

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU JURA

**RAPPORT
D'ACTIVITÉ
2018**





L'évolution du paysage territorial français

Depuis l'année 2017 qui a vu le nombre de groupements à fiscalité propre diminuer de près de 39 %, le paysage intercommunal reste presque inchangé. Selon le bilan de l'intercommunalité de la Direction Générale des Collectivités Locales, la France compte :

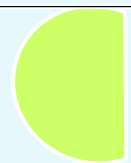
1 258 EPCI à fiscalité propre,

dont près de 80 % sont des Communautés de Communes,

18 % des Communautés d'Agglomération,

et moins de 3 % des EPCI se répartissent entre 21 métropoles et 13 communautés urbaines.

En revanche, le nombre des Communes a diminué en raison de la reprise du mouvement de création de communes nouvelles. Elles sont au nombre de 34 970 au 1^{er} janvier 2019.



L'état de la Fonction Publique

Malgré la hausse globale de l'emploi public dans les trois versants (Fonction Publique Territoriale, Hospitalière et Etat), le taux d'administration, qui mesure la concentration des agents dans la population est resté stable en 2018 à **76,3** agents en équivalent temps plein pour 1 000 habitants. La FPT a perdu 0,4 % de ses effectifs en 2016, puis en 2017 (7 200 emplois par an). La part des femmes dans l'emploi public continue d'augmenter pour atteindre **62,1 %** toutes catégories hiérarchiques considérées.



ENTRE 2005 ET 2016, L'UNION EUROPÉENNE A COMPTÉ 6 % DE COLLECTIVITÉS EN MOINS.

Le contexte jurassien

En 2018 , 3 communes nouvelles ont été créées :

Arinthod, née de la fusion des communes de Arinthod et de Chisséria

Val-d'Épy, née de la fusion des communes de La Balme-d'Épy et de Val d'Épy

Vosbles-Valfin, née de la fusion des communes de Valfin-sur-Valouse et de Vosbles.

506 communes

15 Communautés de Communes

2 Communautés d'Agglomération

1 SDIS (affilié volontaire)

113 syndicats

Le bloc local n'a cessé d'évoluer depuis 2010 : transferts de compétences, élargissement des périmètres communautaires, créations de communes nouvelles... Ces évolutions ne sont pas sans effet sur la gestion des ressources humaines, et par conséquent sur l'activité du CDG. Ces évolutions créées des demandes fortes en terme d'uniformisation des situations issues des fusions.



Le Centre de Gestion, un pôle de compétences au service des collectivités



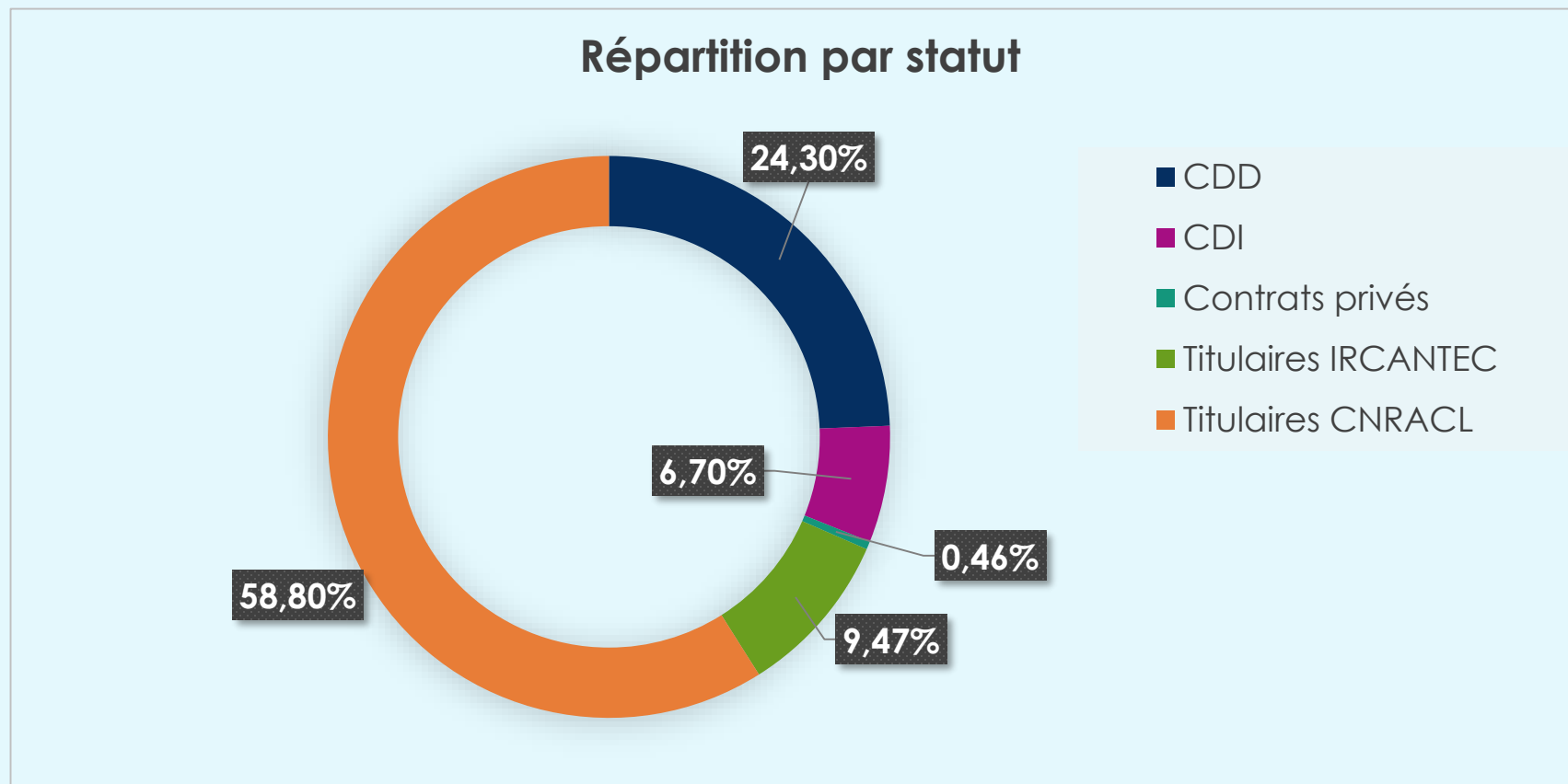
Le CDG est un établissement public local créé par la loi du 26 janvier 1984, géré par les employeurs territoriaux pour apporter une assistance et une expertise à la gestion de leur personnel. Il assure également une mission générale d'information des candidats aux emplois publics locaux, de promotion de l'emploi territorial et le fonctionnement des instances de dialogue social. Il exerce également des missions obligatoires telles que la fiabilisation des comptes de retraite, l'organisation des instances médicales et la déontologie. Partenaire au quotidien des collectivités, le Centre de Gestion tend à répondre aux besoins spécifiques et ponctuels des collectivités. Des services payants sont également développés comme l'archivage, la mise à disposition d'agents, le service de psychologue du travail, les missions d'appui et d'accompagnement en matière d'hygiène et de sécurité.



Panorama des collectivités affiliées

Sur les **568** collectivités et établissements publics jurassiens, deux sont non affiliés (Les villes de Lons-Le-Saunier et de Dole), le SDIS, quant à lui, est affilié volontaire.

