

**Recrutement
et emploi**

**Carrière et
action
sociale**

**Santé et
prévention**

2010

Bilan d'activité

2010, mise en œuvre des transferts

L'année qui s'achève est une année charnière. Elle a permis à la mécanique de coopération entre les 18 Centres de Gestion au niveau Interrégional d'être au rendez-vous des compétences transférées. L'Interrégion est opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2010 sur divers thèmes : l'organisation des concours, la prise en compte des fonctionnaires privés d'emplois, mais aussi les aspects financiers de cette mutualisation.

Le Centre de gestion a également poursuivi cette année diverses actions : l'aide au recrutement dont l'action est désormais reconnue largement, l'évolution des grilles d'analyse soumises à nos instances paritaires pour mieux cerner, en lien avec les organisations syndicales, les contours des avancements et promotions de nos agents, le nouveau dispositif de conventionnement avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique qui a rencontré dernièrement l'accord du comité régional et a permis le recrutement d'un ergonome référent handicap dès janvier 2011 complétant ainsi l'équipe des médecins et préventeurs... Le contrat cadre d'assurance statutaire a été renégocié à des conditions particulièrement favorables au bénéfice des collectivités du Doubs.

Pour être complet, j'évoquerai également les liens étroits avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et les grandes collectivités rencontrées individuellement cette année pour exposer les nouvelles missions en leur proposant de mieux s'associer à leur exercice. La conférence régionale de l'emploi territorial en novembre au siège de la région Franche-Comté a rassemblé près de 80 participants, donnant l'occasion au Centre de gestion de faire, en particulier, le point sur l'évolution des effectifs en région. Cette conférence a confirmé les transferts de personnels de l'Etat vers les collectivités territoriales et la montée en puissance de l'intercommunalité.



Pierre MAURY est Maire de la commune de Sainte-Suzanne, Vice Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de Montbéliard. Administrateur du Centre de gestion titulaire depuis 1991 et 1^{er} Vice Président depuis 2001, il a été élu à la présidence du Centre de gestion du Doubs lors de la séance du Conseil d'Administration du 3 mars 2005. Son mandat a été renouvelé lors de la séance du 9 juillet 2008.

« optimiser nos actions et prestations et poursuivre le travail de mutualisation »

Ces mouvements ont un impact profond sur l'ensemble des services y compris ceux du Centre de gestion dans un contexte dégradé pour les finances locales. Sur ce point, les collectivités sont appelées à gérer les incertitudes. Le Centre de gestion n'échappe pas à cette situation et le budget qui a été adopté par le Conseil d'Administration en décembre anticipe une faible progression des recettes et dépenses de fonctionnement. Cette perspective nous conduit à optimiser nos actions et prestations et à poursuivre le travail de mutualisation engagé dans le périmètre du Grand Est.

En 2011, nous verrons les premières mises en œuvre de la loi de réforme qui vient d'être votée par nos parlementaires. Le législateur fait évoluer une fois de plus le cadre institutionnel dans lequel nous agissons. Rien de surprenant, les collectivités locales, et avec elles la fonction publique territoriale, doivent s'adapter en permanence aux réalités de la société et des territoires qu'elles font vivre. La réorganisation territoriale consécutive à la réforme territoriale va probablement renforcer l'emploi public autour d'employeurs fortement structurés. Des déséquilibres au détriment des petites et moyennes collectivités sont possibles. La société change, les territoires bougent, nos établissements sont donc en mouvement. Le Centre de gestion du Doubs n'échappe pas à cette règle, car c'est à vous et à vos besoins qu'il se doit de s'adapter en permanence.

Dans ce contexte un travail législatif est en cours en vue de faire évoluer les instances de la fonction publique territoriale et permettre aux Centres de Gestion d'élargir le périmètre de l'affiliation et mieux garantir l'homogénéité de la fonction publique territoriale. C'est un enjeu d'importance autour d'un éventuel socle commun de compétences qui s'imposerait aux employeurs. Le travail parlementaire se poursuit et il y aura lieu de suivre attentivement les évolutions.

Pierre Maury
Président du Centre de gestion
de la fonction publique territoriale
du Doubs

Le conseil d'administration : La mutualisation au service des collectivités

Dans un contexte où l'optimisation des dépenses locales est capitale pour les collectivités, le développement de la mutualisation de leurs moyens, autrement dit de la mise en commun de leurs ressources dans l'accomplissement de leurs tâches respectives, reste un enjeu majeur pour le Conseil d'administration du Centre de gestion du Doubs.

En 2010, le renouvellement du contrat groupe d'assurance statutaire, des liens avec la Caisse des Dépôts et Consignations dans le cadre de la retraite et le développement de liens avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique procèdent de cette intention.

Ordre du jour de la réunion du 21 avril 2010

- ↪ Bilan d'activité et financier des services,
- ↪ Compte Administratif 2009,
- ↪ Exercice des compétences transférées aux Centres de gestion : informations,
- ↪ Nouveaux locaux,
- ↪ Agences d'intérim et missions temporaires des Centres de gestion,
- ↪ Concours et examens d'Adjoint Technique de 1^{ère} classe : éventuel remboursement des frais de déplacement engagés,
- ↪ Régime indemnitaire : prime de service et de rendement,
- ↪ Eventuelle indexation de la prime de fin d'année sur la valeur du point,
- ↪ Modification horaire de l'Adjoint Technique de 2^{ème} classe.

Ordre du jour de la réunion du 6 octobre 2010

- ↪ Contrat groupe d'assurance statutaire,
- ↪ Conventonnement FIPHFP,
- ↪ Mise en œuvre de dispositions nouvelles : Compte Epargne Temps
- ↪ Alliance Informatique : groupement de commandes,
- ↪ Tableau des effectifs : modifications,
- ↪ Désignation d'un membre de CAP C,
- ↪ Locaux : état d'avancement,
- ↪ Interrégion : séminaire de Vittel le 21/09/10,
- ↪ Budget supplémentaire,
- ↪ Orientations budgétaires pour 2011.

Ordre du jour de la réunion du 15 décembre 2010

- ↪ Locaux :
 - dégâts des eaux,
 - projet « L2R immobilier »,
- ↪ CNRACL : convention 2011-2013,
- ↪ Tableau des effectifs,
- ↪ Budget 2011,
- ↪ Compte-rendu de l'étude INSEE, conférence régionale de l'emploi territorial,
- ↪ Conventions interrégionales relatives aux concours et examens professionnels de catégorie B,
- ↪ Extension de l'aide à l'apprentissage.





Pierre MAURY
Maire de SAINTE SUZANNE
Président



Joseph TYRODE
Maire de MANDEURE
1^{er} Vice Président



Charles DEMOUGE
Maire de FESCHES LE CHATEL
2^{ème} Vice Président



Rémy ETIGNARD
Maire de MANCENANS
3^{ème} Vice Président



André VIEILLARD
Communauté de communes
"Entre Dessoubre et Barbèche"
4^{ème} Vice Président

➤ Chargé de la Santé au Travail

➤ Chargé de l'Emploi Territorial

➤ Chargé de la Carrière et de l'Action Sociale

➤ Chargé des Travaux et de la Maintenance



Jacques HELIAS
1^{er} Vice Président de la
Communauté d'agglomération
du Pays de Montbéliard
Membre du bureau



Jean-Louis FOUSSERET
Président de la
Communauté d'agglomération
du Grand Besançon
Membre du bureau



Irène THARIN
Maire de SELONCOURT
Membre du bureau



Martine VOIDEY
Maire de VOUEAUCOURT
Membre du Bureau



Léon BESSOT
Maire de VALDAHON



Jacques BREUIL
Maire de QUINGEY



Patrick GENRE
Maire de PONTARLIER



André PEQUIGNOT
Maire de BIEFF



Christine BOUQUIN
Maire de CHARQUEMONT



Sylviane DOUCELANCE
Maire de BONDEVAL



Augustin GUILLOT
Maire de BAUME LES DAMES



Jean-Marie POBELLE
Maire de LORAY



Jean BOURGEOIS
Maire de VILLERS LE LAC



Gérard GALLIOT
Maire de DANNEMARIE S/CRETE



Bertrand LEHMANN
Maire de RAYMANS



Brigitte VIONNET
Maire de MARCHAUX

une équipe d'élus locaux motivée

Centre de Gestion
du DOUBS



FNCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

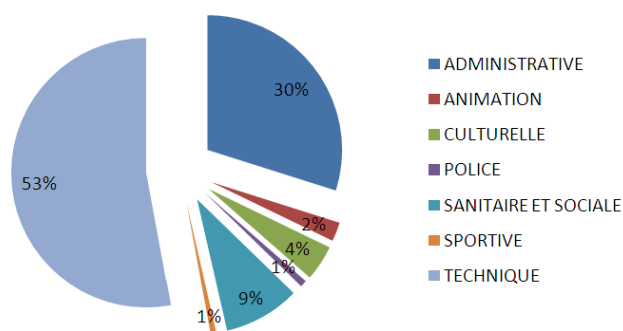
La fonction publique territoriale dans le Doubs : près de 16 000 agents, plus de 750 employeurs

* ETP : équivalent temps plein

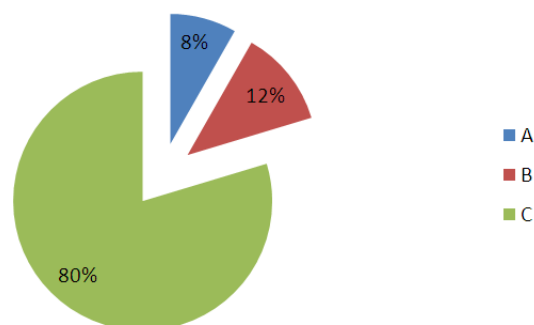
** en nombre de postes (titulaires et stagiaires)

Catégorie	A		B		C		TOTAL	
	Effectifs**	ETP*	Effectifs**	ETP*	Effectifs**	ETP*	Effectifs**	ETP*
ADMINISTRATIVE	242	218	290	243	1073	794	1605	1255
ANIMATION	0	0	15	14	108	79	123	93
CULTURELLE	76	72	95	77	59	44	230	193
POLICE	0	0	2	2	42	40	44	42
SANITAIRE ET SOCIALE	20	16	52	44	419	321	491	381
SPORTIVE	3	3	32	30	2	1	37	34
TECHNIQUE	103	100	163	158	2574	2051	2840	2309
TOTAL	444	409	649	568	4278	3330	5371	4307

Effectifs par filières



Effectifs par catégories

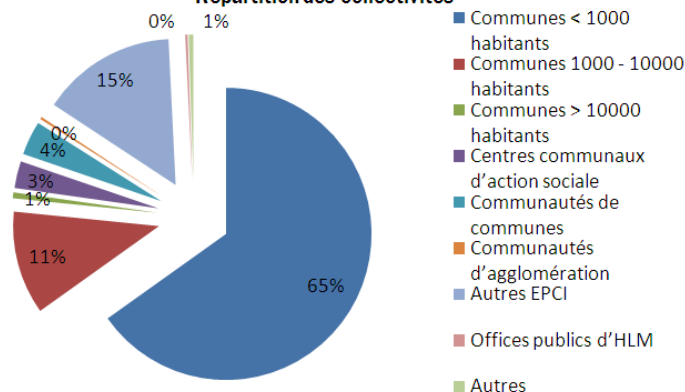


Type de collectivité	Collectivités ayant leur comité technique paritaire hébergé au Centre de gestion	Collectivités ayant leur propre comité technique paritaire	Collectivités non affiliées
Communes < 1000 habitants	501		
Communes 1000 - 1999 habitants	56		
Communes 2000 - 3499 habitants	17		
Communes 3500 - 4999 habitants	6	4	
Communes 5000 - 10000 habitants	1	4	
Communes > 10000 habitants		3	2
Centres communaux d'action sociale	16	5	2
Communautés de communes	28	1	
Communautés d'agglomération		2	
Autres EPCI	115		
Offices publics d'HLM		2	
autres	1 (Centre de gestion)	1 (Service d'incendie)	2 (Conseil Régional Conseil Général)
TOTAL	741	22	6

« près de 5400 agents gérés »

« 769 collectivités et établissements publics, dont les 2/3 sont des communes de moins de 1000 habitants »

Répartition des collectivités



Une équipe attentive à l'adaptation des outils et moyens au services des employeurs territoriaux

En 2010, la réflexion sur la réimplantation du Centre de gestion s'est poursuivie. Le nouveau site Internet est opérationnel depuis le 1er janvier 2010 et rencontre un vif succès. Un important dégât des eaux a mis à rude épreuve les outils informatiques et de communication du Centre de gestion.

