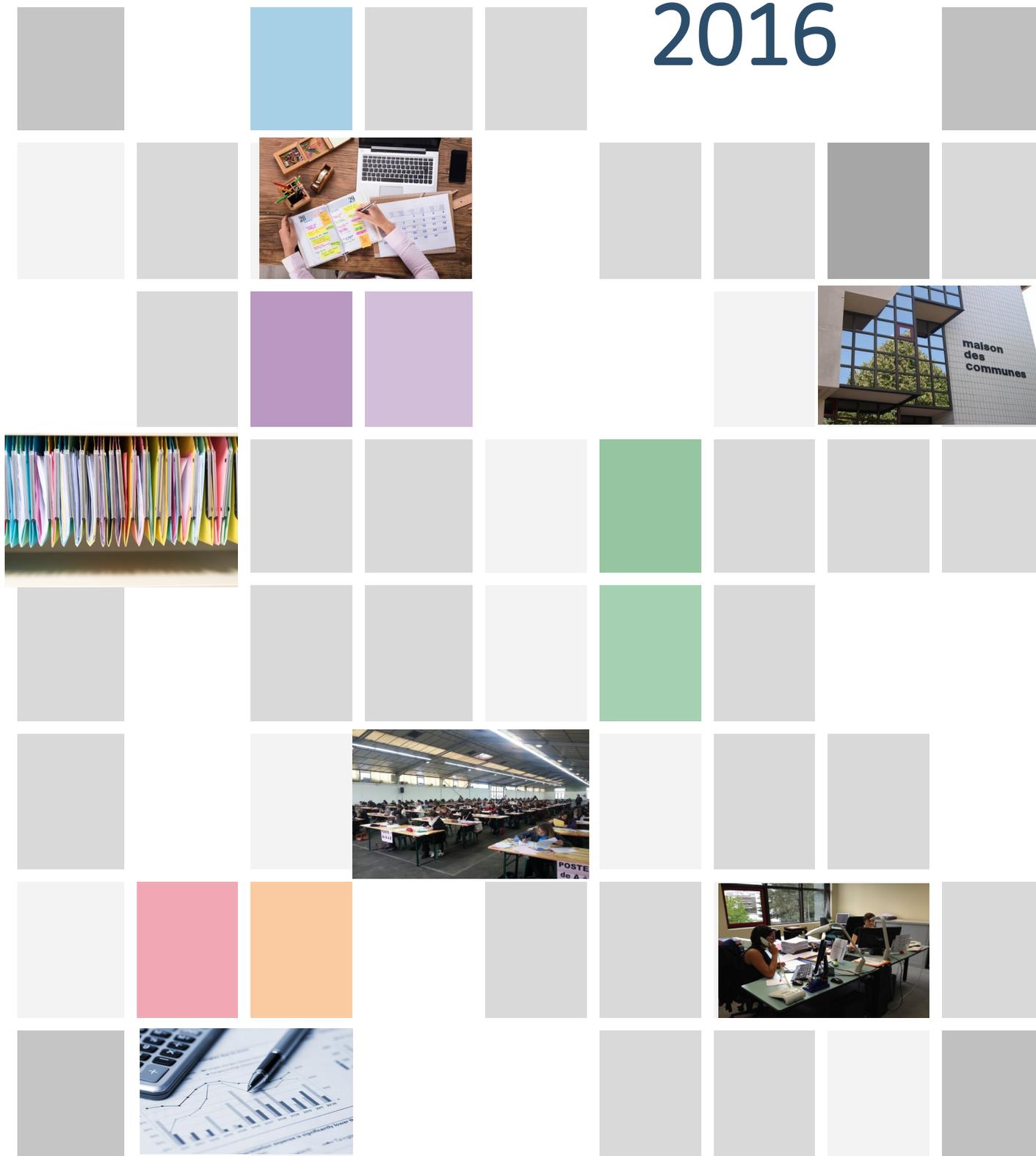


RAPPORT D'ACTIVITÉS ET RÉSULTATS COMPTABLES

2016



Crédit photo : Fotolia et CDG 64



SOMMAIRE

5 LA DIRECTION GÉNÉRALE

- Le fonctionnement des institutions du Centre de Gestion..... p.6
- La coopération régionale et coordination nationale des centres de gestion.....p.7
- L'observation régionale..... p.9
- L'observation départementale..... p.11
- La gestion du conseil de discipline..... p.13
- Le réseau des DGS-DRH..... p.14
- Le réseau des secrétaires de mairie..... p.15
- La communication externe.....p.16

LE SECRÉTARIAT GÉNÉRAL 17

- La gestion du personnel..... p.18
- La paie et la comptabilité..... p.21
- Le budget et les finances..... p.21
- La gestion de l'accueil et du courrier..... p.22
- Le support informatique..... p.22
- La maintenance de la Maison des Communes et la gestion des prestataires... p.22
- La reprographie pour les collectivités..... p.23
- Les archives du Centre p.23
- La gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi..... p.23
- La gestion du droit syndical..... p.24

25 LA DIRECTION EMPLOI ET RECRUTEMENT

- Le Pôle Recrutement..... p.26**
 - L'assistance au recrutement..... p.26
 - L'accompagnement dans le recrutement et la gestion des contrats d'apprentissage et contrats aidés..... p.28
 - Le réseau des maîtres d'apprentissage et tuteurs emplois d'avenir..... p.29
 - Le recrutement et la formation des travailleurs handicapés..... p.30
- Le Pôle Concours et examens professionnels..... p.31**
 - L'organisation des concours et examens professionnels..... p.31
 - La gestion de la bourse de l'emploi..... p.34
 - La promotion de la Fonction Publique Territoriale..... p.35
 - Les diplômés universitaires..... p.36
- Le Pôle Missions temporaires..... p.37**
 - Les missions temporaires..... p.37
 - Les archives..... p.39



LA DIRECTION EXPERTISE JURIDIQUE ET INSTANCES CONSULTATIVES

41

| | |
|--|-------------|
| Le Pôle Gestion statutaire | p.42 |
| ▪ La gestion des dossiers individuels/carières..... | p.42 |
| ▪ La gestion des Commissions Administratives Paritaires (CAP)..... | p.43 |
| ▪ L'assistance juridique gestion statutaire..... | p.47 |
| Le Pôle Expertise juridique | p.48 |
| ▪ La gestion du Comité Technique Intercommunal (CTI) / Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)..... | p.48 |
| ▪ Le réseau des gestionnaires de carrière..... | p.52 |
| ▪ L'assistance juridique..... | p.53 |
| ▪ Le contentieux..... | p.53 |
| ▪ Information documentation et communication..... | p.54 |
| Le Pôle Protection sociale et retraite | p.55 |
| ▪ Le comité médical départemental..... | p.55 |
| ▪ La commission départementale de réforme..... | p.56 |
| ▪ Le rôle de correspondant de la CNRACL..... | p.57 |
| ▪ La gestion des allocations chômage..... | p.59 |
| ▪ L'assistance juridique protection sociale..... | p.60 |
| ▪ La gestion des contrats collectifs pour les risques statutaires..... | p.61 |

63

LA DIRECTION SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

| | |
|--|-------------|
| Le Pôle Médico-social | p.64 |
| ▪ La surveillance médicale des agents..... | p.64 |
| ▪ L'action sur le milieu professionnel..... | p.67 |
| ▪ L'accompagnement social..... | p.68 |
| Le Pôle Pluridisciplinaire | p.71 |
| ▪ L'appui technique sur les documents uniques..... | p.71 |
| ▪ L'intervention en prévention sur des situations de travail | p.72 |
| ▪ L'accompagnement aux projets..... | p.72 |
| ▪ L'accompagnement des CHSCT..... | p.73 |
| ▪ Le conseil en organisation et RH..... | p.74 |
| ▪ L'inspection..... | p.74 |
| ▪ La gestion/analyse des accidents..... | p.75 |
| ▪ L'intervention en situations collectives dégradées..... | p.76 |
| ▪ L'intervention en situations individuelles dégradées..... | p.77 |
| ▪ Information et conseil technique..... | p.78 |
| ▪ Formation et sensibilisation..... | p.80 |
| ▪ Le réseau des assistants de prévention..... | p.81 |
| ▪ Le réseau des conseillers de prévention..... | p.82 |

La Direction Générale



4,73 Équivalents
Temps Plein

(5,05 ETP en 2015)

Catégorie A : 2,57

Catégorie B : 2,14

Catégorie C : 0,02



503 326 €

(492 738 € en 2015)

9,6 % des dépenses de
fonctionnement

dont Mission générale :
2,5 %

LE FONCTIONNEMENT DES INSTITUTIONS DU CENTRE DE GESTION

Les réunions 2016

| Types de réunions | Nombre de réunions | Dates | Nombre d'administrateurs présents et taux de participation | Nombre de délibérations |
|--------------------------|---------------------------|--|---|-------------------------|
| Commissions spécialisées | 4 réunions (2 en 2015) | Emploi et recrutement : 29/04/16 28/09/16 Expertise juridique et instances consultatives : 03/05/16 Santé et conditions de travail : 02/05/16 | 3 sur 6 (50 %) 5 sur 6 (83,3 %) 5 sur 8 (62,5 %) 5 sur 7 (71,4%) | _____ |
| Bureau | 3 réunions (4 en 2015) | 25/05/16 18/10/16 27/12/16 | 7 sur 8 (87,5 %) 6 sur 8 (75 %) 5 sur 8 (62,5 %) | _____ |
| Conseil d'Administration | 2 réunions (2 en 2015) | 21/06/16 15/11/16 | 23 sur 29 (79,3 %) 20 sur 29 (69 %) | 23 30 |
| TOTAL RÉUNIONS | 9 réunions | | | 53 |

À NOTER EN 2016

- 9 réunions en 2016 (8 en 2015)
- 74 % d'administrateurs présents aux réunions du Conseil d'Administration (67 % en 2015)
- 53 délibérations prises par le Conseil d'Administration (68 en 2015)

COÛT

- Indemnités des élus
- Frais de personnel

144 222 €
128 841 € en 2015

LA COOPÉRATION RÉGIONALE ET COORDINATION NATIONALE DES CENTRES DE GESTION

La coopération régionale des centres de gestion

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

La mise en œuvre de la coopération régionale des centres de gestion est formalisée dans le cadre d'une charte régionale. La première charte a été signée en 2007, renouvelée en 2010 et 2015. La modification des périmètres régionaux a entraîné la définition d'un nouveau cadre de coopération régionale et a donné lieu à la signature d'une nouvelle Charte entre les douze CDG le 11 juillet 2016 à TULLE.

Le CDG 33 reste le Centre coordonnateur des CDG de la nouvelle région.

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)...

Quelques chiffres sur les réunions 2016 :

| Types de réunions | Nombre de réunions auxquelles le CDG 64 a participé | Dates et lieux |
|---|---|---|
| Réunions des Directeurs | 5 | 23/02/16 à BORDEAUX-CDG 33 (région ALPC) 23/03/16 à BORDEAUX-CDG 33 (région ALPC - groupe de travail Charte régionale) 31/05/16 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine) 14/06/16 à LA ROCHELLE-CDG 17(région ALPC) 21/10/16 à BORDEAUX-CDG 33 (région Nouvelle-Aquitaine) |
| Réunions des Présidents et Directeurs | 4 | 26/04/16 à ANGOULÊME-CDG 16 (région ALPC) 11/07/16 à TULLE-CDG 19 (région ALPC - signature Charte régionale) 07/11/16 à SÉRIGNAC SUR GARONNE-CDG 47 (région Nouvelle-Aquitaine) 08/11/16 à SÉRIGNAC SUR GARONNE-CDG 47 (inter région) |
| Réunions des Directeurs et Responsables de services (Responsables concours + Responsables emploi) | 2 | 20/09/16 à LA ROCHELLE-CDG 17 (région Nouvelle-Aquitaine) 29/11/16 à BORDEAUX-CDG 33 (région Nouvelle-Aquitaine) |
| Réunions des Responsables concours | 1 | 01/03/16 à BORDEAUX-CDG 33 (ancienne région Aquitaine) - visioconférence |
| Conférence Régionale pour l'Emploi des CDG (région Nouvelle-Aquitaine) | 1 | 01/12/16 à ANGOULÊME (17) |
| Handipacte | 5 | 02/02/16 à BORDEAUX (réseau des correspondants handicap) 05/04/16 à BORDEAUX (réseau des correspondants handicap) 21/06/16 à BORDEAUX (réseau des correspondants handicap) 13/09/16 à BORDEAUX (réseau des correspondants handicap) 20/10/16 à BORDEAUX (région Nouvelle-Aquitaine) |
| Réunion du réseau des préventeurs Aquitains | 1 | 04/10/16 à MARSAC SUR L'ISLE-CDG 24 |
| TOTAL RÉUNIONS | 19 | |

La coordination nationale des centres de gestion

Des cadres du Centre de Gestion participent aux réunions nationales des commissions et groupes de travail de la FNCDG et de l'ANDCDG.

→ La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG)

En 2016, un cadre du CDG 64 a participé à un colloque organisé par la FNCDG en partenariat avec l'Assemblée des Communautés de France (Thématique : la recomposition du bloc local et ressources humaines).

→ L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)

| Commissions ANDCDG | Nombre de réunions auxquelles le CDG 64 a participé |
|---|---|
| Observatoire des données sociales et politiques de l'emploi | 3 |
| Recrutement / Concours | 3 |
| Statut | 3 |
| Groupes de travail par thématique | |
| Santé et sécurité au travail (groupe de travail RPS) | 1 |
| Égalité professionnelle femmes-hommes | 1 |
| Outil Bilan Social 2017 | 4 |
| Bilan Social 2015 | 2 |
| Outils mutualisés (BS, RPS et RSC) | 2 (1 en visioconférence) |
| Bilan Social 2017 - DGCL | 2 (1 en visioconférence) |
| Autres réunions | |
| Formation à l'outil RIFSEEP | 1 |
| TOTAL | 22 |

Autres réunions au niveau national

| Types de réunions | Nombre de réunions auxquelles le CDG 64 a participé |
|---|---|
| FNP - Conseil scientifique et technique (RPS) | 1 |
| FNP - Groupe de travail sur les RPS | 1 |
| TOTAL | 2 |

COÛT COOPÉRATION RÉGIONALE ET COORDINATION NATIONALE

- Frais de personnel essentiellement
- Baisse du coût à relativiser car en 2015, mission commune avec l'observation régionale

33 795 €
63 596 € en 2015



Le 11 juillet 2016, les Présidents des douze Centres de Gestion de la Région Nouvelle-Aquitaine ont signé une nouvelle charte de coopération qui prévoit, notamment, la création d'un Observatoire Régional de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale.

En effet, les Centres de Gestion de Nouvelle-Aquitaine ont souhaité le développement de l'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.

Les Centres de Gestion des Pyrénées-Atlantiques et de la Charente-Maritime ont été désignés pour piloter l'Observatoire et ont ainsi contribué à la réalisation de différents travaux.

Les réunions de l'Observatoire régional

| Nombre de réunions | Dates et lieux |
|--------------------|---|
| 4 | 09/02/16 (région ALPC)-Visio-conférence 23/03/16 à BORDEAUX-CDG 33 (région ALPC) 26/07/16 à BORDEAUX (région Nouvelle-Aquitaine) : formation aux outils de synthèse du Bilan Social 2015 14/10/16 à BORDEAUX (région Nouvelle-Aquitaine) : Comité technique de l'Observatoire Régional |

Les publications régionales

| Types de publication et réalisations | Date de publication |
|---|---------------------|
| Baromètre semestriel de l'Emploi Public Territorial - Région Ancienne Aquitaine 1 ^{er} semestre 2015 | Avril 2016 |
| Baromètre semestriel de l'Emploi Public Territorial - Région Nouvelle-Aquitaine 2 nd semestre 2015 | Septembre 2016 |
| Synthèse régionale des Bilans Sociaux 2013 - Région Nouvelle-Aquitaine | Octobre 2016 |
| Panorama régional de l'Emploi Public Territorial – édition 2016 | Décembre 2016 |

Les outils régionaux

| Outils de réalisation automatique de synthèses individuelles du Bilan Social 2015 <i>Diffusion auprès des Centres de Gestion qui réalisent les synthèses pour les collectivités</i> | |
|--|----------------|
| Synthèse individuelle du Bilan Social | Juin 2016 |
| Fiches « Repères » | Juillet 2016 |
| Rapport de Situation Comparée et synthèse individuelle sur l'égalité professionnelle | Septembre 2016 |
| Synthèse individuelle sur la santé, la sécurité et les conditions de travail | Septembre 2016 |
| Rapport et synthèse individuelle sur les risques psychosociaux | Septembre 2016 |
| Synthèse individuelle sur l'absentéisme | Octobre 2016 |
| Outil de réalisation automatique des Bilans de l'Emploi 2016 et édition des 12 Bilans de l'Emploi (un par département) | Décembre 2016 |

Les supports communs régionaux

| Types de supports | Date de réalisation |
|--|---------------------|
| 2 guides utilisateurs (Bilan Social 2015) | Mai 2016 |
| Une foire aux questions papier et en ligne | Mai 2016 |
| Création du site Internet de l'Observatoire Régional | Septembre 2016 |

Zoom

LA CRÉATION DE L'OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI ET DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La création des Observatoires régionaux est une nouvelle mission confiée aux Centres de Gestion par la loi relative à la « déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires » du 20 avril 2016 modifiant l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984.

Grâce à la création de l'Observatoire de l'Emploi et de la Fonction Publique Territoriale de la Région Nouvelle-Aquitaine et aux moyens humains dédiés (2 demi équivalents temps plein des chargés d'études des Centres de Gestion de la Charente-Maritime et des Pyrénées-Atlantiques), 4 analyses, 7 outils et 3 supports de communication ont pu être réalisés.

Les deux chargés d'études interviennent également en tant que support technique et accompagnent tout au long de l'année les Centres de Gestion de la Région Nouvelle-Aquitaine dans leur mission d'Observation.

Ils valorisent le travail des CDG de la région auprès des instances nationales (ANDCDG et DGCL) et participent activement aux groupes de travail mis en place.

COÛT OBSERVATION RÉGIONALE

- Mission distincte en 2016 (pas de comparatif avec 2015)
- Frais de personnel essentiellement
- Mutualisation des CDG aquitains (ancienne région Aquitaine) : 25 % de la Chargée de Mission Observation et analyse sociale soit un reversement au CDG 64 de 7 704 € au titre de l'année 2016

23 899 €

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 2016

| Type d'enquêtes | Nombre de collectivités ayant répondu | Nombre de collectivités interrogées | Taux de retour collectivité | Taux de retour effectif titulaires et contractuels (source : siasp 2014) |
|---|---------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------------|--|
| Rapport annuel sur l'État de la Collectivité (Bilan Social 2015) | 609 | 785 | 77,6 % | 96 % |
| Enquête sur les agents en situation de handicap et d'inaptitude (handitorial) au 31/12/2015 | 567 | 785 | 72,2 % | 58,5 % |
| Enquête sur les pratiques des collectivités en matière de remplacement et de renfort | 256 | 885 | 29 % | |

Les études et réalisations à la demande en 2016

| Type d'études/réalisations | Destinataire | Période de réalisation |
|---|--|---------------------------------|
| Recensement des besoins en concours et examens professionnelle pour 2017 | Analyse globale, par concours ou examen professionnel et par collectivité à destination du Pôle Concours et examens professionnels | 1 ^{er} semestre 2016 |
| Recensement des besoins en concours et examens professionnel pour 2018 | Création d'une enquête en ligne pour le recueil des besoins 2018 | 4 ^{ème} trimestre 2016 |
| Extraction et analyse des offres d'emploi du site emploi-territorial.fr | Analyse de l'activité à destination de la Direction Emploi et recrutement | Février 2016 |
| Statistiques relatives à l'action sociale des collectivités des Pyrénées-Atlantiques (données Bilan Social 2013) | Analyse à destination du CAS 64 | Mars 2016 |
| Analyse comparative des régimes indemnitaires (Bilan Social 2015) | Analyse à destination d'une communauté de communes | Septembre 2016 |
| Synthèse sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les collectivités locales des Pyrénées-Atlantiques (Bilan Social 2015) | Étude à destination d'un syndicat professionnel | Décembre 2016 |

| Type de publications | Période |
|---|----------------|
| Analyse des pratiques des collectivités en matière de remplacement et de renfort | Avril 2016 |
| Baromètre semestriel de l'Emploi Public Territorial - 2 nd semestre 2015 | Avril 2016 |
| Baromètre semestriel de l'Emploi Public Territorial - 1 ^{er} semestre 2016 | Septembre 2016 |
| Analyse des agents publics territoriaux en situation de handicap | Octobre 2016 |
| Synthèse des Bilans Sociaux (collectivités du Comité Technique Intercommunal) | Décembre 2016 |
| Bilan de l'Emploi Public Territorial des Pyrénées-Atlantiques | Décembre 2016 |

Les analyses individuelles du Bilan Social réalisées en 2016 à destination des collectivités

| Type de synthèses | Nombre |
|--|------------|
| Synthèse individuelle du Bilan Social | 90 |
| Rapport de Situation Comparée et Synthèse individuelle sur l'égalité professionnelle | 34 |
| Synthèse individuelle sur la santé, la sécurité et les conditions de travail | 28 |
| Rapport et synthèse individuelle sur les risques psychosociaux | 8 |
| Synthèse individuelle sur l'absentéisme | 20 |
| TOTAL | 180 |

Zoom

LES SYNTHÈSES DU BILAN SOCIAL 2015...