4 523 agents travaillent au service de ces collectivités



Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion

| TITULAIRES | SUPPLEANTS |
|---|--|
| Clément PERNOT, Président de la CC Champagnole Nozeroy Jura | David DUSSOUILLEZ, Adjoint au Maire de Champagnole |
| Bernard AMIENS, Maire d'Arbois | Jean-Michel DAUBIGNEY, Maire de Tavaux |
| Françoise VESPA, Maire de Saint-Laurent en Grandvaux | Marie-Christine CHAUVIN, Maire de Chaux Champagny |
| Gérard FERNOUX COUTENET, Maire de Rochefort sur Nenon | André BARBARIN, Maire de Montmorot |
| Christiane MAUGAIN, Maire de Perrigny | Bernard FRAIZIER, Maire de Mont sous Vaudrey |
| Dominique BONNET, Maire de Poligny | Chantal MARTIN, Maire d'Ardon |
| Claude GIRAUD, Maire de Montrond | Jean-Luc ALLEMAND, Maire d'Orgelet |
| Françoise ROBERT, Adjointe Mairie de Saint-Claude | François GUITTON, Maire de Messia sur Sorne |
| Denis RENAUD, Maire de La Boissière | François PERRODIN, Maire de Bletterans |
| Gilles BEDER, Maire de Salins-Les-Bains | Audrenne BEDEAU, Conseillère municipale de Gillois |
| Jacqueline LAROCHE, Adjointe au Maire de Morez | Annie MAYET, Maire de Leschères |
| Félix MACARD, Maire de Foucherans | Véronique DEL DO, Maire du Larderet |
| Alain PANSERI, Maire de Clairvaux les Lacs | Alain QUICLET, Maire de Voiteur |
| Philippe PASSOT, Maire de Lavans-les-Saint-Claude | Francis LESEUR, Maire de Lamoura |
| Sandrine GAUTHIER PACOUD, Maire de Mesnois | Michel GINIES, Maire de Damparis |
| Evelyne COMTE, Maire de Supt | Zohra QUOCHIH, Conseillère municipale Chilly le Vignoble |
| Arielle BAILLY, Adjointe au Maire de Champagnole | Patrice VILLALONGA, Maire de Bracon |
| Denis JEUNET, Conseiller communautaire Jura Nord | Guy SAILLARD, Président du Sictom de Champagnole |
| Florence GROS FUAND, Présidente de la CC Région d'Orgelet | Laurent PETIT, Président de la CC Arcade Haut Jura |
| Maurice HOFFMAN, Conseiller communautaire CA Grand Dole | Jean-Louis DELORME, Président CC Petite Montagne |



Le Centre de Gestion, un pôle de compétences au service des collectivités

Le Conseil d'administration s'est réuni à 3 reprises et a délibéré dans les domaines suivants :

- Affaires générales

Les grandes orientations du projet d'établissement 2018 ont été dessinées, dont la poursuite de la création d'un service de médecine professionnelle et le développement de missions dans les secteurs de la prévention et de la psychologie du travail, l'accompagnement clés en main des secrétaires de Mairie et l'implication du CDG au plus près des collectivités.

- Personnel

2 agents ont été recrutés : une infirmière chargée de la mise en place du service de médecine professionnelle, du secrétariat du Comité Médical et du FIPHFP et une psychologue du travail. L'agent préventeur a obtenu sa certification et a été nommé Agent Chargé des Fonctions d'Inspection (ACFI).

La procédure et les plafonds annuels globaux et individuels de prise en charge du Compte Personnel de Formation ont été déterminés.



Le Centre de Gestion, un pôle de compétences au service des collectivités

- Personnel (suite)

Un poste de catégorie A a été créé afin de répondre aux nouvelles orientations de l'établissement et aux besoins des collectivités.

- Mutualisation : Inter-Région et partenariat entre CDG

Devant la technicité juridique et le souci d'une mission de qualité, le service « Référent déontologue, laïcité et lanceur d'alerte » a été organisé avec les CDG 25, 67 et 68 et 90.

Une convention de mutualisation avec le CDG54 pour la désignation d'un délégué à la protection des données a été approuvée.



Le Centre de Gestion, un pôle de compétences au service des collectivités

- Élections professionnelles, instances représentatives et dialogue social

Le CA a maintenu le paritarisme numérique au Comité Technique, en fixant à 7 le nombre de représentants des collectivités et établissements affiliés au CDG employant moins de 50 agents, nombre égal à celui des représentants du personnel titulaires et suppléants.

Le CA a également désigné les représentants du collège des représentants des collectivités aux Commissions Administratives Paritaires et aux Commissions Consultatives Paritaires pour les trois catégories A, B et C.

Le Conseil d'Administration a approuvé de nouveaux critères de diffusion de la propagande syndicale (prise en charge par le CDG des frais de reprographie, d'envoi, fourniture des enveloppes et des étiquettes et mise sous pli).

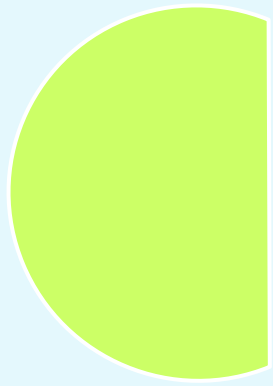


Le Centre de Gestion, un pôle de compétences au service des collectivités

Le Conseil d'administration a délibéré dans le domaine des affaires financières sur :

Le maintien à l'identique des taux de cotisations soit : 0,80 % pour la cotisation obligatoire et 0,15 % pour la cotisation additionnelle et sur les tarifs des missions payantes :

| Mission | heure | devis | dossier | ½ j | | 1 j (6h) | | |
|--|--|---------------------------|-----------|-----------------|--------------|-----------------|---------------------------------|----------------------------------|
| | | | | Coll. affiliées | Autres coll. | Coll. affiliées | Autres coll. | |
| Archivage | - | gratuit | - | 150 € | 150 € | 300 € | 300 € | |
| Prévention | 45 € | - | Sur devis | | | | Hors frais déplacement et repas | |
| Comité médical | - | - | 100 € | - | - | - | - | |
| Commission de réforme | - | - | 175 € | - | - | - | - | |
| Audit et aide prise de poste en RH | 50 € | gratuit | - | - | - | - | - | |
| Inspection du travail | 80 € | 200 € (¹) | - | 250 € | 300 € | 500 € | 600 € | |
| <i>(¹) Devis non facturé si suivi d'une mission</i> | | | | | | | | |
| Psychologue du travail | 75 € | - | - | 240 € | 288 € | 480 € | 576 € | Consult. individuelle en cabinet |
| Mise à disposition d'agents | 8 % des salaires et charges patronales versés aux agents mis à disposition | | | | | | | |



L'activité du Centre de Gestion

de la Fonction Publique

du Jura en 2018

Mission
obligatoire

Le Centre de Gestion, au service d'une application unitaire du statut



Expertise juridique et statutaire

Le CDG répond aux interrogations à propos du recrutement, de l'avancement, de la promotion, de la rémunération, des absences, de la disponibilité, de la retraite, de l'audit, du régime indemnitaire, etc...

Issue de la volonté des membres du conseil d'administration, les services peuvent apporter une aide à la prise de poste dans le domaine des RH, conseil, accompagnement, assistance des élus employeurs et des agents chargés de la gestion des RH.

Les demandes d'aide à la prise de poste des secrétaires sont croissantes notamment sur la partie Paie-Budget.



Mission
obligatoire



Missions temporaires

Le CDG peut organiser la continuité des services en palliant au remplacement d'un agent secrétaire de Mairie.

Le CDG prend en charge l'aspect administratif du recrutement des agents ainsi mis à disposition (contrat, paye, visite médicale, absences pour maladie et accident...). 8% de frais de gestion sont demandés pour couvrir la médecine professionnelle, l'assurance statutaire et les accessoires de charges.

Aux côtés des secrétaires de Mairie

Le CDG accompagne les agents dans leur prise de fonctions et/ou tout au long de leurs missions. Les demandes sont croissantes. La collectivité peut également décider d'embaucher directement l'agent(e).

En 2018, 15 agents ont été mis à disposition sur des missions longues ou courtes.



Mission
obligatoire

La gestion des carrières

Le pôle carrière répond aux questions relatives au parcours individuel des agents :
nomination, avancement, promotion interne, entretien professionnel, etc.

Il fournit des modèles d'arrêtés, effectue le suivi et la mise à jour des dossiers individuels des agents fonctionnaires, et centralise les propositions d'avancement.

Le CDG met à disposition des collectivités affiliées un outil destiné à faciliter la gestion de leurs personnels, le portail CARRUS.

Le pôle carrière assure le secrétariat des Commissions Administratives Paritaires.

