



DELIBERATION N°265_DE 09042024

Conseil d'Administration du 09 avril 2024

Rapport 2024 sur la situation en matière de développement durable

Le Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées Orientales,

Le 9 avril deux mille vingt-quatre à 10 heures au CDG66, 35 bd de St Assiscle-Centre Del Mon salle de conférence 66000 PERPIGNAN, se sont réunis les membres du Conseil d'Administration, dûment convoqués le 27 mars 2024 sous la présidence de M. Robert GARRABE,

-Nombre d'administrateurs titulaires en exercice : 28

-Nombre de membres présents : 13

-Nombre de membres votants : 19

Membres titulaires du Conseil d'administration :

Présents

Collège des communes affiliées

Titulaires :

M. Robert GARRABÉ, Président

M. CALVET Guy, M. GOT Alain, M. NIFOSI Christian, M. OLIVE Robert, M. PIQUET Philippe, M. PLA Raymond, M. PORTEIX Yves, Mme GARCI-VIDAL Madeleine, M. TAHOCES Antoine.

Collège des établissements affiliés

Suppléants : M. PUGINNIER Jean (*suppléant de M. LOPEZ Jean-Jacques*).

Collège spécifique des adhérents au socle commun (art 23 IV – loi 84-53 modifiée)

Mme ROLLAND Martine (*SDIS66*), M. RALLO François (*PMM*).

Absents excusés

Collège des communes affiliées

M. BILLES Jean-Paul, M. CHAMBON Jean-Louis, M. GALAN Bruno, M. GARSOU Jacques, M. SOLE Jean-Michel, M. THIBAUT Jean-Jacques, M. VILA Jean, M. REMEDI Bernard, M. PAILLES Roger.

Collège des établissements affiliés

M. LOPEZ Jean-Jacques, M. ROQUE Jean, M. PUIG Louis,

Collège spécifique des adhérents au socle commun (art 23 IV – loi 84-53 modifiée)

Mme BACH Marie (*Perpignan*), M. LACAPERE Rémi (*CD*), Mme SADOURNY Marie-Pierre (*CD*), M. DUSSAUBAT François (*Perpignan*)

Représentés ayant donné pouvoir

Mme BACH Marie à M. PIQUET Philippe

M. SOLE Jean-Michel à M. PORTEIX Yves

M. REMEDI Bernard à M. CALVET Guy

M. VILA Jean à M. GOT Alain

M. PAILLES Roger à M. PLA Raymond

M. PUIG Louis à M. NIFOSI Christian

Personnalités invitées

M. Nasser AFIF, Directeur du pôle Administration générale, expertise juridique, accompagnement statutaire.

M. Philippe PUJOL, Responsable du Centre des Finances Publiques Perpignan Municipale, **absent excusé.**

M. Didier MONZIOLS, Conseiller aux décideurs locaux.

Accusé de réception en préfecture
066-286600267-20240415-DE-265-09042024-DE
Date de télétransmission : 15/04/2024
Date de réception préfecture : 15/04/2024

Le Conseil d'administration,

- Vu** le code général des collectivités territoriales,
- Vu** le code général de la fonction publique,
- Vu** la loi n°2010-788 du 12 juillet 2010 portant Engagement National pour l'Environnement dite "Grenelle 2",
- Vu** le décret n° du 17 juin 2011 relatif au rapport sur la situation en matière de développement durable pour les collectivités territoriales,
- Vu** la délibération du Conseil d'administration n°240_DE 27062023 en date du 27 juin 2023 approuvant l'application de l'instruction budgétaire M57 développée à compter du 1^{er} janvier 2024,
- Vu** l'instruction budgétaire M57,
- Vu** le rapport présenté au Conseil d'administration.

Considérant que la présentation d'un rapport sur la situation en matière de développement durable est rendue obligatoire compte tenu du passage du CDG66 à la norme budgétaire et comptable M57 à compter de l'exercice 2024.

Après en avoir délibéré,

DÉCIDE DE :

Article 1 :

- **Prendre** acte de la présentation du rapport 2024 sur la situation en matière de développement durable au Centre de Gestion, joint en annexe de la présente délibération.

Adopté à l'unanimité des membres présents ou représentés,
Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil d'Administration.