En 2016, le Centre de Gestion a réalisé 180 synthèses individuelles du Bilan Social pour le compte des collectivités.

Ces synthèses individuelles sont de véritables outils de gestion et de suivi « RH », mais également des outils de communication (auprès des élus, agents, Comité Technique), de dialogue social et de comparaison.

Elles permettent de bénéficier d'une présentation graphique, chiffrée et synthétique des principales données du Bilan Social en 4 pages selon la thématique choisie (Bilan Social, égalité professionnelle, risques psychosociaux, santé, sécurité et conditions de travail et absentéisme).

En 2017, la publication des fiches « Repères » du Bilan Social 2015 permettra à chaque collectivité de se comparer à des collectivités similaires selon le type de collectivité et le nombre d'habitants sur les indicateurs suivants : effectifs, temps de travail, pyramide des âges, mouvements de personnel, rémunérations, primes, formation et absentéisme.

COÛT OBSERVATION DÉPARTEMENTALE

→ Frais de personnel essentiellement

→ Financement FIPHP pour la réalisation de l'enquête Handitorial :
8 361 €

52 804 €
42 811 € en 2015

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^{er} 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 paritairement 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.

L'activité relative à la gestion des conseils de discipline pour 2016 est la suivante :

| Nombre de conseils de discipline | Type de collectivité | Dates | Catégories hiérarchiques | Nombre d'administrateurs du CDG 64 présents |
|--|------------------------|----------|--------------------------|---|
| 1 ^{er} conseil de discipline | Syndicat mixte | 01/03/16 | B | 4 |
| 2 ^{ème} conseil de discipline | Communauté de communes | 02/03/16 | C | 3 |
| 3 ^{ème} conseil de discipline | Commune | 28/04/16 | C | 7 |
| 4 ^{ème} conseil de discipline | Commune | 15/09/16 | B | 4 |
| 5 ^{ème} conseil de discipline | Syndicat mixte | 21/11/16 | A | 4 |

À NOTER EN 2016

- 5 conseils de discipline ont été organisés en 2016 (6 conseils de discipline en 2015, 5 en 2014 et 4 en 2013).
- 2 conseils de discipline pour des fonctionnaires en catégorie C, 2 en catégorie B et 1 en catégorie A
- Compte tenu du caractère sensible de ces questions, le secrétariat des conseils de discipline est géré au niveau de la Direction Générale.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Frais de déplacement

10 443 €
10 418 € en 2015

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.

Les rencontres 2016

| Type de rencontre | Dates | Lieux | Thématiques principales | Nombre de collectivités présentes | Nombre total de participants | Nombre de participants des collectivités adhérentes | Nombre d'intervenants extérieurs |
|-------------------|----------------------------|--------|---|-----------------------------------|------------------------------|---|----------------------------------|
| DRH | 17/03/16 (journée) | PAU | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Le télétravail | 50 | 69 | 15 | 1 |
| DRH | 30/06/16 (demi-journée) | ANGLET | <ul style="list-style-type: none"> ▪ La présentation de la loi déontologie ▪ La mise en œuvre du PPCR ▪ Le rôle de la médecine de prévention | 42 | 55 | 4 | 0 |
| DRH | 27/09/16 (demi-journée) | PAU | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Actualité statutaire et de protection sociale ▪ Veille juridique en santé au travail | 41 | 39 | 2 | 1 |
| TOTAL | 3 | | | | 163 | 21 | 2 |

À NOTER EN 2016...

- 163 participants au réseau en 2016 (198 en 2015 sur 4 rencontres)
- Près de 55 participants en moyenne par rencontre (49,5 en 2015)
- Une forte mobilisation des DRH (69 participants) lors de la rencontre du 17 mars 2016 consacrée au télétravail (dont environ 22 % de DRH ou gestionnaires RH des collectivités et établissements publics non affiliés adhérents)
- En moyenne, 7 DRH ou gestionnaires RH des collectivités et établissements publics non affiliés adhérents présents par rencontre

COÛT

- Frais de personnel essentiellement

38 841 €
39 404 € en 2015



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.

Les rencontres 2016

| Dates et lieux | Thématiques principales | Nombre de collectivités présentes | Nombre de participants |
|-------------------------------------|---|-----------------------------------|------------------------|
| 17/05/16 - MORLAÀS | <ul style="list-style-type: none"> Présentation des nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels Bilan social 2015 | 22 | 12 |
| 19/05/16 - AGNOS | | 25 | 15 |
| 20/05/16 - ARTHEZ-DE-BÉARN | | 15 | 8 |
| 23/05/16 - SAINT-JEAN-PIED-DE-PORT | | 19 | 10 |
| 24/05/16 - NAY | | 18 | 16 |
| 26/05/15 - SAINT-PALAIS | | 28 | 13 |
| TOTAL SESSION MAI 2016 | | 127 | 74 |
| 26/09/16 - MORLAÀS | <ul style="list-style-type: none"> Présentation du PPCR Point sur les éléments essentiels de gestion des actes en matière de personnel : les mentions obligatoires, les règles de notification et d'affichage | 33 | 12 |
| 27/09/16 - AGNOS | | 50 | 36 |
| 30/09/16 - SAINT-JEAN-PIED-DE-PORT | | 18 | 14 |
| 03/10/16 - NAY | | 26 | 21 |
| 04/10/16 - ARTHEZ-DE-BÉARN | | 35 | 32 |
| 06/10/16 - SAINT-PALAIS | | 25 | 31 |
| TOTAL SESSION SEPT/OCT. 2016 | | 187 | 146 |
| 21/11/16 - SAINT-PALAIS | <ul style="list-style-type: none"> Les généralités sur les règles de liquidation des pensions de retraite CNRACL La procédure de traitement d'un dossier de liquidation de pension CNRACL | 9 | 8 |
| 25/11/16 - ARTHEZ-DE-BÉARN | | 24 | 16 |
| 28/11/16 - AGNOS | | 10 | 6 |
| 29/11/16 - SAINT-JEAN-PIED-DE-PORT | | 19 | 14 |
| 01/12/16 - NAY | | 13 | 13 |
| TOTAL SESSION NOV/DEC 2016 | | 75 | 57 |
| 3 sessions - 17 rencontres | | 389 | 277 |

À NOTER EN 2016...

- Près de 280 secrétaires de mairie ont participé aux 17 rencontres du réseau des secrétaires de mairie (331 en 2015 sur 18 rencontres)
- + de 90 participants en moyenne par session (110 en 2015)
- 130 collectivités ont été représentées en moyenne par session (155 en 2015)
- 16,3 participants en moyenne par rencontre (18 en 2015)

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Baisse significative du coût liée essentiellement à la baisse des frais de personnel

22 906 €
45 733 € en 2015

LA COMMUNICATION EXTERNE

Sur le mandat 2014-2020, le CDG 64 poursuit son objectif d'amélioration de la communication externe. La dématérialisation des échanges avec les collectivités est notamment privilégiée.

Ainsi, en 2016, plusieurs supports de communication ont été créés par la Direction Générale et diffusés notamment par voie électronique :

| Type de supports | Date de publication | Publics visés | Moyens / Réalisation |
|---------------------------------------|---------------------|--|----------------------|
| Vœux 2016 | Janvier 2016 | <ul style="list-style-type: none">▪ L'ensemble des employeurs territoriaux du département▪ Tous les CDG▪ Les parlementaires, personnalités qualifiées...▪ Les partenaires du CDG 64 | Interne |
| Planification annuelle 2016 du CDG 64 | Janvier 2016 | <ul style="list-style-type: none">▪ L'ensemble des employeurs territoriaux du département▪ Les DGS▪ Les DRH▪ Les secrétaires de mairie▪ Les agents du CDG 64 | Interne |
| Rapport d'activités 2015 | Avril 2016 | <ul style="list-style-type: none">▪ L'ensemble des employeurs territoriaux du département▪ Les CDG de la région Nouvelle-Aquitaine▪ La FNCDG▪ Les agents du CDG 64 | Interne |

Zoom

LA REFONTE DU SITE INTERNET EN 2016

Le projet de refonte du site Internet du Centre de Gestion a été lancé en 2016. Ce projet, transversal à la Maison des Communes, est mené conjointement avec l'Agence Publique de Gestion Locale (APGL), l'Association des Maires des Pyrénées-Atlantiques (ADM 64) et le Comité d'Action Sociale Départemental (CAS). La mise en ligne du prochain site Internet est prévue pour septembre 2017. L'APGL est chargée du développement des quatre sites Internet. Ce projet est piloté en interne au niveau de la Direction Générale avec l'appui d'un informaticien.

Les **phases du projet** en 2016

Février - mars : diagnostic, recensement des besoins et analyse

Mars - mai : arborescence du nouveau site

Mai - septembre : ergonomie et graphisme du site

À partir de septembre : développement du site

À partir de décembre : rédaction du contenu du site

Les **acteurs du projet**

▪ Un **comité de pilotage** composé d'élus des quatre structures (M. PATRIARCHE pour le CDG 64) : 2 réunions en 2016 (7 juillet et 5 octobre)

▪ Un **comité technique** (techniciens des quatre structures) : 5 réunions en 2016 (9 février, 30 mars, 20 mai, 23 septembre et 28 novembre)

Le **travail en interne** en 2016

▪ 8 réunions du **Comité de Direction**

▪ De **nombreux échanges** avec les services de l'APGL et des **travaux** élaborés au niveau de la Direction Générale : questionnaire de recensement des besoins, agrégation et analyse des résultats, ébauche d'arborescence du site, agrégation et finalisation de l'arborescence du site, ébauche/ergonomie des pages d'accueil du site, consignes de rédaction des pages WEB, formation des agents du CDG 64...

▪ Les **services** du Centre fortement mobilisés

▪ Le **développement de fonctionnalités spécifiques** par le CDG 64

COÛT

→ Frais de personnel essentiellement

→ Hausse du coût liée au projet de refonte du site Internet

44 908 €
40 848 € en 2015

Le Secrétariat Général



8,28 Équivalents

Temps Plein

(8,25 ETP en 2015)

Catégorie A : 1,93

Catégorie B : 3

Catégorie C : 2,85

Stagiaire : 0,5



832 103 €

(690 339 € en 2015)

16 % des dépenses de
fonctionnement

dont fonctions support :

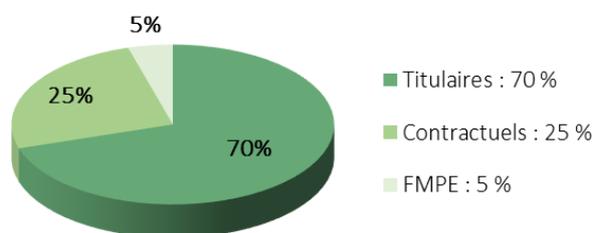
7 %

Les effectifs au 31 décembre 2016

Au 31 décembre 2016, les effectifs du Centre de Gestion étaient composés de **67 agents permanents** répartis comme suit (66 agents permanents en 2015) :

- 47 titulaires
- 17 contractuels dont 6 médecins
- 3 fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

RÉPARTITION DES AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT PAR STATUT

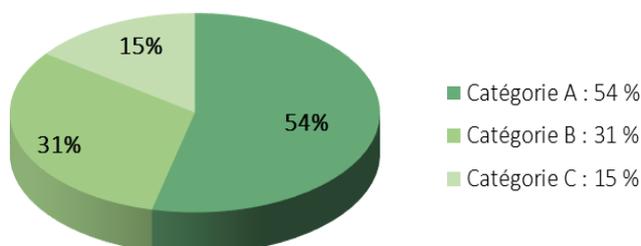


Outre ces emplois permanents, le **Pôle Missions temporaires** a fait intervenir **52 agents** représentant 14,9 Équivalents Temps Plein sur l'année 2016.

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 (85 %) 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 :

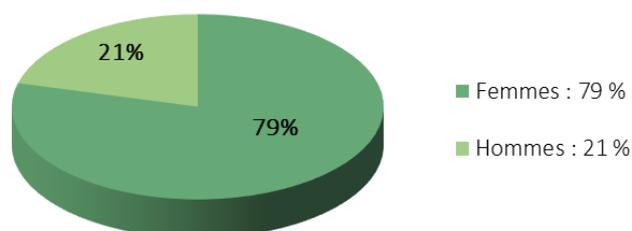
- Catégorie A : 36
- Catégorie B : 21
- Catégorie C : 10

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE



D'un point de vue de la répartition par genre, les femmes représentent 79 % de l'effectif.

RÉPARTITION PAR GENRE



À NOTER EN 2016...

→ On constate une légère hausse de l'effectif global puisqu'en décembre 2015, le Centre de Gestion comptait 66 agents sur emploi permanent contre 67 agents en décembre 2016 où l'on enregistre les mouvements suivants :

▪ Titulaires :

3 nominations fonctionnaire (dont 2 contractuels)

1 détachement (infirmière FPH)

1 recrutement

1 mutation

Effectif : **+ 4 agents**

▪ Contractuels :

1 départ à la retraite

3 départs

2 nominations

3 recrutements

Effectif : **- 3 agents**

▪ FMPE :

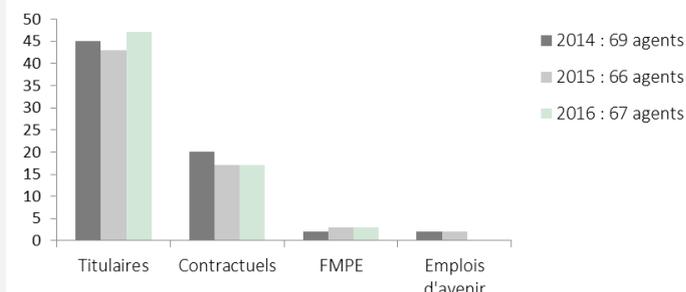
Pas de nouvelle prise en charge mais les 2 prises en charge de décembre 2015 impactent la masse salariale sur une année pleine en 2016.

→ On peut noter que la masse salariale totale (chapitre 012) qui s'établit à 3,77 M € a augmenté de 8,5 %, ceci étant dû à 2 principaux facteurs :

▪ La prise en charge de 2 FMPE supplémentaires sur une année pleine : **+ 150 %**

▪ L'augmentation de la rémunération des médecins actée en juillet 2015 : **+ 6,6 %** pour les contractuels

ÉVOLUTION 2014-2016



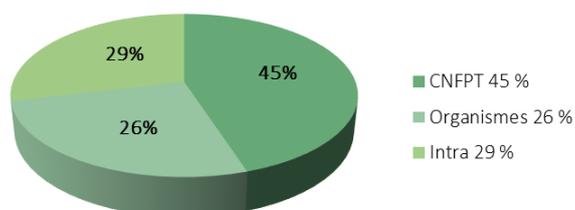
La formation

53 agents ont bénéficié de formations en 2016.

80 formations ont été délivrées par le CNFPT, par des organismes extérieurs ou en intra :

- CNFPT : 36 formations pour une cotisation annuelle de 20 502 €
- Organismes extérieurs : 23 formations pour un coût annuel de 30 431 €
- Intra : 21 formations

FORMATIONS 2016



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 : 265
- Nombre de contrats : 62
- Nombre d'avenants : 69

Les absences pour maladie sont en augmentation par rapport à 2015 :

- Titulaires : 8,8 jours d'absence en moyenne par an (4,2 en 2015). Il faut noter que quatre arrêts correspondent à 87 % des jours d'arrêt maladie.
- Contractuels : 6,3 jours d'absence en moyenne par an (4,5 jours en 2015). Il faut noter que un seul arrêt correspond à 28 % des jours d'arrêt maladie.

La communication interne

Plusieurs actions de communication interne ont été réalisées en 2016 :

| Actions | Dates | Nombre de participants | Moyens/objet |
|---|-------------------|---|---|
| Cérémonie des vœux du personnel de la Maison des Communes | 22 janvier 2016 | 50 agents du CDG 64 (75,75 % de participants) | Organisation matérielle prise en charge par l'APEMAC |
| Réunion du personnel | 22 janvier 2016 | 50 agents présents | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bilan de l'année 2015 et perspectives 2016 ▪ Projet Intranet |
| Réunion du personnel | 28 juin 2016 | 57 agents présents | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Rapport d'activités et résultats comptables 2015 ▪ Plan et règlement de formation ▪ Projet d'action sociale |
| Réunion du personnel | 26 septembre 2016 | 48 agents présents | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en œuvre du PPCR ▪ Présentation du RIFSEEP ▪ Intranet |
| Création d'un Intranet | 17 octobre 2016 | | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réalisé en interne |

LA CRÉATION D'UN INTRANET EN 2016

Zoom

Dans le cadre du projet d'amélioration des services du Centre de Gestion pour le mandat 2014-2020, un Intranet a été créé afin d'améliorer la communication interne.

Ce projet a été piloté au niveau de la Direction Générale. L'Intranet a été développé en interne par un informaticien du Centre avec un outil gratuit. Les agents du Centre de Gestion ont été associés à l'élaboration de ce nouvel outil de communication interne. Un groupe de travail de dix agents a été amené à réfléchir et à définir le contenu de l'Intranet du Centre.

Les phases du projet

Février : validation du projet et constitution du groupe de travail

Mars : réflexion relative au contenu de l'Intranet

Avril : validation du contenu de l'Intranet

Mai-juin : paramétrage de l'Intranet

Juillet : présentation de l'Intranet en CODIR et au groupe de travail

Septembre : formation des correspondants Intranet

17 octobre : mise en ligne de l'Intranet

Les acteurs du projet

- La Direction Générale et un informaticien du CDG 64

- Un groupe de travail composé de dix agents du CDG 64 : 2 réunions en 2016 (22 mars et 4 juillet)

- Le CODIR : 6 réunions en 2016 (17 février, 27 avril, 8 juin, 6 juillet, 6 septembre et 28 septembre)

Le travail en interne en 2016

- Le développement de l'Intranet par un informaticien du CDG 64 et la formation des correspondants Intranet

- des documents créés par la Direction Générale et de nombreux échanges avec les membres du groupe de travail et le CODIR : proposition d'arborescence et de contenu d'un Intranet, agrégation des réflexions du groupe de travail, proposition d'ergonomie de l'Intranet, recueil des informations et documents à intégrer dans l'Intranet, rédaction des pages de l'Intranet, Charte de rédaction pour les correspondants Intranet, tutoriel de présentation de l'Intranet pour les agents du CDG 64...

Le + de l'Intranet

Plus de 50 documents/outils en ligne : informations RH, organigramme dynamique, plan de formation, trombinoscope des élus, procédures de fonctionnement, charte informatique, applicatif de réservation de salles et de véhicules, calendrier global...

Près de 50 agents utilisent l'Intranet quotidiennement (77 %)

Des actualités mises en ligne quotidiennement

COÛT GESTION DU PERSONNEL

→ Frais de personnel essentiellement

→ Hausse du coût liée à l'affectation d'une partie du temps de travail d'un agent de la Direction Générale (notamment pour la création de l'Intranet)

74 330 €
57 898 € en 2015

LA PAIE ET LA COMPTABILITÉ

Quelques éléments chiffrés illustrent cette mission :

| | |
|--|---|
| Nombre d'écritures comptables | 3 310 (3 489 en 2015) Mandats : 2 413 Titres : 897 |
| Bulletins de paie tous statuts confondus (élus, agents, jurys...) | 1 390 (1 344 en 2015) |

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Baisse significative des frais de personnel en 2016

52 279 €
62 476 € en 2015

LE BUDGET ET LES FINANCES

Outre l'élaboration du Budget Primitif, des Décisions Modificatives et du Compte Administratif, le Secrétariat Général accompagne les Directions d'un point de vue financier.