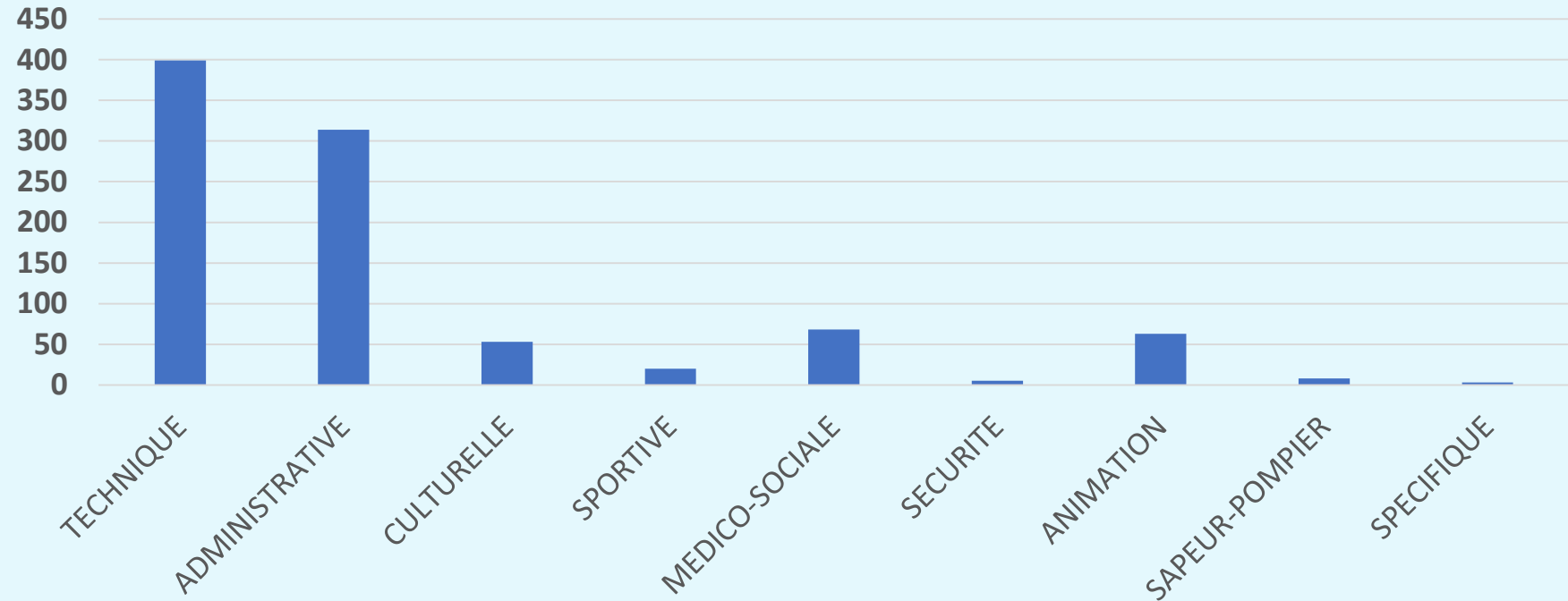


Mission
obligatoire

L'emploi territorial

Le CDG informe et oriente en matière d'accès à la Fonction publique territoriale, et de concours, il anime et promeut l'Emploi Public sous toutes ses formes.

Répartition des offres d'emploi par filière

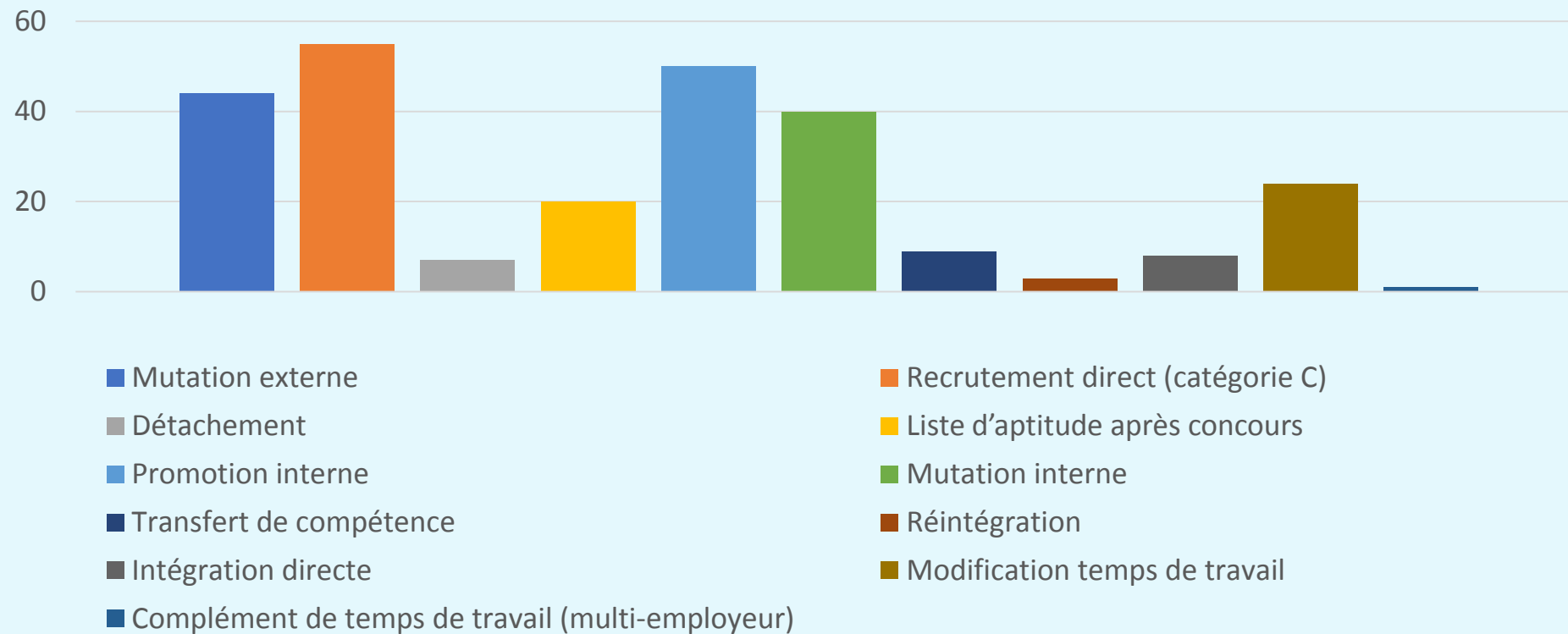


Sur les 933 offres d'emploi publiées en 2018 plus de 76 % d'entre elles se concentrent sur les filières technique et administrative.



