

# Rapport d'activité

2020



Centre **D**épartemental de **G**estion  
de la  
Fonction **P**ublique **T**erritoriale  
du **J**ura



## Les collectivités affiliées

### 494 communes

Communes – 50 habitants	21
Communes de 51 à 100 h	74
Communes de 101 à 200 h	100
Communes de 201 à 300 h	87
Communes de 301 à 500 h	96
Communes 501 à 1 000 h	69
Communes 1001 à 2000 h	29
Communes 2001 à 5 000 h	13
Communes 5001 à 10 000 h	3
Communes > 10 001 h	2

En France les communes de moins de 500 habitants représentent la moitié des communes.

Dans le Jura, elles regroupent 76 % des communes.

Toutes sont affiliées au CDG à l'exception de Dole et Lons-le-Saunier

Le CDG accompagne également dans leur gestion des ressources humaines :

- 98 syndicats (SIVU, SIVOS, SIE, SICTOM ...)
- 7 CCAS ou CIAS, des EHPAD, un PETR, l'EPCC Terre de Pasteur,
- 12 communautés de communes,
- 2 communautés d'agglomération.
- Le SDIS 39, affilié volontaire.

## La fonction publique territoriale



Les trois fonctions publiques (État, territoriale & hospitalière) emploient 5,56 millions d'agents. 1,915 million d'entre eux relèvent de la Fonction publique Territoriale.

Les statistiques de l'INSEE portant sur l'année 2019 dénombrent, dans la territoriale, une augmentation de + 0,9 % de salariés dont 74,6 % de fonctionnaires (- 0,3 % par rapport à 2018) et 20,7 % d'agents contractuels (+ 5,2 % par rapport à 2018) :

41 % des agents (toutes catégories confondues) sont âgés de 50 ans et plus

2/3 des recrutements s'effectuent sans concours

75 % des agents de la fonction publique territoriale sont en catégorie C

26 % des agents publics sont à temps partiel, non complet ou incomplet

61 % des effectifs sont des femmes

## La fonction publique territoriale pendant le 1<sup>er</sup> confinement



Selon le baromètre bien être au travail 2020, élaboré par la Mutuelle Nationale Territoriale et l'étude du CNFPT sur la crise sanitaire et ses impacts réalisée au niveau national :

**65 %** des agents ont pratiqué le travail pendant le 1<sup>er</sup> confinement, le plus souvent sous forme mixte, combinant télétravail et présentiel,

**81 %** des services Etat Civil ont été maintenus en présentiel,

**56 %** des services de ramassage des ordures ménagères et des services de propreté ont assuré la continuité de leurs services.

**83 %** des agents sont satisfaits de réaliser une mission de service public,

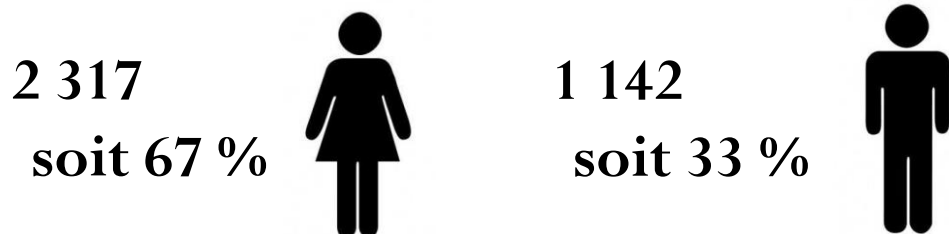
**80 %** d'entre eux déclarent ressentir du stress lié à leur travail,

**64 %** souhaiteraient bénéficier d'une garantie maintien de salaire,

Très peu de collectivités ont évoqué des difficultés liées à la continuité de leurs activités.

La forte implication des territoriaux avait d'ailleurs été soulignée dans le rapport d'information du Sénat publié le 10 juillet 2020.

## Le personnel au service des collectivités affiliées au CDG Jura



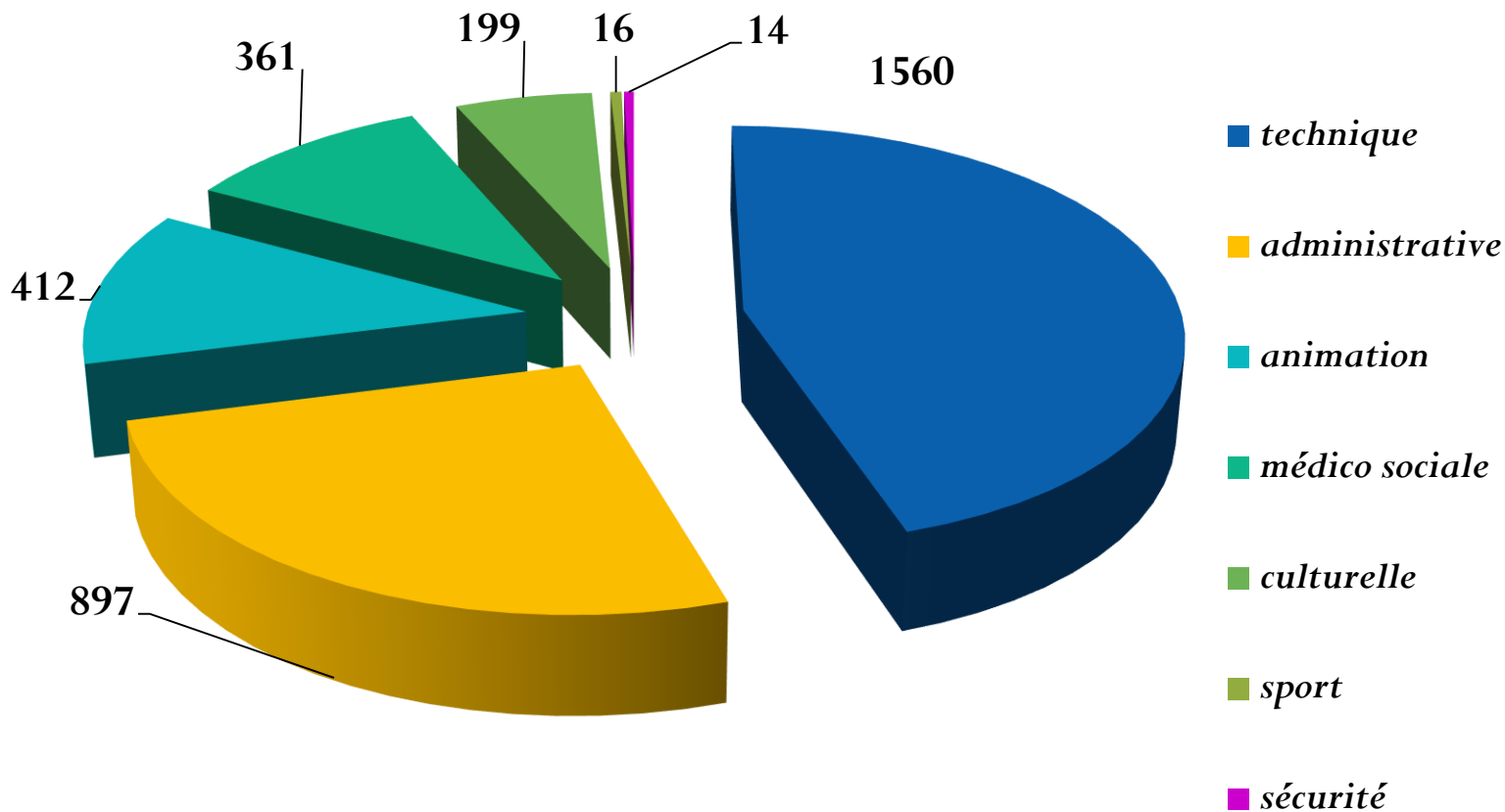
71 % des agents sont dans la tranche 51 à 60 ans

Moyenne d'âge des agents (tous statuts et toutes catégories)



