionnel	1
CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF	1	1		1
ATTACHÉ DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	1	0		0
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE CLASSE NORMALE	12	1		1
DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	1	0		0
<b>CATÉGORIE B</b>				
RÉDACTEUR ET RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 <sup>ème</sup> CLASSE	21	21	Rédacteur (sans examen professionnel)	18
			Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe (après examen professionnel)	3
TECHNICIEN ET TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 <sup>ème</sup> CLASSE	4	35	Technicien (sans examen professionnel)	3
			Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe (après examen professionnel)	1
ETAPS ET ETAPS PRINCIPAL DE 2 <sup>ème</sup> CLASSE	22	0	ETAPS (sans examen professionnel)	0
			ETAPS principal de 2 <sup>ème</sup> classe (après examen professionnel)	0
ANIMATEUR ET ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 <sup>ème</sup> CLASSE	16	1	Animateur (sans examen professionnel)	1
			Animateur principal de 2 <sup>ème</sup> classe (après examen professionnel)	0
CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	0	1		0
<b>CATÉGORIE C</b>				
AGENT DE MAÎTRISE				
APRÈS EXAMEN PROFESSIONNEL	73	6	6	
SANS EXAMEN PROFESSIONNEL	Pas de quota	16	15	

## À NOTER EN 2015

- On constate une baisse du nombre de postes ouverts à la promotion interne en catégorie A (corrélative à la baisse du nombre de recrutements réalisés par les collectivités). On dénombrait 39 postes ouverts en 2014 contre seulement 27 en 2015. Pour le cadre d'emplois des attachés, la baisse du nombre de possibilités en 2015 est probablement liée au fait que le concours d'accès n'a pas été organisé en 2014.
- Pour la promotion interne aux grades de rédacteur et rédacteur principal de 2<sup>ème</sup> classe, le nombre de postes disponibles était encore important en 2014 compte tenu d'une règle dérogatoire en vigueur (du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 juillet 2015).

### LE TRAVAIL RÉALISÉ SUR LES CRITÈRES D'EXAMEN DES DOSSIERS DE PROMOTION INTERNE

En 2015, deux groupes de travail (le 1<sup>er</sup> constitué de DRH, de DGS et de secrétaires de mairie et le 2<sup>nd</sup> constitué de représentants du personnel et de l'Administration) ont été réunis pour travailler sur les critères de sélection des dossiers de promotion interne afin de les formaliser, de les officialiser mais également de prendre en compte notamment :

- la généralisation des entretiens professionnels
- le respect des obligations de formation
- la reconnaissance d'éventuelles périodes travaillées dans le privé dans les acquis de l'expérience professionnelle
- la valorisation des agents ayant réussi un examen professionnel

Ces critères ont ensuite été validés par les 3 CAP, communiqués aux collectivités et utilisés pour la sélection des dossiers de promotion interne 2015.

### LA TRANSMISSION DÉMATÉRIALISÉE DES FICHES D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

En 2015, dans le cadre de la généralisation des entretiens professionnels, le Pôle Gestion Statutaire, en collaboration avec les informaticiens du Centre de Gestion, a conçu et mis en œuvre un système permettant aux collectivités de déposer de façon dématérialisée les fiches d'entretien professionnel sur un serveur accessible via le site internet du Centre de Gestion après les avoir numérisées.

Ces fiches ont ensuite pu être récupérées et automatiquement insérées dans le dossier numérisé de chaque agent.

La mise en œuvre de cette procédure, qui a techniquement bien fonctionné et à laquelle les collectivités ont globalement bien adhéré, a permis d'éviter des impressions papier, des frais postaux mais également des manipulations et stockages importants de documents pour le Pôle. Elle s'est complètement inscrite dans le projet plus global de dématérialisation du fonctionnement des services du Centre de Gestion.

## LA GESTION DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Au cours de sa carrière, l'agent peut se voir infliger une sanction disciplinaire par l'autorité territoriale en cas de manquement à une de ses obligations. Pour certaines sanctions, l'avis du conseil de discipline est requis.

Le conseil de discipline de 1<sup>er</sup> degré est une émanation des CAP. Le conseil de discipline est compétent uniquement pour les fonctionnaires.

Présidé par un magistrat de l'ordre administratif, il est composé paritairment de représentants des collectivités et du personnel. Les avis de sanctions qu'il émet à l'encontre des fonctionnaires ne lient pas l'autorité territoriale.

Le secrétariat des conseils de discipline pour les collectivités affiliées est assuré par le Centre de Gestion.

### À NOTER EN 2015

- 6 conseils de discipline ont été organisés en 2015 pour des fonctionnaires de catégorie C (5 conseils de discipline en 2014 et 4 en 2013).
- Compte tenu du caractère sensible de ces questions, le secrétariat des conseils de discipline est géré au niveau de la Direction Générale.

# LA GESTION DU COMITÉ TECHNIQUE INTERCOMMUNAL (CTI)/ COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Le comité technique est un organisme consultatif créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents.

Les collectivités comptant moins de 50 agents dépendent du Comité Technique Intercommunal du Centre de Gestion. C'est un lieu de réflexion et de concertation sur l'organisation et le fonctionnement des services et les conditions de travail au sens large.

53 collectivités dans le département ont leur propre comité technique et 810 collectivités relèvent du CTI placé auprès du Centre de Gestion.

Le CTI exerce les compétences dévolues à un CHSCT dans une collectivité d'au moins 50 agents. Les réunions se déroulent en deux temps : les dossiers relevant d'un CHSCT puis les dossiers relevant d'un CT.

Le CHSCT a pour mission de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure,
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité,
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

## Le nombre de réunions en 2015

	CTI	CHSCT
Nombre total de réunions	8	7
Réunion de report de dossiers	2	0
Particularités	1 réunion d'installation	

## À NOTER EN 2015

→ 8 réunions du CTI et 7 réunions du CHSCT soit 3 réunions supplémentaires du CTI par rapport à 2014 :

- une réunion d'installation des membres suite aux élections professionnelles du 4 décembre 2014
- deux réunions de report de dossiers en application de la réglementation qui prévoit que lorsqu'une question à l'ordre du jour dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité ou de l'établissement recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, cette question fait l'objet d'un réexamen et donne lieu à une nouvelle consultation du comité technique. Ce dispositif est nouveau par rapport au mandat précédent.

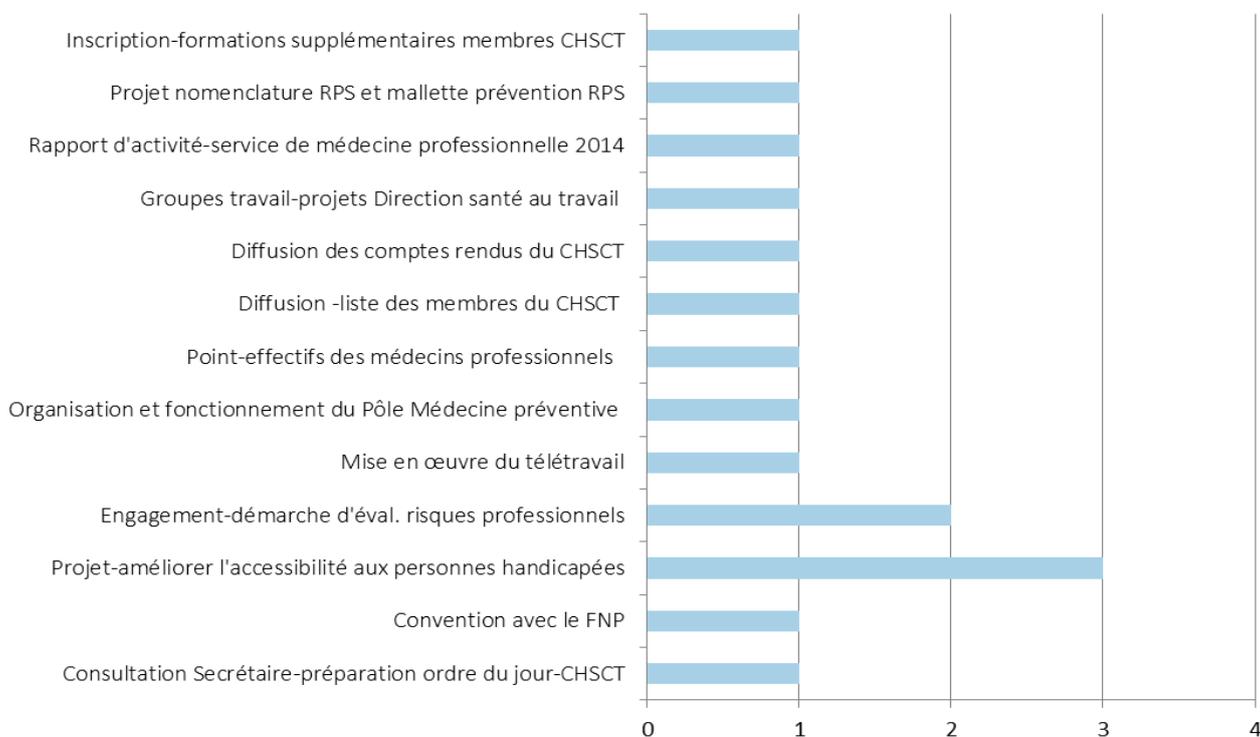
## Les dossiers examinés par le CHSCT en 2015