L'emploi territorial

Types de recrutement

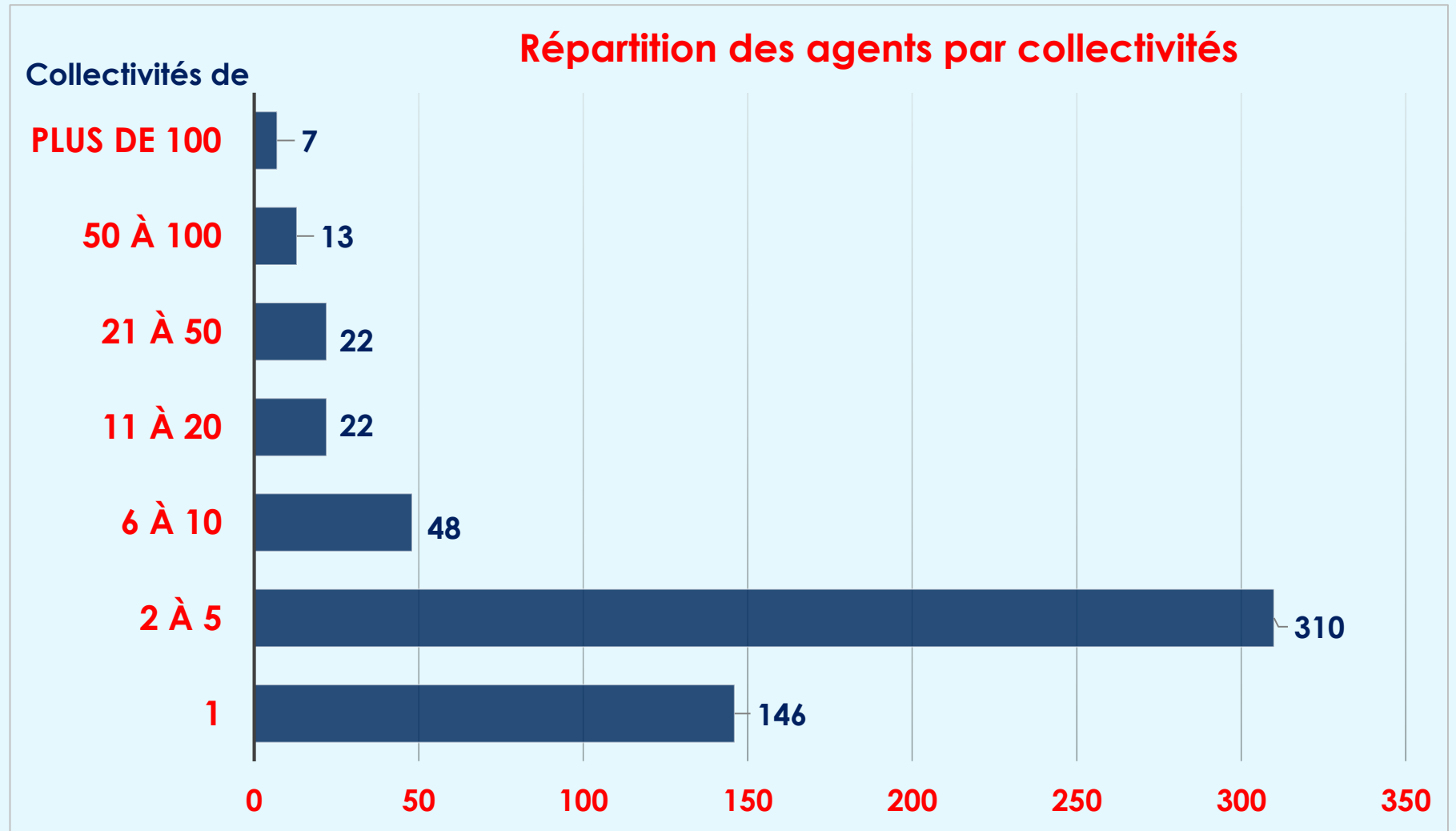


Le recrutement direct, puis la promotion interne et la mutation sont respectivement aux trois premières places des types de recrutement.



Mission
obligatoire

L'emploi territorial



Plus de la moitié des agents sont au service de collectivités employant 2 à 5 agents.

Mission
obligatoire

L'Emploi territorial

Le Fonctionnaire Momentanément Privé d'Emploi (FMPE)

Dès lors qu'une collectivité territoriale supprime l'emploi d'un fonctionnaire, et s'il appartient à la catégorie C, ce fonctionnaire momentanément privé d'emploi est pris en charge par le CDG moyennant une compensation financière acquittée par la collectivité.

La Loi du 20 avril 2016, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a instauré un système de dégressivité de la rémunération versées aux FMPE.

Le CDG confie à ces fonctionnaires des missions correspondant à leur grade. Il propose également leur candidature aux collectivités qui déclarent une vacance ou une création d'emploi.

Au 31 décembre 2018, 3 agents sont pris en charge par le CDG du Jura. Un agent de catégorie A est pris en charge par l'Inter-Région.

Mission
Handicap



Le handicap et le maintien dans l'emploi

Le CDG a conventionné avec le Fonds Pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP). Le service offert couvre deux axes :

- encourager au recrutement des personnels en situation de handicap, et favoriser le recrutement par l'apprentissage de travailleurs handicapés,
- accompagner les collectivités pour trouver des solutions pour prévenir, adapter les postes, et préserver la santé des agents.

Les principales saisines des collectivités, en 2018, ont porté sur :

- le recrutement d'agents travailleurs handicapés : modèle de contrat et informations sur les aides financières du FIPHFP,
- La réalisation, pour des collectivités, de plusieurs Déclarations Obligatoires d'Emploi des Travailleurs Handicapés,
- des renseignements sur la Reconnaissance Qualité Travailleur Handicapé.

