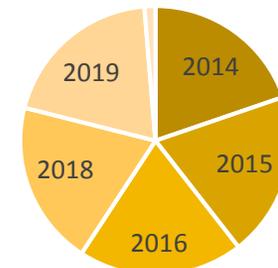




Centre de Gestion
de la fonction publique territoriale
du département du Jura

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Année 2019



Conseil d'administration du 18 février 2020



Le paysage français

Selon la Direction Générale des Collectivités Locales, la France compte, au 1^{er} janvier 2019 :

66,6 millions d'habitants,
18 régions, 101 départements, 34 970 communes,
1 266 EPCI à fiscalité propre,
21 métropoles, 13 communautés urbaines,
223 communautés d'agglomération,
1 001 communautés de communes.

Plus de 70 % des communes comptent moins de 1 000 habitants. Elles représentent toutefois 67 % des employeurs territoriaux.

La fonction publique

Les trois versants de la fonction publique représentent près de 20 % de l'emploi total en France.

1,886 millions d'agents travaillent dans la FP Territoriale dont 76 % des agents en catégorie C.

Les agents de la FPT sont, en moyenne, plus âgés que dans les deux autres versants : 40 % ont 50 ans ou plus (33 % dans la FPE et 30 % dans la FPH). Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels.

Les filières technique et administrative regroupent près de 70 % des effectifs territoriaux.



Quelques chiffres 2019

D'après l'observatoire de l'emploi de l'Interrégion Est, le nombre de territoriaux pour le Grand Est, pour 1 000 habitants est de : 24,8 (contre 25,7 en France) 4 741 d'entre eux, affiliés à la CNRACL, sont partis en retraite en 2017 ainsi que 868 agents IRCANTEC.

Côté rémunération, l'INSEE estime, qu'en 2017, un salarié communal (fonctionnaire ou non) perçoit, en moyenne, 1 843 euros par mois en équivalent temps plein.

A profil identique, les femmes perçoivent en moyenne 4,9 % de moins que les hommes.

Enfin, le baromètre des bourses de l'emploi des CDG (période 2014-2018) souligne que les filières éducation et animation sont en tête des recherches au niveau national avec près de 10 % de part des postes proposés. Suivent les filières sociale (8,5 %) et technique (6,4 %).

Les cadres d'emploi les plus recherchés sont respectivement ceux d'adjoint technique, d'attaché territorial et d'adjoint administratif.

Pour les communes, le (la) secrétaire de Mairie est le 2^{ème} métier le plus concerné par les postes proposés à temps non complet, après celui d'enseignant artistique.



Au 31 décembre 2019, le Département du Jura compte :

490 communes

15 communautés de Communes

2 Communautés d'Agglomération

127 syndicats

Et d'autres structures (CCAS, CIAS, OPH, CDG, SDIS...)

Sur les 654 collectivités et établissements publics, trois ne sont pas affiliés au Centre de Gestion (Villes de Dole et Lons-Le-Saunier et le Conseil Départemental). Le SDIS, quant à lui est affilié volontaire.





Le contexte jurassien

En 2019,
9 communes nouvelles ont vu le jour et des contours de périmètres d'EPCI ont évolué.

DAMPIERRE, commune nouvelle née de la fusion de Dampierre et Le Petit Mercey

SAINT-HYMETIERE SUR VALOUSE : Cezia, Chemilla, Lavans Sur Valouse et Saint- Hymetière

BEAUFORT ORBAGNA : Beaufort et d'Orbagna

GRANDE RIVIERE CHÂTEAU, née de la fusion de Grande Rivière et de Château des Prés

NANCHEZ : Nanchez, Les Piards et Villard sur Bienne

DOMBLANS, née de la fusion de Domblans et de Brery

LAVANS LES SAINT-CLAUDE, née de la fusion de Lavans-Les-Saint-Claude et de Pratz

LES TROIS CHATEAUX, née de la fusion des Trois Châteaux et de Saint-Jean d'Etreux

CHASSAL MOLINGES : Chassal et de Molinges

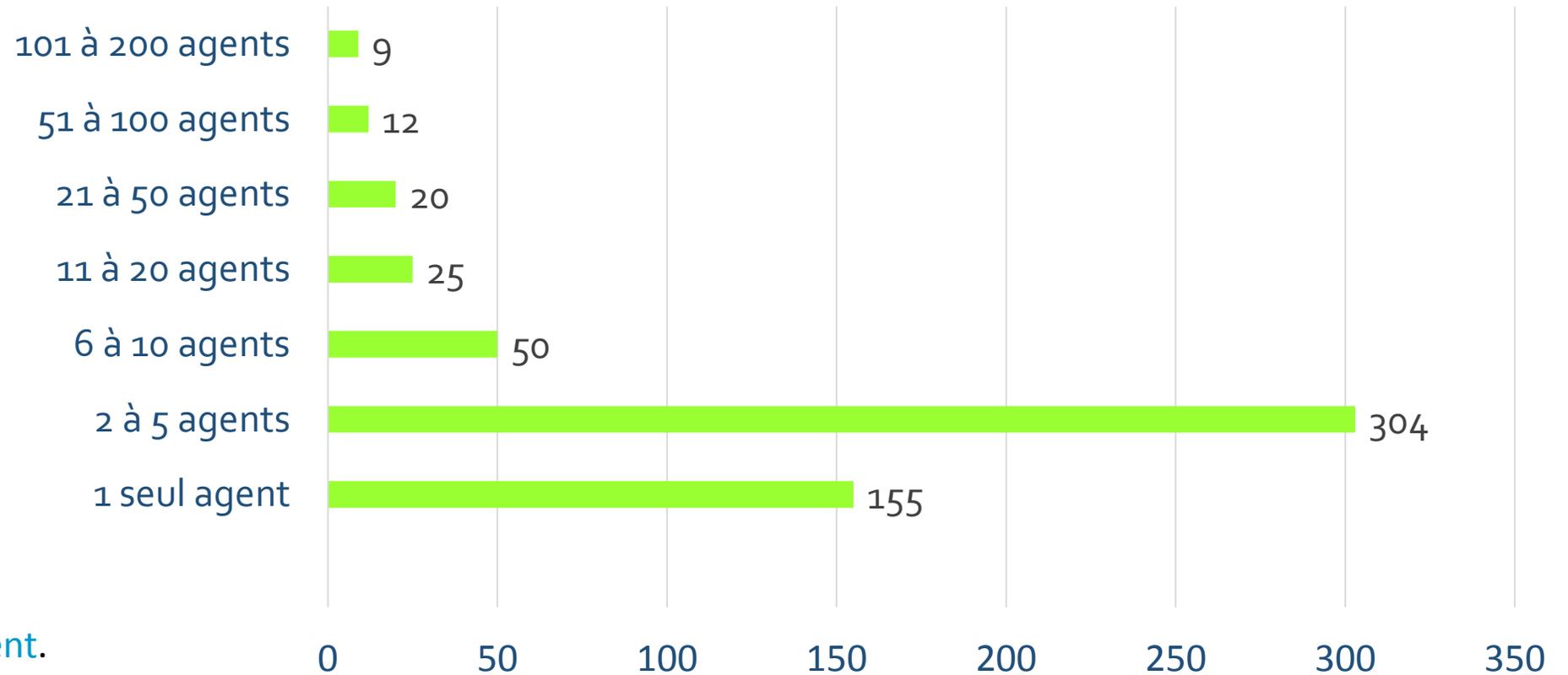
- Le SIVOS du secteur de Chassal Molinges et le SIVOM de Prénovel les Piards ont été dissouts
- Naissance du Syndicat Mixte Intercommunautaire de Gestion du Domaine Nordique de la Haute Joux
- Baume-les Messieurs, qui faisait partie de la CC Bresse Haute Seille a intégré ECLA au 1^{er} janvier
- Villard-sur-Bienne ayant fusionné au 1^{er} janvier avec Les Piards et Nanchez a intégré la Communauté de Communes La Grandvallièrè.



