

# 2024



# Bilan



# D'ACTIVITÉ

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE DES  
PYRÉNÉES-ORIENTALES

35, boulevard Saint Assiscle  
Bâtiment B - BP901  
66020 PERPIGNAN Cedex

 04 68 34 88 66



[www.cdg66.fr](http://www.cdg66.fr)



# SOMMAIRE

## Le mot du président P. 2

### Pôle Administration Générale et Accompagnement Statuaire P. 3-4

- Service Administration Générale P. 3
- Service Gestion des Carrières, Conseil Statutaire et Instances Paritaires P. 3
- Service Retraites - Gestion Paie Multi-collectivités P. 4

### Pôle Concours Emploi et Appui aux Collectivités P. 5-6

- Service Accès à l'Emploi et Parcours Professionnel P. 5
- Service Appui aux Collectivités P. 6

### Pôle Santé et Sécurité au Travail P. 6-8

- Services Santé au travail - Affaires sociales - Maintien dans l'emploi Organisation des Collectivités - Médiation P. 6-7
- Service Hygiène & Sécurité P. 8



## CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DES PYRÉNÉES-ORIENTALES

Directeur de la publication :  
Robert GARRABE  
Mise en page : Com'média  
© Photos : Centre de Gestion 66,  
Freepik, Adobe Stock



## Le MOT du PRÉSIDENT

Chers collègues,

C'est avec satisfaction que je vous présente le bilan d'activité de l'exercice écoulé. Dans un contexte de mutation permanente du service public, notre établissement a su faire preuve de dynamisme, s'inscrivant pleinement dans la modernisation de la fonction publique territoriale.

Tout au long de l'année, l'engagement quotidien des agents a permis la réussite de notre action. Tiers de confiance privilégié des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et des partenaires institutionnels, le Centre de Gestion a travaillé en étroite collaboration avec l'ensemble de ses affiliés.

Cette année a marqué une étape importante : le lancement de notre projet d'établissement. Celui-ci reflète notre volonté de toujours mieux vous accompagner.

C'est un projet ambitieux et concret, qui vise à élargir la portée de nos missions et à innover dans nos pratiques. Mais il s'inscrit aussi dans une dynamique plus large : celle du schéma régional de coordination des Centres de Gestion de la région Occitanie dont le but est de créer des synergies, en additionnant les compétences, les expertises et les savoir-faire de chacun.

Au-delà des projets et des indicateurs, ce qui me tient le plus à cœur, c'est de placer l'humain au centre de notre action. Être à l'écoute, proposer un accompagnement sur mesure et répondre avec justesse aux réalités du terrain, tels ont toujours été nos objectifs.

C'est ensemble que nous construisons une fonction publique de proximité, portée par un esprit d'équipe et le désir sincère de bien faire pour l'intérêt général.

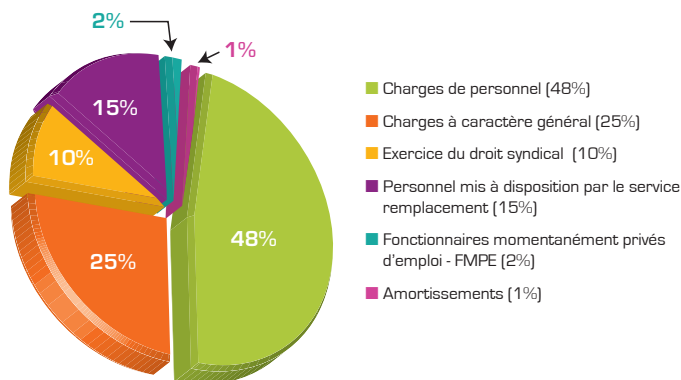
Merci pour votre confiance et pour votre soutien. C'est grâce à vous que nous pouvons agir chaque jour, avec sens et engagement, au service d'un projet commun de qualité.