Le secrétaire du CHSCT est consulté sur l'ordre du jour de la séance et peut demander l'inscription de dossiers à l'ordre du jour. Pour le CTI, seul le Président de l'instance est compétent pour fixer l'ordre du jour.

Le nombre de dossiers relevant du CHSCT est faible dans les collectivités employant moins de 50 agents. La mise en place récente de cette instance ne permet pas de se prononcer sur les motifs de ce faible nombre de saisines.

	À LA DEMANDE DU SECRÉTAIRE DU CHSCT	À LA DEMANDE DES COLLECTIVITÉS
Nombre de dossiers	6	10

### TYPE ET NOMBRE DE DOSSIERS EXAMINÉS PAR LE CHSCT



## Le sens des avis émis

	TOUS COLLÈGES CONFONDUS
Avis favorable à l'unanimité	12
Avis favorable à la majorité	2
Dossiers reportés à la séance suivante	2

	NOMBRE
<b>Augmentation du temps de travail</b>	<b>111</b>
Diminution du temps de travail	29
<b>Suppression d'emploi</b>	<b>100</b>
Mise à disposition CAE/EMPLOI D'AVENIR	4
Plan de formation	3
Organisation de service	28
Taux de promotion	1
Astreinte	3
Temps partiel	12
Compte épargne-temps	14
Autorisations spéciales d'absence	23
Aménagement et réduction du temps de travail	3
Journée de solidarité	3
Règlement intérieur	12
<b>Régime indemnitaire</b>	<b>60</b>
Délégation de service public	5
Transfert de personnel	11
Action sociale	5
Accueil d'apprenti	9
Protection sociale complémentaire	2
Rapport annuel et plan pluriannuel loi du 12 mars 2012	3
Création d'une régie	2
Informations	2
Suites d'avis	5
Questions diverses	4

### Le sens des avis émis

	TOUS COLLÈGES CONFONDUS	COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION	COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
<b>Avis favorable à l'unanimité</b>	<b>408</b>		
Avis favorable à la majorité		35	17
Avis défavorable à l'unanimité			11
Avis défavorable à la majorité			3
Abstention à l'unanimité			1
Abstention à la majorité			2
Avis partagé			1
Dossiers reportés	5		
<b>Observations</b>	<b>74</b>		

### À NOTER EN 2015

→ Sur les 454 dossiers examinés en 2015, les modifications du temps de travail, les suppressions d'emplois et les régimes indemnitaires restent les dossiers majoritaires présentés au CTI (près de 60 % des dossiers).

→ En 2014, 33 dossiers relatifs au régime indemnitaire ont été présentés au CTI. Ce nombre a doublé en 2015 (60 dossiers présentés). Ceci est lié à des régularisations, des mises à jour ainsi qu'au fait qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'organisation du régime indemnitaire est modifiée avec obligation de mettre en place l'indemnité de fonctions, de sujétions d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP) si l'on souhaite modifier ou compléter le régime indemnitaire. Les collectivités ont procédé à une actualisation du régime indemnitaire avant cette échéance, lorsqu'elle était nécessaire, se donnant le temps pour organiser la mise en place de la nouvelle indemnité.

→ L'importance du nombre de saisines relatives aux suppressions de poste doit être relativisée. La plupart d'entre elles sont compensées par des créations d'emplois permettant l'avancement de grade des agents concernés (très peu sont suivies d'un licenciement ou de la mise en place de la procédure de surnombre et de prise en charge des fonctionnaires en vue d'un reclassement prévue par la loi du 26 janvier 1984).

### À NOTER EN 2015

→ 90 % des dossiers reçoivent un avis favorable à l'unanimité des deux collèges composant le CTI et 16 % des dossiers présentés ont fait l'objet d'observations de la part des membres du CTI.

Le Pôle assure le renseignement statutaire par différents moyens :

- renseignement téléphonique (accueil téléphonique et renseignement de 1<sup>er</sup> niveau assurés par les adjoints administratifs et le rédacteur du pôle et un ou deux attaché(s) de permanence chaque jour)
- renseignement par messagerie
- renseignement par courrier : uniquement pour les dossiers présentant une particularité ou pour lesquels le Centre a été lui-même sollicité par courrier. Pour les autres, les échanges dématérialisés sont privilégiés
- accueil d'élus ou de leurs représentants à leur demande
- déplacements en collectivité si nécessaire

Ces activités n'ont pas été chiffrées en 2015. Le suivi est mis en place en 2016.

## L'activité de conseil et d'accompagnement

Outre l'assistance téléphonique ou par courriels déjà mentionnée, l'activité de conseil aux collectivités s'est également traduite par quelques actions particulières :

- 11 déplacements en collectivité pour rencontrer les élus et, à la demande de l'autorité territoriale, les agents pour présenter des dossiers sensibles : transferts de personnels notamment dans le cadre de la réforme territoriale, statut des personnels sur des services d'aide à domicile, rencontre avec des membres du Comité Technique et Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail pour présenter le statut de la Fonction Publique, rencontre des personnels des crèches
- 12 maires accueillis pour traiter de dossiers complexes : discipline, fonctionnement du secrétariat de mairie et organisation d'un service d'aide à domicile

## L'assistance au contentieux administratif

L'assistance consiste en la rédaction de mémoires de pré-contentieux ou contentieux dans le cadre de recours devant les juridictions administratives.

	Pôle Gestion statutaire
Nombre de mémoires rédigés	7
Nombre de collectivités assistées	7



## Document de communication

Le bulletin "Le personnel territorial" est diffusé chaque mois auprès des collectivités employant moins de 50 fonctionnaires : 11 numéros en 2015. Il traite de l'actualité de la Fonction Publique, permet de communiquer sur les actions du Centre de Gestion (réunions des instances notamment) et comporte des réponses synthétiques à des questions posées quotidiennement par les collectivités.

## Formations spécifiques

- Intervention pour la formation des agents nouvellement recrutés sur le Pôle Missions temporaires : 2 journées pour l'initiation à la rémunération
- Formation sur le fonctionnement des instances paritaires (CAP et CT/CHSCT) pour les représentants du personnel du Conseil Départemental des Hautes-Pyrénées, à la demande du CDG 65 : 1 journée

Z  
O  
O  
M

### LE PARCOURS D'ACCUEIL DES AGENTS NOUVELLEMENT RECRUTÉS COLLECTIVITÉS NON AFFILIÉES ADHÉRENTES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES EMPLOYANT PLUS DE 100 FONCTIONNAIRES

Une initiation au statut de la Fonction Publique Territoriale a été proposée à ces collectivités pour faciliter la prise de fonctions lors de la nomination d'un agent dans un service de ressources humaines.