Quelques exemples illustrent cette activité :

- Participation au calcul du coût des opérations organisées par le Pôle Concours et examens professionnels
- Simulations de coût d'intervention pour le Pôle Missions temporaires
- Calculs de coûts de missions pour la Direction Santé et conditions de travail

COÛT

- Frais de personnel essentiellement

11 571 €
16 971 € en 2015

LA GESTION DE L'ACCUEIL ET DU COURRIER

Quelques éléments chiffrés annuels illustrent cette mission :

| | |
|---|-----------------------------|
| Nombre de visiteurs (CDG-APGL-ADM-CAS) | 5 253 (5 914 en 2015) |
| Nombre d'appels téléphoniques reçus | 24 806 (26 040 en 2015) |
| Nombre de courriers expédiés | 52 100 (23 000 en 2015) |
| Nombre de courriers reçus | 20 000 (37 000 en 2015) |
| Nombre d'expéditions en nombre traitées | 18 représentant 11 653 plis |
| Nombre de colis expédiés | 138 |

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Hausse du coût liée notamment à la fin du remboursement des charges pour un emploi d'avenir

44 554 €
31 161 € en 2015

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 % (coupures Internet FAI) |
| Nombre d'applications développées en interne | 2 |
| Nombre d'applications internes mises à jour | 6 |
| Nombre de progiciels gérés | 7 |
| Nombre d'assistance quotidienne | environ 600 par an |
| Mises à jour site Internet | + de 300 |

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Baisse des frais de personnel liée au départ à la retraite du Responsable informatique

95 476 €
113 765 € en 2015

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

C'est une mission qui comprend : 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'aménagement et de diverses petites opérations de maintenance ainsi que des travaux de reprographie interne.

| | |
|---|----------|
| Nombre de véhicules suivis (y compris ceux de l'APGL) | 26 |
| Demandes d'interventions annuelles | + de 750 |
| Déménagement et réaménagement de bureaux | 10 |

COÛT

- Frais de personnel essentiellement

| | | | |
|-------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|
| Maintenance | 45 225 € | Gestion prestataires | 9 848 € |
| | 45 555 € en 2015 | | 10 419 € en 2015 |

LA REPROGRAPHIE POUR LES COLLECTIVITÉS

En 2016, le Centre de Gestion a assuré la mise en page et l'édition de bulletins municipaux pour 14 communes (24 en 2015).

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Mission facultative (avec financements propres) déficitaire de 1 099 €

4 111 €
4 301 € en 2015

LES ARCHIVES DU CENTRE

En 2016, un archiviste du Centre a été détaché pour classer les archives du Centre de Gestion.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement

33 539 €

LA GESTION DES FONCTIONNAIRES MOMENTANÉMENT PRIVÉS D'EMPLOI

En 2016, le Centre de Gestion a assuré la prise en charge de trois agents : un directeur territorial, un attaché principal et un technicien principal de 1^{ère} classe, soit deux agents de catégorie A et un agent de catégorie B. Les agents de catégorie A se sont vus confier des missions internes ou en collectivité 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 salariales | |
| Directeur territorial | 50 448,60 € | | 70 214,35 € | - 19 765,75 € |
| Attaché principal | 96 668,73 € | | 68 807,40 € | 27 861,33 € |
| Technicien territorial de 1 ^{ère} classe | 21 089,21 € | 42 178,42 € | 42 178,42 € | 21 089,21 € |
| TOTAL | 168 206,54 € | 42 178,42 € | 181 200,17 € | 29 184,79 € |

À NOTER EN 2016...

- Les recettes, issues soit des contributions des collectivités d'origine soit de la mise à disposition, représentent 210 385 €.
- Il faut noter que dans le cadre de la mutualisation de la gestion régionale des FMPE, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques reversera l'excédent de 29 184 € au Centre de Gestion coordonnateur.
- Le technicien territorial a été recruté par mutation à compter du 1^{er} janvier 2017 dans la commune où il était mis à disposition.
- Un nouvel agent privé d'emploi de catégorie A sera pris en charge à partir du 1^{er} mai 2017.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement lié à la prise en charge des FMPE sur toute l'année 2016 (arrivés en septembre 2015)
- Recettes : 210 385 € (collectivités et une mise à disposition)
- Reversement au CDG 33 : 29 184 €

189 564 €
98 334 € en 2015

LA GESTION DU DROIT SYNDICAL

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

| | |
|---|-----|
| Nombre de demandes de remboursement de décharges de service | 211 |
| Nombre de demandes de remboursement d'autorisations d'absence | 20 |
| Nombre de demandes des organisations dans le cadre de la convention | 14 |

Le tableau suivant rend compte de l'exécution en 2016 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 | | | | | | SUBVENTION | | | | | |
| Somme allouée | 5 283 € | | 0 € | | 3 793 € | | 3 168 € | | 2 500 € | | 2 500 € | |
| Dépenses réalisées | 4 396 € | 83 % | Convention non signée | | 526 € | 14 % | 1 319 € | 42 % | 2 500 € | 100 % | 2 500 € | 100 % |

| | REMBOURSEMENT DES HEURES D'ACTIVITÉ SYNDICALE | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|------|----------|------|----------|------|---------|------|---------|-------|------|-----|
| Heures allouées | 4 620 | | 6 412 | | 2 300 | | 1 678 | | 145 | | 528 | |
| Heures utilisées | 4 511 | 98 % | 4 605 | 72 % | 2 119 | 92 % | 292 | 17 % | 145 | 100 % | 0,00 | 0 % |
| Montants remboursés | 99 838 € | | 88 244 € | | 39 076 € | | 7 272 € | | 4 479 € | | 0 € | |

| | REMBOURSEMENT DES AUTORISATIONS D'ABSENCE | | | | | | | | | | | |
|---------------------|---|-----|---------|------|-----|-----|---------|-----|----------|------|-----|-----|
| Heures allouées | 1 022 | | 1 539 | | 601 | | 1 102 | | 528 | | 0 | |
| heures utilisées | 38 | 4 % | 285 | 19 % | 0 | 0 % | 93 | 8 % | 504 | 95 % | 0 | 0 % |
| Montants remboursés | 877 € | | 5 269 € | | 0 € | | 1 809 € | | 16 326 € | | 0 € | |

| | | | | | | |
|---------------------------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|---------|
| Coût total par organisation syndicale | 105 111 € | 93 513 € | 39 602 € | 10 400 € | 23 305 € | 2 500 € |
| TOTAL GÉNÉRAL | 274 431 € | | | | | |

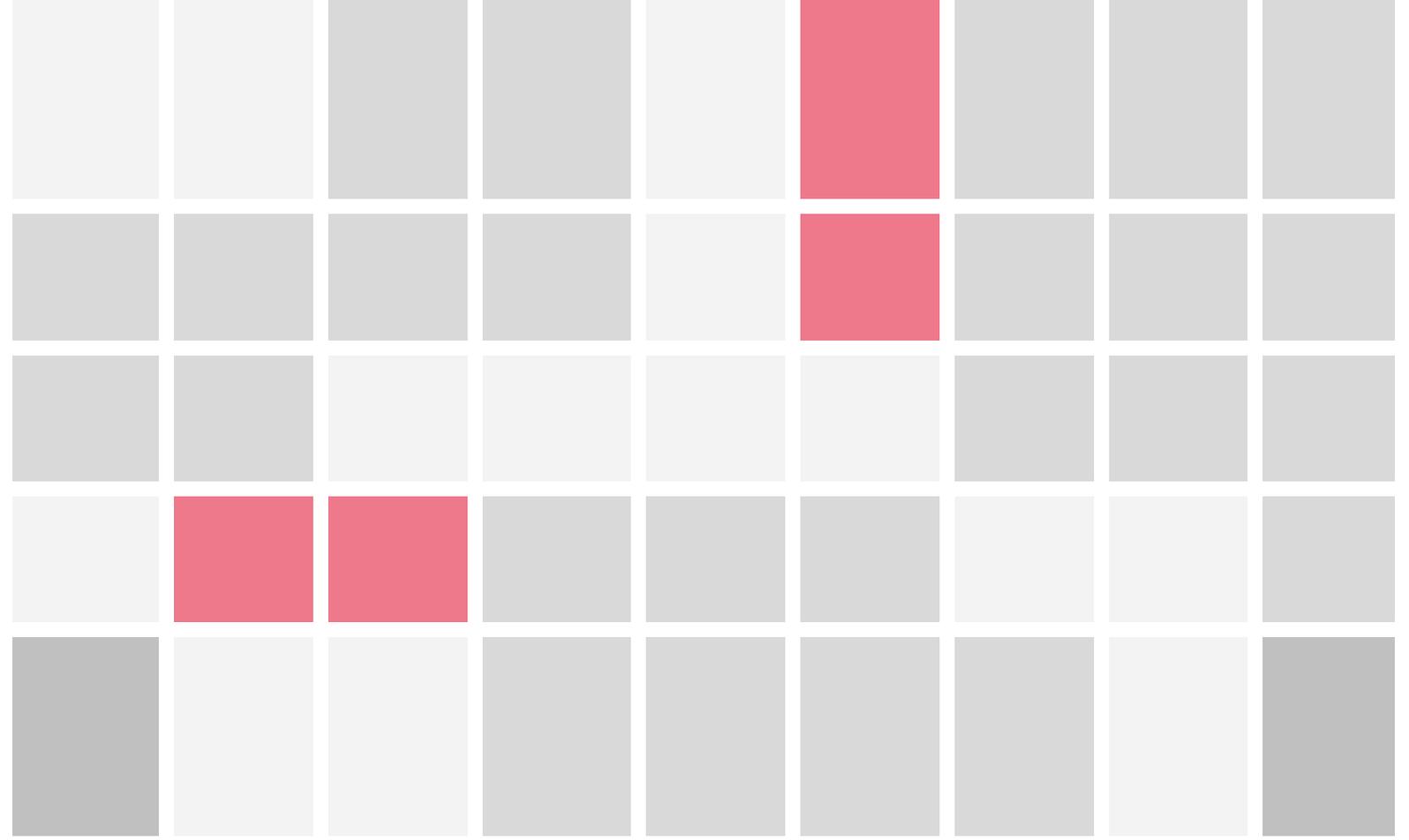
À NOTER EN 2016...

- Le coût total 2015 s'élevait à 255 629 €, soit une augmentation de 7 % en 2016. Cette hausse est essentiellement due à l'augmentation de la consommation des autorisations d'absence par une organisation syndicale qui a bénéficié du transfert de ce type d'heure de la part d'une autre qui ne les utilisait pas.

COÛT

- Remboursement des activités syndicales essentiellement

279 651 €
280 058 € en 2015



La Direction Emploi et recrutement



26,66 Équivalents

Temps Plein

(27,93 ETP en 2015)

Catégorie A : 3,64

Catégorie B : 6,73

Catégorie C : 2,69

Agents contractuels PMT : 13,6



1 540 219 €

(1 493 370 € en 2015)

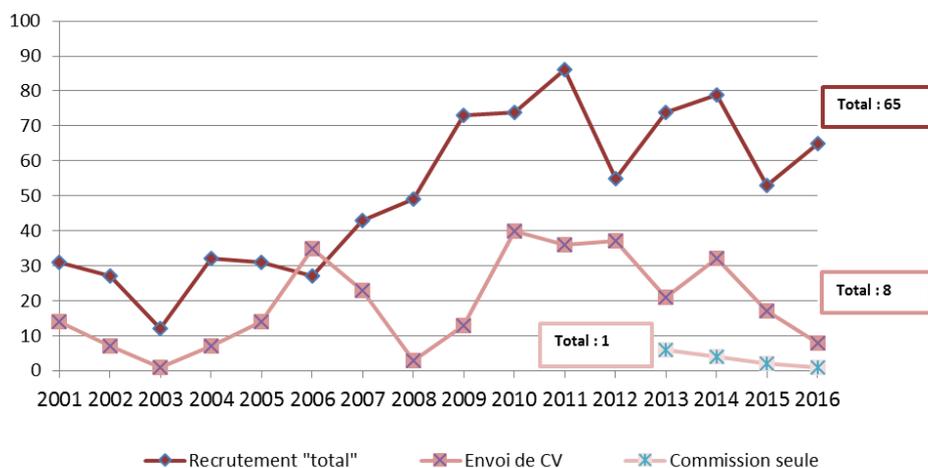
29,5 % des dépenses de
fonctionnement

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 | 418 (347 en 2015) |
| Nombre d'accompagnements en matière de recrutement (procédure complète de recrutement) | 65 (53 en 2015) dans 50 collectivités distinctes (38 en 2015) |
| Nombre de participations à une commission de sélection (uniquement) | 1 (2 en 2015) |
| Nombre de tris de CV réalisés et envoyés aux collectivités (uniquement) | 8 (17 en 2015) |
| Nombre d'accompagnements à la rédaction d'avis de recrutement | 2 (10 en 2015) |

ASSISTANCE AU RECRUTEMENT
ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ DEPUIS 2001



À NOTER EN 2016...

- Le nombre d'accompagnements en matière de recrutement connaît une progression de près de 8 % en 2016.
- Le nombre de collectivités distinctes accompagnées est en nette hausse par rapport à 2015 : + 19 %.
- Le Site Emploi Territorial permet aux collectivités d'effectuer directement des recherches de profils sans solliciter le Centre de Gestion. Cet outil, mis en place en 2013, semble mieux appréhendé par les collectivités, ce qui peut expliquer le recul continu du nombre de demandes de CV.



| | |
|--|---|
| Types de collectivités accompagnées | <p>Communes : 63 % (55 % en 2015) (dont 54 % de communes de moins de 1 000 habitants) EPCI à fiscalité propre : 12 % (26 % en 2015) Autres EPCI : 9 % (13 % en 2015) Autres types de collectivités : 16 % (6 % en 2015)</p> |
| Types de postes par catégorie hiérarchique | <p>Catégorie C : 49 % (57 % en 2015) Catégorie B : 34 % (26 % en 2015) Catégorie A : 17 % (17 % en 2015)</p> |
| Types de postes par filière | <p>Filière administrative : 57 % (42 % en 2015) Filière technique : 18 % (35 % en 2015) Filière médico-sociale : 11 % (9 % en 2015) Filières animation, culturelle et autres : 14 % (14 % en 2015)</p> |

À NOTER EN 2016...

- La part des communes parmi les collectivités bénéficiaires est en hausse par rapport à 2015 (63 % en 2016 contre 55 % en 2015).
- La part des autres types de collectivités a également augmenté (16 % contre 6 % en 2015). À l'inverse, la part des EPCI à fiscalité propre est en baisse en 2016 (12 % contre 26 % en 2015) pour retrouver le niveau de 2014 (14 %).
- L'évolution de la structure des postes par catégorie hiérarchique s'explique notamment par un recul des accompagnements sur des postes tel qu'agent technique polyvalent.
- Près de 38,5 % 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 en forte augmentation par rapport à 2015 (25 %).

COÛT ASSISTANCE AU RECRUTEMENT

- Frais de personnel essentiellement

103 421 €
106 409 € en 2015

L'ACCOMPAGNEMENT DANS LE RECRUTEMENT ET LA GESTION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS AIDÉS

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

| | |
|--|---|
| <p>Promotion des dispositifs et remontée d'informations vers les pouvoirs publics</p> | <p>→ 4 participations à des réunions organisées par les partenaires des dispositifs (DIRECCTE, Centre Ressources Handicap Formation, SESIPS ADAPEI 64, Cap Emploi Béarn et Cap Emploi Landes – Pays Basque) dans le cadre de la promotion, de la mise en œuvre et du suivi des dispositifs de l'apprentissage et des emplois d'avenir</p> |
| <p>Promotion générale du dispositif</p> | <p>→ Lancement en 2016 d'un plan d'actions relatif à l'insertion de publics handicapés par la voie de l'apprentissage ayant pour objectif de proposer un accompagnement individualisé aux employeurs territoriaux : présentation de données territorialisées sur les formations possibles, ciblage et placement de profils en fonction des besoins et en lien avec les partenaires de l'emploi. Plusieurs actions menées pour promouvoir cette prestation spécifique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ intervention de M. FINZI, Vice-président du CDG 64, référent sur le dispositif de l'apprentissage, à l'Assemblée Générale de l'ADM 64 le 2 avril 2016 à LESCAR ▪ envoi en mai 2016 d'un courrier et courriel aux EPCI à fiscalité propre du département et information relayée aux communes du département et aux membres du Conseil d'Administration du CDG64 ▪ communication via le réseau des DRH (Mars 2016) et des secrétaires de mairie (Mai 2016) |
| <p>Accompagnement au recrutement d'agents en contrats aidés</p> | <p>→ 8 recrutements (4 emplois d'avenir, 3 Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi – CAE – et 1 contrat d'apprentissage)</p> |
| <p>Animation des réseaux des maîtres d'apprentissage et tuteurs emploi d'avenir</p> | <p style="text-align: center;"><i>En collaboration avec des partenaires extérieurs spécialisés (CFA, Missions Locales, Cap Emploi, Pôle Emploi, Chambre des Métiers)</i></p> <p>→ Cf. données chiffrées dans la partie relative aux réseaux page 29</p> |
| <p>Renseignements juridiques et techniques</p> | <p>→ 327 consultations écrites ont été réalisées, dont 32 pour des collectivités adhérentes (375 en 2015 et 200 en 2014)</p> <p>→ 79 % des consultations concernent les contrats aidés (emplois d'avenir et CAE)</p> <p>→ Seulement 9 % des consultations concernent l'apprentissage</p> |

COÛT

→ Frais de personnel essentiellement

→ Baisse du coût :

- à relativiser puisqu'en en 2015, cette mission englobait les réseaux des maîtres d'apprentissage et des tuteurs emploi d'avenir
- liée à la diminution du temps de travail d'un agent affecté à cette mission

→ Financement FIPHFP : 53 672 €

56 983 €
96 073 € en 2015

LE RÉSEAU DES MAÎTRES D'APPRENTISSAGE ET TUTEURS EMPLOIS D'AVENIR

À l'initiative du CDG 64, ces réseaux sont animés en collaboration avec des partenaires extérieurs spécialisés (CFA, Missions Locales, Cap Emploi, Pôle Emploi, formateur externe).

Quelques chiffres du bilan 2016 :

| | Nombre de sessions et de réunions | Dates | Nombre de bénéficiaires | Thématique |
|--|---|---------------------------|---|---|
| Réseau des maîtres d'apprentissage et des tuteurs d'em- plois d'avenir | 1 session 3 réunions d'une demi-journée | 9 juin 2016 à PAU | 14 participants | Public jeune et intégration professionnelle |
| | | 14 juin 2016 à ANGLET | 11 participants | |
| | | 16 juin 2016 à MOURENX | 9 participants | |
| TOTAL | 1 session 3 réunions | | 34 participants (84 participants et 8 réunions organisées en 2015) | |

À NOTER EN 2016...

→ 34 participants en 2016 dont 18 issus de collectivités adhérentes (et dont 1 assurant le suivi d'un apprenti travailleur handicapé)

COÛT

→ Frais de personnel essentiellement
→ Financement FIPHFP (réseau des maîtres
d'apprentissage) : 2 625 €

Maîtres d'apprentissage
9 788 €
Tuteurs d'emplois d'avenir
8 633 €

LE RECRUTEMENT ET LA FORMATION TH

En 2015, le CDG 64 a signé une convention avec le FIPHFP relative au financement d'actions à destination des personnes en situation de handicap. Cette convention comporte plusieurs axes dont la mise en place de formations permettant de favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi en situation de handicap.

| | |
|--|---|
| Objectifs du projet | <ul style="list-style-type: none"> → Favoriser et accroître le recrutement durable de 30 personnes en situation de handicap dans le cadre des activités du Pôle Missions temporaires du CDG 64 et au sein de communes des Pyrénées-Atlantiques. → Développer le potentiel des candidats en situation de handicap à un emploi territorial en organisant deux cycles de formation sur deux ans contenant huit semaines de stages pratiques. → Ces deux objectifs s'articuleront ensemble afin d'aboutir à un déroulement plus cohérent en termes de professionnalisation et d'insertion. |
| Dates début et fin du projet | <ul style="list-style-type: none"> → Septembre 2017 (début de la 1^{ère} session de formation) et juin 2018 (fin de la 2^{ème} session de formation) |
| Descriptif du projet | <ul style="list-style-type: none"> → Former à l'emploi d'Agent polyvalent administratif et comptable pour les collectivités de moins de 1 000 habitants. → Cette formation comportera des enseignements "théoriques" (212 heures par stagiaire) et un stage pratique de 8 semaines au sein d'une mairie, avec une alternance entre ces deux parties, pour aboutir à un parcours de formation complet qui inclura également l'évaluation des acquis en formation et des apprentissages en situation de travail. → Une gratification sera attribuée aux 30 tuteurs des stagiaires (gratification est prise en charge par le CDG 64 via sa convention avec le FIPHFP, soit environ 500 € par tuteur pour les 8 semaines de stage pratique). |
| Aire géographique d'impact de l'action | <ul style="list-style-type: none"> → Département des Pyrénées-Atlantiques |
| Public prioritaire | <ul style="list-style-type: none"> → Demandeurs d'emploi en situation de handicap et agents en situation d'inaptitude |
| Capacité maximum d'accueil sur la formation | <ul style="list-style-type: none"> → 30 stagiaires sur 2 sessions de formation (soit 15 stagiaires maximum par session) |
| Partenaires mobilisés | <ul style="list-style-type: none"> → L'INFA Aquitaine (Institut de formation), la Région Nouvelle-Aquitaine, Pôle Emploi, Cap Emploi Béarn et Pays Basque. → Une réunion organisée le 6 septembre 2016 au CDG 64, avec la Région Nouvelle-Aquitaine, Pôle Emploi et l'INFA Aquitaine, a permis d'échanger sur le projet et de déterminer l'engagement de chaque partenaire nécessaire pour le concrétiser. |

COÛT

- Nouvelle mission en 2016
- Frais de personnel essentiellement
- Financement FIPHFP : 9 476 €

7 792 €



L'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2016

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 | 3 (1 en catégorie B et 2 en C) | 2 (1 en catégorie B et 1 en C) | 5 |
| Périmètre géographique | Région Nouvelle-Aquitaine : 2 Interrégional : 1 | Région Nouvelle-Aquitaine : 2 | |
| Nombre de postes | 115 | | 115 |
| Nombre de candidats inscrits | 2 106 | 477 | 2 583 |
| Nombre de candidats présents | 1 562 | 424 | 1 986 |
| Nombre de candidats admis/lauréats | 115 | 303 | 418 |
| Taux de pourvoi des postes moyen | 100 % | | |
| Taux d'absentéisme moyen | 26 % | 11 % | 23 % |
| Pré inscription en ligne | 95 % (identique à 2015) | 91 % (- 3,5 point par rapport à 2015) | |
| Origine géographique des candidats | 20 % des Pyrénées-Atlantiques 53 % des départements de la région Nouvelle-Aquitaine (hors 64) 27 % d'autres départements (hors Nouvelle-Aquitaine) | 46 % des Pyrénées-Atlantiques 49 % des départements de la région Nouvelle-Aquitaine (hors 64) 5 % d'autres départements (hors Nouvelle-Aquitaine) | |

À NOTER EN 2016...