Le Président du CDG66,

Robert GARRABE

PERPIGNAN, le 09 avril 2024

Le Président :

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché au siège du CDG66
- Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Montpellier sis au 6 rue Pitot 34063 MONTPELLIER CEDEX 02, dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

- Transmis au représentant de l'Etat le :
- Affiché le :

Accusé de réception en préfecture
066-286600267-20240415-DE-265-09042024-DE
Date de télétransmission : 15/04/2024
Date de réception préfecture : 15/04/2024



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Orientales

Centre del Món – 35, bd St Assisde – Hall B – 2ième étage - BP901 – 66020 PERPIGNAN Cedex – Tél. : 04.68.34.88.66 – www.cdg66.fr

Rapport sur la situation en matière de développement durable

2024

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Orientales

Table des matières

I.	Un rapport sur la situation en matière de développement durable : pourquoi ?	2
A.	Une obligation réglementaire	2
B.	Une opportunité pour le Centre de gestion	2
C.	Finalités et objectifs du développement durable	2
1.	Les finalités	2
2.	Les objectifs	3
II.	Le Centre de gestion et le développement durable	3
A.	Le développement durable au cœur du projet stratégique	3
B.	Le développement durable au cœur de nos actions	4
III.	Les actions mises en œuvre par le CDG	5
A.	Qualité de vie au travail (QVT)	5
B.	Maintien dans l'emploi	5
C.	Mise en place du télétravail	6
D.	Sobriété énergétique et bonnes pratiques	6
E.	Dématérialisation	6
IV.	Structurer un plan d'action en matière de développement durable	6
A.	Qualité de vie au travail (QVT)	6
B.	Santé - social	7
C.	Égalité professionnelle femmes/hommes	7
D.	Sobriété énergétique et pratiques éco-responsable	7
1.	Implication des agents	7
2.	Matériel informatique	7
3.	Téléphonie mobile	8
4.	Dématérialisation	8
E.	La commande publique	8
F.	Une mobilité responsable	8

I. Un rapport sur la situation en matière de développement durable : pourquoi ?

A. Une obligation réglementaire

La mise en œuvre de l'instruction budgétaire M57 implique de présenter préalablement au vote du budget un rapport sur la situation en matière de développement durable tel que le prévoit le Code général des collectivités territoriales.

En matière de développement durable, les collectivités et leurs établissements publics ont deux influences majeures concernant :

- Les impacts de la manière dont ils rendent leurs services,
- Leur pouvoir d'incitation au travers de leurs politiques et projets.

Ce rapport s'intéresse au fonctionnement de l'établissement et aux orientations de nature à améliorer sa situation en matière de développement durable.

Cette disposition vient élargir une obligation prévue dès 2010 pour les collectivités les plus importantes et vise à ce que les objectifs de développement durable soient intégrés dans le processus de préparation budgétaire.

B. Une opportunité pour le Centre de gestion

Les collectivités et les établissements publics représentent des maillons indispensables dans la mise en œuvre des transitions économiques, environnementales et sociales. A ce titre, le CDG66 a la capacité d'agir dans son périmètre de compétences autour de l'accompagnement des collectivités et des établissements publics en matière de ressources humaines et d'organisation.

Le rapport sur la situation en matière de développement durable est une opportunité pour :

- Valoriser l'action du Centre de gestion en matière de développement durable,
- Elaborer une stratégie de responsabilité sociale, sociétale et environnementale pour promouvoir les transitions,
- Ancrer le développement durable dans nos pratiques.

La mise en œuvre du développement durable doit être transversale à toutes les compétences du CDG66 et à ses différents cadres d'intervention.

C. Finalités et objectifs du développement durable

1. Les finalités

Dès 2010, la loi portant engagement national pour l'environnement fixe le cadre de référence pour les projets territoriaux de développement durable et en définit les 5 finalités suivantes :

- 1- La lutte contre le changement climatique et la protection de l'atmosphère,
- 2- La préservation de la biodiversité, la protection des milieux et des ressources,
- 3- L'épanouissement de tous les êtres humains,
- 4- La cohésion sociale et la solidarité entre territoires et entre générations,
- 5- La dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables.

2. Les objectifs

Le 25 septembre 2015, 193 pays ont adopté à l'ONU le programme de développement durable à l'horizon 2030, qui définit 17 objectifs :

PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DURABLE - OBJECTIFS					
1	Pas de pauvreté	7	Energie propre et d'un coût abordable	13	Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique
2	Faim « zéro »	8	Travail décent et croissance économique	14	Vie aquatique
3	Bonne santé et bien-être	9	Industrie, innovation et infrastructure	15	Vie terrestre
4	Education de qualité	10	Inégalités réduites	16	Paix, justice et institutions efficaces
5	Egalité entre les sexes	11	Villes et communautés durables	17	Partenariat pour la réalisation des objectifs
6	Eau propre et assainissement	12	Consommation et production responsables		

II. Le Centre de gestion et le développement durable

Le projet de mandat décliné dans le projet d'établissement 2024-2026 souligne l'engagement du CDG66 à participer à la réalisation d'une action publique efficace et pérenne.