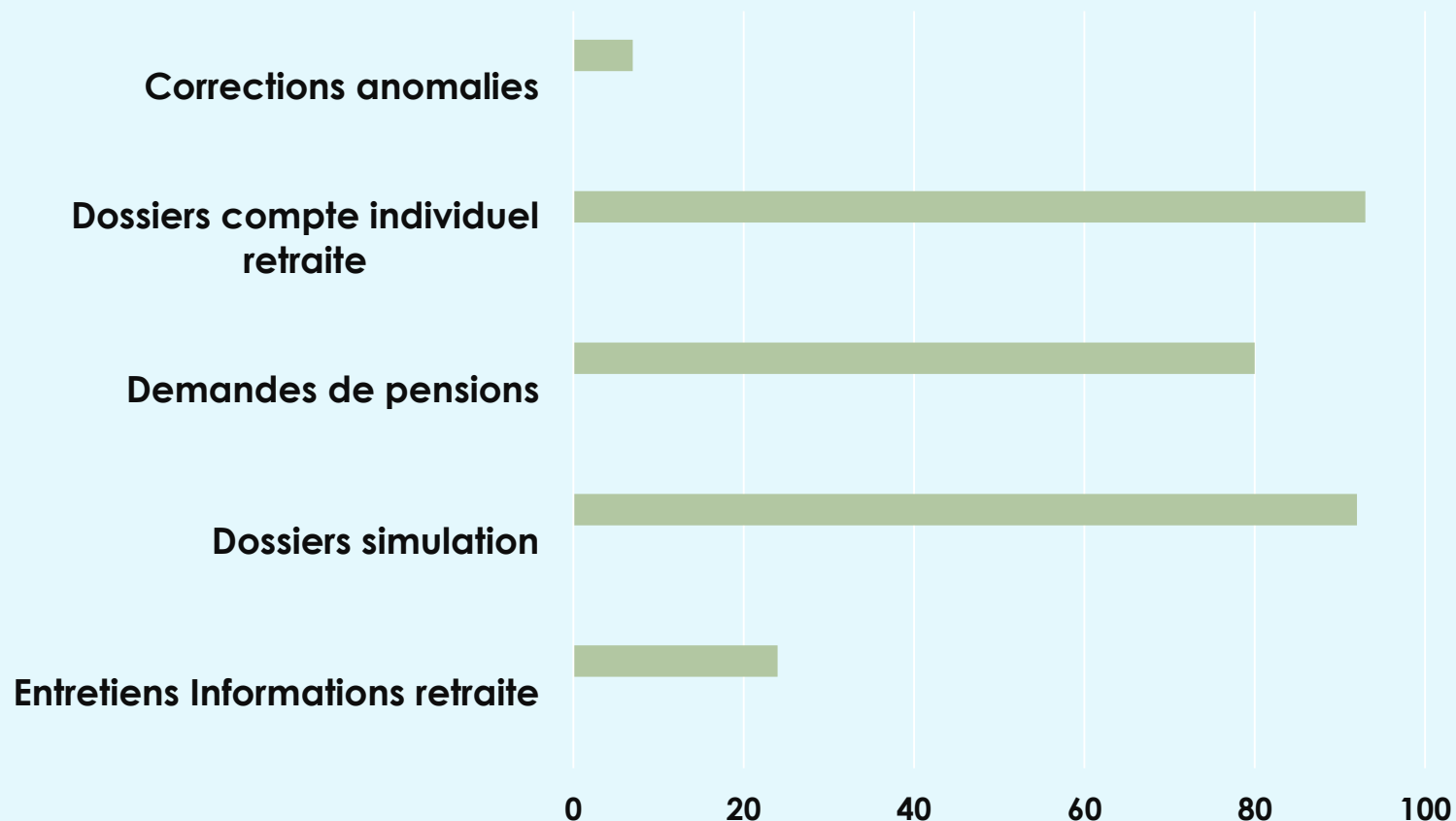


La mission retraite

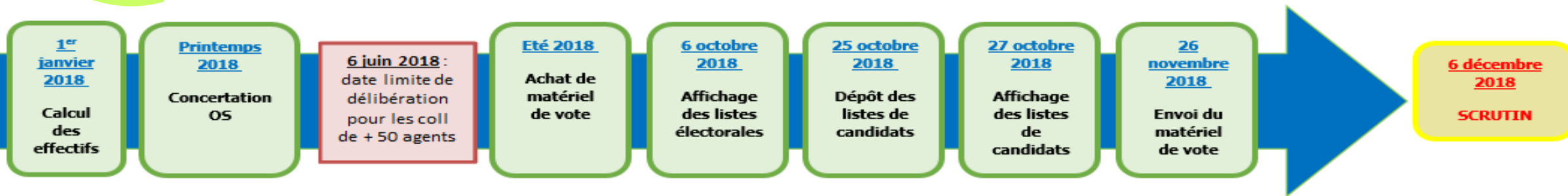
Partenaire de la caisse de retraite pour les fonds CNRACL, RAFP et IRCANTEC, le CDG intervient auprès des collectivités dans toutes les étapes l'instruction des dossiers de retraite de leurs agents.

Il accompagne également les agents qui le souhaitent dans leurs démarches de retraite.

Types et Quantité de dossiers traités



Les élections en vue du renouvellement des représentants du personnel aux instances paritaires ont eu lieu le 6 décembre 2018



Quelques moments clés du déroulement des opérations électorales

- ✓ En début d'année le CDG a centralisé les données relatives aux effectifs (titulaires, stagiaires, contractuels) des collectivités et établissements publics afin de déterminer les seuils de représentation dans les différentes instances ainsi que l'équilibre hommes/femmes qui entrera en vigueur à l'occasion de ces scrutins. Toutes les collectivités jurassiennes ont été destinataires d'un formulaire de recensement de ses effectifs (fonctionnaires et contractuels).
- ✓ Le 26 avril 2018, un protocole électoral a été conclu avec les organisations syndicales (CFDT, FAFPT, CGT et FO).
- ✓ 2 envois de tracts syndicaux (juin et octobre) ont été pris en charge et réalisés par le CDG. Désormais, l'envoi pourra se faire directement au domicile des agents grâce à la consolidation de plus de 4200 adresses postales.

Les élections du 6 décembre 2018 (suite)

Instances
paritaires

- ✓ Les listes électorales pour chacune des instances ont été transmises aux collectivités affiliées (à la suite d'un dysfonctionnement du logiciel l'envoi a dû être réalisé par courrier...).
- ✓ L'envoi de la propagande syndicale et du matériel de vote à destination des agents a été effectué par le personnel du CDG et des représentants syndicaux.
- ✓ Dépôt des listes : Pour établir leurs listes, les organisations syndicales ont du tenir compte, en plus de la répartition entre les groupes hiérarchiques, de l'équilibre hommes/femmes. Cela n'a pas été sans leur poser de problèmes...

Le 25 octobre 2018 ont été déposées :

- 3 listes de candidats pour l'élection des représentants du personnel au Comité Technique
- 3 listes pour chacune des 3 CAP
- 1 liste pour la CCP B.

Un procès-verbal de carence a été dressé pour les CCP A et C.

Les élections du 6 décembre 2018 (suite)

Instances
Paritaires

Le jour J, 5 scrutins ont été organisés et ont été tenus par des agents du CDG, des représentants des organisations syndicales sous la Présidence de M. Denis JEUNET, Vice-Président du CDG Jura.

Le tirage au sort des membres des CCP A et C s'est déroulé le 12 décembre au CDG.

Les résultats sont les suivants :

| | | |
|-------------------------------|---------|-----------------|
| 269 inscrits | | |
| 137 votants | | |
| 7 votes nuls | | |
| 130 suffrages exprimés | | |
| CAP A | | |
| • FAFPT : | 61 voix | 3 sièges |
| • SNTDCT : | 37 voix | 1 siège |
| • CFDT : | 32 voix | 1 siège |

| | | |
|-------------------------------|---------|-----------------|
| 326 inscrits | | |
| 146 votants | | |
| 1 vote nul | | |
| 145 suffrages exprimés | | |
| CAP B | | |
| • CFDT : | 62 voix | 2 sièges |
| • FAFPT : | 60 voix | 2 sièges |
| • CGT : | 23 voix | 1 siège |

| | | |
|-------------------------------|----------|-----------------|
| 2 216 inscrits | | |
| 547 votants | | |
| 22 votes nuls | | |
| 525 suffrages exprimés | | |
| CAP C | | |
| • CGT : | 213 voix | 4 sièges |
| • FAFPT : | 210 voix | 3 sièges |
| • FO : | 102 voix | 1 siège |

| | | |
|-------------------------------|----------|-----------------|
| 2 081 inscrits | | |
| 527 votants | | |
| 21 votes nuls | | |
| 506 suffrages exprimés | | |
| CT | | |
| • FAFPT : | 227 voix | 3 sièges |
| • CGT : | 160 voix | 2 sièges |
| • CFDT : | 119 voix | 2 sièges |

| | | |
|------------------------------|---------|-----------------|
| 151 inscrits | | |
| 24 votants | | |
| 2 vote nul | | |
| 22 suffrages exprimés | | |
| CCP B | | |
| • UNSA : | 22 voix | 4 sièges |



Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Le CDG anime et assure le secrétariat des CAP des catégories A, B et C, obligatoirement consultées par les collectivités avant toute décision à portée individuelle liée à la situation et à la carrière des fonctionnaires.

**3 réunions en 2018
+ de 500 dossiers traités**

| Décisions | A | B | C | TOTAL |
|--|----|----|-----|------------|
| Avancements de grade | 12 | 35 | 218 | 265 |
| Détachement, renouvellement (dont emploi fonctionnel) | 12 | 2 | 10 | 24 |
| Intégration après détachement | 6 | 1 | 3 | 10 |
| Intégration nouveau cadre d'emploi | | | 12 | 12 |
| Disponibilité, renouvellement (convenances personnelles) | 9 | 11 | 112 | 132 |
| Disponibilité, renouvellement (créat., reprise d'entreprise) | | 1 | 1 | 2 |
| Réintégration après disponibilité | | | 9 | 9 |
| Mise à disposition et renouvellement | 6 | 8 | 26 | 40 |
| Prorogation de stage | | 1 | 3 | 4 |
| Non titularisation en fin de stage | | | 3 | 3 |
| Licenciement pour inaptitude physique | | | 2 | 2 |
| | | | | 503 |

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

La Promotion interne

La promotion interne permet à un agent titulaire d'accéder à un cadre d'emploi supérieur à celui qu'il occupe sans passer de concours. Il doit toutefois réunir un certain nombre de conditions fixées par les statuts régissant son cadre d'emploi : âge, grade, durée de service... Ces statuts fixent également les quotas par l'inscription sur une liste d'aptitude.

| Grades | Dossiers présentés | bénéficiaires |
|---|--------------------|---------------|
| Catégorie A | | |
| Ingénieur | 1 | 1 |
| Attaché | 19 | 7 |
| Catégorie B | | |
| Technicien | 21 | 5 |
| Animateur | 3 | 1 |
| Rédacteur | 80 | 8 |
| Rédacteur principal 2ème classe (avec examen) | 3 | 1 |
| Catégorie C | | |
| Agent de maîtrise (à l'ancienneté, pas de quotas) | 36 | 36 |
| Agent de maîtrise (après examen avec quotas) | 6 | 6 |
| TOTAL | 169 | 65 |

Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Les CCP sont les équivalentes des CAP pour les agents contractuels, elles sont régies par le décret du 23.12.2016 qui prévoit l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions après le renouvellement général des instances représentatives qui s'est déroulé le 6 décembre 2018.