Un important dégât des eaux

Durant le week-end du 11 novembre 2010, le Centre de gestion du Doubs a subi un dégât des eaux. Une colonne d'eaux usées s'est rompue au niveau du second étage du bâtiment. L'eau a notamment coulé à travers la baie de brassage informatique, le réseau téléphonique, une partie du réseau électrique et le photocopieur principal du bâtiment. Le lundi matin à l'ouverture des bureaux, le personnel découvre pratiquement 3 cm d'eau dans la salle de reprographie.

Une intervention rapide de l'informaticien et des prestataires de service a permis d'installer un réseau informatique provisoire pour le service Finances-Paie en moins de 24 h. En 3 jours, tous les agents avaient accès au serveur et à leurs documents informatiques. Pays de Montbéliard Agglomération a facilité la continuité des activités. Une semaine après l'incident, les services bénéficiaient à nouveau d'un réseau téléphonique et internet.

Dès les premiers jours, l'ensemble des collectivités du département a été informé de l'indisponibilité des services du Centre de gestion, par l'intermédiaire du réseau de l'association des Maires du Doubs.

En un mois, la baie de brassage, le commutateur téléphonique, le connecteur internet, le réseau électrique, les sols de deux locaux, un pan de mur, des dalles de faux-plafond étaient remplacés à neuf.

Les moyens humains

Le Centre de gestion du Doubs compte 35 emplois permanents, en majorité féminin.

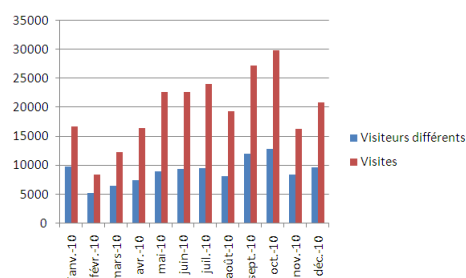
La moyenne d'âge est de 43 ans.

La part des catégories A et B croît, surtout pour cette dernière depuis 2005. Les agents se répartissent de la manière suivante : 12 agents de catégorie A, 7 agents de catégorie B, 17 agents de catégorie C.

Les publications du Centre de gestion

Le journal d'actualité statutaire du Centre de gestion du Doubs « Ressources Humaines » propose bimestriellement une information relative au calendrier du Centre de gestion, à l'actualité des services, à l'actualité législative et réglementaire. Il fait par ailleurs le point sur l'actualité des ressources humaines, un certain nombre de thèmes statutaires, sur des questions récurrentes et sur les effectifs de la fonction publique territoriale dans le département du Doubs, en vue de sensibiliser les collectivités à une démarche de gestion prévisionnelle de leurs effectifs.

Ainsi pour 2010, 6 numéros du journal ont été édités à 850 exemplaires et diffusés, notamment dans l'ensemble des collectivités du département.



Réflexion l'acquisition de locaux

La réflexion sur l'acquisition de nouveaux locaux pour les services du Centre de gestion s'est poursuivie en 2010. Différentes investigations sur les possibilités d'implantation ont été menées. Une orientation semble se dessiner sur une implantation au cœur de Montbéliard au sein d'un bâtiment qui respectera les normes en vigueur pour la consommation énergétique.

Le succès du site Internet

Le nouveau site internet a été mis en ligne le 1er janvier 2010.

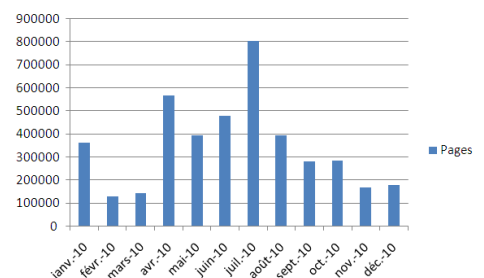
Ce site doit permet au Centre de gestion du Doubs de :

- mieux accompagner les collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines, du recrutement de leurs agents à la fin de leur carrière,
- faire découvrir les collectivités locales et leurs emplois aux candidats potentiels et les aider à intégrer la fonction publique territoriale,
- accompagner les agents territoriaux dans leur parcours professionnel et leur mobilité.

Un système de gestion et de publication des contenus auquel sont formés 11 agents du Centre de gestion permet une actualisation optimale du site.

En 2010, le site a enregistré :

- jusqu'à 13 000 visiteurs différents par mois,
- près de 240 000 visites
- plus de 4 200 000 pages visitées



PRESIDENCE DU CENTRE DE GESTION
Pierre MAURY
 Président du Conseil d'Administration du CDG 25

ORGANIGRAMME DES SERVICES



Centre de Gestion
 du DOUBS
 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

DIRECTION DU CENTRE DE GESTION

Philippe THOUVIOU
 Directeur Général des Services



EMPLOI TERRITORIAL

Concours
 Examens professionnels
Carole ROUSSEY
Shirley AQUILANO
Vincent COMOR

Remplacement/Renfort
Céline ARNAU
Ana DESANGLOIS

Conseil en Recrutement Développement des RH
Catherine PIALAT

SANTÉ AU TRAVAIL

Médecine préventive
 Dr Robert RECEVEUR
 Médecin référent
 Dr Catherine BARBIER
 Dr Rachel SALEMBIER
 Dr Catherine TYRODE MOUREY
 Dr Nicole VOIRIN
 Dr Muriel VUATTOUX

Secrétariat médecine préventive
 Huguette MEYSSONNIER
 Sylviane GRAZIU

CARRIÈRE ACTION SOCIALE

Gestion des carrières Instances partenaires
 Elisabeth CRELIER
 Sylvie DUCOMMUN
 Jérôme JULLIARD
 Olivier NARDIN
 Véronique PTOISET
 Frédérique VERNERIE

CNRACL, Action sociale Assurance personnel
 Annelise DESROCHE

Prévention Handicap et emploi Assurance collectives
 Marie POURNY
 Matthieu ARMBRUSTER
 Aurélie GOUX
 Charline CORNAT

MOYENS INTERNES

Accueil - Courrier
 Marie-Claude LAURENT

Reprographie Classement Acheminement courrier
 Anne FROEHLICH

Entretien
 Sabine PERNEY
 Agnès THIBAUT
 Alexandra LEININGER

FINANCES

Budget, Paie, Comptabilité, Etudes financières
 Martine MAITRE

Comptabilité, Gestion, Paie
 Cécile COLLIN

SECRETARIAT DE DIRECTION
 Céline ARNAU

ANALYSE ET PROSPECTIVE TERRITORIALE
 Vincent COMOR

INFORMATIQUE
 Fabrice PELIER

« Des agents territoriaux à votre service... »

Le Centre de gestion au cœur des coopérations

Séminaire interrégional des Centres de gestion

La construction institutionnelle de l'Interrégion ayant franchi une nouvelle étape avec le transfert des compétences effectif depuis le 1^{er} janvier 2010, il a paru important de développer l'information et de promouvoir l'action et le rôle de ce réseau Grand Est auprès de l'ensemble des élus, agents et collaborateurs des Centres de gestion pour leur permettre de mieux comprendre et intégrer les objectifs et le fonctionnement de cette coopération.

Dans cette perspective, un séminaire s'est déroulé le 21 septembre 2010 sur une ½ journée consacrée à la réflexion et au débat, suivi d'un repas.

186 participants de 13 centres de gestion de l'interrégion ont ainsi pu participer aux 4 tables rondes organisées autour des thèmes suivants :

- L'emploi, le recrutement et les concours.
- Les carrières et les organismes paritaires.
- La prévention Santé, sécurité et handicap.
- La gestion financière, les missions optionnelles et initiatives originales à destination des collectivités développées dans chacun des Centres de gestion.

4 élus et 26 agents du Centre de gestion du Doubs ont participé à ces réunions.

L'ANDCDG : un cadre national de réflexion et d'harmonisation



Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

L'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion (ANDCDG) œuvre en faveur de l'harmonisation des pratiques entre Centres de gestion et du développement des services rendus aux collectivités dans le domaine des ressources humaines.

Regroupant les experts des Centres de gestion 5 groupes de travail spécialisés, déclinés le cas échéant en sous-groupes thématiques, se réunissent régulièrement :

- commission recrutement : en 2010 cette commission s'est réunie à 3 reprises en vue de mettre à jour le calendrier national trisannuel des concours et examens professionnels et d'harmoniser les pratiques d'organisation des concours et examens professionnels.
- commission statut : cette commission s'est réunie 5 fois en 2010 afin de procéder à l'analyse des projets de réformes législatives et réglementaires et de définir les modalités de mise en œuvre des textes publiés.
- commission emploi, données concours et GPEEC : une réunion a eu lieu en 2010. Cette commission travaille en lien avec les instances nationales (DGCL, ...) sur les modalités de collecte et de traitement des données relatives aux ressources humaines (concours, offres d'emplois, GIPA, prévisions de départ en retraite, bilan social, ...) en vue de mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences.
- commission action sociale, assurance, retraite : en 2010, cette commission s'est réunie à 2 reprises pour travailler sur les modalités de mise en concurrence des prestataires dans les domaines de l'assurance et de l'action sociale, ainsi que sur les relations avec les par-

tenaires institutionnels des Centres de gestion tels que la CNRACL.

- commission santé et sécurité au travail - inaptitude et invalidité : cette commission qui s'est réunie 5 fois en 2010 travaille sur l'harmonisation et le développement des services rendus par les Centres de gestion dans le domaine de la prévention des risques professionnels (médecine professionnelle, comité médical, commission de réforme, formation hygiène et sécurité) et sur le développement de partenariats (FIPHFP, FNP, ...).

Le Centre de gestion du Doubs participe activement aux travaux de cette association professionnelle en associant un représentant à chacune de ces commissions.