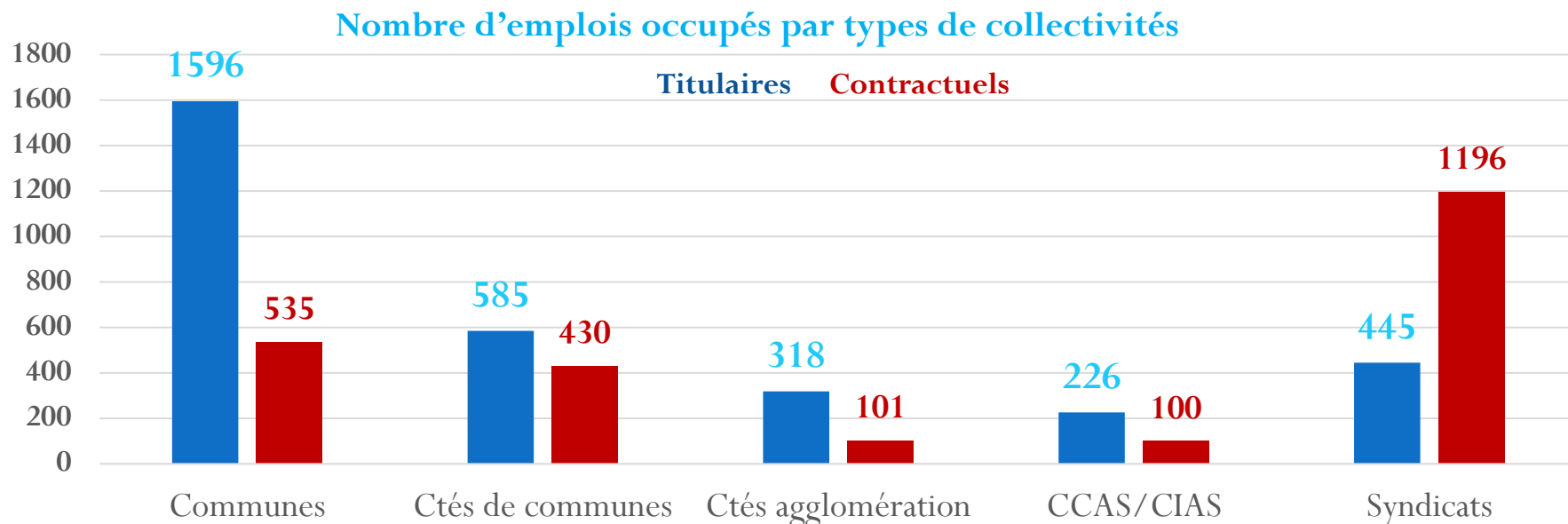
## Le personnel au service des collectivités affiliées au CDG Jura

Répartition des agents par filières (tous statuts)



TOTAL 3 459 agents publics

## 📄 Le personnel au service des collectivités affiliées au CDG Jura



**4 189 emplois toutes collectivités affiliées et tous statuts confondus  
dont 964 sont occupés par des agents contractuels :**

en contrat à durée déterminée 75,1 %  
en contrat à durée indéterminée 24,5 %  
en contrat de droit privé 0,4 %

Un rapport de la Cour des Comptes précise que les 3 versants de la Fonction Publique comptent 16,4 % d'agents contractuels en équivalent temps plein dont 57 % sont en CDD.

## Focus sur les agents secrétaires de mairies jurassiennes

*440 agents exercent les fonctions de secrétaire de mairie et/ou secrétaire de syndicats*

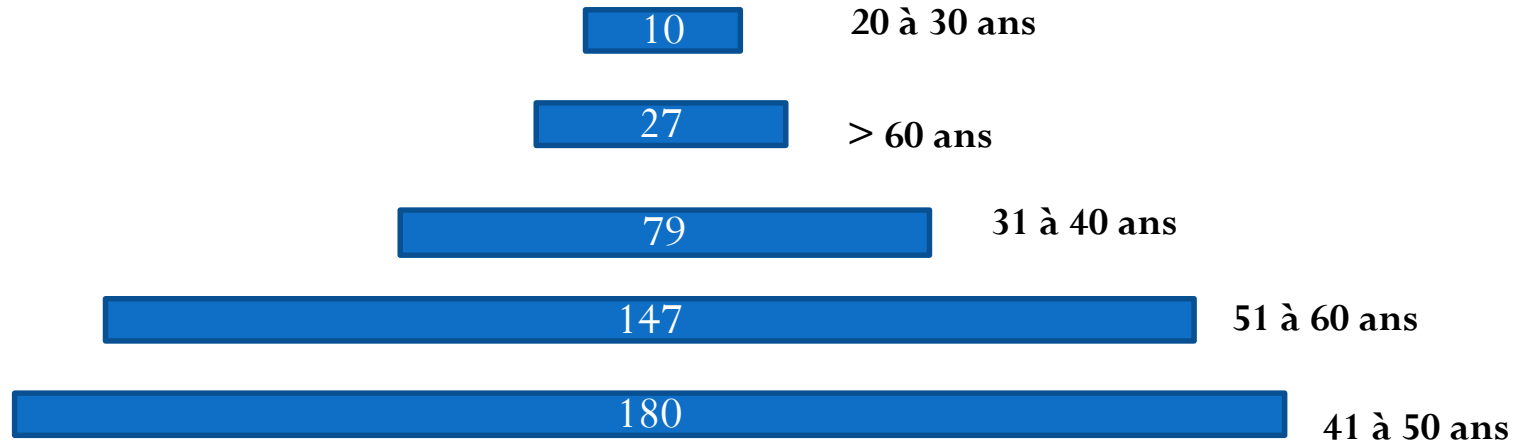
*82 % sont fonctionnaires,*

*40 % travaillent moins de 10 heures par semaine (par collectivité)*

*33 % travaillent entre 11 et 20 heures par semaine (par collectivité)*

*23 % travaillent plus de 20 heures par semaine.*

### Pyramide des âges des secrétaires de mairie/syndicats

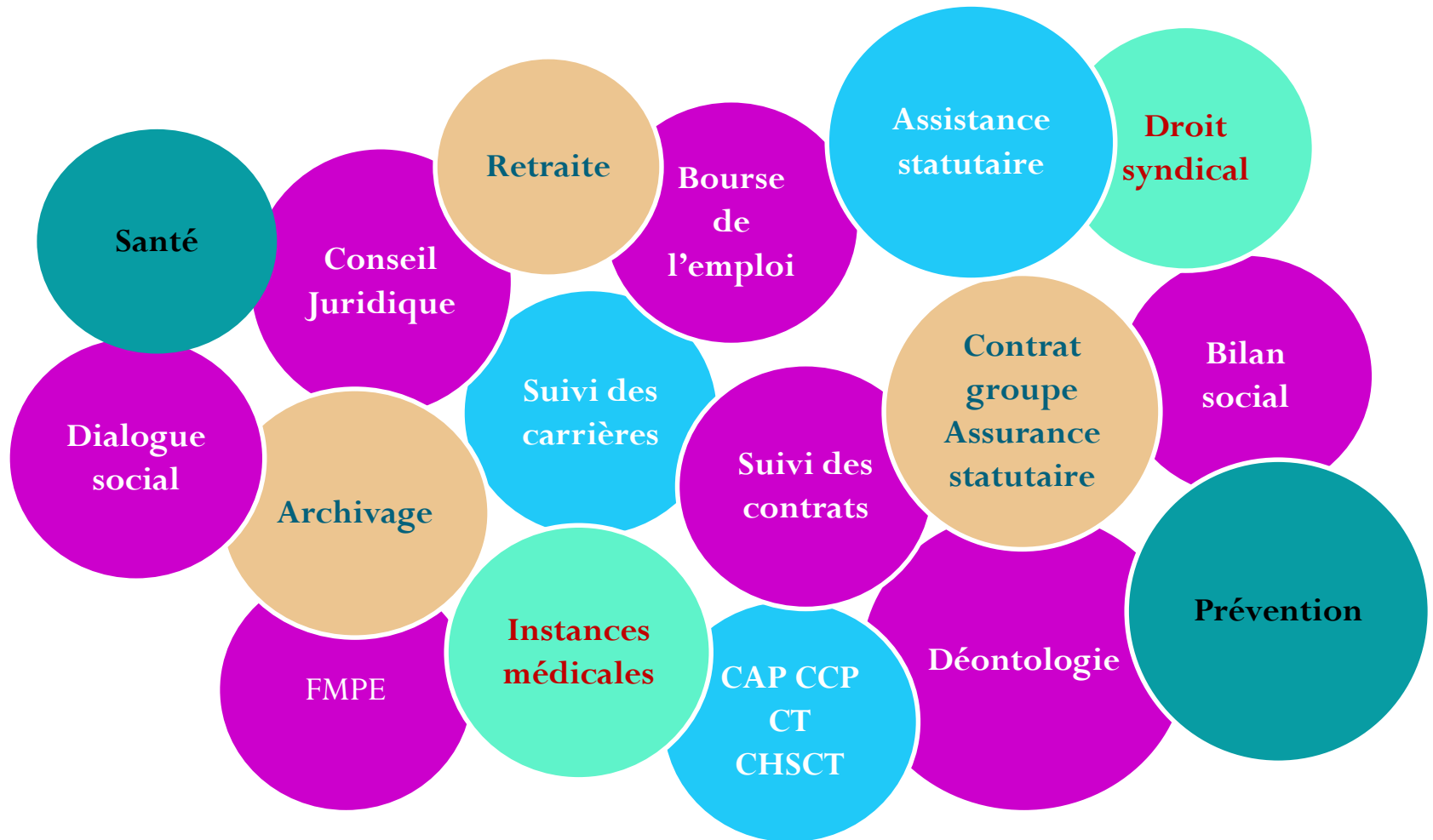


*Près de 80 structures n'emploient aucun agent.*



## L'activité du CDG : les missions

Le Centre de Gestion est au service des collectivités pour tout conseil et expertise en matière de gestion des personnels.