Les premières CCP se réuniront le 21 mars 2019.

Chiffres-clés (DGCL – Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – édition 2017)

356 800 contractuels dans la FPT, soit 18,7 % des effectifs de la territoriale

247 700 relèvent de la catégorie C, dont 70,7 % de femmes

66,1% des arrivées sur des emplois permanents dans la FPT concernent des contractuels

35 % de CDI, 65 % de CDD

Instances
paritaires

Le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Le CDG 39 anime et assure le secrétariat du CT-CHSCT qui émet des avis sur les questions portant sur l'organisation et le fonctionnement des collectivités de – de 50 agents.

Le CT-CHSCT connaît également des sujets concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ;

Le CT ne connaît que des sujets d'ordre général non relatifs à la situation individuelle des agents.

Nombre de séances : 3

Le RIFSEEP a été, cette année encore, le principal sujet du CT, portant à 319 le nombre de saisines examinées sur ce thème depuis 2016.

| Typologie des dossiers examinés | 2018 | 2017 |
|---|------------|------------|
| Suppression - création de poste | 32 | 26 |
| Réorganisation de services | 10 | 14 |
| Temps partiel sur autorisation | 3 | 3 |
| Règlement intérieur | 3 | 8 |
| RIFSEEP | 106 | 201 |
| Régime indemnitaire (autre que RIFSEEP) | 4 | 6 |
| Ratios promus-promouvables | 10 | 49 |
| Astreintes | 3 | 4 |
| Entretiens professionnels | 3 | 1 |
| Protection sociale complémentaire | 6 | 6 |
| CET | 5 | 5 |
| Démarche de mise en place du DU | 5 | 11 |
| Accueil d'un apprenti | 4 | 1 |
| Divers | 4 | 5 |
| | | |
| Total | 198 | 374 |



Le Comité Médical (CM)

Le CDG assure le secrétariat du comité médical. Composé de médecins, il rend des avis, en particulier sur les situations :

- de prolongation des congés maladie ordinaire au-delà de 6 mois consécutifs,
- l'octroi, le renouvellement des congés de longue maladie (CLM), de longue durée (LD) ou de grave maladie (GM),
- la réintégration à l'issue d'un CLM, LD ou GM, et la réintégration à mi-temps thérapeutique,
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé,
- l'inaptitude absolue et définitive de l'agent à l'exercice de ses fonctions.

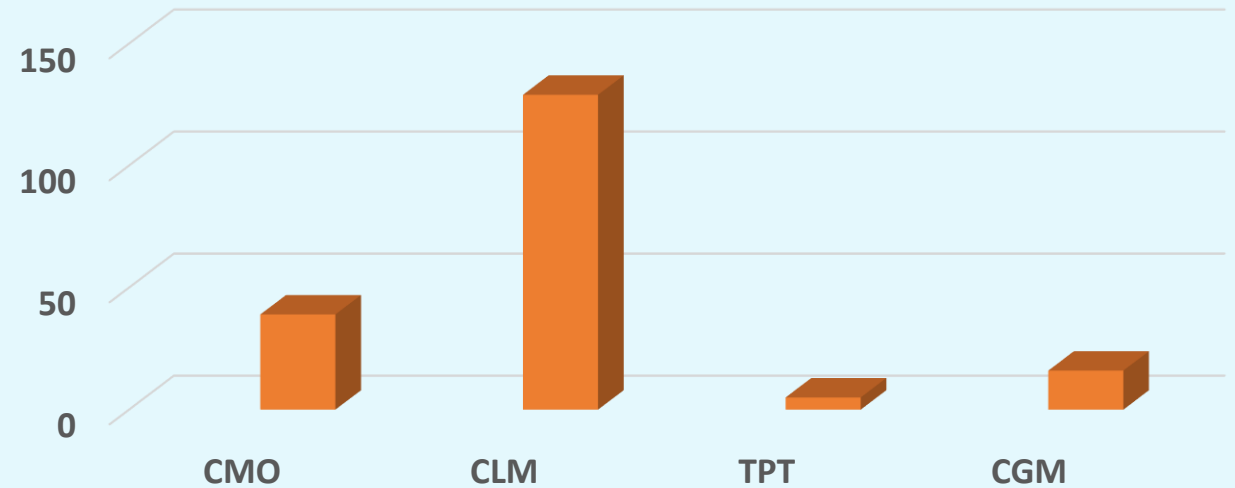
7 réunions du Comité Médical en 2018

313 dossiers instruits :

219 relatifs à des agents de collectivités affiliées

94 à des agents de collectivités non affiliées.

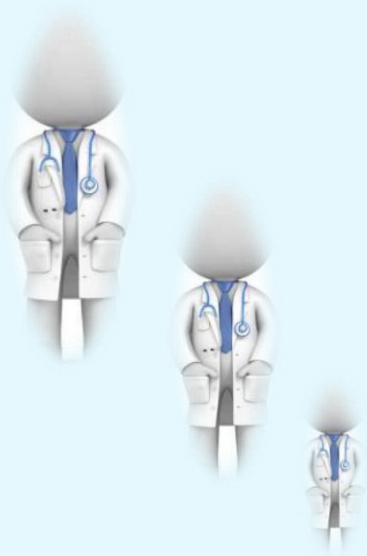
Motifs des saisines



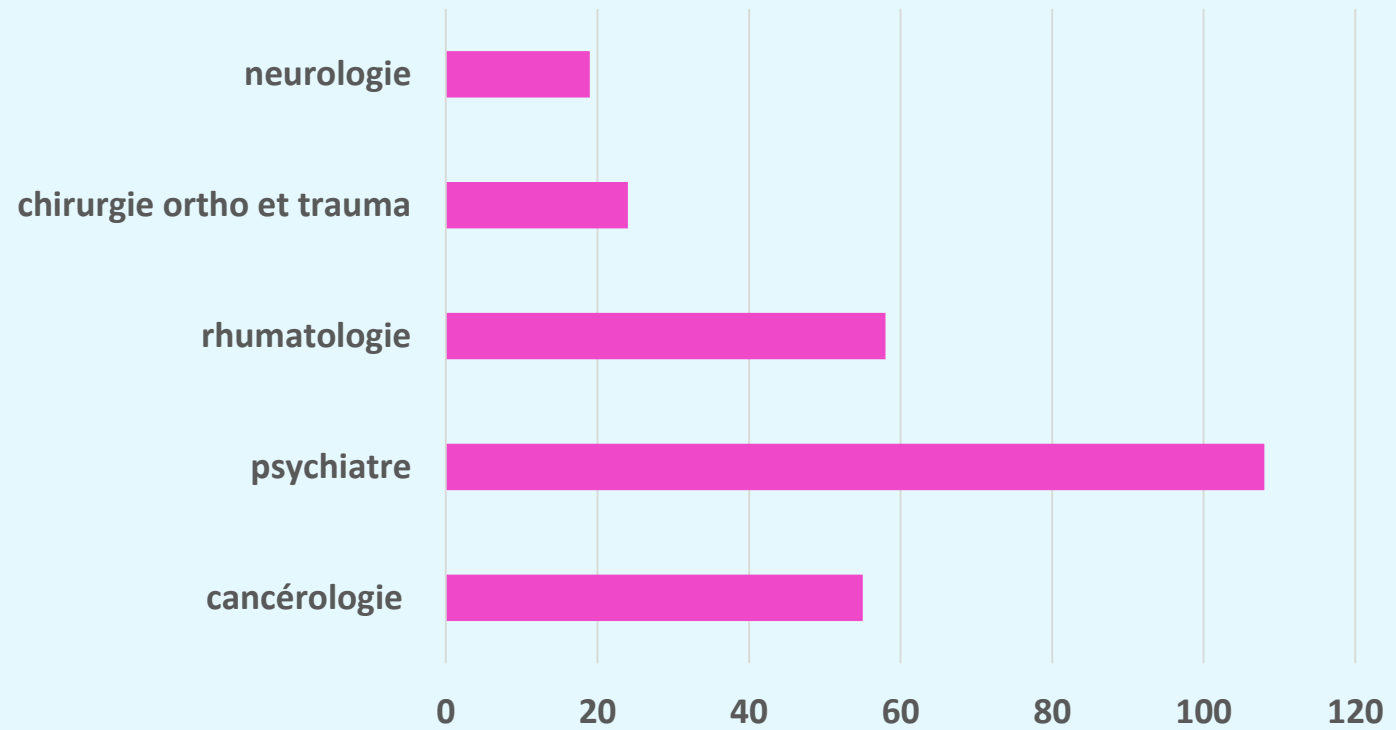
Les dossiers pour congés de longue maladie sont en régulière et sensible progression depuis 2016.