L'Interrégion Est : une décentralisation raisonnée

La loi de 2007 a prévu que les centres de gestion s'organisent au niveau régional ou interrégional, désignent un coordonnateur et s'appuient sur une charte définissant les missions gérées en commun, dont obligatoirement les concours et examens professionnels de catégorie A. Les 4 Centres de gestion comtois relèvent d'une coordination interrégionale dite du « Grand Est » dont le coordonnateur est le Centre de gestion du Bas Rhin. Le périmètre de cette cohérence : 18 Centres de gestion, 5 régions administratives soit près de 12 pour cent de l'emploi public territorial. Cette coopération est désormais opérationnelle depuis le 1^{er} janvier 2010. Elle dispose :

- d'une gouvernance, l'instance stratégique d'orientation, qui réunit les 18 Présidents des Centres de gestion. Cette instance s'est réunie 4 fois en 2010.
- d'une commission technique composée des Directeurs des 18 Centres de gestion. Cette commission s'est réunie 6 fois en 2010.
- de groupes projet « thématiques », regroupant les spécialistes des 18 Centres de gestion.



Cette coopération exerce bien entendu la totalité des compétences obligatoires de catégorie A et très largement celles concernant les catégories B notamment dans les domaines de l'organisation des concours et examens professionnels et de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emplois. Elle valorise et mutualise les savoir-faire et apports techniques de ses membres.

Le PRET : une coopération au service de l'emploi public territorial régional



Le fonctionnement de la coopération régionale s'articule essentiellement autour de la coordination en matière d'organisation de concours et examens et de l'action du Pôle

Régional de l'Emploi Territorial (PRET) qui réunit les 4 Centres de gestion Comtois et la Délégation Régionale du CNFPT.

Le PRET s'est fixé pour but de mettre en œuvre divers plans d'action coordonnés pour fluidifier le marché de l'emploi public territorial sur le bassin d'emploi régional, dans le contexte présent et surtout en prévision des difficultés à venir.

Son action s'articule autour de 3 axes :

- l'évaluation des besoins futurs en mains d'œuvre pour les collectivités locales du bassin d'emploi comtois par l'observation de la situation de l'emploi territorial, la projection à moyen terme des ressources humaines et l'élaboration de scénarios d'évolution.

Cela se concrétise par la production d'enquêtes ponctuelles réalisées par les signataires eux-mêmes ou en collaboration avec des partenaires spécialisés dans la collecte et le traitement d'informations (en 2010, étude en partenariat avec l'INSEE sur l'évolution des effectifs d'agents territoriaux en Franche-Comté entre 1998 et 2008)

- la concertation avec les collectivités locales qui permet de restituer les observations, rendre compte des démarches effectuées et répertorier les tensions existantes ou pressenties sur le marché de l'emploi territorial, et les propositions de plans d'action à mettre

en œuvre pour y faire face. Cette concertation s'est tenue le 9 novembre 2010.

- la mise en œuvre de plans d'action et de mesures correctrices.

Par sa capacité à appréhender les problématiques et les enjeux de gestion et de formation des agents territoriaux sur l'ensemble du bassin d'emploi régional et le développement de ses actions et de ses relations, le PRET est ainsi progressivement identifié comme l'interlocuteur régional privilégié en matière d'emploi public territorial. A ce titre, une convention a été conclue le 2 octobre 2007 entre l'Etat, la Région Franche-Comté, la Délégation régionale Franche-Comté du Centre National de la Fonction Publique Territoriale, les Centres de Gestion Comtois et le Groupement d'intérêt public « Emploi Formation Insertion ». Ce partenariat devrait être renouvelé en 2011.

L'Alliance Informatique : une mutualisation des moyens informatiques



ALLIANCE INFORMATIQUE

Réseau de 59 Centres de gestion qui unissent leurs efforts autour d'objectifs partagés, l'Alliance Informatique rédige les cahiers des charges, suit le développement et la maintenance de diverses applications informatiques liées aux missions des Centres de Gestion et correspondant à leurs besoins spécifiques (gestion des carrières, concours, médecine, bourse de l'emploi, paie, bilan social, ...). Une société de micro-informatique est chargée de rédiger les programmes correspondants.

Ce réseau est structuré autour d'une conférence des Présidents (une réunion en 2010), d'un comité de pilotage des directeurs (4 réunions en 2010), de comités techniques. Afin de faire évoluer le mode de fonctionnement de ce réseau vers un Groupement d'Intérêt Public, un important travail a été réalisé en 2010.

Vers un GIP informatique des Centres de gestion?

L'Alliance informatique est confrontée ces dernières années à un élargissement de son champ d'intervention et à des difficultés multiples en terme de communication, de délais, de gouvernance, de sécurité juridique, de mode de financement. Il est donc apparu nécessaire de mieux cerner les évolutions des prestations et d'apporter des réponses en se rapprochant du temps réel, de promouvoir la lisibilité et la transparence dans le fonctionnement de ce réseau mutualisé, de mieux sécuriser l'Alliance dans son environnement juridique, de permettre une prise des décisions en toute connaissance de cause et de clarifier le positionnement de l'Alliance par rapport aux coopérations inter régionales.

Afin de faire face à ces enjeux, les Centres de Gestion ont souhaité se doter d'un nouveau cadre qui renforce l'organisation et clarifie le mode de fonctionnement et qui devrait prendre la forme d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP).

Un projet de convention constitutive est en cours d'élaboration pour ce GIP dont l'objet est d'acquiescer et de développer pour le compte de ses membres toutes solutions informatiques logiciels et matériels utiles à l'accomplissement des missions actuelles et à venir en matière notamment d'emploi, de gestion des ressources humaines, de recrutement.

Concours et examens professionnels : une année de transition

Le transfert de compétence d'organisation des concours et examens qui relevaient du Centre National de la fonction publique territoriale a pris effet au 1er janvier 2010. Les Centres de gestion sont désormais les principaux interlocuteurs des collectivités et des candidats en terme d'organisation de concours et examens professionnels



Transferts effectifs

Depuis le 1er janvier 2010, les Centres de gestion ont compétence pour organiser l'ensemble des concours et examens professionnels de la Fonction Publique territoriale, à l'exclusion des concours d'administrateur, de conservateur du patrimoine et des bibliothèques et d'ingénieur en chef de classe normale et l'examen d'ingénieur en chef de classe exceptionnelle qui restent de la compétence du Centre National de la Fonction Publique Territoriale. L'offre de concours et examens professionnels proposé par les Centres de gestion résulte d'une importante réflexion menée à différentes échelles :

- dans le cadre de l'ANDCDG, pour la définition de la périodicité, du calendrier des opérations et pour la répartition des opérations organisées sur un ressort national
- dans le cadre de l'interrégion Est, pour la répartition des opérations relevant d'un ressort interrégional
- dans un cadre régional pour la répartition des opérations relevant de ce ressort géographique.

1767 candidats inscrits

Dans le cadre de cette nouvelle organisation, le Centre de gestion du Doubs a ainsi organisé en 2010 **5 concours et 3 examens professionnels**, représentant **1767 candidats inscrits** (1 concours et 1 examen sur un ressort départemental, 2 concours et 1 examen sur un ressort régional, 1 examen sur un ressort interrégional et 2 concours sur un ressort national). **198 postes** ont ainsi été ouverts dans l'ensemble de ces concours et 141 ont été pourvus. 308 candidats ont réussi les examens professionnels.

24 opérations organisées par d'autres Centres de gestion

En outre, l'organisation de 12 concours et 12 examens professionnels a été confiée aux Centres de gestion de l'interrégion Est afin de pourvoir **211 postes** recensés dans les collectivités du Doubs.

5 concours et 3 examens professionnels organisés pour 198 postes ouverts

CONCOURS EXAMENS	TYPES	POSTES MIS AUX CONCOURS	CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR	CANDIDATS PRESENTS	CANDIDATS ABSENTS	CANDIDATS ADMISSIBLES	CANDIDATS ADMIS	TAUX DE REUS-SITE (admis a concourir/ présents)
CONCOURS								
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	EXTERNE	25	70	62	8/11%		22	31%/35%
ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1ÈRE CLASSE	INTERNE	14	127	112	15/12%	32	14	11%/12,5%
	EXTERNE	21	417	296	121/29%	44	21	5%/7%
ADJOINT TECHNIQUE DE 1ÈRE CLASSE	INTERNE	61	78	65	13/17%	34	30	38,5%/46%
	EXTERNE	10	11	9	2/18%	5	2	18%/22%
	3ème VOIE	1	1	1	0/0%	1	1	100%/100%
CADRE DE SANTÉ	EXTERNE	8	23	15	8/35%		13	56,5%/87%
	INTERNE	42	36	23	13/36%		22	61%/96%
MONITEUR EDUCATEUR	EXTERNE	16	57	41	16/28%	20	16	28%/39%
		198	820	624	196/24%	136	141	
EXAMENS PROFESSIONNELS								
RÉDACTEUR	CATTEGORIE C		624	540	84/13%	393	160	26%/30%
	SECRETAIRE DE MAIRIE		55	44	11/20%	28	10	18%/23%
ADJOINT ADMINISTRATIF			68	60	8/12%	57	43	63%/72%
ADJOINT TECHNIQUE			200	188	12/6%	138	95	47,5%/50,5%
			947	832	115/12%	616	308	
		198	1767	1456	311/18%	752	449	

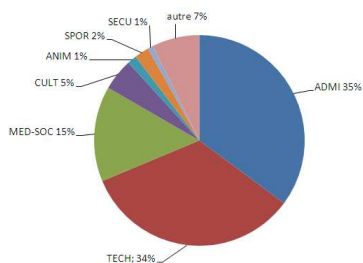
211 postes confiés à d'autres Centres de gestion

CENTRES DE GESTION ORGANISATEUR	CONCOURS	NOMBRE DE POSTES		
		EXTERNE	INTERNE	3ème VOIE
CDG 21	ANIMATEUR	4	6	1
CDG21	PUERICULTRICE	2	/	/
CDG 21	PUERICULTRICE CADRE SANTE	1	2	/
CDG 54	ASSISTANT MEDICO TECHNIQUE	1	/	/
CDG 54	ATTACHE	17	21	2
CDG 67	TECHNICIEN SUPERIEUR	32	12	1
CDG 67	INGENIEUR EXTERNE	18	/	/
CDG 67	GARDIEN DE POLICE	11	/	/
CDG 90	AUXILIAIRE DE SOINS	2	/	/
CDG 70	AGENT SPECIALISE DES ECOLES MATERNELLES	28	/	/
CDG 51	ASSISTANT SOCIO EDUCATIF	11	/	/
CDG 39, 70, 90	ADJOINT TECHNIQUE DE 1ERE CLASSE	21	18	/
CENTRES DE GESTION ORGANISATEUR	EXAMENS			
CDG 21	ANIMATEUR CHEF			
CDG 21	PUERICULTRICE CADRE SUPERIEUR DE SANTE			
CDG 54	ATTACHE PRINCIPAL			
CDG 67	TECHNICIEN CHEF			
CDG 67	TECHNICIEN SUP ERIEUR			
CDG 68	REDACTEUR CHEF			
CDG 68	EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS CHEF			
CDG 90	ASSISTANT CONSERVATION DU PATRIMOINE ET BIBLIOTHEQUES			
CDG 90	ASSISTANT QUALIFIE			
CDG 39	AGENT SOCIAL DE 1ERE CLASSE			
CDG 70	ADJOINT D'ANIMATION DE 1ERE CLASSE			
CDG 39, 70, 90	ADJOINT TECHNIQUE DE 1ERE CLASSE			

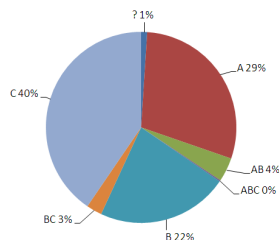
Conseil en recrutement : une aide appréciée par les collectivités locales

La mission de Conseil en recrutement, mise en place depuis fin 2008 par le Centre de gestion, vise l'accompagnement des collectivités n'ayant pas en interne les ressources pour mener à bien leurs processus de recrutement. Ce service, qui a connu une belle montée en puissance quantitative et qualitative en 2009, semble se stabiliser sur l'année 2010.