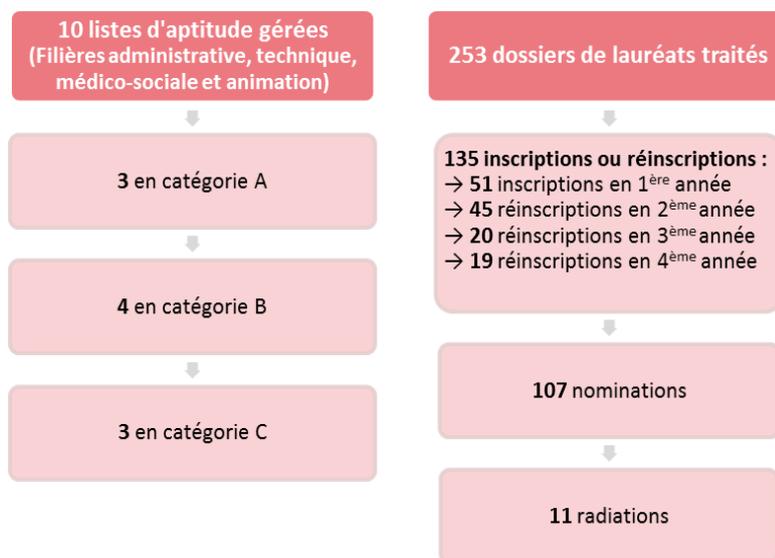
- 5 concours et examens professionnels organisés en 2016 (11 en 2015)
- Une hausse importante du nombre de candidats inscrits aux concours (+ 35 % par rapport à 2015) alors que le nombre d'opérations organisées est nettement inférieur. Cela est lié à l'organisation des concours externe et de 3^{ème} voie d'Agent Territorial Spécialisé de 1^{ère} classe des Écoles Maternelles qui représente un volume de 1 596 candidats inscrits.
- Une particularité à noter en 2016 : l'organisation d'un concours de recrutement d'un animateur de l'architecture et du patrimoine pour le compte d'un Syndicat Intercommunal. Ce recrutement intervient dans le cadre de la convention Pays et Ville d'Art et d'Histoire conclue avec le Ministère de la Culture et de la Communication. 19 candidats se sont inscrits à ce concours.

| | CONCOURS | EXAMENS PROFESSIONNELS |
|----------------------------------|--|--|
| Nombre d'opérations confiées | 13 (4 en catégorie A, 7 en B et 2 en C) | 11 (1 en catégorie A, 4 en B et 6 en C) |
| Centres de gestion organisateurs | Centres de Gestion de la Nouvelle-Aquitaine : 6 Autres centres de gestion : 7 | Centres de Gestion de la Nouvelle-Aquitaine : 4 Autre centres de gestion : 1 |
| Nombre de postes | 132 | |

À NOTER EN 2016...

- En 2016, le Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques a été centre d'épreuves écrites pour le concours d'Attaché territorial. 406 candidats ont été accueillis dont 49 % pour le concours externe, 50,74 % pour le concours interne et 0,26 % pour le concours de 3^{ème} voie.
- Un taux d'absentéisme de plus de 50 % sur ce concours.

Les listes d'aptitude



À NOTER EN 2016

En application de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires :

- La durée de validité des listes d'aptitude est portée à quatre ans : 19 lauréats ont bénéficié de cette nouvelle disposition.
- Un suivi des lauréats doit être assuré jusqu'à leur recrutement par une collectivité ou un établissement. Cette démarche est déjà proposée par notre Centre. Pour 2017, il conviendra d'appliquer la disposition du décret n°2016-1400 du 18 octobre 2016 qui prévoit l'organisation d'entretiens individuels pour les lauréats inscrits depuis plus de deux ans sur la liste 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 sessions de sélections professionnelles organisées | 1 |
| Nombre de collectivités bénéficiaires | 2 (affiliées) |
| Nombre de postes | 3 (catégorie C) |
| Nombre de candidats auditionnés | 3 |
| Nombre de candidats déclarés aptes | 3 |

À NOTER EN 2016...

- Du fait de la 4^{ème} année d'organisation, on constate un nouveau recul du nombre de sessions organisées.
Notons que ce dispositif temporaire et dérogatoire a été prolongé jusqu'en 2018 par la loi "Déontologie" du 20 avril 2016.

COÛT CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

- Frais de personnel
- Dépenses notamment :
- Remboursements Conventions concours et examens professionnels
 - Paiement des intervenants
- Recettes : 398 335 € dont le reversement du CDG 33 de 157 293 €

459 241 €
467 599 € en 2015

LA GESTION DE LA BOURSE DE L'EMPLOI

312 demandes d'emploi ont été traitées en 2016. 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 de la Nouvelle-Aquitaine.

| Types de profils | Nombre | % |
|--|------------|--------------|
| Demandeurs d'emploi | 119 | 38,14 % |
| Fonctionnaires (3 fonctions publiques confondues) | 121 | 38,78 % |
| Lauréats de concours | 18 | 5,77 % |
| Non titulaires et contrats de droit privé | 19 | 6,09 % |
| Salariés du secteur privé | 35 | 11,22 % |
| TOTAL | 312 | 100 % |

La structure des demandeurs d'emploi

| | |
|--|--|
| Nombre de demandes d'emplois gérées (Plusieurs demandes pouvant être effectuées par un même demandeur) | 365 |
| Répartition par catégorie hiérarchique | Catégorie C : 48 % Catégorie B : 31 % Catégorie A : 21 % |
| Répartition par filière | Filière administrative : 39 % Filière technique : 32 % Filière médico-sociale : 15 % Autres filières : 14 % |

À NOTER EN 2016...

- Pour la première année, la part des fonctionnaires à la recherche d'une mutation est supérieure à celle des demandeurs d'emploi.
- Les demandes d'emploi concernent prioritairement :
 - la catégorie C (48 % des demandes contre 31 % pour la catégorie B et 21 % pour la catégorie A)
 - les filières administrative (39 % des demandes), technique (32 % des demandes), puis suit la filière médico-sociale (15 %), les autres filières représentant 14 % des demandes

Les renseignements relatifs au Site Emploi Territorial

| | |
|----------------------|--------------|
| Appels téléphoniques | 907 |
| Courriers envoyés | 50 |
| Courriels envoyés | 87 |
| TOTAL | 1 044 |

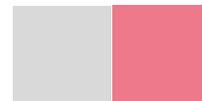
COÛT

- Frais de personnel essentiellement

20 303 €

26 326 € en 2015

LA PROMOTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



En 2016, dans le cadre de la mission générale d'information sur l'emploi public territorial et en lien avec les partenaires institutionnels (Université de Pau et des Pays de l'Adour, Pôle Emploi, Missions Locales...), le Centre de Gestion a réalisé **14** 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 268 personnes renseignées | <ul style="list-style-type: none"> ■ Présentation générale des métiers de la FPT ■ Présentations spécifiques des métiers en tension de la Santé et du Social et des techniciens territoriaux |
| Université de Pau et des Pays de l'Adour | 2 interventions 11 personnes renseignées | <ul style="list-style-type: none"> ■ Forum organisé par la Faculté de Droit, Économie et Gestion |
| Acteurs de l'emploi et de l'insertion professionnelle | 3 interventions 95 personnes renseignées | <ul style="list-style-type: none"> ■ Rencontres de l'Emploi ■ Interventions à destination des demandeurs d'emploi en remobilisation professionnelle |
| Ministère de la Défense | 1 forum 15 personnes renseignées | Forum à l'attention des militaires ou anciens militaires en reconversion ainsi que leur conjoint |

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 sessions organisées | 4 séances organisées : adjoint administratif de 1 ^{ère} classe 2 séances organisées : agent social de 1 ^{ère} classe | 1 session organisée : lauréats des concours de rédacteur territorial, rédacteur principal territorial de 2 ^{ème} classe et d'animateur principal territorial de 2 ^{ème} classe | |
| Nombre de bénéficiaires | Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe : 52 participants sur 411 agents concernés Agent social de 1 ^{ère} classe : 31 participants | 20 participants (identique à 2015) | 31 rendez-vous individuels (22 en 2015) |

Les renseignements relatifs à l'accès à la Fonction Publique Territoriale

| | |
|----------------------|--------------|
| Appels téléphoniques | 3 020 |
| Courriers envoyés | 102 |
| Courriels envoyés | 283 |
| TOTAL | 3 405 |

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Hausse du coût à relativiser : suppression en 2016 de la mission analytique Espace Emploi mais dont l'activité a été affectée à cette mission

47 781 €
29 965 € en 2015

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. Ces diplômes universitaires proposent aux collectivités des candidats formés au métier et préparés au concours correspondant à leurs futures missions. Les contenus pédagogiques de ces deux diplômes ainsi que leur mode de financement ont été revus en 2016 faisant ainsi baisser significativement la participation financière du Centre de Gestion.

| | DIPLÔME UNIVERSITAIRE MÉTIER DE L'ADMINISTRATION GÉNÉRALE TERRITORIALE (DU MAGT) | DIPLÔME UNIVERSITAIRE CADRE TERRITORIAL (DU CT) |
|----------------------------------|--|--|
| Création | 2008 | 1999 |
| Sessions et partenariat | 2015-2017 / 2016-2018 partenariat entre les CDG 32, 40, 65 et 64 | 2015-2017 / 2016-2018 partenariat entre les CDG 32, 65 et 64 |
| Coût prévisionnel | <u>2015-2017</u> : 28 345 € dont 16 723 € pour le CDG 64 + prise en charge des 5 étudiants issus du dispositif des "chèques qualification", soit un total de 19 263,50 € <u>2016-2018</u> : 18 600 €, dont 10 974 € pour le CDG 64 + prise en charge de 10 étudiants issus du dispositif des "chèques qualification" + une aide de Pôle Emploi de 300 €/étudiant. | <u>2015-2017</u> : 22 557 €, dont 19 851 € pour le CDG 64 <u>2016-2018</u> : 2 000 € dont 1 760 € pour le CDG 64 |
| Candidatures | <u>2015-2017</u> : 22 étudiants participent à la formation <u>2016-2018</u> : 30 étudiants sont inscrits à cette formation | <u>2015-2017</u> : 22 étudiants participent à la formation <u>2016-2018</u> : 19 étudiants sont inscrits à cette session |
| Heures d'enseignement | <u>2015-2017</u> : 553,5 heures de cours + un stage en collectivité d' un mois au moins <u>2016-2018</u> : 389 heures de cours + un stage en collectivité d'au moins un mois | <u>2015-2017</u> : 370 heures de cours <u>2016-2018</u> : 101 heures de cours dédiées à la préparation aux concours avec un volet unique « Méthodologie, actualisation et entraînements » |
| Insertion professionnelle | <u>ÉTUDIANTS DE LA SESSION 2015-2017</u> : Peu de candidats ont répondu à l'enquête de suivi des étudiants : <ul style="list-style-type: none"> ➤ 6 étudiants en poste en collectivité (contractuel ou sur le Pôle Missions Temporaires du CDG 64) ➤ 1 étudiant : agent de catégorie C en collectivité ➤ 2 étudiants nommés en collectivité sur les grades d'attaché et d'adjoint administratif de 2^{ème} classe ➤ 1 étudiant nommé professeur des écoles ➤ 2 étudiants se préparent au concours de rédacteur session 2017 | <u>ÉTUDIANTS DES SESSIONS 2015-2017</u> : 6 candidats ont répondu à l'enquête de suivi des étudiants. Les 6 étudiants sont en poste dans une collectivité territoriale (5) ou fonctionnaire d'État (1) sur des grades de catégorie B. 7 étudiants sont admissibles au concours d'attaché territorial. |
| Renseignements DU | 91 renseignements téléphoniques sur les 2 diplômes | |

COÛT

- ➔ Subventions à l'UPPA essentiellement (63 %)
- ➔ Baisse du coût liée à la refonte des volumes d'heures de chaque DU en 2016 (- 14 %)

45 340 €
52 736 € en 2015

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) | TOTAL |
|------------------------------|------------------------------|--|--------------|
| Filière administrative | 18,08 | 3 | 21,08 |
| Filière sanitaire et sociale | 3,75 | 0 | 3,75 |
| Filière technique | 0,5 | 0 | 0,5 |
| Filière animation | 0,85 | 0 | 0,85 |
| TOTAL | 23,18 | 3 | 26,18 |

Les collectivités adhérentes au pôle *(au 31 décembre 2016)*

| | |
|---|-----|
| Nombre de collectivités adhérant au Pôle Missions temporaires | 320 |
| Nombre de collectivités ayant fait appel au Pôle Missions temporaires | 125 |

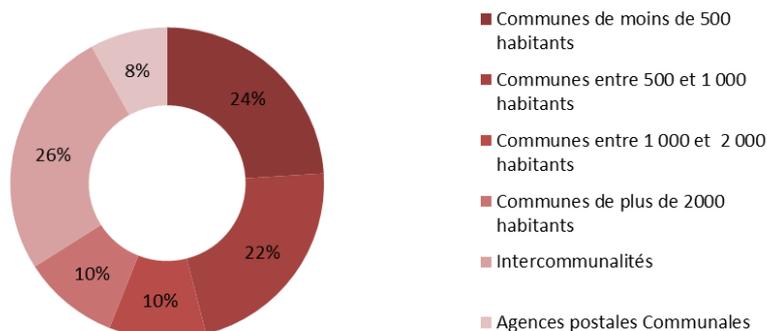
À NOTER EN 2016...

- 125 collectivités ont fait appel au Pôle Missions temporaires (143 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'agent acquiert une solide expérience au sein des collectivités territoriales. En 2016, près de 15 agents du Pôle Missions temporaires ont trouvé un poste pérenne dans des collectivités du département des Pyrénées-Atlantiques.

L'activité 2016

| | |
|---|------|
| Nombre d'agents intervenus sur le Pôle Missions temporaires en 2016 | 55 |
| Nombre d'Équivalents Temps Plein (ETP) mensuels | 14,9 |

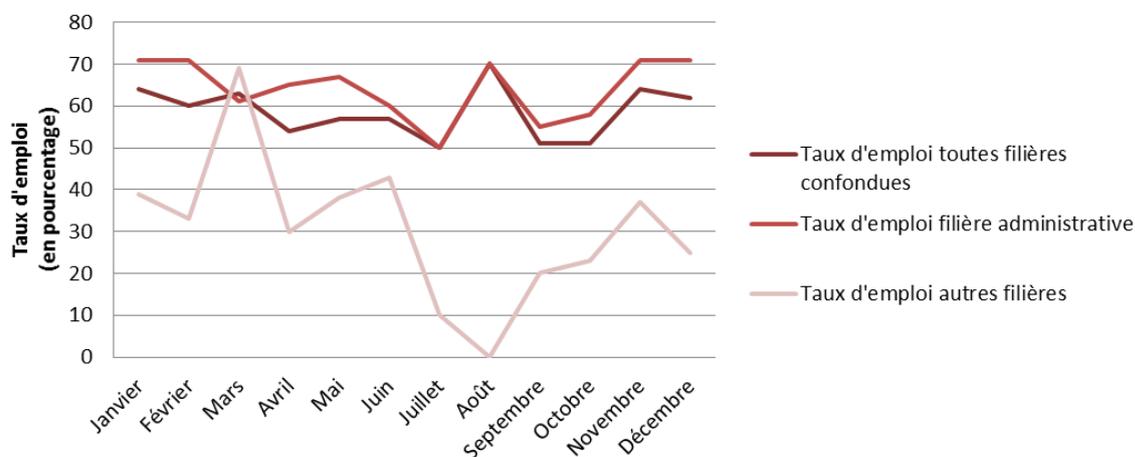
Les communes de - de 1 000 habitants
ont le plus sollicité le Pôle Missions temporaires



Le taux d'emploi

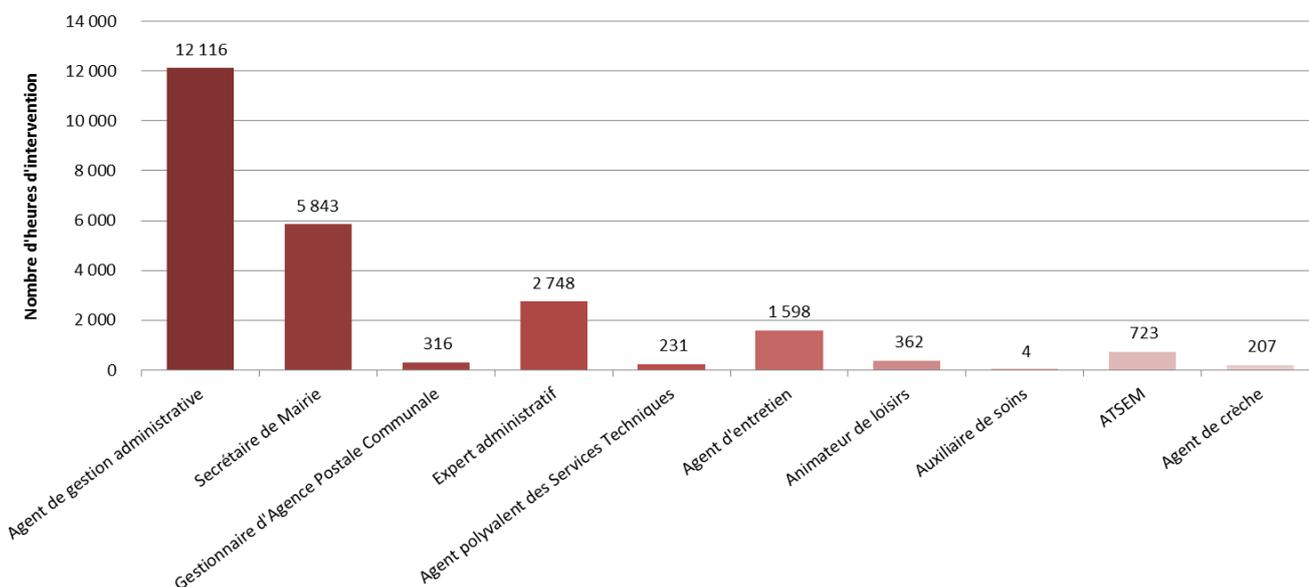
Les agents de la filière administrative ont le taux d'emploi (nombre d'agents / ETP) le plus élevé et représentent en moyenne 13,05 ETP (15 ETP en 2015).

Un taux d'emploi des agents du Pôle Missions temporaires en baisse au mois de juillet



↳ Les métiers de la filière administrative sont les plus sollicités

Les métiers de la filière administrative représentent 87 % de l'activité



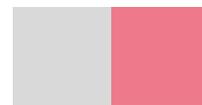
À NOTER EN 2016...

- L'activité est calculée en fonction des heures effectuées par les agents du Pôle (21 023 heures effectuées en 2016 dans la filière administrative).
- 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.