Les agents publics

Répartition des agents par strates de structures territoriales

Plus de la moitié des collectivités emploient de 2 à 5 agents



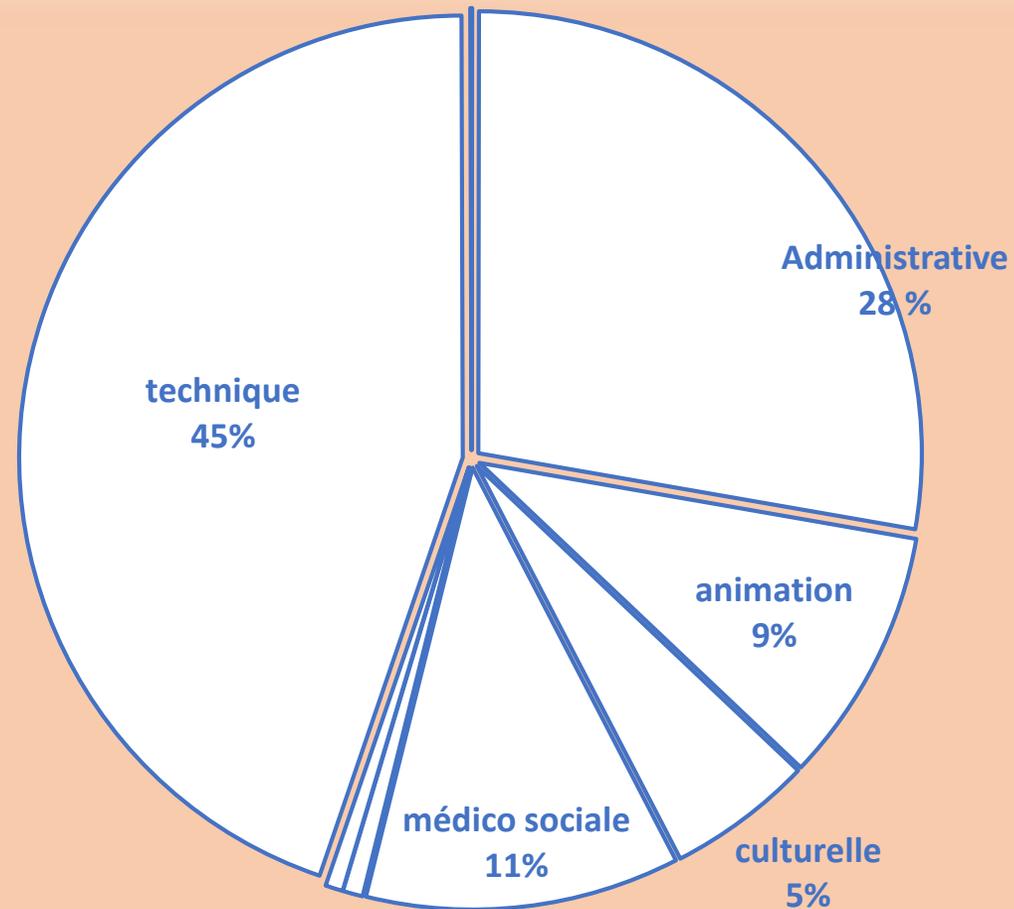
Environ 80 structures n'emploient pas d'agent.



Rapport d'activité 2019

sans filière	1
administrative	1216
animation	410
culturelle	233
médico sociale	502
sécurité	32
sportive	28
technique	1961
Sapeurs pompiers	2
Total	4385

Répartition des agents par filière



56,90 % des agents travaillent à temps complet

43,10 % à temps non complet

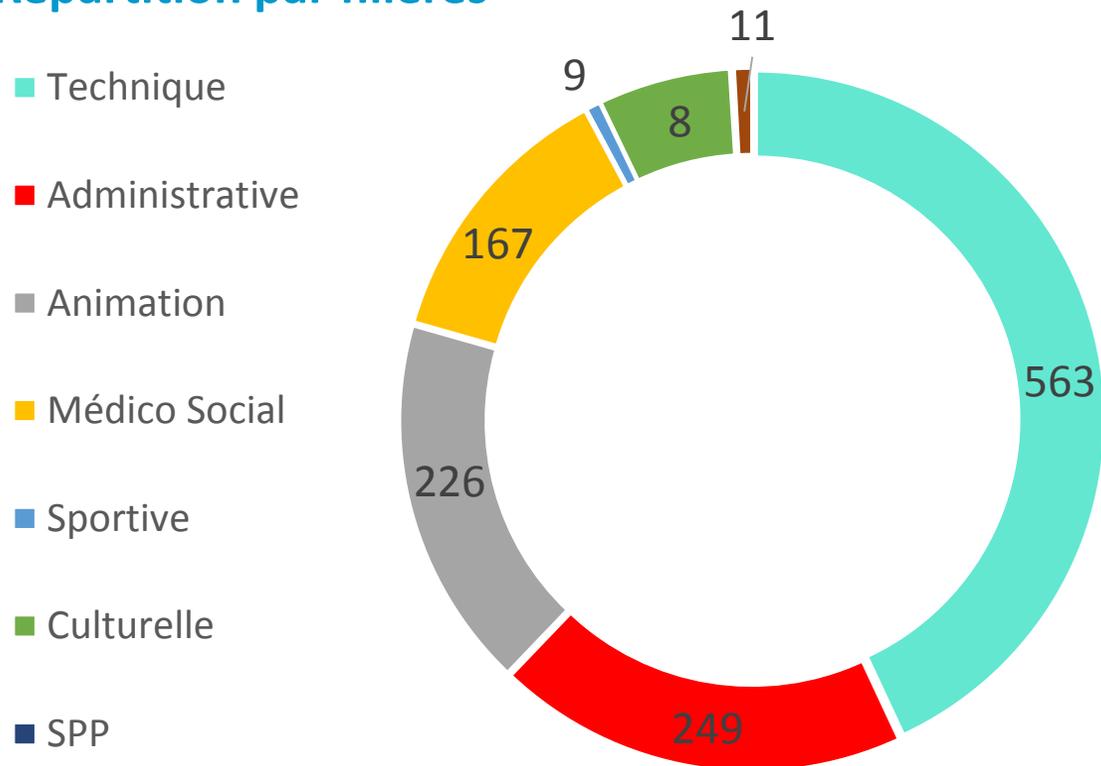


Les collectivités du Jura emploient 1 060 agents contractuels (soit 24,17 % des agents) dont :

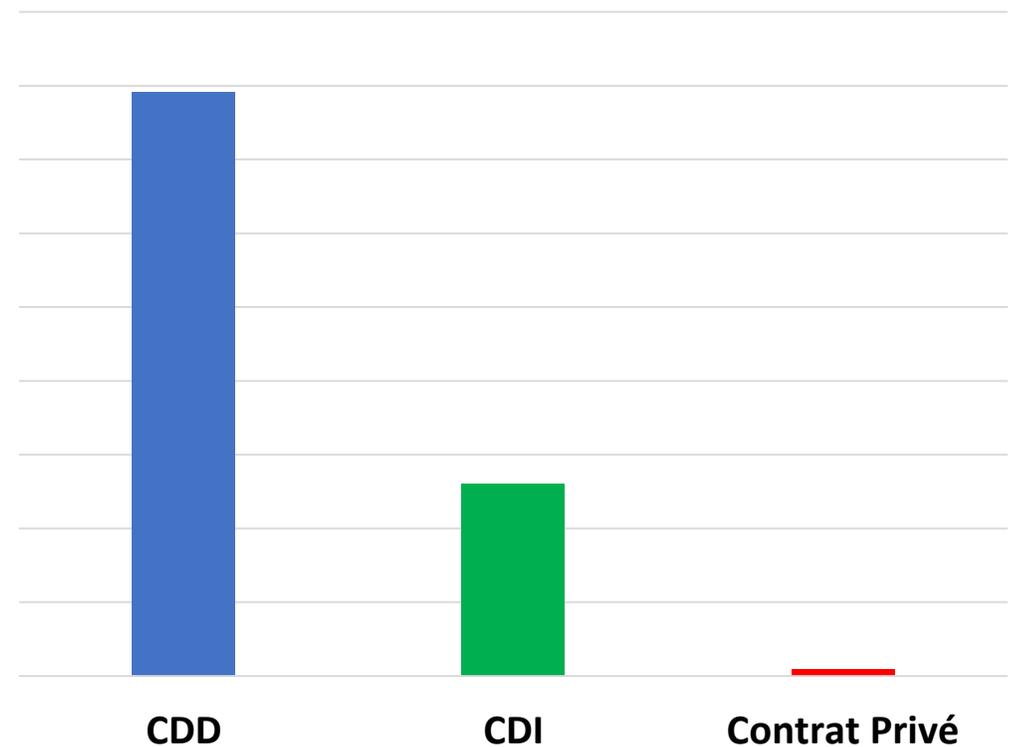
43 % dans la filière technique, 20 % dans chacune des filières administrative et médico-sociale.