A. Le développement durable au cœur du projet stratégique

- Un objectif fondamental : Contribuer au développement d'une action publique durable, vertueuse et performante,
- Une stratégie pour un territoire : Anticiper les besoins du territoire, favoriser la mise en synergies et les complémentarités, accompagner les collectivités dans une action publique durable pertinente,
- Une stratégie managériale : Une place et un rôle pour chaque agent du CDG au bénéfice du collectif.

B. Le développement durable au cœur de nos actions

Dans le cadre de ses missions et de son champ d'intervention le CDG66 intègre déjà les objectifs du développement durable de la manière suivante :

- **Bonne santé et bien-être**
 - Un service de médecine préventive au bénéfice de la santé des agents et en appui aux employeurs publics pour améliorer les conditions de travail,
 - Un service de prévention des risques professionnels : accompagnement à l'élaboration du document unique, inspections, prévention de l'usure professionnelle,
 - Le secrétariat du conseil médical compétent pour émettre un avis sur la situation des agents (*fonctionnaires et dans certains cas contractuels de droit public*), dont l'état de santé est altéré par des pathologies en lien ou non avec le service.

- **Inégalités réduites**
 - Une mission « maintien dans l'emploi » pour l'accompagnement des collectivités dans leur projet en matière d'emploi des personnes en situation de handicap (*recrutement, insertion, reclassement, adaptation des postes...*).

- **Egalités entre les sexes**
 - Elaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes structuré autour de :
 - La rémunération effective,
 - La promotion professionnelle,
 - La lutte contre les stéréotypes dans le recrutement avec une prestation d'aide au recrutement.

- **Adaptation au contexte mouvant du service public par un accompagnement des acteurs renforcé**
 - Accompagnement et anticipation des mutations de l'emploi du point de vue de l'organisation et du management, comme des compétences et de l'évolution des métiers par la diffusion et l'actualisation des connaissances, l'animation de réseaux d'experts, et la formation des agents ayant vocation à intervenir au sein des collectivités et établissements publics.
 - La mise à disposition d'agents pour des missions temporaires afin de favoriser la continuité du service public dans toutes les collectivités et établissements affiliés et non-affiliés.
 - Aide personnalisée à l'élaboration du projet professionnel : accompagner de manière personnalisée sur la réflexion, l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel, les agents des collectivités volontaires à travers un dispositif de prise en charge clair.

- **Dialogue social et institutions efficaces**
 - Animation et accompagnement du dialogue social avec l'adoption d'un protocole syndical élaboré dans le cadre d'une démarche participative,

- Mission « médiation préalable obligatoire » au bénéfice des agents, des collectivités et établissements publics du territoire en vue de rechercher des solutions amiables à des situations conflictuelles,
 - Référent déontologue pour un accompagnement et un éclairage à l'ensemble des agents publics sur l'application des principes déontologiques et des bonnes pratiques qui en découlent.
- **Des partenariats poussés pour une insertion sociale**
 - Une stratégie de développement de nos partenariats avec l'ensemble des acteurs des ressources humaines et de l'emploi, du secteur public et du secteur privé,
 - L'écoute du territoire, pour être au plus près des besoins en interne comme en externe,
 - La coordination du schéma régional.

III. Les actions mises en œuvre par le CDG

A. Qualité de vie au travail (QVT)

La qualité de vie au travail est intrinsèquement liée aux conditions de travail.

- En 2020, l'espace « terrasse » du CDG a fait l'objet d'un aménagement avec l'acquisition de mobilier (*fauteuils, tables, chaises*) offrant ainsi un lieu d'échanges et de convivialité aux agents.
- En 2023, un atelier sur la QVT a été organisé et proposé aux agents :

Cet atelier participatif a permis à chacun des agents, répartis en groupe de travail, de faire des propositions sur les items suivants :

- Management et sens du travail,
- Moyens humains,
- Prévention,
- Relations humaines et écoute entre collègues,
- Equipement matériels,
- Transversalité et autonomie.

Les propositions ainsi recueillies ont donné lieu aux actions suivantes que le CDG va mettre en place progressivement :

- Réaménagement de l'espace de restauration dédié aux agents,
- Aménagement du poste de travail des agents avec l'octroi de matériel de bureau ergonomique supplémentaire,
- Constitution d'un groupe de travail sur la convivialité,
- Mise en place de mesures visant à améliorer la diffusion de l'information interne.

B. Maintien dans l'emploi

Le CDG a reconduit la convention avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (*FIPHFP*) et le CAP-EMPLOI.