COÛT MISSIONS TEMPORAIRES

- Frais de personnel essentiellement
- Frais de déplacement
- Mission facultative (avec financements propres) déficitaire de 835 €

628 930 €
680 530 € en 2015



La Mission Archives est composée de quatre archivistes diplômés (dont un référent Archives) intervenant à temps complet.

L'activité 2016

Les archivistes du Centre de Gestion des Pyrénées-Atlantiques sont intervenus sur des missions s'étalant de 1 jour à presque 7 mois.

| | |
|---|-----------------|
| Nombre d'interventions en communes | 13 (12 en 2015) |
| Nombre d'interventions en intercommunalités | 6 (5 en 2015) |
| Nombre d'états des lieux effectués | 19 (27 en 2015) |
| Nombre de réponses positives des collectivités (interventions prévues en 2017) | 6 (9 en 2015) |
| Nombre de réponses négatives des collectivités | 7 (1 en 2015) |
| Collectivités n'ayant pas encore décidé | 6 (17 en 2015) |

Les communes de moins de 500 habitants et les intercommunalités ont le plus sollicité la prestation Archives en 2016

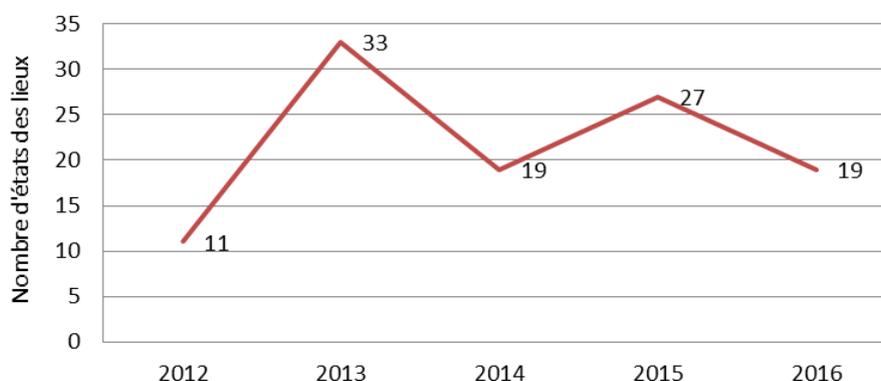


Les états des lieux

À 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 courriel et par voie postale.

Un intérêt toujours important pour la Mission Archives



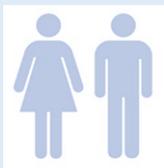
COÛT

→ Frais de personnel essentiellement

→ Mission facultative (avec financements propres) déficitaire de 49 344 €

152 007 €
143 009 € en 2015

La Direction Expertise juridique et instances consultatives



14,49 Équivalents
Temps Plein

(16,39 ETP en 2015)

Catégorie A : 7,60

Catégorie B : 1,88

Catégorie C : 5,01



962 827 €

(985 115 € en 2015)

18,5 % des dépenses
de fonctionnement

LA GESTION DES DOSSIERS INDIVIDUELS

Le suivi des dossiers des fonctionnaires et des contractuels

Le Centre de Gestion assure la tenue des dossiers des fonctionnaires employés par les collectivités affiliées. 9 466 dossiers sont recensés à ce jour (9 286 en 2015). 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 contractuels, un dossier comportant les contrats de travail est également constitué (environ 1 300 dossiers).

À NOTER EN 2016

- Une hausse significative de l'activité liée essentiellement à la mise en œuvre du PPCR avec :
 - un travail important de mise à jour du logiciel de gestion des carrières
 - la production massive d'arrêtés de reclassement pour les agents de catégories A et B des collectivités (environ 3 000 arrêtés)

La publicité des déclarations de vacances d'emplois

| | CATÉGORIE A | CATÉGORIE B | CATÉGORIE C | TOTAL | ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2015 |
|---|-------------|-------------|-------------|--------------|------------------------------------|
| CDG 64 | 0 | 376 | 1 133 | 1 509 | + 6, 12 % |
| CDG 33 | 287 | 0 | 0 | 287 | - 2, 05 % |
| CNFPT | 6 | 0 | 0 | 6 | 22 en 2015 |
| TOTAL | 293 | 376 | 1133 | 1 802 | + 3,74 % |
| ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2015 | - 6, 98 % | + 7,74 % | + 5,59 % | + 3,74 % | |

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 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.
- Depuis le 1^{er} 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).
- Le CDG 64 les contrôle, les valide et édite, chaque semaine, un arrêté qu'il transmet au contrôle de légalité. Il comporte toutes les DVE saisies dans la semaine pour les catégories A, B et C.
- 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.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Hausse du coût liée à l'augmentation des frais de personnel

132 079 €

88 718 € en 2015

LA GESTION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Le nombre de réunions en 2016

| CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES | NOMBRE DE RÉUNIONS |
|--------------------------|--------------------|
| CAP A | 5 |
| CAP B | 3 |
| CAP C | 6 |
| TOTAL | 14 |

À NOTER EN 2016

- Le nombre total de réunions est stable (14 réunions également en 2015).
- 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, mutation interne), 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, en effet, être préalable à la décision.
- L'intégralité des pièces des dossiers présentant une particularité est transmise par courriel aux représentants titulaires au moins 8 jours avant la date de la réunion.
- Les CAP ont poursuivi en 2016 l'accompagnement à la mise en œuvre des entretiens professionnels notamment en rappelant par courrier aux collectivités leurs obligations en la matière lorsque cela était nécessaire et en réalisant un bilan de la conduite des entretiens professionnels 2015 qui a permis une information des collectivités sur les différents points de vigilance lors du lancement de la campagne d'entretiens professionnels 2016.
- Une présentation synthétique des impacts de la réforme des carrières dite « PPCR » sur les avancements d'échelon et de grade 2016 a été réalisée en CAP A et B.
- Un travail a été réalisé par les CAP sur les obligations réglementaires des agents en matière de formation pour pouvoir notamment bénéficier de la promotion interne. La vérification des dossiers de promotion interne a permis de constater que les dossiers n'étaient pas à jour sur ce point. Une communication a ensuite été réalisée auprès des collectivités afin qu'elles soient plus vigilantes sur cette question.
- Les CAP ont travaillé sur la modification des fiches types d'entretien professionnel afin de supprimer la rubrique « *Observations de l'autorité territoriale* » qui n'avait plus de fondement juridique. Les voies de recours ont été détaillées afin de les rendre plus intelligibles pour les agents.
- Suite à la réforme du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux prenant effet au 1^{er} mars 2016, les avancements de grade 2017 des agents relevant de ce cadre d'emplois ont dû être relancés et examinés en décalé lors d'une CAP A qui a eu lieu le 11 octobre 2016.
- Des rappels de réglementation ont été faits sur l'impossibilité pour les délégués en CAP d'accéder aux coordonnées personnelles des agents concernés par les dossiers examinés (sauf avec leur accord) ainsi que sur l'obligation de discrétion professionnelle qui s'impose aux délégués dans l'exercice de leur mandat.

Les dossiers examinés (hors promotion interne)

Les CAP n'ont pas examiné de fiches de notation en 2016 puisque la procédure des entretiens professionnels a été généralisée à tous les agents pour l'évaluation 2015 (après la phase d'expérimentation).

8 762 agents ont été soumis aux entretiens professionnels.

| DOSSIERS EXAMINÉS | CAP A | CAP B | CAP C | TOTAL | ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2015 |
|---|------------|------------|--------------|--------------|------------------------------|
| AVANCEMENTS D'ÉCHELON 2016 | 279 | 248 | 3 257 | 3 784 | + 3,16 % |
| AVANCEMENTS DE GRADE 2016 | 38 | 118 | 647 | 803 | - 7,48 % |
| DÉTACHEMENTS ET RENOUVELLEMENTS DE DÉTACHEMENTS (DONT EMPLOIS FONCTIONNELS) | 21 | 4 | 10 | 35 | - 27,08 % |
| INTÉGRATIONS APRÈS DÉTACHEMENT | 2 | 2 | 5 | 9 | 3 dossiers en 2015 |
| FINS DE DÉTACHEMENT | 4 | | | 4 | 1 dossier en 2015 |
| INTÉGRATIONS DIRECTES | 3 | 2 | 16 | 21 | - 12,5 % |
| DISPONIBILITÉS ET RENOUVELLEMENT DE DISPONIBILITÉS | 24 | 23 | 195 | 242 | + 22,22 % |
| RÉINTÉGRATIONS DE DISPONIBILITÉ | 1 | 3 | 21 | 25 | 18 dossiers en 2015 |
| MISES À DISPOSITION | 4 | 24 | 79 | 107 | - 18,32 % |
| MUTATIONS INTERNES | 2 | | 1 | 3 | 5 dossiers en 2015 |
| CUMULS D'ACTIVITÉ | | | 6 | 6 | Pas de dossier en 2015 |
| RÉVISION D'UNE FICHE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL | | | 1 | 1 | = 2015 |
| PROROGATIONS DE STAGE | | | 5 | 5 | 6 dossiers en 2015 |
| LICENCIEMENTS PAR NON TITULARISATION EN FIN DE STAGE | | | 3 | 3 | 1 dossier en 2015 |
| DEUXIÈME REFUS DE FORMATION | | 1 | 1 | 2 | Pas de dossier en 2015 |
| LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE | | | 1 | 1 | Pas de dossier en 2015 |
| TRANSFERT DANS LE CADRE DE LA MISE EN PLACE D'UN SERVICE COMMUN | | | 1 | 1 | Pas de dossier en 2015 |
| TOTAL | 378 | 425 | 4 249 | 5 052 | + 76 dossiers + 1,53 % |

À NOTER EN 2016

- Le nombre de dossiers d'avancements d'échelon est beaucoup moins important cette année en catégorie B compte tenu de la mise en œuvre du PPCR. En effet, depuis le 15 mai 2016, les agents avancent d'échelon à la durée unique sans avis de la CAP. La réforme a également concerné une partie de la catégorie A (filières sociale et médico-sociale). Toutefois, l'impact sur le volume d'avancements d'échelon examiné en CAP est moins significatif compte tenu du faible effectif de ces filières.
- On constate une baisse du nombre de dossiers de détachements examinés. Ceci s'explique notamment par l'utilisation plus fréquente d'un autre outil de mobilité des fonctionnaires : l'intégration directe.
- Le nombre de dossiers de disponibilité et de renouvellement de disponibilité augmente nettement sans que le volume global d'agents placés dans cette position ne soit réellement impacté. Cela provient du fait que les agents ont de plus en plus tendance à faire des demandes de disponibilité pour de faibles durées.
- Moins de mises à disposition ont été examinées cette année. Il convient toutefois de noter que le nombre de dossiers avait connu une augmentation ponctuelle importante en 2015 compte tenu des réorganisations de collectivités (mutualisations de services).
- Six dossiers de cumul d'activités ont été examinés en 2016, probablement dû à la communication réalisée en 2015 sur le sujet.

Les dossiers de promotion interne 2016

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 | |
|---|-------------------|-----------------------|---|---|
| CATÉGORIE A | | | | |
| ATTACHÉ | | | | |
| FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE B | 6 | 41 | 6 | |
| FONCTIONNAIRES DE CATÉGORIE A | 14 | 0 | 0 | |
| INGÉNIEURS (APRÈS EXAMEN PROFESSIONNEL OU SANS EXAMEN PROFESSIONNEL) | 2 | 12 | Après examen professionnel | 2 |
| | | | Sans examen professionnel | 0 |
| ATTACHÉ DE CONSERVATION DU PATRIMOINE | 1 | 1 | 1 | |
| PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE DE CLASSE NORMALE | 11 | 0 | 0 | |
| DIRECTEUR D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE | 1 | 0 | 0 | |
| CATÉGORIE B | | | | |
| RÉDACTEUR ET RÉDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE | 7 | 21 | Rédacteur (sans examen professionnel) | 7 |
| | | | Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe (après examen professionnel) | 0 |
| TECHNICIEN ET TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE | 9 | 33 | Technicien (sans examen professionnel) | 5 |
| | | | Technicien principal de 2 ^{ème} classe (après examen professionnel) | 4 |
| ETAPS ET ETAPS PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE | 23 | 0 | ETAPS (sans examen professionnel) | 0 |
| | | | ETAPS principal de 2 ^{ème} classe (après examen professionnel) | 0 |
| ASSISTANT DE CONS. DU PAT. ET DES BIBLIO. ET ASSISTANT DE CONS. DU PAT. ET DES BIBLIO. PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE | 1 | 1 | Assistant de conservation (sans examen professionnel) | 0 |
| | | | Assistant de cons. principal de 2 ^{ème} classe (après examen professionnel) | 0 |
| ANIMATEUR ET ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} CLASSE | 15 | 4 | Animateur (sans examen professionnel) | 2 |
| | | | Animateur principal de 2 ^{ème} classe (après examen professionnel) | 0 |
| CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE | 1 | 9 | 1 | |
| CATÉGORIE C | | | | |
| AGENT DE MAÎTRISE | | | | |
| APRÈS EXAMEN PROFESSIONNEL | 84 | 19 | 19 | |
| SANS EXAMEN PROFESSIONNEL | Pas de quota | 25 | 22 | |

À NOTER EN 2016

→ Une session exceptionnelle de promotion interne (grade de Chef de service de police municipale) a été organisée en octobre 2016. Un poste a pu être ouvert au regard de la règle des quotas et de la demande forte des collectivités.

→ Pour la promotion interne au grade d'animateur, deux dossiers ont été écartés au motif que les agents n'avaient suivi aucune formation au cours des cinq dernières années. De ce fait, tous les postes n'ont pas été attribués.

COÛT CAP

→ Frais de personnel essentiellement

91 482 €
76 597 € en 2015

Le Pôle assure le renseignement statutaire par différents moyens :

- renseignement téléphonique (accueil téléphonique et renseignement de 1^{er} 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

| Supports - renseignements statutaires | Nombre |
|---------------------------------------|--------|
| Courriels | 1 728 |
| Consultations téléphoniques | 1 544 |

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 :

- **1** déplacement en collectivité pour rencontrer les élus dans le cadre du recrutement d'une secrétaire intercommunale
- **4** maires accueillis pour traiter de dossiers complexes : temps de travail, fonctionnement des services...

Z O O M

LE TRAVAIL RÉALISÉ DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROTOCOLE D'ACCORD SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS, LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS (PPCR)

En 2016, l'activité du Pôle Gestion statutaire a été fortement impactée par la mise en œuvre de la réforme des carrières dite « PPCR ». Plusieurs actions ont été conduites pour l'accompagnement des collectivités :

- Rédaction de guides et notes à destination des collectivités diffusés puis insérés sur le site Internet du Centre de Gestion
- Présentation de la réforme dans le réseau des Directeurs des Ressources Humaines et des Secrétaires de mairie
- Mise à jour du logiciel de gestion des carrières du Centre de Gestion
- Élaboration et traitement des projets d'arrêtés nécessaires à la mise en œuvre de cette réforme :
 - environ **1 500** projets d'arrêtés de revalorisation indiciaire au 1^{er} janvier 2016
 - environ **200** projets d'arrêtés d'avancement à la durée unique pour les agents de catégories B et A (filières sociale et médico-sociale)
 - environ **8 600** projets d'arrêtés de reclassement au 1^{er} janvier 2017 pour les agents de catégories A (filières sociale et médico-sociale), B et C.
- Renseignement téléphonique et par messagerie sur les évolutions de carrières occasionnées par la réforme et sur la mise en œuvre du mécanisme de Transfert Primes Points.

COÛT ASSISTANCE JURIDIQUE GESTION STATUTAIRE

- Frais de personnel essentiellement
- Baisse du coût à relativiser : en 2016, mission scindée par Pôle au niveau de la Direction Expertise juridique et instances consultatives

63 161 €
183 002 € en 2015

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 nombre de réunions en 2016

| | CTI | CHSCT |
|-------------------------------|-----|-------|
| Nombre total de réunions | 8 | 7 |
| Réunion de report de dossiers | 1 | 0 |

À NOTER EN 2016

- 8 réunions du CTI et 7 réunions du CHSCT (identique à 2015).
- Une seule réunion de report de dossiers en application de la réglementation : 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.
- La séance du CTI du 22 décembre 2016 était uniquement consacrée aux dossiers d'organisation de services et de transfert de personnels dans le cadre de la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République.

Les dossiers examinés par le CHSCT en 2016

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. Toutefois, après une année de fonctionnement du CHSCT, on constate que le nombre de dossiers examinés a plus que doublé, il passe de 16 à 35.

| | À LA DEMANDE DU SECRÉTAIRE DU CHSCT | À LA DEMANDE DES COLLECTIVITÉS |
|--------------------|--|-----------------------------------|
| Nombre de dossiers | 20 | 15 |

TYPE ET NOMBRE DE DOSSIERS EXAMINÉS PAR LE CHSCT

| | |
|---|-----------|
| Rapport d'activité-Médecine professionnelle du CDG (années 2014 et 2015) | 1 |
| Désignation par les organisations syndicales : 5 représentants du personnel-Comité de pilotage relatif à l'élaboration de la nomenclature sur les RPS | 1 |
| Désignation par les organisations syndicales : représentants du personnel pour le groupe projet participant à l'élaboration de la nomenclature sur les RPS | 1 |
| Mise à jour plus régulière des comptes rendus du CT/CHSCT sur le site du CDG 64 | 1 |
| Avis sur des propositions de modifications du règlement intérieur du CTI/CHSCT | 2 |
| Avis sur la présentation du rapport sur les accidents du travail | 2 |
| Modification des délégations en charge des enquêtes en cas d'accident de service et de visite des locaux | 1 |
| Demande de formation sur des thèmes relevant du CHSCT | 3 |
| Avis sur une démarche d'évaluation des risques professionnels | 1 |
| Avis sur des projets de plan d'action du document unique d'évaluation des risques professionnels | 4 |
| Demande de la mise en place d'une enquête au CHSCT placé auprès du Centre de Gestion | 2 |
| Présentation des réflexions du groupe de travail sur la visite des locaux et les enquêtes en cas d'accident du travail | 1 |
| État des lieux du réseau des agents de prévention du département des Pyrénées-Atlantiques | 1 |
| Proposition de réalisation d'une lettre d'informations aux collectivités territoriales rappelant la réglementation en matière de nomination d'un agent de prévention | 1 |
| Proposition d'envoi d'une lettre aux collectivités affiliées quant à l'obligation de déclaration des accidents du travail et de sensibilisation aux actes de prévention | 1 |
| Point sur la prise de contact avec les assureurs pour mieux déterminer le nombre d'accidents du travail dans les collectivités territoriales du département | 1 |
| Point sur la proposition du secrétaire du CHSCT d'une nomination d'un agent de prévention | 2 |
| Point sur la démarche d'évaluation des risques professionnels | 1 |
| Point d'étape sur les plans d'actions du document unique d'évaluation des risques professionnels | 1 |
| Avis sur la mise à jour du règlement intérieur du CTI et du livre d'accueil | 1 |
| Modalités de prise en compte du temps de rédaction pour les comptes rendus en cas de visite des locaux ou d'enquêtes en cas d'accident du travail | 1 |
| Présentation du compte-rendu de l'enquête réalisée suite à un accident du travail | 1 |
| Établissement du calendrier pour les deux visites de locaux pour l'année 2017 | 1 |
| Désignation des membres de la délégation pour les visites de locaux en 2017 | 1 |
| Demande de visite de locaux | 1 |
| Questions diverses | 1 |
| TOTAL | 35 |

À NOTER EN 2016

→ 14 représentants du personnel sur 18 ont suivi la formation obligatoire de 5 jours pour les membres des CHSCT.

| Le sens des avis émis | TOUS COLLÈGES CONFONDUS | REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL | REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS |
|------------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------------------------------|
| Avis favorable à l'unanimité | 14 | 2 | 0 |
| Avis favorable à la majorité | 0 | 0 | 2 |
| Dossiers reportés | 2 | 0 | 0 |

La différence entre le nombre de dossiers traités (35) et le nombre d'avis (18) s'explique par le fait que certains dossiers ne nécessitent pas un avis du CHSCT tels que les désignations pour les groupes de travail, les demandes de formation, des points d'étapes....

