



# **Recueil des Actes Administratifs**

N°389 du 11 décembre 2019

# DEPARTEMENT DES HAUTES-PYRENEES

## RECUEIL DES ACTES ADMINISTRATIFS

### 1<sup>ère</sup> PARTIE : DELIBERATIONS

#### Conseil Départemental

- Réunion du 6 décembre 2019

### 2<sup>ème</sup> PARTIE : ARRETE DU PRESIDENT

\*\*\*\*

\*\*

#### **Calendrier des réunions du Conseil Départemental à venir :**

- 7 février 2020 (Débat d'Orientation Budgétaire)
- 27 mars 2020 (Budget Primitif)
- 26 juin 2020 (Décision Modificative)

à l'Hôtel du Département – 6 rue Gaston Manent – 65000 TARBES.

# CONSEIL DEPARTEMENTAL

## CINQUIEME REUNION DE 2019

Réunion du vendredi 6 décembre 2019

N°	TITRE	Page
----	-------	------

MOTION PROPOSÉE PAR LES ÉLUS DU PARTI COMMUNISTE, DU PARTI SOCIALISTE ET DU PARTI RADICAL DE GAUCHE

### 2e Commission - Solidarités territoriales : projet de territoire et développement durable

201	REGLEMENT DU FONDS DEPARTEMENTAL DE L'ENVIRONNEMENT (FDE)	1
-----	---	---

### 5e Commission - Finances, ressources humaines et moyens généraux

501	BUDGET PRINCIPAL : DECISION MODIFICATIVE N°3 ADMISSIONS EN NON-VALEUR	21
502	PRE-BUDGET 2020 BUDGET PRINCIPAL BUDGET ANNEXE MAISON DEPARTEMENTALE DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE	35
503	BUDGET ANNEXE TRANSPORTS : DECISION MODIFICATIVE N°3	39
504	CREATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION	42
505	BILANS SOCIAUX 2017 ET 2018	45

REPUBLIQUE FRANCAISE  <b>CONSEIL DEPARTEMENTAL DES HAUTES-PYRENEES</b>	<b>EXTRAIT DES PROCES-VERBAUX DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DEPARTEMENTAL</b> ----- <b>CINQUIEME REUNION DE 2019</b>
--	---

### Séance du 6 décembre 2019

**Etaient présents** : Mme Joëlle Abadie, Mme Laurence Ancien, M. Louis Armary, M. Georges Astuguevieille, Mme Christiane Autigeon, Mme Adeline Ayela, Mme Maryse Beyrié, Mme Josette Bourdeu, M. Jacques Brune, M. Jean Buron, M. Gilles Craspay, Mme Nicole Darrietort, Mme Andrée Doubrère, M. André Fourcade, M. Jean Glavany, M. Jean Guilhas, Mme Geneviève Isson, Mme Isabelle Lafourcade, M. Laurent Lages, Mme Monique Lamon, M. David Larrazabal, M. Frédéric Laval, M. José Marthe, M. Jean-Christian Pédeboy, M. Michel Pélieu, Mme Pascale Péraldi, Mme Chantal Robin-Rodrigo, Mme Andrée Souquet, M. Bernard Verdier, Mme Catherine Villégas, M. Bruno Vinualès.

**Avaient donné pouvoir** : Mme Isabelle Loubradou à Mme Geneviève Isson, M. Bernard Poublan à Mme Isabelle Lafourcade, Mme Virginie Siani Wembou à M. Frédéric Laval.

#### MOTION

**proposée par les élus du Parti Communiste, du Parti Socialiste,  
et du Parti Radical de Gauche**

Après lecture par M. Buron, la motion suivante est adoptée par 24 voix pour, 4 contre (M. Brune, M. Laval + pouvoir de Mme Siani Wembou, M. Verdier), Mme Ancien, M. Astuguevieille, M. Craspay, Mme Doubrère, M. Larrazabal, Mme Villegas, n'ayant pas participé au vote,

« Le PLF 2020 intitulé, « baisser les impôts et préparer l'avenir », avec ses orientations : « encourager les initiatives, protéger les Français » est en débat au parlement, et sera bientôt soumis au vote. Certes ce sont de belles phrases, mais qui sont en décalage avec les réalités que prépare ce budget. C'est un projet en trompe l'œil, le rationnement de la dépense publique y est sanctuarisé.

Depuis des années, par les gouvernements successifs, les collectivités locales sont étranglées financièrement. C'est avec l'arme budgétaire que ce gouvernement continue à asphyxier les départements. Dans quel but ? Les supprimer ? Nous n'osons le croire.....

Ces départements comme les communes, sont devenus les variables d'ajustement des gouvernements soucieux d'obéir aux injonctions d'austérité européennes.

Les résultats de ces choix sont désastreux : moins de services rendus aux populations, moins de proximités avec les citoyens, moins d'emploi local, et d'activité économique pour nos territoires....

Alors que la pauvreté et les inégalités progressent, (un rapport de l'INSEE indique que le taux de pauvreté a augmenté de 0,6% en 2018 qui atteint aujourd'hui 14,7% de la population), nous avons plus que jamais besoin de soutenir la politique sociale, qui doit être accompagnée de véritables moyens pour permettre à chacun de vivre dignement.

Malheureusement, c'est tout l'inverse qui se dessine avec toujours la volonté croissante d'une mise sous tutelle de l'Etat des budgets départementaux.

Le dispositif de compensation de la perte de la taxe sur le foncier bâti à travers l'attribution d'une fraction de TVA, nie totalement le principe fondamental d'autonomie financière.

Les départements, collectivités dont les dépenses dépendent le plus étroitement de la conjoncture économique se verront privés du pouvoir de choisir leurs taux d'imposition. D'autre part, la dette de l'Etat à l'égard des départements reste entière et s'élève chaque année à 11 milliards d'Euros. L'Etat se décharge sur les départements en matière de solidarité nationale, en ne compensant, par exemple, qu'à moins de 50% les dépenses liées aux Allocations Individuelles de Solidarité que sont le Revenu de Solidarité Sociale (RSA), la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) et l'Allocation Personnalisée d'Autonomie (APA).

Alors que la décentralisation repose sur l'autonomie fiscale et budgétaire, le gouvernement supprime tout pouvoir fiscal et impose un encadrement budgétaire insupportable.

Notre département, engagé depuis plusieurs années dans une politique de désendettement et de recherches d'économies, se voit asphyxié par la règle des 1,2 % pour boucler son budget 2020.

Cela est intolérable ! C'est pourquoi l'Assemblée Départementale réunie le 6 décembre 2019 en séance plénière demande au gouvernement :

- la suppression de la barre des 1,2% sur le budget de fonctionnement
- la suppression du projet de transfert aux communes de la TFB seul levier fiscal
- qu'il assume pleinement ses responsabilités sur les dépenses engagées pour le compte de l'Etat et qu'il en assume totalement le financement. »

LE PRÉSIDENT,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Michel PÉLIEU', with a long horizontal stroke extending to the right.

Michel PÉLIEU

**Séance du 6 décembre 2019**

**Date de la convocation :** 22/11/19

**Etaient présents :** Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS, Monsieur Bruno VINUALES.

**Avait(aient) donné pouvoir :** Madame Isabelle LOUBRADOU à Madame Geneviève ISSON, Monsieur Bernard POUBLAN à Madame Isabelle LAFOURCADE, Madame Virginie SIANI WEMBOU à Monsieur Frédéric LAVAL

**REGLEMENT  
DU FONDS DEPARTEMENTAL DE L'ENVIRONNEMENT (FDE)**

**DOSSIER N° 201**

**Monsieur Bruno VINUALES, RAPPORTEUR.**

Vu le rapport du Président concluant à l'approbation du nouveau règlement du Fonds Départemental de l'Environnement (FDE).

Le Fonds Départemental de l'Environnement (FDE) a été mis en place par l'Assemblée Départementale en 1991.

Ce dispositif destiné aux collectivités, à leurs regroupements et aux associations a permis de soutenir leurs projets relatifs à trois volets distincts : randonnée non motorisée, aménagement et conservation des espaces naturels sensibles et pédagogie de l'environnement.

Il s'avère nécessaire de le revoir et ce, pour les raisons suivantes :

- évolution des compétences par les lois MAPTAM et NOTRe,
- évolution du cadre financier (instauration de la taxe Gestion de l'Eau, des Milieux Aquatiques et de Prévention des Inondations, dite GEMAPI), et contraintes budgétaires pesant sur notre collectivité),
- adéquation partielle entre le règlement actuel et son application,
- évolution des besoins liée à des enjeux environnementaux et sociétaux nouveaux.

De façon globale, les principaux éléments du bilan de la mise en œuvre du FDE sont les suivants :

- décalage progressif entre les critères définis et les critères retenus (taux, bénéficiaires...);
- aides des autres financeurs déjà conséquentes sur de nombreuses actions ;
- de façon qualitative, exploitation difficile des documents reçus pour instruction, paiement ou justification.

Plus particulièrement,

- *Sur la gestion des milieux aquatiques et la lutte contre les inondations*, la mise en place de la GEMAPI a réduit le nombre de structures maîtres d'ouvrage et augmenté le volume financier des dossiers. Celles-ci n'ont pas encore pleinement défini le contenu de leurs compétences ; le cadre doit donc rester évolutif.  
Toutes les communautés de communes des Hautes-Pyrénées, excepté une, lèvent la taxe GEMAPI.  
Par ailleurs, les aides du FDE ne sont pas à la hauteur des besoins formulés par les collectivités pour réparer les dégâts découlant des événements climatiques exceptionnels que peut connaître notre département.
- *Sur l'environnement*, les structures compétentes sont souvent issues du monde associatif, et, pour certaines, aidées depuis de nombreuses années au titre du FDE.  
Le Département n'a pas mis en œuvre de politique d'acquisition d'Espace Naturel Sensible et de droit de préemption.
- *Sur la randonnée*, les crédits FDE votés ont été insuffisants pour assurer la mise en œuvre des boucles de randonnée et les dossiers environnement. Un glissement progressif de l'instruction des dossiers « randonnée » s'est opéré vers le fonds tourisme. Ainsi, le FDE ne reflète pas la dynamique sur les aides à la randonnée.  
La 4<sup>ème</sup> Commission mène une réflexion sur l'opportunité de réviser ce dossier.

D'un point de vue juridique, les lois NOTRe et MAPTAM ont modifié le champ des organisations :

- Les Départements ont perdu leur clause générale de compétence.
- Le maintien de l'aide à la Gestion des Milieux Aquatiques et de Prévention des Inondations (GEMAPI) reste possible au titre de la compétence « solidarité territoriale ». Le champ d'action est clair : aide à l'investissement uniquement et pour les collectivités, leurs regroupements et les Associations Syndicales Autorisées (ASA).
- L'Environnement est une compétence partagée avec la Région, chef de filât. Elle est rattachée à celle des Espaces Naturels Sensibles (ENS) offrant ainsi un cadre large et souple d'intervention tant en fonctionnement qu'en investissement.
- La randonnée demeure une compétence obligatoire « sports de nature » des Départements.

Sur la base de ce bilan et des conclusions d'un groupe de travail dédié composé de conseillers départementaux, la Deuxième Commission a travaillé sur les nouveaux critères du FDE en fixant pour ce fonds les objectifs et principes suivants :

- intérêt et volonté de maintenir une politique départementale « milieux aquatiques » et « environnement »,
- pour les milieux aquatiques, les aides seraient :
  - orientées sur la prévention : la connaissance et la gestion du lit et les connexions latérales,
  - apportées à tous les maîtres d'ouvrage publics et ASA,
  - supprimées pour les travaux d'entretien ou d'aménagement ayant un caractère de récurrence,
  - concentrés sur des dossiers « uniques » ayant un caractère spécifique ou innovant,
  - non fléchées sur les travaux d'urgence post événement impactant ; d'autres fonds sont mobilisables (FAR, FURI ou vote d'aides exceptionnelles).

- pour l'environnement, les aides accompagneraient :
  - les sites NATURA 2000,
  - l'environnement en ciblant des opérateurs dont les actions ont une portée départementale,
  - la connaissance, le soutien aux populations d'intérêt patrimonial, les travaux de restauration de la trame verte et bleue, l'accueil du public.

En revanche, l'acquisition d'Espaces Naturels Sensibles, la mise en œuvre du droit de préemption, la gestion et l'entretien des sites ne seraient pas aidés.

Trois règlements distincts ont ainsi été établis : l'un sur les milieux aquatiques, l'autre sur l'environnement et le troisième spécifique aux aides pour l'Education au Développement Durable. Ils sont joints en annexe du présent rapport.

De façon générale, ils précisent :

- les bénéficiaires,
- les dépenses éligibles et non éligibles,
- les taux d'aides (sur le montant HT ou TTC du projet),
- le taux maximum d'aide publique : 70% ou 50% si projet générateur de recettes,
- l'obligation de communiquer (logo...) sur les aides apportées par le Département et versement du solde conditionné sur ce point,
- les documents à fournir pour les demandes de subvention et de versements,
- la validité des aides : 2 ans,
- la possibilité éventuelle de réaliser des prestations en régie sous conditions.

Au-delà de ce fonds, et en complémentarité, il est important de rappeler que le Département reste engagé sur des actions propres :

- assistance technique apportée par la Cellule d'Assistance Technique à l'Entretien des Rivières (CATER) et le Service d'Assistance Technique à l'Exploitation des Stations d'Epuración (SATESE),
- gestion ornithologique du lac de Puydarrieux,
- maintien des participations aux structures dont le Département est membre (conservatoire botanique, PNR Comminges, CAUE).

Le dispositif Opérations de Dégagement de Rivière (ODR) finance des travaux d'enlèvement d'embâcle ou d'atterrissement post-cruie afin d'améliorer les écoulements.

Au regard des éléments développés ci-dessus sur la gestion des milieux aquatiques, il n'est pas opportun de conserver ce dispositif.

**Après avis de la deuxième commission,**

**Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,**

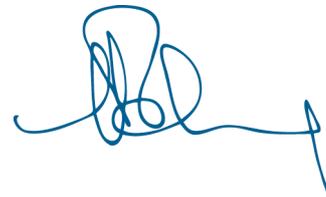
**DECIDE**

**Article 1<sup>er</sup>** – d'abroger la délibération du 21 janvier 1991, et suivantes, portant création du Fonds Départemental de l'Environnement

**Article 2** – de supprimer le dispositif Opérations de Dégagement de Rivière (ODR),

**Article 3** – d'adopter le règlement d'intervention du Fonds Départemental de l'Environnement joint à la présente délibération.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small vertical tick.

Michel PÉLIEU

**PROPOSITION DE**  
**REGLEMENT D'INTERVENTION DU FONDS DEPARTEMENTAL DE L'ENVIRONNEMENT**  
**VOLET « MILIEUX AQUATIQUES »**

**Préambule :**

Pour tenir les objectifs d'atteinte du bon état des eaux, fixés par la Directive Cadre européenne sur l'Eau, une implication de tous les acteurs du territoire est nécessaire.

C'est pourquoi, le Département entend pérenniser la politique volontariste engagée depuis de nombreuses années en faveur des milieux aquatiques et qui se traduit par un soutien aux structures gestionnaires, en les accompagnant dans leurs projets de gestion raisonnée de ces milieux, à l'échelle des bassins versants.

La loi NOTRe a confirmé le rôle des Départements en matière de solidarité territoriale. Ces dispositifs concernent notamment la participation au financement des projets dont la maîtrise d'ouvrage est assurée par les communes ou leurs groupements à leur demande (article L. 1111-10 du CGCT), les aides au maintien des services en milieu rural en complément des communes et de leurs groupements (article L. 2251-3 du CGCT), l'assistance technique aux communes et à leurs groupements dans le domaine de l'eau, de l'assainissement, de la voirie, de l'aménagement et de l'habitat (article L. 3232-1-1 du CGCT) et les aides à l'équipement aux filières agricoles, forestières et halieutiques en complément de la Région (article L. 3232-1-2 du CGCT).

L'article L.1110\_10 du CGCT précise que le Département peut contribuer aux opérations **d'investissement**.

Pour atteindre cet objectif et dans la continuité des politiques engagées depuis de nombreuses années, l'Assemblée Départementale développe, une politique qui vise à :

- améliorer l'acquisition de connaissances et la définition de projets,
- participer à la restauration physique du fonctionnement des bassins versants.

**1- Nature des opérations concernées**

Le tableau en annexe fixe la nature des opérations éligibles à une subvention départementale.

**2- Bénéficiaires**

Communes et leurs regroupements, syndicats mixtes et associations syndicales autorisées.

### **3- Conditions de recevabilité des dossiers**

Le dossier de demande de subvention doit être adressé au Président du Conseil Départemental – Direction du Développement Local – Service Environnement Aménagement.

Le dossier de demande de subvention doit être composé à minima des pièces suivantes :

- Courrier de demande de subvention signé par le/la Président(e) de la structure adressé au Président du Conseil Départemental
- Délibération de la structure sur le projet sollicitant l'aide du Département
- Note technique sur le projet : description de l'opération, objectifs visés, type de public visé...
- Echancier prévisionnel de réalisation du projet
- Plans ou schéma descriptif selon nature des opérations
- Devis détaillés
- Récapitulatif du montant de l'opération par postes de dépense principaux
- Plan de financement,
- Relevé d'Identité Bancaire
- Attestation de non récupération de la TVA, le cas échéant

**Au moment du dépôt de la demande de subvention, l'opération ne doit être ni engagée ni avoir fait l'objet d'un bon de commande.**

**Toute facture antérieure à la date d'autorisation de commencement de l'opération ne pourra être prise en compte.**

**Concernant les études, les services du Département devront être associés à l'élaboration du cahier des charges, aux réunions de déroulement ainsi qu'à leur restitution.**

### **4- Modalités d'intervention**

Un tableau en annexe précise la nature des aides ainsi que leurs critères d'attribution.

Le taux maximum d'aides publiques ne doit pas dépasser 70%.

Le montant d'une subvention est calculé à partir des dépenses hors TVA sauf si le bénéficiaire justifie qu'il ne récupère pas la TVA ou qu'il n'est pas éligible au fond de compensation de la TVA (FCTVA).

### **5- Travaux en régie**

Le travail en régie est accepté. Le montant des travaux doit être équivalent à une fourchette de prix habituellement pratiquée par des entreprises pour des opérations similaires.

Pour le travail en régie, le pétitionnaire fournira une attestation signée du Président de la structure mentionnant le nombre d'heures effectuées par personne et le taux horaire appliqué. La fourniture des fiches de paie n'est pas nécessaire.

Les travaux en régie ne doivent pas dépasser 30% de la dépense subventionnable.

**Les prestations réalisées en régie pourront intégrer la main d'œuvre (y compris charges) mais également les frais de déplacement, les dépenses ponctuelles directement liées à la mission excepté les frais liés au fonctionnement général de la structure.**

**Toutefois, ces prestations doivent être ré-imputées en section d'investissement (attestation du Trésorier à l'appui).**

## **6- Procédure administrative**

- **Phase 1 : La réception de la demande**

Le Département adresse à la structure un courrier accusant réception de la demande :

- Si le dossier est complet, une autorisation de commencement de l'opération avant attribution de la subvention du Département sera automatiquement accordée. A compter de la date de ce courrier la structure pourra, donc, engager l'opération et produire les bons de commande et factures correspondants.
- Si le dossier est incomplet, il sera demandé à la structure de fournir les pièces manquantes pour obtenir l'autorisation de commencement de l'opération.

A noter que cet accusé de réception ne préjuge pas de la décision favorable ou défavorable qui sera prise ultérieurement par l'organe délibérant du Département.

- **Phase 2 : L'examen et la validation des demandes**

Après instruction technique, les dossiers feront l'objet d'une délibération de l'Assemblée Départementale ou de la Commission Permanente, seules instances habilitées à attribuer une subvention.

- **Phase 3 : Modalités de versement de la subvention**

La structure bénéficiaire recevra un courrier de notification précisant les conditions d'attribution et de versement de l'aide ainsi qu'un imprimé de demande de paiement à compléter.

Pièces justificatives à produire auprès des services du Département pour le versement de la subvention :

- Imprimé de demande de paiement complété
- Factures acquittées
- Plan de financement final de l'opération faisant état des différentes aides accordées

- Etat récapitulatif des factures (avec la date d'émission) classées par grands postes de dépenses conformément à la demande de subvention
- Pour les études, un exemplaire du rapport final
- Pour les opérations de travaux et de sensibilisation, un compte-rendu dressant un bilan détaillé de l'opération
- Les supports pédagogiques et de communication produits
- En cas de travaux en régie, l'attestation du Trésorier justifiant de la ré-imputation à la section d'investissement du budget du bénéficiaire de la subvention

Les services du Département s'autorisent la possibilité de venir contrôler la réalisation des opérations telles que figurant dans la demande de subvention.

L'opération devra être réalisée dans un délai de 2 ans à compter de la date de notification de l'aide.

Un unique acompte pourra être versé, sur présentation des factures correspondantes, dès lors que le montant de la dépense réalisée aura atteint le tiers de la dépense subventionnable.

L'aide attribuée sera automatiquement recalculée et diminuée du fait :

- de l'attribution au bénéficiaire d'aides publiques (Etat, Région,...) autres que celles déclarées dans le plan de financement présenté et portant le taux d'aides publiques confondues à plus de 70%,
- et/ou d'un montant final de travaux inférieur à celui présenté et retenu pour l'attribution de l'aide départementale. La subvention sera alors versée proportionnellement au montant des dépenses effectivement justifiées.

**En cas de non-respect des dispositions du présent règlement, le Département se réserve le droit de réclamer le remboursement de tout ou partie de l'aide versée.**

## **7- Publicité des aides versées par le Département**

Concernant toutes opérations financées par le Département, le bénéficiaire s'engage à apposer l'identité visuelle du Département sur :

- tous les rapports,
- tous les outils de communication,
- tous les objets promotionnels,
- tous les équipements financés,
- les panneaux de chantiers et d'entrée de sites.

Le versement du solde de la subvention sera subordonné à la réception de photos ou de documents attestant cette obligation de publicité.

## ANNEXE : CRITERES

Nature et objectifs de l'aide	Opérations éligibles (non exhaustif)	Taux maximum d'aide du Département	Plancher de subventions	Plafond de dépenses éligibles	Non éligible (non exhaustif)
Acquisition de connaissances	Hydrométrie, topographie, télédétection, modélisation, suivis ...	20%	1 000 €	50 000 €	Etude liée à des opérations foncières Inventaires zones humides, études en lien avec mesures compensatoires liées à une opération Elaboration/bilan PAPI
Etudes de fonctionnement des bassins versants	SAGE, hydromorphologie ...				
Amélioration du transport sédimentaire Amélioration de la continuité longitudinale du faciès d'écoulement Recréation de chenaux	Etudes préalables et travaux y compris Maîtrise d'oeuvre, Déclaration Loi sur l'Eau, Assistance Maîtrise d'Ouvrage, géotechniques, ....	20%	1 000 €	200 000 €	Travaux d'entretien et travaux d'aménagement récurrents (enlèvement déchets, enlèvement d'embâcles, entretien ripisylve, lutte contre les plantes envahissantes, ...), protection de berges autres qu'en génie végétal, protection contre les inondations, restauration de la ripisylve. Mesures compensatoires. Animation.
Aménagement en vue d'améliorer les continuités latérales des cours d'eau	Etudes préalables et travaux y compris Maîtrise d'oeuvre, Déclaration Loi sur l'Eau, Assistance Maîtrise d'Ouvrage, géotechniques, ....				

**PROPOSITION DE**  
**REGLEMENT D'INTERVENTION DU FONDS DEPARTEMENTAL DE L'ENVIRONNEMENT**  
**VOLET INVESTISSEMENT ENVIRONNEMENT**

**Préambule :**

La Loi du 18 juillet 1985 complétée depuis par différents textes (article L 113-8 du Code de l'Urbanisme) stipule que :

« Le Département est compétent pour élaborer et mettre en œuvre une politique de protection, de gestion et d'ouverture au public des Espaces Naturels Sensibles, boisés ou non destinés à préserver la qualité des sites, des paysages, des milieux naturels et des champs d'expansion des crues et d'assurer la sauvegarde des habitats naturels (...) ».

Pour atteindre cet objectif et dans la continuité des politiques engagées depuis de nombreuses années, l'Assemblée Départementale développe une politique qui vise à :

- valoriser le patrimoine naturel auprès du public, pour le transmettre et garantir le cadre de vie et le développement durable du territoire,
- améliorer l'acquisition de connaissances et la définition de projets,
- participer à l'aménagement des sites et à leur ouverture au public,
- soutenir des populations en vue de leur restauration ou de leur maintien,
- intégrer les trames verte et bleue dans les projets de territoire.

**1- Nature des opérations concernées**

Le tableau en annexe fixe la nature des opérations éligibles à une subvention départementale.

**2- Bénéficiaires**

Communes et leurs regroupements, toutes personnes morales gestionnaires de sites, associations agréées, syndicats mixtes.

**3- Conditions de recevabilité des dossiers**

Le dossier de demande de subvention doit être adressé au Président du Conseil Départemental – Direction du Développement Local – Service Environnement Aménagement.

Le dossier de demande de subvention doit être composé à minima des pièces suivantes :

Pour les Maîtres d’Ouvrage publics :

- Courrier de demande de subvention signé par le/la Président(e) de la structure ou le/la maire de la commune adressé au Président du Conseil Départemental
- Délibération de la collectivité sur le projet sollicitant l’aide du Département
- Note technique sur le projet : description de l’opération, objectifs visés, type de public visé, (se référer aux fiches par type d’investissement pour le détail exact)
- Echéancier prévisionnel de réalisation du projet
- Plans ou schéma descriptif selon nature des travaux
- Devis détaillés
- Récapitulatif du montant de l’opération par postes de dépense principaux
- Plan de financement
- Relevé d’Identité Bancaire
- Attestation de non récupération de la TVA, le cas échéant

Pour les associations:

- Statuts signés, Numéro SIREN – extrait du journal officiel ou Kbis
- Courrier de demande de subvention signé par le/la Président(e) de l’association adressé au Président du Conseil Départemental
- Délibération de la structure sur le projet sollicitant l’aide du Département
- Note technique sur le projet : description de l’opération, objectifs visés, type de public visé, (se référer aux fiches par type d’investissement pour le détail exact)
- Echéancier prévisionnel de réalisation du projet
- Plans ou schéma descriptif selon nature des travaux
- Devis détaillés
- Récapitulatif du montant de l’opération par postes de dépense principaux
- Plan de financement
- Relevé d’Identité Bancaire
- Attestation de non récupération de la TVA, le cas échéant

**Au moment du dépôt de la demande de subvention, l’opération ne doit être ni engagée ni avoir fait l’objet d’un bon de commande.**

**Toute facture antérieure à la date d’autorisation de commencement de l’opération ne pourra être prise en compte.**

**Concernant les études, les services du Département devront être associés à l’élaboration du cahier des charges, aux réunions de déroulement ainsi qu’à leur restitution.**

#### **4- Modalités d’intervention**

Un tableau en annexe précise la nature des aides ainsi que leurs critères d’attribution.

Le taux maximum d’aides publiques ne doit pas dépasser 70%.

Le montant d'une subvention est calculé à partir des dépenses hors TVA sauf si le bénéficiaire justifie qu'il ne récupère pas la TVA ou qu'il n'est pas éligible au fond de compensation de la TVA (FCTVA).

## **5- Travaux en régie**

Le travail en régie est accepté. Le montant des travaux doit être équivalent à une fourchette de prix habituellement pratiquée par des entreprises pour des opérations similaires.

Pour le travail en régie, le pétitionnaire fournira une attestation signée du Président de la structure mentionnant le nombre d'heures effectuées par personne et le taux horaire appliqué. La fourniture des fiches de paie n'est pas nécessaire.

Les travaux en régie ne doivent pas dépasser 30% de la dépense subventionnable.

**Les prestations réalisées en régie pourront intégrer la main d'œuvre mais également les frais de déplacement, les dépenses ponctuelles directement liées à la mission excepté les frais liés au fonctionnement général de la structure.**

**Toutefois, ces prestations doivent être ré-imputées en section d'investissement (attestation du Trésorier à l'appui).**

## **6- Procédure administrative**

- **Phase 1 : La réception de la demande**

Le Département adresse à la structure un courrier accusant réception de la demande :

- Si le dossier est complet, une autorisation de commencement de l'opération avant attribution de la subvention du Département sera automatiquement accordée. A compter de la date de ce courrier la structure pourra, donc, engager l'opération et produire les bons de commande et factures correspondants.
- Si le dossier est incomplet, il sera demandé à la structure de fournir les pièces manquantes pour obtenir l'autorisation de commencement de l'opération.

A noter que cet accusé de réception ne préjuge pas de la décision favorable ou défavorable qui sera prise ultérieurement par l'organe délibérant du Département.

- **Phase 2 : L'examen et la validation des demandes**

Après instruction technique, les dossiers feront l'objet d'une délibération de l'Assemblée Départementale ou de la Commission Permanente, seules instances habilitées à attribuer une subvention.

- **Phase 3 : Modalités de versement de la subvention**

La structure bénéficiaire recevra un courrier de notification précisant les conditions d'attribution et de versement de l'aide ainsi qu'un imprimé de demande de paiement à compléter.

Pièces justificatives à produire auprès des services du Département pour le versement de la subvention :

- Imprimé de demande de paiement complété
- Factures acquittées
- Plan de financement final de l'opération faisant état des différentes aides accordées
- Etat récapitulatif des factures (avec la date d'émission) classées par grands postes de dépenses conformément à la demande de subvention
- Pour les études, un exemplaire du rapport final
- Pour les opérations de travaux et de sensibilisation, un compte-rendu dressant un bilan détaillé de l'opération
- Les supports pédagogiques et de communication produits
- En cas de travaux en régie, l'attestation du Trésorier justifiant de la ré-imputation à la section d'investissement du budget du bénéficiaire de la subvention

Les services du Département s'autorisent la possibilité de venir contrôler la réalisation des opérations telles que figurant dans la demande de subvention.

L'opération devra être réalisée dans un délai de 2 ans à compter de la date de notification de l'aide.

Un unique acompte pourra être versé, sur présentation des factures correspondantes, dès lors que le montant de la dépense réalisée aura atteint le tiers de la dépense subventionnable.

L'aide attribuée sera automatiquement recalculée et diminuée du fait :

- de l'attribution au bénéficiaire d'aides publiques (Etat, Région,...) autres que celles déclarées dans le plan de financement présenté et portant le taux d'aides publiques confondues à plus de 70%,
- et/ou d'un montant final de travaux inférieur à celui présenté et retenu pour l'attribution de l'aide départementale. La subvention sera alors versée proportionnellement au montant des dépenses effectivement justifiées.

**En cas de non-respect des dispositions du présent règlement, le Département se réserve le droit de réclamer le remboursement de tout ou partie de l'aide versée.**

## **7- Publicité des aides versées par le Département**

Concernant toutes opérations financées par le Département, le bénéficiaire s'engage à apposer l'identité visuelle du Département sur :

- tous les rapports,
- tous les outils de communication,
- tous les objets promotionnels,
- tous les équipements financés,
- les panneaux de chantiers et d'entrée de sites.

Le versement du solde de la subvention sera subordonné à la réception de photos ou de documents attestant cette obligation de publicité.

## ANNEXE : CRITERES

Objet	Nature et objectifs de l'aide	Opérations éligibles (non exhaustif)	Taux maximum d'aide du Département	Plancher de subventions	Plafond de dépenses éligibles	Non éligible (Non exhaustif)
Acquisition de connaissances et définition de projet	Amélioration des connaissances naturalistes, des espèces patrimoniales faune et flore, des paysages	Études de connaissances : inventaires et/ou suivi faune/flore, diagnostics écologiques et paysagers, publications	20%	1 000 €	50 000 €	Toutes actions relatives aux mesures compensatoires d'un projet/obligations réglementaires ou à la présence de prédateurs réintroduits ou protégés
	Plan de gestion d'espaces naturels	Elaboration plan de gestion/d'actions				Actions en lien avec des opérations et acquisitions foncières
Restauration des milieux constitutifs de la trame verte et bleue	Etude de faisabilité et de définition des scénarios	Etude	20%	1 000 €	50 000 €	Ouvrages équipés d'un dispositif hydroélectrique (ou en projet) Acquisitions foncières Gestion et entretien Travaux de lutte contre les espèces animales et végétales envahissantes à caractère de récurrence Toutes actions relatives aux mesures compensatoires d'un projet et obligations réglementaires
	Opérations permettant la conservation ou la restauration des fonctionnalités du milieu en termes d'habitats et d'accueil d'espèces remarquables.	Travaux d'équipement (clôtures, protection, ouvrages de franchissement et hydrauliques, matériels...) présentant un gain environnemental. Travaux écologiques. Les matériaux utilisés doivent être compatibles avec le fonctionnement du site équipé et respectueux de son intégrité paysagère. Y compris maîtrise d'oeuvre et études préalables	30%	1 000 €	100 000 €	
Soutien d'une population en vue de sa restauration ou de son maintien et investissements liés à ses productions	Restauration d'espèces animales ou végétales d'intérêt patrimonial Hors prédateurs	Etude, travaux/fournitures pour la réintroduction ou le maintien d'espèces animales ou végétales remarquables : achat d'individus, suivis, transport, études préalables, travaux d'accueil des espèces ...	40%	1 000 €	100 000 €	Hors prédateurs réintroduits et opérations connexes à leur réintroduction
Accueil du public	Etude de conception d'aménagement d'un site	Etudes et conception de projets d'aménagement permettant la découverte du site et l'information du public	20%	1000	50 000 €	Hors inventaires zones humides
	Travaux liés à l'ouverture du public à des fins pédagogiques et/ou scientifiques	Travaux et équipements des sites naturels en vue de l'accueil du public dans le respect de l'intégrité du milieu. Il s'agit d'aménagements légers permettant la découverte et/ou la fréquentation du milieu (ou son contrôle) dans le respect des usages et réglementations : cheminements, passerelles, balisage et panneaux pédagogiques, observatoires, bâtiments d'accueil et d'observation, etc	20%	1 000 €	100 000 €	Hors travaux d'entretien et de gestion
	Supports d'animation pédagogiques, de communication et d'exposition	Supports et matériel d'exposition et d'affichage, maquettes, ...	50%	1 000 €	20 000 €	

**PROPOSITION DE**  
**REGLEMENT D'INTERVENTION DU FONDS DEPARTEMENTAL DE L'ENVIRONNEMENT**  
**VOLET FONCTIONNEMENT « ENVIRONNEMENT »**

**Préambule :**

La Loi du 18 juillet 1985 complétée depuis par différents textes (article L 113-8 du Code de l'Urbanisme) stipule que :

« Le Département est compétent pour élaborer et mettre en œuvre une politique de protection, de gestion et d'ouverture au public des Espaces Naturels Sensibles, boisés ou non destinés à préserver la qualité des sites, des paysages, des milieux naturels et des champs d'expansion des crues et d'assurer la sauvegarde des habitats naturels (...) ».

Pour atteindre cet objectif et dans la continuité des politiques engagées depuis de nombreuses années, l'Assemblée Départementale développe une politique qui vise à sensibiliser et éduquer à l'environnement.

**1- Nature des opérations concernées**

Le tableau en annexe fixe la nature des opérations éligibles à une subvention départementale.

**2- Bénéficiaires**

Associations agréées dont les actions sont de portée départementale.

**3- Conditions de recevabilité des dossiers**

Le dossier de demande de subvention doit être adressé au Président du Conseil Départemental – Direction du Développement Local – Service Environnement Aménagement.

Le dossier de demande de subvention doit être composé à minima des pièces suivantes :

- Statuts signés, Numéro SIREN – extrait du journal officiel ou Kbis
- Courrier de demande de subvention signé par le/la Président(e) de l'association adressé au Président du Conseil Départemental
- Délibération de la structure sur le projet sollicitant l'aide du Département
- Note technique sur le projet : description de l'opération, objectifs visés, type de public visé... (se référer aux fiches par type d'investissement pour le détail exact)

- Echancier prévisionnel de réalisation du projet
- Plans ou schéma descriptif selon nature des travaux
- Devis détaillés
- Récapitulatif du montant de l'opération par postes de dépense principaux
- Plan de financement
- Relevé d'Identité Bancaire

**Au moment du dépôt de la demande de subvention, l'opération ne doit être ni engagée ni avoir fait l'objet d'un bon de commande.**

**Toute facture antérieure à la date d'autorisation de commencement de l'opération ne pourra être prise en compte.**

#### **4- Modalités d'intervention**

Un tableau en annexe précise la nature des aides ainsi que leurs critères d'attribution.

Le taux maximum d'aides publiques ne doit pas dépasser 70%.

Le montant d'une subvention est calculé à partir des dépenses hors TVA sauf si le bénéficiaire justifie qu'il ne récupère pas la TVA ou qu'il n'est pas éligible au fond de compensation de la TVA (FCTVA).

#### **5- Dépenses éligibles**

Elles comprennent :

- La masse et les charges salariales,
- Les formations,
- L'acquisition de petit matériel, de supports pédagogiques et de communication,
- Les frais de transport,
- Les prestataires extérieurs.

Ne sont pas éligibles :

- Les frais généraux de structure,
- Les consommables,
- Le bénévolat,
- Les frais de restauration,
- Les adhésions diverses.

Le pétitionnaire fournira une attestation signée du Président de la structure mentionnant le nombre d'heures effectuées par personne et le taux horaire appliqué. Les fiches de paie ne sont pas à fournir.

## 6- Procédure administrative

- **Phase 1 : La réception de la demande**

**Les dossiers de demande d'aide devront parvenir au Département avant le 31 janvier de l'exercice concerné. Les prestations réalisées entre le 1<sup>er</sup> et le 31 janvier pourront être prises en compte pour le versement de la subvention.**

Le Département adresse à la structure un courrier accusant réception de la demande. Si le dossier est incomplet, il sera demandé à la structure de fournir les pièces manquantes dans un délai de quinze jours.

A noter que cet accusé de réception ne préjuge pas de la décision favorable ou défavorable qui sera prise ultérieurement par l'organe délibérant du Département.

- **Phase 2 : L'examen et la validation des demandes**

Après instruction technique, les dossiers feront l'objet d'une délibération de l'Assemblée Départementale ou de la Commission Permanente, seules instances habilitées à attribuer une subvention.

- **Phase 3 : Modalités de versement de la subvention**

La structure bénéficiaire recevra un courrier de notification précisant les conditions d'attribution et de versement de l'aide ainsi qu'un imprimé de demande de paiement à compléter.

Pièces justificatives à produire auprès des services du Département pour le versement de la subvention :

- Imprimé de demande de paiement complété
- Factures acquittées
- Attestation signée du Président de la structure mentionnant le nombre d'heures effectuées par personne et le taux horaire appliqué
- Plan de financement final de l'opération faisant état des différentes aides accordées
- Etat récapitulatif des factures (avec la date d'émission) classées par grands postes de dépenses conformément à la demande de subvention
- Compte-rendu dressant le bilan détaillé de l'opération
- Supports pédagogiques et de communication produits

**L'opération devra être réalisée dans le courant de l'année d'attribution de l'aide. La participation sera annulée de plein droit si les pièces justificatives ne sont pas parvenues aux services du Département avant la fin de l'exercice d'attribution.**

Les services du Département s'autorisent la possibilité de venir contrôler la réalisation des opérations telles que figurant dans la demande de subvention.

Un unique acompte pourra être versé, sur présentation des factures correspondantes, dès lors que le montant de la dépense réalisée aura atteint le tiers de la dépense subventionnable.

L'aide attribuée sera automatiquement recalculée et diminuée du fait :

- de l'attribution au bénéficiaire d'aides publiques (Etat, Région,...) autres que celles déclarées dans le plan de financement présenté et portant le taux d'aides publiques confondues à plus de 70%,
- et/ou d'un montant final de travaux inférieur à celui présenté et retenu pour l'attribution de l'aide départementale. La subvention sera alors versée proportionnellement au montant des dépenses effectivement justifiées.

**En cas de non-respect des dispositions du présent règlement, le Département se réserve le droit de réclamer le remboursement de tout ou partie de l'aide versée.**

### **7- Publicité des aides versées par le Département**

Concernant toutes opérations financées par le Département, le bénéficiaire s'engage à apposer l'identité visuelle du Département sur :

- tous les rapports,
- tous les outils de communication,
- tous les objets promotionnels,
- tous les équipements financés.

Le versement du solde de la subvention sera subordonné à la réception de photos ou de documents attestant cette obligation de publicité.

## ANNEXE : CRITERES

Objet	Nature et objectifs de l'aide	Opérations éligibles (non exhaustif)	Taux maximum d'aide du Département	Plancher de subventions	Plafond de dépenses éligibles	Non éligible (Non exhaustif)
Education et sensibilisation à l'environnement	Opérations de sensibilisation du grand public, des scolaires et des élus à l'environnement	Formations, acquisition de supports pédagogiques et de communication, prestataires extérieurs, animation	70%	1 000 €	Selon intérêt de l'action et les dotations budgétaires	Frais de restauration Frais de structure Consommables Bénévolat Adhésions diverses

**Séance du 6 décembre 2019**

**Date de la convocation :** 22/11/19

**Etaient présents :** Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS, Monsieur Bruno VINUALES.

**Avait(aient) donné pouvoir :** Madame Isabelle LOUBRADOU à Madame Geneviève ISSON, Monsieur Bernard POUBLAN à Madame Isabelle LAFOURCADE, Madame Virginie SIANI WEMBOU à Monsieur Frédéric LAVAL

**BUDGET PRINCIPAL : DECISION MODIFICATIVE N°3  
ADMISSIONS EN NON-VALEUR**

**DOSSIER N° 501**

**Monsieur Laurent LAGES, RAPPORTEUR.**

Vu le Budget Primitif du Conseil Départemental adopté le 29 mars 2019, la Décision Modificative n°1 adoptée le 21 juin 2019 et la Décision Modificative n°2 adoptée le 11 octobre 2019,

Vu le rapport du Président,

**Après avis de la cinquième commission,**

**Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,** 31 voix pour, 2 abstentions (Mme Ayela, M. Marthe), Mme Doubrère n'ayant pas participé au vote,

**DECIDE**

**Article unique - d'adopter :**

1/ la décision modificative n°3 du budget principal ci-dessous :

La décision modificative s'équilibre en recettes et dépenses :

- en fonctionnement à 188 555,82 €,
- en investissement à 235 364,17 €.

## I - Section de fonctionnement

### RECETTES

Ajustement de recettes	188 555,82
<b>Total</b>	<b>188 555,82</b>

### DEPENSES

Crédits nouveaux	130 000
Virements internes à la section	0
Dépenses imprévues périmètre	0
Dépenses imprévues hors périmètre	58 555,82
<b>Total</b>	<b>188 555,82</b>

## II - Section d'investissement

### DEPENSES

Ajustement de crédits et virements internes	-314 398
Dépenses imprévues d'investissement	549 762,17
<b>Total</b>	<b>235 364,17</b>

### RECETTES

Ajustement de recettes	235 364,17
<b>Total</b>	<b>235 364,17</b>

2/ la mise à jour des autorisations de programme (AP) et des crédits de paiements (CP)

Telle qu'annexée dans l'extrait du plan pluriannuel d'investissement

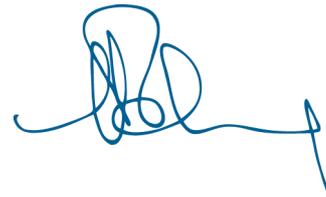
3/ les admissions en non-valeur sur le budget principal et sur le budget annexe transports

D'admettre en non-valeur, sur le budget principal, un montant total de 109 336,34 € dont :

- 35 titres (RSA principalement) de 2014 à 2019 pour un montant de 86 282,34 €
- 6 titres relatifs à la taxe d'urbanisme pour un montant de 23 054 €, qui n'ont pu être recouverts par le Payeur Départemental.

D'admettre en non-valeur, sur le budget annexe transports, 62 titres de 2017 à 2019 qui n'ont pu être recouverts par le Payeur Départemental, pour un montant de 1 722,12 €.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small vertical tick.