Thématiques	Nombre de journées	Intervenants	Nombre de participants
Initiation au statut	2	Responsable de Direction	15
Le recrutement et le statut du fonctionnaire stagiaire	1	Responsable du Pôle Gestion statutaire	6

## LE SECRÉTARIAT DU COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL

Le secrétariat du Comité Médical est assuré par le Centre de Gestion pour les collectivités obligatoirement et volontairement affiliées au Centre et pour les collectivités non affiliées adhérentes au socle de prestations prévu à l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il s'agit d'une compétence obligatoire.

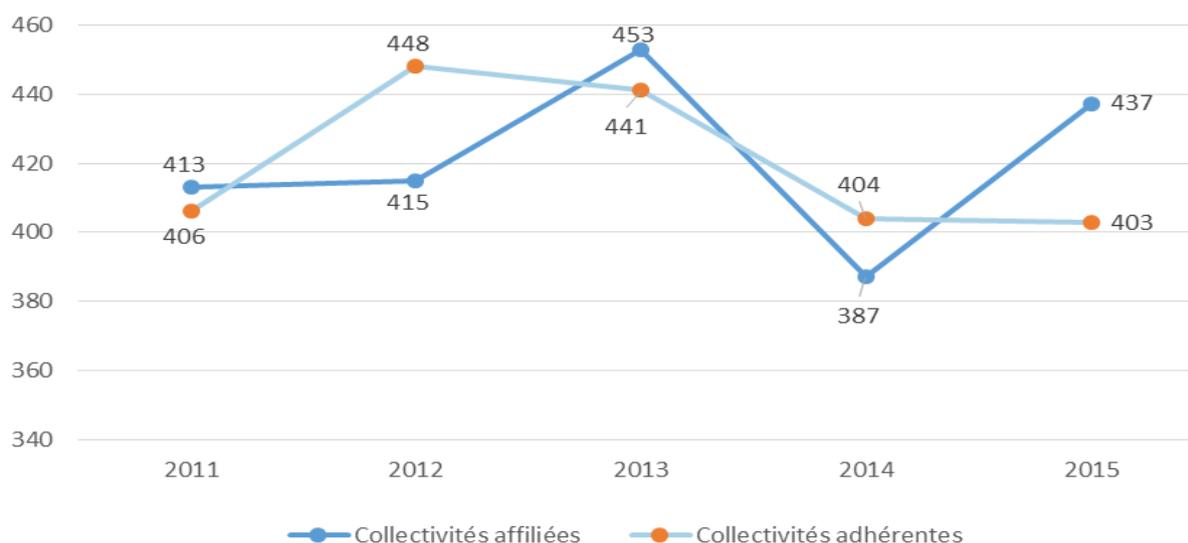
Cette instance médicale émet des avis motivés sur les droits à congé de maladie des agents et leur situation médicale en cours et à l'issue de ces congés.

L'instance est composée exclusivement de médecins agréés par le Préfet, généralistes et spécialistes.

### Données chiffrées

	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre de réunions	12	12	12	12	12
Nombre total de dossiers	819	863	894	791	840
Nombre d'objets de saisine	1 007	1 047	1 093	938	1 040

### ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DOSSIERS PAR TYPE DE COLLECTIVITÉ 2011-2015



### À NOTER EN 2015...

- En moyenne, 70 dossiers sont examinés à chaque réunion du Comité Médical Départemental.
- 48 % des dossiers concernent les collectivités adhérentes et 52 % des collectivités affiliées.
- On note une augmentation en volume et en pourcentage du nombre de dossiers examinés (+ 49 dossiers soit + 6 %) et du nombre d'objets de saisine (+ 102 objets soit + 10,8 %).
- L'augmentation du nombre de dossiers examinés provient des collectivités affiliées au Centre de Gestion (+ 50 dossiers).
- Le nombre moyen d'objets de saisine est de 1,23 objet par dossier examiné ; ce chiffre est relativement stable (+3,3 % par rapport à 2014).
- Toutes collectivités confondues, les principales saisines concernent l'octroi ou le renouvellement d'un congé de longue maladie (30,4 %), d'un temps partiel thérapeutique (19,2 %) ou l'aptitude de l'agent à ses fonctions (16,7 %).
- Le congé de grave maladie est attribué aux fonctionnaires employés à temps non complet pour moins de 28 h de travail par semaine. Ces emplois à temps non complet se situent essentiellement dans les petites et moyennes collectivités. Ce cas de saisine concerne, pour ce motif, principalement des collectivités affiliées au Centre de Gestion.

# LE SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION DÉPARTEMENTALE DE RÉFORME

Le secrétariat de la Commission de Réforme est assuré par le Centre de Gestion pour les collectivités obligatoirement et volontairement affiliées au Centre et pour les collectivités non affiliées adhérentes au socle de prestations prévu à l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Il s'agit d'une compétence obligatoire.

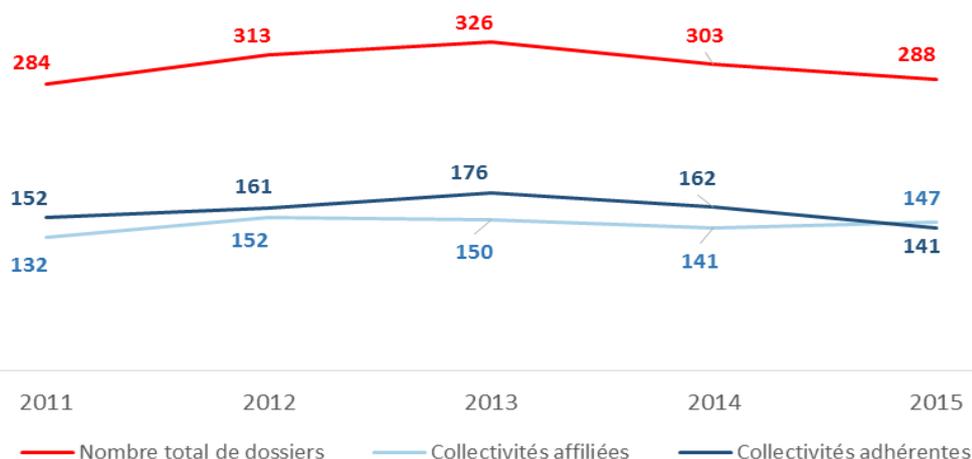
La Commission de Réforme est compétente à l'égard des seuls fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Elle est saisie pour avis sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie à l'initiative de l'employeur ainsi que sur le règlement de la situation administrative des fonctionnaires concernés. Elle émet également un avis sur la mise à la retraite pour invalidité des fonctionnaires affiliés à la CNRACL.

La Commission de Réforme est composée de médecins agréés généralistes et spécialistes, de représentants de l'Administration et de représentants du personnel.

## Données chiffrées

	2011	2012	2013	2014	2015
Nombre total de dossiers	284	313	326	303	<b>288</b>
Collectivités affiliées	132	152	150	141	<b>147</b>
Collectivités adhérentes	152	161	176	162	<b>141</b>

## ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DOSSIERS 2011-2015



## À NOTER EN 2015...

- 12 réunions de la Commission de Réforme ont été organisées en 2015 pour une moyenne de 24 dossiers examinés par réunion.
- Parmi les 288 dossiers présentés en Commission, 51 % proviennent des collectivités affiliées au Centre et 49 % des collectivités adhérentes au Centre.
- On note une diminution du nombre de dossiers examinés (-15 dossiers soit -5 %) qui provient de la baisse des dossiers relevant des collectivités adhérentes au Centre de Gestion (- 21 dossiers en 2015).
- Les collectivités affiliées consultent la Commission de Réforme sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une rechute (36 %), l'aptitude ou l'invalidité d'un fonctionnaire (25,9 %) et sur l'imputabilité au service d'une maladie (15 %).
- Les collectivités adhérentes consultent la Commission de Réforme sur l'imputabilité au service d'une maladie (22 %), l'aptitude ou l'invalidité d'un fonctionnaire (19,1 %) et sur l'imputabilité au service d'une maladie et l'octroi ou le renouvellement du temps partiel thérapeutique (17,7 %).
- Les saisines concernant les demandes d'allocation temporaire d'invalidité (ATI) concernent pour l'essentiel les collectivités non affiliées au Centre de Gestion. Il s'agit d'une rente qui indemnise les séquelles des accidents de service et maladies professionnelles. Cet écart peut s'expliquer par une meilleure information des agents sur cette prestation dans les collectivités les plus importantes.