Cette convention s'inscrit dans la mise en œuvre d'une série d'actions déterminées afin d'encourager l'emploi des agents RQTH, d'informer et d'accompagner les collectivités affiliées et de maintenir dans l'emploi des personnes et des agents en situation de handicap.

C. Mise en place du télétravail

Le télétravail est déployé au sein du CDG66. La majorité des agents bénéficie aujourd'hui de cette modalité d'organisation du temps de travail.

Si le télétravail participe à une meilleure conciliation vie professionnelle/vie privée, il favorise également le développement durable en permettant de limiter les trajets professionnels tout en modifiant notre usage des sources d'énergie, désormais sous la responsabilité directe de l'agent et encourageant ainsi la prise de conscience de la consommation.

D. Sobriété énergétique et bonnes pratiques

Incités et sensibilisés aux enjeux énergétiques et environnementaux, le CDG a encouragé le comportement éco-responsable des agents au quotidien par les actions suivantes :

- Matériel informatique systématiquement mis hors tension les soirs et week-ends,
- Chauffage et climatisation baissés le soir et en cas d'absence,
- Lumière éteinte lorsque le bureau est inoccupé,
- Diminution du recours à l'impression,
- Collectivités incitées à transmettre leurs documents de manière dématérialisée dès lors que cela est possible.
- Distribution de gourdes réutilisables à l'ensemble des agents afin de diminuer l'usage de bouteilles en plastique.

Par ailleurs, le CDG a procédé à l'installation de robinets à détecteur dans les sanitaires afin de réduire la consommation d'eau et limiter le gaspillage.

E. Dématérialisation

Le CDG a initié une dématérialisation interne et externe en mettant à disposition de ses agents des outils dédiés tels que :

- Des certificats électroniques permettant la transmission des actes administratifs au contrôle de légalité,
- Des outils et documents partagés consultables sur le serveur (*planning des salles, planning des véhicules, documents de travail*).
- Des projets de dématérialisation sont en cours de développement (*Gestion électronique de documents, dématérialisation des fiches de congé et des modalités de gestion du temps de travail, dématérialisation des fiches de demande de remboursement des frais de déplacement*).

IV. Structurer un plan d'action en matière de développement durable

Les orientations prises par le CDG en matière de développement durable visent à capitaliser sur l'existant, à approfondir l'analyse de la situation, à structurer la démarche de sensibilisation et d'appropriation par l'ensemble de tous les agents et à mettre en œuvre un plan d'action pragmatique.

A. Qualité de vie au travail (QVT)

La démarche initiée en 2023 et relative à la qualité de vie au travail a permis de définir des actions qui seront menées dès 2024 :

- Réaménagement de l'espace de restauration dédié aux agents :
 - Espace cuisine (*plan de travail, éléments de rangement, achat d'un micro-ondes supplémentaire*)

- Aménagement du poste de travail des agents avec l'octroi de matériel de bureau ergonomique supplémentaire :
 - Matériel de bureau proposé aux agents (*rehausseur d'écran, souris ergonomique, repose pieds, 2nd écran pour télétravail, siège de travail*).
- Constitution d'un groupe de travail sur la convivialité :
 - Promouvoir la convivialité au sein du CDG afin de favoriser un climat de travail positif,
 - Réflexion sur la mise en place d'une prestation sportive pour les agents du CDG.
- Mise en place de mesures visant à améliorer la diffusion de l'information interne :
 - Partage du planning des salles et des véhicules pour consultation, à l'ensemble des agents.

B. Santé - social

L'article L 827-7 du Code Général de la Fonction Publique fait obligation aux centres de gestion de proposer des conventions de participation relatives à la protection sociale complémentaire des agents territoriaux du département considéré.

Cette obligation s'articule avec la perspective de la mise en place des participations obligatoires des employeurs territoriaux à la couverture en protection sociale complémentaire, au 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance.

A ce titre, le CDG66 s'engage dès 2024 aux impératifs préalables pour assurer et garantir la mise en œuvre de la PSC à compter du 1^{er} janvier 2025.

C. Égalité professionnelle femmes/hommes

En 2024, le CDG devra élaborer un nouveau plan visant à améliorer l'égalité femme/homme. Celui-ci aura pour vocation de poursuivre les actions déjà engagées en la matière. Il comportera en outre un volet sur la conciliation de la vie privée et professionnelle afin de l'inscrire pleinement dans la démarche d'un développement durable.

D. Sobriété énergétique et pratiques éco-responsable

1. Implication des agents

Dans la continuité de 2023, l'année 2024 fera l'objet d'un renforcement de la promotion des pratiques éco-responsable.