Michel PÉLIEU

**BUDGET PRINCIPAL - DÉPARTEMENT DES HAUTES-PYRÉNÉES**  
 Décision Modificative n°3  
 Séance plénière du Conseil Départemental du 6 Décembre 2019

**FONCTIONNEMENT**  
**RECETTES**

DGA	LC	Imputation	Libellé	Voté	Modification proposée	Nouvelle prévision
DAF	44087	941-01/73122	Péréquation CVAE	500 000,00	18 861,00	518 861,00
DAF	10432	002-01/002	Excédent de fonctionnement reporté	26 021 110,13	32 694,82	26 053 804,95
DSD	50193	935-58-74718	Part Etat - Stratégie pauvreté	246 643,45	37 000,00	283 643,45
DSD	50096	935-512-74718	Part Etat - MNA 2 <sup>ème</sup> phase	0,00	90 000,00	90 000,00
DEB	50145	932-221/7472	Participation Région part personnel collège Lannemezan	90 000,00	-90 000,00	0,00
DDL	39044	930-048/74778	Participation europe coopération territoriale	0,00	100 000,00	100 000,00
<b>Ajustement de recettes</b>				<b>26 857 753,58</b>	<b>188 555,82</b>	<b>27 046 309,40</b>
<b>TOTAL EQUILIBRE DM</b>					<b>188 555,82</b>	

**FONCTIONNEMENT  
DEPENSES**

DGA	LC	Imputation	Libellé	Voté	Modification proposée	Nouvelle prévision
DSD	50217	935-511-65738	GIP Politique de la ville - Pévention spécialisée - Stratégie pauvreté	0,00	30 000,00	30 000,00
DDL	46023	930-048/6281	Contribution GECT HPHHP	0,00	100 000,00	100 000,00
<b>Crédits nouveaux</b>				<b>0,00</b>	<b>130 000,00</b>	<b>130 000,00</b>
DAF	33035	935-52/6568	MDPH - Reversement CNSA	373 000,00	32 000,00	405 000,00
DAF	49056	935-52/65738	MDPH - Remb. masse salariale	101 474,00	96 000,00	197 474,00
DAF	46114	935-52/61551	MDPH - Remb. entretien et réparation véhicules	700,00	400,00	1 100,00
DAF	39020	943-01/66112	ICNE (Intérêts courus non échus)	-50 000,00	21 200,00	-28 800,00
DAF	519	930-0202/673	Annulation de titres sur exercice antérieur	8 463,69	6 310,00	14 773,69
DAF	42309	930-0202/6541	Admissions en non valeur	123 788,70	7 961,53	131 750,23
DAF	561	943-01/66111	Intérêts d'emprunts	2 500 000,00	-163 871,53	2 336 128,47
DSD	44054	9356-564-6574	Ateliers chantier d'insertion	774 000,00	-100 000,00	674 000,00
DSD	50102	9356-564-611	Prestations accompagnement professionnel	762 000,00	-80 000,00	682 000,00
DSD	48199	9356-566-511	Prestations auto-école sociale	174 000,00	-70 000,00	104 000,00
DSD	50036	935-511-652412	MECS	7 019 084,00	250 000,00	7 269 084,00
DSD	46062	935-58-6556	Abondement légal FSL	1 180 000,00	-10 000,00	1 170 000,00
DSD	46026	937-72-6574	AMO diffus prog. dép. habitat	37 000,00	10 000,00	47 000,00
DDL	45078	937-731-6236	Catalogues et imprimés	3 153,00	-2 000,00	1 153,00
DDL	47053	939-94-6041	Etudes positionnement marketing	24 000,00	-6 000,00	18 000,00
DDL	49019	939-94-6188	Villes et villages fleuris	6 950,00	-800,00	6 150,00
DDL	34093	939-928-6574	Subventions fonct,pastoralisme	33 666,00	-488,00	33 178,00
DDL	34092	939-928-65734	Subvention gardiennage estives	27 334,00	-24,00	27 310,00
DDL	33057	939-94-6232	Villages fleuris repas	1 083,00	-25,00	1 058,00
DDL	50222	937-738-6574	Participation à la gestion d'étéage	0,00	9 337,00	9 337,00
<b>Virements internes à la section</b>				<b>10 042 270,00</b>	<b>0,00</b>	<b>13 099 696,39</b>
DAF	518	952-01/022	<i>Dépenses imprévues dans le périmètre</i>	<i>194 342,00</i>	<i>0,00</i>	<i>194 342,00</i>
			<i>Dépenses imprévues hors périmètre</i>	<i>3 439 096,43</i>	<i>58 555,82</i>	<i>3 497 652,25</i>
<b>TOTAL EQUILIBRE DM</b>					<b>188 555,82</b>	

**INVESTISSEMENT  
RECETTES**

DGA	LC	Imputation	Libellé	Voté	Modification proposée	Nouvelle prévision
DAF	11590	923-01/1068	Excédent de fonctionnement capitalisé	26 357 273,21	364,17	26 357 637,38
DAF	10267	907-74/1341	DSID (Dotation de soutien à l'investissement des départements)	208 221,00	235 000,00	443 221,00
			<b>Ajustement de recettes</b>	<b>26 565 494,21</b>	<b>235 364,17</b>	<b>26 800 858,38</b>
			<b>TOTAL EQUILIBRE DM</b>		<b>235 364,17</b>	

**INVESTISSEMENT**

**DEPENSES**

DGA	LC	Imputation	Libellé	Voté	Modification proposée	Nouvelle prévision
DSI	42086	900-0202/2051	AP 2012/1 4TIC (Acquisitions données SIG)	1 000,00	-1 000,00	0,00
DSI	48205	900-0202/2051	AP 2017/1 4LOGICIEL (Projet E-Citoyenneté)	200 000,00	-7 000,00	193 000,00
DSI	46015	902-221/21831	AP 2015/1 4LOGICIEL (Matériels pédagogiques collèges)	529 100,00	-257 000,00	272 100,00
DSI	46016	902-221/2051	AP 2015/1 4LOGICIEL (Logiciels collèges)	10 000,00	-900,00	9 100,00
DSI	42340	903-315/2051	AP 2012/5 4LOGICIEL (Numérisation Archives )	120 000,00	-3 000,00	117 000,00
DSI	42085	905-50/2051	AP 2012/1 4LOGICIEL (SIAS Acquisition de logiciels DSD)	215 000,00	-17 400,00	197 600,00
DSI	42341	900-0202/21838	AP 2012/1 4EQUIPT (Matériels informatiques)	893 700,00	41 700,00	935 400,00
DSI	42338	900-0202/2051	AP 2012/3 4LOGICIEL ( Acquisition logiciels )	967 000,00	244 600,00	1 211 600,00
DSD	42127	917-72-20422	AP 2012/1 5LOG (Logements particuliers)	96 000,00	-50 000,00	46 000,00
DSD	47019	917-72-204182	AP 2016/1 5LOG (PLAI 2016-2017)	97 450,00	-20 000,00	77 450,00
DSD	46035	917-72-20422	AP 2015/1 5LOG (Logements particuliers 2015-2017)	224 365,00	70 000,00	294 365,00
DDL	44141	917-74-204142	AP 2013/1 5PTI (Politiques Territoriales 2013-2015)	80 156,00	-15 986,00	64 170,00
DDL	47010	917-74-204142	AP 2016/1 5AAPST (AAP Développement territorial 2016)	282 336,00	-36 126,00	246 210,00
DDL	48089	917-74-204142	AP 2017/1 5AAPST (AAP Développement territorial 2017)	598 224,00	49 880,00	648 104,00
DDL	48096	917-74-204142	AP 2017/2 5AAPST (AAP Développement territorial 2018)	581 115,00	62 579,00	643 694,00
DDL	48124	917-71-204142	AP 2017/7 5AAPST (AAP dynamisation des communes urbaines 2018)	450 000,00	-135 347,00	314 653,00
DDL	48123	917-71-204142	AP 2017/6 5AAPST (AAP dynamisation des communes urbaines 2017)	214 988,00	-72 273,00	142 715,00
DDL	48125	917-71-204142	AP 2017/8 5AAPST (AAP dynamisation des communes urbaines 2019)	200 000,00	-80 000,00	120 000,00
DDL	43074	917-731-204141	AP 2013/1 5FDE ( Fonds départemental pour l'environnement)	50 000,00	-13 000,00	37 000,00
DDL	43070	917-731-204142	AP 2013/1 5FDMD (Fonds de Maitrise des Déchets)	150 000,00	-70 000,00	80 000,00
DDL	42145	919-928-20422	AP 2012/1 5PASTOR (Travaux améliorations pastorales)	50 000,00	15 000,00	65 000,00
DDL	42144	919-928-20421	AP 2012/1 5SUBPAST (Pastoralisme)	8 000,00	-4 000,00	4 000,00
DDL	48131	917-74-204142	AP 2017/2 5FAR (FAR 2018)	2 785 840,00	389 273,00	3 175 113,00
DDL	48142	919-94-204142	AP 2017/2 5PHTP (AAP Pôles touristiques 2018)	418 747,00	130 000,00	548 747,00
DDL	48144	919-94-204142	AP 2017/3 5PHTP (AAP Pôles touristiques 2019)	316 086,00	-50 000,00	266 086,00
DDL	42182	919-93/20422	AP 2007-1 2FDECO Fonds économique départemental tiers	17 338,00	-17 338,00	0,00
DDL	45108	907-74/204142	AP 2014-2 5FAR Fonds aménagement rural 2015	140 000,00	-40 000,00	100 000,00
DDL	47033	907-74/204142	AP 2016-1 5FAR Fonds aménagement rural 2016	342 086,00	-40 000,00	302 086,00
DDL	43087	916-61/2041782	AP 2013-1 5TXHYDR Travaux hydrauliques réservoir	89 627,00	-30 000,00	59 627,00
DDL	42150	916-61/204182	AP 2012-1 5TXHYDR Travaux hydrauliques agricoles	250 891,12	-42 662,00	208 229,12
DEB	43015	900-0202/231311	AP 2013/1 3BATGR (travaux bâtiments départementaux)	161 117,38	20 800,00	181 917,38
DEB	43020	905-50/2031	AP 2013/1 3BATSOCIAU (frais d'études bâtiments sociaux médico sociaux)	10 000,00	-4 000,00	6 000,00
DEB	43021	905-50/231313	AP 2013/2 3BATSOCIAU (travaux bâtiments sociaux médico sociaux)	120 000,00	-30 000,00	90 000,00
DEB	43012	903-312/231314	AP 2013/1 3BATSEV (travaux abbaye Saint Sever de Rustan)	167 000,00	16 000,00	183 000,00
DEB	45025	903-312/231314	AP 2014/1 3BATESC (travaux abbaye Escaladieu)	256 927,24	-16 000,00	240 927,24
DEB	46099	903-315/231314	AP 2015/1 3BATARC (GE/GR Ténont)	0,00	39 000,00	39 000,00
DEB	48324	903-315/2188	AP 2015/1 3BATARC (acquisition matériels archives)	21 120,00	16 000,00	37 120,00
DEB	45097	903-313/231314	AP 2014/1 3BATMED (travaux bâtiment médiathèque départementale)	40 000,00	-16 000,00	24 000,00
DEB	43002	902-221/231312	AP 2013/1 3COLGR (GE/GR collèges CD65)	528 412,82	7 000,00	535 412,82
DEB	49070	902-221/231312	AP 2013/1 3COLGR (CVC CD65)	28 382,63	1 000,00	29 382,63
DEB	43004	902-221/2317312	AP 2013/1 3COLGR (CVC MAD)	5 693,91	200,00	5 893,91
DEB	43001	902-221/2031	AP 2013/1 3COLET (frais d'études collèges)	50 000,00	-6 000,00	44 000,00
DEB	45093	902-221/2181	AP 2014/2 3COLDP (acquisition matériel cuisine collèges)	220 690,00	17 000,00	237 690,00
DEB	43006	912-221/204142	AP 2013/2 3COLSUB (subv d'équipt communes et structures interco)	262 600,00	-140 000,00	122 600,00
DEB	47024	912-23/204111	AP 2016/1 3UNIV (pôle universitaire CPER 2015/2020)	48 398,00	-48 398,00	0,00
DEB	45027	900-0202/231311	AP 2014/1 3BATGR (immobilier de bureaux)	7 490 167,32	-171 000,00	7 319 167,32
DEB	43001	902-221/2031	AP 2013/1 3COLET (frais d'études collèges)	44 000,00	-410,00	43 590,00
DEB	45056	923-01/165	Dépôts de garantie restituées par le CD (Hors AP)	0,00	410,00	410,00
			<b>Ajustement de crédits et virements internes à la section</b>	<b>19 833 558,42</b>	<b>-314 398,00</b>	<b>19 519 160,42</b>
			<b>Transfert entre sections</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
DAF	565	950-01/020	Dépenses imprévues	1 585 210,07	549 762,17	2 134 972,24
			<b>TOTAL EQUILIBRE DM</b>		<b>235 364,17</b>	

D.E.B. - EXERCICE 2019 - DM3 - MISE A JOUR DES AP ET LISSAGE DES CP SUR LES EXERCICES 2019 - 2023

Programme	Objet	Nature de l'opération	Millésime/ Numéro d'AP	Chap	s/fonc	Nature	Montant de l'AP		Variation	Nature du mouvement	Lissage CP Montant avant DM de la ventilation par année	NLC	Total CP antérieur	Montant des CP en N			Total CP 2020	Total CP 2021	Total CP 2022	Total CP 2023	TOTAL CP
							Avant DM	Après DM						Avant DM	Variation	Après DM					
3BATGR	BAT.DEPTX GROSSES REPARATIONS	Bâtiments départementaux grosses réparations	2013/1		900	0202	231311	1 969 868,40	1 969 868,40	0,00	MAJ CP 2019 à partir CP 2022	43015 (trx bât.déptx) 47173 (trx bât.privés) 46088 (acq,matériel outillage technique)	979 561,82	161 117,38	20 800,00	181 917,38	200 000,00	200 000,00	159 200,00	0,00	1 720 679,20
					900	0202	231328						23 849,58	2 000,00	0,00	2 000,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25 849,58
					900	0202	2188						81 952,08	96 387,54	0,00	96 387,54	15 000,00	15 000,00	15 000,00	0,00	223 339,62
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 969 868,40	1 969 868,40	0,00			1 085 363,48	259 504,92	20 800,00	280 304,92	215 000,00	215 000,00	174 200,00	0,00	1 969 868,40	
3BATSOCIAU	FRAIS ETUDES BAT SOCIAUX	Frais études Bâtiments Sociaux	2013/1		905	50	2031	101 182,68	101 182,68	0,00	MAJ CP 2019 vers CP 2023	43020	21 182,68	10 000,00	-4 000,00	6 000,00	20 000,00	20 000,00	20 000,00	14 000,00	101 182,68
MONTANT TOTAL DE L'AP							101 182,68	101 182,68	0,00				21 182,68	10 000,00	-4 000,00	6 000,00	20 000,00	20 000,00	20 000,00	14 000,00	101 182,68
3BATSOCIAU	BATIMENTS SOCIAUX	Travaux bâtiments sociaux médico-sociaux	2013/2		905	50	231313	2 257 656,75	2 257 656,75	0,00	MAJ CP 2019 vers CP 2021	43021 (trx GE/GR) 50106 (réhab.MDS Lannemezan) 47025 (programme ADAP) 45022 (avances versées)	684 135,02	120 000,00	-30 000,00	90 000,00	215 000,00	159 000,00	123 549,52	0,00	1 271 684,54
					905	50	231313						0,00	0,00	0,00	0,00	270 000,00	630 000,00	0,00	900 000,00	
					905	50	231313						30 264,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30 264,00	
					905	50	231318						55 708,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	55 708,21	
MONTANT TOTAL DE L'AP							2 257 656,75	2 257 656,75	0,00			770 107,23	120 000,00	-30 000,00	90 000,00	215 000,00	429 000,00	753 549,52	0,00	2 257 656,75	
3BATSEV	TRAVAUX ST SEVER DE RUSTAN	Travaux abbaye St Sever de Rustan	2013/1		903	312	2031	1 577 445,11	1 577 445,11	0,00	RAS	49068 (études) 43012 (travaux)	6 600,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6 600,00
					903	312	231314						821 845,11	167 000,00	16 000,00	183 000,00	162 000,00	170 000,00	234 000,00	0,00	1 570 845,11
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 577 445,11	1 577 445,11	0,00			828 445,11	167 000,00	16 000,00	183 000,00	162 000,00	170 000,00	234 000,00	0,00	1 577 445,11	
3BATESC	BATIMENTS ESCALADIEU	Travaux abbaye Escaladieu	2014/1		903	312	231314	3 456 505,22	3 456 505,22	0,00	MAJ CP 2019 vers CP 2022	45025 (travaux) 50210 (CR2 toitures) 50211 (Res4...) 50172 (avances) 47061 (matériels) 47043 (schéma directeur)	947 221,20	256 927,24	-16 000,00	240 927,24	800 000,00	710 000,00	716 000,00	0,00	3 414 148,44
					RAS	0,00	0,00						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
					RAS	0,00	0,00						0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			
					903	312	238						0,00	3 072,76	0,00	3 072,76	0,00	0,00	3 072,76		
					903	312	2181						9 349,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9 349,20		
					903	312	2031						29 934,82	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	29 934,82		
MONTANT TOTAL DE L'AP							3 456 505,22	3 456 505,22	0,00			986 505,22	260 000,00	-16 000,00	244 000,00	800 000,00	710 000,00	716 000,00	0,00	3 456 505,22	
3BATARC	BATIMENTS ARCHIVES	Travaux bâtiments Archives	2015/1		903	315	231314	799 893,00	799 893,00	0,00	MAJ CP 2022 vers CP 2019 env.48324 et 46099	46049 (GE/GR Ursulines) 48324 (matériel) 46099 (GE/GR Ténôt)	222 716,44	110 000,00	0,00	110 000,00	90 000,00	70 000,00	183 288,81	0,00	676 005,25
					903	315	2188						20 934,68	21 120,00	16 000,00	37 120,00	0,00	0,00	0,00	58 054,68	
					903	315	231314						26 833,07	0,00	39 000,00	39 000,00	0,00	0,00	0,00	65 833,07	
MONTANT TOTAL DE L'AP							799 893,00	799 893,00	0,00			270 484,19	131 120,00	55 000,00	186 120,00	90 000,00	70 000,00	183 288,81	0,00	799 893,00	
3BATMED	BATIMENT MEDIATHEQUE	Travaux bâtiment médiathèque départementale	2014/1		903	313	231314	275 858,91	275 858,91	0,00	MAJ CP 2019 vers CP 2023	45097	108 858,91	40 000,00	-16 000,00	24 000,00	95 000,00	16 000,00	16 000,00	16 000,00	275 858,91
MONTANT TOTAL DE L'AP							275 858,91	275 858,91	0,00				108 858,91	40 000,00	-16 000,00	24 000,00	95 000,00	16 000,00	16 000,00	16 000,00	275 858,91



Programme	Objet	Nature de l'opération	Millésime/ Numéro d'AP	Chap	s/fonc	Nature	Montant de l'AP		Variation	Nature du mouvement	Lissage CP Montant avant DM de la ventilation par année	N'LC	Total CP antérieur	Montant des CP en N			Total CP 2020	Total CP 2021	Total CP 2022	Total CP 2023	TOTAL CP		
							Avant DM	Après DM						Avant DM	Variation	Après DM							
5PTI	POLITIQUE TERRITORIALES 2013- 2015	POLITIQUE TERRITORIALES PUBLIC	2013/1	917	74	204141	3 358 961,00	3 354 570,00	-4 391,00	Diminution de l'AP et lissage des CP	antérieur : 3 204 267 € 2019 : 121 744 € 2020 : 32 950 € TOTAL : 3 358 961 €		44 140	679 584,00	41 588,00	0,00	41 588,00	32 950,00					754 122,00
		POLITIQUE TERRITORIALES PUBLIC				204142							44 141	2 116 437,00	80 156,00	-15 986,00	64 170,00	11 595,00				2 192 202,00	
		POLITIQUE TERRITORIALES AUTRE PUBLIC				204182							43 067	362 325,00	0,00	0,00	0,00					362 325,00	
		POLITIQUE TERRITORIALES PRIVEES				20421							43 065	29 059,00	0,00	0,00	0,00					29 059,00	
		POLITIQUE TERRITORIALES PRIVEES				20422							43 066	16 862,00	0,00	0,00	0,00					16 862,00	
MONTANT TOTAL DE L'AP							3 358 961,00	3 354 570,00	-4 391,00			MONTANT TOTAL DES CP	3 204 267,00	121 744,00	-15 986,00	105 758,00	44 545,00	0,00	0,00	0,00	3 354 570,00		
5AAPST	APPEL A PROJETS DEVELOPPEMENT TERRITORIAL 2016	DEVELOPPEMENT TERRITORIAL COMMUNES EPCI ETUDES	2016/1	917	74	204141	1 311 638,00	1 311 638,00	0,00	Lissage des CP	Antérieur : 974 302 € 2019 : 282 336 € 2020 : 55 000 € TOTAL : 1 311 638 €		47 009	51 100,00	0,00	0,00	0,00						51 100,00
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL COMMUNES EPCI BATIMENTS				204142							47 010	877 202,00	282 336,00	-36 126,00	246 210,00	91 126,00				1 214 538,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRES COLLECTIVITES ETUDES				204151							47 011	6 000,00	0,00		0,00					6 000,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL PRIVES BATIMENTS				20422							47 016	40 000,00	0,00		0,00					40 000,00	
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 311 638,00	1 311 638,00	0,00			MONTANT TOTAL DES CP	974 302,00	282 336,00	-36 126,00	246 210,00	91 126,00	0,00	0,00	0,00	1 311 638,00		
5AAPST	APPEL A PROJETS DEVELOPPEMENT TERRITORIAL 2017	DEVELOPPEMENT TERRITORIAL COMMUNES EPCI ETUDES	2017/1	917	74	204141	1 486 745,00	1 486 745,00	0,00	Lissage des CP	Antérieur : 576 567 € 2019 : 600 571 € 2020 : 309 607 € TOTAL : 1 486 745 €		48 088	12 000,00	0,00		0,00						12 000,00
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL COMMUNES EPCI BATIMENTS				204142							48 089	466 404,00	598 224,00	49 880,00	648 104,00	212 237,00				1 326 745,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRES COLLECTIVITES ETUDES ET MATERIEL				204151							48 090	0,00	0,00		0,00					0,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRES COLLECTIVITES BATIMENTS				204152							48 091	0,00	0,00		0,00					0,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRE PUBLIC ETUDES ET MATERIEL				204181							48 092	0,00	0,00		0,00					0,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRE PUBLIC BATIMENT				204182							48 206	0,00	0,00		0,00					0,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL CCAS BATIMENTS				2041722							48 332	40 000,00	0,00		0,00					40 000,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL PRIVES ETUDES ET MATERIEL				20421							48 093	3 153,00	2 347,00		2 347,00					5 500,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL PRIVES BATIMENTS				20422							48 094	55 010,00	0,00		0,00					47 490,00	102 500,00
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 486 745,00	1 486 745,00	0,00			MONTANT TOTAL DES CP	576 567,00	600 571,00	49 880,00	650 451,00	259 727,00	0,00	0,00	0,00	1 486 745,00		

Programme	Objet	Nature de l'opération	Millésime/ Numéro d'AP	Chap	s/fonc	Nature	Montant de l'AP		Variation	Nature du mouvement	Lissage CP											
							Avant DM	Après DM			Montant avant DM de la ventilation par année	NLC	Total CP antérieur	Montant des CP en N			Total CP 2020	Total CP 2021	Total CP 2022	Total CP 2023	TOTAL CP	
											Avant DM	Variation	Après DM									
5AAPST	APPEL A PROJETS DEVELOPPEMENT TERRITORIAL 2018	DEVELOPPEMENT TERRITORIAL COMMUNES EPCI ETUDES	2017/2	917	74	204141	1 422 422,00	1 422 422,00	0,00	Lissage des CP	Antérieur : 118 623 € 2019 : 708 750 € 2020 : 595 049 € TOTAL : 1 422 422 €	48 095	6 000,00	15 500,00	15 500,00	12 000,00					33 500,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL COMMUNES EPCI BATIMENTS				204142						48 096	85 123,00	581 115,00	62 579,00	643 694,00	488 355,00				1 217 172,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRE PUBLIC ETUDES ET MATERIEL				204151						48 097	0,00	0,00	0,00						0,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRES COLLECTIVITES BATIMENTS				204152						48 098	0,00	0,00	0,00						0,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL AUTRE PUBLIC ETUDES ET MATERIEL				204181						48 099	0,00	0,00	0,00						0,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL PRIVES ETUDES ET MATERIEL				20421						48 100	0,00	0,00	0,00						0,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL PRIVES BATIMENTS				20422						48 101	27 500,00	57 885,00	57 885,00	32 115,00					117 500,00	
		DEVELOPPEMENT TERRITORIAL CCAS BATIMENTS				2041722						49 060	0,00	54 250,00	54 250,00						54 250,00	
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 422 422,00	1 422 422,00	0,00			MONTANT TOTAL DES CP	118 623,00	708 750,00	62 579,00	771 329,00	532 470,00	0,00	0,00	0,00	1 422 422,00	
5AAPST	APPEL A PROJETS DYNAMISATION DES COMMUNES URBAINES 2017	COMMUNES URBAINES BATIMENTS 2017	2017/6	917	71	204142	900 000,00	900 000,00	0,00	Lissage des CP	Antérieur : 638 512 € 2019 : 214 988 € 2020 : 46 500 € TOTAL : 900 000 €	48 123	638 512,00	214 988,00	-72 273,00	142 715,00	118 773,00					900 000,00
MONTANT TOTAL DE L'AP							900 000,00	900 000,00	0,00			MONTANT TOTAL DES CP	638 512,00	214 988,00	-72 273,00	142 715,00	118 773,00	0,00	0,00	0,00	900 000,00	
5AAPST	APPEL A PROJETS DYNAMISATION DES COMMUNES URBAINES 2018	COMMUNES URBAINES BATIMENTS 2018	2017/7	917	71	204142	900 000,00	900 000,00	0,00	Lissage des CP	Antérieur : 139 124 € 2019 : 450 000 € 2020 : 306 861 € 2021 : 4 015 € TOTAL : 900 000 €	48 124	139 124,00	450 000,00	-135 347,00	314 653,00	446 223,00					900 000,00
MONTANT TOTAL DE L'AP							900 000,00	900 000,00	0,00			MONTANT TOTAL DES CP	139 124,00	450 000,00	-135 347,00	314 653,00	446 223,00	0,00	0,00	0,00	900 000,00	
5AAPST	APPEL A PROJETS DYNAMISATION DES COMMUNES URBAINES 2019	COMMUNES URBAINES BATIMENTS 2019	2017/8	917	71	204142	900 000,00	900 000,00	0,00	Lissage des CP	Antérieur : 0 € 2019 : 200 000 € 2020 : 450 000 € 2021 : 250 000 € TOTAL : 900 000 €	48 125	0,00	200 000,00	-80 000,00	120 000,00	450 000,00	330 000,00				900 000,00
MONTANT TOTAL DE L'AP							900 000,00	900 000,00	0,00			MONTANT TOTAL DES CP	0,00	200 000,00	-80 000,00	120 000,00	450 000,00	330 000,00	0,00	0,00	900 000,00	
5FDE	FONDS DEPARTEMENTAL POUR L'ENVIRONNEMENT	FDE COLLECTIVITES	2013/1	917	731	204141	1 267 620,00	1 267 620,00	0,00	lissage des CP	antérieur : 777 623 € 2019 : 205 000 € 2020 : 240 000 € 2021 : 44 997 € TOTAL : 1 267 620 €	43 074	154 667,00	50 000,00	-13 000,00	37 000,00	80 000,00				271 667,00	
		FDE COLLECTIVITES				20421						43 072	379 331,00	75 000,00	0,00	75 000,00	70 000,00			524 331,00		
		FDE PRIVE				204142						43 075	243 625,00	80 000,00	0,00	80 000,00	90 000,00	57 997,00		471 622,00		
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 267 620,00	1 267 620,00	0,00			MONTANT TOTAL DES CP	777 623,00	205 000,00	-13 000,00	192 000,00	240 000,00	57 997,00	0,00	0,00	1 267 620,00	
5FDMD	FONDS DE MAITRISE DES DECHETS	FDMD MOBILIER	2013/1	917	731	204141	1 503 537,00	1 503 537,00	0,00	lissage des CP	antérieur : 1 085 812 € 2019 : 200 000 € 2020 : 217 725 € TOTAL : 1 503 537 €	43 069	296 288,00	50 000,00	0,00	50 000,00	120 000,00				466 288,00	
		FDMD COLLECTIVITES				204142						43 070	783 290,00	150 000,00	-70 000,00	80 000,00	167 725,00			1 031 015,00		
		FDMD PRIVES				20421						43 071	6 234,00	0,00	0,00	0,00				6 234,00		
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 503 537,00	1 503 537,00	0,00			MONTANT TOTAL DES CP	1 085 812,00	200 000,00	-70 000,00	130 000,00	287 725,00	0,00	0,00	0,00	1 503 537,00	
5PASTOR	TRAVAUX AMELIORATIONS PASTORALES	SUBVENTIONS AMELIORATIONS PASTORALES	2012/1	919	928	20422	407 078,94	407 078,94	0,00	Lissage des CP	antérieur : 282 931,99 € 2019 : 50 000 € 2020 : 51 220,00 € 2021 : 22 927,55 € TOTAL : 407 078,94 €	42 145	282 931,39	50 000,00	15 000,00	65 000,00	51 220,00	7 927,55				407 078,94
MONTANT TOTAL DE L'AP							407 078,94	407 078,94	0,00			MONTANT TOTAL DES CP	282 931,39	50 000,00	15 000,00	65 000,00	51 220,00	7 927,55	0,00	0,00	407 078,94	

Programme	Objet	Nature de l'opération	Millésime/ Numéro d'AP	Chap	s/fonc	Nature	Montant de l'AP		Variation	Nature du mouvement	Lissage CP Montant avant DM de la ventilation par année	NLC	Total CP antérieur	Montant des CP en N			Total CP 2020	Total CP 2021	Total CP 2022	Total CP 2023	TOTAL CP		
							Avant DM	Après DM						Avant DM	Variation	Après DM							
SSUBPAST	PASTORALISME	SUBVENTIONS PASTORALISME	2012/1	919	928	20421	38 708,25	38 708,25	0,00	Lissage des CP	antérieur : 26 675,82 € 2019 : 8 000 € 2020 : 4032,43 € TOTAL : 38 708,25 €	42 144	26 675,82	8 000,00	-4 000,00	4 000,00	8 032,43	0,00				38 708,25	
MONTANT TOTAL DE L'AP							38 708,25	38 708,25	0,00				MONTANT TOTAL DES CP	26 675,82	8 000,00	-4 000,00	4 000,00	8 032,43	0,00	0,00	0,00	38 708,25	
SFAR	FAR 2018	FAR 2018	2017/2	917	74	204142	6 472 734,00	6 472 734,00	0,00	Lissage des CP	antérieur : 1 700 000 € 2019 : 2 800 000 € 2020 : 1 972 734 € TOTAL : 6 472 734 €	48131	1 688 935,00	2 785 840,00	389 273,00	3 175 113,00	1 583 461,00	0,00				6 447 509,00	
	FAR 2018	204141				48 132						11 065,00										14 160,00	14 160,00
MONTANT TOTAL DE L'AP							6 472 734,00	6 472 734,00	0,00				MONTANT TOTAL DES CP	1 700 000,00	2 800 000,00	389 273,00	3 189 273,00	1 583 461,00	0,00	0,00	0,00	6 472 734,00	
5PTHP	APPEL A PROJETS POLES TOURISTIQUES 2018	PTHP 2018	2017/2	919	94	204141	1 736 035,00	1 730 864,00	-5 171,00	Lissage des CP	antérieur : 271 411€ 2019 : 518 747,32 € 2020 : 800 000 € 2021 : 145 876,68 € TOTAL : 1 736 035 €	48141	38 922,00	100 000,00	0,00	100 000,00		0,00				138 922,00	
	PTHP 2018	204142				48 142						232 489,00										418 747,32	130 000,00
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 736 035,00	1 730 864,00	-5 171,00				MONTANT TOTAL DES CP	271 411,00	518 747,32	130 000,00	648 747,32	664 829,00	145 876,68	0,00	0,00	1 730 864,00	
5PTHP	APPEL A PROJETS POLES TOURISTIQUES 2019	PTHP 2019	2017/3	919	94	204141	1 750 000,00	1 750 000,00	0,00	Lissage CP	antérieur : 0 € 2019 : 353 586 € 2020 : 683 914 € 2021 : 712 500 € TOTAL : 1 750 000 €	48 143	0,00	37 500,00	0,00	37 500,00		0,00				37 500,00	
	PTHP 2019	204142				48 144						0,00										316 086,00	-50 000,00
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 750 000,00	1 750 000,00	0,00				MONTANT TOTAL DES CP	0,00	-353 586,00	-50 000,00	303 586,00	733 914,00	712 500,00	0,00	0,00	1 750 000,00	
2FDECO	FDS ECONOMIQUE DEPTAL TIERS	FONDS ECONOMIQUE DEPARTEMENTAL TIERS 2007 - BAT	2007/1	919	93	20422	6 504 150,74	6 486 812,74	-17 338,00	Diminution de l'AP et lissage des CP	ant : 6 486 812,74 € 2019 : 17 338 € TOTAL : 6 504 150,74 €	42 182	6 486 812,74	17 338,00	-17 338,00	0,00	0,00					6 486 812,74	
MONTANT TOTAL DE L'AP							6 504 150,74	6 486 812,74	-17 338,00				MONTANT TOTAL DES CP	6 486 812,74	17 338,00	-17 338,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6 486 812,74
SFAR	FAR 2015	FAR 2015 - BATIMENTS ET INSTALLATIONS	2014/2	907	74	204142	6 333 808,00	6 333 808,00	0,00	Lissage CP	antérieur : 6 175 907 € 2019 : 140 000 € 2020 : 17 901 € TOTAL : 6 333 808 €	45 108	6 148 712,00	140 000,00	-40 000,00	100 000,00	57 901,00					6 306 613,00	
	FAR 2015 - BIENS MOBILIERS MATERIELS ETUDES	204141				46 067						27 195,00										0,00	0,00
MONTANT TOTAL DE L'AP							6 333 808,00	6 333 808,00	0,00				MONTANT TOTAL DES CP	6 175 907,00	140 000,00	-40 000,00	100 000,00	57 901,00	0,00	0,00	0,00	6 333 808,00	
SFAR	FAR 2016	FAR 2016 - BIENS MOBILIERS MATERIELS ETUDES	2016/1	907	74	204141	6 448 993,00	6 448 993,00	0,00	Lissage CP	antérieur : 5 978 250 € 2019 : 350 000 € 2020 : 120 743 € TOTAL : 6 448 993 €	47 032	41 928,00	7 914,00	0,00	7 914,00						49 842,00	
	FAR 2016 - BATIMENTS ET INSTALLATIONS	204142				47 033						5 936 322,00										342 086,00	-40 000,00
MONTANT TOTAL DE L'AP							6 448 993,00	6 448 993,00	0,00				MONTANT TOTAL DES CP	5 978 250,00	350 000,00	-40 000,00	310 000,00	160 743,00	0,00	0,00	0,00	6 448 993,00	
STXHYDR	RESERVOIR INSTITUTION	SUBV EQUIPT RESERVOIR INSTITUTION	2013/1	916	61	2041782	980 160,72	980 160,72	0,00	Lissage CP	ant : 863 623,72 € 2019 : 89 627 € 2020 : 26 910 € TOTAL : 980 162,72 €	43 087	863 623,72	89 627,00	-30 000,00	59 627,00	56 910,00					980 160,72	
MONTANT TOTAL DE L'AP							980 160,72	980 160,72	0,00				MONTANT TOTAL DES CP	863 623,72	89 627,00	-30 000,00	59 627,00	56 910,00	0,00	0,00	0,00	980 160,72	
STXHYDR	TRAVAUX HYDRAULIQUES AGRICOLES	SUBVENTIONS TRAVAUX HYDRAULIQUES AGRICOLES - BATIMENTS	2012/1	916	61	204182	796 770,63	796 770,63	0,00	Lissage CP	ant : 491 568,79 € 2019 : 265 000 € 2020 : 40 201,84 € TOTAL : 796 770,63 €	42 150	406 572,22	250 891,12	-42 662,00	208 229,12	82 863,84					697 665,18	
	TRAVAUX HYDRAULIQUES AGRICOLES - MOB.MAT. ETUDES	204181				42 167						84 996,57										14 108,88	0,00
MONTANT TOTAL DE L'AP							796 770,63	796 770,63	0,00				MONTANT TOTAL DES CP	491 568,79	265 000,00	-42 662,00	222 338,00	82 863,84	0,00	0,00	0,00	796 770,63	
<b>MONTANT TOTAL DES AP - DDL</b>							<b>44 519 362,28</b>	<b>44 492 462,28</b>	<b>-26 900,00</b>				<b>MONTANT TOTAL DES CP</b>	<b>29 792 010,46</b>	<b>7 575 687,32</b>	<b>0,00</b>	<b>7 575 687,32</b>	<b>5 870 463,27</b>	<b>1 254 301,23</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>44 492 462,28</b>	

**D.S.D. - EXERCICE 2019 - DM3 - MISE A JOUR DES AP ET LISSAGE DES CP SUR LES EXERCICES 2019 - 2023**

Programme	Objet	Nature de l'opération	Millésime/ Numéro d'AP	Chap	s/fonc	Nature	Montant de l'AP		Variation	Nature du mouvement	Lissage CP Montant avant DM de la ventililation par année	NLC	Total CP antérieur	Montant des CP en N			Total CP 2020	Total CP 2021	Total CP 2022	Total CP 2023	TOTAL CP	
							Avant DM	Après DM						Avant DM	Variation	Après DM						
SLOG	PLAI 2016-2017		2016/1	917	72	20422	196 000,00	196 000,00	0,00	Lissage de crédit		47019	4 832,00	97 450,00	-20 000,00	77 450,00	56 859,00	56 859,00	0,00	0,00	196 000,00	
MONTANT TOTAL DE L'AP							196 000,00	196 000,00	0,00				4 832,00	97 450,00	-20 000,00	77 450,00	56 859,00	56 859,00	0,00	0,00	196 000,00	
MONTANT TOTAL DES CP													4 832,00	97 450,00	-20 000,00	77 450,00	56 859,00	56 859,00	0,00	0,00	196 000,00	
SLOG	LOG PARTICULIERS 2015-2017		2015/1	917	72	20422	1 200 000,00	1 200 000,00	0,00	Lissage de crédit		46035	263 072,00	224 365,00	70 000,00	294 365,00	218 000,00	218 000,00	206 563,00	0,00	1 200 000,00	
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 200 000,00	1 200 000,00	0,00				263 072,00	224 365,00	70 000,00	294 365,00	218 000,00	218 000,00	206 563,00	0,00	1 200 000,00	
MONTANT TOTAL DES CP													263 072,00	224 365,00	70 000,00	294 365,00	218 000,00	218 000,00	206 563,00	0,00	1 200 000,00	
SLOG	LOGEMENTS BAILLEURS		2013/1	917	72	204182	203 220,00	203 220,00	0,00	Clôture de l'AP en DM3		43068	194 070,00	9 150,00	0,00	9 150,00	0,00	0,00	0,00	0,00	203 220,00	
MONTANT TOTAL DE L'AP							203 220,00	203 220,00	0,00				194 070,00	9 150,00	0,00	9 150,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	203 220,00
MONTANT TOTAL DES CP													194 070,00	9 150,00	0,00	9 150,00	0,00	0,00	0,00	0,00	203 220,00	
SLOG	LOGEMENTS PARTICULIERS		2012/1	917	72	20422	1 051 944,00	1 051 944,00	0,00	Lissage de crédit		42127	939 450,00	96 000,00	-50 000,00	46 000,00	66 494,00	0,00	0,00	0,00	1 051 944,00	
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 051 944,00	1 051 944,00	0,00				939 450,00	96 000,00	-50 000,00	46 000,00	66 494,00	0,00	0,00	0,00	1 051 944,00	
MONTANT TOTAL DES CP													939 450,00	96 000,00	-50 000,00	46 000,00	66 494,00	0,00	0,00	0,00	1 051 944,00	
7ACHATMAT	ACHAT MOBILIER ET MATERIEL MEDICAL		2018/1	904	40	2188	35 000,00	35 000,00	0,00	Pas de mouvement en DM3		49053	2 571,76	7 000,00	0,00	7 000,00	7 000,00	9 428,24	9 000,00	0,00	35 000,00	
MONTANT TOTAL DE L'AP							35 000,00	35 000,00	0,00				2 571,76	7 000,00	0,00	7 000,00	7 000,00	9 428,24	9 000,00	0,00	35 000,00	
MONTANT TOTAL DES CP													2 571,76	7 000,00	0,00	7 000,00	7 000,00	9 428,24	9 000,00	0,00	35 000,00	
<b>MONTANT TOTAL DES AP - DSD</b>							<b>2 686 164,00</b>	<b>2 686 164,00</b>	<b>0,00</b>				<b>1 403 995,76</b>	<b>433 965,00</b>	<b>0,00</b>	<b>433 965,00</b>	<b>348 353,00</b>	<b>284 287,24</b>	<b>215 563,00</b>	<b>0,00</b>	<b>2 686 164,00</b>	

D.S.I. - EXERCICE 2019 - DM3 - MISE A JOUR DES AP ET LISSAGE DES CP SUR LES EXERCICES 2019 - 2023

Programme	Objet	Nature de l'opération	Millésime/ Numéro d'AP	Chap	s/fonc	Nature	Montant de l'AP		Variation	Nature du mouvement	Lissage CP Montant avant DM de la ventilation par année	NLC	Total CP antérieur	Montant des CP en N			Total CP 2020	Total CP 2021	Total CP 2022	Total CP 2023	TOTAL CP	
							Avant DM	Après DM						Avant DM	Variation	Après DM						
4EQUIPT	EQUIPEMENT INFORMATIQUE	Matériels informatiques	2012/1	900	0202	21838	7 889 000,00	7 889 000,00	0,00	Lissage des CP	42341		893 700,00	41 700,00	935 400,00	313 700,00	356 000,00	251 600,00				
									192 300,00		0,00	192 300,00	30 000,00	30 000,00	32 606,38							
									48 000,00		0,00	48 000,00	2 000,00	2 000,00	2 000,00							
									27 000,00		0,00	27 000,00	1 000,00	1 000,00	1 000,00							
							MONTANT TOTAL DE L'AP							7 889 000,00	7 889 000,00	0,00			5 663 393,62	1 161 000,00	41 700,00	1 202 700,00
											Total des lignes de crédits de l'AP			400 000,00	389 000,00	275 606,38						
4TIC	VECTORISAT. CADASTRE 2012-2022	ACQUISITION DONNEES SIG	2012/1	900	0202	2051	133 306,08	133 306,08	0,00	Lissage des CP	42086		1 000,00	-1 000,00	0,00	1 000,00	0,00	0,00				
MONTANT TOTAL DE L'AP							133 306,08	133 306,08	0,00				132 306,08	1 000,00	-1 000,00	0,00	1 000,00	0,00	0,00	0,00	133 306,08	
											Total des lignes de crédits de l'AP											
4LOGICIEL	ACQUIS MISE EN OEUVRE LOGICIEL	ACQUISITION LOGICIELS	2012/3	900	0202	2051	5 360 500,00	5 360 500,00	0,00	Lissage des CP	42338		967 000,00	244 600,00	1 211 600,00	600 000,00	600 000,00	573 794,89				
MONTANT TOTAL DE L'AP							5 360 500,00	5 360 500,00	0,00				2 375 105,11	967 000,00	244 600,00	1 211 600,00	600 000,00	600 000,00	573 794,89	0,00	5 360 500,00	
											Total des lignes de crédits de l'AP											
4LOGICIEL	PROJET E- CITOYENNETE	PROJET E-CITOYENNETE	2017/1	900	0202	2051	600 000,00	600 000,00	0,00	Lissage des CP	48205		200 000,00	-7 000,00	193 000,00	270 000,00	137 000,00	0,00				
MONTANT TOTAL DE L'AP							600 000,00	600 000,00	0,00				0,00	200 000,00	-7 000,00	193 000,00	270 000,00	137 000,00	0,00	0,00	600 000,00	
											Total des lignes de crédits de l'AP											
4EQUIPT	MATERIELS INFORMATIQUES COLLEG	Matériels Pédagogiques Collèges	2015/1	902	221	21831 21838 231312 2317312	4 145 000,00	4 145 000,00	0,00	Lissage des CP	46015		529 100,00	-257 000,00	272 100,00	497 800,00	590 000,00	423 545,98				
									0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00							
									28 100,00		0,00	28 100,00	2 000,00	10 000,00	10 000,00							
									0,00		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00							
MONTANT TOTAL DE L'AP							4 145 000,00	4 145 000,00	0,00				2 311 454,02	557 200,00	-257 000,00	300 200,00	499 800,00	600 000,00	433 545,98	0,00	4 145 000,00	
											Total des lignes de crédits de l'AP											
4LOGICIEL	LOGICIELS INFORMATIQUES COLLEG	Logiciels collèges	2015/1	902	221	2051	132 000,00	132 000,00	0,00	Lissage des CP	46016		10 000,00	-900,00	9 100,00	5 000,00	5 000,00	5 383,53				
MONTANT TOTAL DE L'AP							132 000,00	132 000,00	0,00				107 516,47	10 000,00	-900,00	9 100,00	5 000,00	5 000,00	5 383,53	0,00	132 000,00	
											Total des lignes de crédits de l'AP											
4LOGICIEL	NUMERISAT. ARCHIVES 2012-2022	NUMERISATION ARCHIVES	2012/5	903	315	2051	1 226 000,00	1 226 000,00	0,00	Lissage des CP	42340		120 000,00	-3 000,00	117 000,00	120 000,00	120 000,00	4 888,26				
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 226 000,00	1 226 000,00	0,00				864 111,74	120 000,00	-3 000,00	117 000,00	120 000,00	120 000,00	4 888,26	0,00	1 226 000,00	
											Total des lignes de crédits de l'AP											
4LOGICIEL	SIAS 2012-2017	SIAS	2012/1	905	50	2051	1 789 500,00	1 789 500,00	0,00	Lissage des CP	42085		215 000,00	-17 400,00	197 600,00	400 000,00	210 000,00	94 580,93				
MONTANT TOTAL DE L'AP							1 789 500,00	1 789 500,00	0,00				887 319,07	215 000,00	-17 400,00	197 600,00	400 000,00	210 000,00	94 580,93	0,00	1 789 500,00	
											Total des lignes de crédits de l'AP											
<b>MONTANT TOTAL DES AP - DSI</b>							<b>21 275 306,08</b>	<b>21 275 306,08</b>	<b>0,00</b>				<b>12 341 206,11</b>	<b>3 231 200,00</b>	<b>0,00</b>	<b>3 231 200,00</b>	<b>2 242 500,00</b>	<b>2 061 000,00</b>	<b>1 399 399,97</b>	<b>0,00</b>	<b>21 275 306,08</b>	
<b>TOTAL GENERAL DES AP TOUTES DGA</b>							<b>116 391 986,87</b>	<b>116 365 086,87</b>	<b>-26 900,00</b>				<b>63 386 423,27</b>	<b>21 556 101,24</b>	<b>-314 808,00</b>	<b>21 241 293,24</b>	<b>17 437 551,40</b>	<b>9 477 297,66</b>	<b>4 792 521,30</b>	<b>30 000,00</b>	<b>116 365 086,87</b>	

**Séance du 6 décembre 2019**

**Date de la convocation :** 22/11/19

**Etaient présents :** Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS, Monsieur Bruno VINUALES.

**Avait(aient) donné pouvoir :** Madame Isabelle LOUBRADOU à Madame Geneviève ISSON, Monsieur Bernard POUBLAN à Madame Isabelle LAFOURCADE, Madame Virginie SIANI WEMBOU à Monsieur Frédéric LAVAL

**PRE-BUDGET 2020  
BUDGET PRINCIPAL  
BUDGET ANNEXE MAISON DEPARTEMENTALE  
DE L'ENFANCE ET DE LA FAMILLE**

**DOSSIER N° 502**

**Monsieur Frédéric LAVAL, RAPPORTEUR.**

Vu le rapport du Président concluant à ouvrir à hauteur de 25 % du budget 2019 les crédits d'investissement qui ne sont pas ouverts automatiquement pour ce qui concerne le budget principal et le budget annexe de la Maison Départementale de l'Enfance et de la Famille.