Instances
paritaires

Le Comité Médical



Pathologies les plus fréquentes toutes collectivités confondues



Instances
paritaires

5 réunions en 2018
70 dossiers instruits

La Commission de Réforme

Le CDG assure le secrétariat de cette commission instituée par arrêté préfectoral.

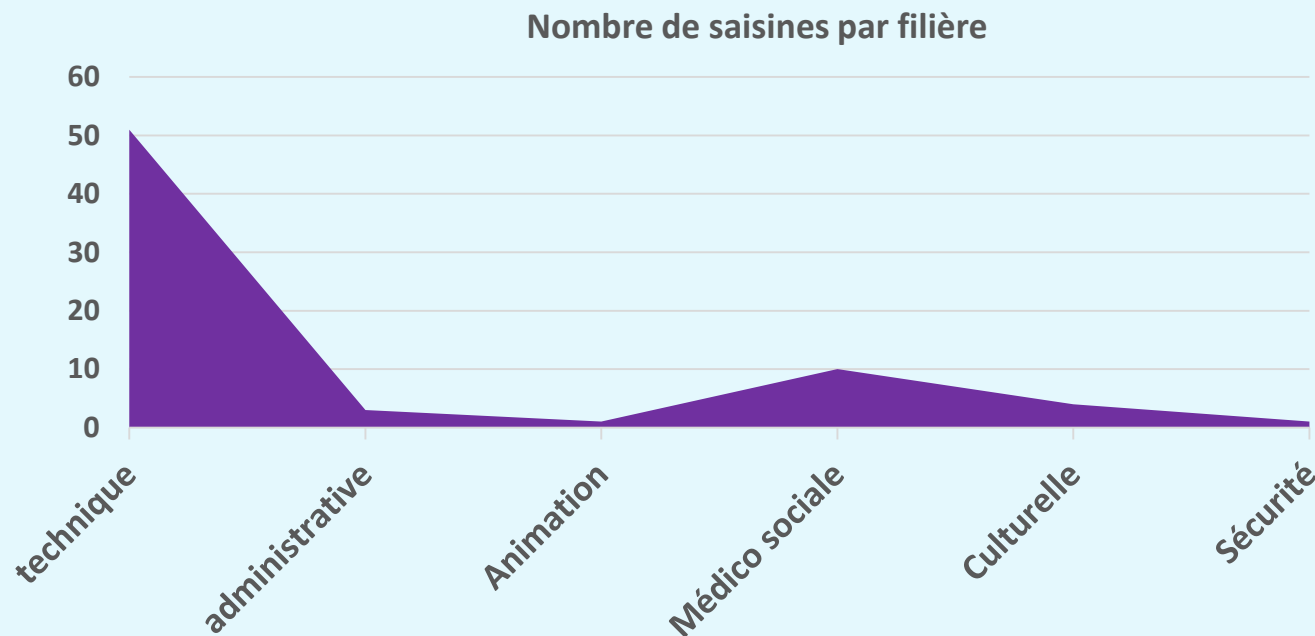
Elle est composée de représentants du personnel, de l'administration et de médecins agréés.

Elle est obligatoirement consultée plus particulièrement sur les refus d'imputabilité des accidents du travail et des maladies professionnelles, les allocations temporaires d'invalidité, les mises en retraite pour invalidité.

70 dossiers instruits :

50 relatifs à des situations d'agents de collectivités affiliées, 20 à des situations d'agents de collectivités non affiliées.

Sur les 70 dossiers soumis à la Commission de Réforme, 65 d'entre eux touchent des agents appartenant à la catégorie C, les 5 autres relèvent de la catégorie B.



Le Conseil de discipline

Le Centre de Gestion assure le secrétariat du Conseil de discipline.

Émanation de la CAP ou de la CCP, il est composé de représentants des employeurs et du personnel et présidé par un magistrat du tribunal administratif.

Les sanctions disciplinaires qui peuvent être infligées aux agents sont explicitement prévues par la réglementation et font l'objet d'une procédure rigoureuse.

En 2018, un seul dossier a donné lieu à un Conseil de discipline pour les collectivités affiliées.

Mission
additionnelle



L'Archivage itinérant

Ce service permet aux collectivités de répondre à l'obligation légale qui leur est faite de conserver, gérer et communiquer les archives communales.

Il répond aux tracas liés à la recherche de documents ou pour gagner de l'espace dans les locaux en extrayant les archives éliminables des archives à conserver.

En 2018, les besoins des collectivités, et en particulier de plusieurs communes nouvelles en matière d'archivage ont été soutenus.

Bon nombre de collectivités sont également fidèles et font appel à l'archiviste pour des missions de mise à jour de classement.

L'archiviste est intervenu 152,5 jours auprès de 18 communes pour un montant de 42 720 €,

plus de 100 mètres linéaires de volumes éliminés,

et 244 mètres linéaires de volumes classés.

Ils ont fait appel à ce service en 2018 :
le Sydom, les communes de Bonnaud, Vincelles, La Tour du Meix ...



Mission
additionnelle

Prévention des risques professionnels Santé & Sécurité au Travail



Conseil et accompagnement en prévention des risques professionnels : sensibilisation à la prévention ; mise en œuvre d'actions de prévention définies avec la collectivité.

L'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) peut réaliser des audits de situation de travail et de locaux et proposer des mesures d'amélioration de la sécurité du travail et des mesures de prévention des risques professionnels.

Missions d'inspection

16 devis ont été établis dont 10 ont été validés pour un montant, sur trois ans, de 16 200 €

Accompagnement dans la réalisation du Document unique (DUERP)

10 devis ont été établis dont 5 ont été validés pour un montant de 10 395 €

Ils ont fait appel à ce service en 2018 :
Le SDIS, l'antenne du CNFPT de Lons-Le-Saunier, les communes de Cesancey, Montmorot, Viry, Trois Châteaux...



Psychologue du travail



La psychologue du travail intervient uniquement sur demande de la collectivité.

Elle conseille et appuie la collectivité dans sa démarche globale de prévention des risques psycho-sociaux, elle collabore à des actions d'amélioration des conditions de travail et dans l'intérêt du bien-être au travail.

Elle accompagne les changements organisationnels, et partage son expertise en matière de recrutement.

Ses interventions peuvent prendre la forme de consultations individuelle ou collective, d'animation de groupes de travail, ou encore de médiation....

Diplôme Universitaire GASM Gestionnaire Administratif Secrétaire de Mairie

Le CDG 39, ainsi que ceux du Doubs, de Haute-Saône et du Territoire de Belfort sont partenaires de l'Université de Franche-Comté pour l'organisation de ce DU (notamment pour la sélections des candidats). 3 étudiantes ont suivi les cours du DU en 2018. Les 3 ont été reçues !



CNPFT – CDG 39

Le CDG a mis en place une formation dédiée aux secrétaires de Mairie et aux financiers en partenariat avec le CNPFT. Celui-ci a réalisé la mise en place du programme, 20 jours de formation ont été programmés d'octobre 2018 à avril 2019.





Contrat groupe d'assurance des risques statutaires

Le CDG propose un contrat groupe d'assurance garantissant les collectivités contre les risques financiers supportés en raison de l'absentéisme pour raison de santé des agents affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC (paiement des prestations en cas d'accident de service et de maladie professionnelle ; de maladie ordinaire, de maladie longue durée, de longue maladie, de maladie grave ; de maternité, de paternité ; de décès).