## L'activité du CDG : les délibérations du CA

Le Conseil d'Administration lors des séances du 18 février et du 7 juillet 2020 a adopté :

- ❖ Le renouvellement de la convention mutualisée des coûts concours avec les CDG de l'interrégion
- ❖ Les travaux de fermeture des garages (15 200 €).
- ❖ L'attribution du marché d'assurance statutaire 2021-2024
- ❖ Le recours à l'apprentissage
- ❖ Le remplacement des membres des instances paritaires consultatives qui n'étaient plus titulaires d'un mandat local à l'issue des municipales
- ❖ Le projet de restructuration des locaux (cession à la CC Champagnole Nozeroy Jura)

### 2020 année d'opération électorale

*Alors qu'elles étaient auparavant du ressort de la Préfecture, les élections des membres du conseil d'administration du CDG étaient organisées pour la première fois par les centres de gestion. Ces opérations de vote se sont déroulées par correspondance pour procéder à l'élection des membres des deux collèges formant le Conseil d'Administration du Centre de Gestion. Une seule liste a été soumise aux électeurs.*

*La participation a été de 67,6 % pour le collège des Maires des communes affiliées et de 60,74 % pour le collège des Présidents des établissements publics affiliés. L'installation du nouveau Conseil d'Administration s'est déroulée le 3 novembre 2020. Au cours de cette séance, Monsieur Clément PERNOT a été élu à la présidence et quatre vice-présidents ont été désignés.*

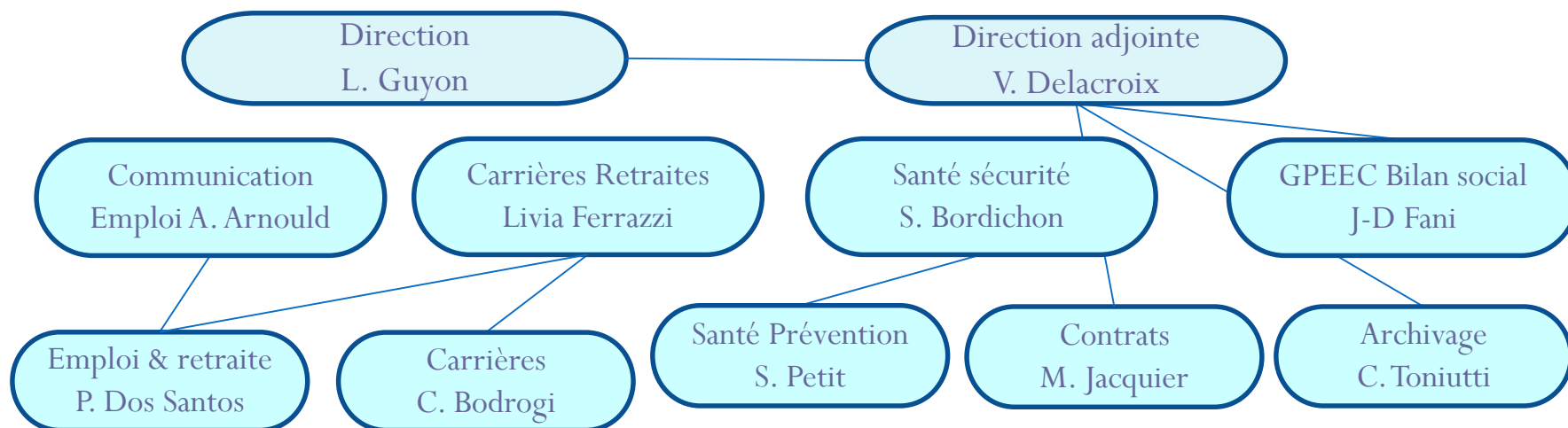
## L'activité du CDG : Composition du CA

Titulaires	Suppléants
M. Clément PERNOT Président	M. Christian BUCHOT – Président CC Porte du Jura
M. Frank STEYAERT Vice-Président - Maire de Thoiria	Mme Hélène MOREL-BAILLY Maire de Clairvaux les Lacs
Mme Françoise VESPA Vice-Présidente - Présidente CC La Grandvallièrè	M. Philippe PROST – Président CC Terre d’Emeraude
M. Gérard FERNOUX-COUTENET Vice-Président - Maire Rochefort sur Nenon	M. Francis LESEUR Maire de Lamoura
Mme Christiane MAUGAIN Maire de Perrigny	Mme Chantal MARTIN Maire de Ardon
Mme Véronique LAMBERT Adjointe - Poligny	Mme Eve CAMBRAY Conseillère municipale – Bourg de Sirod
M. Gérard DUCHENE conseiller municipal – Saint-Claude	M. Alain BERNARD Adjoint - Saint-Claude
M. Alain CHOULOT Adjoint – Saint-Lothain	M. Joël ROUGET Adjoint – Equevillon
Mme Geneviève MOREAU Maire de Foncine-le Haut	Mme Sandra HÄHLEN – Maire de Mouchard
Mme Aline CALLEGHER Adjointe - Tavaux	M. Rémi HUGON – Maire de Montigny sur l’Ain
Mme Jacqueline LAROCHE Vice-Présidente - Adjointe Hauts de Bienne	M. Christian CAMELIN – Conseiller municipal Hauts de Bienne
Mme Zora QOCHIH Adjointe – Chilly le Vignoble	M. Yvan AUGER – Maire de Nanchez
M. Régis CHOPIN – Maire de Orchamps	Mme Annie JOBELIN – Maire de Chemin
M. Christian NOIR – Adjoint - Hauteroche	M. Etienne CORDIER – Maire de Petit Noir
Mme Sandrine GAUTHIER-PACOUD Maire de Mesnois	Mme Florence GROS-FUAND Maire de Poids de Fiole
M. Raphaël PERRIN – Président CC Haut-Jura Saint-Claude	M. David DUSSOUILLEZ – VP CC Champagnole Nozeroy Jura
M. Dominique CHAUVIN – Maire de Nozeroy	M. Philippe PASSOT – Maire de Lavans-les-Saint-Claude
Mme Arielle BAILLY – Adjointe - Champagnole	M. Daniel FLAMENT – Maire de Morbier
Mme Valérie DEPIERRE Maire de Arbois	M. Patrice MAIRE Maire de Montrond
M. Maurice HOFFMANN Maire de Villers Robert	Mme Axelle LEREU LAVRY Maire de Gendrey

## 📄 L'activité du CDG : les mouvements de personnel

↪ Mme Florence Poncet, conseiller prévention et ACFI a démissionné en avril 2020. Son poste est resté vacant dans l'attente du délai de formation d'un agent en interne. Le contrat de Mme Rose-Aline Pernin-Guillot, psychologue du travail n'a pas été renouvelé.

↪ Mme Sylviane Bourny a sollicité une rupture conventionnelle. Ses missions ont été redéployées.



↪ Mme Stéphanie Bordichon a pris ses fonctions fin janvier 2020 en qualité de responsable santé et sécurité au travail, elle assure le secrétariat de la commission de réforme et le conseil en matière de congés pour raison de santé.

↪ M. Jean-David Fani assure depuis novembre 2020, l'aide à la saisie du Bilan Social et l'accompagnement pour l'élaboration des lignes directrices de gestion.

↪ Mme Livia Ferrazzi, recrutée en 2020, a pris ses fonctions de responsable carrières et retraites début 2021.