En fonctionnement, conformément à l'article L1612-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, les principales autorisations de dépenses sont ouverts automatiquement à hauteur de 100 %.

**Après avis de la cinquième commission,**

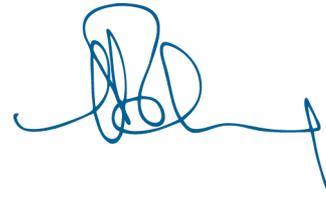
**Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré, 32 voix pour, 2 abstentions (Mme Ayela, M. Marthe),**

**DECIDE**

**Article unique** – d’adopter le pré-budget détaillé en annexe concernant :

- le budget principal – Investissement réel (hors PPI et dette) pour un montant total de 1 621 275 € et investissement ordre pour un montant de 1 851 619 €,
- le budget annexe de la Maison Départementale de l’Enfance et de la Famille – Investissement réel pour un montant de 9 822 € et investissement ordre pour un montant de 3 949 €.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small arrowhead.

Michel PÉLIEU

Conseil départemental des Hautes-Pyrénées  
Pré-budgets 2020

**Budget principal**

**Investissement réel (hors PPI et dette)**

Chapitres	Budget voté 2019	Autorisation 25% pour 2020
906 - Réseaux et infrastructures		
44145 - loyer GER-PPP-routier (906-621/2151)	196 000	49 000
907- Aménagement et environnement		
42091 - Subvention équipement RHD (907-74/204132)	2 300 000	575 000
913-Culture, vie sociale, sports		
42041 - Subvention annuités Calendreta Bâtiments et installations (913-3111/20422)	4 631	1 158
914 - Prévention médico-sociale		
42088-Subvention d'équipement à la MDEF (914-41/2041781)	13 000	3 250
916-Réseaux et infrastructures		
42036-Subvention en annuités Institution Adour (916-61/2041783)	6 300	1 575
917-Aménagement et environnement		
42037 - Subvention en annuités SDE (917-74/2041783)	27 248	6 812
923-Dette et opérations financières		
3449-Prêts d'honneur personnel (923-01/2743)	8 750	2 188
42084-Loyer Investissement PPP routier (923-01/1675)	2 312 307	578 077
47122-Participation aménagement ZAC Pyrenia (923-01/16875)	31 652	7 913
950- Dépenses imprévues		
565-Dépenses imprévues (950-01/020)	1 585 210	396 303
<b>TOTAL</b>	<b>6 485 098</b>	<b>1 621 275</b>

**Investissement ordre**

Chapitres	Budget voté 2019	Autorisation 25% pour 2020
925 - Opérations patrimoniales	620 000	155 000
926 - Transfert entre sections	6 786 476	1 696 619
<b>TOTAL</b>	<b>7 406 476</b>	<b>1 851 619</b>

**Budget annexe de la Maison de l'Enfance et de la Famille****Investissement réel**

<b>Chapitre</b>	<b>Budget voté 2019</b>	<b>Autorisation 25% pour 2020</b>
21-Immobilisations incorporelles	39 289	9 822
<b>TOTAL</b>	<b>39 289</b>	<b>9 822</b>

**Investissement ordre**

<b>Chapitre</b>	<b>Budget voté 2019</b>	<b>Autorisation 25% pour 2020</b>
13 - Subventions d'investissement	15 796	3 949
<b>TOTAL</b>	<b>15 796</b>	<b>3 949</b>

**Séance du 6 décembre 2019**

**Date de la convocation :** 22/11/19

**Etaient présents :** Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS, Monsieur Bruno VINUALES.

**Avait(aient) donné pouvoir :** Madame Isabelle LOUBRADOU à Madame Geneviève ISSON, Monsieur Bernard POUBLAN à Madame Isabelle LAFOURCADE, Madame Virginie SIANI WEMBOU à Monsieur Frédéric LAVAL

**BUDGET ANNEXE TRANSPORTS : DECISION MODIFICATIVE N°3**

**DOSSIER N° 503**

**Monsieur Jean BURON, RAPPORTEUR.**

Vu le Budget Primitif 2019 du budget annexe transports adopté le 29 mars 2019, la Décision Modificative n°1 adoptée le 21 juin 2019 et la Décision Modificative n°2 adoptée le 11 octobre 2019,

Vu le rapport du Président,

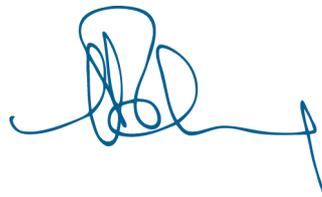
**Après avis de la cinquième commission,**

**Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,**

**DECIDE**

**Article unique** – d’adopter la décision modificative n°3 du budget annexe transports jointe à la présente délibération.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small arrowhead.

Michel PÉLIEU

**BUDGET ANNEXE TRANSPORTS- DÉPARTEMENT DES HAUTES-PYRÉNÉES**

Décision Modificative n°3

Séance plénière du Conseil Départemental du 06 décembre 2019

**FONCTIONNEMENT  
DEPENSES**

Service	LC	Imputation	Libellé	Voté	Modification proposée	Nouvelle prévision
Transports	33	011-611	Frais de transports pour handicapés	550 000,00	40 000,00	590 000,00
			<b>Crédits nouveaux</b>	<b>550 000,00</b>	<b>40 000,00</b>	<b>590 000,00</b>
Finances	67	022-022	Dépenses imprévues	118 832,81	-40 000,00	78 832,81
			<b>TOTAL EQUILIBRE DM</b>		<b>0,00</b>	

**Séance du 6 décembre 2019**

**Date de la convocation :** 22/11/19

**Etaient présents :** Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS, Monsieur Bruno VINUALES.

**Avait(aient) donné pouvoir :** Madame Isabelle LOUBRADOU à Madame Geneviève ISSON, Monsieur Bernard POUBLAN à Madame Isabelle LAFOURCADE, Madame Virginie SIANI WEMBOU à Monsieur Frédéric LAVAL

**CREATION DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION**

**DOSSIER N° 504**

**Monsieur André FOURCADE, RAPPORTEUR.**

Vu le rapport du Président concluant à la création du compte personnel de formation.

Le compte personnel de formation (CPF) a été créé par le décret n°2017-928 du 6 mai 2017, il s'agit d'encadrer l'exercice de ce droit au sein de la collectivité.

Le budget annuel que la collectivité pourra consacrer aux coûts pédagogiques des projets s'inscrivant dans le cadre du CPF s'élèvera à 50 000 euros.

La collectivité ne prendra pas en charge les frais occasionnés par les déplacements des agents lors des formations correspondantes.

L'utilisation du CPF pourra porter sur toute action de formation sauf celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées. Ainsi, le CPF pourra être mobilisé pour des formations ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre ou d'un certificat de qualification professionnelle, ou encore celles relatives au développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

L'agent pourra bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour le guider dans l'élaboration de son projet professionnel et identifier les différentes actions nécessaires qu'il doit accomplir pour sa mise en œuvre.

Le fonctionnaire pourra utiliser, à son initiative et sous réserve de l'accord de son administration, les heures qu'il a acquises sur ce compte en vue de suivre des actions de formation. L'agent pourra solliciter l'accord écrit de son employeur sur la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande en complétant le formulaire de demande.

Celui-ci comportera notamment les éléments suivants :

- La description détaillée du projet d'évolution professionnelle
- Le programme et la nature de la formation visée (préciser si la formation est diplômante, certifiante, ou professionnalisante, les prérequis de la formation, etc.)
- Le cas échéant l'organisme de formation sollicité si la formation ne figure pas dans l'offre de formation de l'employeur
- Le nombre d'heures requises, le calendrier et le coût de la formation

La commission de formation qui se réunit deux fois par an (en mai et en octobre) arbitrera les demandes.

Lors de l'instruction des demandes, les requêtes répondants aux critères suivants seront prioritaires :

- Demande de formation visant une réorientation professionnelle compte tenu d'une inaptitude à l'exercice des fonctions
- Demande de formation d'un agent exerçant un métier à pénibilité visant à prévenir une inaptitude à l'exercice des fonctions
- Demande présentée par un agent peu ou pas qualifié (en dessous du niveau V) qui a pour objectif de suivre une formation relevant du socle de connaissances et de compétences mentionné à l'article L. 6121-2 du code du travail (qui concerne notamment la communication en français, les règles de calcul et de raisonnement mathématique, etc.)

Ces demandes ne peuvent faire l'objet d'un refus. Elles peuvent uniquement être reportées d'une année en raison de nécessité de service (art. 22 quater de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983)

Dans le cas d'une ou plusieurs actions de formation relevant du socle de connaissance permettent de répondre à la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par le Conseil Départemental ou financées par lui (atelier des savoirs de base mise en œuvre par le CNFPT)

- Demande de formation visant un agent dont le métier est impacté par une évolution réglementaire (redéploiement des missions départementales, fusion, mutualisation)
- Demande de formation de préparation aux concours et examens de la Fonction publique territoriale

L'ensemble des modalités et des procédures de fonctionnement du CPF seront intégrées au Règlement de Formation du Conseil départemental des Hautes-Pyrénées qui nous sera soumis en 2020.

**Après avis de la cinquième commission,**

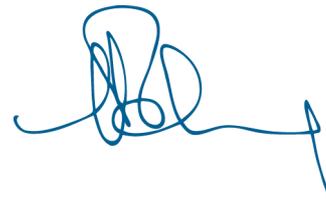
**Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,**

**DECIDE**

**Article unique** – d’approuver la création du compte personnel de formation au sein de la collectivité,

**Article 2** – d’adopter les modalités et les procédures de fonctionnement susvisées et de les intégrer au Règlement de Formation du Conseil départemental des Hautes-Pyrénées en cours d’élaboration.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small hook.

Michel PÉLIEU

REPUBLIQUE FRANCAISE  
DEPARTEMENT  
DES HAUTES-PYRENEES

EXTRAIT DES PROCES-VERBAUX  
DES DELIBERATIONS DU  
CONSEIL DEPARTEMENTAL

-----  
CINQUIEME REUNION DE 2019

**Séance du 6 décembre 2019**

**Date de la convocation :** 22/11/19

**Etaient présents :** Monsieur Michel PÉLIEU, Madame Joëlle ABADIE, Madame Laurence ANCIEN, Monsieur Louis ARMARY, Monsieur Georges ASTUGUEVIEILLE, Madame Christiane AUTIGEON, Madame Adeline AYELA, Madame Maryse BEYRIE, Madame Josette BOURDEU, Monsieur Jacques BRUNE, Monsieur Jean BURON, Monsieur Gilles CRASPAY, Madame Nicole DARRIEUTORT, Madame Andrée DOUBRERE, Monsieur André FOURCADE, Monsieur Jean GLAVANY, Monsieur Jean GUILHAS, Madame Geneviève ISSON, Madame Isabelle LAFOURCADE, Monsieur Laurent LAGES, Madame Monique LAMON, Monsieur David LARRAZABAL, Monsieur Frédéric LAVAL, Monsieur José MARTHE, Monsieur Jean-Christian PEDEBOY, Madame Pascale PERALDI, Madame Chantal ROBIN-RODRIGO, Madame Andrée SOUQUET, Monsieur Bernard VERDIER, Madame Catherine VILLEGAS, Monsieur Bruno VINUALES.

**Avait(aient) donné pouvoir :** Madame Isabelle LOUBRADOU à Madame Geneviève ISSON, Monsieur Bernard POUBLAN à Madame Isabelle LAFOURCADE, Madame Virginie SIANI WEMBOU à Monsieur Frédéric LAVAL

## **BILANS SOCIAUX 2017 ET 2018**

**DOSSIER N° 505**

**Monsieur Michel PÉLIEU, RAPPORTEUR.**

Vu le rapport du Président,

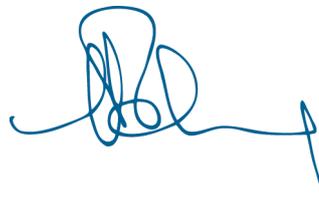
**Après avis de la cinquième commission,**

**Le Conseil Départemental, après en avoir délibéré,**

**PREND ACTE**

des bilans sociaux 2017 et 2018 joints à la présente délibération.

LE PRESIDENT,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke ending in a small upward-pointing arrowhead.

Michel PÉLIEU



# Bilan social

## 2017





# S O M M A I R E

## EFFECTIFS

01.....	Effectif total
03.....	Effectif permanent
08.....	Données nationales
10.....	Agents bénéficiant d'une reconnaissance de travailleurs handicapés
12.....	Répartition de l'effectif total par statut et direction
13.....	Temps partiel
17.....	Pyramide des âges
19.....	Mouvements de l'effectif
19.....	Retraites
20.....	Recrutements
21.....	Mobilité interne

## REMUNERATIONS

22.....	Masse salariale de l'effectif permanent
25.....	Primes, indemnités et NBI
28.....	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

## ABSENCES ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

30.....	Absences
37.....	Accidents de service
39.....	Heures supplémentaires rémunérées

## FORMATION

42.....	Evolution du nombre de jours de formation
44.....	Préparations aux concours et examens
46.....	Coût des formations

## ELEMENTS SOCIAUX

48.....	Répartition des éléments sociaux
49.....	Instances du personnel



## LES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2017

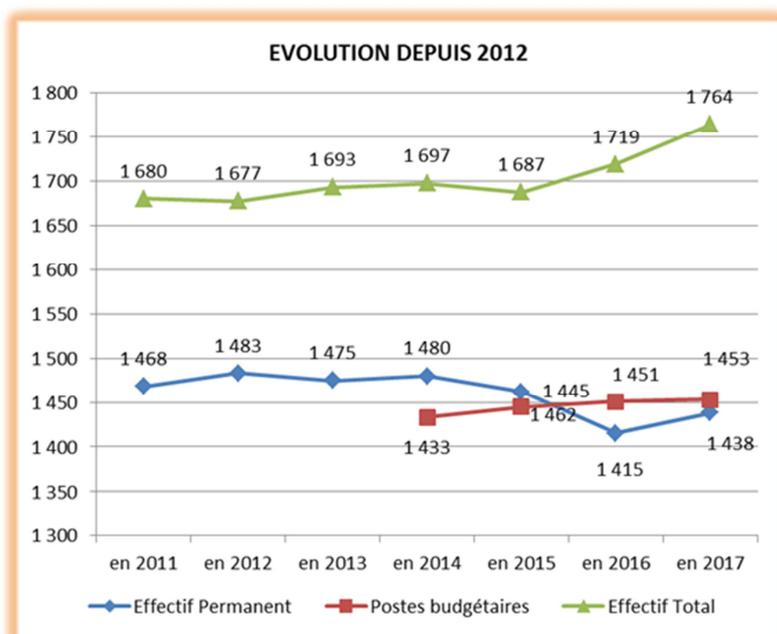
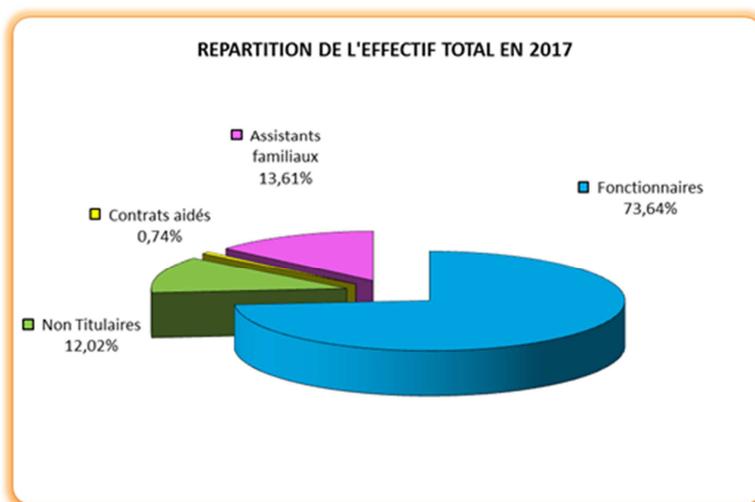
- ➡ 1.764 agents dont 1.438 agents permanents
- ➡ 1.299 fonctionnaires
- ➡ 140 agents contractuels non permanents
- ➡ 240 assistants familiaux (25 hommes et 215 femmes)
- ➡ 3 apprentis
- ➡ 4 emplois d'avenir
- ➡ 6 services civiques
- ➡ 97 agents bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé

## Le bilan social correspond aux données de la collectivité le 31 décembre 2017.

Le rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social, est obligatoire tous les deux ans dans les collectivités de 50 agents ou plus. L'autorité territoriale présente, chaque année impaire, au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité. Depuis 2009, nous présentons un rapport annuel.

Au 31 décembre 2017, le Département a rémunéré 1.764 agents de droit public ou de droit privé, permanents ou temporaires, employés par le Département et les organismes associés :

- 1.299 agents stagiaires et titulaires,
- 212 agents contractuels (dont 73 non permanents),
- 3 apprentis,
- 4 emplois d'avenir,
- 6 services civiques,
- 240 assistants familiaux.



## EVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL DEPUIS 2012

STATUT	en 2012	en 2013	en 2014	en 2015	en 2016	en 2017	% du total	Evolution 2016-2017
Fonctionnaires	1 279	1 248	1 267	1 269	1 286	1 299	73,64%	1,01%
Non titulaires	144	167	166	163	159	212	12,02%	33,33%
Contrats aidés	5	7	12	11	11	13	0,74%	18,18%
Assistants familiaux	189	211	205	214	236	240	13,61%	1,69%
<b>TOTAL</b>	<b>1 617</b>	<b>1 633</b>	<b>1 650</b>	<b>1 657</b>	<b>1 692</b>	<b>1 764</b>	<b>100,00%</b>	<b>4,26%</b>

L'effectif total a augmenté de 4,62 %, notamment à cause de l'augmentation de l'effectif des agents non permanents recrutés pour assurer la viabilité hivernale.

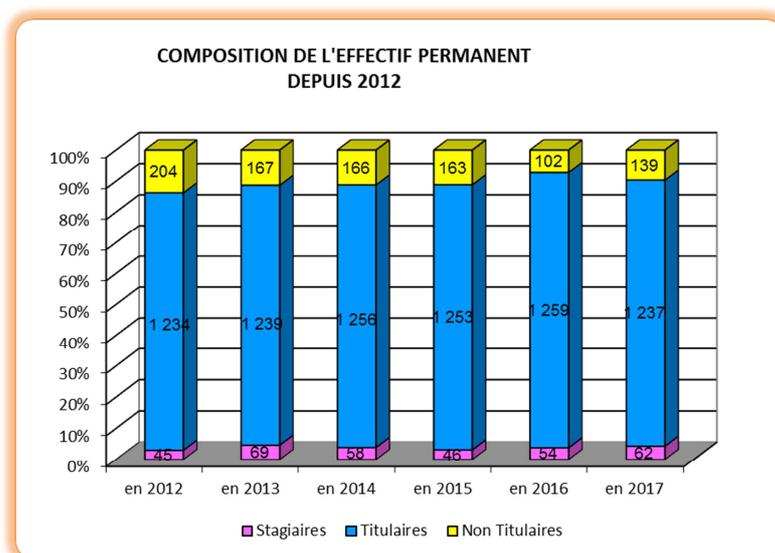
### • EFFECTIF PERMANENT EN ACTIVITE

L'effectif permanent regroupe les agents stagiaires, titulaires et non-titulaires en position d'activité au 31 décembre 2017, y compris les personnels mis à disposition.

STATUT	en 2012	en 2013	en 2014	en 2015	en 2016	en 2017	% du total	Evolution 2016-2017
Stagiaires	45	69	58	46	54	62	4,31%	14,81%
Titulaires	1 234	1 239	1 256	1 253	1 259	1 237	86,02%	-1,75%
Non Titulaires	204	167	166	163	102	139	9,67%	36,27%
<b>TOTAL</b>	<b>1 483</b>	<b>1 475</b>	<b>1 480</b>	<b>1 462</b>	<b>1 415</b>	<b>1 438</b>	<b>100,00%</b>	<b>1,63%</b>

Depuis 2015, l'effectif reste stable. Les agents stagiaires et titulaires représentent 90,33 % de l'effectif permanent, les non titulaires 9,67 %.

L'effectif des agents non titulaires est toujours composé des remplacements en cas d'obligation de continuité du service et des remplacements systématiques des agents de la MDEF y compris pendant les périodes de congés annuels.

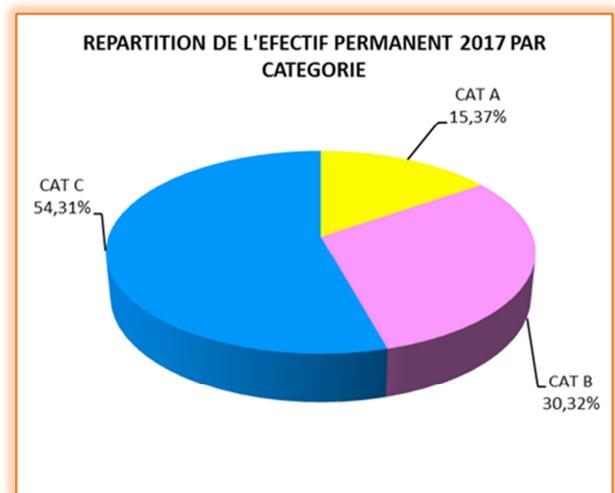
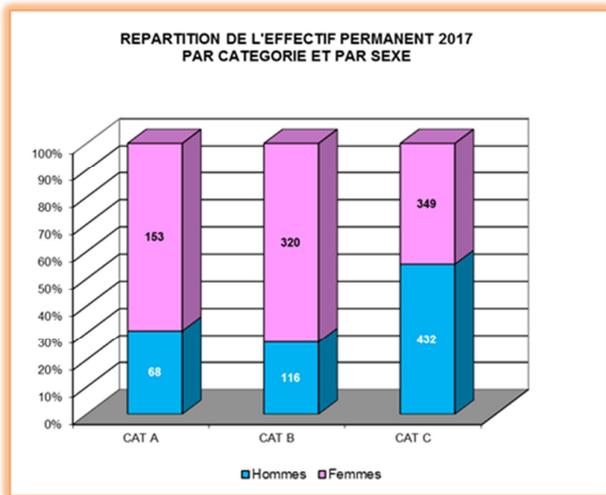


● **EFFECTIF PAR STATUT, SEXE ET CATEGORIE**

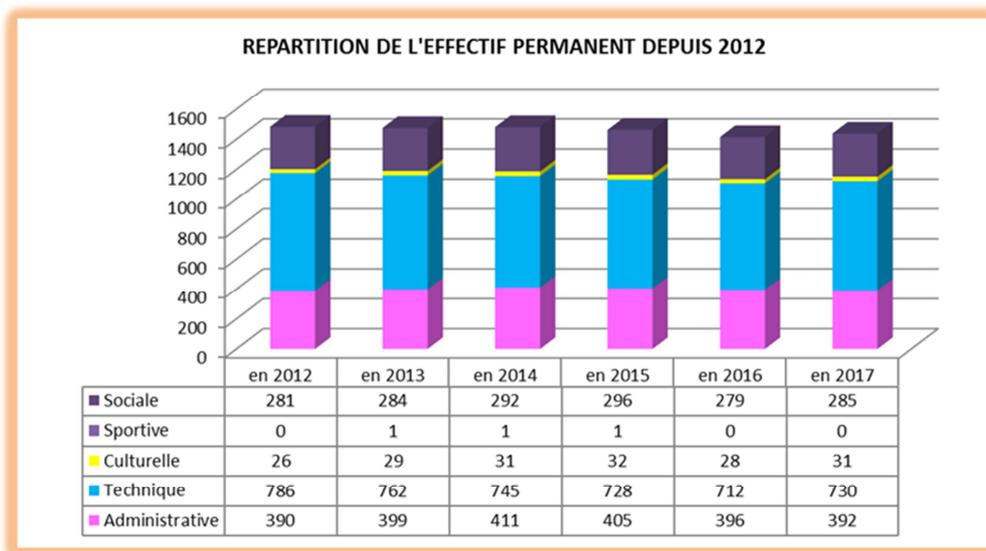
		Catégorie A		Cat B		Cat C		OPA (*)		TOTAL		% du total	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2012	Stagiaires	9		15		21		0		45		3,03%	
	Titulaires	151		329		694		60		1 234		83,21%	
	Non titulaires	23		56		125		0		204		13,76%	
	<b>TOTAL 2012</b>	<b>183</b>		<b>400</b>		<b>840</b>		<b>60</b>		<b>1 483</b>		<b>100,00%</b>	
	%	12,34%		26,97%		56,64%		4,05%		100,00%			
	Evolution	-3,17%		2,30%		1,82%		-4,76%		1,02%			
2013	Stagiaires	3	9	4	15	19	24	0	0	26	48	5,02%	
	Titulaires	49	112	76	261	378	298	59	1	562	672	83,66%	
	Non titulaires	8	16	15	40	32	56	0	0	55	112	11,32%	
	<b>TOTAL 2013</b>	<b>60</b>	<b>137</b>	<b>95</b>	<b>316</b>	<b>429</b>	<b>378</b>	<b>59</b>	<b>1</b>	<b>643</b>	<b>832</b>	<b>43,59%</b>	<b>56,41%</b>
	%	13,36%		27,86%		54,71%		4,07%		43,59%	56,41%		
	Evolution	7,65%		2,75%		-3,93%		0,00%		-0,54%			
2014	Stagiaires	0	8	3	19	16	12	0	0	19	39	3,92%	
	Titulaires	49	125	79	260	383	313	46	1	557	699	84,86%	
	Non titulaires	10	26	16	32	25	57	0	0	51	115	11,22%	
	<b>TOTAL 2014</b>	<b>59</b>	<b>159</b>	<b>98</b>	<b>311</b>	<b>424</b>	<b>382</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>627</b>	<b>853</b>	<b>42,36%</b>	<b>57,64%</b>
	%	14,73%		27,64%		54,46%		3,18%		42,36%	57,64%		
	Evolution	10,66%		-0,49%		-0,12%		-21,67%		0,34%			
2015	Stagiaires	1	5	5	14	14	7	0	0	20	26	3,15%	
	Titulaires	46	129	82	269	388	309	30	0	546	707	85,70%	
	Non titulaires	12	21	27	41	18	44	0	0	57	106	11,15%	
	<b>TOTAL 2015</b>	<b>59</b>	<b>155</b>	<b>114</b>	<b>324</b>	<b>420</b>	<b>360</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>623</b>	<b>839</b>	<b>42,61%</b>	<b>57,39%</b>
	%	14,64%		29,96%		53,35%		2,05%		42,61%	57,39%		
	Evolution	8,63%		6,57%		-3,35%		-50,00%		-0,89%			
2016	Stagiaires	2	5	5	11	24	7	0	0	31	23	3,76%	
	Titulaires	47	131	87	280	389	298	0	0	523	709	85,67%	
	Non titulaires	11	16	17	26	5	27	27	0	60	69	8,97%	
	<b>TOTAL 2016</b>	<b>60</b>	<b>152</b>	<b>109</b>	<b>317</b>	<b>418</b>	<b>332</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>614</b>	<b>801</b>	<b>43,39%</b>	<b>56,61%</b>
	%	14,98%		30,11%		53,00%		1,91%		43,39%	56,61%		
	Evolution	-2,75%		4,16%		-6,95%		-42,55%		-4,39%			
2017	Stagiaires	2	7	4	9	28	12	0	0	34	28	4,31%	
	Titulaires	50	130	98	274	392	293	0	0	540	697	86,02%	
	Non titulaires	16	16	14	37	12	44	0	0	42	97	9,67%	
	<b>TOTAL 2017</b>	<b>68</b>	<b>153</b>	<b>116</b>	<b>320</b>	<b>432</b>	<b>349</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>616</b>	<b>822</b>	<b>42,84%</b>	<b>57,16%</b>
	%	15,37%		30,32%		54,31%		0,00%		42,84%	57,16%		
	Evolution	4,25%		2,35%		4,13%		-100,00%		1,63%			

La composition de l'effectif permanent reste stable par rapport à 2016 :

- 15,37 % en catégorie A
- 30,32 % en catégorie B
- 54,31 % en catégorie C.

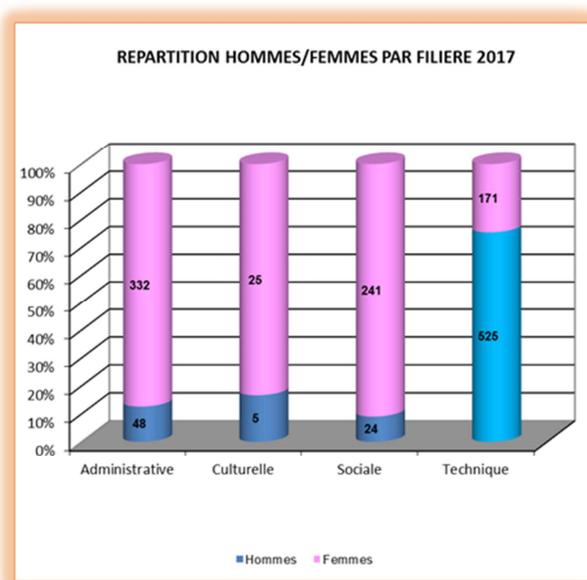


Les filières administrative et technique regroupent 78,03 % de l'effectif permanent. La filière technique reste numériquement la plus importante (50,76 % de l'effectif). Elle est suivie numériquement par la filière administrative (27,26 %).

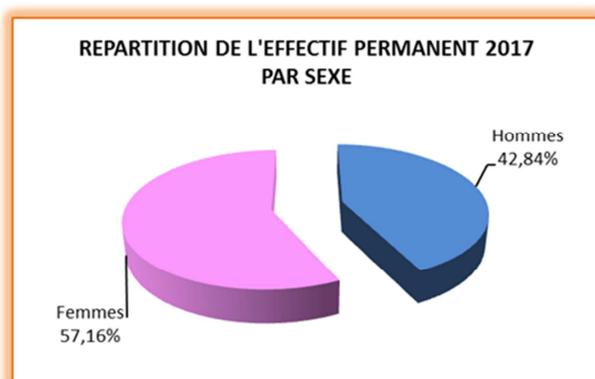


Comme les années précédentes, la filière technique est majoritairement masculine (87 % de l'effectif masculin), les filières administrative et sociale regroupent 73,23 % de l'effectif féminin. La filière culturelle est composée de 83,87 % de femmes.

FILIERE	CAT A		CAT B		CAT C		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
F. Administrative	99	44,80%	115	26,38%	178	22,79%	<b>392</b>	27,26%
F. Technique	44	19,91%	99	22,71%	587	75,16%	<b>730</b>	50,76%
F. Culturelle	9	4,07%	8	1,83%	14	1,79%	<b>31</b>	2,16%
F. Sociale	69	31,22%	214	49,08%	2	0,26%	<b>285</b>	19,82%
<b>TOTAL 2017</b>	<b>221</b>	<b>100,00%</b>	<b>436</b>	<b>100,00%</b>	<b>781</b>	<b>100,00%</b>	<b>1438</b>	<b>100,00%</b>
%	<b>15,37%</b>		<b>30,32%</b>		<b>54,31%</b>		<b>100,00%</b>	



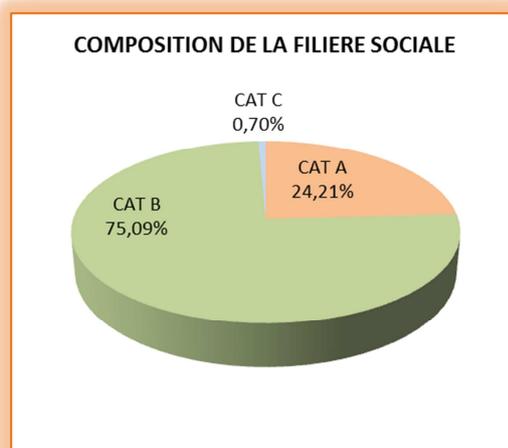
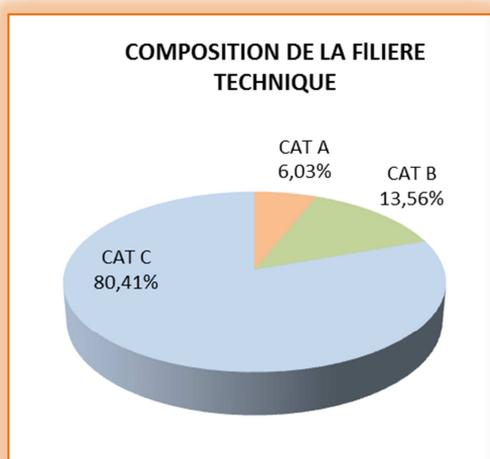
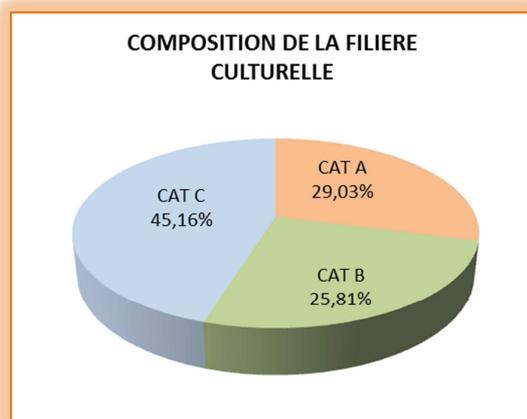
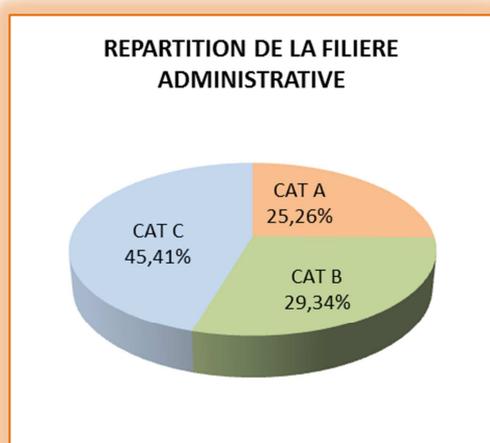
L'effectif du Département des Hautes-Pyrénées reste majoritairement féminin (57,16 % de femmes - 42,84 % d'hommes).



La répartition de l'effectif par catégorie reste relativement stable depuis 2013 : les agents de catégorie A représentent 15,37 %, les agents de catégorie B, 30,32 %, les agents de catégorie C, 54,31 %. A noter, les femmes représentent 69,23 % de la catégorie A, les hommes 55,31 % de la catégorie C.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Catégorie A	13,49%	12,87%	12,27%	13,36%	14,73%	14,64%	14,98%	<b>15,37%</b>
Catégorie B	28,11%	26,63%	27,17%	27,73%	27,64%	29,96%	30,11%	<b>30,32%</b>
Catégorie C	58,40%	56,20%	56,51%	54,85%	54,46%	53,35%	53,00%	<b>54,31%</b>
OPA	0,00%	4,29%	4,05%	4,07%	3,18%	2,05%	1,91%	<b>0,00%</b>

### REPARTITION PAR FILIERE ET CATEGORIE



### REPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR FILIERE ET CATEGORIE

FILIERE	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Administrative	99	115	178	<b>392</b>
Technique	44	99	587	<b>730</b>
Culturelle	9	8	14	<b>31</b>
Sociale	69	214	2	<b>285</b>
<b>TOTAL 2017</b>	<b>221</b>	<b>436</b>	<b>781</b>	<b>1 438</b>
%	<b>15,37%</b>	<b>30,32%</b>	<b>54,31%</b>	<b>100,00%</b>

- **DONNEES NATIONALES ET REGIONALES (Source Insee)**

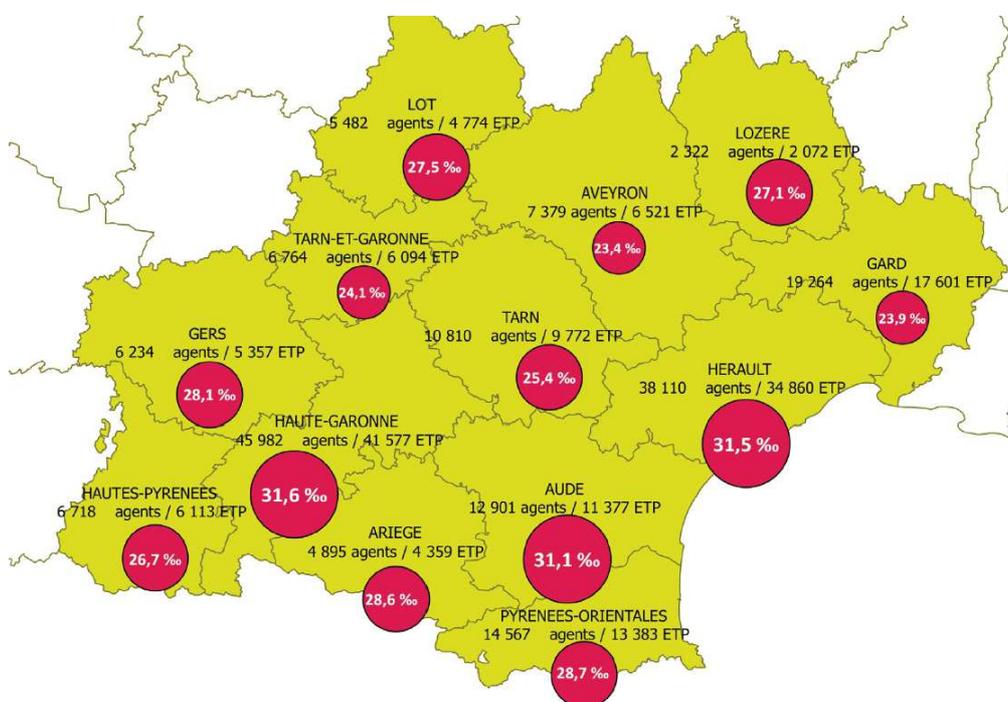
En 2017, la fonction publique emploie 5,67 millions de salariés y compris les bénéficiaires de contrats aidés, soit 20 400 de plus qu'un an auparavant (+0,4 %). En équivalent temps plein, le volume annuel de travail y compris contrats aidés augmente de 0,2 %, à peine moins qu'en 2016 (+0,3 %), et atteint 5,30 millions.

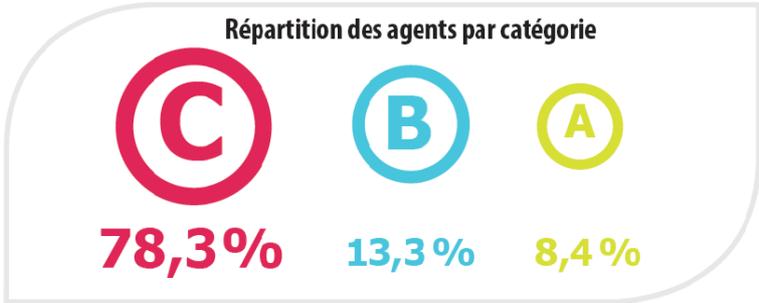
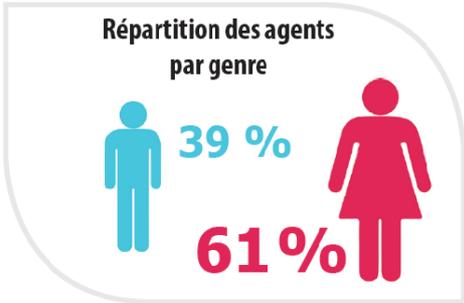
Dans la fonction publique de l'État, l'emploi y compris contrats aidés augmente de 1,0 %. Dans les ministères, la hausse est de +1,4 % (+27 500 agents). Les deux tiers de cette augmentation proviennent des effectifs des ministères chargés de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (+1,8 %). Les créations de postes au ministère de la Justice mais aussi dans les ministères de la Défense et de l'Intérieur, sous l'effet notamment des plans de lutte contre le terrorisme, expliquent le reste de la hausse. En revanche dans les ministères économiques et financiers ou au ministère chargé de l'écologie, les effectifs continuent de baisser. Dans les établissements publics, les effectifs diminuent de 0,3 % en raison d'une réduction de 5,4 % du nombre de contrats aidés. Hors ces contrats, ils augmentent de 0,5 % dans ces établissements et de 1,2 % dans l'ensemble de la fonction publique de l'État.

En hausse continue depuis les années 1980, les effectifs de la fonction publique territoriale se sont quasiment stabilisés en 2015 (+0,1 %) et diminuent en 2017 (-0,4 %). C'est dans les organismes régionaux et départementaux que la baisse est la plus marquée : -1,0 % y compris contrats aidés, -0,7 % hors contrats aidés. La baisse dans le secteur communal (-0,2 %) est entièrement due aux contrats aidés dont les effectifs diminuent de 2,5 %.

Dans la fonction publique hospitalière, les effectifs continuent de ralentir en 2017 : +0,2 % après +0,3 % en 2016, y compris contrats aidés. Ils sont stables dans les hôpitaux mais restent dynamiques dans les établissements médico-sociaux (+2,1 % y compris contrats aidés et +2,5 % hors contrats aidés).

**La fonction publique territoriale en Occitanie (Observatoire régional de l'emploi territorial et des données sociales – Septembre 2017)**





- **LES AGENTS BENEFICIANT D'UNE RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES**

Au 31 décembre 2017, la collectivité comptait 97 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui représente un taux d'emploi direct d'agents en situation de handicap de 6,74 %. Pour rappel, en 2009 le taux était de 1,73 %.

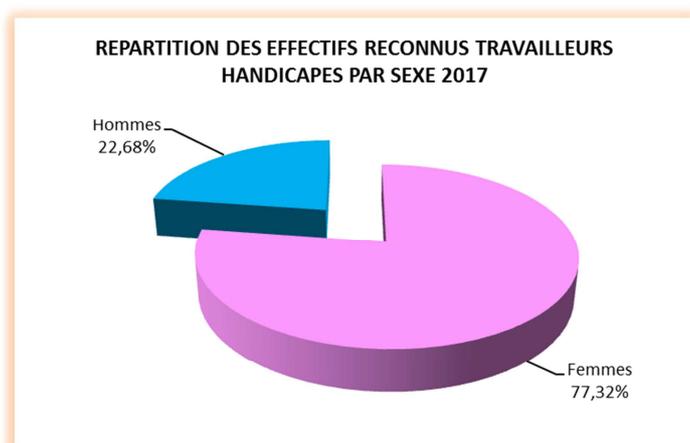
Les dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 imposent aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leur effectif total et d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPHFP). Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation :

- en recrutant des personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés,
- en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).
- en versant une contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En 2016, pour la première année, le Département n'a pas versé de contribution du fait du taux d'emploi supérieur à 6 %. Pour rappel, en 2015, elle s'élevait à 57.763,61 €.

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique couvre les trois fonctions publiques. Il a double vocation : favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap, aider à leur maintien dans l'emploi en mettant notamment à la disposition des employeurs publics des financements ainsi que des ressources d'expertise et de conseil. Le FIPHFP accompagne l'employeur dans sa recherche de financement par des aides telles que :

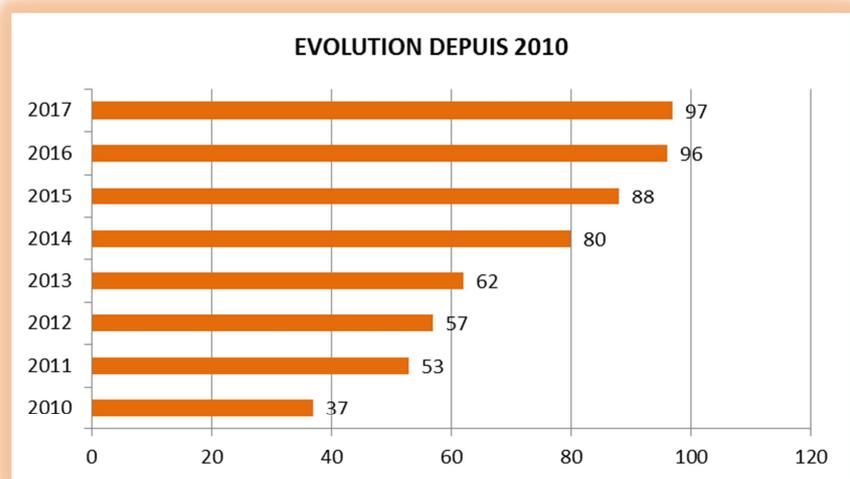
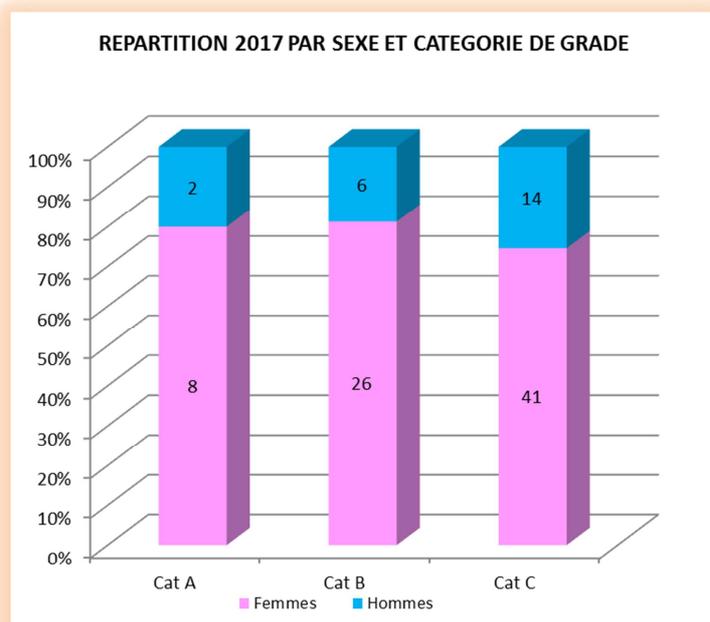
- Les adaptations des postes de travail,
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée,
- Les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie,
- La formation et l'information des travailleurs handicapés,
- Les dépenses d'études,
- La formation et l'information des personnels,
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contenu de l'aide en cours de définition).