# LE RÔLE DE CORRESPONDANT DE LA CAISSE NATIONALE DE RETRAITE DES AGENTS DES COLLECTIVITÉS LOCALES (CNRACL)

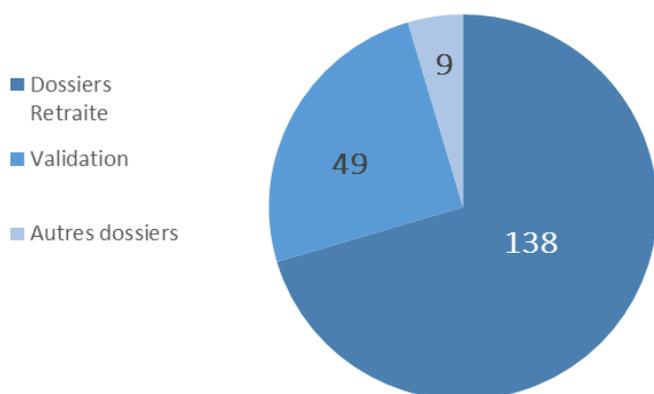
Dans le cadre d'une convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts, gestionnaire des retraites publiques dont la CNRACL, le Centre de Gestion doit assurer deux missions :

- une mission d'aide à la constitution des dossiers et de contrôle des dossiers en relation avec le régime de retraite,
- une mission de formation et d'information des collectivités affiliées au Centre de Gestion, des agents et des retraités. Cette mission est étendue à deux autres fonds : l'IRCANTEC (caisse de retraite complémentaire des non fonctionnaires) et le régime RAFP (caisse de retraite additionnelle des fonctionnaires affiliés à la CNRACL).

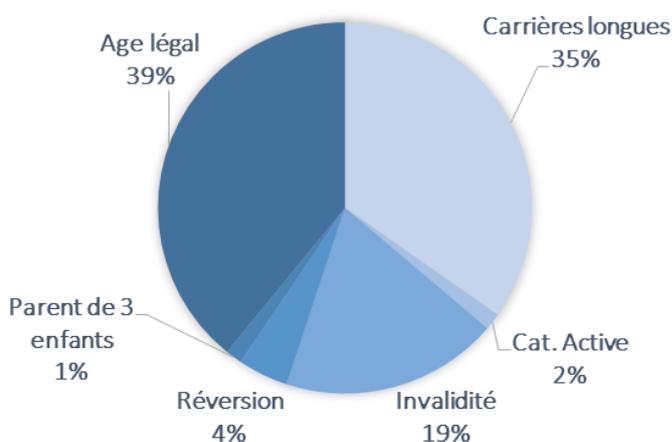
Les actions de formation ou d'information sont également proposées aux collectivités non affiliées adhérentes.

## Dossiers traités

NOMBRE ET TYPE DE DOSSIERS CNRACL TRAITÉS EN 2015



TPOLOGIE DES 138 DOSSIERS RETRAITE TRAITÉS EN 2015



## À NOTER EN 2015...

- 196 dossiers traités au total.
- On note une quasi-stabilité du nombre de dossiers de retraite traités (+ 5 dossiers par rapport à 2014).
- Les départs en retraite s'effectuent à l'âge légal de départ en retraite (39 %), de façon anticipée à la demande du fonctionnaire (38 % en carrières longues, parents de trois enfants et catégorie active) ou de façon anticipée pour motif médical (19 % de retraite pour invalidité).
- La procédure de validation de service permettait de transférer, du régime général de retraite au régime spécial de la CNRACL, des droits à retraite acquis en tant qu'agent non titulaire de la Fonction Publique. Elle est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.
- Le nombre de dossiers de validation de service traités est en augmentation (+ 36 dossiers par rapport à 2014) et sera amené à augmenter jusqu'à fin 2020 en raison de la nécessité de résorber le stock de dossiers en attente avant cette date selon des échéances fixées par voie réglementaire.

## Estimations de pension réalisées

Mode de réalisation de l'estimation	Nombre
Courrier	6
Rendez-vous au CDG	28
Rendez-vous en collectivité	35
TOTAL	69

## À NOTER EN 2015...

Des permanences retraites sont organisées tous les deux ans par le Centre de Gestion pour informer les futurs retraités de la CNRACL de leurs droits à pension ; la prochaine session aura lieu en 2016.

Au cours de l'année 2015, les estimations de pension ont été effectuées uniquement sur demande des agents ou des collectivités.

# L'AIDE AU CALCUL DES ALLOCATIONS CHÔMAGE

Les collectivités doivent assurer le versement des allocations pour perte d'emploi de leurs anciens collaborateurs qui perdent involontairement leur emploi :

- pour les fonctionnaires
- pour les agents non titulaires sauf si, pour ces derniers uniquement, la collectivité a choisi de s'affilier volontairement à l'UNEDIC

Compte tenu de la complexité de la réglementation, le Centre de Gestion s'est doté d'un logiciel de calcul du montant des allocations pour perte d'emploi (location du logiciel CEGAPE). Ce logiciel permet également de gérer le paiement mensuel de ces allocations, si les collectivités le souhaitent.

Le Centre de Gestion effectue des études sur l'ouverture des droits à allocations chômage et, pour les collectivités le souhaitant, le suivi mensuel des allocataires en collaboration avec l'ancien employeur.

## Données chiffrées

Nombre de dossiers suivis par le Centre de Gestion	25
Nombre d'études réalisées	24
Nombre de collectivités accompagnées (avec calcul mensuel des allocations)	21

### À NOTER EN 2015...

- Le nombre de dossiers suivis mensuellement par le Centre de Gestion a fortement augmenté (+ 16 dossiers soit + 277%), notamment du fait de licenciements pour inaptitude physique et de non-renouvellements de CDD plus nombreux.
- Le nombre d'études réalisées a augmenté corrélativement ; 2 estimations n'ont pas donné lieu à suivi par le Centre de Gestion mais par l'employeur.

## LE CONSEIL ET L'ASSISTANCE JURIDIQUE

Le Pôle assure le renseignement par différents moyens :

- renseignement téléphonique
- renseignement par messagerie
- renseignement par courrier
- accueil d'élus ou de leurs représentants à leur demande
- déplacements en collectivité si nécessaire

Ces activités n'ont pas été chiffrées en 2015. Le suivi est mis en place en 2016.

### L'assistance au contentieux administratif

L'assistance consiste en la rédaction de mémoires de pré-contentieux ou contentieux dans le cadre de recours devant les juridictions administratives.

	Pôle Protection sociale et retraite
Nombre de mémoires rédigés	2
Nombre de collectivité assistée	1

# LE CONTRAT D'ASSURANCE COLLECTIVE POUR LES RISQUES STATUTAIRES

Il s'agit d'un contrat d'assurance permettant aux collectivités d'obtenir le remboursement des prestations statutaires versées aux agents ou à leurs ayants-droits lors des congés pour indisponibilité physique ou lors du décès d'un fonctionnaire (maintien du traitement, prestations en nature, capital-décès).

Le choix de l'assureur est libre mais les centres de gestion peuvent négocier et conclure des contrats-groupe pour le compte des collectivités. Un contrat d'assurance groupe a été conclu par le Centre de Gestion au 1<sup>er</sup> janvier 2014 avec la CNP (assureur) et SOFCAP (courtier) pour une durée de 3 ans.

