



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

Centre del Món – 35, bd St Assisclé – 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

2025

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 centre 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. Organisation du télétravail	6
D. Sobriété énergétique et bonnes pratiques	6
1. Implication des agents	6
2. Matériel informatique	6
E. Dématérialisation	6
IV. Structurer un plan d'action en matière de développement durable	7
A. Qualité de vie au travail (QVT)	7
1. Amélioration des conditions de travail	7
2. Prévention des risques psychosociaux	7
B. Santé - social	7
C. Égalité professionnelle femme/homme	8
D. Sobriété énergétique et pratiques éco-responsables	8
1. Implication des agents	8
2. Dématérialisation	8
E. La commande publique	8
F. Une mobilité responsable	9

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

A. Une obligation réglementaire

Depuis l'entrée en vigueur de l'instruction budgétaire M57 en 2024, le CDG66 est tenu 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 exercent deux influences majeures sur :

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

Ce rapport examine le fonctionnement de l'établissement et propose des orientations visant à améliorer la situation en matière de développement durable.

Cette disposition étend une obligation instaurée en 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 constituent des acteurs essentiels à la mise en œuvre des transitions économiques, environnementales et sociales. À ce titre, le CDG66 a la capacité d'intervenir dans son champ de compétences pour accompagner les collectivités et les établissements publics en matière de ressources humaines et d'organisation.

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

- Mettre en valeur l'action du Centre de gestion en matière de développement durable dans le cadre de ses responsabilités,
- Définir une stratégie de responsabilité sociale, sociétale et environnementale afin de favoriser les transitions,
- Intégrer durablement le développement durable dans les pratiques.

L'intégration du développement durable doit être transversale à l'ensemble des compétences du CDG66 et à ses divers cadres d'intervention.

C. Finalités et objectifs du développement durable

1. Les finalités

Depuis 2010, la loi portant engagement national pour l'environnement établit le cadre de référence des projets territoriaux de développement durable et en précise 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, les 193 Etats membres de l'ONU ont adopté 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 les changements climatiques
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	Partenariats 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, présenté dans le projet d'établissement 2024-2026 met en évidence l'engagement du CDG66 à contribuer à la mise en œuvre d'une action publique efficace et durable.

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 territoriale : Anticiper les besoins du territoire, favoriser les 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 centre 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 :

• Santé et bien-être

- Un service de médecine préventive au bénéfice de la santé des agents et en soutien aux employeurs publics pour optimiser 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,
- PSC : le CDG propose aux collectivités et établissements publics du département des conventions de participation visant à garantir la protection sociale complémentaire de leurs agents territoriaux. Pour le volet Prévoyance, le CDG66 s'est engagé dès 2024 aux impératifs préalables pour assurer et garantir la mise en œuvre de la PSC « Prévoyance » au 1^{er} janvier 2025.

• 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...*).

• Egalité professionnelle entre les sexes

- Elaboration d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle femmes/hommes structuré autour des axes suivants :
 - Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
 - Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d'emploi, grades et emplois de la fonction publique,
 - Favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale,
 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes.

• Adaptation au contexte mouvant du service public par un accompagnement des acteurs renforcé

- Accompagnement et anticipation des mutations de l'emploi, tant en termes d'organisation et de management que de compétences et de métiers, par la diffusion des connaissances, l'animation de réseaux d'experts tels que celui des secrétaires généraux de mairie, 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 individualisée à l'élaboration du projet professionnel : accompagnement personnalisé dans la réflexion, l'élaboration et la mise en œuvre du projet. Soutien des agents des collectivités volontaires grâce à un dispositif de prise en charge clairement défini.

- **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 renforcés pour favoriser l'insertion sociale**

- L'écoute du territoire, pour être au plus près des besoins en interne comme en externe,
- 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,
- La coordination du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

III. Les actions mises en œuvre par le CDG

A. Qualité de vie au travail (QVT)

La qualité de vie au travail est étroitement liée aux conditions de travail. À ce titre, les actions suivantes ont été menées en 2024 :

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

D'autres actions seront déployées de manière progressive :

- Constitution d'un groupe de travail sur la convivialité,
- Etude relative au réaménagement des locaux au premier étages (R+1).

B. Maintien dans l'emploi

Le CDG a reconduit la convention (2023-2025) 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. Dans ce cadre, des stages d'observation et d'immersion ont été proposés par le CDG à deux candidats RQTH, accompagnés par CAP-EMPLOI, afin de favoriser leur insertion professionnelle.

C. Organisation du télétravail

Le télétravail est instauré au sein du CDG66. La majorité des agents bénéficie actuellement 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 l'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

1. Implication des agents

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 éteint 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.
- Réduction de l'usage de bouteilles en plastique.
- Mise en place de critères durables et environnementaux dans le cadre du marché d'entretien des locaux

2. Matériel informatique

Dans le cadre du protocole syndical adopté par le Conseil d'administration le 19 décembre 2023, le CDG a procédé au renouvellement du parc informatique attribué aux organisations syndicales en privilégiant le déploiement d'ordinateurs portables de dernière génération, moins « gourmands » en consommation électrique et permettant une durée d'utilisation effective de 5 ans minimum.