Comme au niveau national, les agents reconnus travailleurs handicapés sont majoritairement des agents de catégorie C (56,70 %). La loi du 11 février 2005 a apporté des aménagements à la procédure dérogatoire de recrutement hors concours d'agents contractuels handicapés dans la fonction publique territoriale. Certains travailleurs handicapés peuvent être recrutés en qualité d'agents non titulaires dans un emploi de catégorie A, B ou C.



**REPARTITION DES AGENTS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPES  
PAR SEXE ET CATEGORIE DE GRADE**

	Femmes	%	Hommes	%	TOTAL	%	Effectif Permanent
Cat A	8	10,67%	2	9,09%	10	10,31%	15,37%
Cat B	26	34,67%	6	27,27%	32	32,99%	30,32%
Cat C	41	54,67%	14	63,64%	55	56,70%	54,31%
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>100,00%</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>	<b>97</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
	<b>77,32%</b>		<b>22,68%</b>				



- **REPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL PAR STATUT, DIRECTION ET EQUIVALENT TEMPS PLEIN**

Les aménagements du temps de travail ramènent l'effectif permanent de 1.438 agents à 1.405 équivalents temps plein, soit une différence de 33 équivalents temps plein (un ETP = un poste à 100 %).

2017	EFFECTIFS PERMANENT			EQUIVALENT TEMPS PLEIN			%	
	TITULAIRES	NON TITULAIRES	TOTAL	TITULAIRES	NON TITULAIRES	TOTAL	EFFECTIF PERMANENT	ETP PERMANENT
<b>SERVICES CONSEIL GENERAL</b>	<b>1 266</b>	<b>139</b>	<b>1 405</b>	<b>1 228,20</b>	<b>134,70</b>	<b>1 362,90</b>	<b>97,71%</b>	<b>97,00%</b>
Cabinet , Direction de la Communication Collaborateurs de groupes politiques	19	9	28	18,70	8,40	27,10	1,95%	1,93%
DGS, Direction des Assemblées	6	2	8	5,60	2,00	7,60	0,56%	0,54%
DEB	225	38	263	217,60	36,80	254,40	18,29%	18,11%
DRT	405	13	418	400,30	13,00	413,30	29,07%	29,42%
DSD	397	58	455	378,80	55,90	434,70	31,64%	30,94%
DRAG	109	9	118	104,20	9,00	113,20	8,21%	8,06%
DDL	89	10	99	87,00	9,60	96,60	6,88%	6,88%
Décharges syndicales, disponibilité	16	0	16	16,00	0,00	16,00	1,11%	1,14%
<b>ORGANISMES ASSOCIÉS</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>19,00</b>	<b>0,00</b>	<b>19,00</b>	<b>1,32%</b>	<b>1,35%</b>
HPSN	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0,07%	0,07%
HPTE	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0,07%	0,07%
ODS	3	0	3	3,00	0,00	3,00	0,21%	0,21%
C.A.U.E.	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0,07%	0,07%
INITIATIVES PYRENEES	2	0	2	2,00	0,00	2,00	0,14%	0,14%
ADAC	8	0	8	8,00	0,00	8,00	0,56%	0,57%
Régie Haut Débit	2	0	2	2,00	0,00	2,00	0,14%	0,14%
Syndicat Mixte du Pic du Midi	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0,07%	0,07%
<b>AUTRES</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>23,1</b>	<b>0</b>	<b>23,1</b>	<b>0,97%</b>	<b>1,64%</b>
IUT	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0,07%	0,07%
Laboratoire des Pyrénées	11	0	11	10,60	0,00	10,60	0,76%	0,75%
UDOTSI	1	0	1	10,60	0,00	10,60	0,07%	0,75%
Hautes-Pyrénées Evasion	1	0	1	0,90	0,00	0,90	0,07%	0,06%
<b>EFFECTIF PERMANENT</b>	<b>1 299</b>	<b>139</b>	<b>1 438</b>	<b>1 270,30</b>	<b>134,70</b>	<b>1 405,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
<b>EFFECTIF NON PERMANENT</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>0,00</b>	<b>70,40</b>	<b>70,40</b>		
<b>CONTRATS AIDES</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>13</b>					
<b>ASSISTANTS FAMILIAUX</b>	<b>0</b>	<b>240</b>	<b>240</b>					
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>1 299</b>	<b>465</b>	<b>1 764</b>					

## • TEMPS PARTIEL

Sur 1.438 agents, 163 agents travaillent à temps partiel dont 149 femmes et 14 hommes : 88,66 % des agents exercent donc leur activité à temps plein, 11,34 % à temps partiel.

Sur les 163 agents exerçant leur activité à temps partiel, 54 femmes et 9 hommes bénéficient d'un temps partiel de droit (38,65 %) et 61,35 % d'un temps partiel sur autorisation.

Temps partiel	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
de droit	54	85,71%	9	14,29%	63	38,65%
sur autorisation	95	95,00%	5	5,00%	100	61,35%
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>	<b>91,41%</b>	<b>14</b>	<b>8,59%</b>	<b>163</b>	<b>100,00%</b>

Pour rappel, un agent peut bénéficier d'un temps partiel de droit :

- à l'occasion de chaque naissance jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant,
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'une maladie ou d'un accident grave,
- en tant que personne reconnue travailleur handicapé.

### EVOLUTION DU TAUX DE TEMPS PARTIEL

	2009	2013	2014	2015	2016	2017
Effectif	206	209	172	197	184	163
Taux	15,15%	12,95%	11,62%	13,47%	13,00%	11,34%
Evolution		3,47%	-17,70%	14,53%	-6,60%	-11,41%

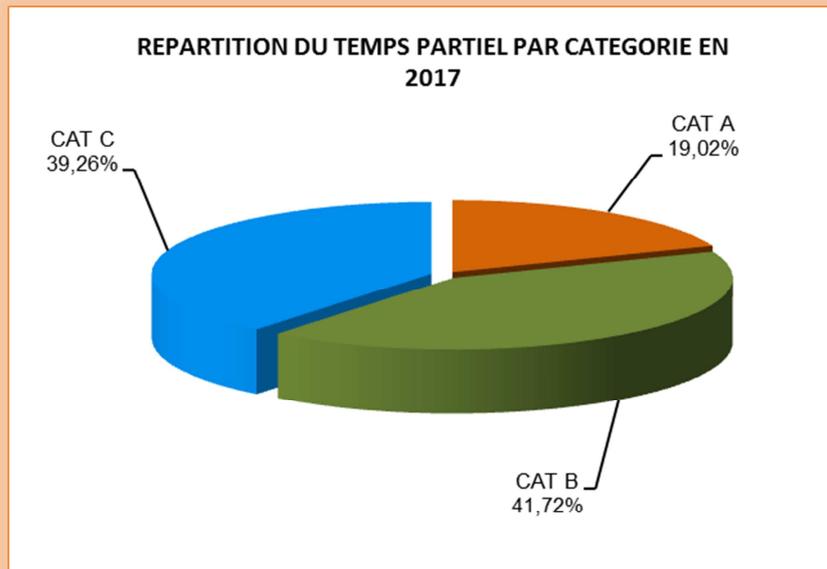
41,10 % des agents à temps partiel travaillent dans la filière administrative (27,26 % de l'effectif permanent) et 35,58 % dans la filière sociale qui représente 19,82% de l'effectif total. Après avoir diminué fortement en 2014, la part des agents à temps partiel reste proportionnellement stable depuis 2015.

Les agents exerçant leur activité à temps partiel appartiennent à 80,98 % aux catégories B et C.

Sur 163 agents travaillant à temps partiel, 39,26 % sont des agents de catégorie C (qui représentent 54,31 % de l'effectif permanent). Ce sont donc toujours les agents de catégorie B (30,31 % de l'effectif permanent) qui utilisent le plus cet aménagement du temps de travail (41,71 %). Dans la filière sociale, 20,35 % travaillent à temps partiel (58 agents).

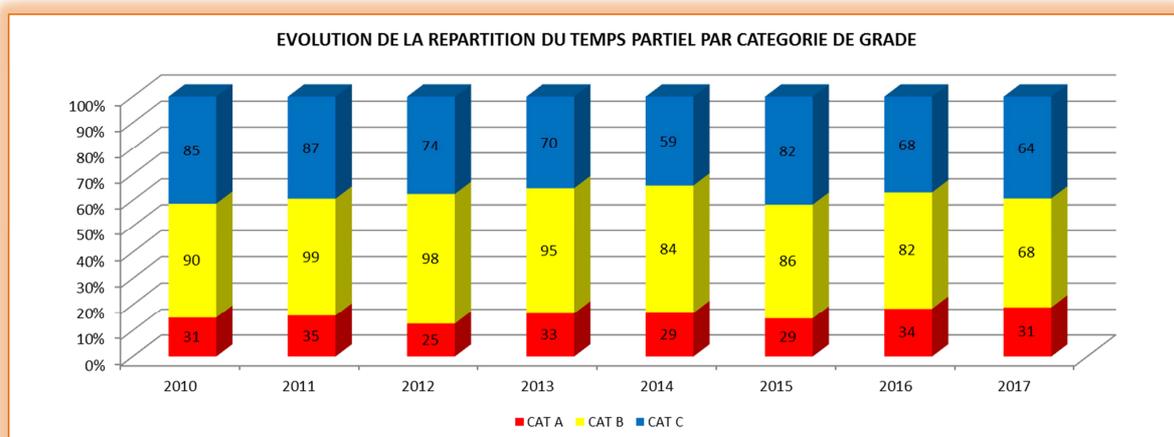
## EVOLUTION DES EFFECTIFS A TEMPS PARTIEL DEPUIS 2012

	2012			2013			2014			2015			2016			2017			%	Evolution															
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL																	
<b>F. ADMINISTRATIVE</b>	79	4	83	86	7	93	88	1	89	77	6	83	78	3	81	76	6	82	79	4	83	78	7	85	82	3	85	64	6	70	66	8	74	41,10%	-18,29%
Cat A	4	0	4	7	0	7	7	0	7	6	0	6	6	0	6	6	1	7	7	4	1	5	7	2	9	3	2	5	6	2	8	11,94%	0,00%		
Cat B	29	1	30	28	1	29	29	1	30	26	2	28	27	2	29	28	2	30	30	2	0	2	30	2	32	0	0	2	3	23	23	34,33%	-28,13%		
Cat C	46	1	47	51	0	51	52	0	52	45	1	46	45	1	46	42	1	43	43	1	1	1	41	1	42	1	1	2	35	36	53,73%	-14,29%			
<b>F. TECHNIQUE</b>	39	8	47	26	34	60	34	5	39	14	19	33	19	8	27	32	40	29	29	8	8	21	29	11	29	11	19	19	30	18,40%	3,45%				
Cat A	5	0	5	2	2	4	2	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	0	2	2	1	2	1	1	1	2	2	6,67%	0,00%			
Cat B	7	0	7	8	8	16	8	0	8	4	4	8	4	0	4	3	7	4	4	3	0	4	4	4	4	4	0	4	4	4	13,33%	0,00%			
Cat C	27	8	35	16	24	40	24	5	29	8	13	21	13	8	21	27	35	23	23	8	8	15	23	10	23	10	14	14	24	80,00%	4,35%				
<b>F. CULTURELLE</b>	3	0	3	4	4	8	4	0	4	4	4	4	4	0	4	6	6	5	5	6	0	5	5	0	5	0	8	8	4,91%	60,00%					
Cat A	0	0	0	1	1	2	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	3	3	37,50%	200,00%					
Cat B	1	0	1	0	0	0	0	0	2	2	2	2	2	0	2	2	2	1	1	2	0	1	1	0	1	0	1	1	1	12,50%	0,00%				
Cat C	2	0	2	3	3	6	3	0	3	1	1	1	1	0	1	4	4	3	3	4	0	3	3	0	3	0	4	4	50,00%	33,33%					
<b>F. SOCIALE</b>	81	1	82	82	83	165	83	1	84	70	71	141	71	1	72	71	72	68	68	1	1	67	68	0	68	0	58	58	35,58%	-14,71%					
Cat A	19	1	20	23	24	47	24	1	25	19	20	39	20	1	21	20	21	23	23	0	0	23	23	0	23	0	18	18	31,03%	-21,74%					
Cat B	61	0	61	59	59	118	59	0	59	51	51	102	51	1	52	51	51	44	45	1	1	44	45	0	45	0	40	40	68,97%	-11,11%					
Cat C	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
<b>TOTAL</b>	202	11	213	198	209	407	209	7	216	165	172	337	172	12	184	185	197	184	184	13	13	171	184	14	184	14	149	163	100,00%	-11,41%					



### REPARTITION 2017 PAR QUOTITE ET PAR SEXE

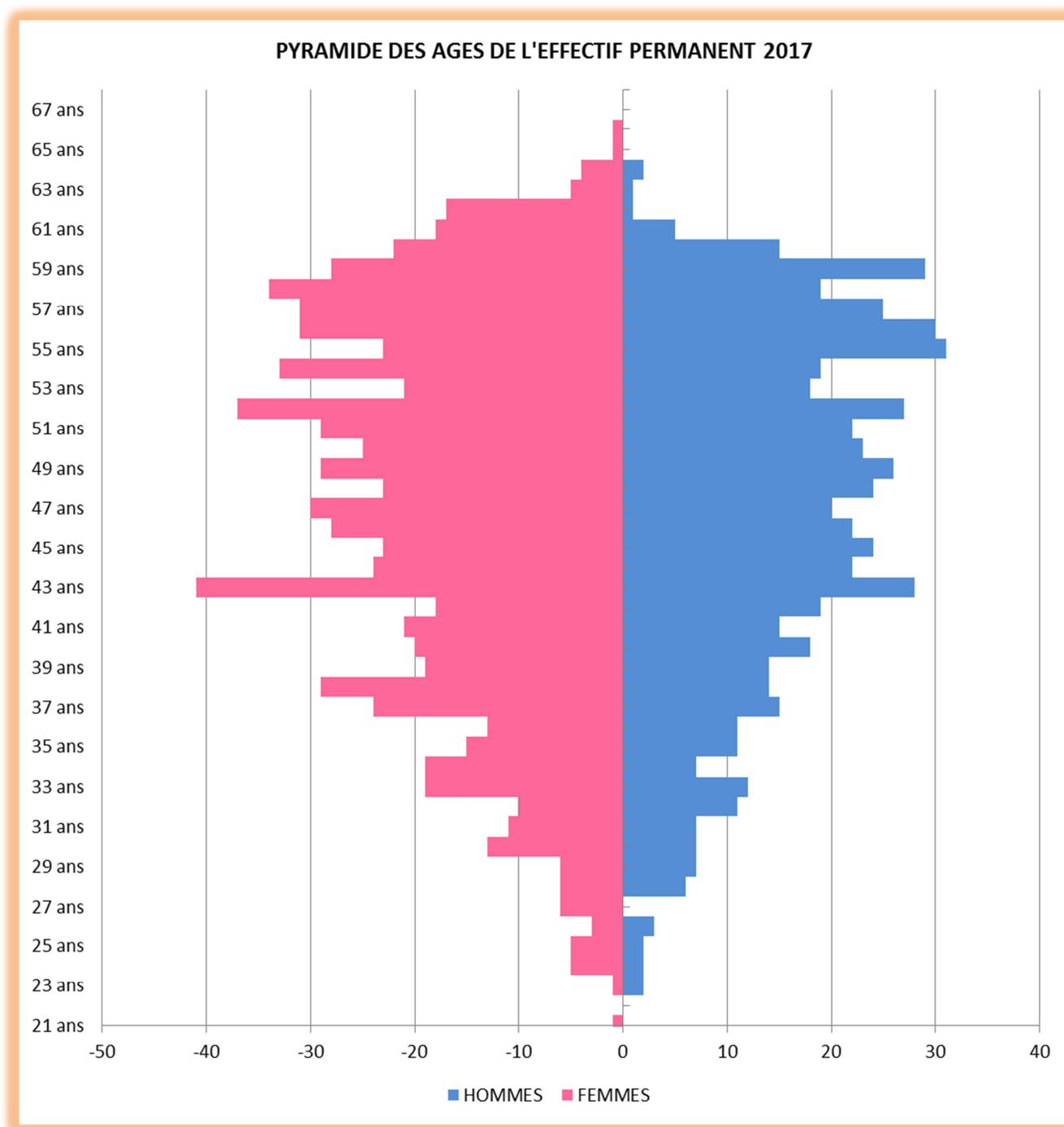
QUOTITE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
50%	12	4	16	9,82%
60%	4	0	4	2,45%
70%	6	1	7	4,29%
80%	68	8	76	46,63%
90%	59	1	60	36,81%
<b>TOTAL</b>	<b>149</b>	<b>14</b>	<b>163</b>	<b>100,00%</b>



## • PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF PERMANENT

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
43,5	43,5	44,89	45	45,13	45,61	45,79	46	46,3	46,5	47,07	46,88
Evolution	0,00%	3,20%	0,25%	0,29%	1,06%	0,39%	0,46%	0,65%	0,43%	1,23%	-0,40%

Pour la première fois depuis 2006, la moyenne d'âge de l'effectif permanent (46,88 ans) diminue de 0,40 %. La moyenne d'âge pondérée des femmes est de 46,83 ans (en baisse de 0,40 %), celle des hommes 46,95 ans (en baisse de 0,12 %)..

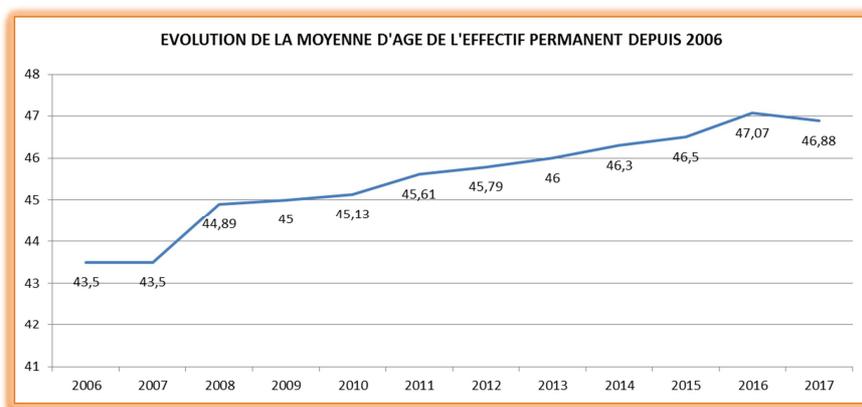


- La classe des 50 ans et plus est la plus représentée : 43,60 % de l'effectif (42,59 % d'hommes - 57,41 % de femmes).
- 360 femmes et 267 hommes ont 50 ans et plus. 462 femmes et 349 hommes ont moins de 50 ans.

- La tranche des 40-49 ans représente 32,96 % de l'effectif (46 % d'hommes - 54 % de femmes).
- La moyenne d'âge des agents est de 46,88 ans : 54,10 % des agents sont âgés de 47 ans et plus.
- La part des moins de 40 ans augmente légèrement (24,49 % en 2015, 23,18 % en 2016, 23,43 % en 2017). 3,89 % des agents ont moins de 30 ans. 6,40 % des agents ont 60 ans et plus (en baisse de 13,74 % par rapport à 2015) : 73,91 % de femmes – 26,091 % d'hommes.
- 32 agents ont 62 ans et plus (2,22 % de l'effectif permanent)
- Dans les 10 prochaines années, 528 agents pourront faire valoir leurs droits à la retraite (36,72 % de l'effectif permanent).

### REPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR TRANCHE D'AGE ET SEXE

	2015				2016				2017			
	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%
Moins de 30 ans	45	29	74	5,06%	31	24	55	3,89%	34	22	56	3,89%
30 à 39 ans	174	110	284	19,43%	164	109	273	19,29%	172	109	281	19,54%
40 à 49 ans	260	217	477	32,63%	243	209	452	31,94%	256	218	474	32,96%
50 à 59 ans	281	235	516	35,29%	285	245	530	37,46%	292	243	535	37,20%
60 à 69 ans	79	32	111	7,59%	78	27	105	7,42%	68	24	92	6,40%
<b>TOTAL</b>	<b>839</b>	<b>623</b>	<b>1 462</b>	<b>100,00%</b>	<b>801</b>	<b>614</b>	<b>1 415</b>	<b>100,00%</b>	<b>822</b>	<b>616</b>	<b>1438</b>	<b>100,00%</b>



En mettant sous tension la pyramide des âges, le vieillissement de la population active des collectivités territoriales interroge les pratiques de gestion des ressources humaines.

- Comment garantir la qualité de l'employabilité des agents à tous les âges de leur carrière ?
- Comment valoriser les secondes parties de carrière ?
- Comment manager les relations intergénérationnelles au sein des équipes ?
- Comment assurer la transmission de l'expérience et des compétences ?
- Quels dispositifs mobiliser pour maîtriser les absences pour raison de santé et leurs impacts aux différents âges de la carrière ?



## • MOUVEMENTS DE L'EFFECTIF

La Collectivité a enregistré 95 arrivées et 72 départs d'agents permanents (fins de contrat tous mouvements confondus, mutation, retraite, démission, disponibilité...).

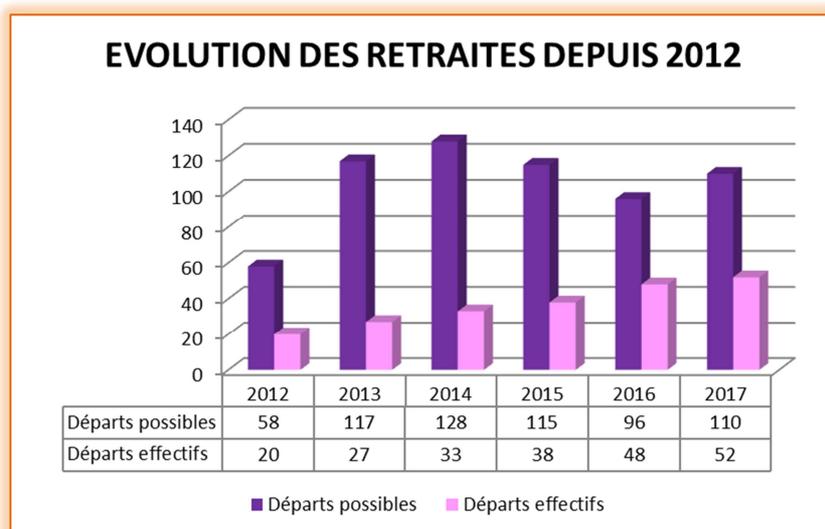
### LES RETRAITES

Le régime de retraite des agents titulaires de la fonction publique territoriale est confié à la Caisse Nationale de Retraites des Collectivités Locales (CNRACL) créée en 1945. Dans le cadre de la réforme des retraites menée en 2003, il a été institué en faveur des fonctionnaires des trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière) un régime obligatoire par points permettant d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base du régime indemnitaire plafonné à 20 % : le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Les agents non titulaires sont rattachés à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Publiques (IRCANTEC). Les cotisations versées à l'IRCANTEC permettent l'acquisition de points qui sont convertis en allocations lors de la liquidation de la retraite. L'assiette de cotisation est constituée de la rémunération brute répartie en 2 tranches : tranche A en-dessous du plafond de la Sécurité Sociale (3.170 € en 2015), tranche B au-delà de ce plafond.

En 2017, on comptabilise une augmentation des départs en retraite de 8,33 % (contre + 26,32 % en 2016). Sur 110 départs possibles (7,64 % de l'effectif permanent), 52 agents ont soldé leur retraite (3,61 % de l'effectif permanent). **Les agents âgés de 50 ans et plus représentent 44,87 % de l'effectif permanent et pourront donc potentiellement partir à la retraite dans les douze prochaines années.**

	2012	2013	2014			2015			2016			2017			Evolution
			H	F	TOTAL										
Simulations demandées	96	86	46	50	96	37	51	88	34	59	93	36	55	91	-2,15%
Départs possibles	58	117	51	77	128	46	69	115	55	41	96	56	54	110	14,58%
Départs effectifs	20	27	21	12	33	21	17	38	24	24	48	25	27	52	8,33%



Pour les agents titulaires, la CNARCL prend comme base de calcul le traitement indiciaire brut mensuel perçu au cours des six derniers mois, ou «traitement de référence». Quant au taux de liquidation, c'est-à-

dire le pourcentage (75 % au maximum) appliqué au traitement de référence, il est corrigé du rapport entre la durée de services et la durée d'assurance requise pour avoir le taux plein, fixée à 166 trimestres (41,5 ans) pour les dernières générations. D'où la formule du montant de la pension :

$$\frac{(\text{traitement de référence}) \times (75\%) \times (\text{durée de services})}{(\text{Durée d'assurance requise})}$$

Le résultat subira une décote si, tous régimes confondus, le nombre de trimestres octroyant le taux plein n'est pas atteint.

#### NOMBRE DE DEPART EN RETRAITE PAR SEXE ET AGE DEPUIS 2014

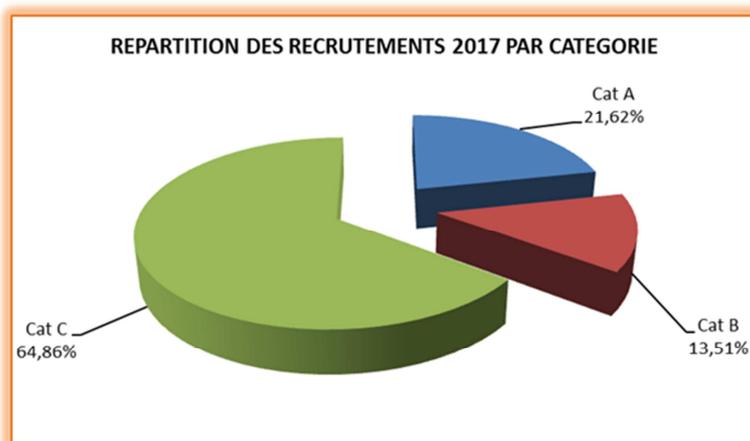
	2014		2015		2016		2017		%
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
56 ans	0	0	1	0	0	0	1	1	3,85%
58 ans	3	0	2	0	1	0	1	0	1,92%
59 ans	1	1	1	0	3	0	2	0	3,85%
60 ans	3	3	8	5	12	0	7	2	17,31%
61 ans	4	6	4	3	3	7	5	1	11,54%
62 ans	7	1	3	1	2	5	4	13	32,69%
63 ans	1	0		4	0	3	4	4	15,38%
64 ans	0	1	1	1	1	3	2	4	11,54%
65 ans	1	0	1	3	2	6	0	3	5,77%
66 ans	1	0	0	0	0	0	0		0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>100,00%</b>
	<b>33</b>		<b>37</b>		<b>48</b>		<b>52</b>		

En 2017, 65,38 % des départs en retraite ont eu lieu à 62 ans et plus, contre 45,83 % en 2016.

#### LES RECRUTEMENTS (agents titulaires et non titulaires permanents uniquement)

En 2017, le Département des Hautes-Pyrénées a recruté 54 agents dont 21 agents non titulaires déjà en poste au Département :

- 7 en catégorie A dont,
- 5 en catégorie B dont,
- 25 en catégorie C.



Les recrutements d'agents de catégorie A et B (35,13 % du total) sont en diminution. Les recrutements d'agents de catégorie C restent stables et font suite aux mouvements internes annuels organisés au sein des effectifs des agences départementales des routes ainsi que des établissements d'enseignement.

RECRUTEMENTS	2017					
	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	%	Evolution
F. Administrative	2	2	3	7	18,92%	-12,50%
F. Technique	3	2	21	26	70,27%	-13,33%
F. Sociale	2	1	0	3	8,11%	-75,00%
F. Culturelle	1	0	0	1	2,70%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>37</b>	<b>100,00%</b>	<b>-27,45%</b>
<b>%</b>	<b>21,62%</b>	<b>13,51%</b>	<b>64,86%</b>	<b>100,00%</b>		

## LA MOBILITE INTERNE

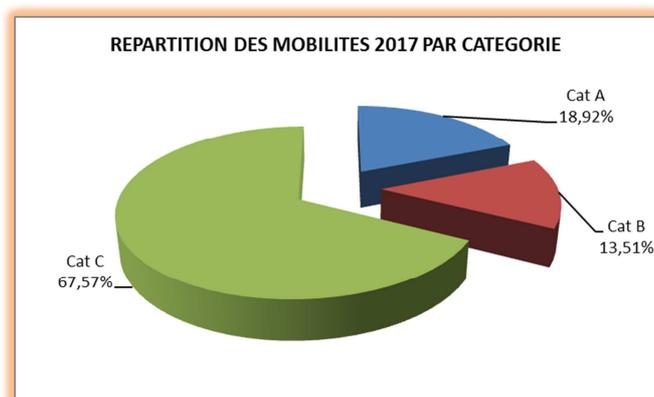
La mobilité en 2017 a concerné 37 agents dont:

- 7 en catégorie A (18,92 %),
- 5 en catégorie B (13,51 %),
- 25 en catégorie C (67,57 %).

Comme à l'année précédente, les mobilités en catégorie C sont les plus nombreuses (67,57 %). Les mouvements au sein de la catégorie C concernent essentiellement la filière technique.

MOBILITES	2017					
	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	%	Evolution
F. Administrative	2	2	3	7	18,92%	-56,25%
F. Technique	3	2	21	26	70,27%	0,00%
F. Sociale	2	1	0	3	8,11%	-87,50%
F. Culturelle			1	1	2,70%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>25</b>	<b>37</b>	<b>100,00%</b>	<b>-43,94%</b>
<b>%</b>	<b>18,92%</b>	<b>13,51%</b>	<b>67,57%</b>	<b>100,00%</b>		

Comme les années précédentes, la majorité des mobilités a concerné les filières technique et administrative (89,18 %). Les mouvements au sein de la filière technique sont, comme chaque année, issus des « bourses aux postes » organisées au sein de la DRT pour les agences départementales des routes et au sein de la DEB pour les collègues. Les mouvements au sein de la filière administrative concernent l'ensemble des directions. C'est la filière technique qui bénéficie majoritairement des mobilités (70,27 % des mouvements).





## LES REMUNERATIONS (hors assistants familiaux)

- ⇒ Dépenses de personnel : 65.898.554 €
- ⇒ Masse salariale : 59.656.572 €
- ⇒ Cotisations patronales : 17.210.400 €
- ⇒ Cotisations salariales : 8.801.901 €
- ⇒ Valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2016 : 4,65807 €
- ⇒ Valeur du point au 1<sup>er</sup> février 2017 : 4,6860 €
- ⇒ Part des dépenses réelles de fonctionnement : 21,52 %
- ⇒ Rémunération annuelle nette moyenne : 21.651,84 €

## • LA MASSE SALARIALE DE L'EFFECTIF PERMANENT

La masse salariale a augmenté de 3,91 % ce qui s'explique principalement par l'augmentation de la valeur du point au 1<sup>er</sup> février 2017 (4,6860 €) et par l'application du protocole « Parcours professionnels, carrière et rémunérations » (PPCR) qui initie un mouvement de rééquilibrage entre le traitement indiciaire et les indemnités perçues par les agents :

- La refonte des grilles indiciaires avec la revalorisation des indices bruts et des indices majorés qui intervient entre le 01/01/2016 et le 01/01/2020 en fonction de la catégorie et du cadre d'emplois. Les fonctionnaires subissent en contrepartie de l'augmentation de ces points d'indices un abattement sur tout ou partie des indemnités (décret n° 2016-588 du 11/05/2016).
- La création d'une cadence unique d'avancement d'échelon à l'ancienneté maximale.
- La réorganisation des carrières de l'ensemble des cadres d'emplois.

	2014	2015			2016			2017			Evolution
		H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	
Masse salariale	54 505 873	24 633 591	32 693 574	57 327 165	24 306 269	33 107 815	57 414 084	26 007 854	33 648 718	59 656 572	3,91%
Effectif permanent	1 480	623	839	1 462	614	801	1 415	616	822	1 438	1,63%

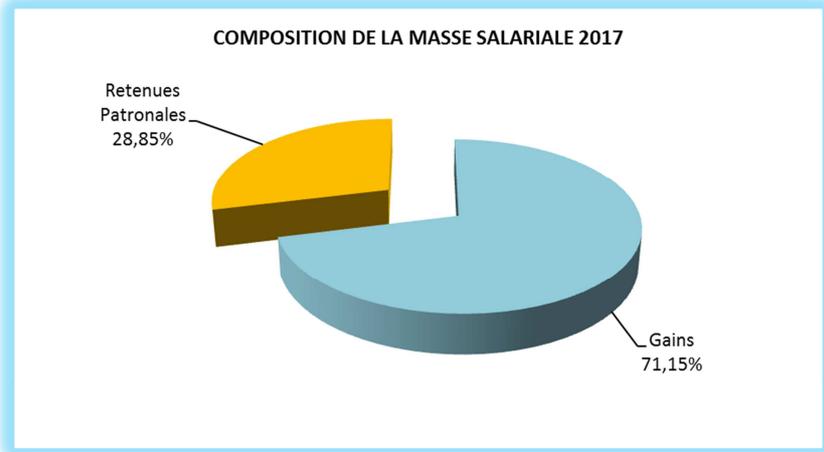
La rémunération des agents est constituée par :

- Le traitement de base : chaque agent est classé à un échelon. A cet échelon correspond un indice majoré qui, multiplié par la valeur du point, permet de calculer le salaire ;
- Le supplément familial (SFT) versé à l'agent pour ses enfants à charge jusqu'aux 20 ans de l'enfant sur présentation d'un certificat de scolarité ;
- Les primes et indemnités ;
- Les heures supplémentaires (dans la limite de 25 heures par mois) hors dispositions spécifiques adoptées par l'assemblée délibérante après avis du comité technique.
- La Nouvelle Bonification Indiciaire attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité, une technicité ou des fonctions particulières (décrets n° 2006-779 et 2006-780 du 3 juillet 2006).

Tous ces gains constituent le salaire brut soumis à un certain nombre de cotisations sociales à la charge de l'agent et de l'employeur. Après déduction des cotisations sociales à la charge de l'agent, on obtient le salaire net.

Trois sources de progression de rémunération sont identifiées dans la Fonction Publique Territoriale :

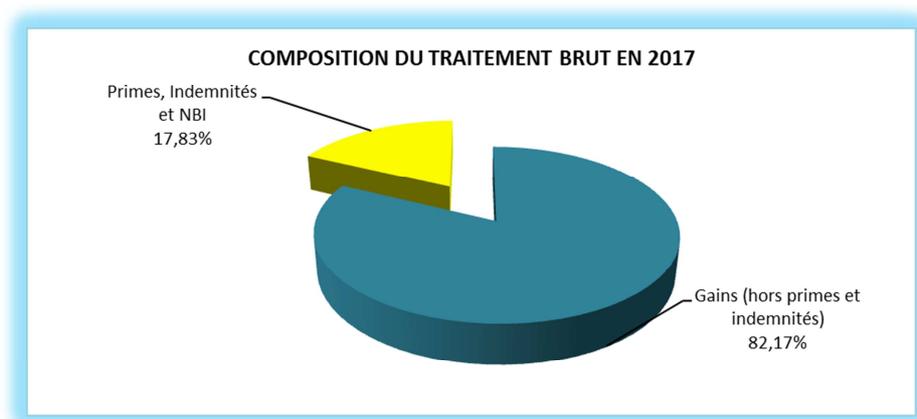
- Les mesures générales qui concernent la totalité des agents et qui n'influent que sur le traitement indiciaire (par exemple la revalorisation de 0,6 % du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017).
- Les mesures catégorielles qui ne concernent que certaines catégories d'agents (revalorisation indiciaire des catégories A et C initiées par le Parcours professionnels, carrière et rémunérations).
- Les mesures individuelles qui correspondent à des améliorations de rémunération dues aux évolutions de carrière (par exemple les avancements d'échelon, de grade, promotion interne). Ce phénomène est connu sous le nom de Glissement Vieillesse Technicité (GVT). Il retrace l'incidence positive sur la masse salariale des avancements d'échelon, de grades et de la promotion interne (2,48 % en 2017).



## • PRIMES, INDEMNITES ET NBI

	2012	2013	2014	2015			2016			2017		
	TOTAL	TOTAL	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL
<b>Régime Indemnitaires et NBI</b>	7 287 161	7 428 628	7 658 951	3 335 362	4 323 589	7 658 951	3 335 362	4 323 589	7 658 951	3 251 223	4 327 684	7 578 907
<b>Part du traitement brut</b>	19,91%	19,73%	19,78%	20,38%	19,92%	20,12%	18,71%	18,20%	18,42%	17,53%	18,22%	17,13%
<b>Evolution</b>	-0,30%	1,94%	3,10%			0,38%			-2,16%			-1,05%

En 2017, les dépenses liées aux primes, indemnités et NBI ont diminué de 1,05 % et représentent 17,13 % des traitements bruts, soit 7.578.907 €. Cette diminution s'explique par la mise en œuvre du protocole Parcours professionnels, carrière et rémunérations dont l'un des objectifs est d'intégrer une part du régime indemnitaires dans le traitement de base (60 points par an pour les catégories B et 84 points par an pour certains agents de catégorie A).



## **REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE NBI**

Au total, 447 agents (56,38 % de femmes et 43,62 % d'hommes), soit 23 agents de plus qu'en 2016, ont perçu 408.941 € de NBI en 2017 : 26,17 % en catégorie A, 39,37 % en catégorie B et 34,45 % en catégorie C. Les agents de catégorie B des filières sociale et technique bénéficient majoritairement de ce dispositif (57,27 %). En 2017, la collectivité a poursuivi la mise à jour des fonctions ouvrant droit à la NBI.

		2015					2016					2017				
		FEMMES		HOMMES		%	FEMMES		HOMMES		%	FEMMES		HOMMES		%
		Nbre	%	Nbre	%	TOTAL	Nbre	%	Nbre	%	TOTAL	Nbre	%	Nbre	%	TOTAL
FILIERE ADMINISTRATIVE	A	36	40,00%	14	70,00%	13,70%	38	38,78%	18	78,26%	13,40%	48	44,86%	18	81,82%	51,16%
	B	23	25,56%	4	20,00%	7,40%	28	28,57%	4	17,39%	7,66%	26	24,30%	3	13,64%	22,48%
	C	31	34,44%	2	10,00%	9,04%	32	32,65%	1	4,35%	7,89%	33	30,84%	1	4,55%	26,36%
	<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>100,00%</b>	<b>20</b>	<b>100,00%</b>	<b>30,14%</b>	<b>98</b>	<b>100,00%</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>	<b>28,95%</b>	<b>107</b>	<b>100,00%</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
FILIERE CULTURELLE	A	2	18,18%			0,55%	3	27,27%			0,72%	4	30,77%			30,77%
	B	4	36,36%			1,10%	3	27,27%			0,72%	5	38,46%			38,46%
	C	5	45,45%			1,37%	5	45,45%			1,20%	4	30,77%			30,77%
	<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>			<b>3,01%</b>	<b>11</b>	<b>100,00%</b>	<b>0</b>		<b>2,63%</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>			<b>100,00%</b>
FILIERE MEDICO-SOCIALE	A	15	88,24%	1	100,00%	4,38%	20	90,91%	1	100,00%	5,02%	21	91,30%	1	100,00%	91,67%
	B	1	5,88%			0,27%	1	4,55%			0,24%	1	4,35%			4,17%
	C	1	5,88%			0,27%	1	4,55%			0,24%	1	4,35%			4,17%
	<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>4,93%</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>5,50%</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	<b>A</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,55%</b>	<b>3</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,96%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>1</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
FILIERE SOCIALE	A	2	3,28%	1	10,00%	0,82%	3	3,57%	1	8,33%	0,96%	2	2,44%	1	7,69%	3,16%
	B	58	95,08%	8	80,00%	18,08%	81	96,43%	11	91,67%	22,01%	80	97,56%	12	92,31%	96,84%
	<b>TOTAL</b>	<b>61</b>	<b>100,00%</b>	<b>10</b>	<b>100,00%</b>	<b>19,45%</b>	<b>84</b>	<b>100,00%</b>	<b>12</b>	<b>100,00%</b>	<b>22,97%</b>	<b>82</b>	<b>100,00%</b>	<b>13</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
FILIERE TECHNIQUE	A	2	9,09%	14	10,69%	4,38%	5	19,23%	15	10,95%	4,78%	3	11,54%	17	10,76%	10,87%
	B	1	4,55%	28	21,37%	7,95%	20	76,92%	91	66,42%	26,56%	2	7,69%	47	29,75%	26,63%
	C	19	86,36%	89	67,94%	29,59%	1	3,85%	31	22,63%	7,66%	21	80,77%	94	59,49%	62,50%
	<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>	<b>131</b>	<b>100,00%</b>	<b>41,92%</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>	<b>137</b>	<b>100,00%</b>	<b>39,00%</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>	<b>158</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>202</b>	<b>100,00%</b>	<b>163</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>244</b>	<b>58,37%</b>	<b>174</b>	<b>41,63%</b>	<b>100,00%</b>	<b>252</b>	<b>56,38%</b>	<b>195</b>	<b>43,62%</b>	<b>100,00%</b>	

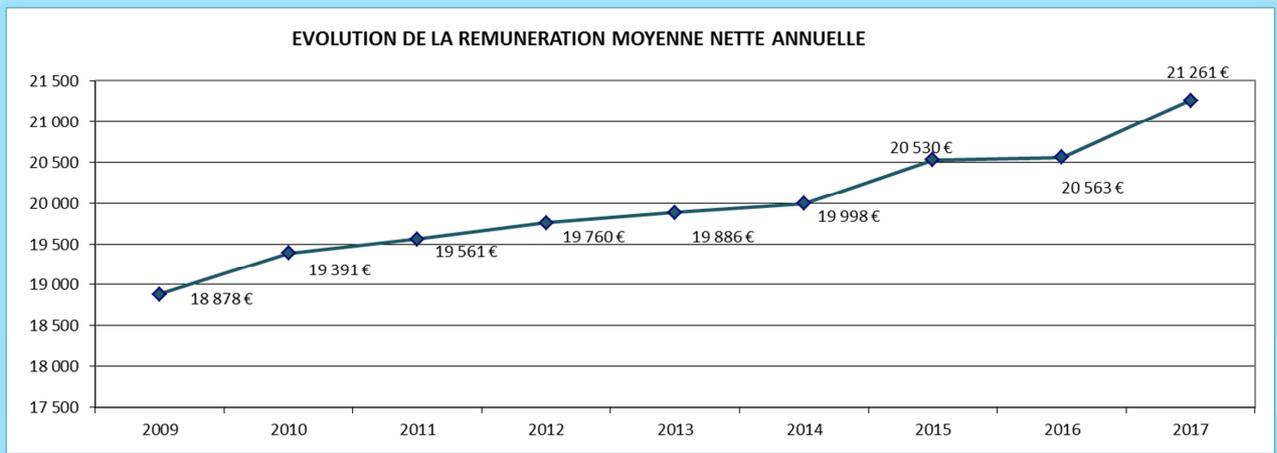
## EVOLUTION DE LA REMUNERATION NETTE

FILIERES	2015	2016		2017			2018				
	MOYENNE	H	F	MOYENNE	H	F	MOYENNE	H	F	MOYENNE	H
FILIERE ADMINISTRATIVE	20 714	26 541	20 672	21 435	25 596	21 379	21 375	31 216	22 772	26 994	21,96%
FILIERE CULTURELLE	17 308	16 738	19 722	19 124	19 952	18 729	18 882	24 689	24 541	24 615	23,74%
FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE ET MEDICO-TECHNIQUE	22 316	22 738	22 591	22 605	24 615	23 539	23 639	24 840	24 862	24 851	0,91%
FILIERE TECHNIQUE	21 144	20 767	17 333	19 797	21 461	17 736	20 471	23 276	18 508	20 892	8,46%
INDICE PERSONNEL	24 080	17 723	10 285	12 482	17 264	13 123	15 194	23 103	11 207	17 155	33,82%
<b>MOYENNE NETTE ANNUELLE</b>	<b>20 530</b>	<b>21 207</b>	<b>20 098</b>	<b>20 563</b>	<b>21 748</b>	<b>20 887</b>	<b>21 261</b>	<b>23 656</b>	<b>22 758</b>	<b>23 099</b>	<b>8,77%</b>
<b>MOYENNE NETTE MENSUELLE</b>	<b>1 711</b>	<b>1 767</b>	<b>1 675</b>	<b>1 714</b>	<b>1 812</b>	<b>1 741</b>	<b>1 772</b>	<b>1 971</b>	<b>1 897</b>	<b>1 925</b>	<b>8,77%</b>

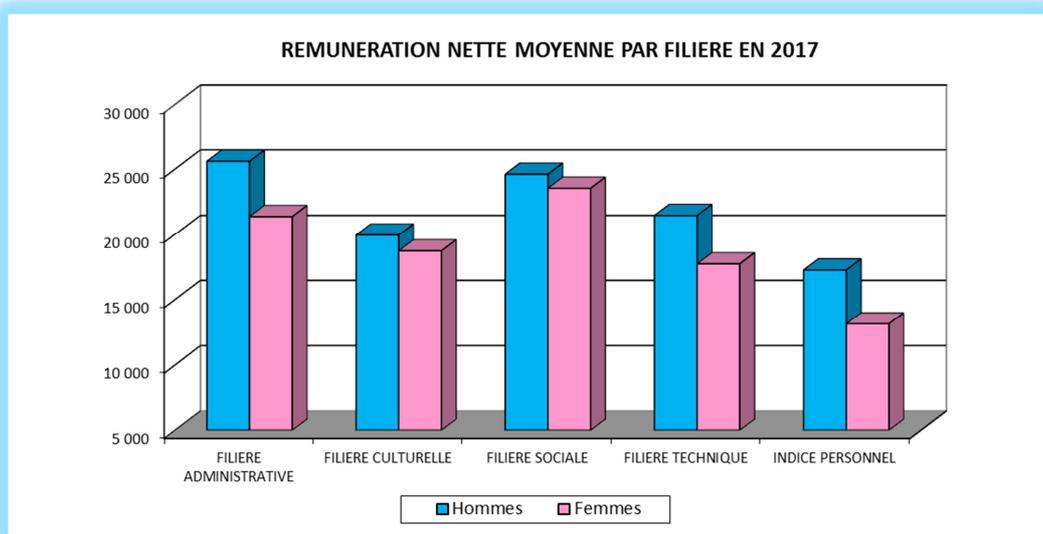
Ces rémunérations moyennes doivent être pondérées par la composition structurelle des filières :

- filière culturelle : 45,16 % des agents sont en catégorie C ; 25,80 % des agents travaillent à temps partiel,
- filière administrative : 45,41 % des agents sont en catégorie C ; 17,09 % des agents travaillent à temps partiel,
- filière technique : 80,41 % sont en catégorie C. Les rémunérations des adjoints techniques prennent en compte l'indemnisation des astreintes et des heures supplémentaires. Les adjoints techniques hommes ont un régime indemnitaire supérieur aux agents des collègues ; les adjoints techniques femmes récupèrent les heures supplémentaires et n'ont pas d'astreinte.
- filière sociale : 75,09 % sont en catégorie B ; 20,35 % des agents travaillent à temps partiel.