Les dossiers examinés par le CTI en 2016

| | NOMBRE |
|--|------------|
| Augmentation du temps de travail | 78 |
| Diminution du temps de travail | 19 |
| Suppression d'emploi | 97 |
| Mise à disposition CAE/Emploi d'avenir | 5 |
| Plan de formation | 2 |
| Organisation de service | 16 |
| Mise à jour du tableau des effectifs | 3 |
| Astreinte | 2 |
| Temps partiel | 7 |
| Compte épargne-temps | 18 |
| Autorisations spéciales d'absence | 11 |
| Aménagement et réduction du temps de travail | 1 |
| Journée de solidarité | 1 |
| Règles applicables en matière de temps de travail | 3 |
| Règlement intérieur | 10 |
| Régime indemnitaire | 48 |
| Règlement de formation | 2 |
| Délégation de service public | 1 |
| Transfert de personnel | 25 |
| Action sociale | 2 |
| Accueil d'apprenti | 8 |
| Rapport annuel et plan pluriannuel loi du 12/03/12 | 6 |
| Bilan social | 1 |
| Télétravail | 1 |
| Informations | 5 |
| Questions diverses | 4 |
| TOTAL | 375 |

À NOTER EN 2016

- En moyenne, 47 dossiers sont présentés par séance.
- Comme 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).
- Il est constaté une baisse des saisines de 17 % qui s'explique par trois principaux évènements :
 - la baisse des dossiers concernant les augmentations du temps de travail. Après deux ans de mise en œuvre de la réforme des rythmes scolaires, l'organisation des services est stabilisée.
 - la baisse du nombre de dossiers relatifs au régime indemnitaire due à la mise en place du RIFSEEP. L'absence de la publication de textes sur ce dispositif ne permet pas aux collectivités d'actualiser leur régime indemnitaire. En outre, lorsqu'elles peuvent le mettre en place, s'agissant d'un dispositif totalement différent des anciennes primes, les collectivités se donnent le temps pour organiser sa mise en œuvre.
 - la diminution légère du nombre de saisines relatives aux suppressions de poste vient du fait que le CTI a décidé de ne plus examiner les suppressions compensées par des créations d'emplois permettant des évolutions de carrières des agents.
- Toutefois, il faut noter que des dossiers présentés sont plus techniques et plus complexes.
- Le nombre de dossiers relatifs aux transferts de personnel a doublé. Cela s'explique par la mise en œuvre de la loi NOTRe.



| | TOUS COLLÈGES CONFONDUS | COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DE L'ADMINISTRATION | COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL |
|---|-------------------------|---|--|
| Avis favorable à l'unanimité | 307 | 58 | |
| Avis favorable à la majorité | | | 14 |
| Avis défavorable à l'unanimité | | | 10 |
| Avis défavorable à la majorité | | | 28 |
| Abstention à l'unanimité | | | 4 |
| Abstention à la majorité | | | 1 |
| Avis partagé | | | 1 |
| Total des avis émis dont 59 dossiers avec des observations | | 365 (307+58) | |
| Dossiers reportés | 2 | | |
| Informations | 5 | | |
| Questions diverses | 4 | | |
| Total des dossiers examinés | | 376 (365+2+5+4) | |

À NOTER EN 2016

→ 81 % des dossiers reçoivent un avis favorable à l'unanimité des deux collèges composant le CTI et 15 % des dossiers présentés ont fait l'objet d'observations de la part des membres du CTI.

COÛT CTI/CHSCT

→ Frais de personnel essentiellement

63 612 €
70 044 € en 2015

Ce réseau, créé 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.

Les rencontres 2016

| Thématiques | Nombre de rencontres | Dates/jours | Lieux | Nombre de participants |
|--|----------------------|--|--|------------------------|
| La réglementation Retraite CNRACL | 4 | 10 et 11 03/2016 21 et 22/03/2016 7 et 8/04/2016 14 et 15/04/2016 | PAU USTARITZ GUÉTHARY SERRES-CASTET | 48 |
| La gestion des actes en matière de personnel | 2 | 7/10/2016 8/10/2016 | ANGLET PAU | 34 |
| TOTAL | 6 | 10 | | 82 |

À NOTER EN 2016...

- 6 rencontres sur 10 jours en 2016 (16 jours en 2015)
- 82 participants en 2016 (180 en 2015)
- Les séances relatives à la réglementation retraite ont été conduites en partenariat avec la CARSAT pour une présentation générale de la retraite de base du régime général et avec le CICAS pour les retraites complémentaires.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement

10 315 €
17 641 € en 2015

L'ASSISTANCE JURIDIQUE

Le Pôle assure le renseignement statutaire par différents moyens :

- renseignement téléphonique (accueil téléphonique assuré par un ou deux consultants 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

Données chiffrées

| Supports - Renseignements | Nombre |
|-----------------------------|--------|
| Courriels | 1 392 |
| Consultations téléphoniques | 2 660 |

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 :

- 12 déplacements en collectivité pour rencontrer les élus et, à la demande de l'autorité territoriale, les agents pour présenter des dossiers sensibles
- 19 élus accueillis au Centre de Gestion

Les consultations ont porté sur des questions d'organisation de secrétariat de mairie, d'organisation du temps de travail, de gestion des personnels dans le cadre de la réforme territoriale, de recrutement, de discipline, de régime indemnitaire...

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Baisse du coût à relativiser : en 2016, mission scindée par Pôle au niveau de la Direction Expertise juridique et instances consultatives

153 907 €
183 002 € en 2015

LE CONTENTIEUX

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

| | Gestion statutaire | Protection sociale et retraite |
|---------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| Nombre de mémoires rédigés | 1 | 1 |
| Nombre de collectivité assistée | 1 | |

COÛT

- Frais de personnel essentiellement

16 394 €
14 433 € en 2015

Document de communication

Le bulletin "Le personnel territorial" est diffusé chaque mois auprès des collectivités employant moins de 50 fonctionnaires : **11** numéros en 2016. 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.

Formation spécifique : le parcours d'accueil des agents nouvellement recrutés (collectivités non affiliées adhérentes et 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 | Nombre de participants |
|---|--------------------|------------------------|
| La rémunération | 1 | 6 |
| La protection sociale des fonctionnaires et des agents non titulaires | 1 | 8 |

Le 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 sur deux ans environ 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, 1 module a été animé en 2016 par la Direction.

| | Thématique | Lieux | Nombre de présents | Total élus présents |
|-----------------------------|--|-----------|--------------------|---------------------|
| MODULE N°4 (1 demi-journée) | Gérer la carrière et la rémunération des agents de la collectivité | AGNOS | 7 | 24 |
| | | PAU | 11 | |
| | | HASPARREN | 6 | |

Zoom

LA MISE EN OEUVRE DU RIFSEEP

En 2016, le Pôle Expertise juridique a accompagné les collectivités sur la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :

- un groupe de travail composé de Directeurs Généraux de Services, de Directeurs de Ressources Humaines (11 participants) a été constitué pour procéder à l'analyse de la réglementation et à la traduction concrète en collectivité (analyse des critères de classement des postes, définition de l'expérience professionnelle...).
- un guide pratique a été édité et inséré sur le site Internet du Centre de Gestion.
- deux réunions d'information à destination des élus de collectivités de moins de 50 agents ont été organisées à PAU (115 participants) et HASPARREN (49 participants).
- le CDG 64 est intervenu au cours d'une réunion institutionnelle de la section départementale du Syndicat des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT) pour une présentation des aspects juridiques de la réglementation.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Coût global de la mission : Pôle Expertise juridique (98 371 €) + Pôle Gestion statutaire (11 583 €) + Pôle Protection sociale et retraite (12 913 €)

122 867 €



LE 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.

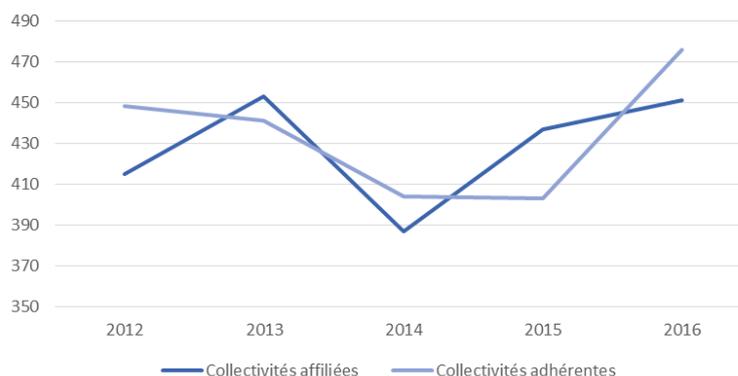
Cette instance médicale émet des avis motivés sur les droits à congé de maladie des agents et leur situation médicale en cours et à l'issue de ces congés.

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

Données chiffrées

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------------|
| Nombre total de dossiers | 863 | 894 | 791 | 840 | 927 |
| Collectivités affiliées | 415 | 453 | 387 | 437 | 451 |
| Collectivités adhérentes | 448 | 441 | 404 | 403 | 476 |

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DOSSIERS DE 2012 À 2016



À NOTER EN 2016...

- 12 réunions du Comité Médical Départemental ont été organisées en 2016 (comme chaque année).
- En moyenne, 77 dossiers sont examinés à chaque réunion du Comité Médical Départemental, soit 7 dossiers supplémentaires par séance par rapport à 2015.
- 51 % des dossiers concernent les collectivités adhérentes et 49 % les collectivités affiliées.
- On note une augmentation en volume et en pourcentage du nombre de dossiers examinés (+ 87 dossiers soit + 9 %). Cette augmentation équivaut à une séance supplémentaire sur l'année.
- L'augmentation du nombre de dossiers examinés provient principalement des collectivités adhérentes au Centre de Gestion (+ 73 dossiers).

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Baisse du coût liée notamment à :
 - une réorganisation qui a généré une diminution du temps de travail affecté à cette mission
 - l'informatisation avec un logiciel qui a permis de réduire le temps passé sur des tâches matérielles (saisie de dossiers...)

63 455 €
99 946 € en 2015

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.

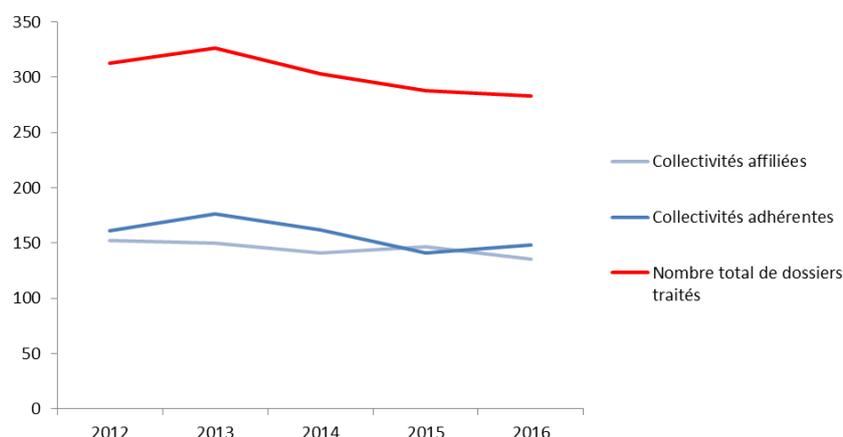
La Commission de Réforme est compétente à l'égard des seuls fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Elle est saisie pour avis sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie à l'initiative de l'employeur ainsi que sur le règlement de la situation administrative des fonctionnaires concernés.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

| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------------|
| Nombre total de dossiers | 313 | 326 | 303 | 288 | 283 |
| Collectivités affiliées | 152 | 150 | 141 | 147 | 135 |
| Collectivités adhérentes | 161 | 176 | 162 | 141 | 148 |

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DOSSIERS DE 2012 À 2016



À NOTER EN 2016...

- 12 réunions de la Commission de Réforme ont été organisées en 2016 pour une moyenne de 24 dossiers examinés par réunion (stabilité).
- Parmi les 283 dossiers présentés en Commission, 48 % proviennent des collectivités affiliées au Centre et 52 % des collectivités adhérentes au Centre.
- On note une relative stabilité du nombre de dossiers examinés par rapport à 2015 (-5 dossiers).

COÛT

- Frais de personnel essentiellement

63 535 €
58 470 € en 2015

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



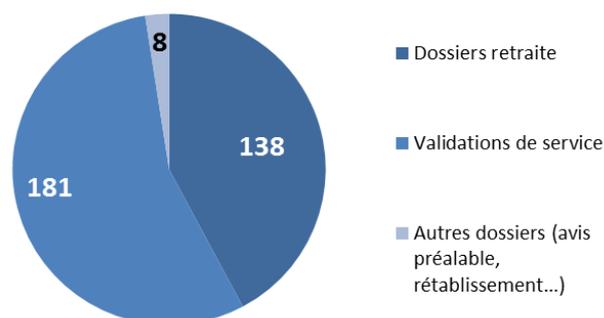
Dans le cadre d'une convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts, gestionnaire des retraites publiques dont la CNRACL, le Centre de Gestion doit assurer deux missions :

- 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).

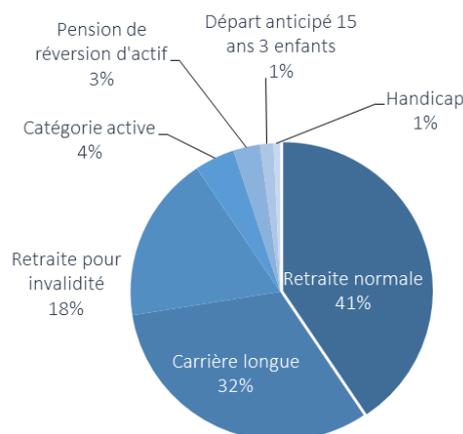
Les actions de formation ou d'information sont également proposées aux collectivités non affiliées adhérentes.

Dossiers traités

NOMBRE ET TYPE DE DOSSIERS CNRACL TRAITÉS EN 2016



TYPLOGIE DES 138 DOSSIERS RETRAITE TRAITÉS EN 2016



À NOTER EN 2016...

- 327 dossiers traités au total
- On note une parfaite stabilité du nombre de dossiers de retraite traités par rapport à 2015.
- Les départs en retraite s'effectuent à l'âge légal de départ en retraite (41 %), de façon anticipée à la demande du fonctionnaire (38 % en carrières longues, parents de trois enfants, handicap et catégorie active) ou de façon anticipée pour motif médical (18 % 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 contractuel de la Fonction Publique. Elle est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2017.
- Le nombre de dossiers de validation de service traités est en forte augmentation (+ 132 dossiers, soit + 73 % par rapport à 2015) en raison de la nécessité de résorber le stock de dossiers en attente avant 2020 selon des échéances fixées par voie réglementaire.

Estimations de pension réalisées en dehors des permanences retraite

| Mode de réalisation de l'estimation | Nombre |
|-------------------------------------|--------|
| Courrier | 11 |

Estimations de pension réalisées lors des permanences retraite

| Collectivités concernées | Nombre de fonctionnaires reçus |
|--|--------------------------------|
| Collectivités de moins de 100 fonctionnaires | 216 |
| Collectivités de 100 fonctionnaires et plus | 132 |
| TOTAL | 348 |

À NOTER EN 2016...

- Des conventions ont été signées entre le Centre de Gestion et les collectivités affiliées du département afin de définir les attributions respectives de chacun. La mise en œuvre de cette convention n'entraîne aucune modification de gestion pour les collectivités de moins de 100 fonctionnaires. Pour les collectivités de 100 fonctionnaires et plus, elles peuvent désormais choisir les domaines qui peuvent être traités directement en interne.
- 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 session 2016 a permis de renseigner, lors de rendez-vous individualisés, 348 fonctionnaires dont 38 % relèvent des collectivités employant au moins 100 fonctionnaires. Ce sont 96 jours en plus consacrés à la CNRACL par rapport à 2015 (permanences et préparation des dossiers des agents)
- 11 estimations ont également été traitées pour des agents concernés par un départ à la retraite en début d'année 2017.

COÛT CNRACL

- Frais de personnel essentiellement
- Hausse du coût liée notamment à la tenue des permanences retraite et à la préparation des dossiers des agents
- Subvention CNRACL : 15 770 €
 - Dossier : 5 770 €
 - Information : 10 000 €

109 612 €

Dossiers : 56 924 €

Information : 52 688 €

40 144 € en 2015



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 contractuels 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 | 29 |
| Nombre d'études réalisées | 17 |
| Nombre de collectivités accompagnées (avec calcul mensuel des allocations) | 21 |

À NOTER EN 2016...

- Le nombre de dossiers suivis mensuellement par le Centre de Gestion a augmenté de façon plus modérée qu'en 2015 (+ 4 dossiers).
- Le nombre d'études réalisées a été plus faible qu'en 2015 (- 7 études). Deux estimations n'ont pas donné lieu à suivi par le Centre de Gestion mais par l'employeur.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement

11 891 €
15 361 € en 2015

Le Pôle assure le renseignement par différents moyens :

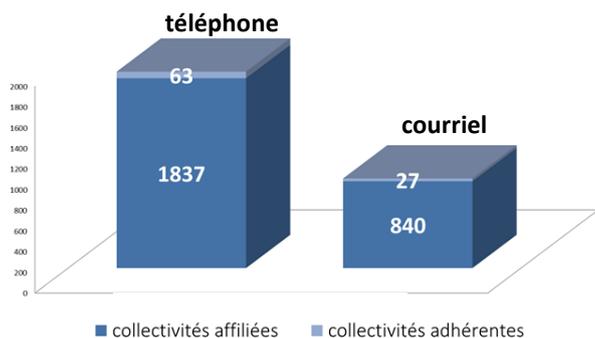
- renseignement téléphonique
- renseignement par messagerie
- renseignement par courrier
- accueil d'élus ou de leurs représentants à leur demande

Données chiffrées

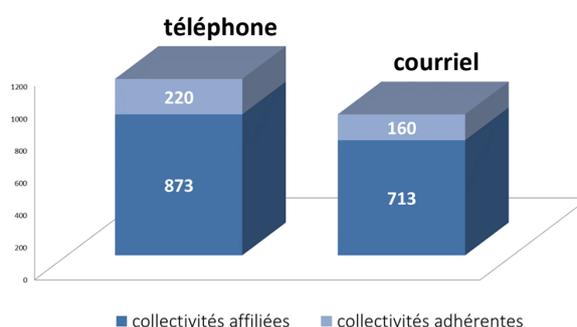
| Expertise juridique | Nombre de consultations |
|---------------------|-------------------------|
| Téléphone | 1 900 |
| Courriel | 867 |
| Courrier | 27 |
| Rendez-vous au CDG | 3 |
| Déplacement | 10 |

| Instances médicales | Nombre de consultations |
|---------------------|-------------------------|
| Téléphone | 1 093 |
| Courriel | 873 |
| Courrier | 80 |

EXPERTISE JURIDIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE ET DE RETRAITE



CONSULTATIONS CONCERNANT DES DOSSIERS EXAMINÉS PAR LES INSTANCES MÉDICALES



À NOTER EN 2016...

- Le Pôle Protection sociale et retraite a répondu à près de **3 000** consultations téléphoniques et **1 750** courriels au cours de l'année. Plus de **100** courriers ont été envoyés pour traiter des situations complexes (licenciement pour inaptitude physique, suites à donner après le décès d'un agent...).
- Les consultations relatives à l'expertise juridique en matière de protection sociale et de retraite concernent principalement les collectivités affiliées (97 % des appels téléphoniques et courriels traités).
- S'agissant des dossiers examinés par les instances médicales, 20 % du renseignement téléphonique et 18 % des consultations par courriel concernent les collectivités adhérentes.
- Afin de régler des dossiers particuliers, des rendez-vous avec les services ressources humaines ou les élus peuvent également être proposés au Centre de Gestion ou dans les collectivités (13 rendez-vous en 2016).

COÛT

- Frais de personnel essentiellement

42 093 €
54 397 € en 2015

LA GESTION DES CONTRATS COLLECTIFS 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. Ce contrat cessant ses effets au 31 décembre 2016, une nouvelle consultation a été organisée.

Le Centre de Gestion a retenu l'offre de la CNP (assureur) associée à SOFAXIS (courtier) pour une durée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2017.

▪ Les caractéristiques du contrat :

Maintien des garanties du contrat concernant les collectivités employant jusqu'à 30 fonctionnaires CNRACL soit une garantie contre tous les risques avec une franchise de 15 jours par arrêt pour la maladie ordinaire.

▪ Les taux de cotisation :

→ 4,93 % du traitement brut indiciaire et de la nouvelle bonification indiciaire pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL (soit une baisse du taux de 8 %)

→ 1,00 % du traitement brut indiciaire et de la nouvelle bonification indiciaire pour les agents relevant du Régime Général pour leur protection sociale

→ Les collectivités choisissent d'assurer, au même taux, les autres éléments de rémunération.

→ Les collectivités employant plus de 30 fonctionnaires CNRACL ont été destinataires d'offres individualisées établies au vu de leur sinistralité mais aussi de l'effet mutualisateur du contrat.