- En interne, une campagne d'affichage sur les gestes éco-responsables à adopter sera mise en avant pour sensibiliser un peu plus les agents aux enjeux de l'économie des ressources. En externe, il sera procédé à la création d'une page internet dédiée aux bonnes pratiques éco-responsable,
- Renforcer l'initiative individuelle en favorisant la contribution des agents dans une démarche de « développement durable » interne (*Recensement d'idées, partage de bonnes pratiques...*).

2. Matériel informatique

Dans le cadre du protocole syndical adopté par le Conseil d'administration en date 19 décembre 2023 il est envisagé de renouveler le parc informatique attribué aux organisations syndicales en privilégiant le déploiement d'ordinateur portables de dernière génération moins gourmand en consommation électrique et permettant une durée d'utilisation effective de 5 ans minimum. Dans ce cadre, l'indice de réparabilité sera un des critères de sélection des offres.

3. Téléphonie mobile

Dans le cadre d'un renouvellement du contrat de téléphonie mobile il est envisagé de réutiliser les terminaux déjà acquis. Cette mesure permet ainsi de prolonger la durée d'utilisation de 4 ans minimum et donc l'impact environnemental.

4. Dématérialisation

Le CDG66 s'engage depuis plusieurs années dans un processus de dématérialisation interne, et des échanges avec les collectivités et établissements affiliés. L'objectif est d'améliorer la fluidité de ces échanges en optimisant l'utilisation des ressources numériques :

- En limitant autant que possible l'envoi de documents par mél et en privilégiant la mise à disposition sous forme de lien de téléchargement pour éviter de surcharger les serveurs de messagerie (*exemple : envoi des convocations et rapports du Conseil d'administration*),
- En évitant le téléchargement et le stockage des documents échangés au moyen d'outils de consultation partagés (*via le serveur*),
- En initiant le développement de la Gestion Electronique des Documents (*GED*) pour fluidifier le travail en interne et avec les affiliés.

E. La commande publique

Au-delà de l'obligation qui pèse sur les acheteurs publics, le CDG prend en compte l'enjeu du développement durable dans les achats qu'il effectue. Ainsi, en sa qualité d'acheteur responsable il prend en compte les deux aspects suivants :

- L'aspect environnemental,
- L'aspect social.

Dans le cadre des futures passations de marchés publics, le CDG mène une réflexion sur la manière d'intégrer le plus souvent possible des clauses sociales et environnementales dans les documents de consultation.

Plus spécifiquement, différents leviers juridiques peuvent être utilisés :

- Intégration de critères spécifiques de jugement des offres, par exemple :
 - Gestion et tri des déchets dans les marchés de travaux,
 - Performance en matière de développement durable et sobriété énergétique,
 - Empreinte carbone et indice de réparabilité dans les marchés de fournitures.
- Intégration dans les caractéristiques et exigences du contrat sous forme de clauses administratives et technique, par exemple :
 - Fourniture de produits d'entretien de type « Ecolabel ».
- Intégrer dans les critères de sélection de marché publics les actions d'opérateurs économiques qui emploient des travailleurs en situation de handicap ou éloignés de l'emploi.

F. Une mobilité responsable

Conformément à la loi sur la transition énergétique de 2015, à la loi d'orientation des mobilités de 2019 puis à la loi climat et résilience, les collectivités territoriales et les établissements publics sont invités à mettre en œuvre des solutions de transport plus durables.

Le CDG66 a à sa charge la gestion et l'évolution de son parc automobile. Compte tenu de sa volonté de tendre vers les obligations réglementaires en matière de mobilité, le CDG doit intégrer l'enjeu

- Améliorer la gestion du parc automobile :

Le CDG66 dispose d'un parc automobile de huit véhicules mis à la disposition des agents dans le cadre de leurs fonctions et missions.

Afin d'anticiper au mieux son renouvellement, il est nécessaire d'en optimiser la gestion :

- En améliorant le suivi de la flotte,
- En analysant l'usage de chaque véhicule (*fréquences d'utilisation, optimisation*),
- En redéfinissant les besoins.

Conclusion

Les efforts entrepris dans le cadre du développement durable attestent de l'engagement du CDG66 en la matière. Les actions mise en place, tant au sein du fonctionnement interne que des activités externes, témoignent de la volonté d'incorporer le développement durable à tous les aspects des missions du CDG.

Ce premier rapport présente les réalisations et les orientations du CDG qui se prépare à explorer de nouvelles perspectives en 2024, poursuivant sa trajectoire vers un avenir plus durable, innovant et responsable.