**Le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Orientales,**

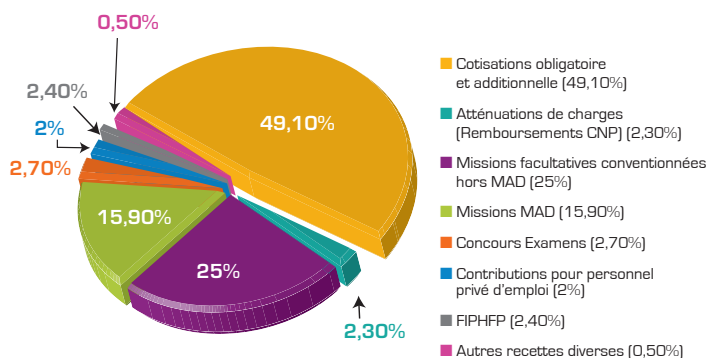
**Robert GARRABE**

## SERVICE ADMINISTRATION GENERALE

Bilan financier exercice 2024 :



Les dépenses réelles de fonctionnement se sont établies à 5 094 893,53€



Les recettes réelles de fonctionnement se sont élevées à 5 290 570,76€

Montant de la cotisation obligatoire : 1 749 774,62€

Montant de la cotisation additionnelle : 849 695,62€

## SERVICE GESTION DES CARRIÈRES, CONSEIL STATUTAIRE ET INSTANCES PARITAIRES

Le service a poursuivi et renforcé ses missions d'accompagnement et de conseil auprès des collectivités du département. Plusieurs actions structurantes ont été menées dans un objectif constant de proximité, de réactivité et de qualité du service rendu.

### 1. Amélioration de l'accessibilité du service

Afin de faciliter le contact direct avec les conseillers, **des permanences téléphoniques quotidiennes** ont été instaurées. Ce dispositif a permis une meilleure disponibilité et une réduction des délais de réponse aux sollicitations des collectivités.

### 2. Extension du champ d'accompagnement statutaire

Dans le cadre du transfert de la gestion de l'instance du Comité Social Territorial (CST) au service, **le CDG66 a élargi son accompagnement statutaire** aux collectivités ne disposant pas de leur propre instance. Cette évolution permettra de garantir la sécurité juridique des procédures tout en renforçant le rôle de conseil du service.



### 3. Application de la loi relative aux secrétaires généraux de mairie

**Un accompagnement individualisé a été proposé aux 186 collectivités du département concernées** dans le cadre de l'application de la loi relative aux secrétaires généraux de mairie. Le service a apporté un appui sur les volets suivants : désignation des agents concernés, calcul de la bonification d'ancienneté et vérification des conditions d'éligibilité à la promotion interne.

### 4. Veille réglementaire et diffusion d'outils pratiques

Le site internet du CDG66 a été régulièrement alimenté à la suite de la parution de textes réglementaires. **Des modèles d'actes administratifs** ont été mis à disposition des collectivités, notamment en lien avec l'Indemnité Spécifique de Fonctions et d'Expertise (ISFE) ou encore la prime pouvoir d'achat.

### 5. Promotion interne : information et accompagnement

Une réunion d'information a été organisée afin de présenter les modalités du dispositif de promotion interne ainsi que les critères de constitution des dossiers. Cet événement a permis d'apporter des réponses claires et partagées aux agents et responsables RH. **En 2024, le service a traité 452 dossiers.**

### 6. Revalorisations statutaires de janvier 2024

Le service a accompagné les collectivités dans la mise à jour des carrières consécutive aux revalorisations intervenues en début d'année. Cette action a nécessité une expertise fine des grilles indiciaires et une adaptation rapide des outils de gestion.

## SERVICE RETRAITES | GESTION PAIE MULTI-COLLECTIVITÉS

**Le service « Retraites »** aide les collectivités et les agents à naviguer dans le processus complexe des retraites.

Il propose un accompagnement expert pour faire face aux changements réglementaires fréquents et comprendre les imbrications entre les différents régimes de retraite.

#### 1. Contrôle et Transmission des Dossiers

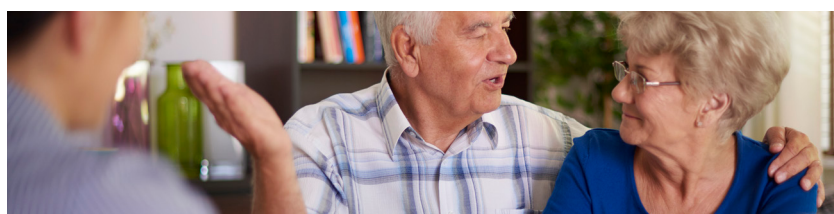
La gestion des dossiers de retraite nécessite une vigilance accrue pour éviter les erreurs. Aussi, le service assure le contrôle des dossiers de retraite complétés par les collectivités avant de les transmettre à la CNRACL. **En 2024, le service a traité 210 dossiers.**

#### 2. Accompagnement Personnalisé

Le service accompagne les agents territoriaux dans la préparation et la gestion de leur départ à la retraite. Il assure un rôle de conseil, d'information et d'accompagnement administratif. **En 2024, le service a réalisé 91 rendez-vous personnalisés.**

#### 3. Information et Assistance

Le service fournit des informations et une assistance aux collectivités et aux agents sur les droits à la retraite. A la suite de la réunion d'information relative à la retraite qui s'est tenue en septembre 2024, des ateliers mensuels d'aide à la saisie de dossiers retraite à destination des employeurs territoriaux ont été mis en place dès le mois de novembre 2024.