74,5 % des agents ont signé un contrat à durée déterminée (plus de 6 mois) et 24,5 % un CDI.

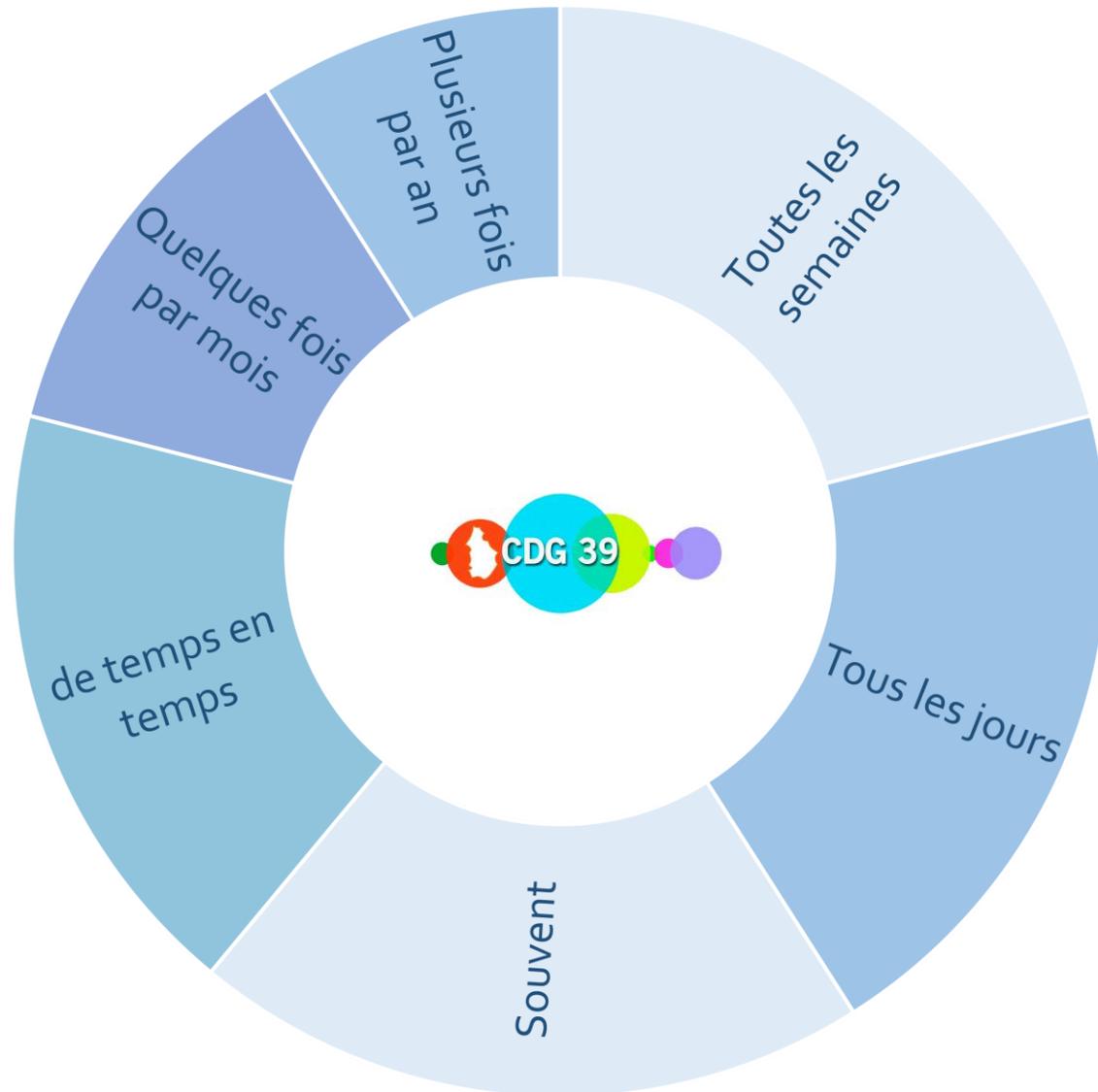
Répartition par filières



Répartition par types de contrats



L'activité du Centre de Gestion





Abécédaire des missions du CDG

Établissement public créé par la loi du 26 janvier 1984, le CDG, géré par les employeurs publics jurassiens est à leur service pour toute assistance, conseils et expertise en matière de gestion des personnels.

Accueil, Archivage itinérant, Accompagnement, Assurance
risque statutaire

Bourse de l'emploi, Bilan social,

Contrats, Conseils juridiques et statutaires, Commissions
médicales, Cumul d'activité,

Dialogue social, Déontologie, Droit syndical, Diagnostics,
Déplacements en collectivités, Discipline

Expertise, Elections professionnelles,

Formation secrétaires de mairie, FMPE, Formation RH,

GH Gestion des carrières, Handicap

IJK Instances paritaires, Indisponibilité physique, Inter-
région

Logiciels métiers,

Maintien dans l'emploi, Marchés publics, Maladie,
Modèles d'actes, Médiation,

Notes juridiques,

Observatoire régional de l'emploi, Outils de gestion des
ressources humaines,

PQ Prévention des risques professionnels, Psychologie
du travail, Promotion de l'emploi, Partenariat,

Réunions d'actualité, Retraite, Régime indemnitaire,
Rémunération, Remplacements temporaires,

Statut, Santé et Sécurité au travail,

Temps de travail,



Quelques temps forts du CDG depuis 2014

- 2014** Installation dans l'immeuble le JOUEF
 Secrétariats Commission de Réforme et Comité Médical (01.01.2013)
 Mise en place du service Prévention ; mise en place du portail CARRUS
- 2015** Renouvellement du contrat-groupe pour l'assurance des risques statutaires
 Organisation concours et examens en conventions avec les CDG 25 et 70
 Participation à la conférence régionale de l'emploi et de la formation (21)

2016 Charte de coopération interrégionale des CDG.
 Renouvellement du contrat groupe d'Assurance statutaire.
 Mise en place du régime indemnitaire RIFSEEP.

2018 Élections professionnelles
 Introduction du service Référent Déontologue
 Convention avec le CDG54 pour le RGPD
 Mise en place de la mission psychologue du travail

2017 Partenariat renouvelé avec le FIPHFP
 Diplôme universitaire Secrétaire de Mairie

2019 Protocole relatif à l'exercice du droit syndical
 Avant projet de service de médecine professionnelle
 Formation secrétaires de mairie

2014-2019

5 944 saisines de la CAP (cat. A, B et C)
 1 080 déclarations de création et de vacances d'emploi/an en moyenne
 1 390 dossiers soumis au Comité Médical et 300 dossiers soumis à la Commission de Réforme
 916 saisines du CT et du CHSCT



Missions élargies et cotisations stables

Les taux de cotisations : 0,80 % pour la cotisation obligatoire et 0,15 % pour la cotisation additionnelle

2014-2019

En quatre années de nouvelles missions ont été confiées au Centre de Gestion, dont :

- Le secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme,
 - Le portail de gestion des carrières (CARRUS),
- La mission du référent déontologue,
 - L'accompagnement et le conseil juridique,
- La gestion des retraites

Le Conseil d'administration

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 Conseil d'administration s'est réuni en mars, juin et novembre 2019 et a délibéré sur les principales affaires suivantes :

- Adoption d'un protocole syndical négocié avec les organisations représentatives pour préciser les modalités d'exercice du droit syndical,
- Élargissement du service Déontologie aux élus (mission obligatoire du CDG),
- Modification des conditions d'utilisation du CPF (augmentation des prises en charge),
- Approbation de conventions : avec le CDG25 pour le service emploi, adhésion au GIP Informatique et au groupement de commandes pour les logiciels métiers,
- Tarification des services du référent déontologue pour les collectivités non affiliées,
- Introduction du dispositif d'Indemnité de Départ Volontaire,
- Tarifications du service archivage et de la mission mise à disposition d'agents.



Tarification des missions

Les taux de cotisations soit : 0,80 % pour la cotisation obligatoire et 0,15 % pour la cotisation additionnelle sont inchangés.