- Les caractéristiques du contrat :

Maintien des garanties du contrat concernant les collectivités de moins de 30 agents (garantie contre tous les risques avec une franchise de 15 jours par arrêt pour la maladie ordinaire)

- Les taux de cotisation :

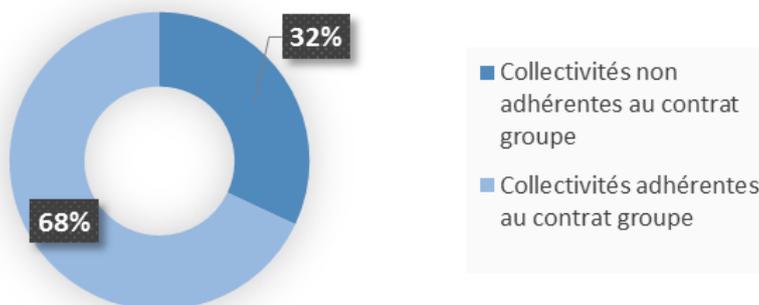
- 5,40 % du traitement brut indiciaire et de la nouvelle bonification indiciaire pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL

- 1,05 % du traitement brut indiciaire et de la nouvelle bonification indiciaire pour les agents relevant du Régime Général pour leur protection sociale

## Données chiffrées

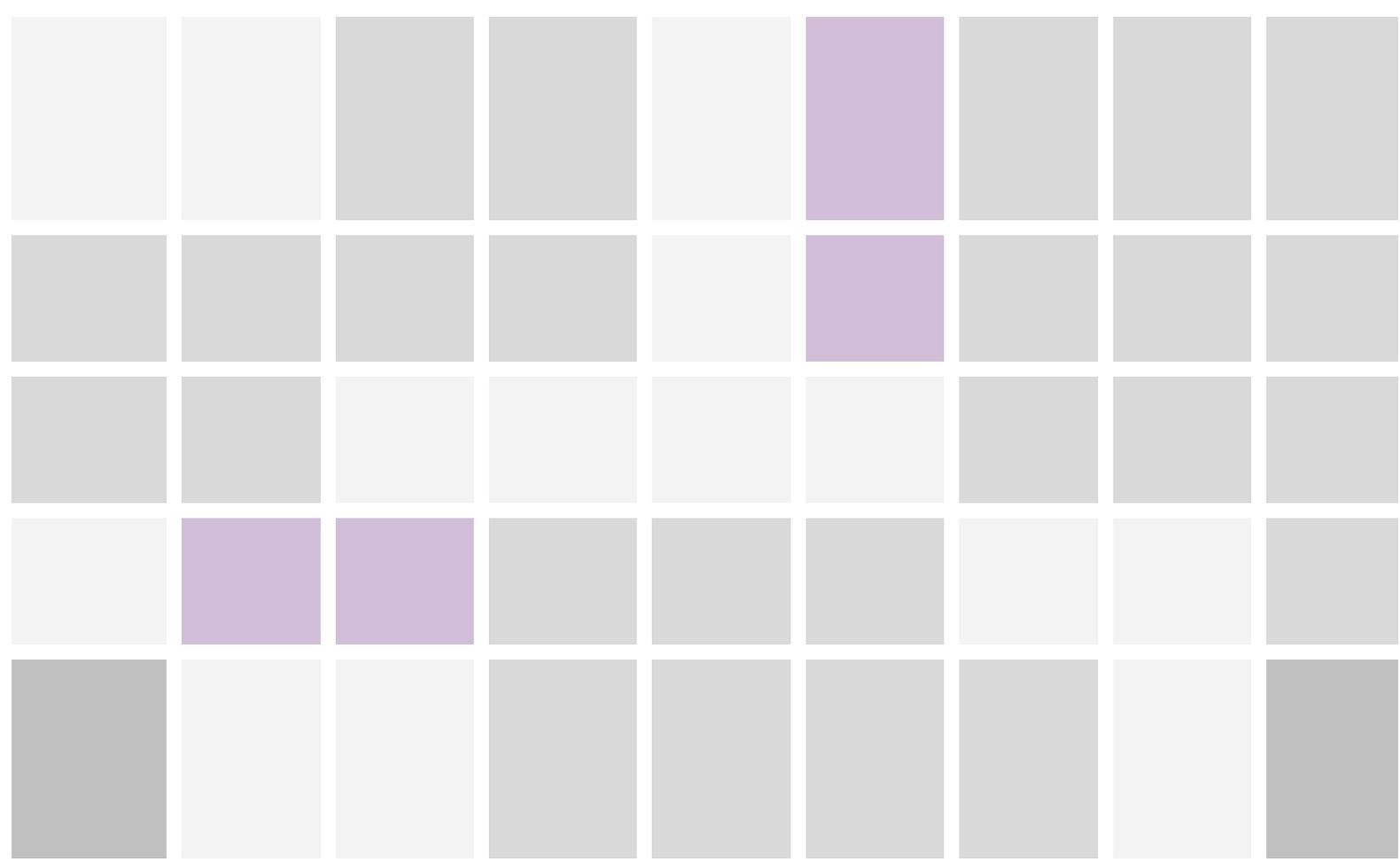
Collectivités associées à la démarche de consultation	477
Collectivités adhérentes au 1 <sup>er</sup> janvier 2016	500
Collectivités employant moins de 30 fonctionnaires CNRACL	466
Collectivités employant au moins 30 fonctionnaires CNRACL	34

## 68 % DES COLLECTIVITÉS EMPLOYANT AU MOINS 1 FONCTIONNAIRE ADHÈRENT AU CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE



Parmi les 735 collectivités du département employant au moins 1 fonctionnaire, 68 % d'entre elles adhèrent au contrat négocié par le Centre de Gestion.





# L'activité de la Direction Santé au travail

# LE PÔLE MÉDECINE PRÉVENTIVE

Au cœur de l'approche pluridisciplinaire de la Direction Santé au travail du Centre de Gestion, les médecins de prévention ont deux missions distinctes : la surveillance médicale des agents et l'action sur le milieu professionnel (répartie en actions sur le milieu de travail (AMT) et en temps connexe (TC)).

## LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS

### La typologie des agents suivis médicalement

Les agents, en fonction du poste qu'ils occupent et de leur état de santé, peuvent être soumis à une "surveillance médicale particulière" (SMP). Les médecins de prévention définissent la nature et la périodicité du suivi médical de ces agents.

Collectivités locales	SMP	4 348 agents	35%	12 357 agents	55 %
	Non SMP	8 009 agents	65%		
État	SMP	703 agents	12%	5 921 agents	25 %
	Non SMP	5 218 agents	88%		
EPIC	SMP	155 agents	45%	343 agents	2 %
	Non SMP	188 agents	55%		
Collectivités non affiliées	SMP	1 307 agents	33 %	4 005 agents	18 %
	Non SMP	2 698 agents	67 %		
TOTAL		22 626 agents			

### À NOTER EN 2015...

- 22 626 agents sont suivis médicalement par le pôle Médecine préventive. Ce nombre reste très proche de celui de 2014.
- Les chiffres ne tiennent pas compte des effectifs et des visites médicales assurées pour la Ville de PAU, la COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION de PAU et le CCAS de PAU dans le cadre du mi-temps d'un médecin de prévention de septembre à décembre 2015. Ces 3 collectivités regroupées représentent environ 3 500 agents.

Les visites médicales	Collectivités	État	EPIC	Collectivités non affiliées	TOTAL
Visite périodique	4 480	607	89	2 016	7 186
Visite de reprise	526	28	10	323	894
Visite de pré-reprise	60	4	2	34	100
Visite initiale ou d'embauche	413	91	19	122	645
Visite à la demande du salarié	141	30	4	99	274
Visite à la demande de l'employeur	135	23	5	106	260
Visite à la demande du médecin	63	3	6	63	134
Consultation pour vaccination	123	0	3	88	218
Autre nature de visite	64	9	3	40	117
<b>TOTAL</b>	<b>6 005</b>	<b>794</b>	<b>141</b>	<b>2 888</b>	<b>9 828</b>

### À NOTER EN 2015...

- En 2015, 9 828 visites médicales ont été réalisées (hors CDA-CCAS de PAU et Commune de PAU) contre 11 606 visites médicales en 2014. La diminution s'explique par les modifications d'effectifs de médecins en cours d'année et la diminution de 6,8 à 5,75 ETP médecin au global sur l'année.