En 2017 au Département des Hautes-Pyrénées, le salaire net moyen annuel s'élève à 21.261 € soit 1.772 € mensuel. L'écart de salaire moyen annuel de 861 € entre hommes et femmes s'explique en grande partie par le recours au temps partiel (10,36 % de l'effectif permanent sont des femmes à temps partiel).



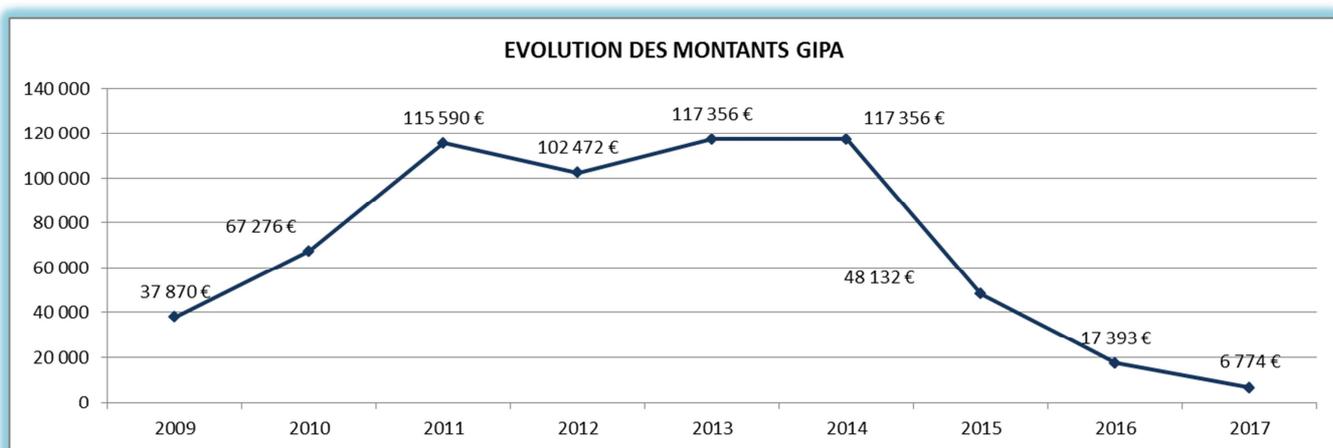
Les agents du Département ont bénéficié d'une augmentation de leur rémunération nette de 3,39 % en 2017, de 7,58 % en cinq ans. Elle s'explique principalement pour les deux revalorisations de la valeur du point d'indice (1<sup>er</sup> février 2016 4,6581 € et 1<sup>er</sup> juillet 2017 4,6860 €).



## • LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut sur une période de référence de quatre ans (décembre 2012 - décembre 2016) et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur la même période. Si ce traitement indiciaire brut au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé aux agents concernés.

En 2017, 10 agents (contre 111 en 2015) ont bénéficié de cette indemnité pour un total de 6.773,13 €.



La diminution du montant total versé et du nombre de bénéficiaires s'explique par le dispositif « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » et notamment par les revalorisations indiciaires pour les agents de catégorie C et certains de catégorie B. Les indices bruts et majorés des grilles indiciaires ont été augmentés sans entraîner de modification de la carrière (+ 5 points d'indice majoré pour les catégories C, entre 1 et 7 points pour les catégories B). Les agents de catégories B et C concernés par ces mesures représentent 83,31 % de l'effectif permanent.



## LES ABSENCES LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Taux d'absentéisme = 13,47 %
- 19.251 heures supplémentaires rémunérées
- 44 179 jours d'absence (soit 193 équivalents temps plein)

## • **LES ABSENCES**

Pour rappel, la typologie des absences pour maladie :

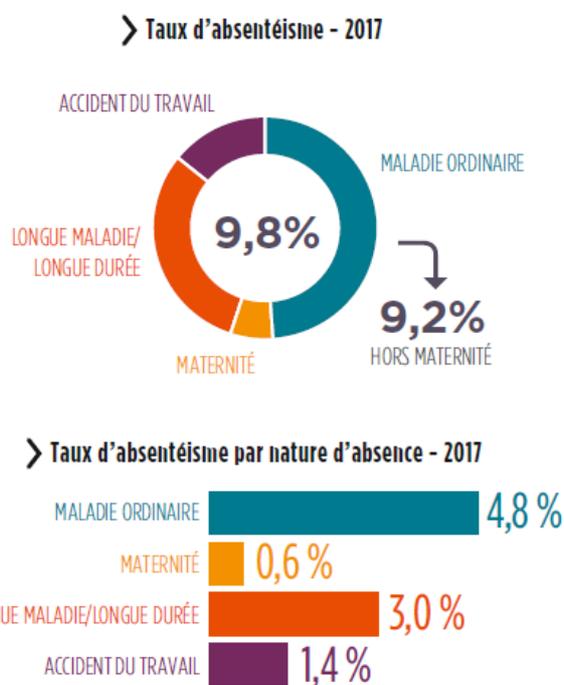
- Le congé de maladie ordinaire : durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.
- Le congé de longue maladie : durée maximale de 3 ans. Il est octroyé pour des affections devenues invalidantes (hémopathies graves, insuffisance respiratoire, hypertension, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, appareil digestif...).
- Le congé de maladie de longue durée : après avoir épuisé un an de congé de longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire atteint de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave est placé en congé de longue durée.
- L'accident de service : accident de service des fonctionnaires et accident du travail des agents contractuels. Ils surviennent lorsque l'agent est placé sous l'autorité de l'employeur pendant le temps et sur le lieu de travail.
- L'accident de trajet : il survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile ou le lieu de restauration à l'heure normale.
- La maladie professionnelle : c'est une atteinte à la santé, dont l'expression est souvent différée par rapport à l'exposition à une source toxique ou un contexte pathogène subi au cours de l'activité professionnelle. Cette exposition est parfois répétée avant que n'apparaissent les premiers symptômes. Une maladie peut être reconnue professionnelle si elle figure sur l'un des tableaux annexés au Code de la Sécurité sociale.

**DONNEES NATIONALES** ((Source Sofaxis, Premières tendance 2017 des absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales. La population concernée par l'étude regroupe un échantillon de 426.000 agents affiliés à la CNRACL répartis dans 16.300 collectivités assurées pour toutes les natures d'arrêt).

La gestion efficace des ressources humaines est un facteur clé de succès des différentes actions à mener par les collectivités pour à la fois garantir l'employabilité des agents, préserver le climat social, favoriser le changement et l'innovation dans le respect des agents et de leur santé, tout en veillant à la performance du service public rendu à l'utilisateur.

Les absences au travail pour raison de santé constituent un acte d'actions RH et organisationnel majeur pour les collectivités. Elles doivent faire l'objet d'une attention particulière, alors même que la population active des collectivités territoriales, caractérisée par des métiers divers et reconnus comme souvent pénible, vieillit et que l'âge de départ à la retraite augmente.

Près de 10 agents absents tout au long de l'année pour 100 agents employés, c'est ce que représente le taux d'absentéisme avec 9,8 % en 2017 dans les collectivités territoriales.

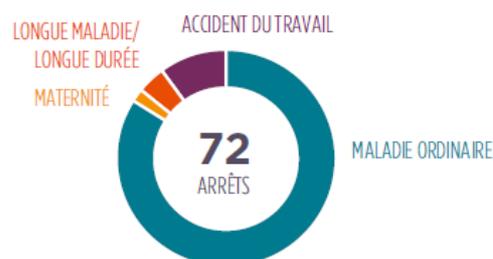


La durée moyenne d'arrêt qui mesure la gravité des absences sur la population absente, atteint 38 jours d'absence en moyenne en 2017, tous motifs confondus.

Les risques longs affichent la durée moyenne la plus importante (264 jours). L'accident du travail s'établit à 63 jours et la maladie ordinaire à 22 jours. Comme le taux d'absentéisme, la durée moyenne des arrêts progresse régulièrement depuis 10 ans.



> Nombre d'arrêts pour 100 agents employés - 2017



> Durée moyenne d'arrêt (en jours) - 2017



> Nombre d'arrêts pour 100 agents employés, par nature d'absence - 2017



Indicateurs complémentaires de la gravité, la fréquence (nombre d'arrêts) et l'exposition (nombre d'agents) complètent l'analyse des absences au travail pour raison de santé. La fréquence, qui mesure le nombre d'arrêts, atteint 72 arrêts pour 100 agents employés en 2017, soit près d'un arrêt par agent.

Ce sont les arrêts en maladie ordinaire qui sont les plus fréquents (85 %). En accident du travail, ils représentent 8 % du total.

Dans la continuité des années précédentes, 2017 présente une poursuite de la croissance des niveaux d'absence au travail pour raison de santé.

**La maladie ordinaire représente à elle seule :**

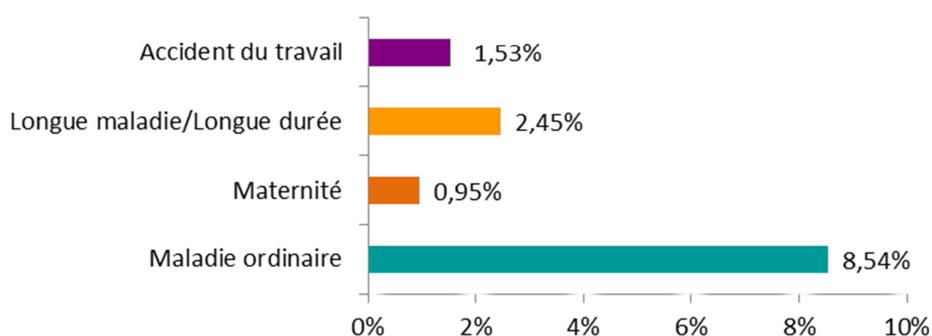
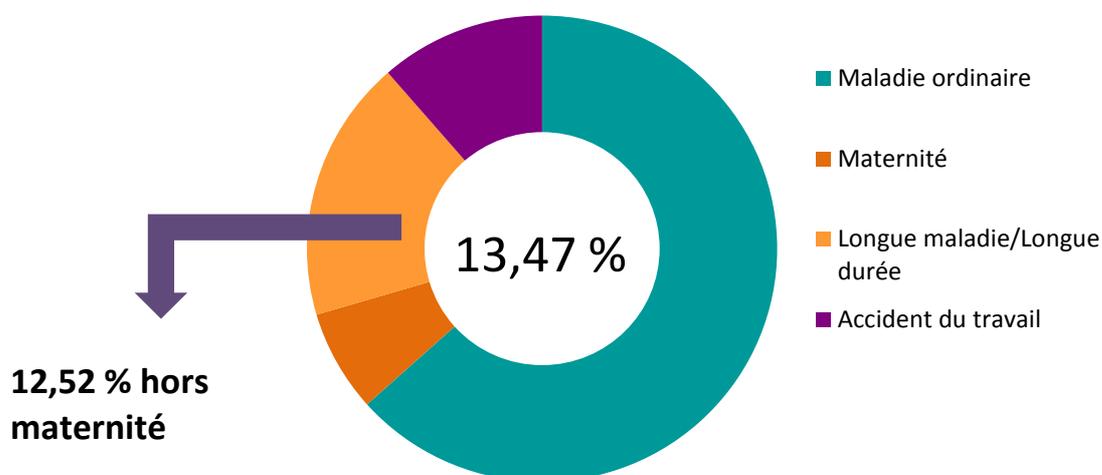
- la moitié du taux d'absentéisme (49 %)
- plus de 8 arrêts sur 10 (85 %)
- les 3/4 des agents absents (76 %)

La pyramide des âges dans les collectivités territoriales est influencée par les évolutions en cours : la réforme des retraites entraîne des carrières plus longues tandis que la réduction des marges de manœuvre génère des capacités de remplacement réduites.

Au département, le taux d'absentéisme augmente fortement en 2017 alors que l'effectif permanent est stable : 10,78 % en 2016, 13,47 % en 2017.

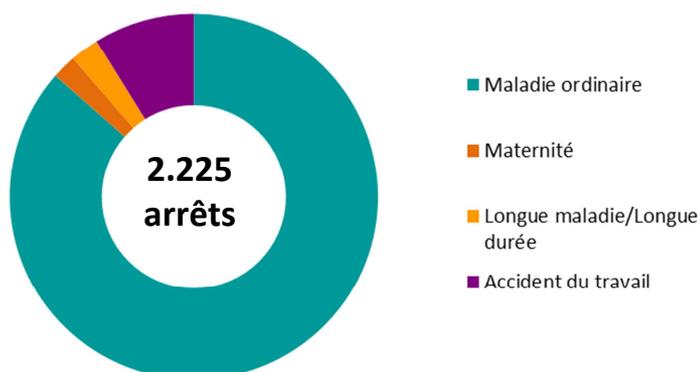
	Hommes		Femmes		Total	
	nbre jours	nbre arrêts	nbre jours	nbre arrêts	nbre jours	nbre arrêts
Maladie ordinaire	12 129	799	15 861	1 424	<b>27 990</b>	<b>2 223</b>
Longue maladie/Longue durée	5 233	42	2 804	23	<b>8 037</b>	<b>65</b>
Accident du travail	1 861	91	3 171	137	<b>5 032</b>	<b>228</b>
Maternité			3 120	55	<b>3 120</b>	<b>55</b>
<b>TOTAL</b>	<b>19 223</b>	<b>932</b>	<b>24 956</b>	<b>1 639</b>	<b>44 179</b>	<b>2 571</b>

### Taux d'absentéisme 2017

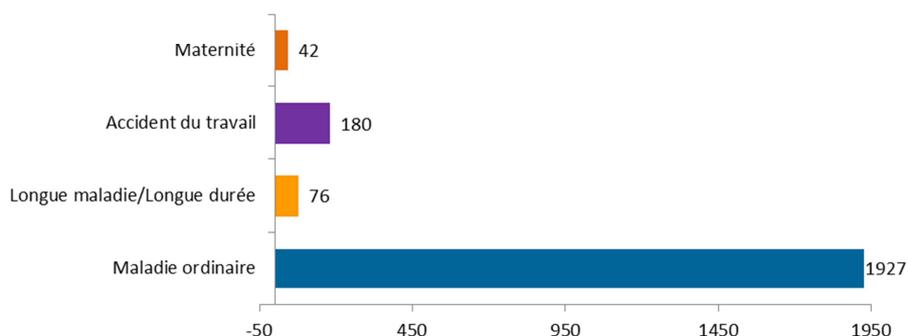


Les arrêts pour maladie ordinaire représentent toujours la part la plus importante, 63,35 % du nombre total de jours, en légère diminution par rapport à l'année précédente. La plus forte augmentation concerne les arrêts pour longue maladie et maladie longue durée (18,19 % en 2017 contre 15,81 % en 2016). Les absences pour accident du travail représentent 11,40 %, en légère diminution par rapport à 2016 (12,31 %).

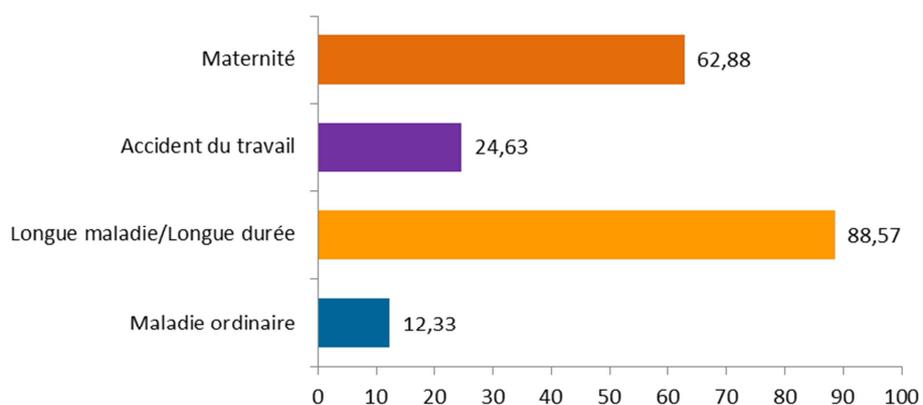
### Nombre d'arrêts par nature 2017



### Nombre d'arrêts pour 830 agents 2017



### Durée moyenne des arrêts par nature 2017



### Répartition des arrêts de maladie ordinaire selon leur durée 2017

35,66 % 3 à 7 jours	20,60 % 8 à 15 jours	12,89 % 2 jours	7,11 % 31 à 90 jours
	10,84 % 16 à 30 jours	8,80 % 1 jour	2,53 % 121 jours et plus
			1,57 % 91 à 120 jours

En application des règles prévues par le statut de la fonction publique territoriale, l'employeur public supporte tout ou partie du salaire des agents absents et les frais médicaux relatifs à la pathologie contractée en cas d'accident. Ces deux natures de coûts ne déterminent pourtant pas à elles seules l'impact

économique des absences. La nécessité d'assurer la continuité de service, la capacité de report de la charge de travail sur le collectif interviennent également. L'absence d'un agent disposant d'une expertise particulière peut ainsi entraîner des coûts indirects et des conséquences importantes sur la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Le coût indirect des absences : les impacts des absences sur l'organisation, la qualité du service rendu, le climat social, l'immobilisation des matériels, permettent d'apprécier leur coût global pour l'organisation.

Le coût direct des absences se répartit en :

- indemnités journalières qui correspondent au paiement du salaire de l'agent versé lors de son absence, (l'indemnité peut être versée à plein traitement ou à demi traitement en fonction des natures d'absences et de leurs durées) ;
- frais médicaux : prise en charge directe par l'employeur de toutes les dépenses à caractère médical liées à la pathologie consécutive à l'accident (frais de médecin, de pharmacie, d'exams médicaux...) .

Le coût indirect des absences peut être apprécié selon plusieurs critères :

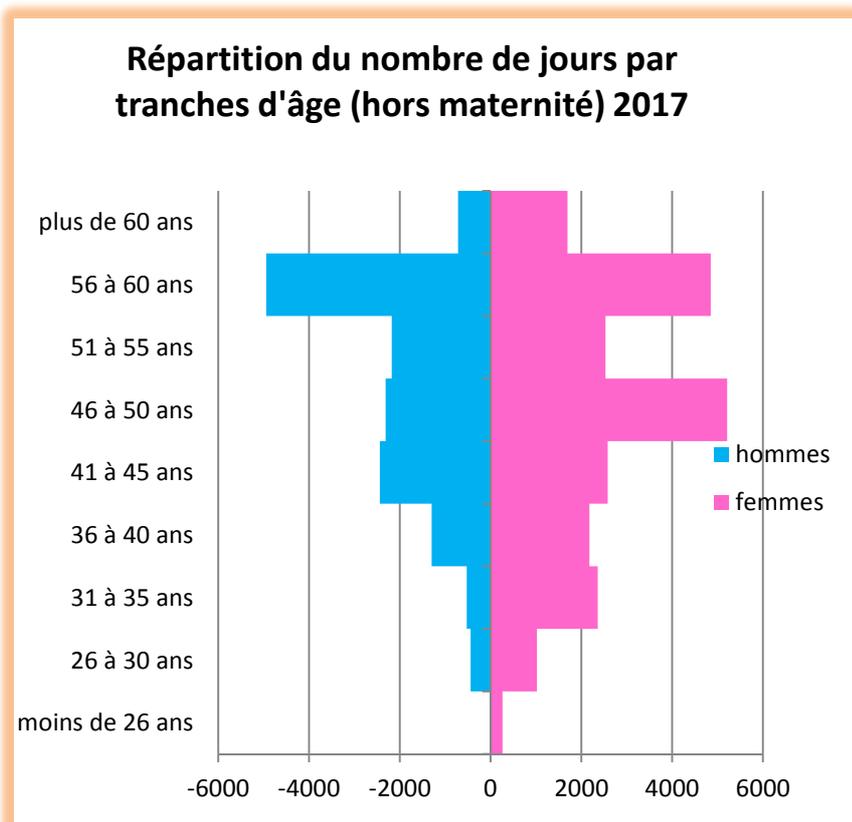
- Les coûts « amont » ou choix organisationnels destinés à prévenir les absences.
- Les coûts « aval » qui caractérisent les effets indirects des absences (remplacement, gestion administrative, désorganisation).
- Les coûts supportés par l'organisation (surcharge de travail, déficit d'image, stress).
- Les coûts supportés par les usagers (perte de qualité du service, insatisfaction croissante, manque de communication).

Si les arrêts d'un jour représentent 8,80 % du nombre d'arrêts, ils ne génèrent que 0,1 % du coût total de cette nature d'absence. En revanche, les arrêts de 31 à 90 jours moins nombreux (7,11 %), totalisent à eux seuls plus de 40 % du coût total. En maladie ordinaire, les arrêts sont principalement courts : 57,35 % ne dépassent pas sept jours, 77,95 % sont inférieurs à quinze jours et ne cumulent que 4,5 % du coût direct. En revanche, par les effets perturbants et désorganisateurs qu'ils induisent, les arrêts courts et répétitifs peuvent être générateurs de coûts indirects.

Nature d'absence	Coût moyen des arrêts en 2015*	Coût moyen maximum des arrêts*
<b>Maladie ordinaire</b>	1 148 €	21 428 €
<b>Maternité</b>	8 472 €	10 549 €
<b>Longue maladie/longue durée</b>		
- Longue maladie	28 528 €	68 759 €
- Longue durée	65 424 €	137 517 €
<b>Accident du travail</b>	3 370 €	
- Accident de service	2 676 €	(pas de terme défini, l'accident se poursuit tant que l'état de santé de l'agent le nécessite)
- Accident de trajet	3 528 €	
- Maladie professionnelle	19 062 €	

\*Calculé sur la base de la durée légale maximum du congé, tenant compte de la part des jours à plein et demi traitement et d'un salaire moyen annuel (sources INSEE), hors frais médicaux et charges patronales incluses.

En l'espace de 10 ans, l'âge moyen des agents territoriaux a augmenté de 2,5 ans. Depuis 2008, cet âge moyen croît chaque année de manière régulière (de 0,3 à 0,4 an chaque année), mettant fin à la stabilité constatée les années précédentes (âge moyen constant entre 2005 et 2006 et entre 2007 et 2008). Cette évolution à la hausse illustre le vieillissement de la population active des collectivités depuis plusieurs années.

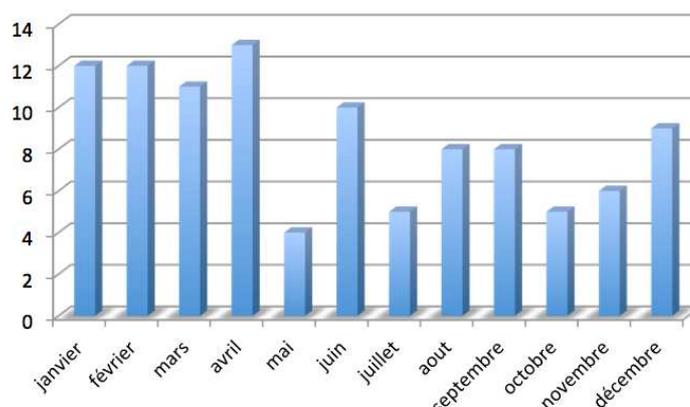


Entre 2006 et 2017, la part des agents absents tend à diminuer pour les moins de 45 ans, tandis qu'elle augmente pour les plus de 45 ans. Ceci se constate de manière encore plus prononcée pour les hommes. Le poids des filières techniques peut expliquer pour partie cette tendance : les métiers à forte contrainte physique notamment génèrent davantage d'usure professionnelle, et ce dans des filières majoritairement masculines.

La mise en perspective des absences pour raison de santé aux différentes étapes de leur carrière confirme combien chaque strate d'âge se distingue par des dynamiques d'absences spécifiques : les plus jeunes générations connaissent souvent des absences courtes et fréquentes. Les agents en seconde partie de carrière sont moins nombreux à s'absenter, moins souvent, mais plus longtemps. Prévenir l'usure professionnelle et soutenir l'engagement individuel et collectif, anticiper la survenance de situations d'inaptitude, valoriser et partager l'expérience, pour permettre à chaque agent d'exercer un métier utile et valorisant au service de son employeur au fil de sa carrière, du premier au dernier jour constitue un enjeu majeur.

## • LES ACCIDENTS DE SERVICE

103 accidents du travail au sein du Département des Hautes Pyrénées en 2017 pour 78 en 2016, répartis entre 9 accidents de trajets et 94 accidents de service avec une occurrence de 10 à 12 par mois sur la première partie de l'année (à l'exception du mois de mai avec 4 accidents) et une occurrence de 5 à 9 par mois au-delà.



L'augmentation du nombre d'accidents est relativement répartie avec deux pics statistiques concernant le parc et les collèges.

### **Cabinet de la Présidence + Direction Générale des Services: 1 (3 en 2016).**

#### **Direction des routes et des transports : 41 (29 en 2016).**

Unité de travail / Parc routier départemental - Tarbes Bastillac .....	11	(04 en 2016)
Unité de travail / Agence des routes - Tarbes Haut Adour : .....	08	(06 en 2016).
Unité de travail / Agence des routes - Pays des gaves – Lourdes .....	08	(09 en 2016).
Unité de travail / Agence des routes - Lannemezan Nestes Barousse – Arreau : .....	06	(08 en 2016)
Unité de travail / Agence des routes - Pays des coteaux - Galan .....	04	(1 en 2016)
Unité de travail / Agence des routes - Val d'Adour - Maubourguet .....	04	(01 en 2016)
Unité de travail / Direction administrative .....	00	(00 en 2016)

#### **Direction de la solidarité départementale : 31 (27 en 2016).**

Place ferré : .....	11	(09 en 2016)
MDS Lannemezan Loures Barousse : .....	06	(05 en 2016)
MDEF : .....	04	(02 en 2016)
MDS Dreyt : .....	03	(01 en 2016)
MDS Bigerrions : .....	03	(03 en 2016)
MDS Pays des Gaves : .....	02	(02 en 2016)
MDS Haut-Adour : .....	01	(00 en 2016)
ASE : .....	01	(00 en 2016)

(Nota : 3 accidents site St Exupéry et 1 accident MDS Val d'Adour en 2016)

#### **Direction de l'éducation et des bâtiments : 20 (12 en 2016).**

Collèges : .....	14	(07 en 2016)
Propreté : .....	03	(05 en 2016)
Maintenance bâtiments : .....	02	(00 en 2016)
Services administratifs : .....	01	(00 en 2016)

#### **Direction des ressources et de l'administration générale : 5 (5 en 2016).**

#### **Direction du développement local : 5 (2 en 2016).**

Escaladieu :.....	01
Archives :.....	01
Médiathèque : ...	01
Lordat :.....	01
Pradeau :.....	01

#### Elément en cause :

Chute ou glissade de plein pied .....	23
Faux mouvement .....	16
Objet et masses en mouvements .....	12
Véhicules et engins en mouvement.....	11
Autre choc .....	09
Agression humaine .....	08
Absence d'élément matériel .....	06
Chute ou glissade avec dénivellation .....	05
Outil .....	04
Produit chimique .....	02
Produit et appareil chaud ou froid .....	02
Effort de soulèvement.....	02
Agression animale .....	02
Machine .....	01

#### Siège des lésions :

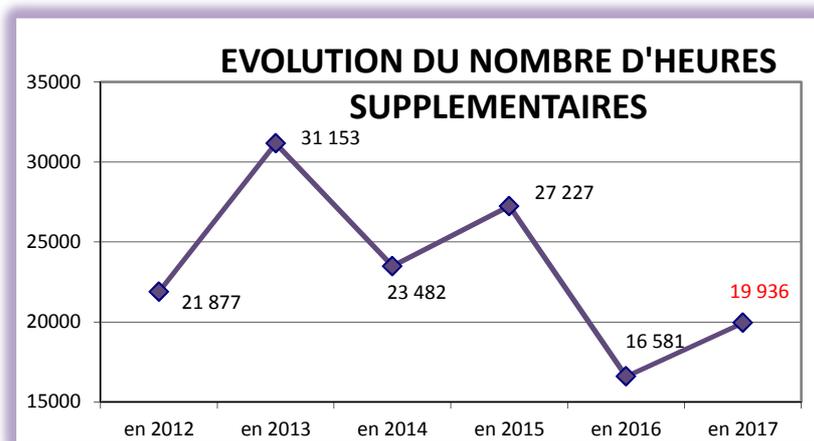
Abdomen bassin coccyx : .....	02
Avant bras poignet : .....	05
Cou colonne vertébrale : .....	11
Crâne visage : .....	03
Epaule bras coude : .....	06
Genou jambe cheville : .....	20
Lesions internes : .....	06
Lesions psychologiques : .....	06
Main doigt : .....	18
Oeil : .....	04
Pied : .....	06
Siège multiple : .....	15
Thorax poitrine : .....	01

#### Nature des lésions :

Contusion, hématome traumatisme : .....	25
Fracture entorse foulure luxation : .....	20
Plaies coupures:.....	14
Hernie lumbago dorsalgie : .....	11
Déchirure, douleur musculaire :.....	07
Malaises : .....	06
Lésions nerveuses et troubles psychologique :....	06
Lésions multiples : .....	05
Corps étranger, éclat, projection : .....	03
Inflammation : .....	02
Brulure, gelure, électrocution : .....	02
Piqures : .....	01
Blessure interne : .....	01

## • LES HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES

Le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être rémunérées mensuellement est de 25 heures (sauf dispositifs spécifiques). Pour rappel, la récupération des heures supplémentaires reste le principe à l'exception des agents de la Direction des Routes et des Transports qui doivent prioritairement récupérer les 60 premières heures supplémentaires, les suivantes étant rémunérées.



19.936 heures supplémentaires ont été effectuées et payées en 2017, en augmentation de 16,10 %, pour un montant de 389.963,40 €.

	Nombre d'HS		Montant paye		Nombre total	Coût total	%
	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES			
Cabinet, Direction de la Communication, Collaborateurs de groupes politiques	35	302	675,15 €	5 617,54 €	336	6 292,69 €	1,61%
DRAG	29	69	617,96 €	1 064,86 €	98	1 682,82 €	0,43%
DEB	72		1 748,20 €		72	1 748,20 €	0,45%
ORGANISMES ASSOCIES	48	890			937	0,00 €	0,00%
DRT	17 572	126	361 845,96 €	3 377,00 €	17 698	365 222,96 €	93,66%
DSD	35	759	460,11 €	14 556,62 €	794	15 016,73 €	3,85%
<b>TOTAL 2017</b>	<b>17 790,80</b>	<b>2 145,03</b>	<b>365 347,38</b>	<b>24 616,02</b>	<b>19 936</b>	<b>389 963,40</b>	<b>100,00%</b>

Comme les années précédentes, elles sont effectuées majoritairement par les agents de la Direction des Routes et des Transports (88,77 %) dans le cadre de la viabilité hivernale et estivale. Ce pourcentage est en augmentation de 16,10 % par rapport à 2016.

Ces heures supplémentaires sont effectuées à :

- 84,12 % par les personnels de la filière technique,
- 3,66 % par les personnels de la filière administrative,
- 85,79 % par des agents de catégorie C,
- 89,73 % par des hommes.



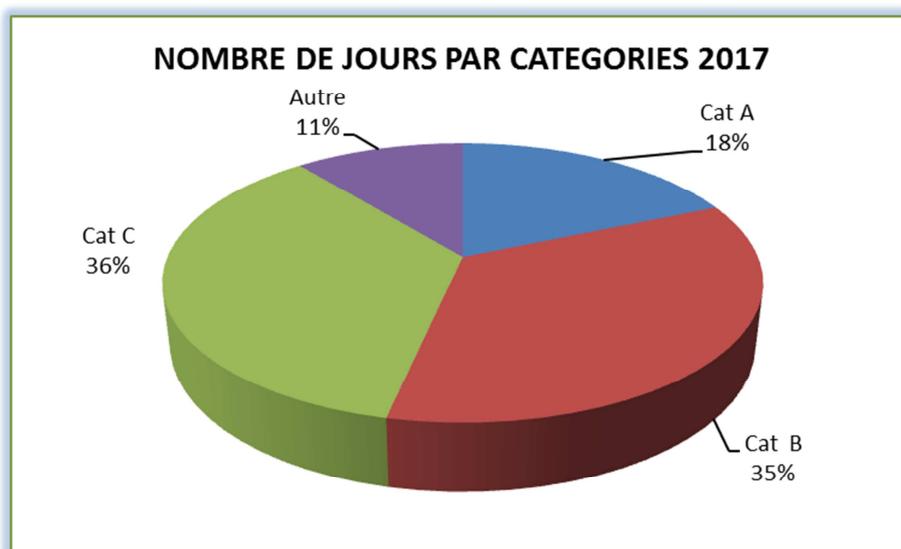
# LA FORMATION

- 7.233 jours de formation
- 1.406 agents formés
- 4.654 départs en formation
- 1,55 jour de formation en moyenne par agent
- Coût par agent : 384,37 €
- Coût total de la formation : 540.423 € (dont cotisation obligatoire CNFPT 356.910 €)

Pour rappel, quelques définitions :

- Préparation aux concours et examens : participation aux préformations y compris les journées de participation aux concours et examens.
- Formations prévues par les statuts particuliers : formation d'intégration, formation de professionnalisation.
- Formations continues : perfectionnement, professionnalisation, formation en inter ou intra, formation diplômante.
- Formations personnelles : à l'initiative de l'agent, à l'exclusion des stages de formation continue et des congés formation.

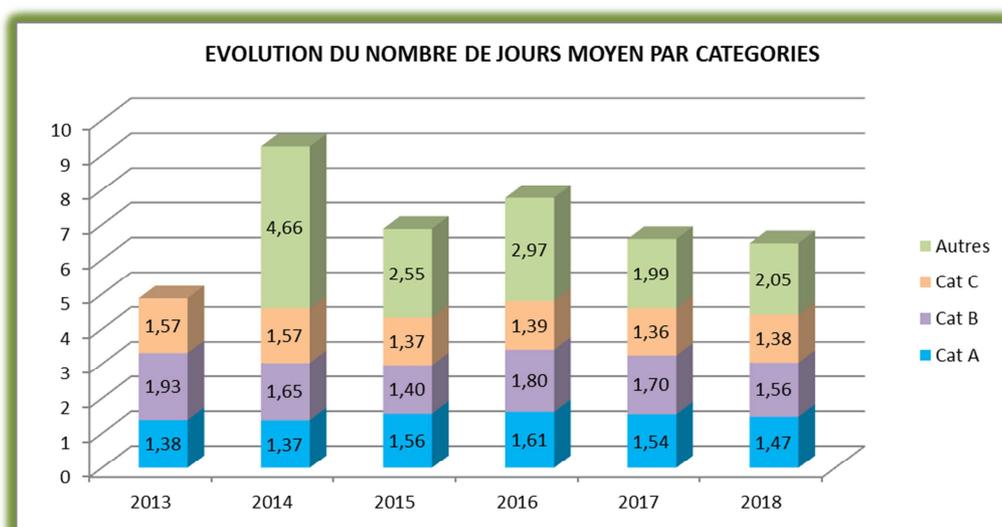
- LA FORMATION



Contrairement à l'année précédente, le nombre total de jours de formation ainsi que le nombre de départs augmente en 2017. Cette augmentation concerne toutes les catégories.

La catégorie « Autres » se compose des assistants familiaux, des agents en contrat emplois d'avenir et des apprentis. N'étant pas statutaires, ils ne peuvent être comptabilisés avec les agents de la FPT appartenant à une catégorie. Comme l'ensemble des agents, ils suivent régulièrement des actions de formations liées à leurs métiers et dans les secteurs de l'hygiène et la sécurité au travail.

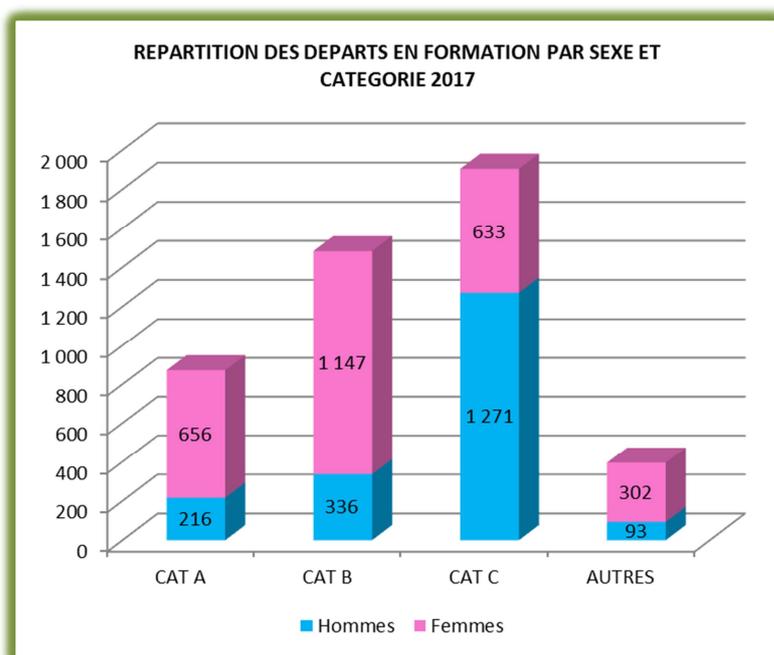
	2013			2014			2015			2016			2017			2018			% Evolution		
	Jours	Départ Agent	Moy.	Jours	Départ Agent	Moy.															
<b>Cat A</b>	1 174	852	1,38	1 124	819	1,37	1 295	832	1,56	1 227	762	1,61	1 343	872	1,54	1 122	761	1,47	-16,48%	-12,73%	-4,30%
<b>Cat B</b>	1 797	931	1,93	2 150	1 302	1,65	1 940	1 390	1,40	2 053	1 136	1,80	2 519	1 483	1,70	1 831	1 175	1,56	-27,31%	-20,77%	-8,25%
<b>Cat C</b>	2 127	1 234	1,57	2 382	1 516	1,57	2 716	1 984	1,37	2 139	1 541	1,39	2 583	1 904	1,36	2 260	1 634	1,38	-12,52%	-14,18%	1,94%
<b>Autres</b>				694	149	4,66	858	337	2,55	1 082	364	2,97	788	395	1,99	1 364	664	2,05	73,20%	68,10%	3,03%
<b>TOTAL</b>	5 097	3 017	1,69	6 350	3 786	1,68	6 809	4 543	1,50	6 501	3 803	1,71	7 233	4 654	1,55	6 577	4 234	1,55	-9,07%	-9,02%	-0,05%



Le nombre moyen de journées de formation par agent par catégorie reste stable par rapport à l'année précédente. C'est la catégorie B qui connaît la diminution la plus significative. Les agents de catégorie B représentent 29,5 % des agents partis en formation et ont dépassé les agents de catégorie C (31,86 %). C'est, à la fois la multiplication des formations en intra et de courtes durées qui ont permis ces évolutions.

	2014			2015			2016			2017				
	H	F	TOTAL	%	EVOLUTION									
CAT A	172	647	819	170	662	832	153	609	762	216	656	872	18,74%	14,44%
CAT B	238	1 064	1 302	230	1 160	1 390	262	874	1 136	336	1 147	1 483	31,87%	30,55%
CAT C	804	712	1 516	1 174	810	1 984	1 013	528	1 541	1 271	633	1 904	40,91%	23,56%
AUTRES	104	45	149	155	36	191	194	170	364	93	302	395	8,49%	8,52%
TOTAL	1 318	2 468	3 786	1 729	2 668	4 397	1 622	2 181	3 803	1 916	2 738	4 654	100,00%	22,38%
%	34,81%	65,19%	100,00%	39,32%	60,68%	100,00%	42,65%	57,35%	100,00%	41,17%	58,83%	100,00%	0,02%	0,00%

Les agents partant en formation sont 41,17 % d'hommes et 58,83 % de femmes. L'effectif permanent se compose de 42,84 % d'hommes et de 57,16 % de femmes.



- **PREPARATIONS AUX CONCOURS ETEXAMENS**

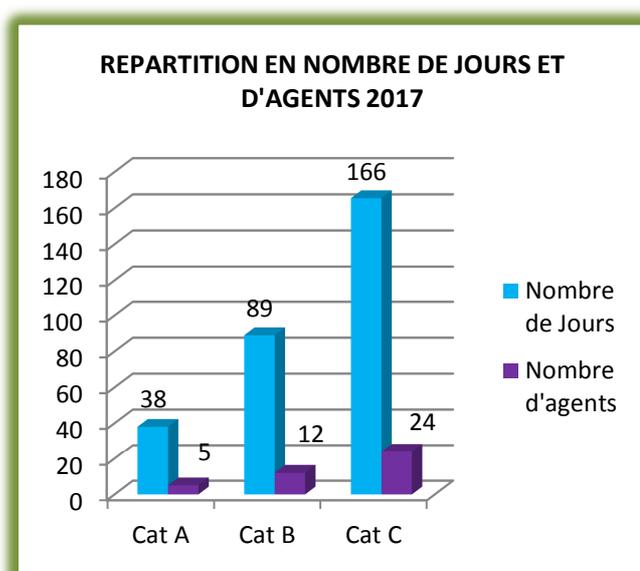
Contrairement à l'année précédente, on note une forte diminution du nombre de jours de préparation à un concours ou à un examen professionnel (- 26,92 %), ainsi que du nombre d'agents (- 16,67 %). Ces variations s'expliquent par l'organisation des préparations concours dorénavant fixée en fonction de l'ouverture des concours par les Centres de gestion et selon une périodicité élargie (tous les 2 ans en général). La durée des préparations concours a également été revue à la baisse et orientée sur l'apprentissage de la méthodologie des épreuves.

La collectivité maintient l'accompagnement des agents dans la préparation aux concours et examens. Cependant, elle a fixé depuis 4 ans un quota de 6% (environ 100 agents) par an et par direction d'agents autorisés à suivre une préparation et refuse les départs en « formation tremplin » pour ceux qui échouent aux tests d'entrée à ces préparations. Jusqu'à présent, ce quota n'a jamais été un frein au départ d'un agent en préparation.

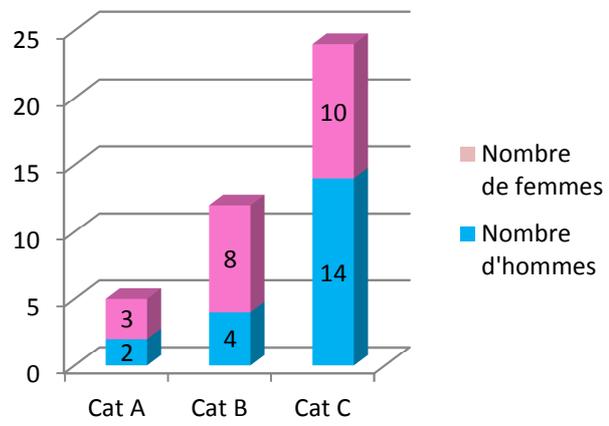
S'agissant des agents contractuels, les départs en préparation concours sont autorisés uniquement pour ceux qui occupent un emploi permanent.

Ce sont des agents de catégorie C (58,53 %) et notamment des hommes (48,78 %) qui ont bénéficié le plus de ce dispositif en 2017.

	Nombre de Jours	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre d'agents	%	Evolution
<b>Cat A</b>	38	2	3	5	12,20%	-16,67%
<b>Cat B</b>	89	4	8	12	29,27%	-40,00%
<b>Cat C</b>	166	14	10	24	58,54%	0,00%
<b>TOTAL</b>	292,50	20	21	41	100,00%	-18,00%
<b>%</b>		48,78%	37,50%	100,00%		



### REPARTITION DES PREPARATIONS CONCOURS PAR SEXE ET GRADE 2017



- **COÛT DE LA FORMATION**

La baisse du coût de la formation s'accroît en 2017 (- 0,50 % en 2016, - 11,56 % en 2017).

Le coût des frais de déplacement liés à la formation est cette année encore en baisse (- 13,23 %) en raison de :

- l'encouragement au covoiturage par la collectivité et par le CNFPT qui a mis en place une plateforme dédiée permettant la mise en relation des agents,
- la mise en place du pool de véhicules,
- la multiplication des actions de formation organisées en intra avec le CNFPT ou d'autres organismes.

	2014	2015	2016	2017	Evolution	%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	368 660	378 252	343 389	356 910	3,94%	66,04%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	7 031	1 685	0	0	0,00%	<b>0,00%</b>
Autres organismes (lignes de crédits DRH - formation)	198 650	169 628	207 192	123 783	-40,26%	22,90%
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	57 306	52 304	50 363	43 698	-13,23%	<b>8,09%</b>
Indemnités formateurs internes (lignes de crédits PAYE)		12 243	10 102	16 032	58,70%	2,97%
<b>TOTAL</b>	<b>633 661</b>	<b>614 112</b>	<b>611 046</b>	<b>540 424</b>	<b>-11,56%</b>	<b>100,00%</b>
Coût moyen par agent	428,15	488,94	479,63	384,37	-19,86%	

Dans le cadre de la cotisation obligatoire versée au CNFPT, le Département a la possibilité de demander chaque année un nombre de formation INTRA, c'est-à-dire organisée spécialement pour les agents du Département. L'arbitrage rendu par le CNFPT sur l'ensemble des demandes des collectivités de Midi-Pyrénées est établi en fonction de plusieurs critères : précisions des demandes, intérêt et qualité des projets transmis...