Missions	Collectivités affiliées		Collectivités non affiliées		Région
	½ journée	Journée	½ journée	Journée	Sous traitance CDG25
Archivage	160 €	320 €	160 €	320 €	-
Prévention	45 € / heure				-
Inspection du travail	250 €	500 €	300 €	600 €	-
Psychologue du travail	240 € 75 €/consultation	480 €	288 €	576 €	-
Comité médical	-	-	100 €	100 €	81 €
Commission de réforme	-	-	175 €	175 €	78 €
Mise à disposition d'agents	10 % des salaires et charges patronales versés à l'agent mis à disposition				



L'organisation des services

L'organisation des services a été repensée par pôles d'activité

La communication interne et externe, l'emploi territorial et les marchés publics ont été confiés à Mme Agnès Arnould recrutée début janvier 2019. Les missions assurées par Mme Laurence Bully, mutée en septembre, soit Retraite et Secrétariat de la Commission de Réforme ont été assumées par la Direction dans l'attente d'un recrutement et de la réorganisation par pôle d'activité.

Une équipe d'appui aux employeurs et gestionnaires RH

Communication
Emploi Territorial
marchés publics

Gestion des Carrières
fonctionnaires
& contractuels
(CAP)

Conseils statutaires
Conseils juridiques
Accompagnement RH

Santé et Sécurité
Prévention
des risques
professionnels



Le budget du CDG

Les postes de dépenses de fonctionnement : 1 139 253,67 €

Masse salariale CDG : 489 545,12 €

Masse salariale FMPE : 78 837 €

Masse salariale MAD : 140 829 €

Charges à caractère général : 193 737,52 €

Autres charges de gestion courante : 195 108,29 €

Les recettes totales : 1 168 193,82 €

Cotisations : 818 975 €

Contributions FMPE : 57 606,13 €

MAD, missions payantes, Conventions CNRACL, INTERREGION : 291 612,69 €

L'investissement

- **Dépenses 2019 : 79 230,26 €**

- **Recettes 2019 : 42 061,95 €**



76 interventions directes sur sites dans les collectivités au cours de l'année 2019

Le CDG, partenaire de confiance des employeurs publics, des gestionnaires des ressources humaines et des secrétaires de Mairie, répond à leurs interrogations et assure la sécurité juridique de leurs actes administratifs relatifs à la gestion de leurs personnels, fonctionnaires et contractuels.

Les questions portent sur : le recrutement, l'avancement, la promotion interne, la rémunération, les régimes d'absences, la disponibilité, la retraite, le régime indemnitaire, les congés maladies, les possibilités en matière de cumul d'emplois...

Issue de la volonté des membres du conseil d'administration, une aide peut être apportée en matière d'aide à la prise de fonctions.

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



Le pôle carrières

Le pôle carrières 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 carrières assure le secrétariat des Commissions Administratives Paritaires.

Les compétences des CAP seront allégées en deux temps (1^{er} janvier 2020 puis 1^{er} janvier 2021) par la Loi de Transformation de la Fonction Publique.

Des lignes directrices de gestion devront fixer les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels et les critères de sélection pour les promotions au choix.



Rapport d'activité 2019

4 réunions en 2019
657 dossiers traités

Décisions	A	B	C	TOTAUX
Avancements de grade	14	42	186	242
Détachement, renouvellement (dont emploi fonctionnel)	8	1	14	23
Intégration après détachement	1	0	2	3
Intégration nouveau cadre d'emploi	0	0	10	10
Disponibilité, renouvellement (convenances personnelles)	6	12	96	114
Disponibilité, renouvellement (création, reprise d'entreprise)	0	0	4	4
Réintégration après disponibilité	1	0	5	6
Mise à disposition et renouvellement	3	3	16	22
Prorogation de stage		1	3	4
Non titularisation en fin de stage			2	2



Rapport d'activité 2019

La promotion interne permet à un agent titulaire d'accéder à un cadre d'emploi supérieur sans passer de concours.

Il doit toutefois réunir les conditions fixées par le statut régissant son cadre d'emploi : durée de service, âge, grade...

Statut qui fixe les quotas pour l'inscription sur une liste d'aptitude.

La Promotion interne

Grades	Nb de dossiers présentés	Nombre de bénéficiaires
Catégorie A		
Attaché de conservation du patrimoine et de bibliothèque	1	1
Conservateur des bibliothèques et bibliothécaire	3	2
Attaché	19	7
Catégorie B		
Technicien	31	5
Animateur et Animateur 2 ^{ème} classe avec examen	8	3
Rédacteur et rédacteur principal 2 ^{ème} classe avec examen	91	9
Chef de service de police municipale	4	1
Assistant de conservation du patrimoine et ACP. 2 ^{ème} classe	6	2
Catégorie C		
Agent de maîtrise (ancienneté – pas de quota)	35	35
Agent de maîtrise après examen (avec quotas)	1	1
TOTAUX	199	66



La promotion interne 2014/2019

Compte tenu d'une part, des possibilités, d'autre part des quotas ,
et enfin du fait que certains dossiers sont présentés plusieurs années de suite,

voici les chiffres de la promotion interne 2014/2019 :

catégorie A	118 candidats présentés	53 candidats bénéficiaires
catégorie B	537 candidats présentés	87 candidats bénéficiaires
catégorie C	159 candidats présentés	139 candidats bénéficiaires



Les Commissions Consultatives Paritaires

Les Commissions Consultatives Paritaires créées auprès du Centre de Gestion ou des collectivités et établissements publics comptant plus de 350 agents à temps complet sont des organismes paritaires consultatifs où s'exerce le droit à la participation des contractuels territoriaux.

Ces CCP ont été installées à l'issue des élections professionnelles de décembre 2018, par tirage au sort pour les catégories A et C, à défaut de listes présentées par les organisations syndicales.

La CCP catégorie C s'est réunie le 21 mars 2019, saisie pour un dossier relatif à un licenciement pour inaptitude physique et le 2 décembre 2019, pour une demande de révocation.

Les CCP catégories B et A se sont réunies le 21 mars et le 12 septembre 2019 pour leur mise en place et sans dossier à traiter.



Le CT-CHSCT est composé de représentants du personnel, élus lors des élections professionnelles de décembre 2018, et de représentants des collectivités. Il est consulté par les structures locales affiliées employant moins de 50 agents (tous statuts confondus). Les autres collectivités ont leur propre CT et CHSCT.

Cette instance émet des avis sur des questions relatives à l'organisation collective des services : modification de la durée du travail, régime indemnitaire, organisation de services, astreintes, règlement intérieur... et à l'Hygiène et la Sécurité et les Conditions de Travail.

Le Centre de Gestion assure, pour ses collectivités affiliées employant moins de 50 agents :

- l'instruction et le contrôle des dossiers transmis au CT-CHSCT
- la présentation des dossiers en réunion
- la transmission aux collectivités des avis rendus par le CT-CHSCT

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

À la suite de leur élection, les représentants du personnel au CHSCT ont suivi les 5 jours de formation obligatoires prévus par l'article 8 du décret 85-603. Ces formations ont été dispensées au CDG en mars et avril 2019.



Le CT-CHSCT s'est réuni 5 fois au cours de l'année 2019.

Le CHSCT a examiné 34 dossiers d'accidents de service. Une enquête sur site a été réalisée.

Typologie des dossiers examinés	2018	2019	Avis favorables	Avis défavorables
Suppression - création de poste	32	39	37	2
Réorganisation de services	10	18	18	
Temps partiel sur autorisation	3	5	5	
RIFSEEP	106	85	67	18
Régime indemnitaire (autre que RIFSEEP)	4	3	3	
Ratios promus-promouvables	10	3	3	
Astreintes	3	5	5	
Entretiens professionnels	3	3	3	
Action sociale	6	4	4	
CET	5	5	5	
Démarche de mise en place du DU	5	8	8	
Accueil d'un apprenti	4	3	3	
Divers	4	8	8	
Règlement intérieur				
Règlement de Formation et chartes diverses	3	4	4	
Total	198	201	181	20