Quelques données* :

- ✓ 27,1 % des agents se sont arrêtés au moins une fois.
- ✓ 51,4 jours : c'est la durée moyenne de chaque absence,
- ✓ Cependant, en 2016 et 2018, toutes natures d'arrêt confondues, la gravité des absences à augmenté de 5,8 %.

| Taille des collectivités en nombre d'agents CNRACL* | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|--------------|----------|-------|
| | < 10 agents | 10 à 29 ag. | 30 à 49 ag. | 50 à 199 ag. | > 200 ag | TOTAL |
| Nombre de collectivités assurées | 148 | 17 | 10 | 5 | 0 | 180 |
| Nombre d'agents assurés | 312 | 295 | 394 | 318 | 0 | 1 319 |

*Données SOFAXIS au 31/08/2018.

Le Centre de Gestion, un acteur du dialogue social

Le CDG contribue et anime le dialogue social, notamment dans le cadre des instances paritaires départementales, lieu de rencontre régulier des représentants des employeurs et des représentants des agents.

Pour leur permettre d'exercer leurs missions, les représentants du personnel bénéficient d'Autorisation Spéciales d'Absence (ASA) et/ou de Décharges d'Activités de Service (DAS).

Le CDG rembourse aux collectivités les heures de DAS de leurs agents (sur la base de leur rémunération).

Le montant payé à ce titre pour 2018 s'est élevé à 92 552,95 € contre 69 371,21 € en 2017.

Les principaux postes de dépenses de fonctionnement : 1 270 672,18 €

Masse salariale CDG : 478 244,38 €

Masse salariale FMPE : 220 407,37€

Masse salariale MAD : 176 233,63 €

Charges à caractère général : 201 895,33 €

Autres charges de gestion courante : 145 995,23 €

Les principales recettes : 1 329 536,75 €

Cotisations : 788 212,47 €

Contributions FMPE : 125 601,05 €

MAD, missions payantes : 255 135,62 €

Conventions FIPHFP, CNRACL, INTERREGION : 96 807,27 €

L'investissement

- Dépenses 2018 : 72 703,81 €

- Recettes 2018 : 27 950,66 €



Faits
marquants
2018



Les faits marquants en 2018

Faits
marquants
2018

Le bilan social

2018 a été une année de campagne de collecte des rapports sur l'état des collectivités.

Les collectivités locales doivent établir ce bilan sur l'état de la collectivité tous les deux ans.

Il est avant tout un outil du dialogue social devenu obligatoire pour toutes les collectivités et établissements publics

(art.33 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée). Il doit être mis à disposition du Centre de Gestion.

Il permet de connaître la situation des effectifs de la FPT, d'établir des comparaisons, d'aider les collectivités dans leur gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

Une nouvelle application a été mise en œuvre par les CDG dont le CIG Versailles était le coordinateur. Des présentations décentralisées ont été organisées (un agent du CDG 39 a assisté à celle qui s'est déroulée à Chaumonten février 2018) pour permettre d'avoir un outils au plus près des besoins de chaque collectivité et afin de simplifier au mieux la démarche et de mutualiser les coûts.

Le CDG a assisté les collectivités pour l'import de leurs fichiers, le remplissage de leur bilan social, et l'élaboration de synthèses.



Taux de retour 63 %

Le CDG 39 était au Salon Made in Jura...



Des plaquettes de présentation des différents services ont été élaborées en interne et ont été diffusées à l'occasion de ce salon.

La promotion de l'ensemble des services, avec un accent particulier sur les actions proposées par le FIPHFP, a été assurée.

Le Salon a donné lieu à de beaux moments de rencontres et d'échanges avec les élus, les collectivités et d'une manière générale avec les participants et le public.



Le référent déontologue

Dans le cadre d'une mutualisation, les Centres de gestion du Doubs, du Jura, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et du Territoire de Belfort ont opté pour une formation collégiale de trois référents déontologues et d'une assistante. Les référents déontologues interviennent depuis le 1^{er} juin 2018 et la durée de leurs fonctions est de 3 ans.

Le cadre réglementaire du référent déontologue est constitué par le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 dans le cadre de la loi dite déontologie du 20 avril 2016.

La mise en place du référent déontologue est l'une des missions obligatoires des CDG.

Bilan du 01/06 au 31/12/2018

- 7 saisines recevables, 6 sur le cumul d'activités et 1 sur un conflit d'intérêts
- 2 saisines orales en attente de l'écrit
- 1 lancement d'alerte qui n'a pas encore abouti en saisine réelle
- 4 saisines irrecevables
- Des collectivités non affiliées aux CDG en instance d'adhérer au service
- Réunions : 16 réunions avec les collectivités et établissements publics du Bas-Rhin (des réunions prévues dans les autres départements à la rentrée et automne), 1 réunion au CDG 25, 1 réunion de collégialité et 1 formation au CDG 90 pour la création du site internet.

Les référents déontologues assument en outre les missions de référent laïcité et de référent lanceur d'alerte. Les 3 référents déontologues sont des magistrats.

Le référent déontologue

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE *Un conseiller pour les agents territoriaux*

Plus d'informations sur le site de votre
CDG et du référent déontologue

Quel est le rôle du référent déontologue ?
Il s'agit d'une **nouvelle mission des CDG** instituée par la Loi Déontologie. Ce référent apporte un conseil utile au **respect des obligations et des principes déontologiques** des agents publics.

Déontologie ? Il s'agit de l'ensemble des obligations professionnelles et des règles de bonne conduite à respecter au quotidien pour assurer le bon fonctionnement de sa collectivité et satisfaire l'intérêt général.

Voir la Charte de déontologie de l'agent

Quelles sont les obligations du référent déontologue ?
Le référent déontologue est soumis à **l'obligation de secret professionnel** et fait preuve de discrétion.

Il assure de manière **indépendante** et **impartiale** le traitement des saisines.

L'autorité territoriale de l'agent ne sera pas informée de la saisine. Toutes les questions et réponses apportées, ainsi que les différents échanges avec l'agent sont **confidentiels**.



Qui peut saisir le référent déontologue ?
Tout agent territorial (fonctionnaire ou contractuel) qui exerce ses fonctions dans une collectivité ou établissement public dans le département 39.

Le référent déontologue peut recevoir également toutes les questions relatives à la laïcité des agents, ainsi que les alertes éthiques.

Pourquoi saisir le référent déontologue ?
Pour toute question déontologique que l'agent se pose au quotidien dans l'exercice de ses fonctions.

Nb : Le référent déontologue n'est pas compétent concernant les questions de déroulement de carrière, d'organisation des services ou de temps de travail.

Comment saisir le référent déontologue ?

En envoyant votre **formulaire de saisine** téléchargeable en ligne par courriel : deontologue@cdg39.fr // ou par courrier :

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Bas-Rhin
A l'attention de l'assistant référent déontologue 39
12 avenue Schumann
67 380 LINGOLSHEIM



Faits
marquants
2018

L'actualité de la Fonction Publique Territoriale en 2018

Poursuite de la mise en place du RIFSEEP
au fur et à mesure de la parution des arrêtés...



Report du PPCR : décalage d'une année de la mise en œuvre des mesures statutaires et indiciaires prévues dans le cadre du protocole PPCR, à compter du 1er janvier 2018.

Depuis le 1er janvier 2018, les contrats aidés sont transformés en **parcours emplois compétences (PEC)** dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Circulaire n° DFEFP/SDPAE/MIP/MPP/2018/11 du 11.01.2018.



Rétablissement du jour de carence pour maladie à compter du 1er janvier 2018 : L'article 115 de loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, dite loi de finances) prévoit l'application d'un jour de carence dans les conditions et pour les agents publics en congé de maladie.

Deux campagnes, en avril puis en octobre 2018 ont été organisées par la CDC pour que chaque collectivité et établissement public procède à **la reprise des heures de DIF de leurs agents sur leur Compte Personnel de Formation (CPF)** des agents publics, titulaires et agents contractuels.