E. Dématérialisation

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

- Des tablettes numériques ont été mises à disposition des différentes instances du CDG (*Conseil d'administration, Comité Social Territorial, Commission Administrative Paritaire, Commission Consultative Paritaire, instances médicales...*), afin de limiter l'usage du papier et de moderniser les pratiques,
- Des certificats électroniques permettant la transmission électronique 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 (*GED*),
 - Dématérialisation des fiches de congés 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 du CDG66 en matière de développement durable visent à valoriser les acquis, à approfondir l'analyse de la situation, à structurer la sensibilisation et l'appropriation par tous les agents, et à mettre en œuvre un plan d'action pragmatique.

A. Qualité de vie au travail (QVT)

1. Amélioration des conditions de travail

La démarche initiée dès 2023 et relative à la qualité de vie au travail a permis de définir et mettre en œuvre des actions, lesquelles seront poursuivies en 2025 :

- Constitution d'un groupe de travail sur la convivialité :
 - Promouvoir la convivialité au sein du CDG afin de favoriser un climat de travail positif,
- Aménagement du poste de travail des agents avec le renouvellement de sièges de bureau,
- Etude relative au réaménagement des locaux au premier étage (R+1),
- Formation de cohésion des cadres encadrant afin d'améliorer la synergie du CODIR.

2. Prévention des risques psychosociaux

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, des actions seront mises en œuvre en 2025 pour garantir un environnement de travail respectueux et sécurisé pour l'ensemble des agents :

- Mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes.

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 (PSC) des agents territoriaux du département considéré.

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

Dans ce cadre, le CDG a acté d'une participation de 20€/mois pour ses agents, contribuant ainsi à réduire le risque de difficultés financières lié à une situation d'inaptitude physique temporaire.

Dès 2025, le CDG s'engage à répondre aux impératifs préalables afin d'assurer la mise en œuvre de la PSC « Santé » à compter du 1^{er} janvier 2026.

C. Égalité professionnelle femme/homme

La reconduction exceptionnelle du plan 2023 pour 2024, a permis au CDG de finaliser le plan égalité femme/homme pour 2025. Celui-ci comportera notamment 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-responsables

1. Implication des agents

Dans la continuité des années 2023 et 2024, l'année 2025 fait l'objet d'un renforcement de la promotion des pratiques éco-responsables avec :

- La mise en place depuis le mois de janvier 2025 d'un marché de service pour la collecte et le recyclage des déchets au sein des locaux du CDG.
- La (re)sensibilisation des agents aux pratiques éco-responsables (*coupure chauffage/climatisation/lumière lorsque le bureau est inoccupé et les week-end*),
- Une initiative de sensibilisation sur les gestes éco-responsables sera lancée en interne, visant à renforcer l'engagement des agents dans l'économie des ressources (*électricité, eau*). Cette initiative s'inscrit dans la continuité des efforts engagés pour promouvoir des pratiques durables.
- Le renforcement de l'initiative individuelle en encourageant la contribution des agents à la démarche de « développement durable » interne se poursuivra en 2025 (*Recensement d'idées, partage de bonnes pratiques...*).

2. 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 minimisant autant que possible l'utilisation de documents « papier » 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 et autres instances du CDG*),
- 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. À cet égard, une consultation a été lancée au mois de mars 2025 en vue d'une mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage qui devra permettre la mise en œuvre effective de ce chantier en 2025 en vue de l'acquisition d'une solution optimale.

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 passations de marchés publics, le CDG mène une réflexion sur la manière d'intégrer toutes les fois possibles des clauses sociales et environnementales dans les documents de consultation et d'exécution des marchés.

Plus spécifiquement, différents leviers juridiques peuvent être utilisés :

- Intégration de critères spécifiques de jugement des offres en lien avec l'exécution du marché, avec par exemple :
 - Gestion et tri des déchets dans les marchés de travaux ou de fournitures,
 - 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 techniques, par exemple :
 - Fourniture de produits d'entretien de type « Ecolabel » (ex. marché de nettoyage des locaux).
 - Utilisation de procédés d'entretien écoresponsables (ex. réduction consommation d'eau).
- 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.

Pour les marchés conclus en 2024, le CDG66 a engagé une consultation en vue d'attribuer un marché de fourniture d'électricité à Haute Valeur Environnementale qui s'est avérée infructueuse. Un marché de fourniture d'électricité classique a en conséquence dû être conclu avec une proposition avec une part d'énergie renouvelable.

Par ailleurs, un marché de collecte et de recyclage des déchets de bureau a été conclu en début d'année 2025 avec une entreprise d'insertion par le travail de personnes en situation de handicap.

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 constitué de huit véhicules mis à la disposition des agents dans le cadre de leurs fonctions et missions.

Dans le souci de répondre aux obligations réglementaires en matière de mobilité, le CDG doit prendre en considération l'enjeu d'optimiser la gestion de son parc automobile.

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

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

Conclusion

Les efforts déployés dans les différentes dimensions du développement durable témoignent de l'engagement du CDG en la matière. Les actions mises en œuvre, tant dans le fonctionnement interne que dans les activités externes, illustrent la volonté d'intégrer le développement durable à l'ensemble des missions du CDG.

Ce rapport présente les réalisations et les orientations du CDG qui explorera de nouvelles perspectives en 2025, poursuivant sa trajectoire vers un avenir plus durable, novateur et engagé.