## Les restrictions

Le nombre d'agents pour lesquels les médecins ont émis des restrictions est le suivant :

	Avis	Nombre d'avis	Taux par rapport au nombre de visites effectuées
Collectivités affiliées	Avis favorable avec restriction(s)	254	4,23 %
	Avis favorable avec aménagement du poste de travail	257	4,28 %
	Avis défavorable au poste mais favorable à un autre	9	0,15 %
	Avis défavorable à tout poste	11	0,18 %
	Avis défavorable reclassement à envisager	7	0,12 %
	Avis favorable sous réserve avis spécialisé	3	0,05 %
	Avis favorable sous réserve examens complémentaire	5	0,08 %
	Sans avis	219	3,65 %
	Avis différé	58	0,97 %
	Avis défavorable temporaire	123	2,05 %
<b>Total Collectivités affiliées</b>		<b>946</b>	<b>15,75 %</b>
Collectivités non affiliées	Avis favorable avec restriction(s)	175	6,06 %
	Avis défavorable	3	0,10 %
	Avis favorable avec aménagement du poste de travail	210	7,27 %
	Avis défavorable au poste mais favorable à un autre	7	0,24 %
	Avis défavorable à tout poste	6	0,21 %
	Avis défavorable reclassement à envisager	3	0,10 %
	Avis différé	15	0,52 %
	Avis favorable sous réserve avis spécialisé	8	0,28 %
	Avis favorable sous réserve examens complémentaires	1	0,03 %
	Sans avis	151	5,23 %
Avis défavorable temporaire	86	2,98 %	
<b>Total Collectivités non affiliées</b>		<b>665</b>	<b>23,03 %</b>
État	Avis favorable avec aménagement du poste de travail	19	2,39 %
	Avis favorable avec restriction(s)	18	2,27 %
	Avis défavorable au poste mais favorable à un autre	2	0,25 %
	Avis défavorable à tout poste	1	0,13 %
	Avis différé	6	0,76 %
	Avis favorable sous réserve examens complémentaire	1	0,13 %
	Avis favorable sous réserve avis spécialisé	1	0,13 %
	Sans avis	16	2,01 %
	Avis défavorable temporaire	5	0,63 %
<b>Total État</b>		<b>69</b>	<b>8,69 %</b>
EPIC	Avis favorable avec restriction(s)	2	1,42 %
	Avis défavorable	1	0,71 %
	Avis favorable avec aménagement du poste de travail	9	6,38 %
	Avis défavorable au poste mais favorable à un autre	1	0,71 %
	Avis différé	2	1,42 %
	Avis défavorable reclassement à envisager	1	0,71 %
	Sans avis	15	10,64 %
<b>Total EPIC</b>		<b>31</b>	<b>21,99 %</b>

## Les vaccinations

Le suivi des vaccinations est assuré pour des agents et plus particulièrement ceux exposés à des risques particuliers (éboueurs, personnels des abattoirs, personnels de voirie, personnels des services des eaux, jardiniers...).

Le médecin de prévention conseille l'employeur et peut procéder à la vaccination des agents en fonction des risques auxquels ils sont exposés.

306 permanences (pour un volume horaire de 918 h soit 0,57 ETP) ont été assurées par les médecins au cours de l'année dans 35 centres différents. Lors de ces permanences, les médecins assurent essentiellement des visites d'embauche ou de reprise ou des visites à la demande de l'employé ou de l'employeur (visites supplémentaires aux périodiques).

Les permanences peuvent être aussi une occasion pour les médecins de rencontrer les responsables du personnel ou les responsables des services présentant des particularités.

### L'absentéisme aux visites médicales

	2014	2015
Nombre d'agents convoqués	14 001	11 951
Nombre d'agents vus	11 606	9 828
Nombre d'agents absents	2 395	2 123
<b>Absentéisme en %</b>	<b>17,11</b>	<b>17,76</b>

## L'ACTION SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL

### L'action sur le milieu de travail

279 actions sur le milieu du travail ont été réalisées en 2015.

L'action sur le milieu professionnel des médecins se décline en plusieurs types de missions :

Actions	Nombre
Réunion santé au travail	65
Entretien et rencontres diverses	70
Etude de poste / aménagement de poste	28
Visite de locaux	28
Participation prestation maintien dans l'emploi	13
Réunion CT/CHSCT	28
Participation à la démarche document unique	7
Participation actions pôle Psycho-social	10
Activité de formateur	4
Participation enquêtes ponctuelles	2
Propositions, avis, conseils	11
Fiche de risques professionnels	4
Autre	9
<b>TOTAL</b>	<b>279</b>

### À NOTER EN 2015...

→ Des interventions sont réalisées en autonomie et d'autres en pluridisciplinarité avec des compétences telles que ergonomes, psychologues du travail ou conseillers de prévention. 27 ont été réalisées en 2015.

### Le temps connexe

Le temps connexe en médecine de prévention regroupe le temps de formation et toute activité n'ayant pas directement un lien avec la collectivité (enseignement-formation, réunions de médecins ou groupes de travail, enquêtes épidémiologiques, travail administratif...).

En 2015, 218 actions en temps connexe ont été recensées.

Les prestations proposées par ce Pôle permettent d'accompagner les employeurs territoriaux dans la mise en œuvre de leurs obligations en matière d'hygiène et de sécurité.

### L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Comme cela a été acté par le Conseil d'Administration, le Centre de Gestion ne rédige plus les documents uniques pour les collectivités. Désormais, il accompagne les collectivités par le biais d'un parcours de formation de 3 jours, échelonné sur 12 mois.

Lors de chaque journée, les étapes nécessaires à l'élaboration du Document Unique sont progressivement expliquées par un conseiller de prévention. Les assistants de prévention et leur référent mettent en œuvre la méthodologie pendant l'intersession. Le Document Unique est ainsi réalisé progressivement.

Nombre d'itinéraires de formation	Nombre de collectivités concernées	Nombre de participants	Nombre de jours de formation
6	33	55	9

#### À NOTER EN 2015...

→ En complément, 21 interventions individuelles en collectivités pour un accompagnement à l'évaluation des risques (présentation de la démarche, conseil, accompagnement au plan d'action...) pour un total de 14,5 jours d'intervention.

### LE CONSEIL EN PRÉVENTION

Plusieurs interventions sont réalisées par les agents en matière de conseil en prévention :

- L'intervention ergonomique en conception qui consiste à conseiller et accompagner la collectivité pour une meilleure prise en compte de la santé et des conditions de travail dans un projet de conception, rénovation et aménagement de bâtiment
- L'intervention ergonomique pour l'amélioration des conditions de travail qui a pour objectif d'améliorer les conditions de travail des agents et la qualité de service produit
- La mission de conseil sur les risques professionnels, analyses de situations de travail, conseil sur l'organisation de la prévention...

Ces différentes interventions ont pour objet d'accompagner les employeurs dans l'amélioration des conditions de travail et la diminution des risques afin de préserver la santé des agents. Elles n'ont pas pour objet d'aménager les postes de travail d'agents dont l'état de santé est dégradé.

Types d'interventions	Nombre d'interventions	Nombre de jours d'intervention	Nombre de collectivités concernées	Nombre d'agents concernés
Intervention ergonomique en conception	5	23	5	36
Intervention ergonomique pour l'amélioration des conditions de travail	5	50	5	60
Mission de conseil	25	50,5	18	
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>123,5</b>	<b>28</b>	<b>96</b>

**À NOTER EN 2015 :** 180 consultations techniques ont été réalisées.

# L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLECTIVITÉS

## DANS LA MISE EN ŒUVRE DES CHSCT

Depuis 2015, chaque collectivité employant au moins 50 agents doit mettre en place un Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Le CHSCT est une nouvelle instance de dialogue social dotée de compétences générales en matière de santé sécurité et conditions de travail et qui dispose de pouvoirs importants. C'est une nouveauté dans la Fonction Publique Territoriale.