Données chiffrées

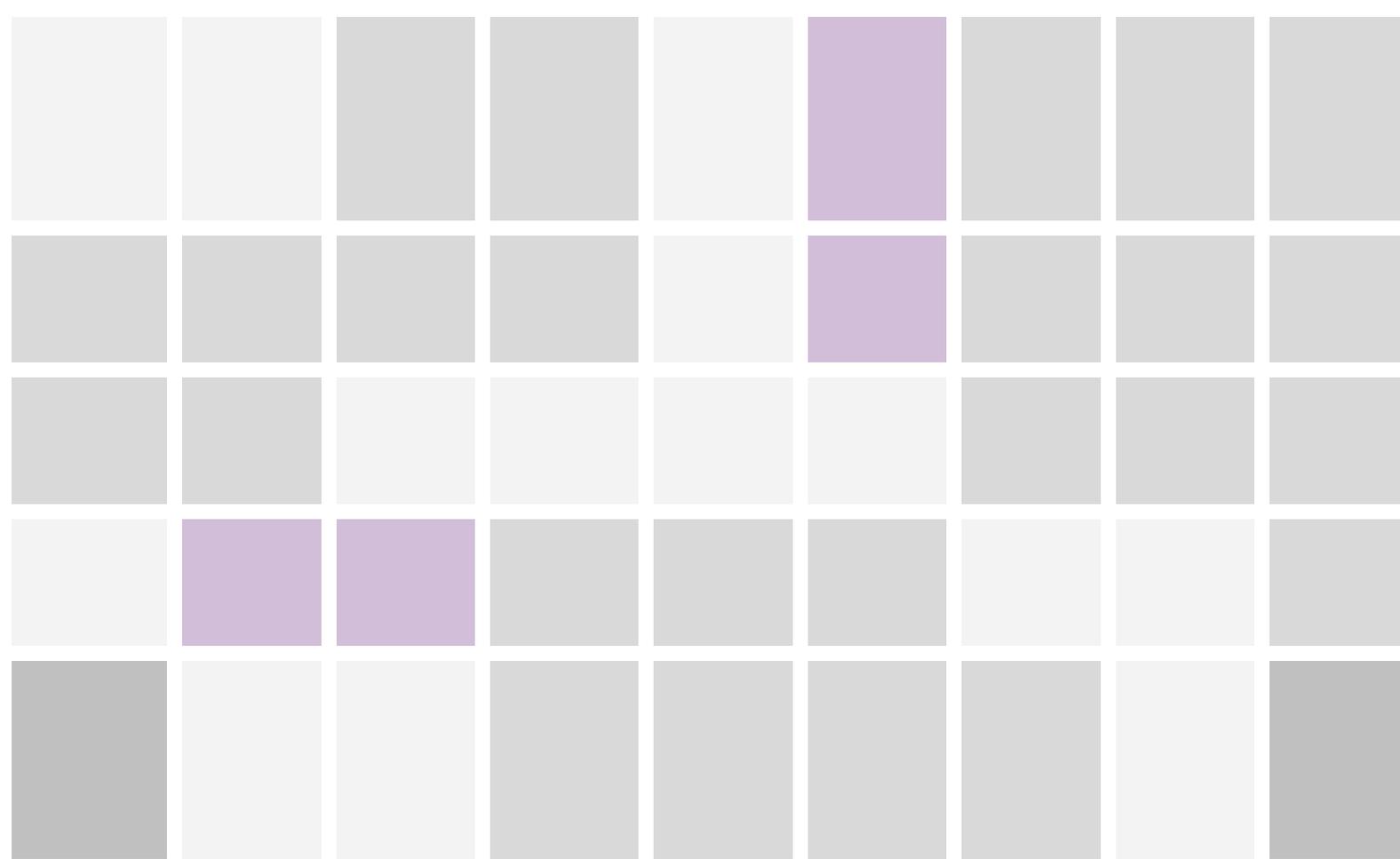
| | |
|---|-----|
| Collectivités associées à la démarche de consultation | 501 |
| Collectivités adhérentes au 1 ^{er} janvier 2017 (clôture des adhésions au 15 avril 2017) | 404 |
| Collectivités employant moins de 30 fonctionnaires CNRACL | 370 |
| Collectivités employant 30 fonctionnaires CNRACL et plus | 34 |

COÛT

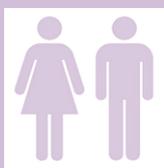
→ Frais de personnel essentiellement

→ Hausse du coût en 2016 liée à l'augmentation des frais de personnel

18 423 €
8 924 € en 2015



La Direction Santé et conditions de travail



22,07 Équivalents

Temps Plein

(24,57 ETP en 2015)

Catégorie A : 18,15

Catégorie B : 2,92

Catégorie C : 1



1 626 957 €

(1 523 482 € en 2015)

31 % des dépenses de
fonctionnement

Au cœur de l'approche pluridisciplinaire de la Direction Santé et conditions de 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. L'année 2016 a été marquée par la mise en place de binômes médecins/infirmières en santé au travail pour les collectivités du Béarn.

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 | 3 476 agents | 35% | 10 001 agents | 44 % |
|-----------------------------|---------|---------------|------|---------------|------|
| | Non SMP | 6 525 agents | 65% | | |
| État | SMP | 515 agents | 15% | 3 432 agents | 15 % |
| | Non SMP | 2 916 agents | 85% | | |
| EPIC | SMP | 116 agents | 25% | 471 agents | 2 % |
| | Non SMP | 355 agents | 75% | | |
| Collectivités non affiliées | SMP | 2 790 agents | 32 % | 8 679 agents | 39 % |
| | Non SMP | 5 890 agents | 68 % | | |
| TOTAL | | 22 618 agents | | | |

À NOTER EN 2016...

- 22 618 agents suivis (22 626 en 2015)
- Dernière année d'adhésion (surveillance médicale et action sur le milieu professionnel) pour le Département ou l'Agglomération de PAU
- Concernant l'État, plusieurs structures ont mis fin à la convention avec le CDG 64 (UPPA, CNRS...).

Les visites médicales

| | Collectivités | État | EPIC | Collectivités non affiliées | TOTAL |
|------------------------------------|---------------|-------------------|------------|-----------------------------|---------------|
| Visite périodique | 3 637 | 523 | 239 | 1842 | 6 241 |
| Entretien infirmier | 1 116 | Non suivi par IDE | 14 | 242 | 1 372 |
| Visite de reprise | 471 | 29 | 37 | 303 | 840 |
| Visite de pré-reprise | 48 | 6 | 2 | 58 | 114 |
| Visite initiale ou d'embauche | 442 | 98 | 39 | 226 | 805 |
| Visite à la demande du salarié | 129 | 32 | 10 | 190 | 361 |
| Visite à la demande de l'employeur | 234 | 12 | 7 | 408 | 661 |
| Visite à la demande de l'infirmier | 9 | Non suivi par IDE | 0 | 9 | 18 |
| Visite à la demande du médecin | 156 | 10 | 1 | 216 | 383 |
| Consultation pour vaccination | 98 | 0 | 23 | 56 | 177 |
| Autre nature de visite | 27 | 0 | 0 | 17 | 44 |
| TOTAL | 6 367 | 710 | 372 | 3 567 | 11 016 |

À NOTER EN 2016...

- En 2016, 11 016 visites médicales et entretiens infirmiers ont été réalisés contre 9 828 visites médicales en 2015. L'augmentation s'explique par les modifications d'effectifs de médecins en cours d'année et l'arrivée d'infirmières en avril et juin 2016.



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) | 236 | 3,71 % |
| | Avis favorable avec aménagement du poste de travail | 125 | 1,96 % |
| | Avis défavorable au poste mais favorable à un autre | 9 | 0,14 % |
| | Avis défavorable à tout poste | 1 | 0,02 % |
| | Avis défavorable reclassement à envisager | 6 | 0,09 % |
| | Avis favorable sous réserve avis spécialisé | 29 | 0,46 % |
| | Avis favorable sous réserve examens complémentaires | 7 | 0,11 % |
| | Sans avis | 152 | 2,39 % |
| | Avis différé | 88 | 1,38 % |
| | Avis défavorable temporaire | 157 | 2,47 % |
| Total Collectivités affiliées | | 810 | 12,72 % |
| Collectivités non affiliées | Avis favorable avec restriction(s) | 172 | 4,82% |
| | Avis défavorable | 7 | 0,20 % |
| | Avis favorable avec aménagement du poste de travail | 181 | 5,07% |
| | Avis défavorable au poste mais favorable à un autre | 30 | 0,84 % |
| | Avis défavorable reclassement à envisager | 18 | 0,50 % |
| | Avis défavorable temporaire | 96 | 2,69% |
| | Avis différé | 98 | 2,75 % |
| | Avis favorable sous réserve avis spécialisé | 25 | 0,70 % |
| | Avis favorable avec aménagement temporaire | 52 | 1,46% |
| | Avis favorable sous réserve examens complémentaires | 24 | 0,67 % |
| | Sans avis | 99 | 2,78 % |
| | Total Collectivités non affiliées | | 802 |
| État | Avis favorable avec aménagement du poste de travail | 31 | 4,37 % |
| | Avis favorable avec restriction(s) | 26 | 3,66 % |
| | Avis défavorable au poste mais favorable à un autre | 2 | 0,28 % |
| | Avis différé | 8 | 1,13 % |
| | Avis favorable sous réserve examens complémentaires | 2 | 0,28 % |
| | Sans avis | 14 | 1,97 % |
| | Avis défavorable temporaire | 6 | 0,85 % |
| Total État | | 89 | 12,54 % |
| EPIC | Avis favorable avec restriction(s) | 6 | 1,61 % |
| | Avis favorable avec aménagement du poste de travail | 3 | 0,81 % |
| | Avis favorable avec aménagement temporaire | 1 | 0,27 % |
| | Avis défavorable au poste mais favorable à un autre | 1 | 0,27 % |
| | Avis défavorable reclassement à envisager | 1 | 0,27 % |
| | Avis défavorable temporaire | 3 | 0,81 % |
| | Avis défavorable reclassement à envisager | 1 | 0,27 % |
| | Sans avis | 34 | 9,14 % |
| Total EPIC | | 50 | 13,44 % |

Les vaccinations professionnelles

Le suivi des vaccinations est assuré pour des agents exposés à des risques particuliers (rippeurs, personnels de voirie, personnels des services des eaux, jardiniers...).

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

Les permanences

486 demi-journées (1,13 ETP) ont été consacrées à des permanences de médecins au cours de l'année dans 35 centres différents. Lors de ces permanences, les médecins assurent essentiellement des visites d'embauche, de reprise ou des visites à la demande de l'employé, de l'employeur ou de l'infirmière (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

| | 2015 | 2016 |
|---------------------------|---------|---------|
| Nombre d'agents convoqués | 11 951 | 12 512 |
| Nombre d'agents vus | 9 828 | 11 016 |
| Nombre d'agents absents | 2 123 | 1 496 |
| Taux d'absentéisme | 17,76 % | 11,95 % |

À NOTER EN 2016...

→ Le taux global d'absentéisme est de 11,95 % (17,76 % en 2015). Toutefois, il est de 16,43 % aux visites périodiques ou entretiens infirmiers.

COÛT SURVEILLANCE MÉDICALE

- Frais de personnel essentiellement
- Hausse de la masse salariale en 2016 liée :
 - à 5 départs de médecins en 2015 compensés par des recrutements échelonnés
 - à une augmentation significative en juillet 2016 de la rémunération des médecins qui a produit pleinement ses effets sur l'année 2016
- Financement essentiellement par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail et la convention spécifique du Département (90 %)

522 870 €
372 852 € en 2015



L'action sur le milieu de travail

442 actions sur le milieu du travail ont été réalisées en 2016.

Il s'agit d'une mission en développement constant. À noter que les infirmières ont réalisé 50 actions sur le milieu professionnel.

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

| Actions | Nombre |
|---|-----------------------------|
| Réunion santé au travail/Cellules santé | 100 |
| Entretien et rencontres diverses | 82 |
| Étude de poste / aménagement de poste | 62 |
| Visite de locaux | 54 |
| Propositions, avis, conseils | 38 |
| Réunion CHSCT | 30 |
| Participation actions pôle Pluridisciplinaire | 8 |
| Participation à la démarche document unique | 7 |
| Groupe de travail | 6 |
| Bibliographie/documentation | 5 |
| Autres (participation réunions, rapports divers...) | 49 |
| TOTAL | 442 (279 en 2015) |

À NOTER EN 2016...

→ Ces interventions sont réalisées par les médecins uniquement. Lorsque des ergonomes, psychologues du travail ou conseillers de prévention interviennent, leur travail est comptabilisé dans la mission Interventions sur situations individuelles dégradées (page 77).

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 travail entre médecins ou groupes de travail, enquêtes épidémiologiques, travail administratif...).

Le temps de coordination médecin/infirmière est intégré au temps connexe.

La formation de médecin collaborateur a débuté en septembre 2016 pour quatre médecins.

COÛT ACTION SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL

- Frais de personnel essentiellement
- Financement essentiellement par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail et la convention spécifique du Département (86 %)

181 503 €
184 251 € en 2015

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 par 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 Département

Comités d'Oeuvres Sociales

Comité d'Action Sociale Départemental

À NOTER EN 2016...

- En 2016, **311** agents ont été accompagnés provenant de 105 collectivités différentes (250 agents dans 140 collectivités en 2015).
- Les accompagnements se font sur rendez-vous en collectivité, lors de permanences délocalisées, au Centre de Gestion ou au domicile des agents.
- Les assistantes sociales peuvent aussi rencontrer les agents sur des permanences : **61** permanences ont été tenues en 2016 (21 en 2015).
- Les assistantes sociales servent d'appui technique aux collectivités (services RH, Secrétaires de mairie). De plus, elles participent, avec les médecins de prévention, à des cellules Santé qui se développent en collectivité. Cela a représenté **31** réunions en 2016 (25 en 2015). 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.
- Sur les **311** accompagnements, 202 étaient des femmes et 109 des hommes. 70 étaient affiliés au régime général de la sécurité sociale et 241 étaient affiliés à la CNRACL.
- Parmi les 311 accompagnements :
 - 177 accompagnements étaient des dossiers nouveaux
 - 38 étaient des réouvertures de dossiers
 - 96 étaient déjà en cours depuis 2015
- 184 dossiers ont été clôturés en 2016 et 127 sont toujours en cours.
- Notons que la position des agents accompagnés sur 2016 a son importance : 139 agents étaient en activité, 163 en arrêt de travail et 9 dans une position autre.
- 219 agents ont bénéficié d'un accompagnement long (plusieurs rendez-vous)



Les catégories et filières

| Catégories | Nombre d'agents accompagnés | % |
|------------|-----------------------------|----------------|
| A | 7 | 2,25 % |
| B | 31 | 9,97 % |
| C | 273 | 87,78 % |

| Filières | Nombre d'agents |
|----------------------|-----------------|
| Administrative | 51 |
| Animation | 9 |
| Culturelle | 8 |
| Sanitaire et sociale | 59 |
| Sapeur-pompier | 2 |
| Sportive | 1 |
| Technique | 181 |
| TOTAL | 311 |

On observe une prédominance dans le suivi des agents de catégorie C et notamment dans la filière technique.

La nature des visites

| Nature de la visite | Nombre de visites |
|---|-------------------|
| Nombre de visites sur le lieu de travail | 29 |
| Nombre de visites à domicile | 101 |
| Nombre de rendez-vous au CDG | 48 |
| Nombre de rendez-vous sur permanence | 64 |
| Nombre d'entretiens téléphoniques avec agents | 207 |
| Nombre d'entretiens téléphoniques avec collectivités | 118 |
| TOTAL | 567 |

Les orientations des agents

| Origine de l'orientation | Nombre d'agents |
|------------------------------------|-----------------|
| Collectivité employeur | 76 |
| Démarche personnelle | 94 |
| Médecin de prévention / infirmière | 100 |
| Autre | 41 |
| TOTAL | 311 |

L'origine des orientations vers une assistante sociale peut également être multiple mais, le plus souvent, c'est le médecin de prévention qui conseille à l'agent de rencontrer cette dernière.

Les types de difficultés

| Type de difficulté | Nombre d'agents |
|---|-----------------|
| Personnelles | 61 |
| Personnelles et professionnelles | 20 |
| Personnelles, professionnelles et santé | 44 |
| Personnelles et santé | 7 |
| Professionnelles | 60 |
| Professionnelles et santé | 91 |
| Santé | 26 |
| Autre | 2 |
| Total général | 311 |

215 agents ont eu des difficultés d'ordre professionnel

Zoom sur les difficultés professionnelles et de santé

| Détail des difficultés professionnelles | Nombre de suivis |
|---|------------------|
| Conflit | 21 |
| Reclassement professionnel | 1 |
| Maintien dans l'emploi | 100 |
| Rappels des règles de statut | 163 |
| Accompagnement retraite | 18 |
| Autres | 13 |
| total | 316 |

Le maintien dans l'emploi et le besoin de rappels sur le statut sont les principales difficultés professionnelles.

| Détail des difficultés de santé | Nombre de suivis |
|---|------------------|
| Situations de licenciement pour inaptitude physique | 12 |
| Nombre de RQTH | 93 |
| Nombre de mise en place de pensions invalidité | 19 |
| Situations de retraite pour invalidité | 29 |
| Autres | 55 |
| total | 208 |

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est un outil important pour les assistantes sociales qui accompagnent des agents qui rencontrent des difficultés de santé.

COÛT ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

- Frais de personnel essentiellement
- Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (58 %)

83 787 €
79 283 € en 2015

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'équipe pluridisciplinaire intervient en soutien des médecins de prévention et des infirmières en santé au travail.

L'APPUI TECHNIQUE SUR LES DOCUMENTS UNIQUES

La formation-action

Le Centre de Gestion ne rédige pas les documents uniques (DU) pour les collectivités. Il les accompagne 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 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 |
|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------|------------------------------|
| 9 | 41 | 68 | 11 |

À NOTER EN 2016...

- 9 itinéraires de formation (6 en 2015) pour 41 collectivités (33 en 2015)
- 8 groupes ont terminé en 2016 un itinéraire commencé en 2015.
- 1 nouveau groupe a commencé un itinéraire de formation fin 2016 qui se poursuivra en 2017.

Le conseil pour la rédaction du document unique

11 collectivités ont bénéficié d'un conseil simple pour la rédaction de leur document unique : présentation méthodologie, relecture et aide à la rédaction du plan d'action.

Ces interventions ont mobilisé 6,5 jours d'intervention.

À NOTER EN 2016...

- 52 collectivités accompagnées dans la réalisation de leur document unique pour un total de 17,5 jours d'intervention

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Pas de comparatif pertinent avec 2015 car les missions ont évolué en 2016 au sein de la Direction Santé et conditions de travail
- Financement essentiellement par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (65 %)

37 484 €

L'INTERVENTION EN PRÉVENTION SUR DES SITUATIONS DE TRAVAIL

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.

Plusieurs interventions sont réalisées par le CDG 64 en matière de conseil en prévention :

- La mission de conseil sur les risques professionnels, analyses de situations de travail, conseil sur l'organisation de la prévention...

| | Nombre d'interventions | Nombre de jours d'intervention | Nombre de collectivités concernées |
|--------------------|------------------------|--------------------------------|------------------------------------|
| Mission de conseil | 9 | 16,5 | 9 |

À NOTER EN 2016...

→ Une baisse de ces interventions : 9 contre 25 en 2015

- L'intervention ergonomique pour l'amélioration des conditions de travail a pour objet d'améliorer les conditions de travail des agents et la qualité de service.

| Types d'interventions | Nombre d'interventions | Nombre de jours d'intervention terrain | Nombre de collectivités concernées | Nombre d'agents concernés |
|--|------------------------|--|------------------------------------|---------------------------|
| Intervention ergonomique pour l'amélioration des conditions de travail | 7 | 50,5 | 6 | 114 |

À NOTER EN 2016...

→ Une légère hausse de ces interventions : 7 contre 5 en 2015

COÛT

→ Frais de personnel essentiellement

→ Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail et la facturation pour l'intervention de l'équipe pluridisciplinaire pour des collectivités non affiliées (56 %)

47 908 €

L'ACCOMPAGNEMENT AUX PROJETS

Le Centre de Gestion accompagne les collectivités dans les projets de conception de bâtiment ou de poste de travail ou lors de l'achat d'un nouvel équipement. L'objectif est d'anticiper le plus en amont possible les besoins liés à l'activité de travail et aménager les postes pour éviter les troubles sur la santé.

| Types d'interventions | Nombre d'interventions | Nombre de jours d'intervention terrain | Nombre de collectivités | Nombre d'agents |
|--|------------------------|--|-------------------------|-----------------|
| Intervention ergonomique en conception | 9 | 36 | 8 | 251 |

À NOTER EN 2016...

→ Une hausse de ces interventions : 9 contre 5 en 2015

COÛT

→ Frais de personnel essentiellement

→ Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (52,5 %)

26 258 €



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). Un parcours d'accompagnement a été proposé à partir de 2015 pour mettre en place et animer le CHSCT dans ces collectivités.

Cet accompagnement s'est poursuivi en 2016.