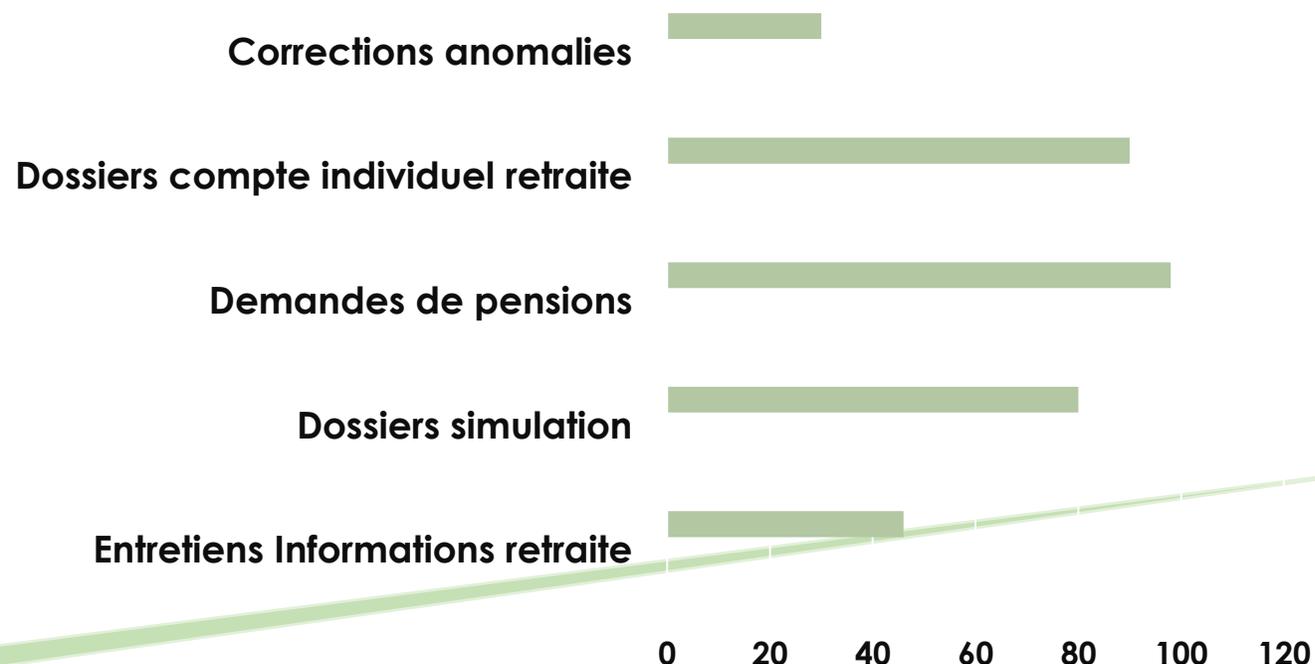


Sur le territoire jurassien sont observées quasiment les mêmes tendances qu'au niveau national, c'est-à-dire :
 le nombre de départ en retraite est en augmentation globalement constante depuis 2012, 2,5 % des effectifs de la FPT sont partis à la retraite en 2017 et 48 % des titulaires, s'ils partent à l'âge de 62 ans, cesseront leurs fonctions à l'horizon 2030.

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.

Le Centre de Gestion accompagne également les agents qui le souhaitent dans leurs démarches de retraite.

Types et Quantité de dossiers traités





Répartition des offres d'emploi (avec ou sans DVE) par filières

Technique	Administrative	Sociale	Médico Sociale	Culturelle	Animation	Incendie et Secours	Sportive	Sécurité
244	164	49	43	40	36	21	11	6

Sur les 616 offres d'emploi publiées en 2019 plus de la moitié d'entre elles se concentrent sur les filières technique et administrative.

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

A+	A	B	C
0	142	130	344

Sur les 616 offres d'emploi publiées en 2019 plus de la moitié d'entre elles ciblent des personnels de catégorie C



L'emploi territorial

Rapport d'activité 2019

Le pôle emploi du CDG informe et oriente en matière d'accès à la Fonction publique territoriale, et de concours. Il met en relation les candidats à l'emploi avec les employeurs publics. Il tient une banque de CV et tente de répondre au plus près des besoins temporaires des communes rurales en cas de besoin de remplacement de personnel administratif.

Trimestres	Déclarations de vacances d'emploi (DVE) seules	Offres avec DVE	Offres sans DVE	Total des opérations (DVE seules + offres)	Nominations (selon la date d'embauche de la nomination)
4ème trimestre 2019	342	77	68	487	79
3ème trimestre 2019	592	60	128	780	240
2ème trimestre 2019	269	68	88	425	109
1er trimestre 2019	325	47	80	452	194
Total 2019	1 528	252	364	2 144	622

Fin novembre 2019, le GIP informatique des CDG a mis en place un nouvel outil de saisie des offres pour les collectivités : emploi-territorial.fr. Grâce à cet outil, toutes les publications sont automatiquement générées sur le portail national : [place de l'emploi public](http://place.de.l'emploi.public).



Service de mise à disposition

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...).

10 % de frais de gestion sont demandés pour couvrir la médecine professionnelle, l'assurance statutaire et les accessoires de charges.



En 2019, 10 agents ont été mis à disposition sur des missions longues ou courtes.

Service de remplacement temporaire

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

Il tient à jour une banque de CV d'agents déjà en poste à temps non complet en demande de temps de travail complémentaire et de personnes en recherche d'emploi.

Plusieurs secrétaires de Mairie déjà en poste ont ainsi pu remplacer des collègues absentes pour raison de santé ou en congé maternité.

Ces missions se déroulent sur quelques semaines à parfois plusieurs mois.



Dès lors qu'une collectivité supprime l'emploi d'un fonctionnaire, et s'il appartient à la catégorie B ou 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 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a modifié le système de dégressivité de la rémunération versées aux FMPE et limité le nombre d'année de prise en charge.

Le CDG a pour mission de faire réemployer ces fonctionnaires en leur confiant des missions correspondant à leur grade et en proposant leur candidature aux collectivités qui déclarent une vacance ou une création d'emploi.

Au 31 décembre 2019, 2 agents sont pris en charge par le CDG du Jura. Un agent de catégorie A est pris en charge par l'Inter-région.



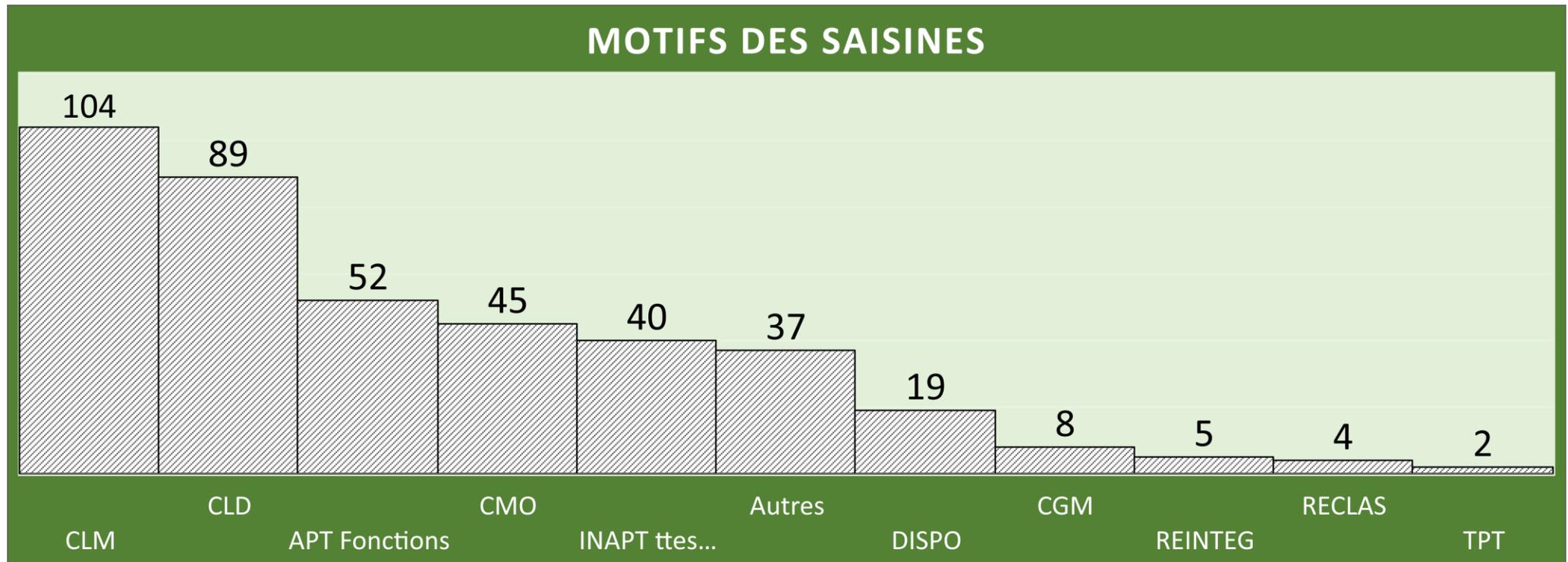
Le comité médical s'est réuni 11 fois en 2019. Le Centre de Gestion en assure le secrétariat.