Par ailleurs, depuis 7 ans maintenant, le Département enrichit chaque année l'offre de formation via formateurs internes dans plusieurs domaines : l'hygiène et la sécurité (PSC1, SST, Conduite d'engins en sécurité...), la bureautique (Word, Excel, PowerPoint, ...), les règles d'archivages en collectivité.

L'augmentation du nombre d'intervention de ces agents est très avantageuse pour la collectivité, elle est adaptée à son fonctionnement, plus souple en terme d'organisation, moins coûteuse et valorisante pour les intervenants.

Un projet de développement de ces actions de formation est à l'étude.



# ELEMENTS SOCIAUX

- ➔ 1.082.738 € pris en charge par la collectivité, soit 613,80 € en moyenne par agent
- ➔ Prestations sociales : 56.767,40 €
- ➔ Chèques vacances : 42.246,65 €
- ➔ Titres restaurant : 794.863 €
- ➔ Prêts et secours : 25.050 €
- ➔ CESU : 53.600 €
- ➔ Arbre de Noël : 49.569,68 €
- ➔ Participation à la prévoyance : 60.643 €

Le montant total de l'action sociale destinée à l'effectif total s'élève à 1.612.647 € (- 1,31 %), dont 1.082.738 € pris en charge par la collectivité. Le coût moyen par agent est de 613,80 € (+ 4,25 %).

➤ Prestations sociales (+ 85,70 %)

D'un montant total de 56.767,40 €, elles concernent essentiellement l'allocation pour enfant handicapé et les subventions pour séjour d'enfant, garde d'enfant et frais de garde pour 275 bénéficiaires.

➤ Chèques vacances (+13,85 %)

Les chèques vacances sont gérés par la DRH : 379 agents en ont bénéficié pour un montant total de 153.264,44 €. La participation du Conseil Départemental s'élève à 42.246,65 €.

➤ Titres restaurant (+ 6,30 %)

La gestion des titres restaurant d'une valeur de 6 € est assurée par la DRH qui prélève la participation de l'agent sur son traitement (2,40 € par ticket restaurant). La collectivité prend à sa charge l'autre part, soit 3,60 €. 1.352 agents (+ 3,84 % par rapport à 2016) ont bénéficié de titres restaurant pour un montant total de 1.324.772 €. La contribution de la collectivité s'élève à 794.863 €.

➤ Prêts et secours (+ 31,71 %)

La gestion des prêts et secours est assurée par le Pôle Social de la DRH. 35 agents en ont bénéficié pour un montant de 25.050 €. L'assistante sociale du personnel départemental est à la disposition des agents pour les accueillir, les écouter, les orienter, évaluer leur situation, élaborer un plan d'action adapté.

➤ Arbre de Noël (- 9,57 %)

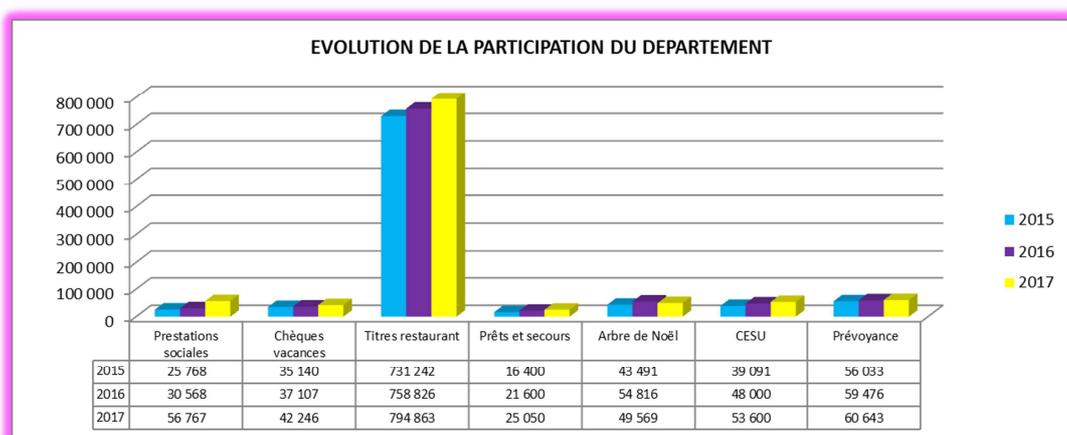
Cette manifestation qui comprend un spectacle, un goûter et une distribution de cadeaux a été organisée pour 647 enfants des personnels départementaux pour un montant de 49.569,68 €.

➤ CESU (+ 9,83 %)

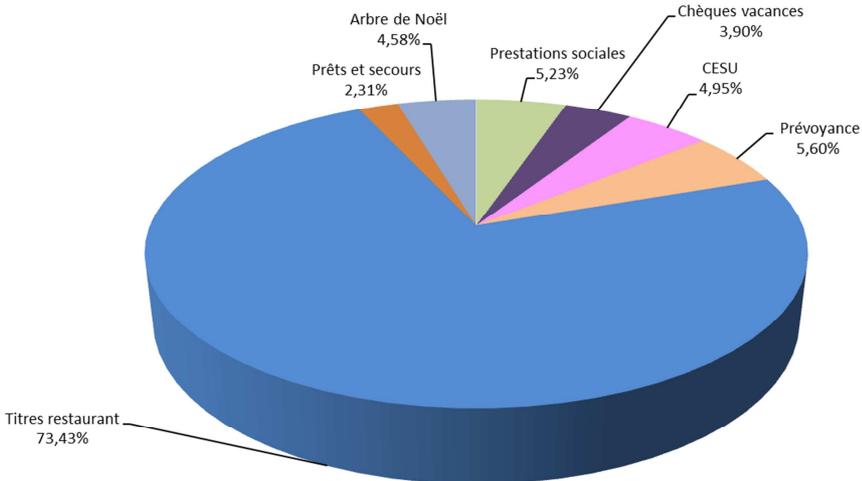
67 bénéficiaires des CESU « emploi pour tous » pour un montant total de 53.600 €.

➤ Participation à la prévoyance (+ 1,96 %)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le Département participe à la prévoyance (garantie maintien de salaire en cas d'incapacité de travail, invalidité et décès) L'adhésion des agents aux dispositifs mis en place par l'employeur est facultative. La participation de la collectivité en 2017 s'est élevée à 60.643 € au bénéfice de 562 agents (+ 2,55 %).



REPARTITION DES PRESTATIONS SOCIALES 2017



## • LES INSTANCES DU PERSONNEL

### 5 COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

- Toutes ont statué sur des demandes individuelles d'agents telles que mise en disponibilité, mise à disposition, intégration, cumul d'activités, etc....
- Une a statué pour les avancements de grade et promotions internes.

Suite à la réunion de la CAP de juin 2017 :

#### ➤ Les promotions internes

20 agents ont bénéficié d'une promotion interne en 2017 :

- 20 % en catégorie A,
- 35 % en catégorie B,
- 45 % en catégorie C.

#### ➤ Les avancements de grade

176 agents ont bénéficié d'un avancement de grade :

- 6,25 % de catégorie A.
- 27,85 % de catégorie B,
- 65,90 % des avancements de grade concernent des agents de catégorie C.

### 9 COMITES TECHNIQUES

Les principaux points sur lesquels le Comité Technique a émis un avis :

- Projets de services établis dans le cadre du règlement d'organisation du temps de travail au Département des Hautes-Pyrénées.
- Expérimentation du télétravail.
- Réorganisation du Service Logement à la Direction de la Solidarité Départementale.
- Plan de formation 2017.
- Autorisation d'absence pour les agentes bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation.
- Impact du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) sur la gestion des carrières.
- Mise à jour de la cartographie des ATTEE.
- Guide du temps de travail des ATTEE.
- Réorganisation du Service Santé, Accompagnement Social, Sécurité et Prévention à la Direction des Ressources Humaines.
- Réorganisation du Service Finances à la Direction de l'Administration et des Finances.
- Taux d'avancement de grade.
- Organisation de la MDEF : bilan et proposition d'ajustements.
- Future organisation de la Maison Départementale pour l'Autonomie et modalités de mise en œuvre.
- Astreintes.
- Transfert de la compétence des transports à la Région.
- Dispositif du Service Civique.
- Mise à jour du règlement intérieur de la collectivité.

- Guide des assistants familiaux.
- Fusion des services des Affaires Juridiques et Achats déplacements.
- Nouvelle organisation de la gestion des frais de déplacement.
- Expérimentation de la dématérialisation du compte rendu d'entretien professionnel.
- Mise en place du nouveau régime indemnitaire.
- Bilan social de l'année 2016.
- Mise en place du référent déontologue.
- Jours de RTT figés pour l'année 2018.
- Internalisation du service de médecine du travail.
- Transferts des conseillers en économie sociale et familiale des MDS de l'agglomération tarbaise au Service Logement.
- Point d'avancement sur la Maison Départementale de l'Autonomie.
- Expérimentation de l'assistance au pilotage pour les déneigeurs.
- Organisation des services de la Direction de la Solidarité Départementale.
- Bilan sur le temps de travail.

#### 4 COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CHSCT s'est réuni à 4 reprises et s'est prononcé et/ou a été informé sur :

- Bilan des accidents de services de l'année 2016.
- Plan de prévention de l'année 2017.
- Plan de formation sécurité de l'année 2017
- Fiche de procédure au sujet des restrictions médicales et des aménagements de postes.
- Procédure d'organisation des visites du CHSCT.
- Point sur les différents travaux d'aménagement et constructions en cours.
- Comptes rendus des dernières réunions des groupes de travail.
- Observations et suggestions consignées sur le registre de sécurité et santé au travail.
- Etat d'avancement des dossiers en cours.
- Planification des réunions l'Observatoire des risques psychosociaux .
- Règlements et consignes en matière d'hygiène et de sécurité.
- Présentation du rapport de diagnostic réalisé par M. Philippe HOLT, chargé de mission auprès de l'ARACT, dans le cadre de la démarche de qualité de vie au travail.
- Réseau des assistants de prévention.





Département des Hautes-Pyrénées  
6, rue Gaston Manent - CS 71324 - 65013 Tarbes Cedex 9



# Bilan social

## 2018





# S O M M A I R E

## EFFECTIFS

01.....	Effectif total
05.....	Effectif par statut, sexe et catégorie
07.....	Données nationales
09.....	Agents bénéficiant d'une reconnaissance de travailleurs handicapés
10.....	Répartition de l'effectif total par statut et direction
11.....	Temps partiel
13.....	Pyramide des âges
15.....	Mouvements de l'effectif
15.....	Retraites
16.....	Recrutements
17.....	Mobilité interne

## REMUNERATIONS

20.....	Masse salariale de l'effectif permanent
21.....	Primes, indemnités et NBI
23.....	Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

## ABSENCES ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

25.....	Absences
32.....	Accidents de service
33.....	Heures supplémentaires rémunérées

## FORMATION

36.....	Evolution du nombre de jours de formation
38.....	Préparations aux concours et examens
39.....	Coût des formations

## ELEMENTS SOCIAUX

41.....	Répartition des éléments sociaux
42.....	Instances du personnel



## LES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2018

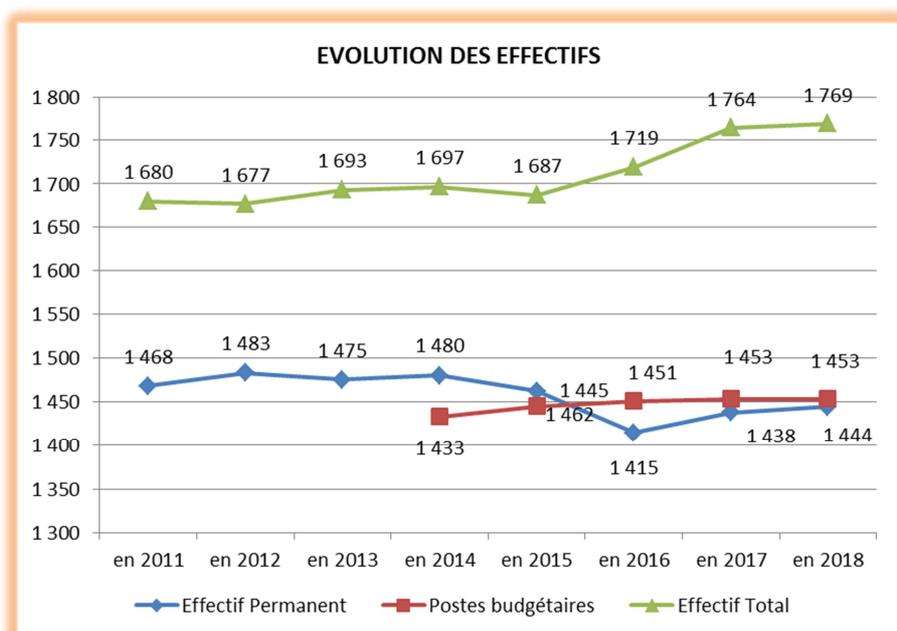
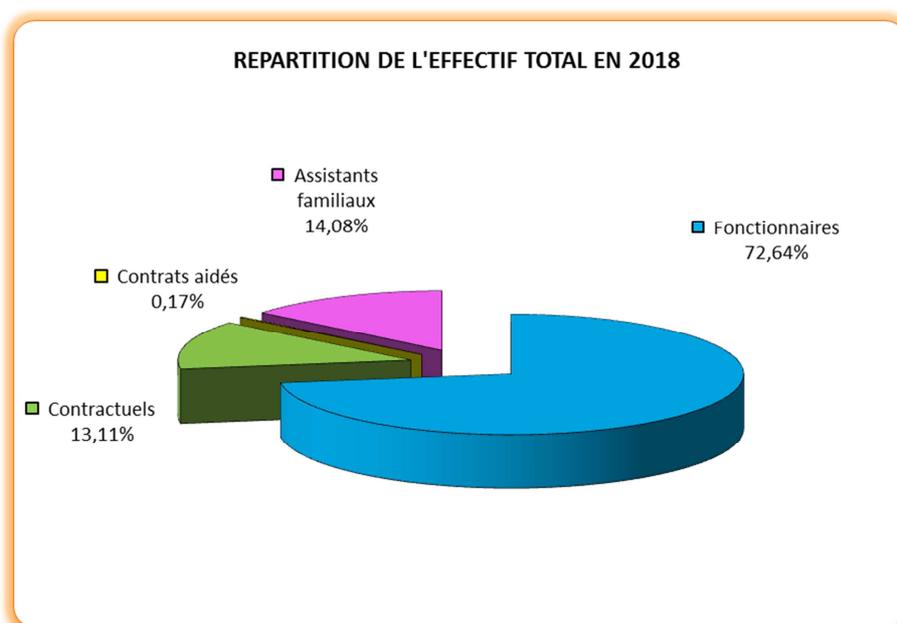
- ➔ 1.769 agents dont 1.444 agents permanents
- ➔ 1.285 fonctionnaires
- ➔ 232 agents contractuels (dont 73 non permanents)
- ➔ 249 assistants familiaux
- ➔ 3 apprentis
- ➔ 98 agents bénéficiaires d'une reconnaissance de travailleur handicapé

## Le bilan social correspond aux données de la collectivité le 31 décembre 2018.

Le rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social, est obligatoire tous les deux ans dans les collectivités de 50 agents ou plus. L'autorité territoriale présente, chaque année impaire, au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité. Depuis 2009, nous présentons un rapport annuel.

Au 31 décembre 2018, le Département a rémunéré 1.769 agents de droit public ou de droit privé, permanents ou temporaires, employés par le Département et les organismes associés :

- 1.285 agents stagiaires et titulaires,
- 232 agents non titulaires (dont 73 non permanents),
- 3 apprentis,
- 249 assistants familiaux.



## EVOLUTION DE L'EFFECTIF TOTAL DEPUIS 2012

STATUT	en 2012	en 2013	en 2014	en 2015	en 2016	en 2017	en 2018	% du total	Evolution
Fonctionnaires	1 279	1 248	1 267	1 269	1 286	1 299	1 285	72,64%	-1,08%
Contractuels	144	167	166	163	159	212	232	13,11%	9,43%
Contrats aidés	5	7	12	11	11	13	3	0,17%	-76,92%
Assistants familiaux	189	211	205	214	236	240	249	14,08%	3,75%
<b>TOTAL</b>	<b>1 617</b>	<b>1 633</b>	<b>1 650</b>	<b>1 657</b>	<b>1 692</b>	<b>1 764</b>	<b>1 769</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,28%</b>

L'effectif total reste stable malgré une augmentation de l'effectif des assistants familiaux (+ 3,75 %).

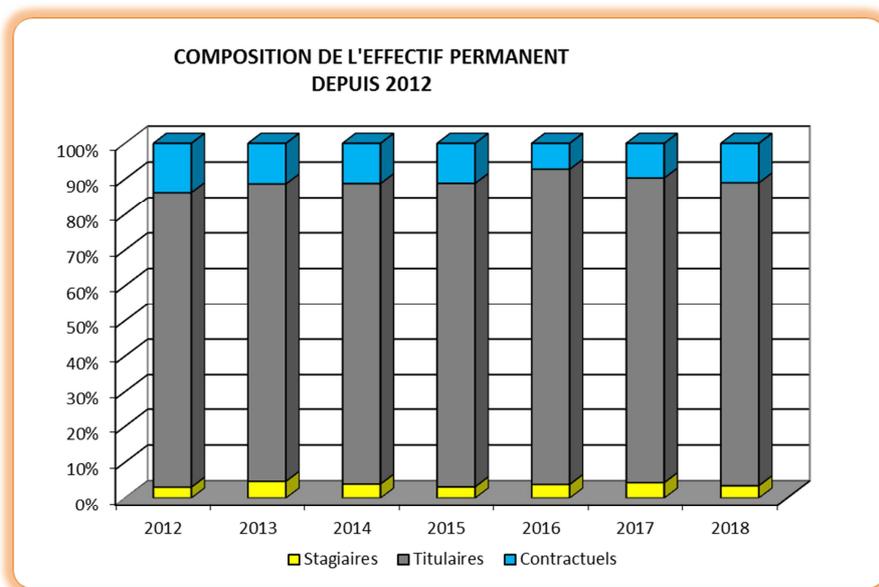
### • EFFECTIF PERMANENT EN ACTIVITE

L'effectif permanent regroupe les agents stagiaires, titulaires et non-titulaires en position d'activité au 31 décembre 2018, y compris les personnels mis à disposition.

STATUT	en 2012	en 2013	en 2014	en 2015	en 2016	en 2017	en 2018	% du total	Evolution
Stagiaires	45	69	58	46	54	62	50	3,46%	-19,35%
Titulaires	1 234	1 239	1 256	1 253	1 259	1 237	1 235	85,53%	-0,16%
Contractuels	204	167	166	163	102	139	159	11,01%	14,39%
<b>TOTAL</b>	<b>1 483</b>	<b>1 475</b>	<b>1 480</b>	<b>1 462</b>	<b>1 415</b>	<b>1 438</b>	<b>1 444</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,42%</b>

Depuis 2015, l'effectif reste stable. Les agents stagiaires et titulaires représentent 88,98 % de l'effectif permanent, les contractuels 11,01 %.

L'effectif des agents contractuels est toujours composé des remplacements en cas d'obligation de continuité du service et des remplacements systématiques des agents de la MDEF y compris pendant les périodes de congés annuels.



● **EFFECTIF PAR STATUT, SEXE ET CATEGORIE**

		Catégorie A		Cat B		Cat C		OPA (*)		TOTAL		% du total	
		H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
2014	Stagiaires	0	8	3	19	16	12	0	0	19	39	3,92%	
	Titulaires	49	125	79	260	383	313	46	1	557	699	84,86%	
	Contractuels	10	26	16	32	25	57	0	0	51	115	11,22%	
	<b>TOTAL 2014</b>	<b>59</b>	<b>159</b>	<b>98</b>	<b>311</b>	<b>424</b>	<b>382</b>	<b>46</b>	<b>1</b>	<b>627</b>	<b>853</b>	<b>42,36%</b>	<b>57,64%</b>
			<b>218</b>		<b>409</b>		<b>806</b>		<b>47</b>		<b>1 480</b>		
	%		14,73%		27,64%		54,46%		3,18%		42,36%	57,64%	
Evolution		10,66%		-0,49%		-0,12%		-21,67%		0,34%			
2015	Stagiaires	1	5	5	14	14	7	0	0	20	26	3,15%	
	Titulaires	46	129	82	269	388	309	30	0	546	707	85,70%	
	Contractuels	12	21	27	41	18	44	0	0	57	106	11,15%	
	<b>TOTAL 2015</b>	<b>59</b>	<b>155</b>	<b>114</b>	<b>324</b>	<b>420</b>	<b>360</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>623</b>	<b>839</b>	<b>42,61%</b>	<b>57,39%</b>
			<b>214</b>		<b>438</b>		<b>780</b>		<b>30</b>		<b>1 462</b>		
	%		14,64%		29,96%		53,35%		2,05%		42,61%	57,39%	
Evolution		8,63%		6,57%		-3,35%		-50,00%		-0,89%			
2016	Stagiaires	2	5	5	11	24	7	0	0	31	23	3,74%	
	Titulaires	47	131	87	280	389	298	0	0	523	709	85,32%	
	Contractuels	11	16	17	26	5	27	27	0	60	69	8,93%	
	<b>TOTAL 2016</b>	<b>60</b>	<b>152</b>	<b>109</b>	<b>317</b>	<b>418</b>	<b>332</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>614</b>	<b>801</b>	<b>43,39%</b>	<b>56,61%</b>
			<b>212</b>		<b>426</b>		<b>750</b>		<b>27</b>		<b>1 415</b>		
	%		14,98%		30,11%		53,00%		1,91%		43,39%	56,61%	
Evolution		-2,75%		4,16%		-6,95%		-42,55%		-4,39%			
2017	Stagiaires	2	7	4	9	28	12	0	0	34	28	4,29%	
	Titulaires	50	130	98	274	392	293	0	0	540	697	85,66%	
	Contractuels	16	16	14	37	12	44	0	0	42	97	9,63%	
	<b>TOTAL 2017</b>	<b>68</b>	<b>153</b>	<b>116</b>	<b>320</b>	<b>432</b>	<b>349</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>616</b>	<b>822</b>	<b>42,84%</b>	<b>57,16%</b>
			<b>221</b>		<b>436</b>		<b>781</b>		<b>0</b>		<b>1 438</b>		
	%		15,37%		30,32%		54,31%		0,00%		42,84%	57,16%	
Evolution		3,27%		-0,46%		0,13%		-100,00%		-1,64%			
2018	Stagiaires	1	0	4	5	25	15	0	0	30	20	3,46%	
	Titulaires	53	140	95	263	407	277			555	680	85,53%	
	Contractuels	15	33	20	49	16	26			51	108	11,01%	
	<b>TOTAL 2018</b>	<b>69</b>	<b>173</b>	<b>119</b>	<b>317</b>	<b>448</b>	<b>318</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>636</b>	<b>808</b>	<b>44,04%</b>	<b>55,96%</b>
			<b>242</b>		<b>436</b>		<b>766</b>		<b>0</b>		<b>1 444</b>		
	%		16,76%		30,19%		53,05%				44,04%	55,96%	
Evolution		14,15%		2,35%		2,13%				2,05%			

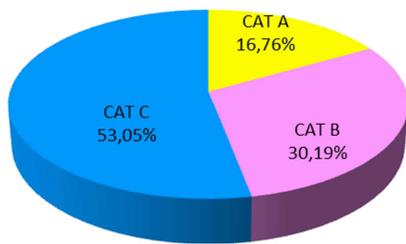
L'effectif permanent est composé de 55,96 % de femmes (- 1,2 %) et 44,04 % d'hommes.

Contrairement aux années précédentes, la composition de l'effectif permanent se modifie sensiblement :

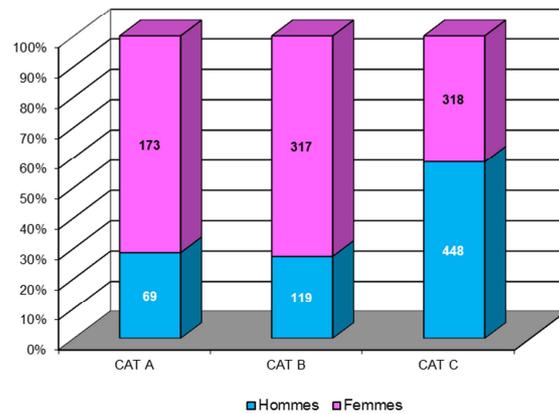
- 16,76 % en catégorie A en augmentation de 9,04 %,
- 30,19 % en catégorie B
- 53,05 % en catégorie C en diminution de 2,32 %).

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Evolution
Catégorie A	12,27%	13,36%	14,73%	14,64%	14,98%	15,37%	16,76%	9,04%
Catégorie B	27,17%	27,73%	27,64%	29,96%	30,11%	30,32%	30,19%	-0,43%
Catégorie C	56,51%	54,85%	54,46%	53,35%	53,00%	54,31%	53,05%	-2,32%

REPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR CATEGORIE 2018

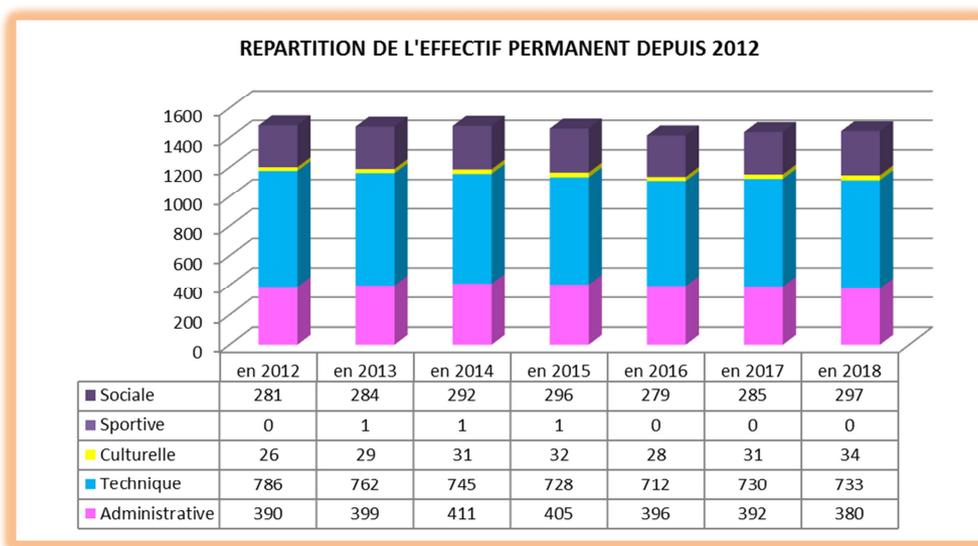


REPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR CATEGORIE ET PAR SEXE 2018



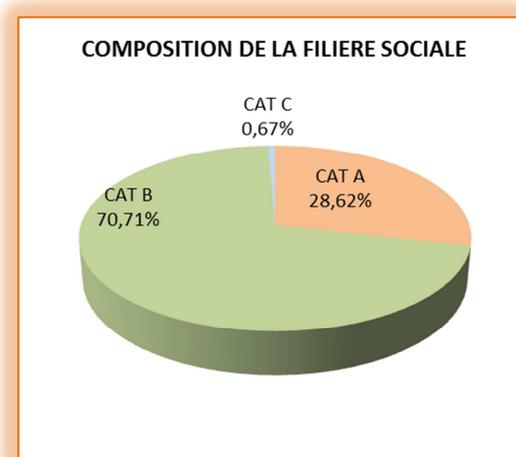
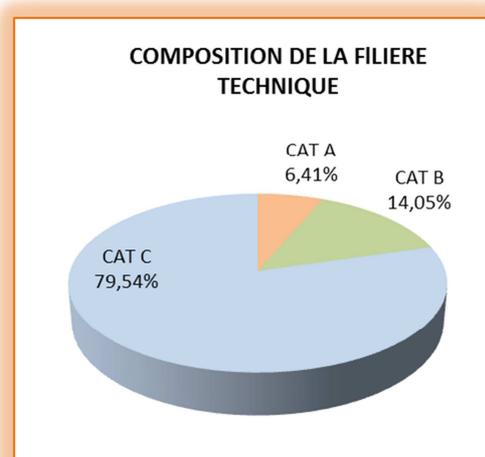
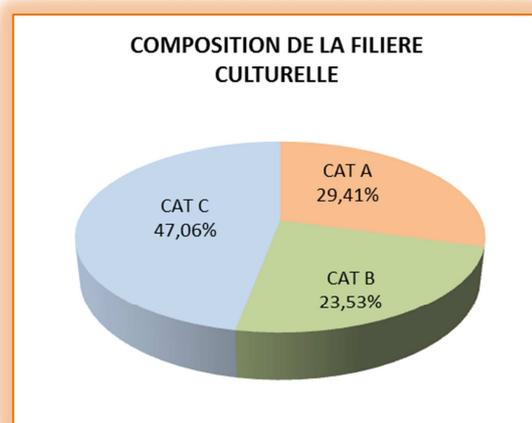
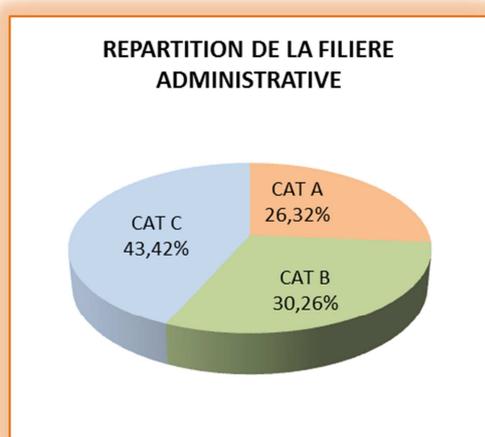
FILIERES	en 2012	en 2013	en 2014	en 2015	en 2016	en 2017	en 2018	% du total	Evolution
Administrative	390	399	411	405	396	392	380	26,32%	-3,06%
Technique	786	762	745	728	712	730	733	50,76%	0,41%
Culturelle	26	29	31	32	28	31	34	2,35%	9,68%
Sportive	0	1	1	1	0	0	0	0,00%	
Sociale	281	284	292	296	279	285	297	20,57%	4,21%
<b>TOTAL</b>	<b>1 483</b>	<b>1 475</b>	<b>1 480</b>	<b>1 462</b>	<b>1 415</b>	<b>1 438</b>	<b>1 444</b>	<b>100,00%</b>	<b>0,42%</b>
Evolution	1,02%	-0,54%	0,34%	-1,22%	-3,21%	1,63%	0,42%		

Les filières administrative et technique regroupent 77,08 % de l'effectif permanent. La filière technique reste numériquement la plus importante (50,76 % de l'effectif). A noter une diminution de 3,06 % de l'effectif de la filière administrative et une augmentation de 4,21 % de la filière sociale.



Comme les années précédentes, la filière technique est majoritairement masculine (75,71 % de l'effectif masculin), les filières administrative et sociale regroupent 74,38 % de l'effectif féminin. La filière culturelle est composée de 85,29 % de femmes.

#### REPARTITION PAR FILIERE ET CATEGORIE



- **DONNEES NATIONALES (Source Insee 2018)**

#### Les effectifs

Hors contrats aidés, l'emploi public augmente de 0,8 % en prenant en compte les emplois aidés. La hausse s'explique notamment par le passage sous statut de contractuels de droit public de 30 000 contrats aidés présents fin 2017.

Dans la fonction publique de l'État, hors contrats aidés, l'emploi augmente pour la troisième année consécutive (+0,8 %), dont 0,5 point de recrutement, comme contractuels, d'anciens contrats aidés. Cette hausse provient principalement des augmentations dans les ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'Intérieur et de la Justice, en lien avec les priorités affichées dans la loi de finances.

Dans la fonction publique territoriale, l'emploi progresse de 0,9 % après deux années consécutives de baisse. Cette hausse est en partie liée au recrutement en contractuels de bénéficiaires de contrats aidés présents en 2017. La hausse se situe essentiellement dans les établissements intercommunaux dans un contexte de transferts de compétences des communes vers ces établissements. L'emploi comme contractuels d'anciens contrats aidés contribue pour 0,7 point à cette hausse. Y compris emplois aidés, l'emploi territorial baisse de 0,4 %. Il baisse de 0,2 % dans les communes, qui représentent plus de la moitié de l'emploi territorial. Il recule de 0,4 % dans les départements mais augmente de 2,3 % dans les régions en raison notamment du transfert de la compétence « transport » des départements vers les régions.

Dans la fonction publique hospitalière, l'emploi augmente de 0,7 % (dont 0,4 point lié au recrutement d'anciens contrats aidés) à un rythme plus soutenu que les deux dernières années.

Malgré la hausse globale de l'emploi public, le nombre de fonctionnaires baisse. Ainsi, conformément à la tendance observée depuis dix ans, la part des fonctionnaires continue de diminuer dans l'ensemble de la fonction publique (-0,7 point).

Les femmes, déjà majoritaires dans la fonction publique (62 % des agents de la fonction publique pour 46 % des emplois salariés du privé) voient leur part progresser (+0,2 point comme les années précédentes). Par ailleurs, l'âge moyen des agents de la fonction publique (43,4 ans contre 41 ans dans le secteur privé) augmente encore légèrement malgré une hausse cette année de la part des moins de 30 ans.

#### La proportion d'agents de catégorie A continue d'augmenter

Les catégories hiérarchiques de la fonction publique correspondent pour la catégorie A à des fonctions de conception, de direction et d'encadrement ; pour la catégorie B, à des fonctions d'application et de rédaction ; et pour la catégorie C, à des fonctions d'exécution. En 2018, la fonction publique est composée de 35,4 % d'agents de catégorie A, de 19,3 % d'agents de catégorie B et de 45,3 % d'agents de catégorie C. Cette répartition des agents par catégorie hiérarchique diffère fortement selon le versant.

À l'inverse, les agents territoriaux appartiennent très majoritairement à la catégorie C (75,7 %). À l'exception des filières « médico-technique », « culturelle » et « sportive » qui réunissent légèrement plus de 5 % des effectifs, les autres filières sont composées en majorité d'agents de catégorie C. En particulier, dans les filières « technique » (44 % des agents de la FPT) et « sécurité » où neuf agents sur dix relèvent de cette catégorie hiérarchique.

À l'opposé, c'est dans les filières « administrative » (22 % des agents), « culturelle » et « médico-sociale » que la part des agents de catégorie A est la plus élevée. En 2018, l'augmentation du nombre d'agents territoriaux résulte d'une augmentation du nombre d'agents de catégorie B et de catégorie C alors que le nombre d'agents de catégorie A diminue légèrement. Le passage des contrats aidés en contractuels, généralement d'un niveau assimilé aux catégories B ou C, explique pour partie cette évolution. En neutralisant l'effet de changement de statut des emplois aidés gardés en 2017, la part des catégories B et C serait restée inchangée.

### La moyenne d'âge

La FPT est le versant le plus âgé (45 ans) et a une pyramide des âges inversée dont le sommet est très évasé. Depuis 2010, c'est dans ce versant que l'âge a le plus augmenté. La part des moins de 30 ans y est particulièrement faible (10,2 %) mais connaît une hausse de 0,1 point par rapport à 2017. En 2018, la part des moins de 30 ans diminue dans les filières les plus jeunes alors qu'elle est stable ou en légère hausse dans les filières où ils sont moins présents : en baisse de 0,6 point dans la filière « animation », stable dans la filière « administrative » et en hausse de 0,2 point dans la filière « technique ». À l'inverse, les 50 ans et plus représentent 40,7 % des agents territoriaux (en hausse de 0,7 point par rapport à 2017).

## • LES AGENTS BENEFICIANT D'UNE RECONNAISSANCE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

Au 31 décembre 2018, la collectivité comptait 98 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ce qui représente un taux d'emploi direct d'agents en situation de handicap de 6,78 %. Pour rappel, en 2009 le taux était de 1,73 %.

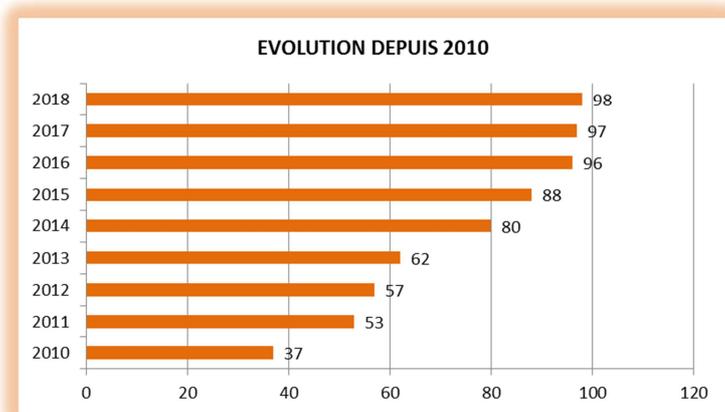
Les dispositions de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 imposent aux employeurs publics d'au moins vingt salariés d'employer des travailleurs handicapés dans la proportion de 6 % de leur effectif total et d'effectuer une déclaration au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPHFP). Les employeurs publics peuvent s'acquitter de leur obligation :

- en recrutant des personnes ayant la reconnaissance de travailleurs handicapés,
- en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).
- en versant une contribution au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). En 2016, pour la première année, le Département n'a pas versé de contribution du fait du taux d'emploi supérieur à 6 %. Pour rappel, en 2015, elle s'élevait à 57.763,61 €.

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique couvre les trois fonctions publiques. Il a double vocation : favoriser, grâce à une politique incitative, le recrutement des personnes en situation de handicap, aider à leur maintien dans l'emploi en mettant notamment à la disposition des employeurs publics des financements ainsi que des ressources d'expertise et de conseil. Le FIPHFP accompagne l'employeur dans sa recherche de financement par des aides telles que :

- Les adaptations des postes de travail,
- Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne handicapée,
- Les aides consacrées à l'amélioration des conditions de vie,
- La formation et l'information des travailleurs handicapés,
- Les dépenses d'études,
- La formation et l'information des personnels,
- Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (contenu de l'aide en cours de définition).

Comme au niveau national, les agents reconnus travailleurs handicapés sont majoritairement des agents de catégorie C (57 %). La loi du 11 février 2005 a apporté des aménagements à la procédure dérogatoire de recrutement hors concours d'agents contractuels handicapés dans la fonction publique territoriale. Certains travailleurs handicapés peuvent être recrutés en qualité d'agents contractuels dans un emploi de catégorie A, B ou C.



- **REPARTITION DE L'FFECTIF TOTAL PAR STATUT, DIRECTION ET EQUIVALENT TEMPS PLEIN**

Les aménagements du temps de travail ramènent l'effectif permanent de 1.444 agents à 1.411,8 équivalents temps plein, soit une différence de 32,2 équivalents temps plein (un ETP = un poste à 100 %).

2018	EFFECTIFS PERMANENT			EQUIVALENT TEMPS PLEIN			%	
	TITULAIRES	CONTRACTUEL	TOTAL	TITULAIRES	CONTRACTUEL	TOTAL	EFFECTIF PERMANENT	ETP PERMANENT
<b>SERVICES CONSEIL GENERAL</b>	<b>1 260</b>	<b>151</b>	<b>1 411</b>	<b>1 222,60</b>	<b>147,10</b>	<b>1 369,70</b>	<b>97,71%</b>	<b>97,02%</b>
Cabinet , Direction de la Communication Collaborateurs de groupes politiques	25	4	29	24,30	3,80	28,10	2,01%	1,99%
DGS, Direction des Assemblées	8	0	8	0,00		0,00	0,53%	0,00%
DEB	219	18	237	216,60	17,50	234,10	16,41%	16,58%
DRT	413	19	432	410,80	19,00	429,80	29,92%	30,44%
DSD	383	86	469	366,90	83,00	449,90	32,48%	31,87%
DRAG	107	11	118	103,20	11,00	114,20	8,17%	8,09%
DDL	79	13	92	77,30	12,80	90,10	6,37%	6,38%
Décharges syndicales, disponibilité	26	0	26	23,50	0,00	23,50	1,80%	1,66%
<b>ORGANISMES ASSOCIÉS</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>19,00</b>	<b>0,00</b>	<b>19,00</b>	<b>1,32%</b>	<b>1,35%</b>
HPSN	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0,07%	0,07%
HPTE	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0,07%	0,07%
ODS	3	0	3	3,00	0,00	3,00	0,21%	0,21%
C.A.U.E.	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0,07%	0,07%
INITIATIVES PYRENEES	2	0	2	2,00	0,00	2,00	0,14%	0,14%
ADAC	8	0	8	8,00	0,00	8,00	0,55%	0,57%
Régie Haut Débit	2	0	2	2,00	0,00	2,00	0,14%	0,14%
Syndicat Mixte du Pic du Midi	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0,07%	0,07%
<b>AUTRES</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>23,1</b>	<b>0</b>	<b>23,1</b>	<b>0,97%</b>	<b>1,64%</b>
IUT	1	0	1	1,00	0,00	1,00	0,07%	0,07%
Laboratoire des Pyrénées	11	0	11	10,60	0,00	10,60	0,76%	0,75%
UDOTSI	1	0	1	10,60	0,00	10,60	0,07%	0,75%
Hautes-Pyrénées Evasion	1	0	1	0,90	0,00	0,90	0,07%	0,06%
<b>EFFECTIF PERMANENT</b>	<b>1 293</b>	<b>151</b>	<b>1 444</b>	<b>1 264,70</b>	<b>147,10</b>	<b>1 411,80</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>
<b>EFFECTIF NON PERMANENT</b>	<b>0</b>	<b>73</b>	<b>73</b>	<b>0,00</b>	<b>70,40</b>	<b>70,40</b>		
<b>CONTRATS AIDES</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>					
<b>ASSISTANTS FAMILIAUX</b>	<b>0</b>	<b>249</b>	<b>249</b>					
<b>EFFECTIF TOTAL</b>	<b>1 293</b>	<b>476</b>	<b>1 769</b>					

## • TEMPS PARTIEL

Sur 1.444 agents permanents, 138 travaillent à temps partiel dont 130 femmes et 8 hommes : 90,45 % des agents exercent donc leur activité à temps plein, 9,55 % à temps partiel (en diminution de 15,78 %).

Sur les 138 agents exerçant leur activité à temps partiel, 24 femmes et 1 homme bénéficient d'un temps partiel de droit (18,11 %) et 81,89 % d'un temps partiel sur autorisation.

Temps partiel	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
de droit	24	96,00%	1	4,00%	25	18,12%
sur autorisation	106	93,81%	7	6,19%	113	81,88%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>94,20%</b>	<b>8</b>	<b>5,80%</b>	<b>138</b>	<b>100,00%</b>

Pour rappel, un agent peut bénéficier d'un temps partiel de droit :

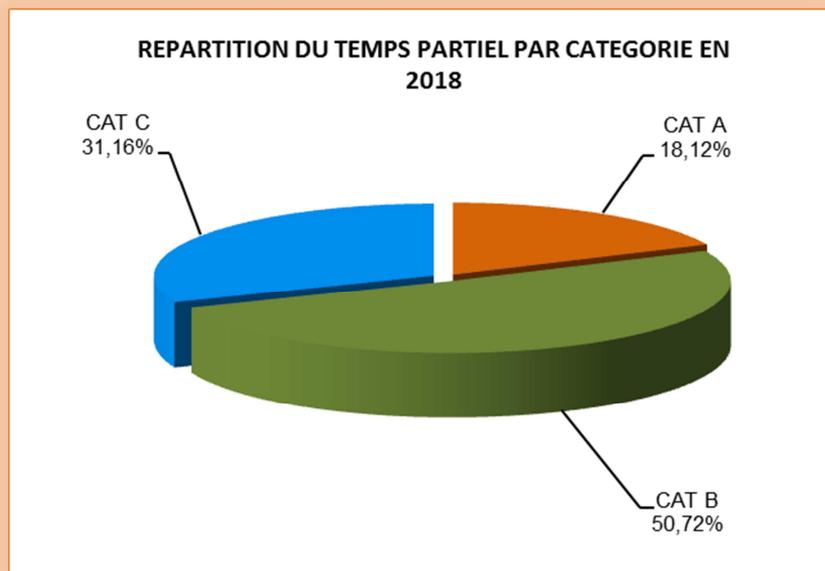
- à l'occasion de chaque naissance jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant,
- pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'une maladie ou d'un accident grave,
- en tant que personne reconnue travailleur handicapé.

### EVOLUTION DU TAUX DE TEMPS PARTIEL

	2009	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Effectif	206	209	172	197	184	163	138
Taux	15,15%	12,95%	11,62%	13,47%	13,00%	11,34%	9,55%
Evolution		3,47%	-17,70%	14,53%	-6,60%	-11,41%	-15,34%

40,58 % des agents à temps partiel travaillent dans la filière administrative et 41,30 % dans la filière sociale. Cette année, la part des agents à temps partiel a fortement diminuée (- 15,34 %). Les agents exerçant leur activité à temps partiel appartiennent à 50,72 % à la catégorie B et à 31,15 % à la catégorie C.