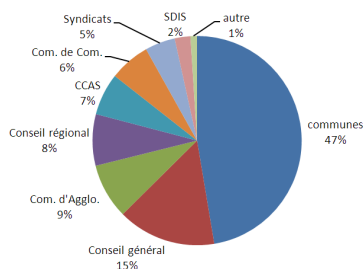
492 offres d'emplois Une augmentation surtout en filière technique



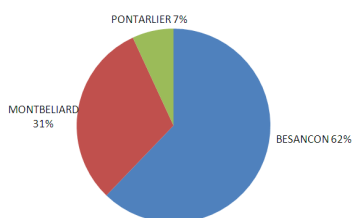
Une majorité d'offres de cadres



Plus de 50% d'offres des collectivités de plus de 350 agents



Un répartition spatiale déséquilibrée



Une prestation qui s'étoffe

Cette prestation permet aux collectivités d'être suivies dans leurs démarches, de la déclaration préalable de la vacance d'emploi à la nomination effective de leur agent.

Fin 2010, cette prestation s'est encore étoffée par le biais de la signature d'une convention de partenariat avec le groupe Moniteur.

Ainsi, le Groupe Moniteur s'est engagé pour toutes les collectivités affiliées au CDG25 comptant moins de 350 agents à la date de leur commande de diffusion d'offre d'emploi :

- A accorder une remise de **10%** sur la parution d'offre d'emploi **dans la Gazette des Communes**

- A réserver un **tarif préférentiel** de diffusion des offres d'emploi sur le site « **emploipublic.fr** » : Pour les communes de plus de 5000 habitants : 590 € TTC au lieu de 873 € TTC ; Pour les communes de moins de 5000 habitants : 295 € TTC

- A assurer **gratuitement** la diffusion des offres **d'emploi de catégorie C sur le site « emploipublic.fr »**

L'élargissement de la diffusion des offres d'emploi est nécessaire pour certains recrutements visant des profils particuliers. Afin de cibler au mieux la largeur de diffusion des offres des collectivités, le service Conseil en recrutement aide les collectivités à affiner le profil du candidat recherché et conseille les collectivités en fonction de ce profil.

3441 créations et vacances de poste 492 offres d'emplois

En 2010, **3441 créations et vacances de postes** ont été publiées par le Centre de gestion du Doubs, soit une moyenne mensuelle de 244. 69 créations et vacances de postes ont été transférées au Centre National de la fonction publique territoriale pour publicité (créations et vacances de poste concernant les gra-

des de catégorie A+ et les grades d'ingénieur en chef de classe exceptionnelle). Depuis 2002, le nombre de déclarations de création et de vacance de postes avait tendance à se stabiliser autour de 2000 par an. Depuis 2007, le transfert des agents de l'Etat aux collectivités locales, le nombre croissant des départs en retraite, l'assouplissement des quotas et la mise en place des ratios a entraîné **une augmentation sensible du nombre de déclarations**.

Les collectivités qui le souhaitent peuvent en outre assurer une large publicité de leurs emplois vacants en complétant leur déclaration de vacance d'emploi dans ce sens. Cette publicité est assurée sur un portail internet commun à 35 Centres de gestion, www.captterritorial.fr, dont la vocation est de devenir le portail national dédié à l'emploi territorial. En 2010, **le nombre d'offres d'emplois diffusées s'élève à 492** (+ 78 offres concernant les personnels techniques des lycées). Cela représente donc 14% des emplois déclarés vacants et une augmentation de 15% par rapport à l'année 2009.

Le test Thomas : un outil appelé à se développer

Dans le cadre de 4 recrutements, 26 candidats ont été appelés à passer ce test qui permet d'analyser le profil au travers de 24 questions les amenant à se positionner sur quatre dimensions du comportement (la dominance, l'influence, la stabilité et la conformité).

Cette démarche a donné lieu à l'élaboration de divers documents :

- des analyses de profil type du poste (APT)
- des graphiques relatifs au comportement adaptatif, réactif et naturel de chaque candidat
- des analyses de profil personnel de chaque candidat définissant son comportement dans le poste actuel, son



comportement sous pression, son comportement naturel, sa motivation et le profil de fonction qui lui convient

- des guides d'entretien pour chaque candidat permettant d'approfondir le questionnement en fonction de l'analyse de profil personnel
- des feed-back permettant de porter à la connaissance de chaque candidat les résultats de son analyse.

En 2009, 59 candidats avaient été conviés à compléter leur profil Thomas pour aider à la décision des élus dans leur recrutement. Deux raisons peuvent être invoquées concernant cette baisse de l'utilisation du test :

- Une facturation de la prestation (environ 60€ par passation), qui peut freiner les collectivités pour avoir recours à un test dont elles ne connaissent pas la validité.
- Un conseil en recrutement plus approprié pour les collectivités n'ayant pas forcément les moyens financiers de faire passer ce test à un grand nombre de candidats et visant donc une utilisation du test en phase finale de sélection, c'est-à-dire après un premier entretien de recrutement, pour valider le comportement professionnel des candidats les plus intéressants ou répondre à des interrogations quant à leur situation d'emploi actuelle.

Stabilisation du conseil en recrutement

En 2010, les collectivités et établissements publics ont fait appel au CDG 25 pour être accompagnés dans la mise en place de fiches de postes pour leurs agents et/ou pour trouver le candidat adapté au poste à pourvoir.

On remarque une légère baisse d'activité comparativement à l'année 2009, baisse expliquée par une réduction du temps de travail de la chargée de recrutement (demande de temps partiel) et par une charge importante de travail en fin d'année 2010 pour la préparation de nombreuses interventions pour début 2011 qui ne rentrent donc pas dans le bilan de l'année 2010.

Quelques chiffres :

- 51 fiches de postes établies pour de simples recadrages des missions des agents ou pour lancer une procédure de recrutement

- 20 accompagnements à la conduite d'entretiens dans 23 collectivités ou établissements publics

- 449 candidatures analysées (moyenne de 22,5 CV et lettres de motivation par recrutement)

- 131 entretiens menés (moyenne de 6,5 candidats auditionnés par recrutement)

- 26 passations du test Thomas pour 4 recrutements.

Comme en 2008 et 2009, c'est pour les postes de la filière administrative que le Centre de gestion du Doubs intervient le plus souvent. Toutefois, en 2010, le Centre de gestion a été plus souvent sollicité concernant des postes à responsabilité dans la filière administrative ou technique, avec notamment le recrutement d'un Directeur Général des Services, de 3 Secrétaires Généraux, d'un Responsable de service et d'un Agent de développement, recrutés sur des grades d'Attaché ou d'Ingénieur.

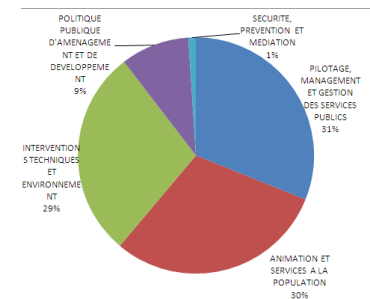
L'accompagnement des candidats en recherche d'emploi

Afin de rapprocher au mieux les offres d'emploi des demandeurs d'emploi, une composante du service conseil en recrutement consiste à suivre les candidatures de certaines populations en recherche d'emploi : lauréats de concours, fonctionnaires recherchant une mobilité ou une réintégration, travailleurs handicapés.

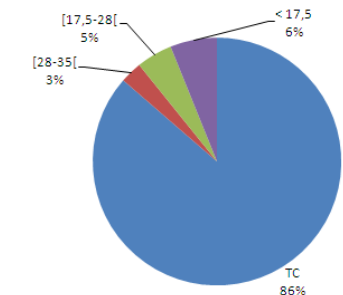
Dans ce cadre, dès que le Centre de gestion a connaissance d'une de ces situations, il est proposé à ces candidats un accompagnement pour leur recherche d'emploi. Dans ce cadre le Centre de gestion a dispensé :

- 452 conseils généraux à l'intégration dans la Fonction Publique Territoriale
- 53 conseils à la rédaction d'un CV
- 42 conseils à la rédaction d'une lettre de motivation
- 22 conseils à l'entretien de recrutement.

Progression des interventions techniques



Des offres essentiellement à temps complet



51 fiches de postes

Filière	A	B	C
Administrative	6	1	19
Technique	1	1	18
Culturelle			
Médico-sociale			3
Sportive			
Sécurité			
Animation			3

20 accompagnements à la conduite d'entretien

Filière	A	B	C
Administrative	5	1	7
Technique	1		5
Culturelle			
Médico-sociale			1
Sportive			
Sécurité			
Animation			

Remplacement et renfort : assurer dans l'urgence la continuité du service public

En 2010, le Centre de gestion a poursuivi son activité de mise à disposition de personnel en vue de remplacer les agents momentanément absents et renforcer les équipes en place.

Un besoin constant et des missions variées

En 2010, **1 369 contrats de missions temporaires** ont été conclus avec **471 personnes**. **132 recherches de candidatures** ont été entreprises en 2010 dont 98 ont abouties à l'envoi d'une demande de mise à disposition. Cette activité a généré l'élaboration de **2 050 bulletins de paie**. Cela correspond à **185 180 heures** de missions, soit l'équivalent de 102 postes à temps complet.

Les collectivités territoriales ont recours à un recrutement temporaire principalement :

- pour faire face à un fonctionnaire placé en congé maladie (46 %), données supérieures à celles estimées en 2009 ;
- pour faire face à un besoin occasionnel (19 %), taux inférieur à celui de 2009 ;
- pour faire face à un besoin saisonnier (17 %), données qui se maintiennent par rapport à 2009 ;
- pour faire face à la vacance d'un emploi pendant la phase de pré-recrutement (7 %), en baisse par rapport à l'année dernière.

Concernant la durée des contrats, la tendance observée les années précédentes se confirme encore en 2010. En effet, les contrats sont majoritairement conclus pour des durées de **8 jours à 1 mois**, en réponse aux besoins urgents des collectivités. Viennent en seconde position des durées de contrats comprises entre 2 jours et 7 jours.

Pour plus de la moitié (53 %) la durée hebdomadaire de la mission est inférieure à un temps complet :

- 27 % de missions de moins d'un mi-temps (stabilisation depuis 2006)
- 26 % de missions de plus d'un mi-temps (pourcentage maintenu par rapport à l'année dernière)
- 47 % de missions à temps complet (donnée de 3 % supérieure à celle constatée en 2009).

De nombreuses collectivités d'accueil

Au 31 décembre 2010, **313 collectivités** (241 communes et 72 EPCI) ont conclu une convention avec le Centre de gestion du Doubs en prévision de faire face à une absence de leurs agents ou à un renfort temporaire. Un partenariat entre les collectivités d'accueil et le Centre de gestion en constante évolution d'année en année (+ 8,68 %). En 2010, 25 nouvelles collectivités ont souhaité conclure un conventionnement avec le Centre de gestion.

Le partenariat tous types de collectivités quelle que soit la strate démographique.

