



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

Centre del Món – 35, bd St Assisclé – Hall B – 2^{ème} étage - BP901 – 66020 PERPIGNAN Cedex – Tél. : 04.68.34.88.66 – www.cdg66.fr

Rapport sur la situation en matière de développement durable

2026

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	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. Prévention des risques psychosociaux	5
C. Egalité professionnelle homme/femme	6
D. Santé Social	6
1. Maintien dans l'emploi	6
2. Protection sociale complémentaire PSC	6
E. Organisation du télétravail	6
F. Sobriété énergétique et bonnes pratiques	7
G. Dématérialisation	7
IV. Structurer un plan d'action en matière de développement durable	7
A. Qualité de vie au travail (QVT)	7
B. Santé - social	8
C. Sobriété énergétique et pratiques éco-responsables	8
1. Implication des agents	8
2. Dématérialisation	8
D. La commande publique	9
E. Une mobilité responsable	9

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

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.

066-286600267-20260421-DE-340-21042026-DE
Date de télétransmission : 23/04/2026
Date de réception préfecture : 23/04/2026

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. Cet engagement sera maintenu et poursuivi dans la perspective du futur mandat.

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,
- Protection Sociale Complémentaire (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 aux impératifs préalables pour assurer et garantir la mise en œuvre de la PSC « Prévoyance » au 1^{er} janvier 2025, ainsi que la mise en œuvre du volet « Santé » à compter du 1^{er} janvier 2026.

- **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.

Adresse de réception : Préfecture
066-286600267-20260421-DE-340-21042026-DE
Date de réception : 23/04/2026
Date de réception préfecture : 23/04/2026

- **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 et laïcité 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 2025 :

- Aménagement du poste de travail des agents avec l'octroi de matériel de bureau ergonomique supplémentaire :
 - Matériel de bureau proposé aux agents (*souris ergonomique, 2nd écran pour télétravail, réhausseur d'ordinateur, siège de travail*).
- Mise en place de mesures visant à améliorer la diffusion de l'information interne :
 - Mise en œuvre d'un logiciel dématérialisé de gestion des congés et plannings permettant d'améliorer la fluidité des processus et de renforcer la diffusion de l'information en interne.
- Organisation d'une journée de convivialité, comprenant un repas et une activité ludique, visant à renforcer la cohésion d'équipe, favoriser les échanges entre agents et contribuer à la qualité de vie au travail.
- Aménagement des locaux des organisations syndicales au R+1 avec l'installation de parois vitrées visant à améliorer les conditions de travail dans le cadre de leur activité syndicale.

B. Prévention des risques psychosociaux

Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, des actions ont été 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.

C. Egalité professionnelle homme/femme

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

1. Maintien dans l'emploi

Dans le cadre de la convention conclue pour la période 2023-2025 avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (*FIPHFP*) et le CAP-EMPLOI, continuité de 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.

Par ailleurs, dans le cadre du dispositif national « DuoDay » et au sein du CDG, un agent demandeur d'emploi reconnu RQTH a pu découvrir au cours d'une journée d'immersion les missions du poste d'accueil.

2. Protection sociale complémentaire PSC

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.

E. 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.

F. 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 :

- 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.
- 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.

G. Dématérialisation

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

- L'usage des tablettes numériques mises à disposition des différentes instances du CDG se poursuit, afin de favoriser la dématérialisation des supports et de faciliter l'accès aux documents. (*Conseil d'administration, Comité Social Territorial, Commission Administrative Paritaire, Commission Consultative Paritaire, instances médicales...*).
- Des certificats électroniques permettant la transmission électronique des actes administratifs au contrôle de légalité,
- Des outils et documents partagés consultables sur le serveur et via un logiciel de gestion dématérialisée des plannings.