	2013			2014			2015			2016			2017			2018			%	Evolution
	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL	H	F	TOTAL		
<b>F. ADMINISTRATIVE</b>	2	86	88	1	77	78	3	76	79	4	78	82	3	64	67	3	53	56	40,58%	-16,42%
Cat A	0	7	7	0	6	6	0	6	6	1	7	8	2	6	8	3	2	5	8,93%	-37,50%
Cat B	1	28	29	1	26	27	2	28	30	2	30	32	0	23	23	0	23	23	41,07%	0,00%
Cat C	1	51	52	0	45	45	1	42	43	1	41	42	1	35	36	0	28	28	50,00%	-22,22%
<b>F. TECHNIQUE</b>	8	26	34	5	14	19	8	32	40	8	21	29	11	19	30	5	15	20	14,49%	-33,33%
Cat A	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	1	1	2	0	3	3	15,00%	50,00%
Cat B	0	8	8	0	4	4	0	3	3	0	4	4	0	4	4	0	6	6	30,00%	50,00%
Cat C	8	16	24	5	8	13	8	27	35	8	15	23	10	14	24	5	6	11	55,00%	-54,17%
<b>F. CULTURELLE</b>	0	4	4	0	4	4	0	6	6	0	5	5	0	8	8	0	5	5	3,62%	-37,50%
Cat A	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	3	3	0	1	1	20,00%	-66,67%
Cat B	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0,00%	-100,00%
Cat C	0	3	3	0	1	1	0	4	4	0	3	3	0	4	4		4	4	80,00%	0,00%
<b>F. SOCIALE</b>	1	82	83	1	70	71	1	71	72	1	67	68	0	58	58	0	57	57	41,30%	-1,72%
Cat A	1	23	24	1	19	20	1	20	21	0	23	23	0	18	18	0	16	16	28,07%	-11,11%
Cat B	0	59	59	0	51	51	0	51	51	1	44	45	0	40	40	0	41	41	71,93%	2,50%
Cat C	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>198</b>	<b>209</b>	<b>7</b>	<b>165</b>	<b>172</b>	<b>12</b>	<b>185</b>	<b>197</b>	<b>13</b>	<b>171</b>	<b>184</b>	<b>14</b>	<b>149</b>	<b>163</b>	<b>8</b>	<b>130</b>	<b>138</b>	<b>100,00%</b>	<b>-15,34%</b>



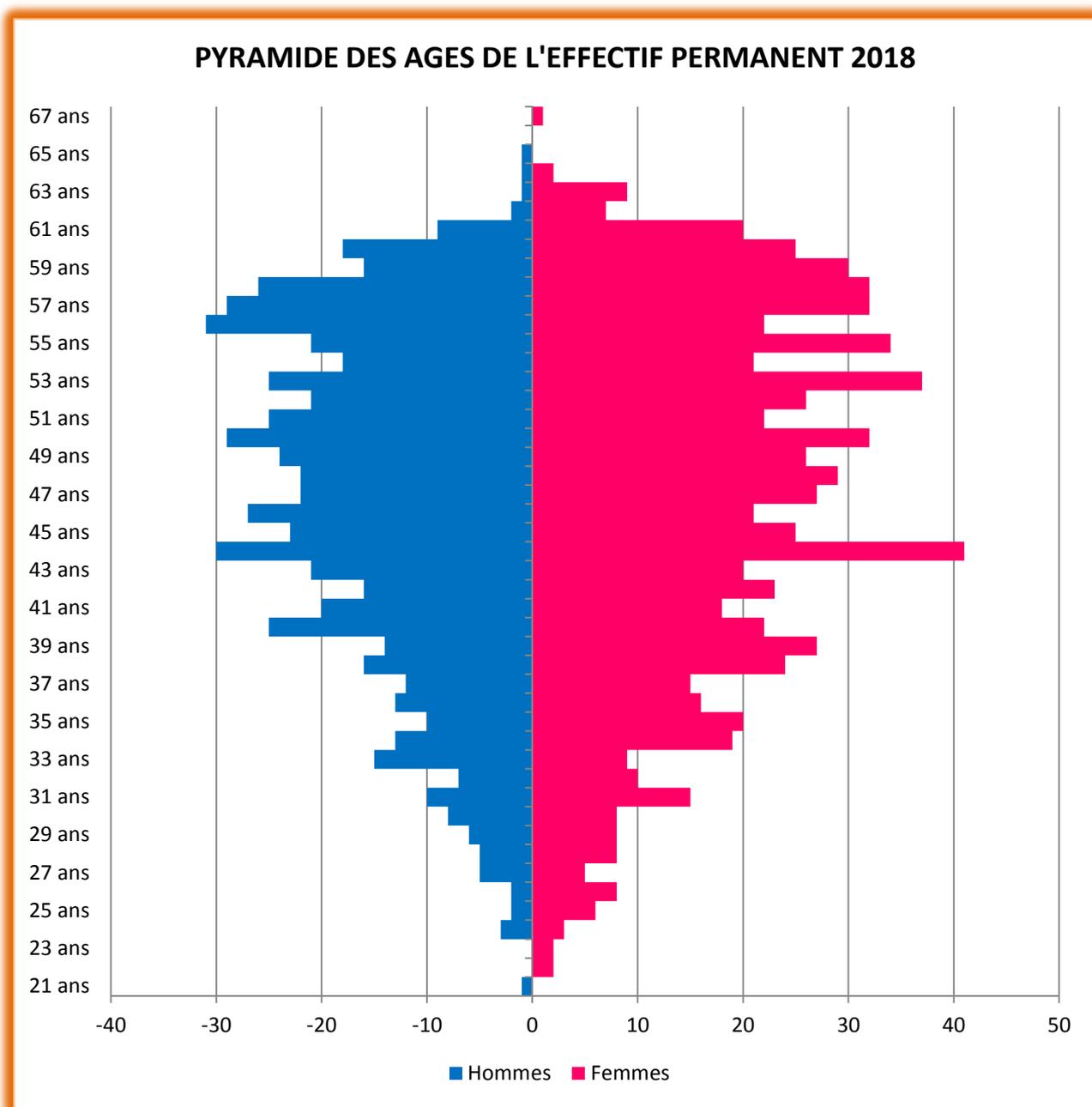
**REPARTITION 2018 PAR QUOTITE ET PAR SEXE**

QUOTITE	FEMMES	HOMMES	TOTAL	%
50%	4	1	5	3,62%
60%	3	0	3	2,17%
70%	4	0	4	2,90%
80%	66	6	72	52,17%
90%	53	1	54	39,13%
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>	<b>8</b>	<b>138</b>	<b>100,00%</b>

## ● PYRAMIDE DES AGES DE L'EFFECTIF PERMANENT

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
43,5	43,5	44,89	45	45,13	45,61	45,79	46	46,3	46,5	47,07	46,88
Evolution	0,00%	3,20%	0,25%	0,29%	1,06%	0,39%	0,46%	0,65%	0,43%	1,23%	-0,40%

Pour la seconde année consécutive, la moyenne d'âge de l'effectif permanent (46,88 ans) diminue de 0,40 %. La moyenne d'âge pondérée des femmes est de 46,72 ans (en baisse de 0,23 %), celle des hommes 47,5 ans (en augmentation de 1,17 %).

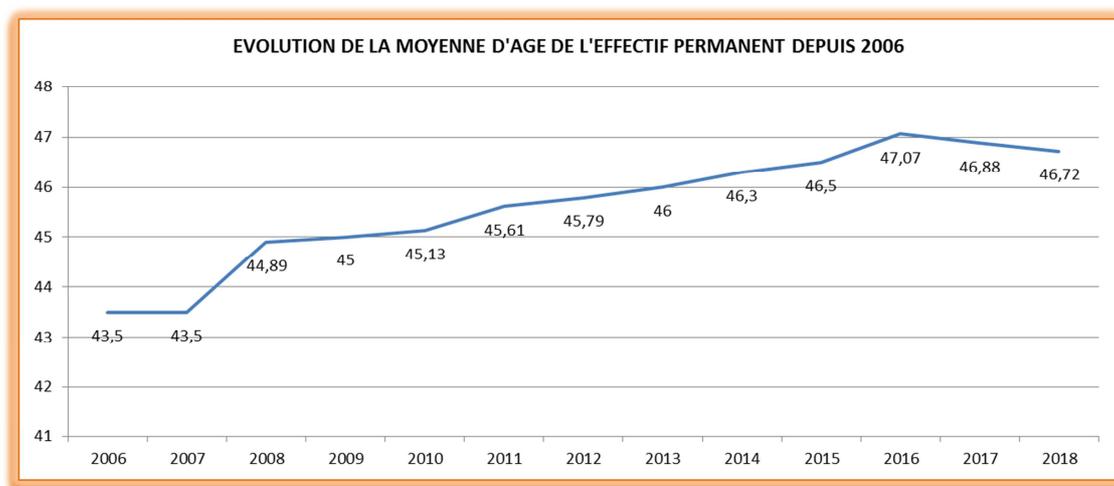


- La classe des 50 ans et plus est la plus représentée : 43,83 % de l'effectif.
- 360 femmes et 273 hommes ont 50 ans et plus. 448 femmes et 363 hommes ont moins de 50 ans.
- La tranche des 40-49 ans représente 32,66 % de l'effectif.
- La moyenne d'âge des agents est de 46,72 ans : 53,67 % des agents sont âgés de 47 ans et plus.
- La part des moins de 40 ans est stable (23,43 % en 2017, 24,47 % en 2018). 4,57 % des agents ont moins de 30 ans. 6,65 % des agents ont 60 ans et plus.

- 23 agents ont 62 ans et plus (1,60 % de l'effectif permanent)
- Dans les 10 prochaines années, 517 agents pourront faire valoir leurs droits à la retraite (35,80 % de l'effectif permanent).

### REPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR TRANCHE D'ÂGE ET SEXE

	2016				2017				2017			
	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%	Femmes	Hommes	TOTAL	%
Moins de 30 ans	31	24	55	3,89%	34	22	56	3,89%	41	25	66	4,57%
30 à 39 ans	164	109	273	19,29%	172	109	281	19,54%	155	118	273	18,91%
40 à 49 ans	243	209	452	31,94%	256	218	474	32,96%	252	220	472	32,69%
50 à 59 ans	285	245	530	37,46%	292	243	535	37,20%	296	241	537	37,19%
60 à 69 ans	78	27	105	7,42%	68	24	92	6,40%	64	32	96	6,65%
<b>TOTAL</b>	<b>801</b>	<b>614</b>	<b>1 415</b>	<b>100,00%</b>	<b>822</b>	<b>616</b>	<b>1438</b>	<b>100,00%</b>	<b>808</b>	<b>636</b>	<b>1444</b>	<b>100,00%</b>



En mettant sous tension la pyramide des âges, le vieillissement de la population active des collectivités territoriales interroge les pratiques de gestion des ressources humaines.

- Comment garantir la qualité de l'employabilité des agents à tous les âges de leur carrière ?
- Comment valoriser les secondes parties de carrière ?
- Comment manager les relations intergénérationnelles au sein des équipes ?
- Comment assurer la transmission de l'expérience et des compétences ?
- Quels dispositifs mobiliser pour maîtriser les absences pour raison de santé et leurs impacts aux différents âges de la carrière ?



**Vieillesse des effectifs et évolution de l'absentéisme**  
 arrivent tous deux en 3<sup>e</sup> position parmi les tendances ayant marqué significativement les collectivités territoriales au cours de ces trois dernières années.  
[sondage Sofaxis - juin 2017]

## • MOUVEMENTS DE L'EFFECTIF

La Collectivité a enregistré 83 arrivées d'agents permanents et 77 départs (fins de contrat tous mouvements confondus, mutation, retraite, démission, disponibilité...).

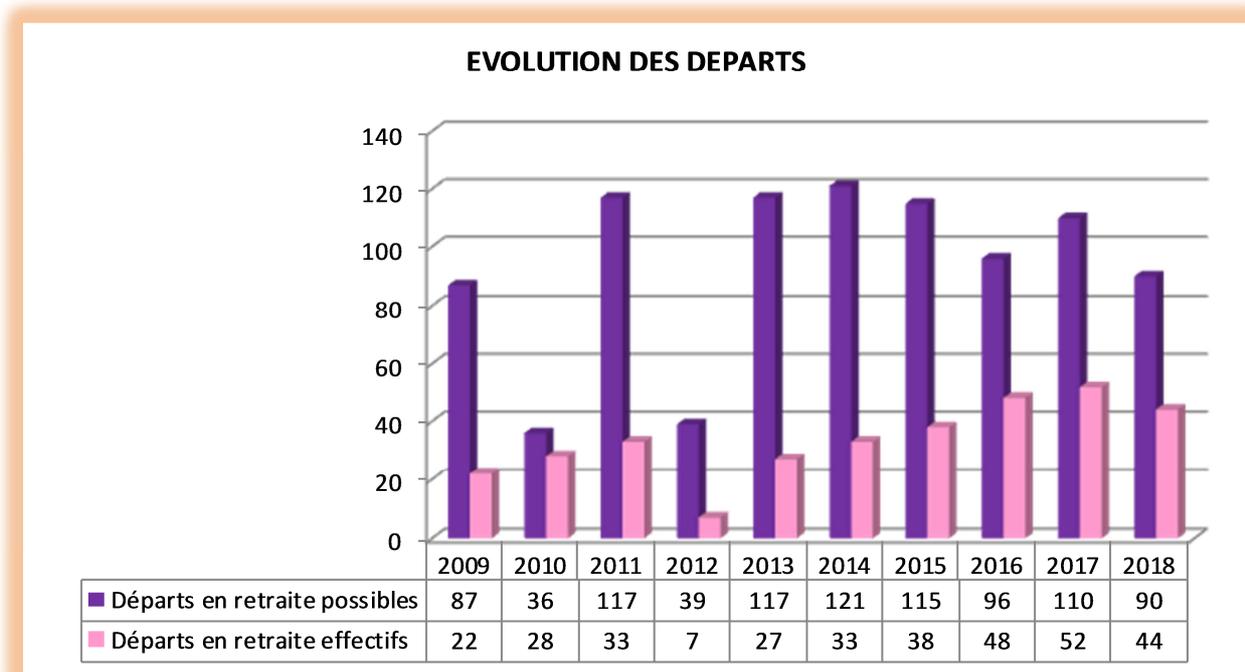
### LES RETRAITES

Le régime de retraite des agents titulaires de la fonction publique territoriale est confié à la Caisse Nationale de Retraites des Collectivités Locales (CNRACL) créée en 1945. Dans le cadre de la réforme des retraites menée en 2003, il a été institué en faveur des fonctionnaires des trois fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière) un régime obligatoire par points permettant d'acquies une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base du régime indemnitaire plafonné à 20 % : le régime de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

Les agents non titulaires sont rattachés à l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Publiques (IRCANTEC). Les cotisations versées à l'IRCANTEC permettent l'acquisition de points qui sont convertis en allocations lors de la liquidation de la retraite. L'assiette de cotisation est constituée de la rémunération brute répartie en 2 tranches : tranche A en-dessous du plafond de la Sécurité Sociale (3.170 € en 2015), tranche B au-delà de ce plafond.

En 2018, on comptabilise une diminution des départs en retraite de 15,38 %. Sur 90 départs possibles (6,23 % de l'effectif permanent), 44 agents ont soldé leur retraite (3 % de l'effectif permanent). **Les agents âgés de 50 ans et plus représentent 43,83 % de l'effectif permanent et pourront donc potentiellement partir à la retraite dans les douze prochaines années.**

	2014			2015			2016			2017			2018			Evolution
	H	F	TOTAL													
Simulations demandées	46	50	96	37	51	88	34	59	93	36	55	91	39	39	78	-14,29%
Départs possibles	51	77	128	46	69	115	55	41	96	56	54	110	47	43	90	-18,18%
Départs effectifs	21	12	33	21	17	38	24	24	48	25	27	52	17	27	44	-15,38%



Pour les agents titulaires, la CNARCL prend comme base de calcul le traitement indiciaire brut mensuel perçu au cours des six derniers mois, ou «traitement de référence». Quant au taux de liquidation, c'est-à-dire le pourcentage (75 % au maximum) appliqué au traitement de référence, il est corrigé du rapport entre la durée de services et la durée d'assurance requise pour avoir le taux plein, fixée à 166 trimestres (41,5 ans) pour les dernières générations. D'où la formule du montant de la pension :

$$\frac{(\text{traitement de référence}) \times (75\%) \times (\text{durée de services})}{(\text{Durée d'assurance requise})}$$

Le résultat subira une décote si, tous régimes confondus, le nombre de trimestres octroyant le taux plein n'est pas atteint.

### NOMBRE DE DEPART EN RETRAITE PAR SEXE ET AGE DEPUIS 2014

	2014		2015		2016		2017		2018		
	Hommes	Femmes	%								
56 ans	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	2,38%
58 ans	3	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0,00%
59 ans	1	1	1	0	3	0	2	0	0	1	2,38%
60 ans	3	3	8	5	12	0	7	2	9	1	23,81%
61 ans	4	6	4	3	3	7	5	1	4	1	11,90%
62 ans	7	1	3	1	2	5	4	13	1	9	23,81%
63 ans	1	0		4	0	3	4	4	1	9	23,81%
64 ans	0	1	1	1	1	3	2	4	0	3	7,14%
65 ans	1	0	1	3	2	6	0	3	1	1	4,76%
66 ans	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2,38%
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>100,00%</b>
	<b>33</b>		<b>37</b>		<b>48</b>		<b>52</b>		<b>42</b>		

En 2018, 61,9 % des départs en retraite ont eu lieu à 62 ans et plus, contre 45,83 % en 2016.

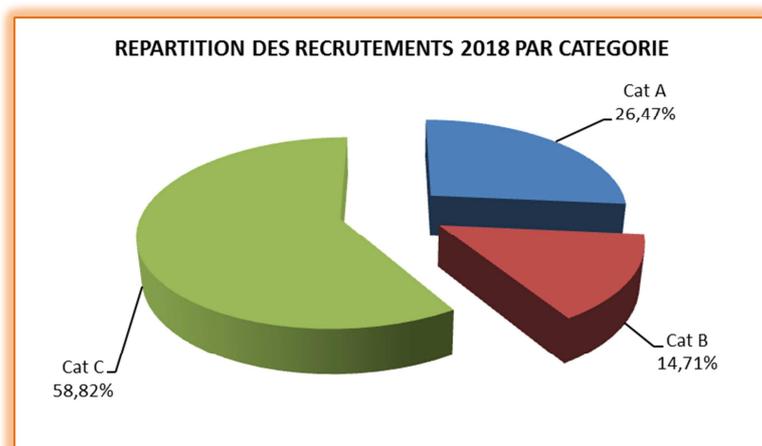
### LES RECRUTEMENTS (agents titulaires et non titulaires permanents uniquement)

En 2018, le Département des Hautes-Pyrénées a recruté 68 agents dont 23 agents non titulaires déjà en poste au Département :

- 18 en catégorie A (26,48%),
- 10 en catégorie B (14,7%),
- 40 en catégorie C (58,82 %).

RECRUTEMENTS	2016					Effectif Permanent
	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	%	
F. Administrative	7	3	1	11	16,18%	26,32%
F. Technique	1	5	39	45	66,18%	50,76%
F. Sociale	10	2	0	12	17,65%	20,57%
F. Culturelle	0	0	0	0	0,00%	2,35%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>68</b>	<b>100,00%</b>	
<b>%</b>	<b>26,47%</b>	<b>14,71%</b>	<b>58,82%</b>	<b>100,00%</b>		

La proportion de recrutements d'agents de catégorie A administrative et sociale (26,47 % du total) est en augmentation en raison notamment de la mise en œuvre de la réorganisation de la DSD. Comme l'année précédente, ce sont néanmoins les recrutements d'agents de catégorie C qui sont largement majoritaires (58,82 %) et font suite aux mouvements internes annuels organisés au sein des effectifs des agences départementales des routes ainsi que des établissements d'enseignement.



## **LA MOBILITE INTERNE**

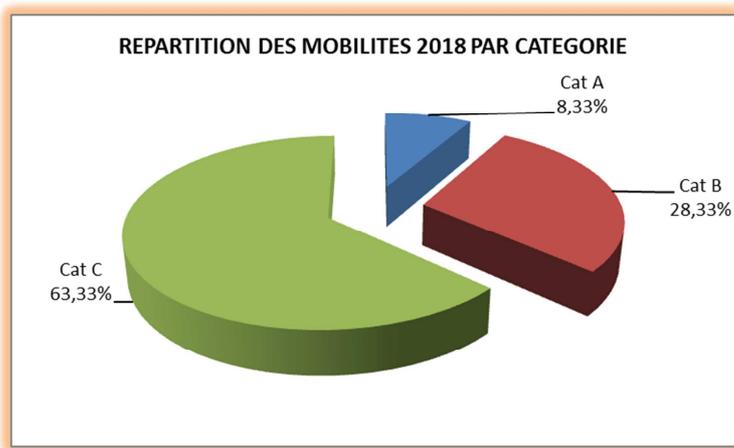
La mobilité en 2018 a concerné 60 agents :

- 5 en catégorie A (8,33 %),
- 17 en catégorie B (28,33 %),
- 38 en catégorie C (63,33%).

Comme à l'année précédente, les mobilités en catégorie C sont les plus nombreuses (63,33 %). Les mouvements au sein de la catégorie C concernent essentiellement la filière technique.

La majorité des mobilités a concerné les filières technique et sociale (80 %). Les mouvements au sein de la filière technique sont, comme chaque année, issus des « bourses aux postes » organisées au sein de la DRT pour les agences départementales des routes et au sein de la DEB pour les collèges. Les mouvements plus importants au sein de la filière sociale s'expliquent principalement par de la mise en œuvre de la réorganisation de la DSD.

MOBILITES	2018					Effectif Permanent
	Cat A	Cat B	Cat C	TOTAL	%	
F. Administrative	1	4	7	12	20,00%	26,32%
F. Technique	0	3	31	34	56,67%	50,76%
F. Sociale	4	10	0	14	23,33%	20,57%
F. Culturelle	0	0	0	0	0,00%	2,35%
<b>TOTAL</b>	5	17	38	60	100,00%	
<b>%</b>	<b>8,33%</b>	<b>28,33%</b>	<b>63,33%</b>	<b>100,00%</b>		





## LES REMUNERATIONS (hors assistants familiaux)

- ➡ Dépenses de personnel : 67.222.410 €
- ➡ Masse salariale : 62.081.787 €
- ➡ Cotisations patronales : 17.210.400 €
- ➡ Valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2016 : 4,65807 €
- ➡ Valeur du point au 1<sup>er</sup> février 2017 : 4,6860 €
- ➡ Rémunération annuelle nette moyenne : 23.099 €
- ➡ Part des primes et NBI dans la rémunération brute : 20,81 %

## • LA MASSE SALARIALE DE L'EFFECTIF PERMANENT

Malgré un effectif payé stable, la masse salariale a augmenté de 4,07 % en 2018 ce qui s'explique par :

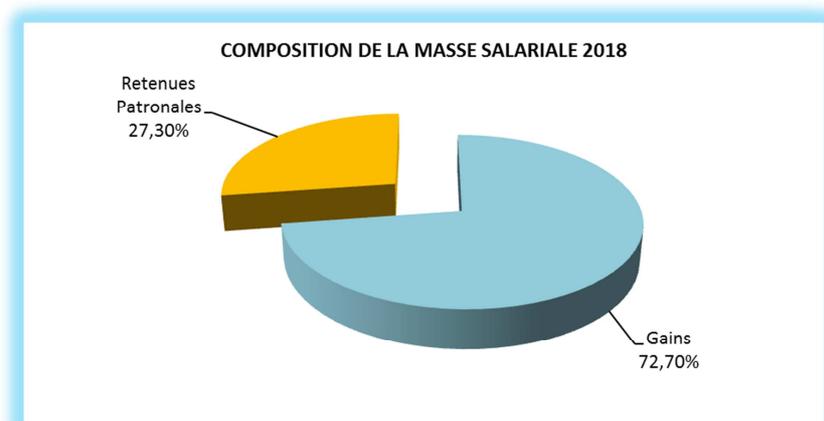
- l'application du protocole « Parcours professionnels, carrière et rémunérations » (PPCR) qui initie un mouvement de rééquilibrage entre le traitement indiciaire et les indemnités perçues par les agents.
- La refonte des grilles indiciaires avec la revalorisation des indices bruts et des indices majorés qui intervient entre le 01/01/2016 et le 01/01/2020 en fonction de la catégorie et du cadre d'emplois.
- La réorganisation des carrières de l'ensemble des cadres d'emplois et notamment le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs).
- La mise en place du Régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Evolution
<b>Masse salariale</b>	47 909 606	50 160 547	50 449 174	50 921 929	52 457 618	54 505 873	57 327 165	57 414 084	59 656 572	62 081 787	4,07%
<b>Effectif permanent</b>	1 360	1 423	1 468	1 483	1 475	1 480	1 462	1 415	1 438	1 444	0,42%

La rémunération des agents est constituée par :

- Le traitement de base : chaque agent est classé à un échelon. A cet échelon correspond un indice majoré qui, multiplié par la valeur du point, permet de calculer le salaire ;
- Le supplément familial (SFT) versé à l'agent pour ses enfants à charge jusqu'aux 20 ans de l'enfant sur présentation d'un certificat de scolarité ;
- Les primes et indemnités ;
- Les heures supplémentaires (dans la limite de 25 heures par mois) hors dispositions spécifiques adoptées par l'assemblée délibérante après avis du comité technique.
- La Nouvelle Bonification Indiciaire attribuée pour certains emplois comportant une responsabilité, une technicité ou des fonctions particulières (décrets n° 2006-779 et 2006-780 du 3 juillet 2006).

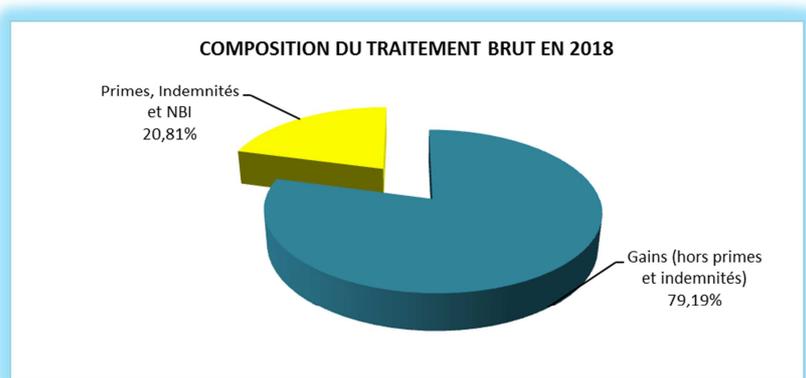
Tous ces gains constituent le salaire brut soumis à un certain nombre de cotisations sociales à la charge de l'agent et de l'employeur. Après déduction des cotisations sociales à la charge de l'agent, on obtient le salaire net.



## • PRIMES, INDEMNITES ET NBI

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Régime Indemnitaire et NBI</b>	7 287 161	7 428 628	7 658 951	7 658 951	7 658 951	7 578 907	9 091 470
<b>Part du traitement brut</b>	19,91%	19,73%	19,78%	20,12%	18,42%	17,13%	20,81%

En 2018, les dépenses liées aux primes, indemnités et NBI ont augmenté de 19,96 % et représentent 20,81 % des traitements bruts. Cette augmentation s'explique par la mise en œuvre du Régime indemnitaire des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 qui s'élève à 8,6 millions d'euros.



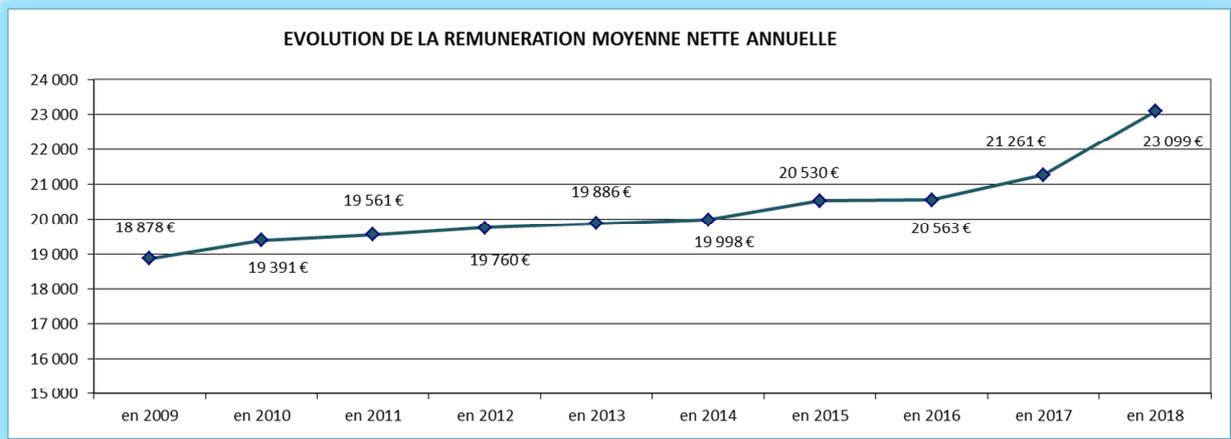
## REPARTITION DES BENEFICIAIRES DE NBI

Au total, 426 agents (57,28 % de femmes et 42,72 % d'hommes) ont perçu 407.498 € de NBI en 2018 : 36,05 % en filière technique, 34,10 € en filière sociale, 26,75 % en filière administrative et 3,03 % en filière culturelle.

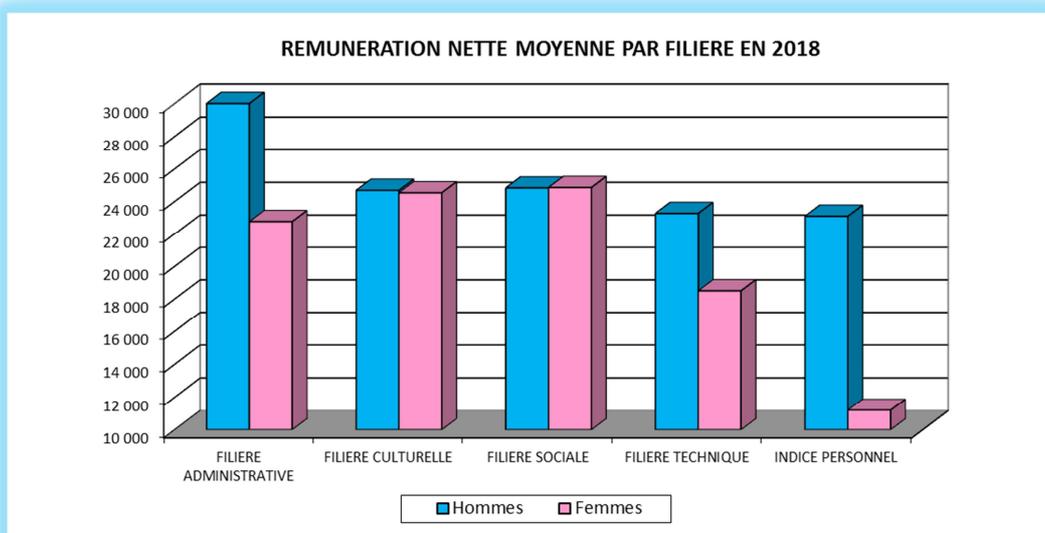
## EVOLUTION DE LA REMUNERATION NETTE

FILIERES	2015	2016		2017			2018			EVOLUTION			
	MOYENNE	H	F	MOYENNE	H	F	MOYENNE	H	F	MOYENNE	H	F	MOYENNE
FILIERE ADMINISTRATIVE	20 714	26 541	20 672	21 435	25 596	21 379	21 375	31 216	22 772	26 994	21,96%	6,52%	26,29%
FILIERE CULTURELLE	17 308	16 738	19 722	19 124	19 952	18 729	18 882	24 689	24 541	24 615	23,74%	31,03%	30,36%
FILIERES SOCIALE, MEDICO-SOCIALE ET MEDICO-TECHNIQUE	22 316	22 738	22 591	22 605	24 615	23 539	23 639	24 840	24 862	24 851	0,91%	5,62%	5,13%
FILIERE TECHNIQUE	21 144	20 767	17 333	19 797	21 461	17 736	20 471	23 276	18 508	20 892	8,46%	4,35%	2,06%
INDICE PERSONNEL	24 080	17 723	10 285	12 482	17 264	13 123	15 194	23 103	11 207	17 155	33,82%	-14,60%	12,91%
<b>MOYENNE NETTE ANNUELLE</b>	<b>20 530</b>	<b>21 207</b>	<b>20 098</b>	<b>20 563</b>	<b>21 748</b>	<b>20 887</b>	<b>21 261</b>	<b>23 656</b>	<b>22 758</b>	<b>23 099</b>	<b>8,77%</b>	<b>8,96%</b>	<b>8,64%</b>
<b>MOYENNE NETTE MENSUELLE</b>	<b>1 711</b>	<b>1 767</b>	<b>1 675</b>	<b>1 714</b>	<b>1 812</b>	<b>1 741</b>	<b>1 772</b>	<b>1 971</b>	<b>1 897</b>	<b>1 925</b>	<b>8,77%</b>	<b>8,96%</b>	<b>8,64%</b>

En 2018 au Département des Hautes-Pyrénées, le salaire net moyen annuel s'élève à 23.099 € soit 1.925 € mensuel, en augmentation de 8,64 %, notamment grâce à la mise en place du RIFSEEP (86 % des agents permanents ont bénéficié d'une augmentation du régime indemnitaire lié au poste occupé). L'écart de salaire moyen annuel de 898 € en 2018 entre hommes et femmes s'explique en grande partie par le recours au temps partiel (9 % de l'effectif permanent sont des femmes à temps partiel).



Les agents du Département ont bénéficié d'une augmentation moyenne de leur rémunération nette de 8,64 % en 2018, de 16,16 % en cinq ans. Elle s'explique principalement pour les deux revalorisations de la valeur du point d'indice (1<sup>er</sup> février 2016 4,6581 € et 1<sup>er</sup> juillet 2017 4,6860 €), la mise en œuvre du PPCR et du RIFSEEP.



- **LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT**

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut sur une période de référence de quatre ans (décembre 2013 - décembre 2017) et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) sur la même période. Si ce traitement indiciaire brut au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé aux agents concernés.

En 2018, aucun agent n'a bénéficié de cette indemnité. La suppression du nombre de bénéficiaires s'explique par le dispositif « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » et notamment par les revalorisations indiciaires pour les agents de catégorie C et certains de catégorie B. Les indices bruts et majorés des grilles indiciaires ont été augmentés sans entraîner de modification de la carrière.



## LES ABSENCES LES HEURES SUPPLEMENTAIRES

- Taux d'absentéisme = 11,89 %
- 28.453 heures supplémentaires rémunérées
- 39.156 jours d'absence (soit 172 équivalents temps plein)

## • **LES ABSENCES**

Pour rappel, la typologie des absences pour maladie :

- Le congé de maladie ordinaire : durée maximale d'un an sur une année de référence glissante.
- Le congé de longue maladie : durée maximale de 3 ans. Il est octroyé pour des affections devenues invalidantes (hémopathies graves, insuffisance respiratoire, hypertension, maladies cardiaques et vasculaires, maladies du système nerveux, rhumatismes chroniques, appareil digestif...).
- Le congé de maladie de longue durée : après avoir épuisé un an de congé de longue maladie à plein traitement, le fonctionnaire atteint de tuberculose, maladie mentale, affection cancéreuse, poliomyélite, déficit immunitaire grave est placé en congé de longue durée.
- L'accident de service : accidents de service des fonctionnaires et accidents du travail des agents contractuels. Ils surviennent lorsque l'agent est placé sous l'autorité de l'employeur pendant le temps et sur le lieu de travail.
- L'accident de trajet : il survient lors du parcours entre le lieu de travail et le domicile ou le lieu de restauration à l'heure normale.
- La maladie professionnelle : c'est une atteinte à la santé, dont l'expression est souvent différée par rapport à l'exposition à une source toxique ou un contexte pathogène subi au cours de l'activité professionnelle. Cette exposition est parfois répétée avant que n'apparaissent les premiers symptômes. Une maladie peut être reconnue professionnelle si elle figure sur l'un des tableaux annexés au Code de la Sécurité sociale.

(Source Sofaxis, Premières tendance 2018 des absences pour raison de santé dans les collectivités territoriales. La population concernée par l'étude regroupe un échantillon de 427.000 agents affiliés à la CNRACL répartis dans 16.400 collectivités assurées pour toutes les natures d'arrêt.

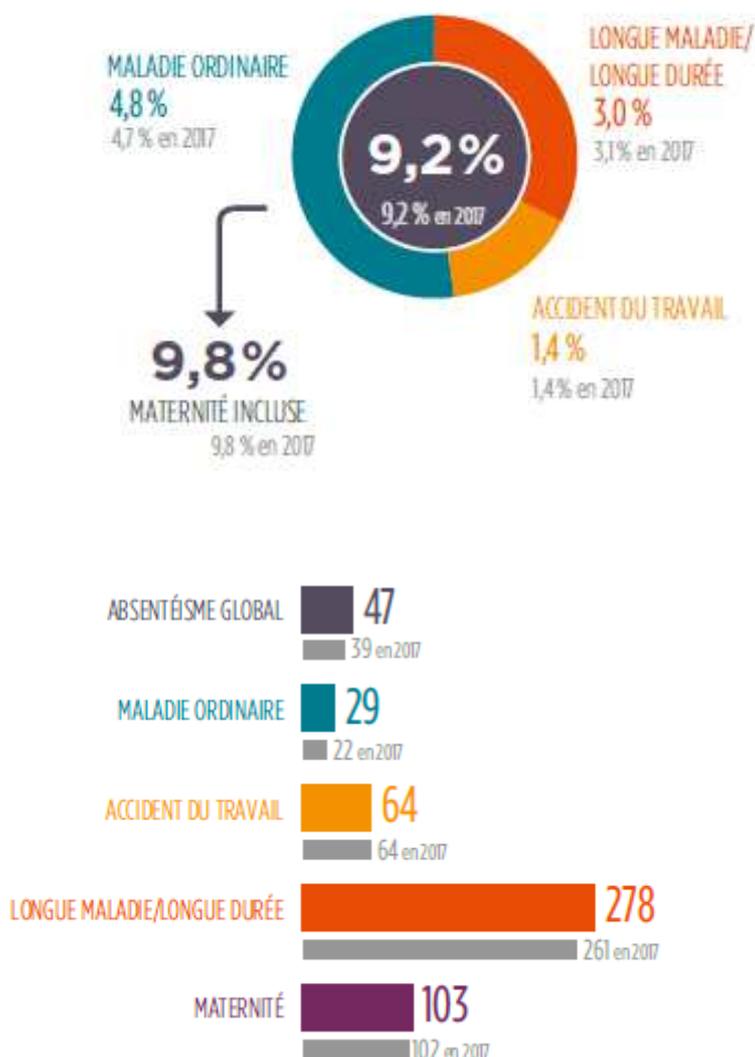
La mise en place d'un jour de carence pour l'ensemble des arrêts en maladie ordinaire, impacte fortement la mesure des absences au travail et a pour effet immédiat de limiter la survenance des arrêts maladie de courte durée. De même, moins d'agents ont été concernés par un arrêt pour cette nature d'absence au travail. Ce phénomène avait déjà été mesuré en 2012/2013 lors de la première mise en oeuvre du jour de carence, abrogé en 2014.

En 2018, les tendances sont identiques mais apparaissent plus importantes qu'en 2012, avec une hausse de + 32 % en gravité (contre + 17 %) et une baisse de 23 % en fréquence et de 12 % pour l'exposition (contre - 16 % et - 9 % il y a six ans).

Le taux d'absentéisme exprime la part du temps de travail perdu en raison des absences. Il représente l'absence de plus de 9 agents tout au long de l'année pour un effectif de 100 agents. La maladie ordinaire est la première nature d'absence au travail : elle dépasse à elle seule la moitié du taux d'absentéisme global.

La stabilité du taux d'absentéisme concerne l'ensemble des natures d'absences. Après une progression continue depuis 2008, le taux d'absentéisme se stabilise en 2018.

### ➤ Taux d'absentéisme par nature d'absence - 2018



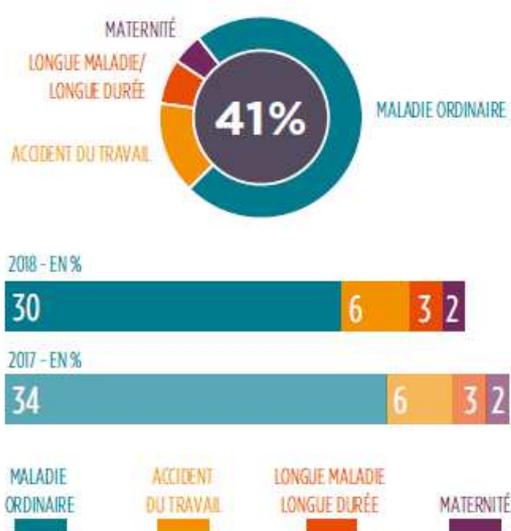
En 2018, la fréquence des arrêts diminue après une phase de stabilité. Avec - 19 % entre 2017 et 2018, la fréquence a accusé une forte baisse. Elle représente 58 arrêts pour 100 agents employés, contre 72 l'année dernière.

Alors que l'indicateur reste stable sur un an pour l'accident du travail, la longue maladie/longue durée et la maternité, le nombre d'arrêts en maladie ordinaire accuse un décrochage important.

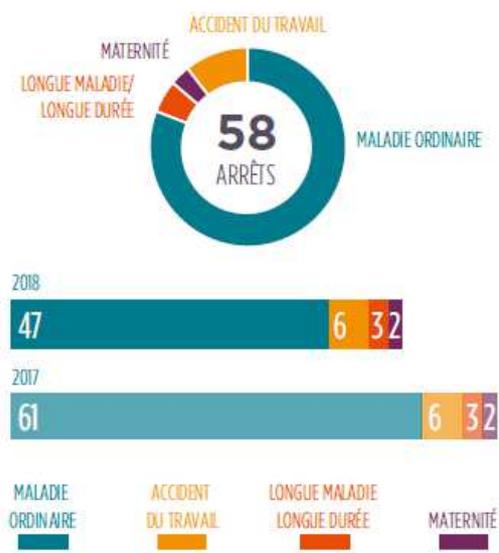
La gravité des arrêts poursuit sa progression en 2018. Cette augmentation s'accroît fortement entre 2017 et 2018. Avec + 20 % en un an, cette hausse importante s'explique par la très forte augmentation de la durée moyenne d'arrêt en maladie ordinaire.

Concernant les autres natures d'absence, l'indicateur tend à se stabiliser sur la même période, notamment en ce qui concerne la longue maladie/longue durée.

> Proportion d'agents absents par nature d'absence - 2018



> Nombre d'arrêts pour 100 agents employés par nature d'absence - 2018

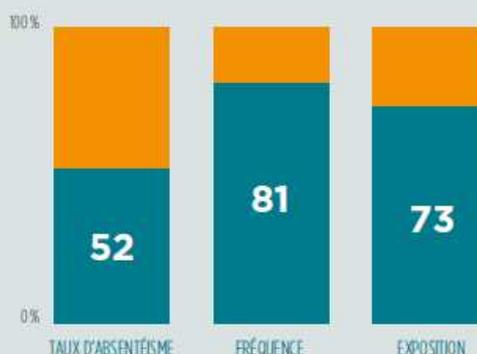


**L'impact du jour de carence sur les tendances d'absences globales est d'autant plus marqué que le poids de la maladie ordinaire est important.**

La maladie ordinaire est la première nature d'absence au travail pour raison de santé, elle représente la moitié du taux d'absentéisme, plus de 8 arrêts sur 10 et près des 3/4 des agents absents.

Compte tenu de son poids dans l'ensemble, l'évolution des indicateurs à la hausse ou à la baisse de cette nature d'absence impacte ainsi très fortement la tendance mesurée. C'est le cas en 2018 dans le cadre de la carence en maladie ordinaire.

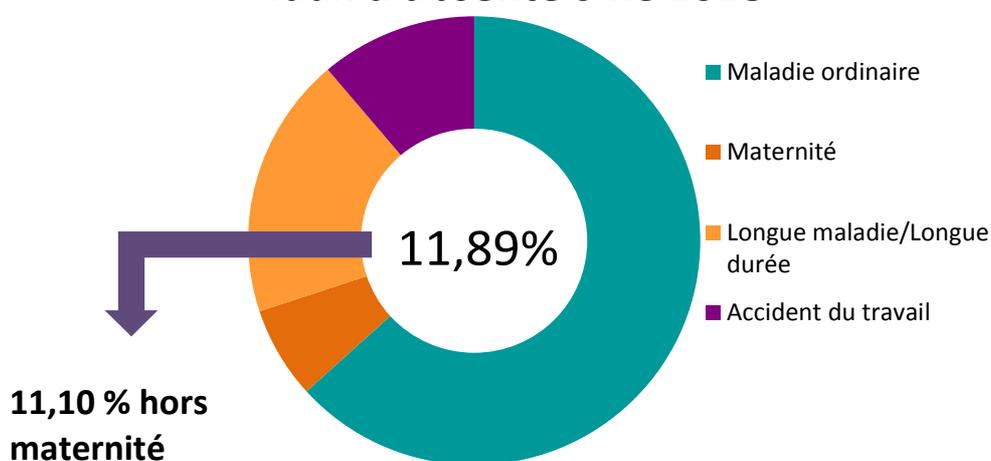
> Part de la maladie ordinaire dans l'ensemble des absences - 2018 (en %)



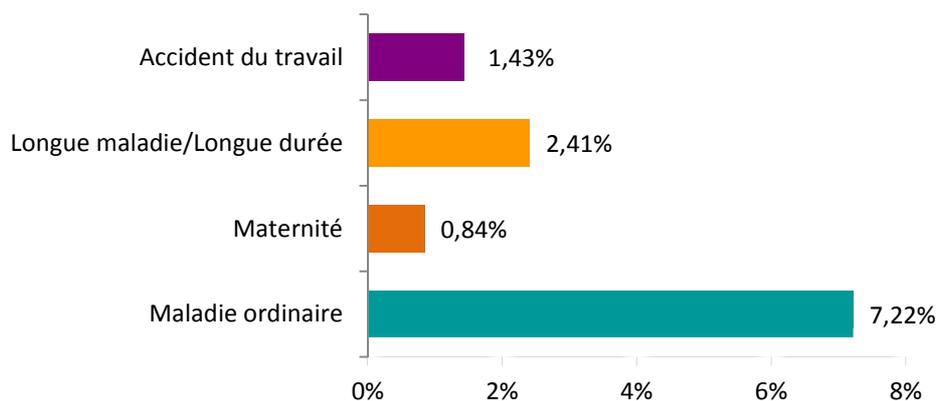
Au Conseil Départemental, le taux d'absentéisme diminue fortement en 2018 : 13,47 % en 2017, 11,89 % en 2018.