193 dossiers relatifs à des agents de collectivités affiliées et 72 relatifs à des agents de collectivités non affiliées ont été traités en 2019.

Les avis du Comité médical portent sur les situations :

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





**Après une croissance forte puis régulière,
le nombre de dossiers relatifs au Congé Longue Maladie semble se stabiliser.**

	2015	2016	2017	2018	2019
Dossiers	39	118	125	129	104



La Commission de Réforme

11 réunions en 2019

30 dossiers instruits

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

En 2019, elle s'est prononcée sur :

17 dossiers relatifs à des situations d'agents de collectivités affiliées, 13 à des situations d'agents de collectivités non affiliées.

28 dossiers /30 traités dans l'année concernent des agents de catégorie C

17 dossiers / 30 traités dans l'année concernent des agents de la filière technique.



Le Conseil de Discipline

En 2019, le Conseil de discipline s'est réuni à deux reprises.

La Loi du 6 août 2019, de Transformation de la Fonction Publique, a supprimé les Conseils de discipline de recours (fonctionnaires et contractuels).

A compter du prochain renouvellement des instances prévu en décembre 2022, les groupes hiérarchiques seront supprimés au sein du Conseil de Discipline.

La loi a également révisé l'échelle des sanctions disciplinaires introduisant une nouvelle sanction : la radiation du tableau annuel d'avancement. Les modalités d'application de cette sanction sont précisées et encadrées.



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.

L'archiviste est intervenu 154 jours auprès de 15 collectivités pour un montant de 45 925 €, Soit 70 mètres linéaires de volumes éliminés et 240 mètres linéaires de volumes classés.

Evolution de l'activité du service d'archivage itinérant

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de missions	12	12	17	13	18	15
Nombre de jours d'intervention	128	189	150,5	145	152,5	154
Recettes en euros	29 398	43 863	36 120	35 150	42 720	45 925

La demande est déjà forte pour 2020 avec plus de 170 jours prévus.



Prévention des risques professionnels

Santé et Sécurité au Travail

Rapport d'activité 2019

Mieux vaut prévenir que guérir ... cet adage s'applique aussi dans le cadre professionnel. Prévenir les risques c'est intégrer la sécurité au quotidien, préserver la santé des agents, éviter les risques d'accident du travail et de maladie professionnelle et respecter les obligations légales qui s'imposent à toutes les collectivités.

Le service du CDG peut vous aider à prioriser et à mener les actions de prévention obligatoires.

Missions d'inspection

6 devis ont été établis dont 1 a été validé (deux sont en attente de validation) pour un montant, sur trois ans, de 18 000 €

Accompagnement dans la réalisation du Document unique :

10 devis ont été établis dont 6 ont été validés pour un montant de 9 292 €

L'agent préventeur (et ACFI) a participé en 2019 à :

- La formation des membres du CHSCT (5 jours)
- Le renouvellement SST organisé par le CNFPT
- Une matinale organisée par l'OPSAT
- Une rencontre des préventeurs des CDG Franc-Comtois
- Un forum Qualité de vie au travail

Une réunion des assistants de prévention qui exercent dans les collectivités jurassiennes s'est déroulée à l'initiative du CDG à Champagnole.



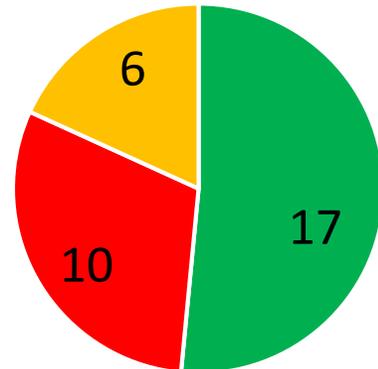
Extraits des résultats de l'enquête menée auprès des 41 collectivités et établissements jurassiens

de plus de 20 agents (58 % de taux de réponse)

Rapport d'activité 2019

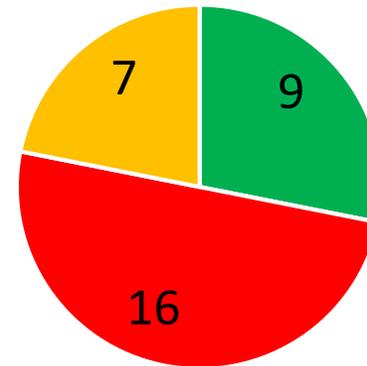
DU réalisé

- oui
- non
- en cours



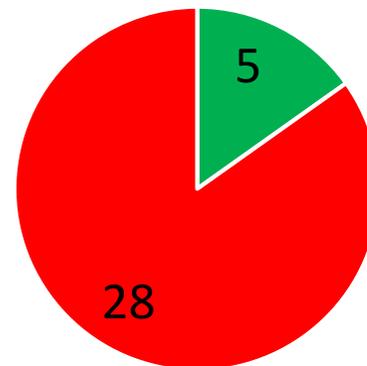
DU mis à jour

- oui
- non
- DU non réalisé



ACFI désigné

- oui
- non





Psychologue du travail

Le psychologue du travail accompagne les collectivités et les agents dans leurs problématiques liées au travail. Ses interventions sont initiées sur demande de la collectivité et font l'objet d'une convention. La prestation est calibrée pour répondre aux besoins spécifiques de chaque collectivité. A l'issue de son intervention, le psychologue peut être amené à proposer des pistes de réflexion ou un plan d'action dans le but d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les situations toxiques.

La psychologue travaille pour le Centre de Gestion un jour par semaine.

En 2019, elle est intervenue pour un appui technique, tests de personnalité et entretiens dans le cadre d'un recrutement de Directeur(trice) Général(e) des Services.

Sur demande d'un employeur public, elle a organisé des rencontres individuelles d'agents en souffrance au travail.

La psychologue du travail est également intervenue visant à résoudre un conflit d'équipe.
Trois demi-journées.

Sur 2020 se poursuivra une mission de coaching d'un cadre, mission débutée en 2019.
Trois rencontres se sont déroulées en 2019.



Rapport d'activité 2019

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).

Le contrat en cours se terminera le 31 décembre 2020.

Une nouvelle consultation est lancée pour renouveler ce marché à compter du 1^{er} janvier 2021 pour une durée de quatre ans.

Le titulaire du marché actuel est SOFAXIS.

Il couvre 204 collectivités (dont 20 de plus de 20 agents disposent de taux individualisés) soit plus de 2 100 agents CNRACL et non CNRACL.



Les statistiques 2019 n'étant pas encore publiées, les données ci-après sont uniquement le reflet de tendances observées sur les six premiers mois de l'année 2019 et des données consolidées en 2018.

Le taux d'absentéisme subit un léger fléchissement		
2017	2018	2019
8,8 %	9 %	8,4 %

35,7 % des agents CNRACL employés dans les collectivités affiliées et adhérentes au contrat se sont arrêtés au moins une fois au cours de l'année 2018 ;

Les absences représentent 46,8 arrêts pour 100 agents employés.



Coût des absences : coût moyen par agent employé en 2018

Maladie ordinaire	Maternité	Longue Maladie Maladie longue durée	Accident du travail	Total
947 €	168 €	637 €	382 €	2 134 €

Les absences de longue durée augmentent avec l'âge des agents ; l'âge moyen des personnels progresse chaque année et s'établit à 47,5 ans en 2018. L'avancée en âge combinée à la pénibilité des métiers exercés génèrent des absences au travail souvent longues.

En maladie ordinaire, chaque arrêt dure en moyenne 31,2 jours.

Les leviers pour agir sur l'absentéisme :

Observer et analyser, dissocier le risque physique du risque psychologique, collaborer avec les partenaires sociaux pour construire les bons outils de prévention, améliorer la qualité de vie au travail ...



Le droit syndical

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

L'exercice du droit syndical implique pour certains agents l'accomplissement de missions qui, par leur importance, exigent du temps et une disponibilité plus grande au service d'organisations syndicales. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient pour ces agents l'attribution d'un crédit de temps pour exercer leur activité syndicale. Ce crédit de temps est composé d'un contingent d'Autorisations d'Absence (ASA) et d'un contingent de Décharges d'Activité de Service (DAS). Il est attribué aux organisations syndicales par le Centre de gestion après chaque renouvellement général des Comités techniques en fonction de leur représentativité (FAFPT, CFDG, CGT, FO, UNSA).