### 7. Renforcement de la fonction déontologique

La désignation d'un nouveau référent déontologue mutualisé a permis de poursuivre l'action du CDG66 en matière de conseil déontologique, dans une logique de sécurisation des pratiques professionnelles. En 2024 il y a eu **8 saisines du déontologue** (3 simples et 5 plus complexes) et pas de saisine laïcité.

**Rapport du référent déontologue pour l'année 2024 :**



### 8. Interventions sur site

Dans une logique de proximité, **des déplacements en collectivités** ont été réalisés afin de traiter des situations individuelles complexes. Ces accompagnements sur mesure traduisent l'engagement du service dans une relation de confiance et de soutien technique renforcé.

### Le service « Paie à Façon » du CDG66

accompagne les collectivités territoriales dans la gestion de la paie de leurs agents. Il permet d'externaliser le traitement des bulletins tout en garantissant conformité, sécurité et optimisation des processus.

Au-delà de son accompagnement personnalisé aux collectivités adhérentes, une rencontre réunissant les acteurs CARSAT LR / CDG66 / CPAM66 / URSSAF s'est tenue le 23 mai 2024 pour l'ensemble des collectivités affiliées au CDG.



**l'Assurance  
Maladie**

Pyrénées-Orientales



**URSSAF**

► Languedoc-Roussillon



# Pôle Concours Emploi et Appui aux Collectivités

## SERVICE ACCES A L'EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNEL

### ■ Concours et examens professionnels

Sessions organisées en 2024 : 4 opérations

|                                                                                                                        | Inscrits   | Admis à concourir | Lauréats   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------------|------------|
| <b>EXAMEN PROFESSIONNEL</b> - AVANCEMENT DE GRADE - ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2 <sup>ÈME</sup> CLASSE |            |                   |            |
| Candidats                                                                                                              | 56         | 56                | 39         |
| <b>EXAMEN PROFESSIONNEL</b> - PROMOTION INTERNE - INGÉNIEUR TERRITORIAL 1 <sup>ER</sup> EXAMEN 1 <sup>ER</sup> ALINÉA  |            |                   |            |
| Candidats                                                                                                              | 310        | 296               | 61         |
| <b>EXAMEN PROFESSIONNEL</b> - AVANCEMENT DE GRADE - BIBLIOTHÉCAIRE PRINCIPAL TERRITORIAL                               |            |                   |            |
| Candidats                                                                                                              | 21         | 21                | 10         |
| <b>EXAMEN PROFESSIONNEL</b> - PROMOTION INTERNE - RÉDACTEUR TERRITORIAL PRINCIPAL DE 2 <sup>ÈME</sup> CLASSE           |            |                   |            |
| Candidats                                                                                                              | 606        | 577               | 126        |
| <b>TOTAUX</b>                                                                                                          | <b>993</b> | <b>950</b>        | <b>236</b> |

### ■ Emploi

Le service emploi du CDG66 a poursuivi en 2024 son engagement auprès des collectivités territoriales pour les accompagner dans la gestion de l'emploi public. Ses missions se sont articulées autour de plusieurs axes principaux :

**1. Bourse de l'emploi** | Le service a assuré la gestion, le suivi et le conseil aux collectivités dans le cadre de la bourse de l'emploi. Un rappel régulier de la réglementation en matière de Déclarations de Vacances d'Emploi (DVE) a été effectué afin d'assurer le respect des obligations légales. **Au total, 2 749 DVE ont été traitées sur l'année.**

**2. Aide au recrutement** | Dans le cadre de son accompagnement au recrutement, le service a réalisé une mission spécifique en 2024 pour une commune, visant au recrutement de son Directeur Général des Services (DGS). Cette mission illustre l'engagement du service emploi à répondre aux besoins des collectivités en matière de ressources humaines.