La formation des membres de CHSCT

Le Centre de Gestion propose aux collectivités une formation-action dont l'objectif est de construire collectivement l'action du CHSCT. De ce fait, seules des formations en interne sont proposées aux collectivités. Elles réunissent 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). Ces formations donnent lieu à des travaux intersession.

À NOTER EN 2016...

- 30 collectivités ont été accompagnées par le Centre de Gestion.
- En 2016, 8 nouvelles collectivités ont été accompagnées. Les 22 autres sont des accompagnements commencés en 2015 qui se sont poursuivis ou terminés.
- 64 jours de formation ont été assurés.
- 294 membres ont été formés.

La participation aux CHSCT

Les médecins de prévention ont participé à 30 réunions de CHSCT (22 en 2015).

Des agents du Centre sont également intervenus dans 3 collectivités au cours de réunions CHSCT en qualité d'expert.

Une collectivité a également demandé à sensibiliser ses membres de CHSCT sur les risques psychosociaux sur un groupe de travail d'une demi-journée.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (48 %)

60 004 €

Le Centre de Gestion accompagne les collectivités dans la structuration des outils ressources humaines (fiches de poste, entretiens professionnels, organigramme...). Il peut s'agir de conseil simple et de mise à disposition de documents et guides ou d'accompagnements plus complets : aide à la rédaction de fiches de poste, formation entretiens professionnels, conseil en organisation...

L'accompagnement aux fiches de poste

29 collectivités ont sollicité un accompagnement pour la rédaction des fiches de poste :

- 23 ont bénéficié de conseils simples
- 6 ont bénéficié d'un accompagnement : rédaction, relecture...

L'accompagnement aux entretiens professionnels

4 collectivités ont sollicité un accompagnement pour la réalisation des entretiens professionnels :

- 2 ont bénéficié de conseils simples
- 1 collectivité a bénéficié d'une formation des encadrants
- 1 collectivité a sollicité un accompagnement plus large en lien avec la mise en place d'une démarche GPEEC. Cet accompagnement se poursuit en 2017.

Le conseil en organisation

C'est une mission nouvelle au Centre de Gestion. Elle est en cours de construction. En 2016, l'agent en charge de celle-ci a suivi une formation lui permettant d'acquérir les outils nécessaires pour la mettre en œuvre.

Par ailleurs, des documents types ou guides ont été élaborés : mise à jour des fiches de poste-type, guide concernant l'élaboration d'un organigramme...

Des interventions ont eu lieu dans 3 collectivités. Elles ont abouti à la rédaction d'une charte de bonnes pratiques pour l'une d'entre elles et pour les deux autres à un travail sur les fiches de poste pour la redéfinition et la répartition des missions entre les agents d'un même service.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (39,5 %)

38 473 €

L'INSPECTION

À NOTER EN 2016...

- Aucune visite d'inspection n'a été réalisée en 2016.
- Les ACFI ont été sollicités pour 2 demandes d'avis pour des analyses accident pour une collectivité.
- La mission d'inspection est en cours de réflexion du fait d'une évolution réglementaire des missions de l'ACFI et d'une obligation nouvelle de formation.
- Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion s'est prononcé favorablement en 2016 à la poursuite de la mission d'inspection pour les collectivités et à l'inscription des 3 ingénieurs prévention à la formation. Cette mission évoluera donc en 2017.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (19 %)

2 928 €
1 280 € en 2015



Le suivi des accidents

Le Centre de Gestion a passé une convention avec le Fonds National de Prévention pour l'alimentation de la base PRORISQ. Cette base alimente la Banque Nationale de Données gérée par la CNRACL.

Cette base est complétée d'une part, par les déclarations d'accident reçues au Centre de Gestion et d'autre part, par les assureurs statutaires (dans ce dernier cas, le Centre de Gestion procède à la vérification et au complément des données saisies).

À NOTER EN 2016...

- Le Centre de Gestion, à la demande du Comité Technique Intercommunal, a informé les collectivités employant moins de 50 agents, de leur obligation de déclarer les accidents du travail.
- **102** accidents provenant de 51 collectivités ont été déclarés et saisis dans PRORISQ.
- **315** accidents provenant de 112 collectivités ont été intégrés dans PRORISQ via les assureurs et contrôlés par le Centre de Gestion.

L'analyse des accidents

Le Centre de Gestion étudie les déclarations d'accidents qui lui sont transmises par les collectivités.

Lorsqu'il s'agit d'un accident grave, le CHSCT procède à une enquête.

Un agent du Centre de Gestion a participé à une enquête accident effectuée par une délégation du Comité Technique Intercommunal faisant fonction de CHSCT.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (55 %)
- Financement FNP : 7 000 €

2 512 €

L'INTERVENTION SUR SITUATIONS COLLECTIVES DÉGRADÉES

Plusieurs interventions peuvent être sollicitées :

L'accompagnement en lien avec des problématiques d'ambiance de travail dégradée

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.

6 collectivités ont bénéficié d'une intervention sur situation dégradée pour un total de 14 jours d'intervention.

Les interventions ergonomiques sur situations dégradées

Ces interventions ont pour objectif de comprendre ce qui a pu être à l'origine de conditions de travail dégradées (apparition de nombreuses pathologies similaires sur un même service par exemple) et de préconiser des actions d'amélioration.

| Types d'interventions | Nombre d'interventions | Nombre de jours d'intervention terrain | Nombre de collectivités concernées | Nombre d'agents concernés |
|---|------------------------|--|------------------------------------|---------------------------|
| Interventions ergonomiques sur situations collectives dégradées | 3 | 20,5 | 3 | 13 |

Les ateliers d'expression / groupes de parole

Les psychologues du travail peuvent accompagner collectivement des agents confrontés à une situation potentiellement traumatique ou orienter la collectivité vers les relais compétents.

En 2016, 3 collectivités ont sollicité une intervention pour animer un groupe de parole suite à une situation traumatisante (suicide ou tentative de suicide d'un collègue par exemple).

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Financement essentiellement par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail et la convention spécifique du Département (73 %)

88 180 €

L'INTERVENTION SUR SITUATIONS INDIVIDUELLES DÉGRADÉES

Cette mission est centrale pour la Direction Santé et conditions de travail car elle repose sur le fonctionnement pluridisciplinaire de l'équipe permettant un accompagnement de qualité et une réponse adaptée. Tous les agents de cette Direction interviennent (médecins, infirmiers, ergonomes, psychologues...). Elle consiste d'une part à accompagner les agents qui rencontrent des difficultés sur leurs postes de travail (difficultés de santé, situation de handicap, addictions, en situation précaire, difficultés personnelles...). D'autre part, elle permet d'accompagner les employeurs dans la gestion de ces situations (accompagnement technique, aménagement de poste, intervention dans les réunions des cellules santé des collectivités...).

Le soutien psychologique en lien avec une problématique de travail

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.

133 accompagnements individuels ont été réalisés en 2016 pour des agents de **26** collectivités.

Ces accompagnements ont donné lieu à **203** entretiens individuels.

À NOTER EN 2016...

- Les modalités d'accès au soutien psychologique ont évolué en 2016. Désormais, il est possible pour les agents d'avoir accès à ce soutien uniquement par le filtre du médecin de prévention, sans passer par le biais d'une fiche de demande d'intervention de la collectivité.
- Les assistantes sociales et infirmières peuvent également orienter les agents qu'elles accompagnent vers du soutien psychologique, avec l'accord en amont du médecin de prévention.

L'étude de poste pour des agents en situation de handicap

Les agents présentant des restrictions d'aptitude ou contre-indications médicales à leur poste peuvent faire l'objet d'une étude de poste pour proposer un aménagement en vue du maintien au poste de travail.

Ces interventions peuvent être réalisées par les médecins de prévention ou les infirmiers en santé au travail. Elles peuvent également, à la demande du médecin, être réalisées par un ergonome ou ingénieur prévention.

À NOTER EN 2016...

- **6** études de poste ont été réalisées par des ingénieurs ou ergonomes.
- **62** études de poste ont été réalisées par des médecins de prévention et infirmiers.
- Lorsque l'aménagement du poste nécessite des aménagements plus complexes que des aménagements matériels, une intervention ergonomique peut être réalisée.
2 interventions ergonomiques sur des situations individuelles dégradées ont également été réalisées en 2016 dans 2 collectivités.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail, la facturation pour l'intervention de l'équipe pluridisciplinaire pour des collectivités non affiliées et la convention spécifique du Département (58 %)
- Financement FIPHFP : 250 830 €

297 138 €

Cette mission consiste à assurer une veille permanente sur la réglementation et l'actualité en santé au travail afin de mieux renseigner les collectivités. Celle-ci est diffusée par divers moyens : réseaux professionnels, site Internet du CDG 64, fiches techniques...

En 2016, des actions plus spécifiques ont été menées :

Le conseil technique

Le service a répondu à **120** consultations sur des thèmes techniques. Les questions se répartissent de la manière suivante :

| | |
|--|------------|
| Organisation de la prévention | 48 |
| Équipements de travail - Véhicules - Engins | 28 |
| Risques | 17 |
| Activités | 13 |
| Locaux | 6 |
| Santé | 4 |
| Autres | 4 |
| TOTAL | 120 |

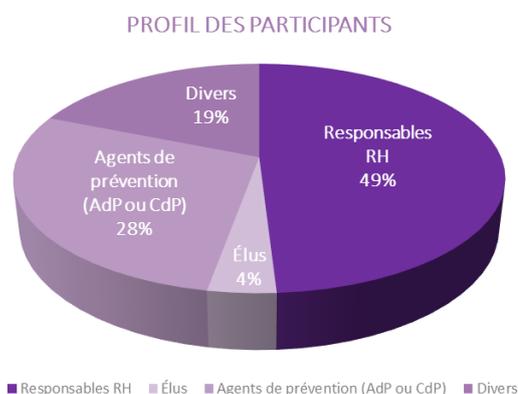
La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées

Dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, le Centre de Gestion a organisé une journée d'information sur la thématique « Processus et acteurs du maintien dans l'emploi ».

Cette journée a rassemblé **53** participants de **30** collectivités.

Etaient invités :

- les membres du réseau des DGS et DRH
- les membres du réseau des conseillers de prévention
- les Présidents de CHSCT



Suite à cette journée, une mallette sur les processus de maintien dans l'emploi sera diffusée aux collectivités en 2017 et le travail sera poursuivi avec les conseillers de prévention sur les études de poste.

Le projet sur les risques psychosociaux (RPS)

Au vu de l'actualité réglementaire sur le sujet, le Centre de Gestion a lancé en 2016 un projet visant à construire et diffuser une mallette de prévention des risques psychosociaux auprès des collectivités.

Cette démarche a pour objectif de :

- Développer une culture commune sur les RPS
- Développer de bonnes pratiques en matière de prévention des RPS
- Responsabiliser individuellement et collectivement l'ensemble des acteurs de la prévention en matière de RPS (élus, représentants du personnel, encadrement, agents, instances de concertation)

Elle s'appuie sur un Comité de Pilotage et un Groupe Projet :

| Comité de pilotage (COFIL) | Groupe projet |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">▪ 6 représentants de l'Administration▪ 6 représentants du personnel▪ Le Directeur du CDG 64▪ La responsable de la Direction Santé et conditions de travail du CDG 64▪ 1 psychologue du travail (réfèrent du projet)▪ 1 médecin de prévention coordonnateur | <ul style="list-style-type: none">▪ 1 représentant de l'Administration▪ 6 techniciens de collectivités (2 DRH, 2 DGS et 2 Secrétaires de mairie)▪ 2 représentants du personnel membre du COFIL▪ 1 médecin de prévention▪ 2 psychologues du travail dont le réfèrent du projet |

À NOTER EN 2016...

- 3 réunions du Comité de Pilotage
- 3 réunions du groupe projet
- État des lieux, construction et finalisation d'une mallette de prévention des RPS. Une phase expérimentale sera menée en 2017 sur plusieurs territoires pour tester cette mallette avant une proposition de déploiement.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (46 %)
- Financement FIPHFP : 25 083 €
- Subvention RUSST : 2 727 €

126 755 €

La sensibilisation à la santé et à la sécurité

Les collectivités peuvent solliciter le Centre de Gestion pour effectuer la sensibilisation de leur personnel sur des thématiques spécifiques.

À NOTER EN 2016...

- Une collectivité a sollicité l'intervention du Centre de Gestion pour une sensibilisation du personnel aux risques chimiques et électriques (sensibilisation de 40 personnes).
Cela a représenté 2 jours d'intervention.

Le 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 sur deux ans environ 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, 2 modules ont été animés en 2016 par la Direction.

| | Thématiques | Lieux | Nombre d'inscrits | Nombre de présents | Total élus présents |
|--------------------------------|--|-----------|-----------------------|--------------------|---------------------|
| MODULE N°5 (1 demi-journée) | ■ Garantir la santé des agents et le capital humain de la collectivité | AGNOS | 12 | 10 | 17 |
| | | PAU | 7 | 8 | |
| | | HASPARREN | 4 | 3 | |
| MODULE N°6 (1 demi-journée) | ■ Organiser et gérer la formation des agents de la collectivité | AGNOS | 9 | 8 | 14 |
| | | PAU | 6 | 6 | |
| | | HASPARREN | 0 | 0 | |
| | | annulé | 0 | 0 | |
| | | | TOTAL PRÉSENTS | | 55 |

À NOTER EN 2016...

Peu d'élus ont participé en 2016. Trois modules avaient été organisés en 2015 et avaient rassemblé 115 élus. Un module a été également animé par la Direction Expertise juridique et instances consultatives (page 54). Un dernier module sera organisé dans le courant du 1^{er} semestre 2017.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (45 %)

31 976 €

LE RÉSEAU DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION

399 assistants de prévention sont désignés dans 326 collectivités du département (hors les communes de BAYONNE, PAU, la communauté d'agglomération PAU BÉARN PYRÉNÉES, les CCAS de PAU et de BIARRITZ, le SDIS et le DÉPARTEMENT, qui gèrent leur propre réseau d'assistants de prévention).

En 2016, ont été assurées :

- 6 formations de base : 27 jours de formation et 66 participants (3 formations, 15 jours et 35 participants en 2015)
- 1 formation continue de 2 jours : 14 participants (1 formation et 11 participants en 2015)

Zoom Rencontres 2016

| Types de formation | Thématiques | Dates | Lieux | Nombre de collectivités | Nombre d'assistants de prévention |
|--------------------|---|--|---|---|-----------------------------------|
| Formation de base | Acquisition des bases pour exercer la mission d'assistant de prévention | 28 et 29 janvier 2016 | SDIS (formation intra) <small>Fin de formation commencée en 2016</small> | 1 | 13 |
| | | 18, 19, 20 janvier 15 et 16 février 2016 | PAU | 9 | 13 |
| | | 15, 16, 17 février 14 et 15 mars 2016 | CCAS BIARRITZ (formation intra) | 1 | 6 |
| | | 4, 5, 6, 25 et 26 avril 2016 | ITXASSOU | 9 | 12 |
| | | 14, 15, 16 septembre 13 et 14 octobre 2016 | PAU | 12 | 13 |
| | | 7, 8, 9 novembre 5 et 6 décembre 2016 | PAU | 9 | 9 |
| | | Formation continue (2 jours) | Retour d'expérience | 30 juin et 1 ^{er} juillet 2016 | BIDACHE |
| | | | TOTAL | 55 | 80 |

À NOTER EN 2016...

- Les formations continues d'une journée ne sont plus organisées par le CDG 64 conformément à l'arrêté du 29 janvier 2015 qui ne permet plus aux centres de gestion de réaliser ces formations (6 formations en 2015) Celles-ci relèvent désormais du champ de compétence exclusif du CNFPT.
- Une enquête a été lancée en 2016 auprès du réseau des assistants de prévention pour développer une nouvelle forme d'accompagnement du réseau à partir de 2017.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (51 %)

41 524 €
60 225 € en 2015

LE RÉSEAU DES 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, **22** collectivités ont désigné un conseiller de prévention (**25** conseillers sont désignés).

Rencontres 2016

| Date | Lieu | Thématiques | Nombre de conseillers présents | <i>Dont nombre de conseillers collectivités non affiliées adhérentes</i> |
|-----------|---------|--|--------------------------------|--|
| 9/06/2016 | SDIS 64 | Animation d'un réseau des assistants de prévention | 17 | 6 |

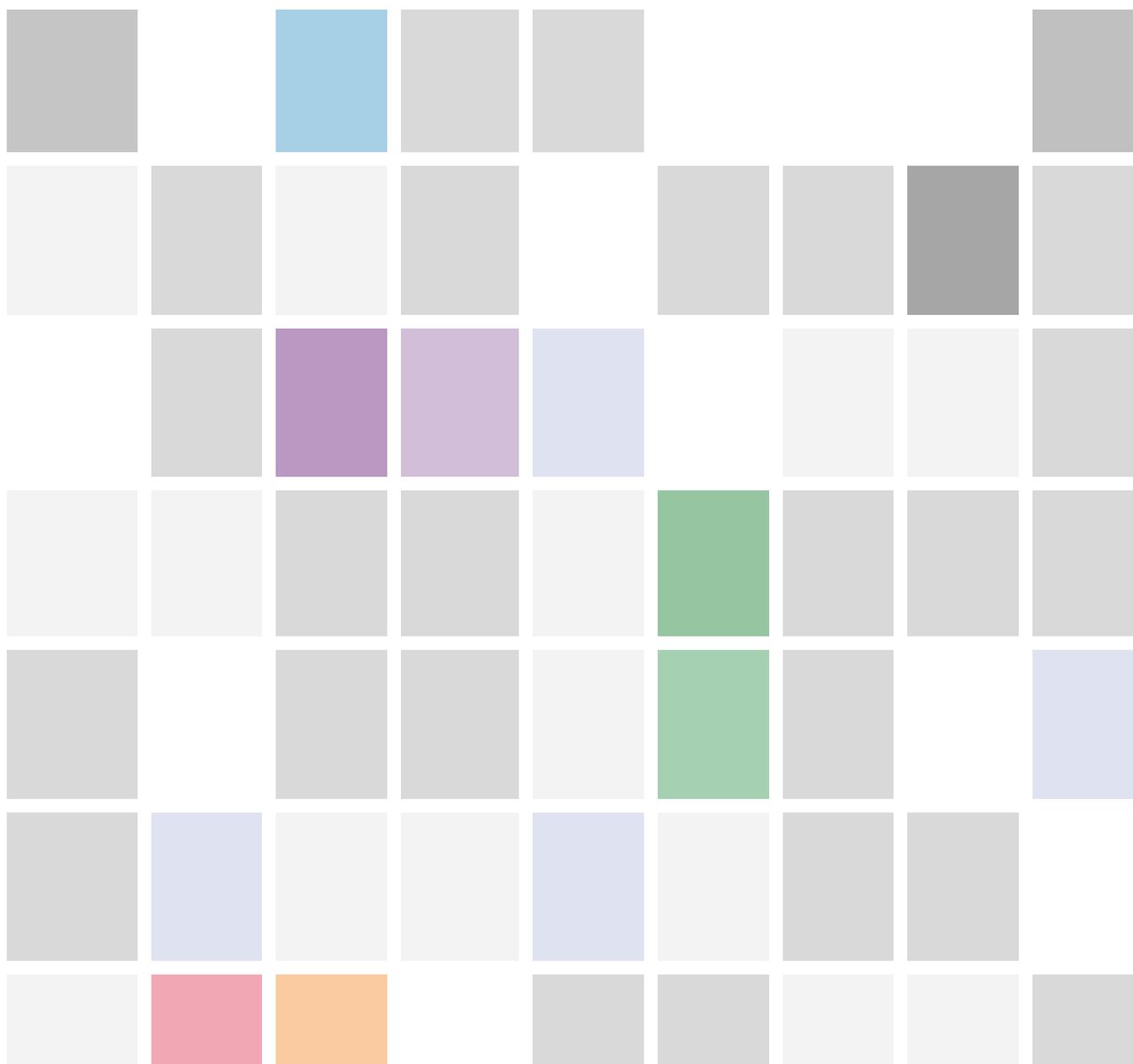
À NOTER EN 2016...

- 1 réunion du réseau a été organisée.
- Les conseillers de prévention ont également été invités à participer à la journée d'informations organisée dans le cadre de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées en novembre 2016.
- 4 lettres d'informations ont été diffusées par courriel (veille réglementaire et documentaire). Cette lettre est également diffusée au réseau des DGS/DRH.

COÛT

- Frais de personnel essentiellement
- Financement en partie par les contributions de la Convention Adhésion à la santé et conditions de travail (48 %)

37 657 €
24 412 € en 2015



Direction de la publication : Michel HIRIART- Avril 2017

Réalisation : les Directions du CDG 64

Coordination et conception graphique : Direction Générale du CDG 64

ISSN : 2494-6117