C'est pourquoi, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion a souhaité proposer aux collectivités de plus de 50 agents un parcours d'accompagnement personnalisé pour mettre en place et animer le CHSCT.

Pour accompagner la mise en place des CHSCT, plusieurs actions ont été menées au sein de la Direction Santé au travail :

### La sensibilisation des Présidents et animateurs de CHSCT

2 réunions ont eu lieu pour présenter le rôle du CHSCT et l'accompagnement du Centre de Gestion.

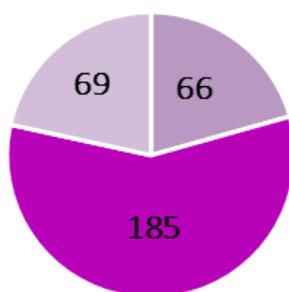
Dates	Lieux	Nombre de collectivités	Nombre de participants	Nombre d'élus
10 février 2015	ANGLET	14	31	15
11 février 2015	PAU	16	37	17
TOTAL		30	68	32

### La formation des membres de CHSCT

Le Centre de Gestion a proposé aux collectivités une formation-action qui s'inscrivait dans un accompagnement global. L'objectif était de construire collectivement l'action du CHSCT. De ce fait, seules des formations en interne ont été proposées aux collectivités. Elles réunissaient à la fois les représentants de la collectivité, les représentants du personnel et les agents en charge du suivi et de l'animation de l'instance (DGS, DRH, Conseillers de Prévention) et donnaient lieu à des travaux intersession.

### PROFIL DES PARTICIPANTS AUX FORMATIONS CHSCT

- Représentants de l'administration
- Représentants du personnel
- Autres (DGS, DRH, conseillers et assistants de prévention)



### À NOTER EN 2015...

- 37 collectivités ont sollicité le Centre de Gestion.
- En 2015, l'accompagnement a débuté dans 27 collectivités.
- 108 jours de formation ont été assurés.
- 320 membres ont été formés.

### La participation aux CHSCT

Les médecins de prévention ont participé à 22 réunions de CHSCT (hors État).

Un conseiller de prévention a également participé à une réunion en qualité d'expert.

# LE PÔLE PSYCHO-SOCIAL

Les prestations proposées par ce Pôle permettent d'accompagner les employeurs territoriaux en matière de prévention des risques psychosociaux, d'accompagnement social et plus globalement, d'amélioration de la qualité de vie au travail.

## L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Deux assistantes sociales travaillent au Centre de Gestion.

Les assistantes sociales sont des interlocuteurs clé des agents et des collectivités pour la santé au travail.

Elles sont sollicitées soit directement par les collectivités ou les agents.

L'origine d'un accompagnement social est principalement liée à une orientation du Médecin de Prévention.

Les problématiques rencontrées par les personnels sont principalement d'ordre médical (arrêt de travail, maintien dans l'emploi, information statutaire, démarches administratives ...). Toutefois, les problématiques personnelles occupent une place importante dans les interventions (logement, difficulté financière, séparation...).

### PARTENAIRES MOBILISÉS

Associations (Restos du cœur, secours populaire, Du côté des femmes...)

Caisse d'Allocations Familiales

Caisse Primaire d'Assurance Maladie

Centres Communaux d'Action Sociale

Maison Départementale des Personnes Handicapées

Organismes financiers (FIPHFP, Agefiph)

Travailleurs sociaux du Conseil Départemental

Comités d'œuvres Sociales / Comité d'Action Sociale Départemental

### À NOTER EN 2015...

- Sur 2015, 250 agents ont été accompagnés provenant de 140 collectivités différentes.
- Les accompagnements se font sur rendez-vous en collectivités, lors de permanences délocalisées, au Centre de Gestion ou au domicile des agents.
- Les assistantes sociales peuvent aussi rencontrer les agents sur des permanences : 21 permanences ont été tenues en 2015.

- Les assistantes sociales participent, avec les médecins de prévention, à des cellules Santé qui se développent en collectivité. 3 nouvelles collectivités ont mis en place ces cellules soit au total 7 collectivités. Cela a représenté 25 réunions en 2015. 4 autres collectivités sont en passe de les mettre en place en 2016. Ces instances permettent aux collectivités de soulever des situations d'agents en difficulté et/ou en arrêt. Le médecin de prévention, le gestionnaire du personnel, l'assistante sociale et, selon le choix de la collectivité, le conseiller de prévention participent à ces réunions.

## Zoom sur les agents accompagnés en 2015

Catégories	Nombre d'agents accompagnés	%
A	8	3,2 %
B	35	14 %
C	207	82,8 %

# L'ACCOMPAGNEMENT EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

## L'accompagnement collectif

En matière d'accompagnement collectif, les psychologues du travail proposent plusieurs types d'intervention :

### ▪ La médiation professionnelle

Il s'agit d'un processus structuré d'aide à la régulation de conflits. L'objectif est de responsabiliser chaque acteur en situation de conflit pour aller vers une des trois issues d'un conflit : restauration de la relation telle qu'elle était avant la situation conflictuelle, aménagement de la relation et apaisement de celle-ci, rupture de la relation.

### ▪ Les groupes d'analyse de pratiques

Les groupes d'analyse de pratiques proposent un cadre soutenant d'écoute et d'échange entre pairs sans ligne hiérarchique. Ils ont pour objectifs de questionner et mener une réflexion autour de problématiques communes issues de la pratique professionnelle en confrontant les pratiques.

### ▪ L'intégration des risques psychosociaux dans le document unique

L'évaluation des risques psychosociaux consiste à repérer dans le travail (le contenu, l'organisation, les relations de travail, l'environnement physique, le contexte socio-économique) ce qui peut engendrer des conséquences collectives sur les individus, le collectif de travail, le travail et son organisation. Ces risques doivent être intégrés au document unique.

### ▪ L'accompagnement en lien avec des problématiques d'ambiance de travail dégradées

En lien avec une situation collective dégradée, le diagnostic Risque Psycho-sociaux (RPS) consiste à effectuer un état des lieux se basant sur les dimensions du travail : l'organisation du travail, le contenu du travail, les relations interpersonnelles, l'environnement physique, le contexte socio-économique.

Plusieurs outils peuvent être utilisés selon l'effectif et la problématique : l'entretien individuel semi-directif, l'entretien de groupe, l'observation et le questionnaire.

Les objectifs de cette intervention sont de dégager les facteurs à l'origine des difficultés rencontrées et les ressources mobilisables par le collectif et la collectivité afin de mettre en place des mesures de prévention.

## À NOTER EN 2015...

- 1 médiation a été effectuée pour 3 agents : 4 jours d'intervention
- 1 groupe d'analyse de pratiques a été mis en place pour une collectivité
- 3 collectivités ont été accompagnées en 2015 pour l'intégration des risques psychosociaux dans le document unique, dans le cadre d'un dispositif expérimental
- 6 diagnostics RPS ont été réalisés en 2015 pour des collectivités

## L'accompagnement individuel

119 accompagnements individuels ont été réalisés en 2015. Plusieurs types d'accompagnement peuvent être proposés :

→ **BILAN PROFESSIONNEL/ ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL**

→ **SOUTIEN AU MANAGEMENT**

→ **SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE EN LIEN AVEC UNE PROBLÉMATIQUE DE TRAVAIL**

Le bilan professionnel a pour objectif d'évaluer les acquis en termes de savoirs (formations suivies), savoir-faire (expérience professionnelle et extra-professionnelle), savoir-être, de repérer les centres d'intérêt, difficultés rencontrées afin d'accompagner l'agent et la collectivité dans un repositionnement professionnel.

Il s'agit d'un accompagnement ponctuel de soutien sur des fonctions d'encadrement. L'objectif est d'aider l'agent dans son positionnement professionnel, mobiliser les ressources nécessaires et lui permettre de prendre du recul par rapport à sa pratique.

Les entretiens de soutien psychologique permettent à l'agent d'être écouté et soutenu sur des difficultés professionnelles rencontrées et de prendre du recul par rapport aux difficultés vécues.