On note en 2010 :

- une forte sollicitation de la part des collectivités situées entre **2 000 et 3 500 habitants mais aussi des Syndicats** (ce qui n'était pas le cas en 2009) **pour lesquels le nombre de contrats élaborés a augmenté de 102 %**.
- un important partenariat avec les Communautés de Communes dont l'activité a progressé de 51,7 %.
- une reprise d'activité avec les grands établissements tels que les Communautés d'Agglomérations (+ 12,5 %) alors que ce partenariat en 2009 s'était ralenti.

Selon une approche géographique, les principales collectivités qui sollicitent un remplacement ou un renfort en personnel se situent sur les cantons de Sochaux/Grand-Charmont, Besançon-Est, Valentigney et plus nouvellement Pontarlier et Etupes.

Favoriser l'insertion professionnelle

Au-delà du service rendu aux collectivités confrontées à la nécessité d'assurer la continuité du service rendu aux administrés, le Centre de gestion du Doubs se fixe également des objectifs en terme d'intégration d'agents handicapés et d'enrichissement des compétences des lauréats de concours.

En 2010, **14 personnes reconnues travailleurs handicapés** se sont vues confier plusieurs missions temporaires pour un total de 5 884 heures (soit 3,18 % du total, contre 2,8% en 2009). **19 lauréats de concours** ont effectué des missions pour un total de 9 186 heures (soit 4,96 % du total, contre 2,2% en 2009).

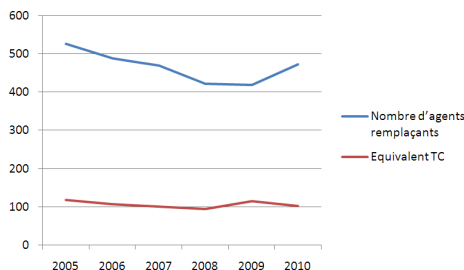
Les missions temporaires confiées aux agents peuvent se révéler un bon tremplin pour une carrière territoriale et déboucher sur une embauche pérenne au sein d'une collectivité locale. En 2010, **29 personnes ont fait l'objet d'une nomination stagiaire** au sein des collectivités locales suite à leur expérience dans des missions temporaires.

Les agents remplaçants en 2010, comme les années précédentes, sont recrutés principalement dans la filière technique et notamment en tant qu'Adjoint Technique de 2^{ème} classe, ensuite se positionnent les remplacements de la filière administrative sur le grade d'Adjoint Administratif de 2^{ème} classe et enfin **une nette progression des remplacements dans la filière sportive** (60 contrats édités en 2010 contre 34 en 2009, soit + 76,4 %) et plus particulièrement sur le grade d'Educateur des APS qui vient détrôner les métiers de la petite enfance.

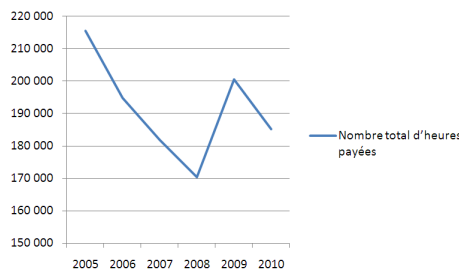
Enrichir le vivier

La ville de Besançon, son CCAS ainsi que la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon reçoivent plus de 6 000 candidatures à l'année. Le Centre de gestion a souhaité instaurer un partenariat avec ces collectivités afin de rediriger les candidats qui postulent sur les emplois de l'un ou l'autre établissement ainsi que ceux dont la candidature a été rejetée dans le cadre d'une procédure de recrutement, auprès du Service de mission temporaire du Centre de gestion du Doubs.

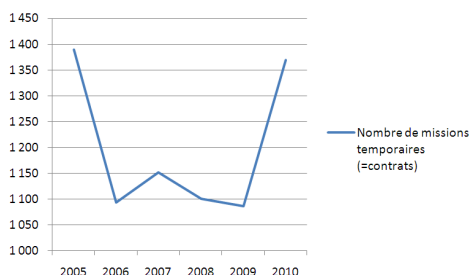
471 agents en missions temporaires



Plus de 180 000 heures de missions temporaires



Plus de 1300 missions temporaires



Le courrier-réponse adressé aux candidats mentionnera le Centre de gestion du Doubs comme premier interlocuteur dans les domaines de l'emploi (recrutement/mission temporaire), des concours d'accès à la fonction publique territoriale...

Ces nouveaux profils compléteront et enrichiront le vivier actuel du Service et permettront de satisfaire les besoins de remplacement des collectivités locales.

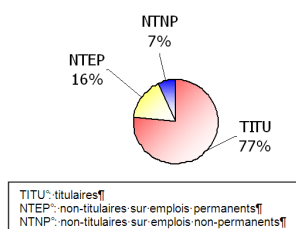
Ce procédé pourra être développé avec d'autres collectivités du département.

Analyse et prospective : observer pour anticiper

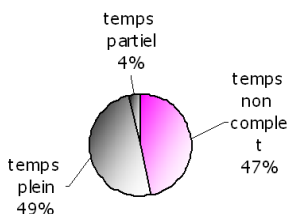
Poursuivre en l'affinant l'observation de l'emploi territorial, se concerter avec les collectivités locales afin de trouver des solutions efficaces pour faire face aux besoins futurs en ressources humaines, tels ont été en 2010 les objectifs poursuivis en vue de mener une gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences au service des instances de décision.

Bilan social 2009

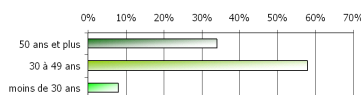
Une répartition par statut conforme aux observations nationales



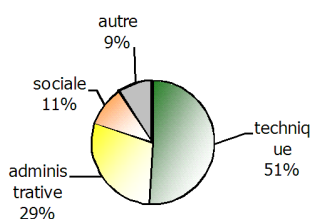
Une augmentation du temps complet



Un fort déficit d'agents de moins de 30 ans



Des filières administrative et technique surreprésentées



Participer à la conception d'enquêtes sur l'emploi

Par sa capacité à appréhender les problématiques et les enjeux de la gestion des agents territoriaux sur l'ensemble du département, le Centre de gestion du Doubs est progressivement identifié comme un interlocuteur privilégié en matière d'emploi public territorial, en particulier pour ce qui concerne les collectivités de moins de 350 agents.

A ce titre, le Centre de gestion du Doubs, soit seul, soit en sa qualité de membre du Pôle Régional de l'Emploi Territorial (PRET), qui réunit les 4 Centres de gestion Comtois et la Délégation Régionale du CNFPT, participe dans le cadre d'instances régionales et nationales à la conception d'enquêtes.

Le Centre de gestion du Doubs, de part ses caractéristiques (nombre important de collectivités affiliées à faible effectif, nombre important d'agents à employeurs multiples, discontinuité spatiale prononcée...) est en capacité d'être le porte parole au sein de ces instances des problématiques propres aux départements ruraux. Dans ce cadre il intègre plusieurs groupes de travail dédiés à certains projets : arrêté relatif aux rubriques du bilan social ainsi que les outils de collecte et d'analyse qui y sont consacrés, bilan de l'emploi.

Collecter et analyser les données sur l'emploi public territorial dans le Doubs

Le Centre de gestion du Doubs, soit seul, soit dans le cadre du PRET, participe également à la collecte des données sur l'emploi public territorial dans le Doubs.

Sous la direction de EFIGIP (Emploi Formation Insertion—Groupement d'Intérêt Public) et du Conseil Régional de Fran-

che-Comté, dans le cadre du réseau d'observation du secteur sanitaire et social, le Centre de gestion du Doubs, au nom du PRÊT, a participé en 2010 au groupe de travail relatif aux **métiers sensibles de la filière sanitaire**. Cette étude s'inscrit dans l'un des axes de travail du schéma régional des formations sanitaires et sociales, destiné à construire un système d'observation régional permettant une meilleure analyse des besoins emploi-formation.

Par ailleurs l'année 2010 a été marquée par l'élaboration de la **7ème session du rapport sur l'état de la collectivité**. Réalisée tous les 2 ans cette enquête offre une photographie des agents territoriaux dans le département. Chargé de réaliser ce rapport pour les collectivités rattachées à son Comité technique paritaire (collectivités de moins de 50 agents), et en liaison avec la Préfecture, le Centre de gestion est le chef d'orchestre de cette étude au niveau départemental pour l'ensemble des collectivités affiliées. Pour les collectivités de moins de 50 agents, le taux de retour est relativement constant quel que soit le nombre d'agents dans la collectivité. Il atteint globalement 66 % de l'ensemble des collectivités, soit un niveau élevé compte-tenu du nombre important de celles ne comptant aucun agent permanent.

Par ailleurs, dans le cadre d'un partenariat PRET-INSEE, le Centre de gestion du Doubs a participé activement en 2010 à une étude dont l'objet était d'analyser l'évolution des effectifs d'agents territoriaux entre 1998 et 2008. Cette étude était basée sur l'enquête sur les personnels des collectivités territoriales et des établissements publics locaux qui a été réalisée chaque année de 1984 à 2008 (enquête COLTER). Cette enquête dont la dernière session a eu lieu en 2008



avait pour but de connaître de façon précise les effectifs des personnels employés dans les collectivités territoriales et les services publics locaux au 31 décembre de chaque année. Ces effectifs étaient répartis selon le sexe, le statut (titulaires, non titulaires...), les conditions d'emploi (temps complet, temps partiel...) et le cadre d'emplois. Les résultats ont fait l'objet d'une publication disponible sur le site de l'I.N.S.E.E.

Le Centre de gestion du Doubs a par ailleurs tout au long de l'année 2010 observé l'évolution des effectifs territoriaux dans le Doubs et publié diverses études consultables sur le site internet.

Comme toute collectivité de la région et pour la totalité des agents employés (dont les agents du service de missions temporaire), le Centre de gestion a participé à l'enquête de la délégation régionale du C.N.F.P.T. dédiée au recensement des emplois et des métiers et dont les résultats doivent être publiés courant 2011.

4ème édition de la conférence régionale sur l'emploi territorial

Le 9 novembre 2010 le Pôle Régional de l'Emploi Territorial (PRET), réunissant les 4 Centres de gestion Comtois et la Délégation Régionale du Centre National de la Fonction Publique Territoriale, organisait, en partenariat avec le Conseil Régional de Franche Comté, la conférence régionale sur l'emploi territorial... L'occasion de faire le point sur l'adaptation des effectifs, des emplois et des compétences aux besoins des employeurs territoriaux...

Accueillie par la Présidente de Région au sein des locaux du Conseil Régional et par Monsieur Charles DEMOUGE, Vice Président du Centre de gestion du Doubs et membre du Conseil Régional d'Orientation du CNFPT, cette quatrième édition de la conférence régionale de l'emploi territorial a réuni 60 acteurs de l'emploi territorial représentant 20 collectivités locales importantes de la région.

Cette rencontre s'articulait autour de trois thématiques :

- une présentation par l'INSEE de l'Étu-

de 10 ans d'emploi territorial 1998-2008

Un premier temps était consacré à la restitution de cette enquête menée en partenariat entre l'INSEE et le PRET sur l'évolution de l'emploi territorial en Franche-Comté.

- le soutien de la Région Franche-Comté au développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales

La 2ème partie de la conférence était consacrée à l'apprentissage et notamment à ses perspectives de développement dans les collectivités locales.

- les bilans et perspectives des Délégation Régionale du CNFPT et Centres de Gestion

Cette conférence a été également l'occasion pour les Centres de gestion et la Délégation Régionale du CNFPT de dresser le bilan de leur activité et d'évoquer leurs perspectives de développement.

Enquête PRET-INSEE

Cette étude révèle que de 1998 à 2008, le nombre de postes a augmenté de 28% dans la fonction publique territoriale (FPT) de Franche-Comté. Cette progression est légèrement supérieure à celle du Grand Est (24 %).

Ainsi, 7 500 postes ont été créés en dix ans dans la FPT, qui comptait 34 000 postes en 2008, soit plus du tiers de l'emploi public régional.

Le transfert de compétence de l'Etat aux collectivités territoriales en est la cause principale. Entre 2005 et 2008, alors que la territoriale gagnait 3 600 postes, la FPE en perdait 3 800.

Sur la même période, on constate une quasi-stabilité des effectifs totaux des trois fonctions publiques réunies. Ces transferts touchent spécifiquement le conseil régional et les quatre conseils généraux qui concentrent les deux tiers de l'augmentation des effectifs sur dix ans. Ce sont les agents de catégorie C qui sont les plus concernés.

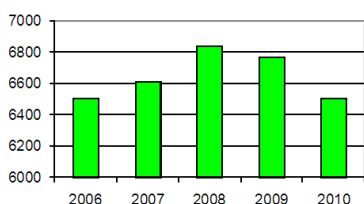
Autre facteur de cet accroissement : l'essor des intercommunalités a entraîné des transferts de compétence ayant conduit à des recrutements ou à des transferts de personnel. Ainsi, le nombre d'EPCI à fiscalité propre (établissements publics de coopération intercommunale), qui regroupent en Franche-Comté les communautés d'agglomération et les communautés de commune, a doublé. Entre 1998 et 2008, les EPCI ont enregistré 2 000 postes supplémentaires.

Malgré cette évolution, que l'on retrouve au niveau national, la Franche-Comté possède l'un des taux d'administration les plus faibles de France (23 emplois territoriaux pour 1 000 habitants).

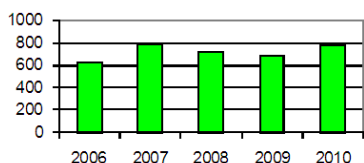
Gestion des carrières : conseiller et assister les collectivités dans un souci de légalité et d'efficacité

L'activité des services du Centre de gestion du Doubs en matière statutaire est assurée par le service gestion des carrières et par le service juridique notamment pour les demandes nécessitant des recherches ou des analyses spécifiques.

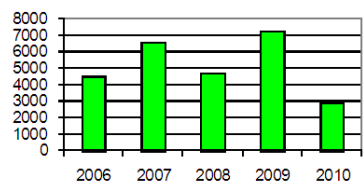
6500 appels téléphoniques



770 courriers



2918 actes



L'assistance téléphonique

L'assistance téléphonique engendre toujours une très forte activité au sein du service. En effet beaucoup de demandes concernant la gestion des personnels sont formulées par téléphone : congés de maladie, recrutement, avancement, notation, accidents du travail, autorisations d'absence... Le service apporte son conseil sur la conduite à tenir au regard des dispositions législatives et réglementaires.

Le développement des communications électroniques permet de réguler le nombre de ces appels téléphoniques : cela s'avère un point positif dans la mesure où ces courriers électroniques permettent aux agents concernés de mieux organiser leur temps de travail. De plus, la mise en ligne du nouveau site internet du Centre de gestion du Doubs à compter du 1^{er} janvier 2010 a également permis de réguler le nombre d'appels. Les collectivités peuvent avoir accès à de nombreuses réponses en consultant les informations fournies sur le site.

Au cours de l'année 2010, le service a reçu et donné plus de 6500 appels : le nombre de ces communications est donc revenu à un niveau similaire à celui connu en 2006 et 2007.

Les correspondances

Les réponses font souvent l'objet d'un courrier d'explication et de confirmation accompagné des textes.

Ainsi, environ 770 courriers ont été adressés aux collectivités en 2010 ce qui représente une hausse par rapport à 2009 d'environ 10 %).

A noter également sur ce point le développement continu des demandes ef-

fectuées par voie électronique. Ainsi, au cours de l'année 2010, ce sont plus de 3000 mails de réponse qui ont été transmis aux collectivités ce qui représente encore une hausse d'environ 20 % par rapport à l'année précédente et un chiffre doublé par rapport à la situation de 2007.

La rédaction des actes pour les collectivités

Les actes sont rédigés et adressés aux collectivités sur demande ou de manière automatique pour les avancements d'échelon et les divers reclassements dictés par la parution de textes réglementaires.

En 2010, 2918 actes ont été établis et adressés aux mairies et établissements publics : tous ces actes ont été établis « manuellement ». Ces chiffres sont en baisse par rapport à l'année 2009 : cela s'explique par le fait qu'aucune mesure générale de reclassement indiciaire n'a eu lieu en 2010. En revanche, le nombre d'arrêtés établis « manuellement » reste stable.

Le nombre d'arrêtés établis en 2011 risque en revanche d'être élevé dans la mesure où les agents de catégorie B doivent progressivement être reclassés. Enfin, l'année 2011 devrait être marquée par le passage à la nouvelle version d'AGIRHE : le logiciel devrait être installé au cours de l'année. Sa principale particularité consiste à être axé sur l'utilisation d'internet pour l'ensemble des actes réalisés. Il devrait ainsi permettre aux collectivités affiliées d'accéder à une interface plus fonctionnelle et plus complète.

Le Centre de gestion du Doubs a pour mission de mutualiser la charge financière liée aux activités syndicales sur l'ensemble des collectivités affiliées du Doubs.

809 heures d'autorisations d'absence

Des autorisations spéciales d'absence sont accordées aux représentants syndicaux mandatés pour participer aux congrès ou aux réunions statutaires d'organismes directeurs des organisations syndicales.

Pour les **collectivités et établissements employant moins de 50 agents** le Centre de gestion est chargé de calculer globalement le contingent annuel d'autorisations spéciales d'absence. Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales représentées au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, proportionnellement au nombre de voix obtenues au comité technique paritaire placé auprès du Centre de gestion.

Le Centre de gestion assure le décompte des heures utilisées et tient les organisations syndicales directement informées du cumul d'heures réalisées. Depuis le 1^{er} janvier 2008, le Centre de gestion est également tenu de rembourser aux collectivités et établissements les charges salariales de toute nature afférentes à ces autorisations.

Pour l'année 2010, le Centre de gestion a remboursé les charges salariales correspondant à **809 heures d'autorisation d'absence** (193 en 2009). Les organisations syndicales ont ainsi utilisé 23% de leur contingent annuel fixé à 3548 heures

9598 heures de décharges d'activité de service

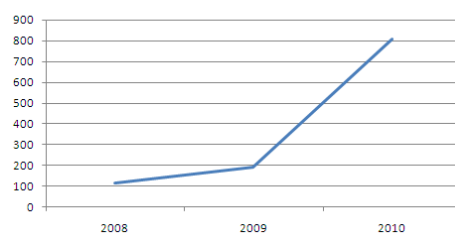
Des décharges d'activité de service sont accordées aux représentants en activité dans la collectivité désignés par les organisations syndicales.

Pour les **collectivités qui lui sont affiliées**, le Centre de gestion est chargé de calculer globalement le contingent annuel des décharges d'activité. Ce contingent est réparti entre les organisations syndicales en fonction des sièges obtenus au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et des suffrages obtenus pour l'attribution de ces sièges.

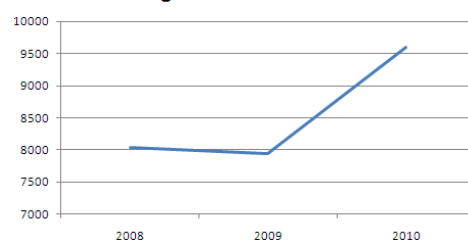
Le Centre de gestion assure le décompte des heures utilisées et tient les organisations syndicales directement informées du cumul d'heures réalisées. Le Centre de gestion est également tenu de rembourser aux collectivités et établissements les charges salariales de toute nature afférentes à ces décharges d'activité de service.

Pour l'année 2010, le Centre de gestion a remboursé les charges salariales correspondant à **9598 heures de décharges d'activité de service** (7935 en 2009). Les organisations syndicales ont ainsi utilisé 80% de leur contingent annuel fixé à 12 000 heures

Autorisations d'absence



Décharges d'activité de service



Instances paritaires : un dialogue social actif et renouvelé

Cadre du dialogue social dans la fonction publique territoriale, les instances paritaires placées auprès du Centre de gestion ont repris, après les élections de 2008, leurs activités traditionnelles en renouvelant certaines pratiques.

Rencontre des collectivités

Au cours du mois d'octobre 2010, le service gestion des carrières du Centre de gestion du Doubs est allé à la rencontre des collectivités du département en organisant 3 réunions d'information relatives à l'avancement de grade et à la promotion interne.

Ces trois réunions se sont déroulées aux dates et lieux suivants :

- le mardi 5 octobre à ECOLE VALENTIN
 - le jeudi 7 octobre à SAINTE SUZANNE
 - le mardi 12 octobre à DOUBS
- L'objectif de ces rencontres était à la fois d'expliquer aux personnes chargées de la gestion des agents communaux les modalités et les conditions d'avancement de grade et de promotion interne mais aussi d'aller à leur rencontre afin de pouvoir échanger sur leurs problèmes quotidiens et des grands chantiers statutaires attendus pour les mois à venir.

Ces réunions ont permis de rassembler un total de 172 personnes chargées de la gestion des personnels dans les collectivités locales et cette forte affluente traduit bien l'intérêt des collectivités vis-à-vis de ces problématiques liées à la gestion des personnels.

Lors de ces réunions, le Centre de gestion a présenté successivement les dispositifs d'avancement de grade et de promotion interne et a ensuite expliqué aux personnes présentes les modalités de fonctionnement des commissions.

12 réunions des commissions administratives paritaires (CAP)

Composées d'un nombre égal de représentants des employeurs et des élus du personnel des collectivités et établissements affiliés du Doubs, les commissions administratives paritaires donnent des avis sur un grand nombre de questions statutaires d'ordre individuel qui jalonnent la carrière des fonctionnaires territoriaux.

En 2010, 12 réunions des commissions administratives paritaires se sont déroulées dans les locaux du Centre de gestion.

La mise en œuvre de ces commissions administratives paritaires a généré la rédaction de notes, de procès verbaux et de nombreux appels téléphoniques ainsi que la mise en œuvre de plusieurs guides d'élaboration de propositions d'avancement de grade et de promotion interne notamment.

Le nombre de dossiers traités par les instances paritaires est en légère baisse (- 10 %) par rapport à l'année précédente : ceci s'explique par le fait que 2009 était une année post-élections et 17 réunions avaient dû être organisées afin de traiter à la fois les avancements de grade et les promotions internes de deux années (2009 mais également 2010).

La promotion interne

158 dossiers de promotion interne ont été proposés aux CAP en 2010 ce qui représente un chiffre en légère baisse par rapport aux années précédentes. Cette baisse s'explique notamment par le fait que la réforme de la catégorie B technique à effet du 1^{er} décembre 2009 n'a pas permis d'organiser une promotion interne dans le cadre d'emplois des contrôleurs, ce cadre d'emplois ayant été supprimé à cette date. Sur ces 158 dossiers présentés, environ 28 % des fonctionnaires proposés par les autorités locales ont pu être inscrits sur une liste d'aptitude de pro-

motion interne (44 personnes concernées) ce qui est stable par rapport à l'année précédente.

Un problème subsiste toujours néanmoins au niveau du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (notamment pour les personnes ayant réussi l'examen professionnel) où la proportion des personnes pouvant être inscrites sur liste d'aptitude reste faible comparativement au nombre de personnes proposées.

Ainsi, sur 72 dossiers de rédacteurs à l'ancienneté, seuls 10 agents ont été inscrits sur liste d'aptitude et sur les 46 dossiers de rédacteurs ayant réussi l'examen professionnel, seuls 12 ont pu être placés sur liste d'aptitude.

Par ailleurs, au cours de l'année 2010, les membres des commissions administratives paritaires ont à nouveau travaillé sur les critères d'évaluation des dossiers afin d'optimiser les grilles d'analyse des différents dossiers et de faciliter le travail des membres, d'apporter davantage de lisibilité aux dossiers présentés, d'objectiver au mieux le choix effectué.

Le conseil de discipline du premier degré

Ces conseils ont la même formation que les CAP et sont présidés par un magistrat de l'ordre administratif désigné par le Président du tribunal administratif de Besançon. En 2010, le conseil de discipline s'est réuni cinq fois ce qui a notamment nécessité la rédaction de multiples courriers, convocations, procès-verbaux.... A noter que ce chiffre est stable par rapport à 2009. Les sanctions prononcées ont été les suivantes :

- 1 Avertissement
- 1 Exclusion temporaire de fonctions de 10 jours assortie d'un sursis total
- 1 Exclusion temporaire de fonctions d'un mois assortie d'un sursis total
- 1 Exclusion temporaire de fonctions de 30 jours assortie d'un sursis à hauteur



de 25 jours

- 1 Exclusion définitive du service (stagiaire)

Les grades des agents concernés sont :

- 1 Educateur des APS de 2^{ème} classe
- 1 Agent de maîtrise
- 3 Adjoints techniques de 2^{ème} classe.

Le conseil de discipline de recours

La compétence du conseil de discipline de recours placé auprès du Centre de gestion du Doubs s'étend à l'ensemble de la région Franche-Comté. Il est saisi en cas d'appel par l'agent sanctionné. Sa présidence est également assurée par un magistrat de l'ordre administratif.

En 2010, ce conseil de discipline de recours a été saisi pour 2 dossiers.

Les sanctions prononcées ont été les suivantes :

- 1 Exclusion temporaire de 2 ans
- 1 Exclusion temporaire de 15 jours.

Les grades des agents concernés sont :

- 2 Adjoints techniques de 2^{ème} classe.

5 réunions du Comité Technique Paritaire (CTP)

Le comité technique paritaire placé auprès du Centre de gestion du Doubs est consulté par les collectivités et établissements du Doubs employant moins de 50 agents pour avis principalement sur des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services et en application de dispositions législatives et réglementaires, sur le rapport sur l'état de la collectivité ou de l'établissement, sur le bilan du service de médecine professionnelle et préventive...

Ainsi, en 2010, le Comité technique paritaire s'est réuni à 5 reprises et a traité un total de 112 dossiers.

12 réunions de commissions administratives paritaires

Procédures	CAP A	CAP B	CAP C	TOTAL
Notation 2009	318	555	3210	4083
Révision de notation 2009	0	3	7	10
Avancement de grade	22	57	311	390
Promotion interne	23	121	12	156
Avancement d'échelon	128	242	1488	1858
Refus de titularisation	0	0	2	2
Prolongation de stage	0	1	6	7
Disponibilité	5	6	50	61
Détachement	11	5	8	24
Mise à disposition	2	6	25	33
Reclassement pour inaptitude physique	0	0	1	1
Mutation interne	0	0	2	2
Intégration suite à détachement	1	3	1	5
Réintégration après disponibilité	0	0	3	3
Tirage au sort de représentants du personnel	1	2	3	6
Intégration directe	0	1	3	4
Licenciement pour inaptitude physique	0	0	1	1
TOTAL	511	1002	5133	6646

158 dossiers de promotion interne

Cadres d'emplois	Nombre de fonctionnaires proposés	Postes ouverts	Nombre d'inscrits sur liste d'aptitude
Administrateurs	0	1	0
Ingénieurs	2	8	2
Attachés	17	8	8
Attachés de conservation	0	1	0
Bibliothécaires	1	0	0
Conseillers des APS	3	0	0
Professeur d'enseignement artistique	0	1	0
Rédacteurs	72	10	10
Rédacteurs avec examen professionnel	44	10	12
	(+2 Secrétaires de mairie)	(+2 secrétaires de mairie)	
Assistants qualifiés de conservation	2	0	0
Assistants de conservation	3	0	0
Animateurs	0	5	0
Agents de maîtrise	12	12	12
Educateurs des APS	0	9	0
TOTAL	158	67	44

5 réunions de comité technique paritaire

Types de dossiers	2010
Mise en place ratio promu / promouvables	36
Aménagements horaires	5
Suppressions de postes	9
Diminutions horaires	19
Contrats d'apprentissage	3
Réorganisations de services	13
Mise en place d'entretiens professionnels	1
Mise en place des astreintes	6
Règlement intérieur	10
Instauration du temps partiel	2
Présentation du Bilan Social	1
Mise en place du compte épargne temps	1
Mise en place du plan de formation	4
Transfert de personnels	2
TOTAL	112

Retraite : l'essor du droit à l'information

Annoncée comme l'une des priorités de 2010, la loi n° 2010-1330 du 9 Novembre 2010 portant réforme des retraites a fait son entrée dès la fin de l'année. De multiples textes sont entrés en application modifiant ainsi tous les départs en retraite pour tous les salariés nés à compter du 1^{er} Juillet 1951. Les départs en retraite sont globalement restés stable en 2010.

Renouvellement du partenariat

Lors de sa séance du 15 décembre 2010, le Conseil d'administration du Centre de gestion du Doubs a autorisé son Président à signer la convention 2011-2013 entre le Centre de gestion du Doubs et la Caisse des Dépôts agissant en qualité de gestionnaire de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFF.

Pour cette période un partenariat dans le prolongement des changements liés à la dématérialisation des échanges et au droit à l'information est proposé.

La mission d'information, de formation et d'assistance multifonds est élargie au Fond National de Prévention.

Il appartient au Centre de gestion de définir, en plus des précédentes interventions, les modalités d'accélération de la reprise d'antériorité des données de carrières.

La Caisse des Dépôts s'engage à mettre en place un dispositif de formation, d'assistance et d'information multifonds (CNRACL, Fond National de Prévention, IRCANTEC et RAFF) au profit des Centres de Gestion.

Un processus de suivi et de pilotage du partenariat est mis en place.

La CNRACL poursuit sa démarche de partenariat avec les Centres de gestion

Ainsi la CNRACL a organisé une rencontre avec les centres de gestion et les correspondants hospitaliers du 6 au 7 Mai 2010 à Bordeaux.

Un stage d'actualisation des correspondants territoriaux s'est déroulé le 14 Octobre 2010 à Besançon ainsi qu'une formation sur la réforme des retraites, pour les centres de gestion du 22 au 24 Novembre 2010 à Colmar.

L'accélération de la reprise d'antériorité des données carrières des agents

L'ensemble des régimes de retraite sont soumis, depuis la loi du 21 Août 2003, à une obligation d'information à l'égard de leurs ressortissants, en communiquant une information régulière sur leurs droits acquis en matière de retraite. Les déclarations annuelles permettent, depuis 2006, d'alimenter chaque année les comptes de droits des affiliés. Pour l'antériorité des carrières, chaque établissement a complété un RIS ou un EIG pour les cohortes concernées par le droit à l'information. En 2010 le service Retraite a contrôlé et/ou saisi 322 RIS et 152 EIG (rapport

pour l'année 2009 255 RIS et 182 EIG). Un dispositif d'accompagnement spécifique des employeurs par la CNRACL a été mis en place durant le premier semestre 2010. Ainsi l'accélération de la reprise d'antériorité par échange de fichiers constitue le moyen de transmission le plus adapté mais malheureusement il n'est pas encore techniquement possible pour le Centre de gestion du Doubs.

Afin de répondre à l'obligation légale du RIS à la demande pour 2012, la CNRACL doit désormais disposer des comptes de droit à jour de l'ensemble des affiliés. Dans le Doubs, Il reste 1763 agents dont la carrière est à compléter.

L'information et la formation

55 agents sont venus au Centre de gestion afin d'étudier l'ensemble de leur droit à la retraite.

Le CNFPT a programmé dans son catalogue 2010 deux stages sur la retraite qui se sont déroulés respectivement le 11 Juin 2010 à Besançon et du 9 au 10 Septembre 2010 à Noidans-les-Vesoul. Le service retraite a ainsi pu mettre à profit ses connaissances auprès des collègues gestionnaires des dossiers de retraite sur le Doubs et la Haute-Saône.

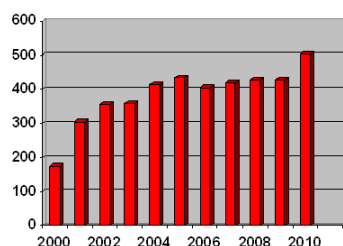
Type de dossiers contrôlés	2008	2009	2010
Dossier de retraite CNRACL-Réversion	57	51	61
Dossier de cessation progressive d'activité	0	0	2
Dossier d'invalidité	1	6	9
Dossier de rétablissement au régime général	22	15	31
Dossiers de validation des services	69	81	47
Total des dossiers réalisés	149	153	150

Contrat d'assurance groupe des collectivités : prévenir les risques financiers liés à l'absentéisme

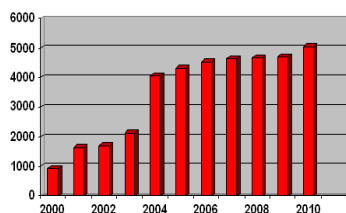
Santé et
prévention

L'année 2010 a été marquée par la souscription du contrat d'assurance groupe statutaire pour la période 2011-2014 et la négociation de conditions particulièrement intéressantes. Le nombre de collectivités adhérentes et le nombre d'agents couverts est toujours plus important.

505 collectivités adhérentes



Plus de 5000 agents couverts



Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Doubs a mis en œuvre depuis de nombreuses années la compétence qu'il tient de l'article 26 de la loi du 26 janvier 1984 portant statut de la fonction publique territoriale en souscrivant un contrat groupe d'assurance garantissant les communes et établissements publics adhérents contre les risques financiers liés à la protection sociale statutaire de leurs personnels. Ce contrat repose sur le principe de la mutualisation des moyens et des risques au profit de l'ensemble des collectivités adhérentes.

Le précédent contrat groupe est arrivé à son terme le 31 décembre 2010 et le Centre de gestion du Doubs a donc procédé à une nouvelle consultation.

Le Centre de gestion du Doubs a transmis les résultats de cette consultation aux collectivités du département au cours du mois de septembre 2010. Plus de 470 collectivités et établissements publics du département avaient mandaté le Centre de gestion pour cette consultation.

Le nombre important de collectivités intéressées, la complexité de monter un tel marché ainsi que la désaffection des assureurs pour ce type de couverture nécessitent une implication forte de la part du Centre de gestion du Doubs afin de garantir aux collectivités adhérentes un contrat et une couverture de qualité.

Les différentes offres ont été reçues au Centre de gestion fin juin et des négociations ont été menées avec les différents candidats à l'issue de cette consultation.

A l'issue de cette procédure, le Conseil d'Administration du Centre de gestion a retenu la compagnie d'assurances CNP et le courtier SOFCAP.

Les garanties couvertes par le contrat d'assurance des risques statutaires sont le décès, l'accident de travail, la maternité, la maladie ordinaire, le congé de longue maladie, le congé de longue durée. Le contrat souscrit est un contrat en capitalisation.

A l'issue de la mise en concurrence opérée dans le cadre des marchés publics, le Centre de gestion du Doubs a pu à la fois obtenir le maintien de l'ensemble des garanties telles qu'elles étaient couvertes dans le contrat précédent en application des obligations statutaires des collectivités territoriales et une baisse sensible des taux en vigueur. Ces résultats, pour les collectivités de moins de 30 agents affiliés à la CNRACL, s'établissent comme suit :

- **Agents immatriculés à la CNRACL :** avec une franchise de 10 jours par arrêt en maladie ordinaire uniquement : 3,90%
- **Agents non immatriculés à la CNRACL :** avec une franchise de 10 jours par arrêt en maladie ordinaire uniquement : 1,05%

L'adhésion de chaque collectivité au contrat groupe s'effectue formellement par la signature d'un ou deux contrats en fonction du choix effectué d'assurer l'ensemble du personnel de la collectivité ou l'une des deux catégories seulement.

Ce contrat a été conclu pour une durée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2011 et il compte à cette même date **505 collectivités et établissements** contre 428 au terme de l'année précédente. Cette forte augmentation s'explique notamment par le rôle important joué par le Centre de gestion tout au long de cette procédure et par **l'attractivité des garanties proposées et des taux d'adhésion**.

A noter que le nombre de collectivités de plus de 30 agents CNRACL qui adhèrent à ce contrat groupe est en constante augmentation puisque désormais 25 collectivités du département sont partie prenante à ce contrat d'assurance groupe statutaire. Cette augmentation du nombre des collectivités adhérentes a pour conséquence directe une hausse du nombre d'agents composant ce contrat groupe puisqu'à ce jour, le nombre d'agents est supérieur à 5000 contre 4535 agents à la fin du précédent contrat.



La prévention des risques professionnels : une ambitieuse politique d'accompagnement des collectivités

En 2010, le Centre de gestion du Doubs a poursuivi son action en faveur de la prévention des risques professionnels des agents des collectivités locales.

L'inspection santé sécurité au travail

L'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) a réalisé 14 visites de contrôle de l'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail, auprès des collectivités et établissements publics du département. Ces inspections représentent un total de 18,5 journées d'intervention sur le terrain. La durée d'une visite a varié d'une demi-journée à 4 jours en fonction de la demande et de la taille de la collectivité.

Chaque visite donne lieu à un rapport détaillé transmis à la collectivité. Le temps de rédaction correspond à près de 4 fois le temps de visite, soit environ 74 jours (recherches réglementaires, rédaction, etc.).

Ces rapports sont présentés en CTP ou/et CHS. L'ACFI participe à ces comités en qualité d'expert. Il était invité et présent à 8 réunions.

L'année 2010 a été la première année de renouvellement des conventions de mise à disposition de l'ACFI (durée de 3 ans). Au 31 décembre 2010, le Centre de gestion a signé 213 conventions avec les collectivités du Doubs.

La formation des ACMO

Dans le cadre de la formation des ACMO 263 agents ont été formés, soit 63 en formation initiale et 200 en formation continue, ce qui représente 26 journées d'intervention.

Au même titre que les années précédentes, ces rencontres ont été organisées au plus près des agents. Ainsi, 3 secteurs ont été définis pour la formation initiale et 19 pour la formation continue.

Cette année, la formation continue a été l'occasion de faire le point sur les missions de l'ACMO et l'actualité en matière d'hygiène et de sécurité. En effet, les ACMO ayant le plus d'ancienneté dans cette mission ont suivi leur formation initiale en 2001 et aucune révision sur celle-ci n'avait jusqu'alors été réalisée. La nouvelle réglementation de l'étiquetage des produits chimiques, la conduite de véhicule ainsi que les visites de poste ont été également abordés.

Le conseil en hygiène et sécurité

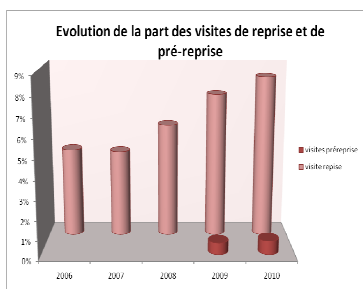
Via sa mission de conseil, le Centre de gestion propose aux collectivités de les accompagner dans leur politique de prévention. Ce sont ainsi 24 interventions qui se sont déroulées en 2010, dans 11 collectivités dont 19 pour l'accompagnement dans l'élaboration du document unique, 2 pour du conseil et de la formation, 2 pour des visites de postes et 1 pour une visite de site. Ces rencontres peuvent venir compléter l'inspection de l'ACFI afin de mettre en place des actions suite aux observations faites.

Le conseil auprès des collectivités s'effectue également via une publication trimestrielle de l'Info'sécurité. Ce journal a pour objectif de les éclairer sur l'actualité en matière d'hygiène et de sécurité. Des fiches techniques viennent compléter l'information en apportant des outils d'aide à la mise en place de la prévention.

Aujourd'hui l'ensemble de cette documentation est accessible aux collectivités et aux ACMO sur le site Internet du centre de gestion.

Médecine préventive : poursuivre le suivi médical de plus de 10 000 agents territoriaux

Les visites de reprise de plus en plus sollicitées



Les visites de reprise sont demandées par les collectivités à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie ou accident de service. Lors de cette visite le médecin déterminera si le poste de travail est compatible avec l'état de santé de l'agent et proposera au besoin des aménagements de poste permettant à l'agent de reprendre son activité.

On note une nette augmentation du recours à la visite de reprise ces dernières années due principalement à une meilleure connaissance de ce dispositif.

Les visites de pré-reprise quant à elles sont relativement peu demandées, toutefois elles permettent, en amont de la reprise effective, de préparer le retour de l'agent et d'anticiper sur les aménagements de poste éventuels. Ces visites ont lieu à la demande de l'agent et/ou de son médecin de soins et non à la demande de la collectivité.

À noter, lors de la visite de pré-reprise le médecin ne peut pas délivrer d'avis sur la compatibilité du poste, l'agent étant placé en arrêt.

La surveillance médicale des agents des collectivités locales est assurée par 6 médecins du travail dont l'activité se concentre autour de deux grands axes : les visites médicales et les actions en milieu professionnel.

L'activité auprès des agents et des collectivités se concentre autour de deux grands axes : les visites médicales et les actions en milieu professionnel.

Au titre des visites, les médecins effectuent des examens dans le cadre :

- de la visite médicale périodique obligatoire : tous les deux ans sauf pour les travailleurs reconnus handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux et les agents souffrant de pathologies particulières, pour lesquels le médecin fixe la périodicité et la nature de la surveillance médicale ;
- de visites à la demande de l'agent, de la collectivité, du médecin de l'agent, du médecin de prévention ;
- de visite d'embauche ;
- de visites de reprise suite à un arrêt de travail.

Les actions en milieu professionnel permettent aux médecins de se rendre dans les collectivités pour y effectuer des visites de site, de proposer un aménagement de poste, de sensibiliser les agents à un risque...

Ces actions peuvent être menées en équipe pluridisciplinaire avec le service prévention.

En 2010, le nombre d'agents vus reste sensiblement le même qu'en 2009. Toutefois le service doit toujours faire face à une pénurie de médecins de prévention. En effet, le poste d'un médecin qui assurait jusqu'en 2009 le suivi des agents dans le secteur du haut Doubs n'a pas trouvé de successeur. Par contre, le Centre de gestion a recruté un médecin pour assurer le suivi des agents du Conseil Régional travaillant dans les lycées du Sud-Jura et qui ne faisaient jusqu'à présent pas l'objet d'une surveillance médicale régulière.

		2010	2009		
Actions en milieu professionnel		173 jours	139 jours		
Visites médicales		5210	5317		
nature de la visite* :	Visite périodique tous les 2 ans	1457	28%	1452	31%
	Surveillance médicale renforcée	2248	43%	2212	48%
	Visite de préreprise	40	1%	35	1%
	Visite de reprise	447	8%	247	5%
	Visite de contrôle demande collectivité	175	3%	85	2%
	Visite d'embauche	310	6%	310	7%
	Nouvelle visite	137	3%	67	1%
	Visite d'urgence	22	0%	6	0%
	Visite à la demande de l'agent	174	3%	75	2%
	Visite à la demande du médecin de l'agent	59	1%	26	1%
	Visite à la demande du médecin de prévention	145	3%	39	1%
	Visite quinquennale	57	1%	81	2%

*plusieurs objets possibles par visite

Favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Par la signature d'une convention en 2010, le Centre de gestion s'engage auprès du FIPHFP en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Créé par la loi du 11 février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), alimenté par les contributions des employeurs des trois fonctions publiques qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés encourage et accompagne les employeurs publics dans le choix d'une politique active d'insertion professionnelle des personnes handicapées en leur donnant accès aux financements du Fonds.

Ces financements sont accessibles à tous les employeurs pour :

- Mettre en place des aides techniques et humaines : aménagement et adaptation de postes de travail, rémunération des agents accompagnants, amélioration des conditions de vie et facilitation de l'insertion professionnelle, financement des organismes contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées, formation et information des travailleurs handicapés... ;
- Engager des études accompagnant la mise en œuvre des politiques d'emploi et de maintien dans l'emploi ;
- Mieux connaître les travailleurs handicapés par le recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Dans ce cadre, les Centres de gestion, en leur qualité de relais départementaux en matière de ressources humaines constituent des acteurs incontournables dans la mise en œuvre des objectifs du FIPHFP.

Signature d'une convention triennale entre le Centre de gestion du Doubs et le FIPHFP

Le 3 décembre 2010, conformément au souhait du Conseil d'Administration, le Centre de gestion a signé une conven-

tion avec le FIPHFP pour les 3 années à venir. Il s'engage ainsi à :

- Informer, sensibiliser, conseiller et accompagner les collectivités et accroître l'insertion professionnelle des personnes handicapées via l'organisation de réunions d'information et de formation, l'édition de documentation, le conseil au quotidien des collectivités...
- Optimiser l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle pour développer la qualification et l'employabilité des personnes handicapées notamment en diffusant largement les offres d'emplois, en intégrant des personnes reconnues travailleurs handicapés dans le cadre des cycles d'apprentissage au métier de secrétaire de mairie...
- Aider au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et prévenir leur désinsertion professionnelle en proposant suite à des études de postes et grâce à une équipe pluridisciplinaire des aménagements de poste.

En contrepartie, le FIPHFP s'engage à verser au Centre de gestion la somme de 184 780 euro.

Un référent handicap - ergonome pour accompagner les collectivités

Afin de mettre en place l'ensemble des actions auprès des collectivités, le Centre de gestion a désigné un référent handicap.

Ergonome de formation, le référent handicap sera l'interlocuteur privilégié des collectivités dans leurs démarches en faveur de l'emploi ou du maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés. Il saura mettre en synergie les différentes compétences du Centre de gestion en matière de recrutement, carrière et santé pour apporter une réponse adaptée à chaque situation.