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)

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 2026 :

- La promotion de la convivialité au sein du CDG se poursuivra en 2026, avec l'organisation d'une journée dédiée, afin de favoriser un climat de travail positif et de renforcer la cohésion entre les agents.
- La démarche d'aménagement des postes de travail se poursuit, avec le renouvellement, lorsque cela s'avère nécessaire du mobilier de bureau, afin d'assurer des conditions de travail adaptées aux agents.
- Réflexion relative au réaménagement des locaux du premier étage (R+1)

Accusé de réception en préfecture
096-286600267-20260421-DE-340-21042026-DE
Date de télétransmission : 23/04/2026
Date de réception préfecture : 23/04/2026

B. Santé - social

Conformément aux dispositions des articles L.827-7 et L.827-8 du code général de la fonction publique, le Centre de Gestion de la FPT des Pyrénées Orientales a mis en place une convention de participation dans le domaine de la protection sociale complémentaire « santé », pour les agents des collectivités affiliées, non affiliées, et ses propres agents à compter du 1^{er} janvier 2026.

Afin d'affirmer sa volonté d'encourager au mieux les agents à recourir à cet outil de protection social, le Conseil d'administration a fixé une participation employeur qui permet de prendre en compte la composition du foyer de chaque adhérent.

Ainsi, la participation mensuelle pour chaque agent ayant adhéré au contrat résultant de la convention est la suivante :

- 20€ pour l'adhésion de l'agent seul,
- 25€ pour l'adhésion de l'agent et un membre de sa famille,
- 30€ pour l'adhésion de l'agent et 2 membres de sa famille ou plus,

C. Sobriété énergétique et pratiques éco-responsables

1. Implication des agents

Dans la continuité des années 2024 et 2025, l'année 2026 fera l'objet d'un renforcement de la promotion des pratiques éco-responsables avec :

- Le dispositif de service pour la collecte et le recyclage des déchets au sein des locaux du CDG mis en place dès janvier 2025 qui s'est révélé efficace et pleinement approprié et respecté par l'ensemble des agents. Sa mise en œuvre se poursuivra en 2026 conformément à ces bonnes pratiques.
- 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.

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 déployant d'un coffre-fort numérique afin de, garantir la confidentialité, centraliser les documents dans un espace unique, diminuer la dépendance aux supports papier et aux archives physiques, tout en contribuant à une démarche écoresponsable.
- 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*),

Accusé de réception en préfecture 066-286600267-20260421-DE-340-21042026-DE Date de télétransmission : 23/04/2026 Date de réception préfecture : 23/04/2026
--

- En initiant le développement de la Gestion Electronique des Documents (*GED*) pour fluidifier le travail interne et avec les affiliés. À cet égard, une étude a été lancée en vue de permettre la mise en œuvre de ce chantier et de l'acquisition d'une solution optimale.
- Une réflexion est engagée en vue de la dématérialisation des fiches de demande de remboursement des frais de déplacement, dans une logique d'optimisation des process administratif et de réduction de l'empreinte environnementale.

D. 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 marchés publics les actions d'opérateurs économiques qui emploient des travailleurs en situation de handicap ou éloignés de l'emploi.

Par ailleurs, le 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.

Par ailleurs, le renouvellement du marché des titres restaurant, prévu en 2026, se caractérisera par une dématérialisation complète via l'utilisation de cartes, en remplacement des supports papier. Ce marché intégrera également un sous-critère de performance environnementale dans l'analyse des offres.

E. 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.~~

Accusé de réception en préfecture
066-286600267-20260421-DE-340-21042026-DE
Date de télétransmission : 23/04/2026
Date de réception préfecture : 23/04/2026

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,
- En redéfinissant les besoins.

Conclusion

Les efforts engagés dans les différentes dimensions du développement durable témoignent de l'implication du CDG dans ce domaine. Les actions mises en œuvre, tant dans son fonctionnement interne que dans ses activités externes, traduisent la volonté d'intégrer les principes du développement durable à l'ensemble de ses missions.

Ce rapport présente les réalisations et les orientations du CDG, qui poursuivra en 2026 l'exploration de nouvelles perspectives, afin de renforcer sa démarche en faveur d'un avenir plus durable, innovant et responsable.