# LE HANDICAP ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les prestations proposées par ce Pôle permettent d'accompagner les employeurs territoriaux dans l'intégration et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.

## LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les accompagnements de l'équipe pluridisciplinaire en 2015

91 dossiers suivis par l'équipe pluridisciplinaire

82 nouvelles situations en 2015

9 accompagnements  
débutés avant 2015 ont été poursuivis

Les actions de l'équipe pluridisciplinaire portent tout autant sur la prévention que sur l'aspect curatif. Ainsi, pour le maintien dans l'emploi, 35 situations ont été accompagnées dans une logique pluridisciplinaire.

Types de maintien dans l'emploi dans une logique pluridisciplinaire	Nombre	%
Étude de poste	16	46 %
Accompagnement à la réintégration	1	3 %
Soutien psychologique	18	51 %

### À NOTER EN 2015...

- Parmi ces situations, le Centre de Gestion a mobilisé 4 Prestations Ponctuelles Spécifiques (1 visuelle et 3 auditives) pour des situations spécifiques (44 PPS mobilisés en 2014).
- Ces actions sont à relier avec les 56 maintiens dans l'emploi effectués par les médecins (étude de poste).

### Les aides du FIPHFP

Le Centre de Gestion a assisté les collectivités pour l'obtention d'aides du Fonds Pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

## Zoom sur quelques aides du FIPHFP

Prothèses auditives	Aménagement poste	Recrutement apprentis ou CAE TH
20 (35 % des demandes)	15 (26,3 % des demandes)	7 (12,2 % des demandes)
29 927,37 € soit 18,2 % du montant des aides	44 879,36 € soit 27 % du montant des aides	62 663,60 € soit 38 % du montant des aides

### À NOTER EN 2015...

- 164 205,95 € ont été versés en 2015 à des collectivités du département.  
En 2014, 123 049 € avaient été obtenus au total dont 27 747,44 € pour des aides relatives au recrutement (apprentissage, emploi d'avenir, pérennisation CAE-CUI...).
- 31 collectivités aidées : 57 demandes d'aides effectuées sur la plate-forme du FIPHFP.

## L'ACCESSIBILITÉ

Les aides du FIPHP permettent de financer des projets tels que des ascenseurs, rampe d'accessibilité, toilettes adaptées...

7 collectivités accompagnées pour 267 186,33 € d'aides

(en 2014, 5 collectivités avaient obtenu 240 899,56 € pour l'accessibilité)

3 dossiers ont été préparés  
pour présentation en CTI

4 conseils pour des collectivités  
gérant leur propre comité technique

## FORMATIONS ET INFORMATIONS

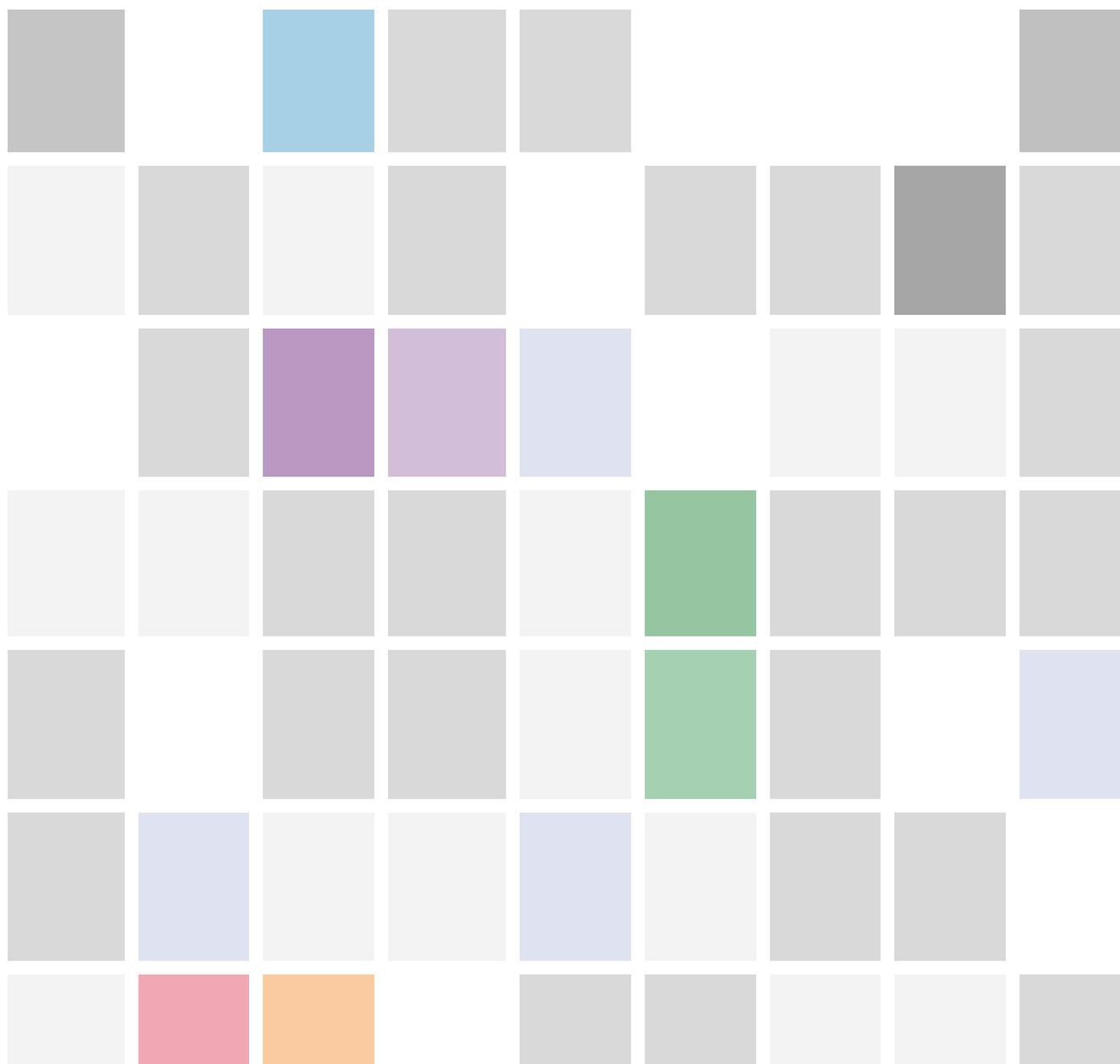
378 personnes ont été sensibilisées ou formées sur la thématique du handicap pour 215 collectivités.

Types de publics	Nombre d'agents	%	Nombre de collectivités	%
Collectif d'une collectivité	15	4	1	0,4
Réseau maîtres d'apprentissage	18	5	9	4,0
Membres du CTI	37	10	13	5,8
Tuteurs Emplois d'avenir	37	10	25	11,2
Étudiants en Diplôme Universitaire	46	12	21	9,4
Réseau DRH	69	18	60	30,8
Acteurs lors de la Semaine pour l'Emploi des Personnes handicapées	75	20	26	11,6
Formation assistants de prévention	81	21	60	26,8
<b>TOTAL</b>	<b>378</b>	<b>100</b>	<b>215</b>	<b>100</b>

### À NOTER EN 2015...

- Grâce aux actions de la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées, ce sont 20 % des acteurs et 11,6 % des collectivités concernés en 2015 qui ont été touchés
- 600 brochures ont été réalisées sur trois thématiques :
  - Maintenir dans l'emploi ou intégrer un agent en situation de handicap
  - Mieux comprendre le handicap
  - Agent : "Que pouvez-vous faire en situation de maintien dans l'emploi ?"
- En 2015 les Agendas d'Accessibilité Programmés (AdA'p) ont été créés. Le Centre de Gestion a orienté les questions sur ce sujet vers l'APGL qui accompagne à la mise en place des AdA'p.





Direction de la publication : Michel HIRIART- Avril 2016

Réalisation : les Directions du CDG 64

Coordination et conception graphique : Direction Générale du CDG 64

ISSN : 2494-6117