2018	Nombre de jours			%
	Hommes	Femmes	TOTAL	
Maladie ordinaire	9 868	14 915	<b>24 783</b>	<b>63,29%</b>
Longue maladie	0	2 426	<b>2 426</b>	<b>6,20%</b>
Maladie longue durée	3 707	1 265	<b>4 972</b>	<b>12,70%</b>
Accident du travail	1 702	2 683	<b>4 385</b>	<b>11,20%</b>
Maternité		2 590	<b>2 590</b>	<b>6,61%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>15 277</b>	<b>23 879</b>	<b>39 156</b>	<b>100,00%</b>

### Taux d'absentéisme 2018

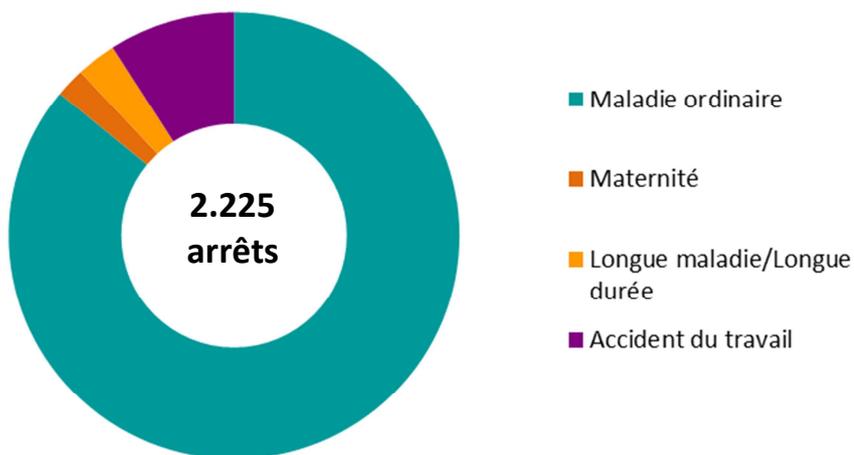


### Taux d'absentéisme par nature 2018

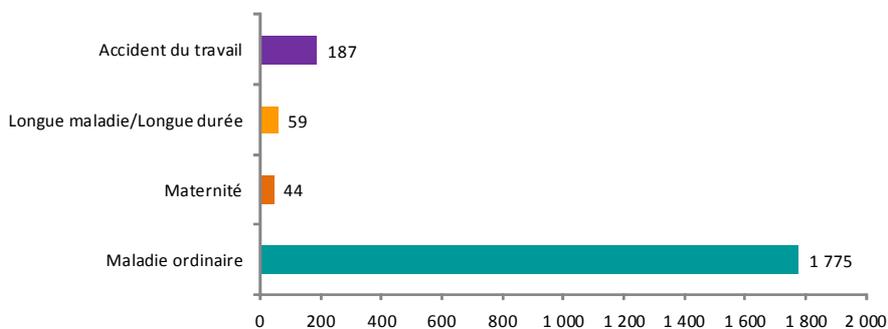


Les arrêts pour maladie ordinaire représentent toujours la part la plus importante, 67,78 % du nombre total de jours, en légère diminution par rapport à l'année précédente. La plus forte augmentation concerne les arrêts pour longue maladie et maladie longue durée (18,19 % en 2017 contre 20,23 % en 2018). Les absences pour accident du travail représentent 11,99 % comme en 2017.

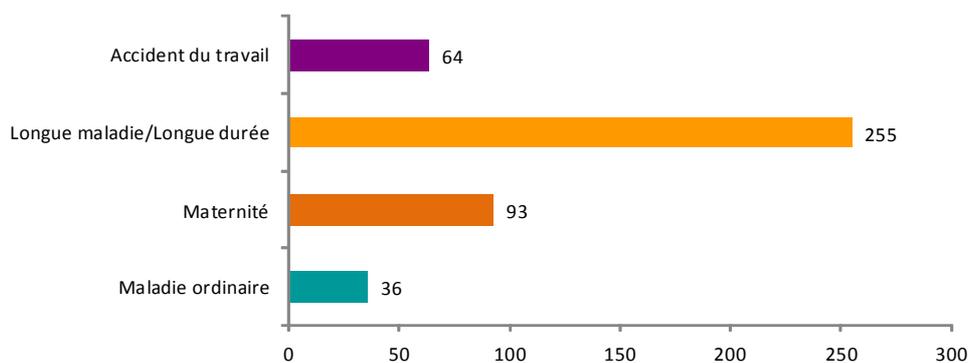
### Nombre d'arrêts par nature 2018



### Nombre d'arrêts pour 810 agents 2018



### Durée moyenne des arrêts par nature 2018



### Répartition des arrêts de maladie ordinaire selon leur durée 2018

24,70 % 3 à 7 jours	20,76 % 31 à 90 jours	18,85 % 8 à 15 jours	7,30 % 2 jours
	14,67 % 16 à 30 jours	7,45 % 121 jours et plus	3,50 % 1 jour
			2,77 % 91 à 120 jours

### Répartition des arrêts de maladie ordinaire selon leur durée 2017

36,66 % 3 à 7 jours	20,60 % 8 à 15 jours	12,89 % 2 jours	7,11 % 31 à 90 jours
	10,84 % 16 à 30 jours	8,80 % 1 jour	2,53 % 121 jours et plus
			1,57 % 91 à 120 jours

L'impact du jour de carence est particulièrement visible sur la survenance d'arrêts de courte durée en 2018. Le nombre d'arrêts d'une journée est en baisse de 60 %, ceux de 2 jours de 43,36 % et ceux de 3 à 7 jours de 32,62 % par rapport à la moyenne du nombre d'arrêts de 2017.

Les arrêts maladie de moins de 8 jours représentent 35,5 % de l'ensemble des arrêts contre 58,35 % en 2017.

Au contraire, le nombre des arrêts les plus longs tend à augmenter dans le même temps et représente près de 25 % de l'ensemble des arrêts en 2018.

L'impact sur les arrêts de 1 jour est significatif et concerne l'ensemble des agents quelle que soit la classe d'âge considérée.

La baisse, qui varie entre 44 et 52 %, se vérifie autant chez les agents les plus jeunes que chez les plus âgés. De même, les arrêts les plus longs varient dans des proportions équivalentes.

En application des règles prévues par le statut de la fonction publique territoriale, l'employeur public supporte tout ou partie du salaire des agents absents et les frais médicaux relatifs à la pathologie contractée en cas d'accident. Ces deux natures de coûts ne déterminent pourtant pas à elles seules l'impact économique des absences. La nécessité d'assurer la continuité de service, la capacité de report de la charge de travail sur le collectif interviennent également. L'absence d'un agent disposant d'une expertise particulière peut ainsi entraîner des coûts indirects et des conséquences importantes sur la qualité du service rendu à l'utilisateur.

Le coût indirect des absences : les impacts des absences sur l'organisation, la qualité du service rendu, le climat social, l'immobilisation des matériels permettent d'apprécier leur coût global pour l'organisation.

Le coût direct des absences se répartit en :

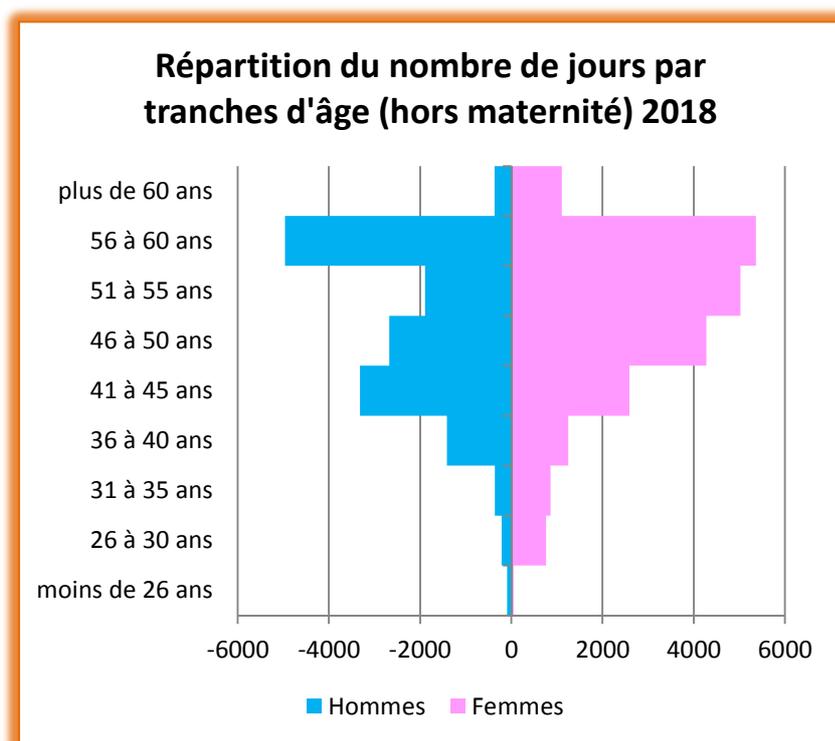
- indemnités journalières qui correspondent au paiement du salaire de l'agent versé lors de son absence, (l'indemnité peut être versée à plein traitement ou à demi traitement en fonction des natures d'absences et de leurs durées) ;
- frais médicaux : prise en charge directe par l'employeur de toutes les dépenses à caractère médical liées à la pathologie consécutive à l'accident (frais de médecin, de pharmacie, d'examens médicaux...);

Le coût indirect des absences peut être apprécié selon plusieurs critères :

- Les coûts « amont » ou choix organisationnels destinés à prévenir les absences.

- Les coûts « aval » qui caractérisent les effets indirects des absences (remplacement, gestion administrative, désorganisation).
- Les coûts supportés par l'organisation (surcharge de travail, déficit d'image, stress).
- Les coûts supportés par les usagers (perte de qualité du service, insatisfaction croissante, manque de communication).

En l'espace de 10 ans, l'âge moyen des agents territoriaux a augmenté de 2,5 ans. Depuis 2008, cet âge moyen croît chaque année de manière régulière (de 0,3 à 0,4 an chaque année), mettant fin à la stabilité constatée les années précédentes (âge moyen constant entre 2005 et 2006 et entre 2007 et 2008). Cette évolution à la hausse illustre le vieillissement de la population active des collectivités depuis plusieurs années.



Hors maternité, les agents de 50 ans et plus cumulent 51,20 % du nombre de jours d'arrêt (61,41 % pour les femmes et 38,59 % pour les hommes).

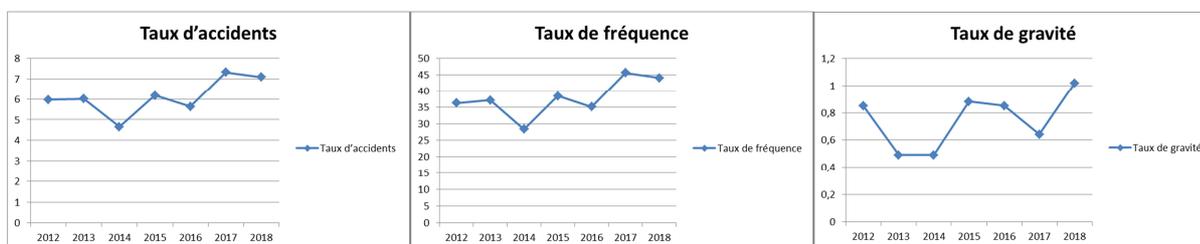
La mise en perspective des absences pour raison de santé aux différentes étapes de leur carrière confirme combien chaque strate d'âge se distingue par des dynamiques d'absences spécifiques : les plus jeunes générations connaissent souvent des absences courtes et fréquentes. Les agents en seconde partie de carrière sont moins nombreux à s'absenter, moins souvent, mais plus longtemps. Prévenir l'usure professionnelle et soutenir l'engagement individuel et collectif, anticiper la survenance de situations d'inaptitude, valoriser et partager l'expérience, pour permettre à chaque agent d'exercer un métier utile et valorisant au service de son employeur au fil de sa carrière, du premier au dernier jour constituent un enjeu majeur.

## • LES ACCIDENTS DE SERVICE

Au titre du Département des Hautes Pyrénées, l'année 2018 a permis de dénombrer les données chiffrées suivantes dont le détail est joint en annexe (effectifs hors assistantes familiales) :

- Taux d'accidents (TA) = (nb AT x 100 / effectif en ETP) = 98 x100 / 1382 = 7,09 pour 2018
- Taux de fréquence (TF) = (nb des accidents en premier règlement/heures travaillées) x 1 000 000 => 103 / (1382x1607) x 1 000 000 = 44,12 pour 2018
- Taux de gravité (TG) = (nb des journées perdues par incapacité temporaire/heures travaillées) x 1 000 => 2281 / (1382 x1607) x 1000 = 1,02 pour 2018

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nb accidents	86	89	67	88	78	103	98
Nb jours d'arrêt	2012	1190	1168	2008	1893	1459	2281
Effectif en ETP	1441	1457	1436	1423	1381	1405	1382
Nb heures travaillées	2 315 687	2 341 399	2 307 652	2 286 761	2 219 267	2 257 835	2 220 874
Taux d'accidents	5,97	6,01	4,66	6,18	5,64	7,33	7,09
Taux de fréquence	36,28	37,13	28,36	38,46	35,14	45,61	44,12
Taux de gravité	0,85	0,49	0,49	0,88	0,85	0,64	1,02



Il convient de préciser que le Département dénombre 6 accidents du travail ayant généré de 150 à 353 jours d'arrêt ce qui est de nature à renforcer sur quelques situations spécifiques le taux de gravité.

Le site recensant le plus grand nombre d'accidents du travail est le site de la place Ferré (12 accidents) et l'ensemble des collèges (avec 9 accidents).

Les accidents recensés sont essentiellement dus à des risques de heurts trébuchements et perturbations du mouvement (27 accidents représentant 27,5% des accidents pour 1420 jours d'arrêt). Viennent ensuite les risques liés aux charges physiques (17 accidents représentant 17,3% des accidents pour 196 jours d'arrêt) et les risques liés aux chutes de hauteur (15 accidents représentant 15,3% pour 451 jours d'arrêt).

Enfin, ces lésions touchent majoritairement les membres inférieurs (21 cas se rapportant à l'ensemble genou-jambe-cheville) et le cou / colonne vertébrale (20 cas recensés). Les chiffres ensuite désignent la zone épaule-bras-coude (avec 16 cas recensés) et la main (13 cas).

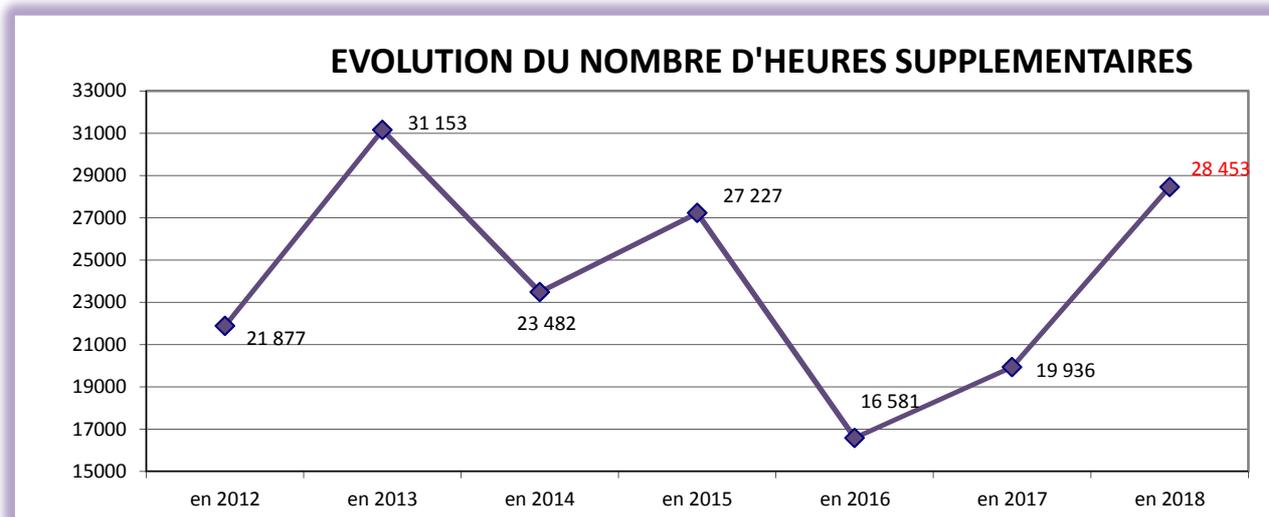
### Maladie professionnelle

En ce qui concerne les maladies professionnelles reconnues imputables au service après avis de l'ATIACL : En 2018 il est possible de recenser : 4 maladies professionnelles inscrites au tableau 57 (portant sur tout ce qui est articulaire) et une relevant d'une affection de longue durée résultant d'une exposition à un produit chimique.

Dans le prolongement de ce dernier cas une analyse plus poussée des substances (vapeurs des bitumes) sera conduite en 2019 étant entendu que la fiche de données de sécurité du produit concerné décrit un produit non classé.

## • LES HEURES SUPPLEMENTAIRES REMUNEREES

Le nombre maximum d'heures supplémentaires pouvant être rémunérées mensuellement est de 25 heures (sauf dispositifs spécifiques). Pour rappel, la récupération des heures supplémentaires reste le principe à l'exception des agents de la Direction des Routes et des Transports qui doivent prioritairement récupérer les 60 premières heures supplémentaires, les suivantes étant rémunérées.



28.453 heures supplémentaires ont été effectuées et payées en 2018, en augmentation de 42,72 %, pour un montant de 602.380 € (+ 54,47 %).

2018	Nombre d'HS		Montant paye		Nombre total	Coût total	%
	Homme	Femme	Homme	Femme			
Cabinet, Direction de la Communication, Collaborateurs de groupes politiques	14	311	211 €	4 574 €	325	4 785 €	0,77%
DRAG	24	0	777 €	0 €	24	777 €	0,13%
DEB	99	15	2 346 €	182 €	114	2 528 €	0,41%
ORGANISMES ASSOCIES	0	50	0 €	1 168 €	50	1 168 €	0,19%
DRT	28 316	305	599 046 €	7 336 €	28 621	606 382 €	97,73%
DSD	0	281	0 €	4 815 €	281	4 815 €	0,78%
<b>TOTAL 2018</b>	<b>28 453</b>	<b>962</b>	<b>602 380 €</b>	<b>18 075 €</b>	<b>29 415</b>	<b>620 455 €</b>	<b>100,00%</b>

Comme les années précédentes, elles sont réalisées majoritairement par les agents de la Direction des Routes et des Transports (97,73 %) dans le cadre de la viabilité hivernale et estivale.

Ces heures supplémentaires sont effectuées à :

- 96,12 % par les personnels de la filière technique,
- 91,39 % par des agents de catégorie C,
- 96,62 % par des hommes.



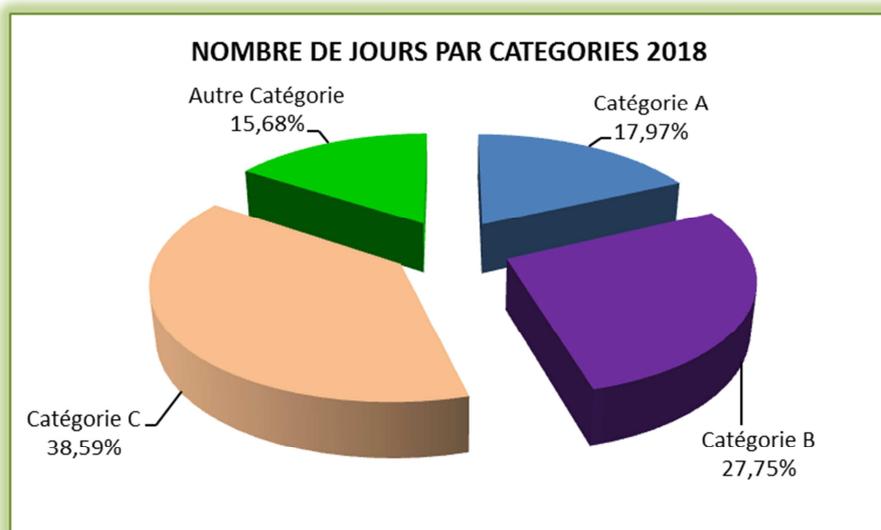
# LA FORMATION

- ➔ • 6.577 jours de formation
- ➔ • 1.392 agents formés
- ➔ • 4.234 départs en formation
- ➔ • 1,55 jour de formation en moyenne par agent
- ➔ • Coût par agent : 453,41 €
- ➔ • Coût total de la formation : 631.151 €  
(dont cotisation obligatoire CNFPT 370.490 €)

Pour rappel, quelques définitions:

- Préparation aux concours et examens : participation aux préformations y compris les journées de participation aux concours et examens.
- Formations prévues par les statuts particuliers : formation d'intégration, formation de professionnalisation.
- Formations continues : perfectionnement, professionnalisation, formation en inter ou intra, formation diplômante.
- Formations personnelles : à l'initiative de l'agent, à l'exclusion des stages de formation continue et des congés formation.

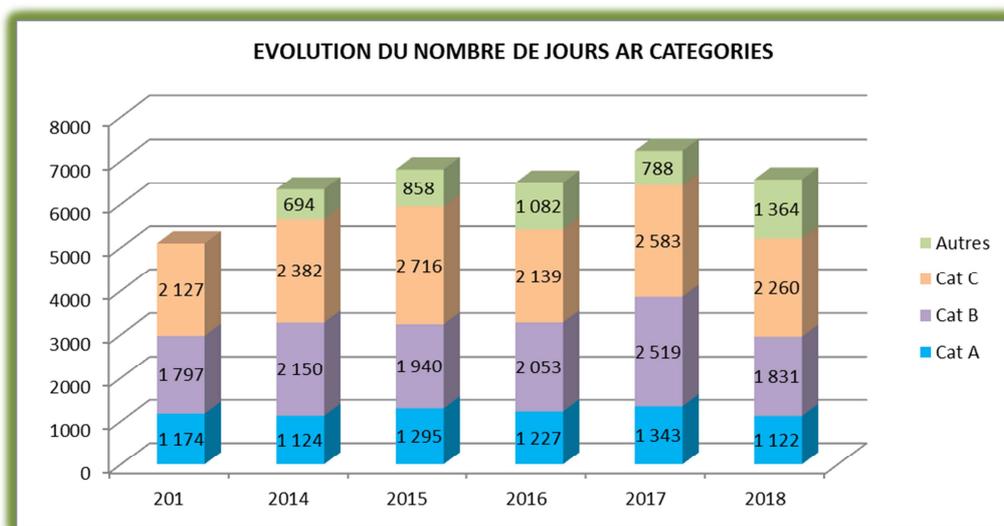
- LA FORMATION



Contrairement à l'année précédente, le nombre total de jours de formation ainsi que le nombre de départs en formation diminue de 9,07 % en 2018. Les catégories A, B et C sont concernées par cette baisse.

La catégorie « Autres » se compose des assistants familiaux, des agents en contrat emplois d'avenir et des apprentis. N'étant pas statutaires, ils ne peuvent être comptabilisés avec les agents de la FPT appartenant à une catégorie. Comme l'ensemble des agents, ils suivent régulièrement des actions de formations liées à leurs métiers et dans les secteurs de l'hygiène et la sécurité au travail. Le nombre de départ augmente de 73,20 %.

	2013			2014			2015			2016			2017			2018			% Evolution		
	Jours	Départ Agent	Moy.	Jours	Départ Agent	Moy.															
Cat A	1 174	852	1,38	1 124	819	1,37	1 295	832	1,56	1 227	762	1,61	1 343	872	1,54	1 122	761	1,47	-16,48%	-12,73%	-4,30%
Cat B	1 797	931	1,93	2 150	1 302	1,65	1 940	1 390	1,40	2 053	1 136	1,80	2 519	1 483	1,70	1 831	1 175	1,56	-27,31%	-20,77%	-8,25%
Cat C	2 127	1 234	1,57	2 382	1 516	1,57	2 716	1 984	1,37	2 139	1 541	1,39	2 583	1 904	1,36	2 260	1 634	1,38	-12,52%	-14,18%	1,94%
Autres				694	149	4,66	858	337	2,55	1 082	364	2,97	788	395	1,99	1 364	664	2,05	73,20%	68,10%	3,03%
TOTAL	5 097	3 017	1,69	6 350	3 786	1,68	6 809	4 543	1,50	6 501	3 803	1,71	7 233	4 654	1,55	6 577	4 234	1,55	-9,07%	-9,02%	-0,05%

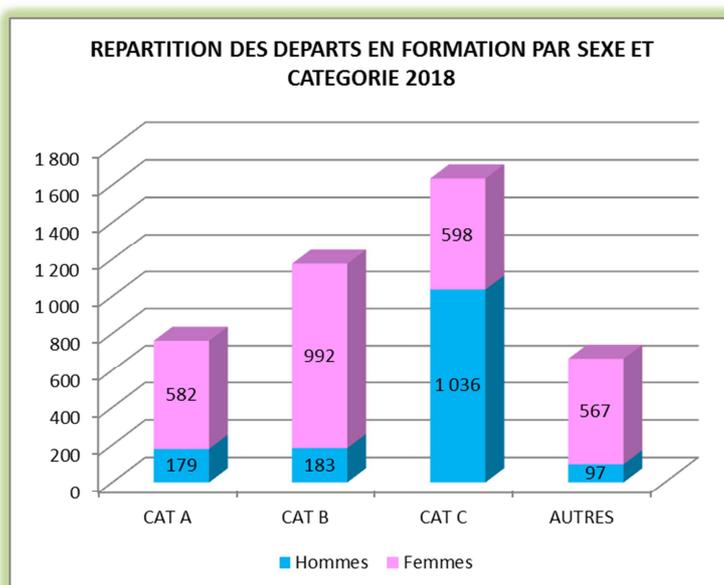


Le nombre moyen de journées de formation par agent par catégorie reste stable par rapport à l'année précédente. Contrairement à 2017, c'est la catégorie B qui connaît la diminution la plus significative. Les agents de catégorie B représentent 27,75 % des agents partis en formation, ce qui est concordant par rapport au pourcentage qu'ils représentent au sein de la collectivité (30.9%).

### EVOLUTION DU NOMBRE DE DEPARTS EN FORMATION

	2014			2015			2016			2017			2018				
	H	F	TOTAL	%	EVOLUTION												
CAT A	172	647	819	170	662	832	153	609	762	216	656	872	179	582	761	17,97%	-12,73%
CAT B	238	1 064	1 302	230	1 160	1 390	262	874	1 136	336	1 147	1 483	183	992	1 175	27,75%	-20,77%
CAT C	804	712	1 516	1 174	810	1 984	1 013	528	1 541	1 271	633	1 904	1 036	598	1 634	38,59%	-14,18%
AUTRES	104	45	149	155	36	191	194	170	364	93	302	395	97	567	664	15,68%	68,10%
TOTAL	1 318	2 468	3 786	1 729	2 668	4 397	1 622	2 181	3 803	1 916	2 738	4 654	1 495	2 739	4 234	100,00%	-9,02%
%	34,81%	65,19%	100,00%	39,32%	60,68%	100,00%	42,65%	57,35%	100,00%	41,17%	58,83%	100,00%	35,31%	64,69%	100,00%		

Les agents partant en formation sont 35,31 % d'hommes et 64,69 % de femmes. L'effectif permanent se compose de 44,04 % d'hommes et de 55,96 % de femmes.



- **PREPARATIONS AUX CONCOURS ET EXAMENS**

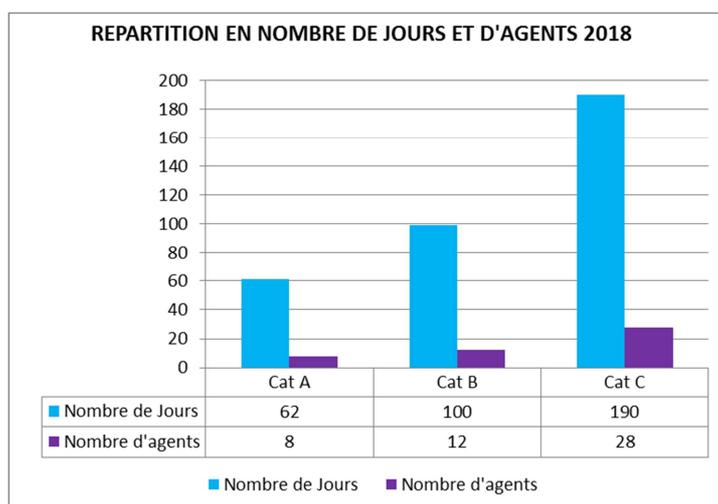
Contrairement à l'année précédente, on note une augmentation du nombre de jours de préparation à un concours ou à un examen professionnel, ainsi que du nombre d'agents. Ces variations s'expliquent par l'organisation des préparations concours fixée en fonction de l'ouverture des concours par les Centres de gestion et selon une périodicité élargie (tous les 2 ans en général). La durée des préparations concours a également été revue à la baisse et orientée sur l'apprentissage de la méthodologie des épreuves.

La collectivité maintient l'accompagnement des agents dans la préparation aux concours et examens. Cependant, elle a fixé depuis 6 ans un quota de 6% (environ 100 agents) par an et par direction d'agents autorisés à suivre une préparation et refuse les départs en « formation tremplin » pour ceux qui échouent aux tests d'entrée à ces préparations. Jusqu'à présent, ce quota n'a jamais été un frein au départ d'un agent en préparation.

S'agissant des agents contractuels, les départs en préparation concours sont autorisés uniquement pour ceux qui occupent un emploi permanent.

Ce sont des agents de catégorie C (58,33 %) et notamment des hommes (58,33 %) qui ont bénéficié le plus de ce dispositif en 2018.

	Nombre de Jours	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Total	%	Evolution
Cat A	62	4	4	8	16,67%	33,33%
Cat B	100	6	6	12	25,00%	-40,00%
Cat C	190	18	10	28	58,33%	0,00%
<b>TOTAL</b>	<b>351,00</b>	<b>28</b>	<b>20</b>	<b>48</b>	<b>100,00%</b>	<b>-18,00%</b>
%		58,33%	35,71%	100,00%		



- **COÛT DE LA FORMATION**

Contrairement aux deux années précédentes, le coût de la formation augmente de 5,27 % en 2018. Contrairement à l'année précédente (- 13,23 %), le coût des frais de déplacement liés à la formation est en hausse de 10,12 %.

	2014	2015	2016	2017	2018	Evolution	%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	368 660	378 252	343 389	356 910	354 800	-0,59%	62,36%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	7 031	1 685	0	0	0		0,00%
Autres organismes (lignes de crédits DRH - formation)	198 650	169 628	207 192	123 783	154 785	25,05%	27,21%
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	57 306	52 304	50 363	43 698	48 121	10,12%	8,46%
Indemnités formateurs internes (lignes de crédits PAYE)		12 243	10 102	16 032	11 224	-29,99%	1,97%
<b>TOTAL</b>	<b>633 661</b>	<b>614 112</b>	<b>611 046</b>	<b>540 424</b>	<b>568 929</b>	<b>5,27%</b>	<b>100,00%</b>
Coût moyen par agent	428,15	488,94	479,63	384,37	408,71	6,33%	

L'augmentation du coût de la formation en 2018 repose essentiellement sur les actions engagées par le biais d'organismes extérieurs. En effet, plusieurs actions programmées initialement en 2017, non réalisées pour des motifs calendaires, ont été reportées en 2018.



# ELEMENTS SOCIAUX

- ➔ Prestations sociales : 45.005 €
- ➔ Chèques vacances : 41.246 €
- ➔ Titres restaurant : 803.675 €
- ➔ Prêts et secours : 11.350 €
- ➔ CESU : 55.052 €
- ➔ Arbre de Noël : 47.528 €
- ➔ Participation à la prévoyance : 63.987 €
- ➔ 603.65 € en moyenne par agent

**Le montant total de l'action sociale destinée à l'effectif total (1.769 agents) s'élève à 1.633.721,31 € (+1,3 %), dont 1.067.843 € pris en charge par la collectivité. Le coût moyen par agent est de 603,65 € (+ 2,60 %).**

➤ Prestations sociales (- 20,72 %)

D'un montant total de 45.005,81 € au profit de 306 enfants, elles concernent essentiellement l'allocation pour enfant handicapé et les subventions pour séjour d'enfant, garde d'enfant, frais de garde...

➤ Chèques vacances (- 2,37%)

Les chèques vacances sont gérés par la DRH : 382 agents en ont bénéficié pour un montant total de 194.511,09 €. La participation du Conseil Départemental s'élève à 41.246,65 €.

➤ Titres restaurant (+ 1,11%)

La gestion des titres restaurant d'une valeur de 6 € est assurée par la DRH qui prélève la participation de l'agent sur son traitement (2,40 € par ticket restaurant). La collectivité prend à sa charge l'autre part, soit 3,60 €.

1.347 agents ont bénéficié de titres restaurant pour un montant total de 1.339.458 €. La contribution de la collectivité s'élève à 803.675 €.

➤ Prêts et secours (- 54,69 %)

La gestion des prêts et secours est assurée par le Pôle Social de la DRH. 2 agents en ont bénéficié pour un montant de 11.350 €. L'assistante sociale du personnel départemental est à la disposition des agents pour les accueillir, les écouter, les orienter, évaluer leur situation, élaborer un plan d'action adapté.

➤ Arbre de Noël (- 4,12 %)

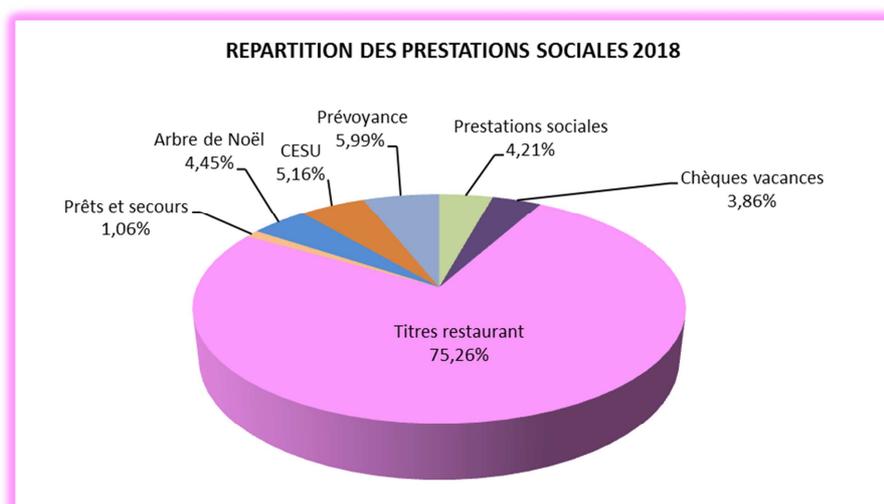
Cette manifestation qui comprend un spectacle, un goûter et une distribution de cadeaux a été organisée pour 637 enfants des personnels départementaux pour un montant de 47.528,82 €.

➤ CESU (+ 2,71%)

68 bénéficiaires des CESU « emploi pour tous » pour un montant total de 55.052,60 €.

➤ Participation à la prévoyance (+ 5,51 %)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le Département participe à la prévoyance (garantie maintien de salaire en cas d'incapacité de travail, invalidité et décès) L'adhésion des agents aux dispositifs mis en place par l'employeur est facultative. La participation de la collectivité en 2018 s'est élevée à 63.987 € au bénéfice de 671 agents (+ 19,33 %).



## • LES INSTANCES DU PERSONNEL

### 4 COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

- Toutes ont statué sur des demandes individuelles d'agents telles que mise en disponibilité, mise à disposition, intégration, cumul d'activités, etc....
- Une a statué pour les avancements de grade et promotions internes.

Suite à la réunion de la CAP de 2018 :

#### ➤ Les promotions internes

13 agents ont bénéficié d'une promotion interne en 2018 : 15,38 % en filière administrative, 84,62 % en filière technique, 23 % en catégorie A, 15,38 % en catégorie B et 61,62 % en catégorie C.

#### ➤ Les avancements de grade

148 agents ont bénéficié d'un avancement de grade :

- 73,64 % des avancements de grade concernent des agents de catégorie C, 18,24 % de catégorie B, 8,12 % de catégorie A.
- 59,45 % des avancements de grade concernent la filière technique, 29 % la filière administrative, 9,45 % la filière sociale et 2,1 % la filière culturelle. permanent.

### 4 COMITES TECHNIQUES

Les principaux points sur lesquels le Comité Technique a émis un avis :

- Modification de l'organigramme de la Direction des Ressources et de l'Administration Générale.
- Taux d'avancement au grade de sage-femme hors classe.
- Bilan sur le Service Civique.
- Bilan sur le temps de travail.
- Don de jours de repos pour les proches aidants de personnes âgées ou handicapées.
- Adaptations de l'organisation des services du siège de la Direction des Routes et des Transports.
- Mise à jour de la cartographie des ATTEE.
- Expérimentation de la ré-internalisation du déneigement au Pla d'Adet.
- Aménagement de la MDS de Bagnères-de-Bigorre dans les nouveaux locaux.
- Réorganisation de l'agence des routes des Coteaux.
- RIFSEEP : ajustement du dispositif.
- Procédure préalable contradictoire en vue d'une admonestation ou de l'engagement d'une procédure disciplinaire.
- Création des commissions consultatives paritaires et création de la commission administrative paritaire locale n°2 : détermination du nombre de représentants.
- Plan de formation 2018.
- Mise en œuvre des nouveaux dispositifs règlementaires en partenariat avec le Centre de Gestion 65 dans le cadre de la convention cadre du socle commun (Médiation préalable obligatoire ; Lanceur d'alerte ; Référent alerte éthique ; Référent déontologie ; Référent laïcité).
- Présentation du Règlement Général de la Protection des Données.
- Réorganisation de la Direction de la Solidarité Départementale.
- Ajustements des organigrammes de la Direction des Routes et des Transports.

- Schéma Directeur des Ressources Humaines.
- Etat des lieux sur la généralisation du dispositif télétravail.
- Mise en place d'une procédure de recrutement sous l'arbitrage d'une nouvelle commission GPEEC après évolution de la commission d'analyse des postes.
- Mise en place d'une procédure de remplacement / renfort.
- Fixation des jours de RTT figés dans le calendrier pour 2019.
- Modification des cycles de travail au collège Massey.
- Modification organisationnelle de la Direction des Systèmes d'Information – Imprimerie Départementale, au sein de la Direction des Ressources et de l'Administration Générale.
- Réorganisation de l'accueil du Cabinet.
- Réorganisation du Service Solidarité Territoriale.
- Projet de service de la Maison Départementale pour l'Autonomie.
- Création de la commission Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).
- Création d'une commission formation.
- Mise en place d'un Schéma Directeur Hygiène et Sécurité suite à sa présentation à la séance du CHSCT du 16 Bilan de l'utilisation du dispositif de dons de jours de repos à un agent parent d'un enfant gravement malade<sup>3</sup>
- Dispositif de référencement des formateurs internes occasionnels.

#### 4 COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le CHSCT s'est réuni à 4 reprises et s'est prononcé et/ou a été informé sur :

- Approbation des procès-verbaux des séances du 4 mai, 13 juin et 21 novembre 2017.
- Bilan des accidents de services de l'année 2017.
- Plan de prévention de l'année 2018.
- Plan de formation sécurité de l'année 2018.
- Plans de la Maison Départementale de Solidarité de Gaston Dreyt et du cCentre d'exploitation de La Barthe de Neste.
- Etat d'avancement du DUERP.
- Point oral sur les différents travaux d'aménagement et constructions en cours : Place Ferré, Hôtel du Département, projet point d'appui Ferrières, centre d'exploitation de Loures Barousse, silo à sel d'Argelès-Gazost.
- Observations et suggestions consignées sur le registre de sécurité et santé au travail.
- Organisation des groupes de travail.
- Trame fiche technique accident.
- Equipements de Protection Individuelle.
- Bilan des emplois passerelles 2017.
- Rapport annuel de la médecine du travail (2017) du Docteur Caley (présentation qualitative par le nouveau médecin de prévention interne).
- Mise en œuvre des visites médicales périodiques, notamment celles à destination des personnes exposées et celles relatives au suivi médical renforcé.
- Point de situation sur les dispositifs de formations obligatoires relevant du code du travail (habilitations / CACES / autorisations de conduite...).
- Point de situation sur les assistants de prévention.
- Etat des lieux des expérimentations en cours relatives au dispositif sédentarité dans le cadre de la QVT.
- Mise en œuvre du télétravail.
- SDHS : politique de prévention du Département et présentation de synthèse du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

- Travaux en cours et à venir : sites de Gaston Dreyt, Place Ferré, Archives Départementales, centre d'exploitation de Loures-Barousse.
- Relevé des registres d'hygiène et de sécurité.



Département des Hautes-Pyrénées  
6, rue Gaston Manent - CS 71324 - 65013 Tarbes Cedex 9

**ARRETE**

## RAA N°389 du 11 décembre 2019

N°	DATE	SERVICE D'ORIGINE	OBJET
5953	10/12/2019	DRT	* Arrêté temporaire portant réglementation provisoire de la circulation sur la RD 929 sur le territoire de la commune de Saint-Lary

\* Inséré au R.A.A.

D.G.S. (Direction Générale des Services)

DIRASS (Direction des Assemblées)

D.R.T. (Direction des Routes et des Transports)

D.E.B. (Direction de l'Éducation et des Bâtiments)

D.R.H. (Direction des Ressources Humaines)

D.R.A.G. (Direction des Ressources et de l'Administration Générale)

D.S.D. (Direction de la Solidarité Départementale)

D.D.L. (Direction du Développement Local)



REGISTRE DES ARRETES  
DU PRESIDENT DU CONSEIL DEPARTEMENTAL

DIRECTION DES ROUTES  
ET DES TRANSPORTS

05953

**OBJET : Arrêté temporaire n°14/2019.254**

**Portant réglementation provisoire de la circulation sur la route départementale n° 929 sur le territoire de la commune de SAINT LARY.**

Le Président du Conseil Départemental,

- VU le code général des collectivités territoriales et notamment l'article L 3221-4,
- VU le code de la route et notamment l'article L 411-3,
- VU la loi n° 82.213 du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,
- VU l'arrêté du 24 novembre 1967 modifié relatif à la signalisation des routes et autoroutes,
- VU l'instruction interministérielle sur la signalisation routière modifiée, approuvée par arrêté du 7 juin 1977,
- Vu l'avis de Monsieur le Préfet des Hautes Pyrénées,
- VU la demande de l'entreprise EIFFAGE en date du 9 décembre 2019.

Considérant qu'en raison du déroulement de travaux de construction d'un mur de soutènement sur la route départementale n° 929, effectués par l'Entreprise EIFFAGE, il y a lieu de régler la circulation sur cette voie.

**ARRETE**

**ARTICLE 1<sup>er</sup>.** Pour permettre le déroulement de travaux de construction d'un mur de soutènement, la circulation des véhicules sera alternée sur la route départementale n° 929 du Point de Repère (PR) 64+100 au PR 64+160 sur le territoire de la commune de SAINT LARY.

**ARTICLE 2.** Ces mesures prennent effet à compter du lundi 9 décembre 2019 à 8h00, et resteront en vigueur jusqu'au vendredi 20 décembre 2019 à 18h00.

Les contraintes seront maintenues sur toute la période (jour et nuit) sauf week-end.

**ARTICLE 3.** L'alternat sera effectué au moyen de feux tricolores homologués. Ces feux seront précédés d'une signalisation d'approche et d'une signalisation de position rétroréfléchissante haute intensité.

Une interdiction de dépasser, de stationner, ainsi qu'une limitation de vitesse (50 km/h) seront mises en place au droit du chantier.

**ARTICLE 4.** La fourniture, pose et maintenance de la signalisation routière, conforme à l'Instruction Interministérielle ainsi que l'affichage du présent arrêté à chaque extrémité du chantier, seront assurées par l'entreprise EIFFAGE.

**DÉPARTEMENT DES HAUTES-PYRÉNÉES**

Hôtel du Département – Rue Gaston Manent – CS71324 - 65013 TARBES cedex 9  
Tel. 05 62 56 78 65 – Fax. 05 62 56 78 66 – [www.hautespyrenees.fr](http://www.hautespyrenees.fr)

L'Agence départementale des Routes du Pays des Nestes en assurera le contrôle.

Les signaux en place pourront être déposés et la circulation rétablie dès lors que les motifs ayant conduit à leur mise en place (présence de personnel, d'engins ou d'obstacles) auront disparu.

Il en sera de même en cas d'achèvement des travaux avant la date fixée à l'article 2.

**ARTICLE 5.** L'accès des propriétés riveraines et l'écoulement des eaux devront être constamment assurés.

**ARTICLE 6.** Toute infraction aux dispositions du présent arrêté sera constatée et poursuivie conformément aux lois et règlements en vigueur.

**ARTICLE 7.** Le présent arrêté pourra faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Pau dans un délai de deux mois à compter de sa date de publication.

**ARTICLE 8.** Le présent arrêté sera affiché dans la commune de SAINT LARY et publié au Recueil des Actes Administratifs du Département.

Tarbes, le **10 DEC. 2019**

Pour Le Président et par délégation,  
Le Directeur Général Adjoint

  
**Philippe DEBERNARDI**

Pour attribution :

- M. le Maire de SAINT LARY,
- M. le Colonel Commandant le Groupement de Gendarmerie,
- M. le Directeur de l'entreprise EIFFAGE,
- M. le Chef de l'Agence des Routes du pays des Nestes.

Pour information :

- Madame Maryse BEYRIE, conseillère départementale du canton Neste, Aure et Louron
- Monsieur Michel PÉLIEU, conseiller départemental du canton Neste, Aure et Louron,
- Conseil Départemental – DRT – Service Transports.



**DÉPARTEMENT DES HAUTES-PYRÉNÉES**

Hôtel du Département – Rue Gaston Manent – CS71324 - 65013 TARBES cedex 9  
Tel. 05 62 56 78 65 – Fax. 05 62 56 78 66 – [www.hautespyrenees.fr](http://www.hautespyrenees.fr)