**3. Conseils en évolution professionnelle et aide aux mobilités** | **Le service a accompagné 14 bénéficiaires** dans le cadre de l'Aide Personnalisée à l'Élaboration du Projet Professionnel (APEPP) et **19 bénéficiaires** dans le cadre de l'aide aux mobilités.

**4. Gestion des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE)** | Un agent de catégorie A a été suivi dans le cadre de cette mission et placé en mission temporaire.

**5. Stratégie et prospective sociale** | Le service a réalisé l'élaboration du bilan de l'emploi 2023 et a conduit la campagne du Rapport Social Unique 2023. Les taux de retour observés sont de 77% pour les Structures Publiques Territoriales (SPT) et de 98% pour les effectifs permanents, (la moyenne en Occitanie est de 73% pour les SPT et de 98% pour les effectifs).

**6. La mise à disposition de personnel de remplacement :**



Nombre de communes

**94**

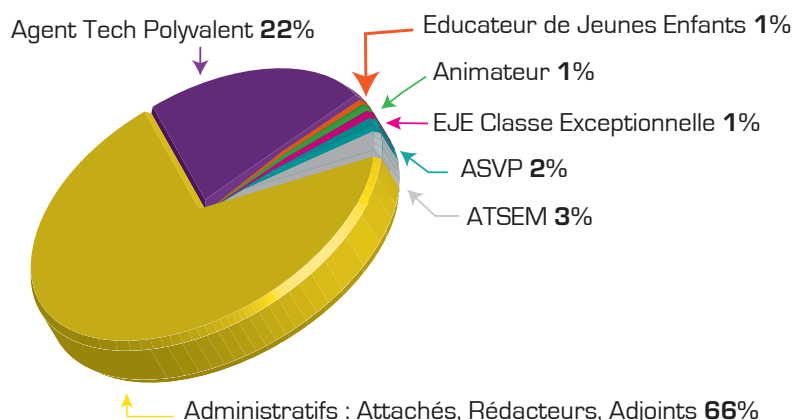


Nombre d'agents mis à disposition

**97**



## ■ Métiers les plus demandés



## SERVICE APPUI AUX COLLECTIVITÉS

### • Service Archives :

En 2024, 18 Collectivités ont conventionné avec le CDG pour un total de 127 jours de mise à disposition et une demi-journée de visite préalable.

### • Service Règlement Général de la Protection des Données (RGPD) :

En 2024, le service RGPD du Centre de Gestion a fait évoluer son offre pour mieux répondre aux attentes des collectivités et s'adapter aux différents niveaux d'avancement en matière de protection des données.

**Cette année, nous avons lancé une nouvelle formule d'accompagnement, plus claire et plus souple, autour de deux packs :**

- **Le Pack Tranquillité** : destiné aux communes ayant déjà mis en place les principales obligations du RGPD. Ce pack permet de maintenir la conformité dans la durée, grâce à un suivi régulier assuré par notre Délégué à la Protection des Données (DPD) mutualisé. Il comprend notamment la mise à jour du registre, l'appui juridique, la sensibilisation des agents et la veille réglementaire.

## 7. Divers emploi |

Le service a participé activement à plusieurs événements et instances :

- 6 réunions de l'**Observatoire de l'emploi** et coordination régionale de l'emploi,
- Participation au **Comité Local de l'Emploi Public**,
- Participation au **Salon de l'Emploi Public et des Mobilités**,
- Participation au **Salon des Maires 2024**,
- Participation à la **Conférence Régionale de l'Emploi 2024**,
- Participation au **Salon TAF 2024**,
- Animation de la **réunion d'information des Lauréats des concours 2024**.

- **Le Pack Expert** : conçu pour les collectivités qui n'ont pas encore engagé leur démarche RGPD. Ce pack propose un accompagnement plus intensif, étape par étape, pour mettre en place l'ensemble des obligations (audit, registre, politiques internes, formation, etc.).

Ce nouveau fonctionnement permettra à chacun de bénéficier d'un accompagnement adapté à sa situation, tout en garantissant une réelle proximité grâce au rôle central du DPD mutualisé.

- **Nombre de collectivités adhérentes en 2024 : 6**

## Pôle Santé et Sécurité au Travail

### SERVICE SANTÉ AU TRAVAIL | AFFAIRES SOCIALES

### MAINTIEN DANS L'EMPLOI | ORGANISATION DES COLLECTIVITÉS | MÉDIATION

**1. Le conseil médical restreint** est consulté principalement pour avis consultatif sur des questions liées aux différents congés pour raison de santé et à l'aptitude physique.