*Le montant du crédit de temps syndical est reconduit chaque année jusqu'aux élections suivantes.





Le droit syndical

Signature d'un protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical

Un protocole d'exercice du droit syndical a été signé le 12 septembre 2019 entre le Centre de Gestion et les organisations syndicales afin de formaliser l'exercice du droit syndical.

De plus, dans sa séance du 12 septembre 2019, le conseil d'administration du CDG a voté le versement de subventions au profit des 5 organisations syndicales représentées dans les instances paritaires départementales. Chaque OS percevra, annuellement, une dotation forfaitaire de 3 000 € pour les locaux et une dotation de fonctionnement pour un montant global de 9 500 € annuelle, à répartir entre les syndicats en fonction du nombre de suffrages obtenus aux dernières élections professionnelles de décembre 2018.

Les décharges d'activités syndicales (DAS)

Le Centre de Gestion rembourse aux collectivités territoriales, le coût que représentent ces heures de DAS. Le remboursement est calculé au prorata de la rémunération des agents et inclus les charges patronales. L'enveloppe versée pour le droit syndical s'élève à 77 546 € en 2019 contre 92 553 € en 2018, soit 3 762 heures.

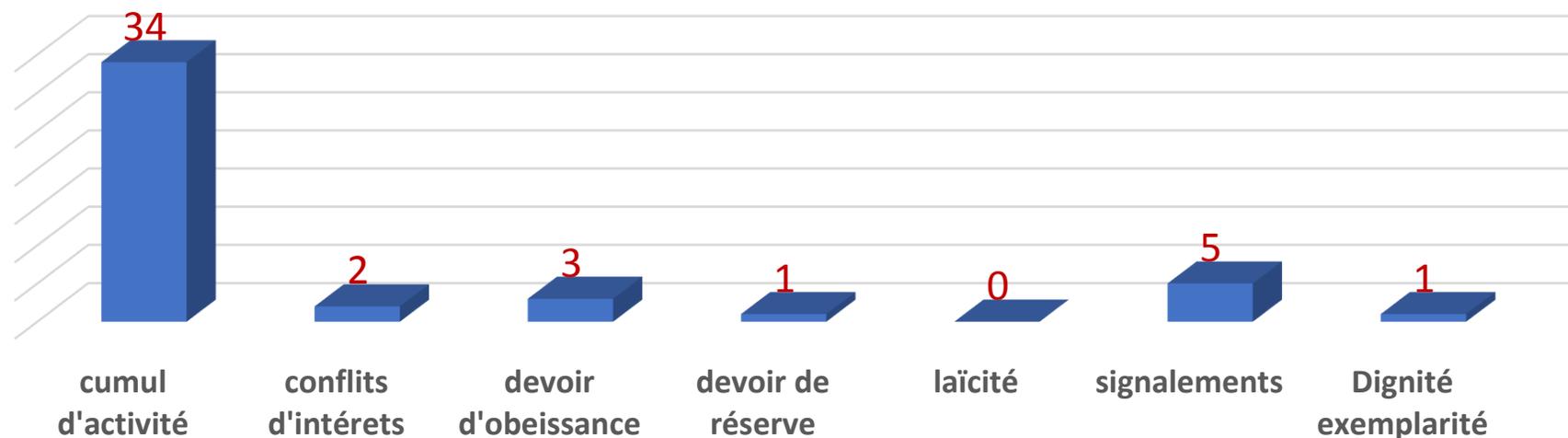


Le référent déontologue

Les trois référents déontologues sont des magistrats. Ils peuvent être saisis, par les agents, sur les thématiques suivantes : signalements ; laïcité, devoir de réserve, devoir d'obéissance, conflits d'intérêt, cumul d'activités.

Dans le cadre d'une mutualisation, les CDG 25, 39, 67, 68 et 90 ont opté pour une formation collégiale de référents déontologues. Le service est actif depuis juin 2018.

Principales saisines 2019

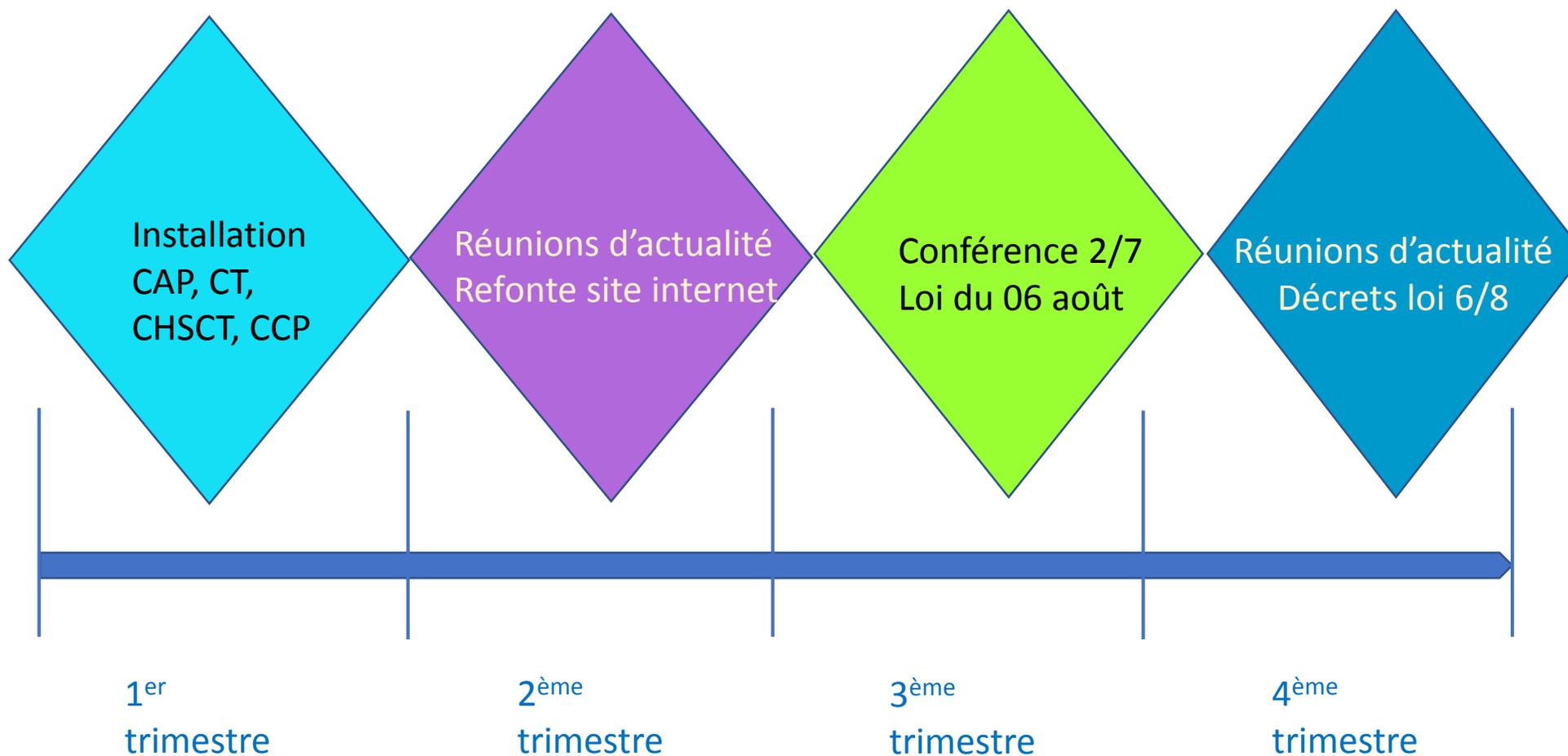


L'ensemble des avis rendus est anonymisé et publié sur le site du référent déontologue :

<https://www.deontologue-alsace-fcomte.fr/avis-du-referent-deontologue>



Les temps forts de l'année 2019





Des rencontres de proximité

Des réunions d'actualité, en juin 2019, ont réuni sur 4 sites plus de 120 personnes (agents et élus). Elles portaient sur le projet de loi de transformation de la fonction publique, les modifications de certaines dispositions relatives à la disponibilité (décret du 27 mars 2019) le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (entré en vigueur en avril 2019) et la Période de Préparation au Reclassement (décret du 5 mars 2019).

La conférence Emploi Territorial, organisée avec CAP EMPLOI dans le cadre de la convention avec le FIPHFP le 2 juillet à Juraparc n'a pas rassemblé autant de participants que souhaité. Ceux qui s'étaient déplacés ont toutefois apprécié les ateliers ludiques de mise en situation de handicap, et les informations sur les nouvelles mesures relatives au maintien dans l'emploi des fonctionnaires, l'apprentissage et les services d'accompagnement.