# L'activité du CDG en 2020

## Pandémie de Covid-19...



- # analyse et diffusion des textes juridiques...
- # télétravail # accompagnement à la mise en œuvre des métiers dits à activités essentielles...
- # autorisations spéciales d'absence # mesures de protection des personnes vulnérables...
- # plan de continuité d'activité # gestion des phases de confinement et de déconfinement...
- # gestion des congés annuels et RTT durant l'épidémie # prime exceptionnelle...



**Publication de 25 décrets d'application de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique,**

**Renouvellement du conseil d'administration,**

**Mouvements de personnel...**

constituent les principaux moments forts de l'année 2020 générant une activité dense au sein des services du Centre de Gestion du Jura.

## 📄 L'activité du CDG : tarification des missions

Les taux de cotisation sont inchangés :

0,80 % pour la cotisation obligatoire et 0,15 % pour la cotisation additionnelle

Missions	Collectivité affiliée		Collectivité non affiliée		Région
	1/2 journée	Journée	1/2 journée	Journée	sous traitance Cdg25
<b>Archivage</b>	160 €	320 €	160 €	320 €	
<b>Prévention</b>	45 €/h				
<b>Inspection du travail</b>	250 €	500 €	300 €	600 €	
<b>Psychologue du travail</b>	240 €	480 €	288 €	576 €	
<b>Comité médical</b>			100 €		81 €
<b>Commission de réforme</b>			175 €		78 €
<b>Mise à disposition d'agent</b>	10 % des salaires et charges patronales versés à l'agent mis à disposition				

## L'activité du CDG : le budget

- ◆ Les postes de dépenses de fonctionnement : 1 051 719 €

  - Masse salariale CDG : 506 175 €

  - Masse salariale FMPE : 89 579 €

  - Masse salariale MAD : 73 258 €

  - Charges à caractère général : 74 727,13 €

- ◆ Les recettes totales :

  - Cotisations : 830 182,70 €

  - Contributions FMPE : 60 038,64 €

  - MAD, missions payantes, conventions CNRACL, Inter-Région : 177 426,38 €

- ◆ L'investissement :

  - Dépenses 2020 : 71 761 €

  - Recettes 2020 : 36 711 €

## L'activité du CDG : l'expertise statutaire et juridique

Le Centre de gestion dispense des conseils et apporte son expertise sur les questions relatives à l'application du statut de la fonction publique et plus globalement à la gestion des ressources humaines, tous statuts confondus. Il propose ainsi une écoute et un accompagnement permettant de partager une analyse de la situation et une assistance à la prise de décision qui s'inscrit dans le respect de la réglementation et de la jurisprudence.

En 2020 les questions se sont faites très nombreuses sur les différentes positions administratives des agents pendant les périodes de confinement liées à la crise sanitaire de la Covid-19, mais aussi, sur le régime indemnitaire, le cumul d'activité, la disponibilité, le nouveau dispositif de rupture conventionnelle, le calcul des allocations chômage, le conseil en organisation ...

Le Centre de gestion peut également apporter une aide à la prise de poste des secrétaires (notamment sur la partie paies et budget), ainsi, en 2020, **52 collectivités ont bénéficié d'un suivi personnalisé, équivalent à 112 jours.**

Pour faciliter l'accès à la documentation et aux modèles d'actes, un espace Ressources a été créé sur le site internet [www.cdgjura.fr](http://www.cdgjura.fr) dont l'esthétique et l'ergonomie ont été améliorées. Une lettre d'information sur l'actualité législative et réglementaire et la jurisprudence est publiée régulièrement sur simple abonnement depuis la page d'accueil du site.



## L'activité du CDG : la gestion des carrières

Le Centre de gestion a obligation, pour les collectivités affiliées, de constituer et de mettre à jour un dossier individuel de chaque agent fonctionnaire. À ce titre, il assure le suivi des situations administratives qui sont saisies et enregistrées via le portail Eksaé/Carrus mis à disposition des collectivités.

Au-delà de cette mission obligatoire, le pôle carrières œuvre au quotidien pour répondre à toutes les questions relatives au parcours individuel de chaque agent, au suivi et à l'évolution des carrières : période de stage, nomination, entretien professionnel, avancement d'échelon, avancement de grade, promotion interne...

**Le Centre de Gestion est à l'écoute des élus, directeurs généraux, secrétaires de mairie, responsables du personnel pour apporter conseils et accompagnement en matière de gestion des carrières.**

Le pôle Carrières intervient également en amont des séances des instances paritaires que sont les Commissions Administratives Paritaires (CAP) et Commissions Consultatives Paritaires (CCP) afin d'orienter et de contrôler les saisines effectuées par les collectivités affiliées.

## L'activité du CDG : les CAP (1/3)

**Ne sont plus soumises à l'avis préalable de la CAP, les décisions individuelles prises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020**, relatives à la mutation, au détachement (dont renouvellement), à l'intégration et à la réintégration après détachement et à la mise en disponibilité (dont renouvellement).

**Ne seront plus soumises à l'avis préalable de la CAP, les décisions individuelles prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**, relatives aux avancements à un échelon spécial d'un grade, aux avancements de grade, à la prorogation du stage, et aux nominations au titre de la promotion interne.

### Les CAP continuent à émettre des avis sur les décisions relatives (saisine obligatoire) :

- Au recrutement : refus de titularisation, licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire ;
- Aux questions d'ordre individuel relatives au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après refus de 3 postes proposés en vue de sa réintégration et au licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- Au bénéfice de congés pour formation syndicale rémunérés et de formation en hygiène et sécurité.
- En cas de double refus successifs d'une formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent ; ou d'une formation de préparation aux concours et examens de la fonction publique ; ou d'une formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ; ou encore d'actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

## L'activité du CDG : les CAP (2/3)

### Les cas de saisine de la CAP par le fonctionnaire intéressé

L'agent intéressé peut choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix pour l'assister dans l'exercice du recours administratif exercé contre une décision individuelle défavorable en matière de :

- refus de disponibilité
- placement en disponibilité d'office
- refus d'autorisation d'un temps partiel
- refus d'autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours ou une action de formation continue
- refus d'acceptation de démission
- révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- refus de demande de mobilisation du compte personnel de formation ou de congés au titre du compte épargne-temps
- refus de demande initiale ou de renouvellement de télétravail
- en matière de cumul d'activités (cumul emploi public et d'une activité privée lucrative en cas de désaccord entre l'autorité territoriale et le fonctionnaire) ...

## L'activité du CDG : les CAP (3/3)


Thèmes des saisines	CAP A	CAP B	CAP C
Avancements de grades	8	23	106
Disponibilité et renouvellement (pour convenances personnelles)			6
Détachement et renouvellement (dont emploi fonctionnel)			1
Mise à disposition et renouvellement			2
Intégration directe			1
Prorogation de stage			4
Non titularisation en fin de stage			2
Révision entretien professionnel		1	1
Changement d'horaire			2
Total (hors avancement)	8	24	125


157 saisines contre 657 en 2019 en raison de l'allègement des compétences des CAP

## L'activité du CDG : le suivi des contrats

Les principales interrogations des collectivités sur la gestion de leurs agents contractuels portent sur le type de contrat pour pourvoir un emploi permanent, le remplacement, la démission, la rémunération, le cumul d'emplois publics et/ou privés, les droits à congés, le licenciement ou encore la période d'essai.

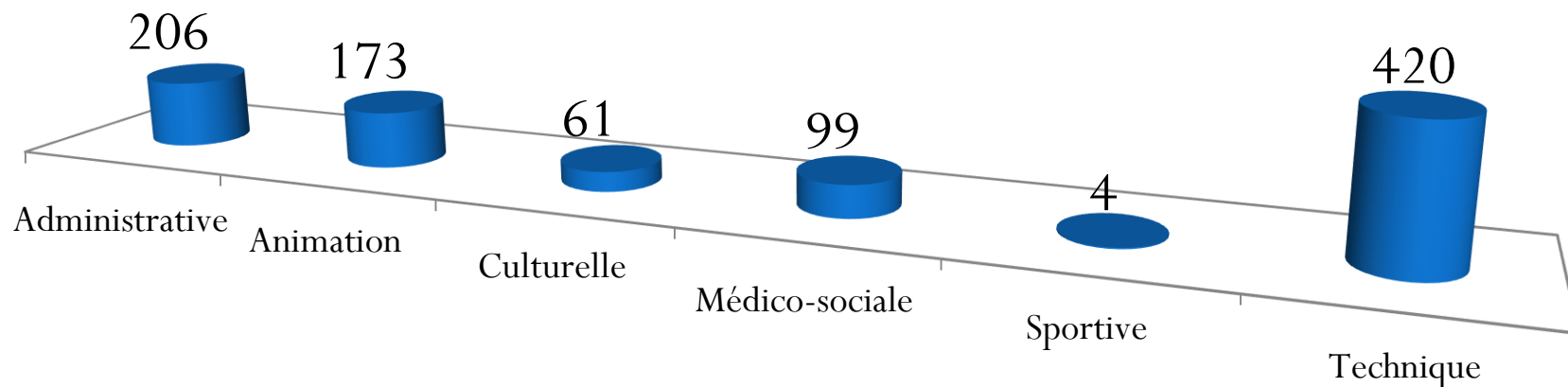
***Deux décrets ont été publiés en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 :***

 **Instauration d'une nouvelle procédure de recrutement des agents contractuels sur emplois permanents** : obligation de publicité sur le site emploi-territorial.fr, au moins un mois avant la prise de poste.

 **Création du contrat de projet** : possibilité de recruter pour mener à bien un projet ou une opération identifiée, un agent de catégorie A, B ou C. L'échéance du contrat est la réalisation du projet. La durée minimum est d'un an et maximum de 6 ans.

## 📄 L'activité du CDG : le suivi des contrats

Répartition des agents contractuels par filière (ils représentent 27 % des effectifs)



Sur 964 agents contractuels :

724 sont en CDD,

236 en CDI,

4 en contrats de droit privé

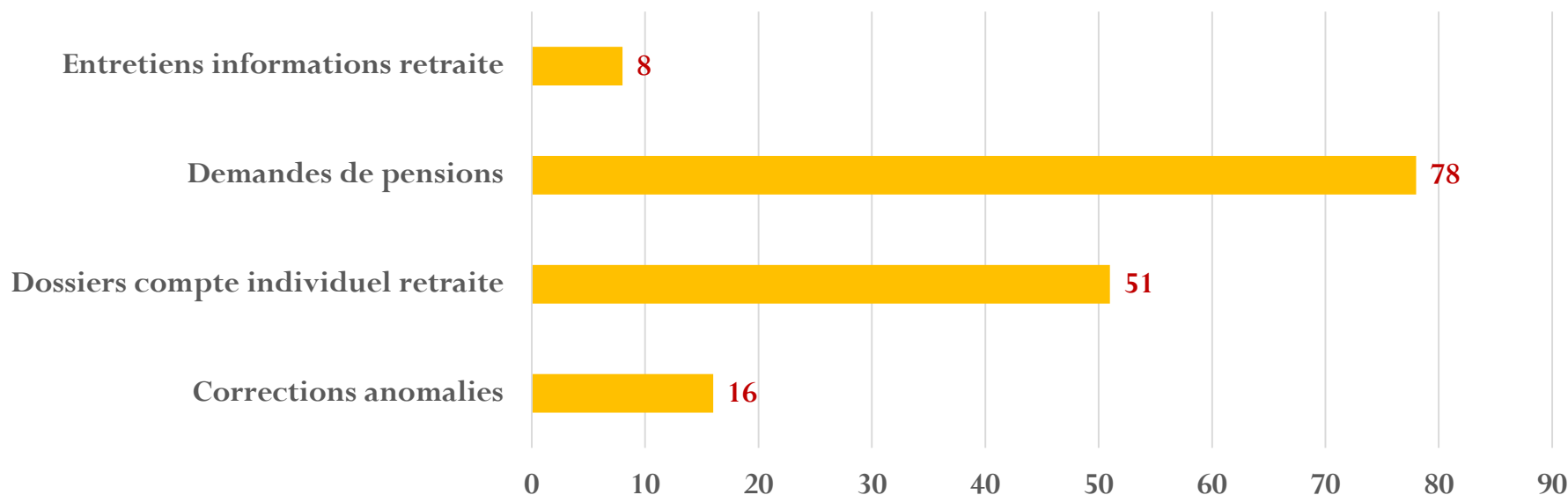
**34 % des agents contractuels travaillent à temps complet**

## L'activité du CDG : la mission retraite

Sur le territoire jurassien, tout comme au niveau national, le nombre de départs en retraite est en augmentation globalement constante depuis 2012. A l'horizon 2020, ce sont 48 % des titulaires (s'ils partent à l'âge de 62 ans) qui cesseront leurs fonctions.

Le CDG39 est partenaire de la caisse de retraite pour les fonds CNRACL, RAFFP et INCANTEC. Il intervient auprès des collectivités dans toutes les étapes de l'instruction des dossiers de retraite de leurs agents. Il accompagne également les agents qui le souhaitent dans leurs démarches.

Types et nombre de dossiers traités



## L'activité du CDG : le CT - CHST (1/2)



Le CT-CHSCT est composé de représentants du personnel, (élus en 2018 pour quatre ans), et de représentants des collectivités. Il est consulté par les structures locales affiliées employant moins de 50 agents (tous statuts confondus). Cette instance émet des avis sur des questions relatives à l'organisation collective des services, comme :

- \* Une modification de la durée du travail,
- \* Le régime indemnitaire,
- \* Le règlement intérieur,
- \* l'élaboration des lignes directrices de gestion,
- \* Et toutes questions touchant à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Le Centre de Gestion assure, pour les collectivités affiliées employant moins de 50 agents, l'instruction et le contrôle des saisines, la présentation des dossiers en réunion, puis la transmission des avis aux collectivités.

**Dans le cadre de sa mission d'assistance juridique statutaire, le CDG accompagne les collectivités dans l'exécution des avis rendus.**



## L'activité du CDG : le CT - CHST (2/2)

La crise sanitaire de la Covid-19 a impacté les saisines du CT-CHSCT, reportant certaines modifications collectives d'organisations au profit de plan de continuité d'activité, et réduisant par ailleurs le nombre d'accidents de service.



Le CT-CHSCT s'est réuni deux fois au cours de l'année 2020, en juin puis en octobre.

Le CHSCT a examiné 12 dossiers d'accidents de service contre 34 en 2019.

Typologie des dossiers examinés	2019	2020
Suppression - création de poste	39	30
Réorganisation de services	18	0
Temps partiel sur autorisation	5	1
Règlement intérieur/ Règl. de formation	4	0
RIFSEEP	85	20
Régime indemnitaire (autre que RIFSEEP)	3	0
Ratios promus-promouvables	3	0
Astreintes	5	0
Entretiens professionnels	3	0
Action sociale	4	2
CET	5	2
Démarche de mise en place du DU	8	0
Accueil d'un apprenti	3	0
Rupture conventionnelle	0	1
Plans de continuité / reprise d'activité	0	17
<b>Totaux</b>	<b>185</b>	<b>75</b>

## 📄 L'activité du CDG : Emploi territorial (1/2)

Offres d'emplois publiées : 2 023 (2 144 en 2019)

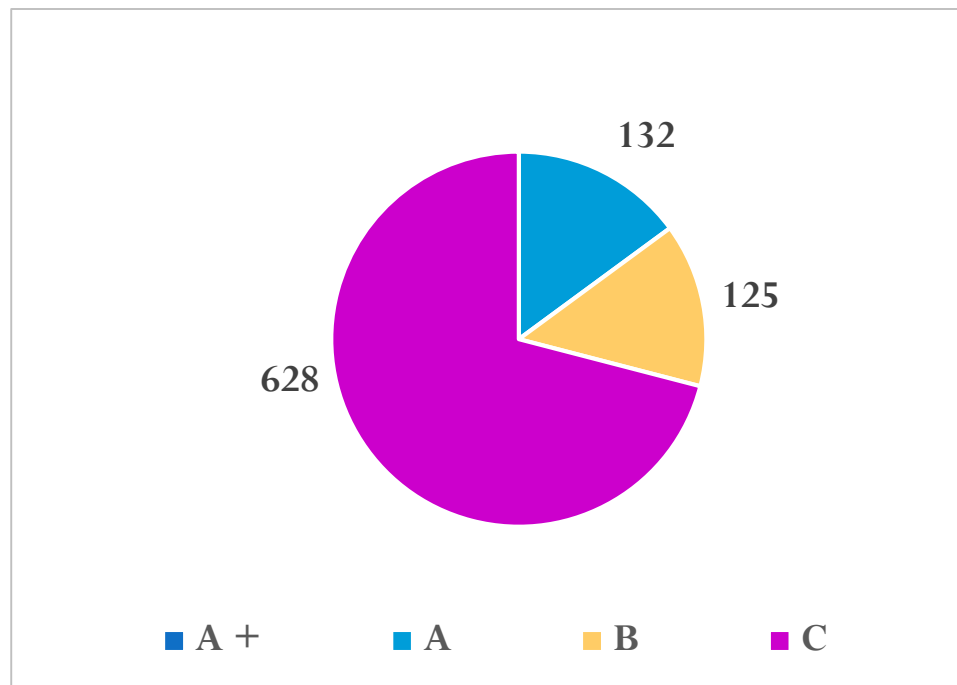
DVE seules	Offres avec DVE	Offres sans DVE
1 138	651	234

*La Déclaration de Vacance d'Emploi (DVE) est une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique territoriale, que ce recrutement concerne un poste créé ou un poste qui devient vacant.*

*Vacance d'emploi : l'emploi apparaît sur le tableau des effectifs avec une durée hebdomadaire égale.*

*Création d'emploi : l'emploi est inexistant au tableau des effectifs, il doit être créé par délibération.*

Nombre d'offres d'emploi  
(avec ou sans DVE) par catégories



**Les offres se concentrent essentiellement dans les filières technique et administrative.  
Pour plus de la moitié d'entre elles, les collectivités recrutent des agents de catégorie C.**

## L'activité du CDG : Emploi territorial (2/2)

### Dispositif de formation au métier de secrétaire de mairie en communes rurales

Ce dispositif est destiné à aider des demandeurs d'emplois dans leur parcours de retour à l'emploi. La formation est partiellement financée par le Conseil Régional et organisé avec le CNFPT.

En 2020, 12 stagiaires ont pu suivre 200 h de formation théorique dispensées par le CNFPT et réaliser 200 h de stage pratique en collectivités. Les adaptations rendues nécessaires par la crise sanitaire du Coronavirus ont impacté la durée de la formation qui s'est terminée en janvier 2021.

Années	Nb stagiaires	Retour à l'emploi	Stagiaire/titulaire FPT	Contractuel FPT
2019	13	75 %	25 %	50 %
2020	13	53 %	0	53 %

### Service de remplacement temporaire

Entre mai et novembre 2020, près de 30 demandes de remplacements temporaires ont été enregistrées par le service emploi territorial afin d'apporter aux collectivités, dans la mesure du possible, l'assistance de secrétaires en poste qui acceptent d'effectuer des heures complémentaires ou de personnes ayant suivi la formation au métier de secrétaire de mairie.


### Service de mise à disposition

Le CDG prend en charge le volet administratif des agents mis à disposition. 10 % de frais de gestion sont demandés pour couvrir la médecine professionnelle, l'assurance statutaire et les accessoires de charges.

## L'activité du CDG : EMPLOI : le parcours emploi compétences

### Les contrats aidés,(CUI-CAE) sont, depuis 2018, devenus Parcours Emploi Compétences


Ils visent à inclure durablement dans l'emploi les personnes qui en sont les plus éloignées : demandeurs d'emploi de longue durée, travailleurs handicapés, seniors et jeunes ...

 **Qui est éligible?** Les régions, les départements, les communes, leurs EPCI.






 **Quel type de contrat ?** Il s'agit d'un contrat de droit privé reposant sur le triptyque : emploi, formation, accompagnement.

 **Quel temps de travail hebdomadaire ?** 20 h minimum (sauf contre indication médicale) et 35 h maxi.

 **Quelle aide de l'Etat ?** Elle peut atteindre au maximum 80 % du SMIC horaire brut.

 **Quelle réduction générale ?** Une réduction générale sur les charges sociales.


### La démarche à entreprendre


Définir le besoin et désigner un tuteur volontaire	 Créer le poste par délibération
Contacter le prescripteur (Pôle emploi, mission locale, Cap Emploi)	 Effectuer un entretien tripartite (demandeur d'emploi, collectivité, prescripteur)
Etablir une convention tripartite	 Conclure le contrat et rédiger une convention de tutorat
Accompagner le bénéficiaire pendant la durée du contrat	 Actions de formation, périodes d'immersion, montée en compétences
Assurer le suivi du bon déroulement du PEC	 Livret de suivi, entretien de sortie, conseils sur le projet professionnel


## L'activité du CDG : EMPLOI : Focus sur l'apprentissage

L'apprentissage est une procédure de formation en alternance générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. L'apprenti doit être inscrit dans un Centre de Formation d'Apprentis, lycée professionnel ou lycée agricole, Université, Maison familiale et Rurale, IUT, Ecole d'Ingénieurs. Le niveau des diplômes préparés en apprentissage va donc du CAP au Bac+5.


### La procédure de recrutement d'un apprenti

- 
- identifier les besoins de la collectivité
  - identifier les possibilités d'accueil

- 
- recueillir l'avis du comité technique
  - délibérer sur le recours à l'apprentissage

- 
- sélectionner l'apprenti
  - vérifier l'aptitude auprès d'un médecin agréé

- 
- Rédiger le contrat de travail
  - Inscrire l'apprenti au CFA de son choix (convention)

- 
- procéder à la déclaration à l'URSSAF
  - transmettre contrat et convention à la DIRECCTE

L'apprenti perçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC variable en fonction de son âge, l'ancienneté de son contrat, etc.

Le CNFPT finance les CFA à hauteur de 50 % des frais pédagogiques.

L'ETAT gratifie les employeurs publics d'une aide financière d'un montant de 3000 € pour tout contrat d'apprentissage éligible conclu entre le 01/07/2020 et le 31/12/2021.

La collectivité bénéficie d'exonérations de charges sociales.

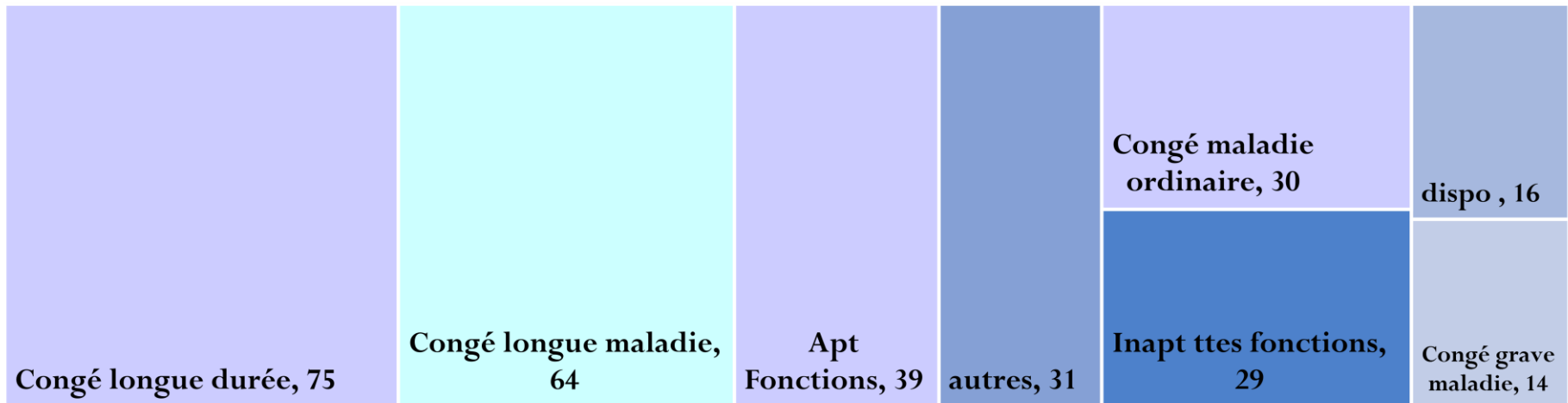
## 📄 L'activité du CDG : le comité médical

Le comité départemental médical a traité 164 dossiers en 2020 (120 dossiers en moyenne par an depuis 4 ans)

### Pathologies les plus fréquentes



### Motifs des saisines



## **L'activité du CDG : la commission de réforme**

Le CDG assure le secrétariat de cette commission instituée par arrêté préfectoral. Elle est composée de représentants du personnel, de représentants de l'administration et de médecins agréés.

Elle est obligatoirement consultée plus particulièrement sur les refus d'imputabilité d'accident du travail et de maladie professionnelle ; les allocations temporaires d'invalidité ; les mises en retraite pour invalidité.

En application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le Centre de gestion assure le secrétariat de cette instance. Il informe le fonctionnaire de ses droits à communication de son dossier et de la date de la réunion de la Commission, instruit et contrôle des dossiers, présente les dossiers en réunion de commission et transmet aux collectivités les avis rendus par la commission.

**58 dossiers ont été présentés en 2020**

**26 présentés par les collectivités affiliées au Centre de Gestion**

**32 par les collectivités non affiliées**

**96,5 % des dossiers concernent des agents de la Catégorie C**

**73 % des dossiers concernent des agents employés dans la filière technique.**

## L'activité du CDG : l'archivage itinérant

**12 missions réalisées en 2020, soit 136 jours**

**107 mètres linéaires éliminés**

**262 mètres linéaires classés**

**41 260 € facturés aux collectivités**

De 2010 à 2020, l'archiviste est intervenu dans plus de **145** collectivités, il a classé plus de **2 930** mètres linéaires de documents et facilité l'élimination de plus de **1000 mètres linéaires de documents.**

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

Sur simple demande, l'archiviste du Centre de Gestion remet un devis et un planning de travail. La mission fait l'objet d'une convention entre l'établissement et la collectivité.



## L'activité du CDG : le contrat groupe pour l'assurance statutaire

Le contrat-groupe d'assurance statutaire a été renouvelé par le biais d'une procédure de marché public pour la période du **1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2024**.

L'attributaire du marché est le groupement CNP Assurances/Sofaxis.

**18** collectivités de plus de 20 agents ont souscrits aux taux personnalisés proposés (taux garantis pendant deux ans) couvrant plus de 1100 agents.

**187** collectivités de moins de 20 agents se sont d'ores et déjà engagées, couvrant près de 1000 agents. Les taux proposés, avec différentes formules de franchise, sont garantis pendant trois ans pour une couverture tous risques.

Outre la couverture des risques financiers suivants :

- décès,
- accident du travail,
- maladie (ordinaire, longue maladie, maladie longue durée)
- et maternité,
- et le libre choix de la durée de franchise (10/15 ou 30 jours),

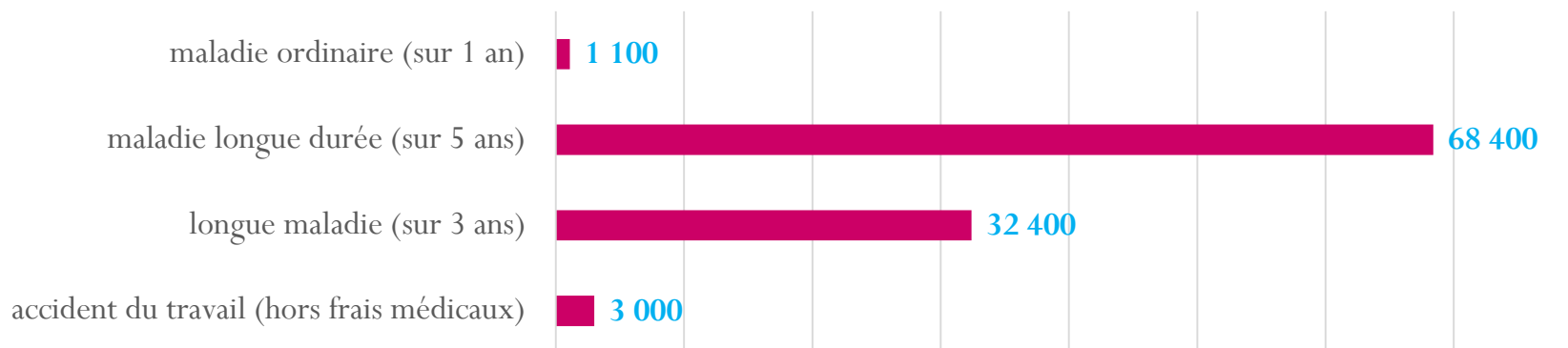
le contrat offre des services associés de contre-visites et d'expertises médicales, de recours contre tiers, d'un délai de déclaration de 120 jours, et de plusieurs programmes de soutien psychologique.

**Les collectivités de moins de 20 agents peuvent s'engager tout au long de la durée du contrat.**

## L'activité du CDG : le contrat groupe pour l'assurance statutaire

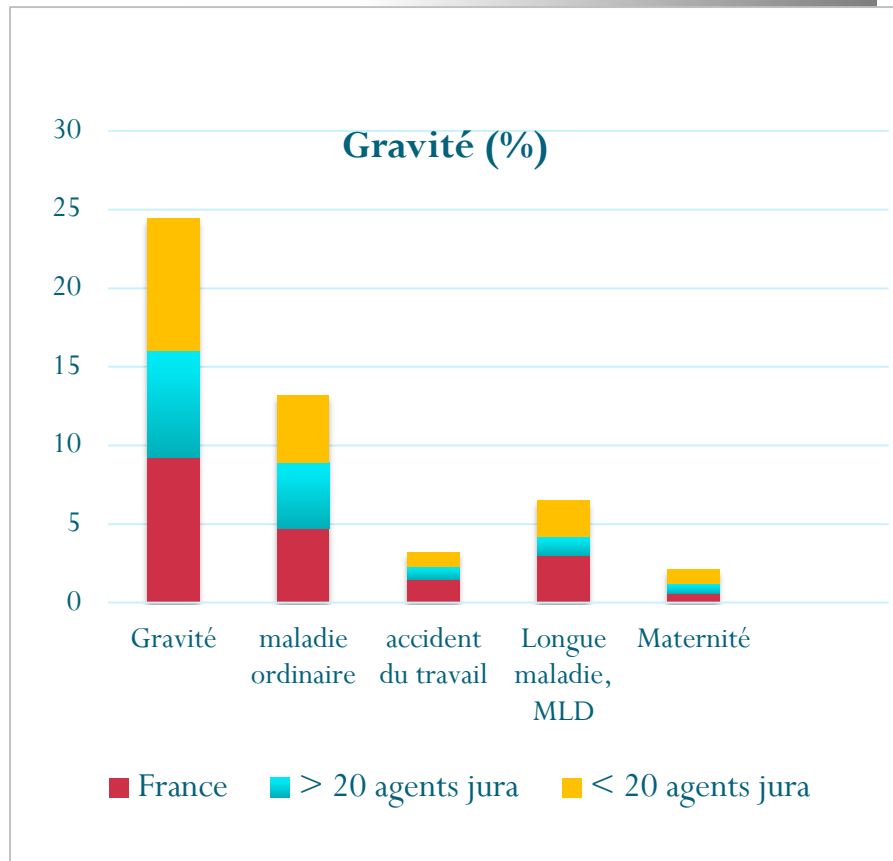
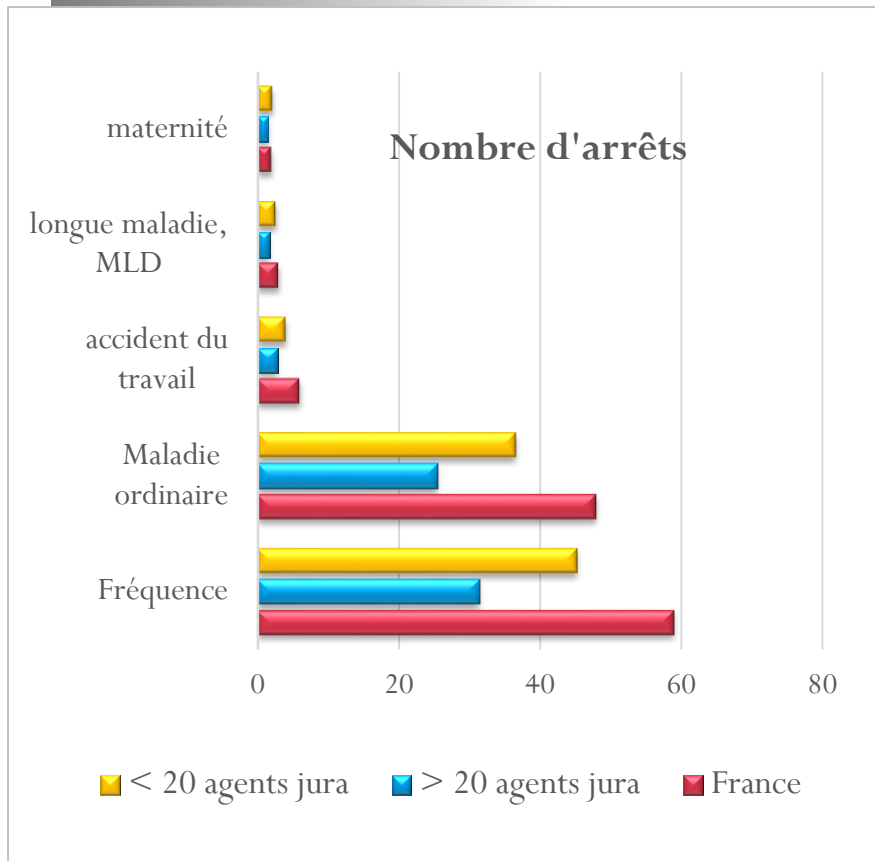
Le statut de la Fonction Publique Territoriale impose aux collectivités et à leurs établissements publics de supporter les coûts et impacts organisationnels liés à la maladie, à la maternité, aux accidents de service ou au décès de leurs agents. Le contrat groupe propose une offre de couverture de ces risques statutaires personnalisée pour les collectivités les plus importantes et des taux mutualisés pour les structures employant au plus 20 agents. Les risques financiers sont en effet importants :

### Coûts moyens par durée



Le contrat-groupe proposé par le CDG, 2016-2020 regroupait 175 collectivités (soit 1 257 agents couverts). La procédure d'achat public a été relancée et le nouveau contrat courant pour la période 2021-2024 a été proposé aux collectivités. Il est constitué de deux tranches : les collectivités de moins de 20 agents se voient proposer un taux unique et les collectivités de plus de 20 agents bénéficient d'un taux personnalisé en fonction de leur sinistralité.

## L'activité du CDG : le contrat groupe pour l'assurance statutaire



Sur les 3 premières années du contrat (2017 à 2019) la maladie ordinaire représente 75 % des agents absents, 80 % des arrêts et 50 % des jours d'absence des agents CNRACL.

36,6 % des agents CNRACL se sont arrêtés au moins 1,4 fois. Durée moyenne de chaque arrêt 33 jours.

27,4 % des agents IRCANTEC se sont arrêtés au moins 1,3 fois. Durée moyenne de chaque arrêt 62,9 jours,

## L'activité du CDG : le droit syndical

Le Centre de Gestion anime le dialogue social, notamment dans le cadre des instances paritaires départementales, lieu de rencontre et d'échanges entre les représentants des employeurs publics et les représentants des agents.



En septembre 2019, un **protocole** a été adopté par le CDG et les cinq organisations syndicales représentées au sein des instances paritaires départementales.

Chaque organisation perçoit, annuellement, une dotation forfaitaire de 3000 € pour les locaux et une dotation de fonctionnement pour un montant global annuel de 9500 €, somme répartie entre les syndicats en fonction du nombre de suffrages obtenus aux dernières élections professionnelles de 2018.

De plus, le CDG rembourse aux collectivités le coût des Décharges d'Activité de Services (DAS) attribuées pour l'exercice du mandat syndical.

Le remboursement est calculé au prorata de la rémunération des agents. Il comprend les charges patronales.

L'enveloppe versée en 2020 s'élève à 57 651 €  
(contre 77 546 € en 2019 et 92 553 € en 2018).

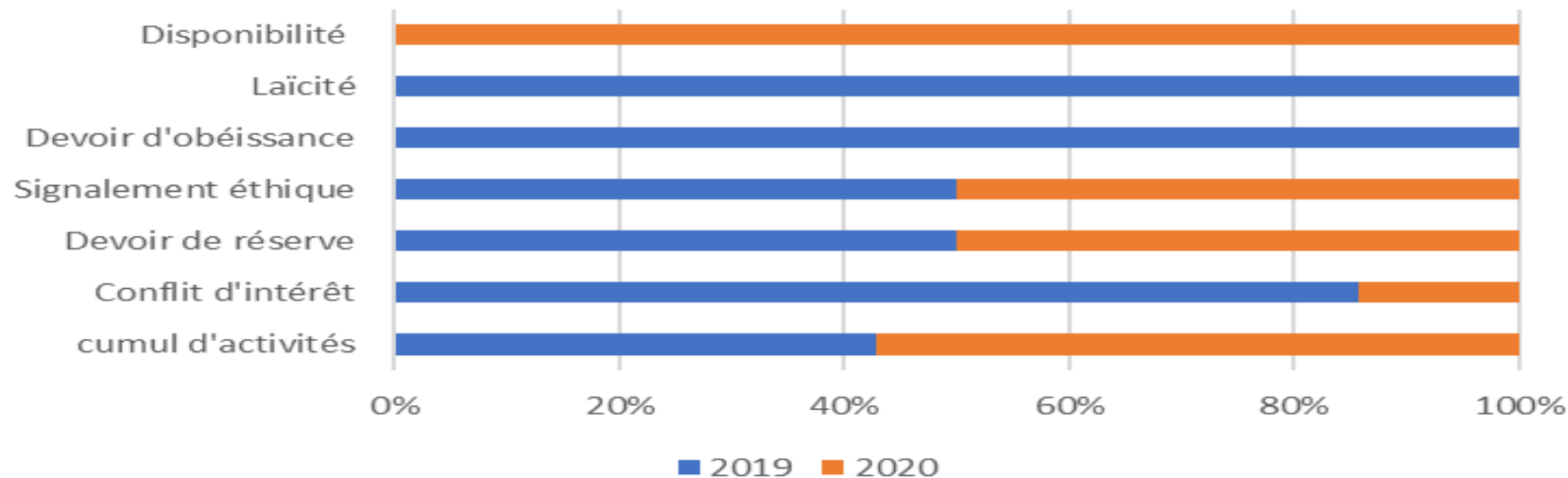
## L'activité du CDG : le référent déontologue

[www.deontologue-alsace-fcomte.fr](http://www.deontologue-alsace-fcomte.fr)

Le référent déontologue exerce une mission de conseil en matière de prévention des conflits d'intérêts, de neutralité, d'intégrité et de dignité dans l'exercice des fonctions. Il donne tous conseils concernant la laïcité, le devoir de réserve, la liberté d'expression ...

Ce service, mutualisé au niveau de l'Interrégion a été créé en juin 2018. Depuis, le référent déontologue a été principalement saisi par des agents désirant exercer une activité salariée ou pour créer une entreprise. En 2019, cette mission obligatoire de référent déontologue s'est élargie au service des élus.

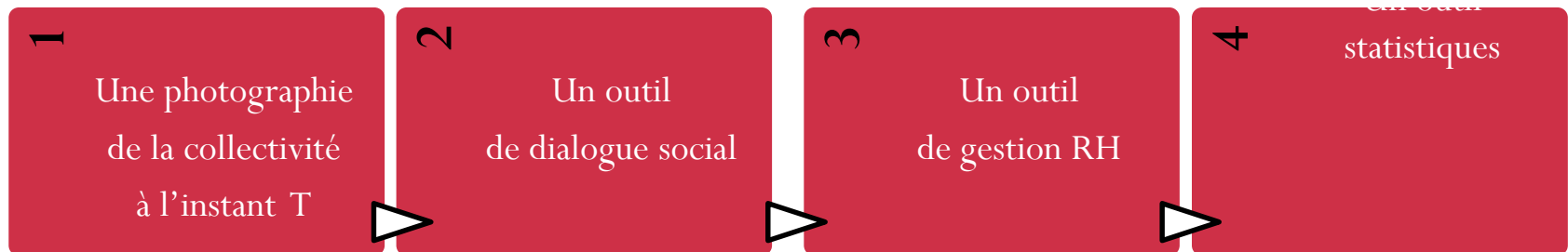
### Panorama des saisines



## L'activité du CDG : le service RSU et LDG

Le Bilan social devient Rapport Social Unique et devient annuel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.  
Parfois considéré comme inutile et fastidieux, il est désormais un outil précieux pour établir, à partir des données récoltées, les Lignes Directrices de Gestion (LDG).  
Celles-ci étant en effet construites en deux parties : stratégie de pilotage des ressources humaines & promotion et valorisation des parcours professionnels.

### Qu'est-ce que le Rapport Social Unique ?



**La campagne du Bilan Social 2019 (prolongée en raison de la crise sanitaire) s'est terminée en février 2021 avec un bon taux de réponse équivalent à 85 % des effectifs.**