**2. Le conseil médical en formation plénière** est chargé de donner un avis principalement sur l'imputabilité au service d'accidents de service et de trajet et de maladies professionnelles ainsi que leurs conséquences, la retraite pour invalidité quelle qu'en soit l'origine.

#### Notre rôle :

- Assurer le secrétariat des instances médicales et accompagner et conseiller les employeurs affiliés et non affiliés sur le montage et l'analyse de leurs dossiers en amont et en aval des séances.
- Assurer le conseil statutaire santé/social.
- Transmettre les modèles d'actes correspondants.

#### Instances médicales

**328** collectivités affiliées et non affiliées

**15 607** agents potentiels (fonctionnaires, stagiaires contractuels de droit public)

**779** dossiers instruits en restreinte

**194** dossiers instruits en plénière

**24** instances médicales organisées

### 3. Assistance administrative à la gestion des contrats d'assurance statutaire

**98 collectivités** bénéficient de l'assistance administrative du CDG66 pour la gestion des contrats d'assurances statutaires.

**4 611 demandes** de prestation ont été instruites.

### 4. Le maintien dans l'emploi / handicap

Ce service propose aux employeurs publics territoriaux ainsi qu'à leurs agents (178 suivis en 2024) un accompagnement individuel, dans la gestion des situations d'inaptitude physique (11 P.P.R. en cours), pour contribuer au maintien dans l'emploi des agents concernés. Il informe également les collectivités des possibilités de recrutement de personnes en situation de handicap. Ces accompagnements sont renforcés par les aides financières du FIPHFP.

**-178 accompagnements individuels**

**-11 Périodes de Préparation au Reclassement en cours.**

### 5. La Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

La médiation est un mode de règlement alternatif des conflits qui s'inscrit dans le cadre de la modernisation de la justice administrative. Ainsi, en cas de différend entre agent et employeur public, les collectivités peuvent recourir à la médiation afin de trouver une solution amiable et éviter ainsi une procédure au tribunal administratif. **Actuellement 143 collectivités sont en convention avec le CDG66.**

**Comment adhérer à ce service ?**



### 6. La médecine préventive

L'examen médical périodique est remplacé par la Visite d'Information et de Prévention (VIP) qui peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé. Les services de médecine préventive sont confrontés au développement de la pluridisciplinarité et de la téléconsultation sous réserve de l'accord de l'agent.

#### Médecine préventive

Les réunions bimensuelles CDG66/PST66 (médecins, assistantes sociales, coordinatrices, psychologues, etc...) permettent de gérer les agents en situation d'aménagement de poste en organisant notamment des réunions sur le terrain.

La transversalité avec les services des instances médicales favorise une prise en charge plus efficace et plus rapide des agents en arrêt de travail, ce qui est essentiel pour améliorer leur situation.

### Maintien dans l'emploi colloque 2024 le handicap invisible le rôle de l'encadrant et la sensibilisation du collectif.



**CAP EMPLOI** PYRÉNÉES ORIENTALES

### 7. La Protection Sociale Complémentaire (PSC)

La Protection Sociale Complémentaire (PSC) est constituée de contrats auxquels les agents territoriaux peuvent souscrire pour se garantir contre deux types de risques liés à la santé :

- Les contrats de prévoyance (garantie maintien de salaire),
- Les contrats en santé (mutuelle).

**2025 et 2026** marquent le début de l'obligation pour chaque employeur territorial de contribuer financièrement à la protection sociale complémentaire qui doivent opter pour : la labellisation, la convention de participation à l'initiative de la collectivité ou la convention de participation conclue par le Centre de gestion 66. Le CDG66 a proposé à ses affiliés de souscrire un contrat groupe.

**À ce jour, 89 collectivités ont adhéré à cette formule.**



| La prévoyance                                                                                                                                    | La santé                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Obligatoire depuis le 01/01/2025                                                                                                                 | Obligatoire dès le 01/01/2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Montant plancher de participation obligatoire de la collectivité par agent et par mois : 7€                                                      | Montant plancher de participation obligatoire de la collectivité par agent et par mois : 15€                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Une convention de participation est en cours auprès d' <b>ALTERNATIVE COURTAGE/REMPART MUTUELLE</b> via le <b>CDG66</b>                          | <b>Une consultation est en cours.</b><br>Si votre collectivité est intéressée par une convention de participation via le CDG66, vous trouverez les documents à compléter sur le site <a href="http://www.cdg66.fr">www.cdg66.fr</a> rubrique santé et sécurité au travail et vous pourrez les transmettre à l'adresse <a href="mailto:psc@cdg66.fr">psc@cdg66.fr</a> |
| Il n'est pas trop tard, car une adhésion post-consultation est possible sous réserve de l'analyse des statistiques d'absentéisme par l'assureur. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

### 8. L'organisation des collectivités

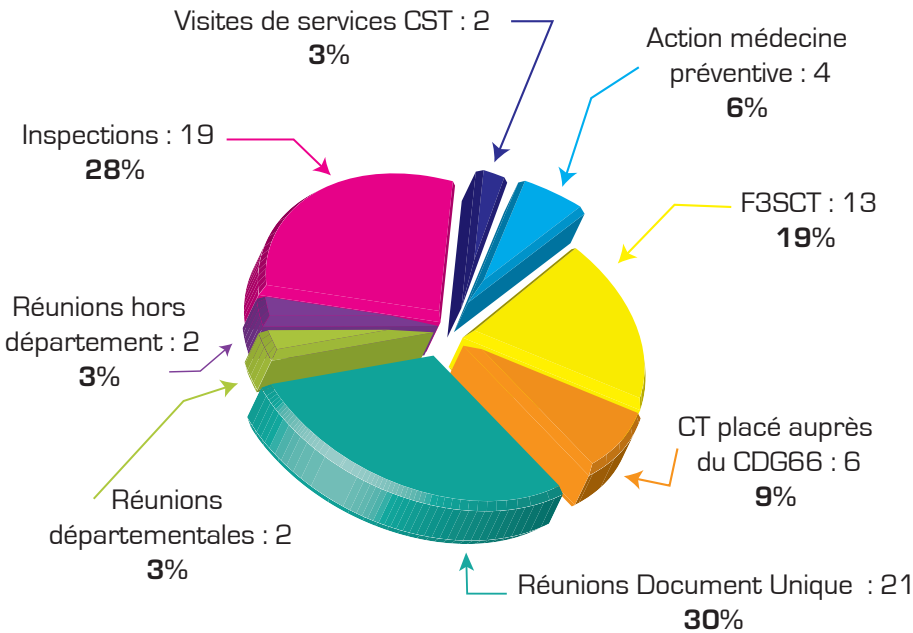
Le CDG66 propose d'apporter un regard extérieur sur l'organisation des services. La mission se déroule dans la collectivité par le biais de rencontres avec les agents et les élus et propose différentes interventions au CDG66 ou sur le terrain en collectivité.

#### Réunion organisation des collectivités

- accompagnement RIFSEEP
- accompagnement entretien professionnel
- accompagnement entretien de ré-accueil
- audit
- réunions d'actualité statutaire

## SERVICE HYGIÈNE & SÉCURITÉ

### ■ Activités «terrains» 2024 :



### ZOOM sur le lancement des jeudis de la prévention

Le Centre de Gestion avec le Pôle Santé au Travail organise des actions de sensibilisation sur plusieurs thématiques. Plus de 100 collectivités et établissements publics ont répondu à ce recensement en matière de santé au travail.

Ainsi, ce sont plus de 2000 agents qui suivront des ateliers dans tout le département afin de sensibiliser et rappeler les bonnes pratiques pour préserver sa santé.

Pour cette année 2025, le service hygiène et sécurité et les équipes de PST66 mettent l'accent en priorité sur la maintenance manuelle et les techniques d'optimisation du potentiel (mieux gérer le stress).

A compter de mars et tous les jeudis matin, ces actions seront menées sur le territoire, au plus près de vos lieux de travail par une infirmière en santé au travail et un coach sportif et développement personnel.

### ZOOM sur le Document Unique : une trame préremplie

Les agents chargés des fonctions d'inspection ont construit une trame simplifiée et préremplie du Document Unique comprenant les principaux risques et les mesures de prévention associées aux métiers des agents territoriaux. Cet outil réglementaire permet de mieux accompagner la démarche d'évaluation des risques professionnels en facilitant la saisie du diagnostic en santé et sécurité au travail.

Cette trame sera enrichie annuellement par les retours des collectivités lors des réunions de prévention menées par le service hygiène et sécurité du CDG66. En 2024, 89 collectivités territoriales ou établissements publics ont participé aux réunions sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) organisées par le CDG66.