Quatre réunions d'actualité ont été à nouveau proposées en octobre 2019 pour un point organisé conjointement par le CNFPT et le Centre de Gestion sur les dispositions de la Loi de Transformation de la Fonction Publique. Elles ont réuni plus de 80 participants.



Conférence Emploi Territorial 2 juillet 2019

Rapport d'activité 2019



Atelier de mise en situation de handicap



Des intervenants de qualité



Un public attentif



Réunions d'actualité : Juin et Octobre 2019

Rapport d'activité 2019



Bletterans



Tavaux



Champagnole



Formation au métier de secrétaire de Mairie en commune rurale

Le dispositif de formation de demandeurs d'emploi au métier de secrétaire de Mairie en commune rurale a été reconduit. Le cursus s'est déroulé en alternance entre des temps de formation théorique (200 heures) dispensés par le CNFPT et des temps de pratique en immersion dans les collectivités (200 heures).

Mis en place dans le cadre d'un partenariat entre la Région, le CNFPT, Pôle Emploi et le Centre de Gestion, cette formation, lancée en mai, s'est déroulée sur trois mois (septembre à décembre 2019). Elle a bénéficié à 13 stagiaires (58 candidatures avaient été reçues).

A l'issue de cette formation, 3 stagiaires ont été recrutées à temps complet, et 4 à temps partiel sur une ou plusieurs communes.

Le Centre de Gestion accompagne les futur(e)s secrétaires de Mairie dès les entretiens de sélection à la formation jusqu'à leur prise de poste(s) et autant que de besoin dans la réalisation des tâches complexes qui leurs sont dévolues (élaboration du budget, paies...).

Des remerciements sont adressés aux élus et aux secrétaires de Mairie qui ont accepté de participer à ce dispositif et d'accompagner les stagiaires tout au long de leur parcours.



Refonte du site internet : www.cdgjura.fr

La refonte du site vise trois objectifs :

1 : faciliter les échanges avec les collectivités et la recherche d'informations avec un nouveau graphisme à l'esthétique simple et rapide ; une navigation plus intuitive : menu déroulant et accès directs, moteur de recherche performant, et un espace ressources regroupant tous les outils (modèles d'arrêtés, de délibérations, de conventions, etc...)

2 : Améliorer la visibilité du CDG : avec une newsletter, une foire aux questions, et surtout un référencement amélioré sur les moteurs de recherche (optimisation technique et organisation des contenus).

3 : Mettre en conformité et sécuriser le site : mise en conformité avec les réglementations relatives à l'accessibilité, à la saisine par voie électronique, et au règlement européen de protection des données. Sécurisation et stockage du site sur des serveurs français, installation d'un certificat SSL sur tout le site pour crypter les données échangées entre le serveur et le navigateur de l'internaute.

Il s'agit, pour le CDG de se doter d'un outil d'information et de communication : faire connaître, faire comprendre, valoriser les services rendus tout en accroissant la notoriété de l'établissement.

Rapport d'activité 2019

Accès direct
aux modèles
d'actes

Accès direct
aux logiciels
métiers et FAQ

Menu d'accès à tous les services

Espace Ressources se connecter

CDG 39 Centre de gestion du Jura

VIVAMUS ADIPISCING FERMENTUM QUAM VOLUTPAT ALIQUAM.

- SVE
- CALENDRIER DES CONCOURS
- SAISIR LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGIQUE
- FAQ
- PORTAIL CARRUS
- SAISINE OFFRE EMPLOI
- PLACE-EMPLOI-PUBLIC
- DÉCLARATION COTISATION

DÉCOUVRIR Le centre de gestion du Jura

EN SAVOIR PLUS

DÉCOUVRIR TOUT Notre actualité

DÉCOUVRIR TOUT Notre agenda

TOUS NOS ACTUALITÉS

TOUS NOS ÉVÉNEMENTS

Articles d'actualité

Calendrier



La Loi n°2019-828 de transformation de la Fonction publique

Les premiers décrets ont été publiés, ils concernent :

- **Le fonctionnaire d'Etat détaché ou mis à disposition**, le décret 2019-1180 du 15 novembre 2019 fixe le taux de contribution pour pension due ou remboursée au titre des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition auprès des employeurs territoriaux et hospitaliers,
- **Les CAP et les Lignes Directrices de Gestion**, le décret 2019-1265 du 29 novembre 2019 est relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires,
- **La formation**, le décret 2019-1392 du 17 décembre 2019 concerne le Compte Personnel d'Activité et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- **La procédure de recrutement de contractuel sur emploi permanent**, le décret 2019-1414 du 19 décembre 2019 est relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la FP ouverts aux agents contractuels,
- **Les nominations équilibrées**, le décret 2019-1561 du 30 décembre 2019 modifie le décret du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique,
- **La rupture conventionnelle**, le décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 décrit la procédure de rupture conventionnelle, et le décret 2019-1596 du 31 décembre 2019 l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et porte diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles
- **Contrôles déontologiques**, le décret 2020-69 du 30 janvier 2020 est relatif aux contrôles déontologiques dans la FP.



Rapport d'activité 2019

La Loi n°2019-828 de transformation de la Fonction publique

Des décrets d'application devront suivre pour apporter des précisions sur :

- La réforme des instances de dialogue** Fusion CT et CHCST en Comités Sociaux Territoriaux,
- l'élargissement du recours aux contractuels** Conditions d'emploi et de rémunération des contractuels recrutés sur des emplois de direction, modalités de sélection des candidats à ces emplois,
- Le contrat de mission et la prime de précarité** Modalités de recrutement, de rupture anticipée du contrat de mission...
- La réforme du cadre déontologique des agents publics** Liste des emplois pour lesquels un avis préalable obligatoire de la HAPTVP en cas de départ d'un fonctionnaire vers le privé
- Le temps de travail et les autorisations spéciales d'absence** Décompte du temps de travail, harmonisation des ASA
- Le développement des mobilités et de l'accompagnement des transitions professionnelles** Elargissement du régime d'auto-assurance chômage, de la mise en place et de l'organisation de la procédure des ruptures conventionnelles
- Les dispositifs d'accompagnement des restructurations** Conditions d'application du détachement d'office des fonctionnaires en cas d'externalisation
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** Conditions de mise en œuvre des dispositifs de signalement des cas de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que des agissements sexistes

Des décrets devront par ailleurs être pris pour préciser :

- Le rapport social unique (actuellement bilan social bisannuel, le RSU sera annuel),
- La modification du statut pour retirer la référence à la notation et généraliser l'entretien professionnel,
- Définir les conditions d'organisation des concours nationaux à affectation locales,
- Définir les dispositions relatives à l'amélioration de l'emploi des personnes handicapées.

Des ordonnances suivront également pour permettre au gouvernement de prendre des dispositions pour :

- favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés,
- redéfinir la participation employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels ou simplifier le fonctionnement des instances médicales, et des services de médecine de prévention et de médecine préventive,
- organiser le rapprochement des organismes publics qui concourent à la formation des agents,
- réformer les modalités de recrutement des corps et cadres d'emplois de catégorie A : diversification des profils, harmonisation de la formation initiale, développement de la formation continue, aménagement du parcours de carrière, et favoriser les mobilités au sein de la fonction publique et vers le secteur privé,
- renforcer la formation des agents les moins qualifiés, des agents en situation de handicap ainsi que des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle.

Renouvellement du Conseil d'Administration

A l'issue des scrutins communaux et communautaires, et en application d'un arrêté du Ministère de l'Intérieur à paraître fixant les modalités d'organisation des élections et des désignations au conseil d'administration du Centre de Gestion, l'assemblée sera renouvelée pour une durée de quatre années.

Constitution et réunion de la CAO pour le marché d'assurance statutaire

Le marché contrat-groupe d'assurance des risques statutaires arrivant à son terme au 31 décembre 2020, la constitution au sein de l'assemblée d'une commission d'appel d'offres sera requise pour attribuer le nouveau marché qui prendra effet au 1er janvier 2021.

Des réunions d'actualité sur la loi de Transformation de la Fonction Publique

Début avril, le CDG sortira de ses murs pour aller à la rencontre des collectivités et leurs établissements pour faire le point sur les décrets publiés en application des articles de la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique.