

CENTRE DEPARTEMENTAL DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU DOUBS

Bilan de mandat

2014 - 2019





Pierre MAURY
Conseiller municipal
SAINTE SUZANNE
Président

En tant qu'opérateur public de proximité, le centre de gestion du Doubs offre des services communs, sécurise le traitement des dossiers, relaie les dispositions réglementaires, tout portant une certaine forme d'innovation



Charles DEMOUGE
Président PAYS DE
MONTBELIARD AGGLOMERATION
1^{er} Vice-président



Martine VOIDEY
Maire
VOUJEAUCOURT
2^{ème} Vice-présidente



Jacques PRINCE
Conseiller délégué
Mairie PONTARLIER
3^{ème} Vice-président

Dominique MOLLIER

Maire
VILLERS-LE-LAC
Bureau



Charles PIQUARD

Maire
OSSE
Bureau



Danièle NEVERS

Maire
CUSE ET ADRISANS
Bureau



Christian BRAND

Maire
BELVOIR



Régis LIGIER
Maire
MAICHE

Christian HIRSCH
Maire
VILLARS SOUS ECOT



Alain JACQUOT
Maire
ROULANS



Catherine BOTTERON
Maire
CHATILLON-LE-DUC

Pierre CONTOZ
Maire
MONTFAUCON



Frédéric CARTIER
Maire
SANCEY

Gérard ROGNON
Vice-président
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
DU GRAND PONTARLIER



Sylviane DOUCELANCE
Maire
BONDEVAL



Gérard GALLIOT
Maire
DANNEMARIE SUR CRETE



Michel LAB
Vice-président
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
DOUBS BAUMOIS

Jean-Marie SAILLARD

Maire
VILLEDIEU



Gérard LIMAT

Maire
VALDAHON



Arnaud MARTHEY

Maire
BAUME LES DAMES



MONSIEUR JOSEPH TYRODE, 1^{ER} VICE-PRÉSIDENT DU CENTRE DE GESTION NOUS A QUITTÉ LE 22 FÉVRIER 2019

Pendant plusieurs décennies, il a participé avec constance aux réflexions et travaux de nos instances. Le Président, les administrateurs et les agents du centre de gestion le remercient vivement pour son engagement public au service des employeurs locaux et des fonctionnaires territoriaux du Doubs.

Des missions expertes mutualisées pour répondre aux enjeux RH des collectivités du territoire et de leurs agents

Le centre de gestion, c'est :

35,84 équivalents temps plein



Contrats groupes
Mutualiser pour mieux s'assurer

Emploi territorial
Offrir aux collectivités les services d'un cabinet de recrutement

Données sociales
Une mutualisation à l'échelle nationale pour une meilleure valorisation des données RH

Déontologie
Une expertise exercée en toute impartialité et indépendance

Santé au travail
Une expertise pluridisciplinaire au plus près des agents plébiscitée par toutes les collectivités

Instances de consultation
Une expertise reconnue et une qualité de gestion appréciée

Dialogue social
Une animation permanente d'un dialogue social de proximité

Intérim territorial
Une réponse immédiate aux besoins des collectivités

Secrétaires de mairie
Des actions concrètes pour répondre aux problématiques d'un métier clé en tension

Handicap
Un acteur local reconnu dans son rôle en faveur de l'inclusion et du maintien dans l'emploi

Conseil en évolution professionnelle
Accompagner les agents dans leur mobilité choisie ou subie

Gestion des carrières et Conseil statutaire
Une assistance quotidienne pour une application efficace et adaptée des dispositions juridiques

Un ensemble de services pour un coût moyen de :

300€ par an et par agent géré

Conseil d'administration



24 réunions

208 délibérations

Emploi territorial

30 concours et examens

7 527 dossiers instruits

471 accompagnements recrutements



9787 contrats temporaires

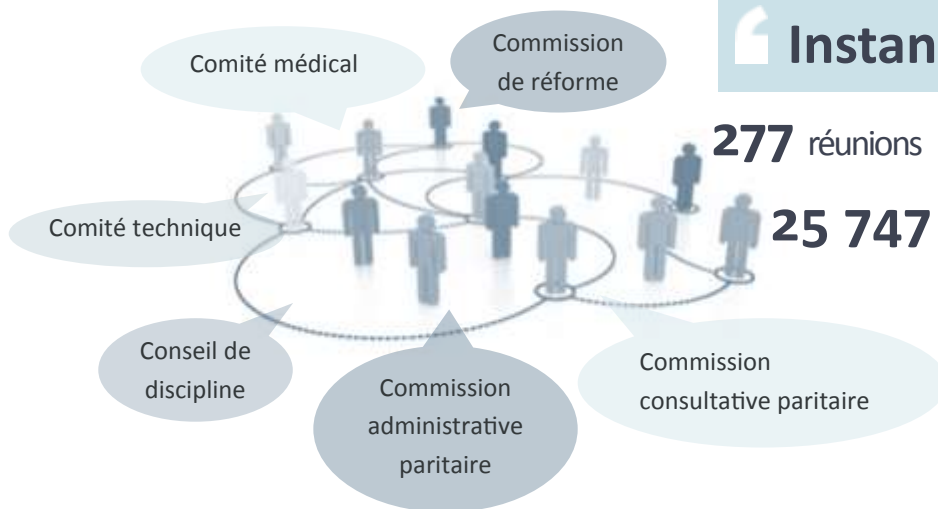
1 266 588 heures travaillées

15 862 paies

Instances de consultation

277 réunions

25 747 avis rendus



6 années de mandat en quelques chiffres

Carrière

55 078 actes réglementaires de carrières

632 dossiers de retraite

CNRACL instruits

80 302 événements saisis dans le SIRH

36 186 conseils statutaires



Santé Prévention

1 777 interventions ou conseils à destination des collectivités dont :

31 499 visites médicales



234 menées de l'agent chargé de la fonction d'inspection

543 menées par les préventeurs

227 menées par l'ergonome

773 menées par la psychologue

Accompagnement à l'entretien professionnel

Afin que les collectivités soient opérationnelles pour l'entretien professionnel qui, dès 2015, remplace définitivement la notation et constitue une évolution majeure de leurs ressources humaines, le centre de gestion leur a proposé de suivre un échéancier précis. Cette démarche initiée en 2013 s'est poursuivie en 2014 dans le cadre de 8 ateliers RH qui se sont déroulés sur le département du Doubs. Dans ce cadre, le centre de gestion a présenté les modalités concrètes de déroulement de l'entretien professionnel ainsi qu'une mallette d'outils dédiés (guide de l'évaluateur, modèle de convocation, de fiche d'entretien, de trame de compte-rendu, guide informatique pour la gestion des entretiens sous AGIRHE, ...).

Depuis près de 30 ans, les services du centre de gestion du Doubs étaient installés 21 rue de l'étuve à Montbéliard.

Dès 2009, le conseil d'administration a décidé d'acquérir de nouveaux locaux adaptés et fonctionnels. Plusieurs projets ont été ainsi étudiés et en 2011, le conseil d'administration a opté pour le projet de bâtiment tertiaire dans le nouvel éco-quartier de la ville de Montbéliard.

Mi-2014 après 11 mois de travaux, le centre de gestion du Doubs devient propriétaire de plus de 1000 m² dans ce bâtiment BBC (bâtiment basse consommation - RT2012), de 5 niveaux,.

Ainsi fin août 2014, le centre de gestion du Doubs a emménagé dans ses nouveaux locaux. En matière de logistique, ce déménagement a représenté 250 m³ de mobiliers, de matériels et de dossiers déplacés en 436 heures sur 5 jours, 166 boîtes d'archives transférées aux Archives Départementales, 10 m³ de dossiers détruits de manière sécurisée.

Le 1^{er} septembre 2014, les services du centre de gestion du Doubs reprenaient leurs activités dans leurs nouveaux bureaux. Outre un agencement des services par pôle et une répartition spatiale améliorée, les moyens techniques comme les réseaux informatiques et téléphoniques, les modes d'impression et de stockage des données ont été optimisés pour permettre de mieux répondre aux besoins des collectivités du département.

Le 19 décembre 2014, le président du centre de gestion du Doubs et son conseil d'administration ont inauguré ce nouveau bâtiment, en compagnie des élus et des représentants des entreprises du Pays de Montbéliard.

Élections professionnelles

Les élections professionnelles se sont déroulées le 4 décembre 2014 dans les 3 fonctions publiques. Dans le Doubs, les élections des représentants des agents territoriaux aux instances paritaires étaient organisées sous l'égide du centre de gestion pour ses collectivités affiliées, le centre de gestion assurant le secrétariat des commissions administratives paritaires (CAP) de catégorie A, B et C communes à l'ensemble de ces collectivités et celui du comité technique (CT) commun aux collectivités de moins de 50 agents.

Le rôle du centre de gestion du Doubs en la matière est d'organiser les élections (dresser la liste électorale, réceptionner les listes de candidats, envoyer le matériel de vote aux électeurs, dépouiller le scrutin, ...), mais également de conseiller, d'assister les collectivités de plus de 50 agents dans la mise en œuvre du scrutin de leur CT.

Les 4 collèges rassemblaient 7448 électeurs.

Handicap : poursuite du partenariat avec le FIPHFP

Soucieux de développer davantage sa politique en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le centre de gestion a souhaité fin 2013 renouveler son partenariat avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique). Ainsi, une nouvelle convention triennale a été signée. Les axes sur lesquels le centre de gestion s'est engagé restent les mêmes : actions de sensibilisation, d'information, d'accompagnement des collectivités et des travailleurs handicapés, visites de postes. Toutefois, 2 nouvelles actions s'ajoutent aux initiales. L'une concerne l'apprentissage avec le développement de la communication et la favorisation des contrats d'apprentissage au sein de la Fonction Publique Territoriale. L'autre concerne l'accessibilité : le centre de gestion se plaçant en tant que facilitateur auprès des collectivités afin de les conseillers et les informer sur leurs obligations de mise en accessibilité.

Renouvellement du protocole régional d'accord relatif à la fonction publique territoriale

Les centres de gestion franc-comtois, la délégation régionale du CNFPT, la Région Franche-Comté et EFIGIP ont signé un protocole visant à faire converger leurs moyens en matière de formation professionnelle continue, d'apprentissage et de gestion des ressources humaines des collectivités afin de répondre aux enjeux posés pour l'avenir de la région et maintenir la qualité des services publics locaux.

Lancement de la réflexion pour un nouveau système d'information des RH

Le centre de gestion du Doubs a engagé en 2014 une démarche qui vise à se doter d'un nouveau SIRH. Les analyses, conclusions et éléments de perspective de ce travail ont été partagés au cours du 1^{er} semestre 2015 avec 2 centres de gestion locaux : CDG 67 et 68.

A l'issue de cette réflexion, c'est-à-dire dès juin 2015 la poursuite de ce programme global pour ce nouveau SIRH s'est inscrit dans un partenariat entre 2 centres de gestion : 25 et 67.

Le programme partenarial a donné lieu au cours du 3^{ème} trimestre à la définition d'une dizaine de projets dont les éléments techniques détaillés constituent la base d'un marché public engagé mi-octobre sous la forme d'un dialogue compétitif par le centre de gestion, pouvoir adjudicateur..

2015

Dialogue social

Dans le prolongement des élections professionnelles qui se sont déroulées le 4 décembre 2014 dans les 3 fonctions publiques, le centre de gestion du Doubs a procédé début 2015 à l'installation des 3 commissions administratives paritaires et du comité technique.

Les membres ont été formés au fonctionnement de ces instances.

La première réunion a ensuite été l'occasion de rénover le fonctionnement de ces instances en adoptant le règlement intérieur de chacune d'elles.

Les collectivités ayant leur propre comité technique et comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ont reçu une information spécifique sur le fonctionnement de ces instances à l'occasion d'un atelier RH dédié à cette thématique.

Par ailleurs, le centre de gestion du Doubs a conclu avec les organisations syndicales représentatives du département un protocole 2014-2018 définissant les moyens d'exercice du droit syndical au sein des collectivités affiliées du département du Doubs.

Le contenu de ce protocole (crédits de décharges d'activité de service et d'autorisations d'absence, local syndical équipé, subvention) a fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales ayant obtenu des sièges au comité technique du centre de gestion et au sein des comités techniques des collectivités obligatoirement affiliées, à l'occasion de rencontres individuelles puis d'une rencontre collective le 24 mars 2015.

La cotation des postes

Le centre de gestion a réalisé une cotation de ses postes avec l'aide d'un cabinet spécialisé.

La cotation a permis de prendre en compte les transformations qui pourront ou vont affecter l'établissement dans les prochaines années, de suivre les évolutions de métiers, de compétences, de qualifications de chacun, de services à rendre, d'adapter les règles de mobilité interne (ou externe), de faire une liaison avec le régime indemnitaire et de clarifier les possibilités et les limites des mouvements de personnels.

Retraite : une nouvelle convention 2015-2017

Le centre de gestion du Doubs apporte son concours à la Caisse des Dépôts gestionnaire de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), du Régime additionnel de la Fonction Publique (RAFP) et de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC).

Une nouvelle convention 2015-2017 a été validée par le conseil d'administration lors de sa séance du 15 avril 2015.

Dans le cadre de cette nouvelle convention, le centre de gestion est chargé d'une triple mission :

- une mission d'information pour le compte de la CNRACL, du RAFP et de l'IRCANTEC destinée aux collectivités affiliées et à leurs agents ;
- une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collectives au titre de la CNRACL, du RAFP et de l'IRCANTEC au profit des collectivités affiliées et de leurs agents ;
- une mission d'intervention, pour le compte des collectivités, au titre de la CNRACL, sur les dossiers adressés à la Caisse des Dépôts ainsi que pour la fiabilisation des comptes individuels retraite des agents affiliés.

Renouvellement du contrat d'assurance statutaire

Les centres de gestion ont la possibilité de souscrire, pour le compte des collectivités, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant des absences pour raison de santé de leurs agents. Le centre de gestion du Doubs s'est saisi de cette possibilité en proposant depuis plusieurs années un contrat groupe d'assurance statutaire aux collectivités du département.

Après une consultation menée en 2014, un nouveau contrat groupe d'assurance statutaire a débuté le 1^{er} janvier 2015. Le courtier SOFAXIS et l'assureur CNP assurent cette couverture auprès de 545 collectivités et établissements publics du département, soit une hausse du nombre de contrats de 4,8 % par rapport à la période précédente.

Le RIFSEEP, redonner du sens à la rémunération indiciaire

Le gouvernement a entrepris une démarche de simplification du paysage indemnitaire et le RIFSEEP a vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence, applicable à tous les fonctionnaires dans un avenir proche.

Le principal défi que doivent relever les collectivités dans sa mise en application consiste à mesurer au mieux la valeur et la qualité de travail des agents, de façon à les rétribuer de manière la plus équitable possible.

Tout au long de l'année 2016 le centre de gestion a accompagné les collectivités dans la mise en application de cette réforme de la rémunération des agents territoriaux (2 séries d'ateliers RH, analyse, modèles de délibérations et d'arrêtés, proposition de méthodologie de cotation des postes, retour d'expérience sur les entretiens professionnels, ...).

La réforme des carrières des fonctionnaires

En 2016, plusieurs textes mettant en œuvre le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) ont été publiés.

Des revalorisations indiciaires en 3 ou 4 étapes entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} janvier 2021 en fonction des cadres d'emplois, un abattement sur tout ou partie des indemnités, la réorganisation des carrières à compter du 1^{er} janvier 2017, la création d'une cadence unique d'avancement d'échelon sont les principaux effets de ces textes.

A compter de l'année 2016 le centre de gestion a accompagné les collectivités dans la mise en application de ces dispositions (analyse, calendrier, notice pour les agents, arrêtés de reclassement, ...).



Loi NOTRe : évolution territoriale dans le Doubs

En 2016, les problématiques de mutualisation ont été plus que jamais au cœur de l'actualité de nos territoires.

En application de la loi NOTRe, un nouveau Schéma Directeur de Coopération Intercommunale a été arrêté par le Préfet du Doubs prévoyant le passage de 30 à 15 EPCI à fiscalité propre au sein du département du Doubs ainsi que la suppression d'un certain nombre de syndicats intercommunaux.

L'Association des Maires du Doubs et le centre de gestion, conscients des enjeux RH et de l'importance de doter les acteurs du pilotage du changement de méthodes et d'outils adaptés pour atteindre leurs objectifs, en permettant l'adhésion de tous, ont organisé des rencontres avec les EPCI impactés par les restructurations en septembre 2016.

Un accompagnement spécifique pour favoriser le dialogue social au sein des instances de consultation et élaborer les actes réglementaires individuels liés aux transferts a été apporté aux EPCI impactés.

La prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi

Trois postes de catégorie B (ETAPS) ont été supprimés au 1^{er} juillet 2016 et un adjoint technique a été placé en surnombre depuis le 1^{er} septembre 2016. Ces 4 agents sont accompagnés et conseillés par le centre de gestion.

Suite à la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le processus de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) de catégorie B a évolué vers une mutualisation au niveau interrégional. Les trois FMPE de catégorie B ont donc été pris en charge par l'Interrégion Est dès le 7 juillet 2016. Ainsi la gestion administrative des 3 agents est assurée par le centre de gestion coordonnateur de l'Interrégion et l'accompagnement au retour à l'emploi est effectué par le centre de gestion du Doubs.

Les collectivités non affiliées plébiscitent les prestations du centre de gestion

10 ans après le développement de la mission d'inspection à destination des collectivités du département, cette dernière prend une nouvelle dimension en se tournant vers les collectivités non affiliées : Conseil Départemental, Ville de Besançon, son CCAS, Grand Besançon Métropole, SDIS ...

Le centre de gestion assure depuis 2013 le secrétariat des instances médicales à destination des collectivités affiliées. À compter de 2016, l'État qui continuait à traiter les dossiers des collectivités non affiliées a enjoint ces dernières d'opter soit pour un secrétariat internalisé, soit pour un secrétariat assuré par le centre de gestion. La plupart d'entre elles a ainsi choisi de confier au centre de gestion le secrétariat de la commission de réforme et du comité médical.

À l'heure du bilan de la politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées

La seconde convention triennale a pris fin le 3 décembre 2016. À travers elle, le centre de gestion s'était engagé à :

- mener des actions de sensibilisation (238 personnes sensibilisées) ;
- favoriser l'accessibilité à l'emploi des travailleurs handicapés (68 recrutements de travailleurs handicapés via Cap Emploi, 6 titularisations à l'issue d'une mise à disposition par le service missions temporaires) ;
- aider au maintien dans l'emploi ou au reclassement (118 agents suivis afin de favoriser leur maintien dans l'emploi).

Cette seconde convention introduisait aussi de nouveaux éléments en termes de recrutement notamment d'apprentis travailleurs handicapés et d'accessibilité des locaux.

Un référent déontologue pour les agents territoriaux du Doubs

La loi « déontologie » de 2016 a créé la fonction de référent déontologue qui permet aux agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, de faire appel à une tierce personne pour obtenir « tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques » auxquels ils sont soumis.

Cette fonction constitue désormais une mission obligatoire des centres de gestion pour leurs collectivités affiliées. Cette mission peut être étendue par voie de convention aux collectivités non affiliées.

Tout au long de l'année 2017, le conseil d'administration du centre de gestion du Doubs a travaillé sur la mise en œuvre de cette nouvelle mission.

C'est ainsi que dans le cadre d'une mutualisation, les centres de gestion du Doubs (25), du Jura (39), du Bas-Rhin (67), du Haut-Rhin (68) et du Territoire de Belfort (90) ont opté pour une formation collégiale de trois référents déontologues afin de permettre une réponse fiable et un traitement rapide des sollicitations. Cette collégialité est coordonnée par un assistant référent déontologue.

Ainsi, depuis le 1^{er} juin 2018, tout agent territorial relevant d'une collectivité affiliée aux centres de gestion du Doubs, du Jura, du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et du Territoire de Belfort a la possibilité de saisir le référent déontologue pour tout conseil sur les principes déontologiques qui lui sont applicables.

L'ensemble des collectivités non affiliées ont adhéré à titre volontaire à cette nouvelle mission du centre de gestion.



Formation de secrétaire de mairie

Depuis 2004 le centre de gestion organise en moyenne tous les 2 ans un stage « secrétaire de mairie » à destination des lauréats de concours et des demandeurs d'emploi ayant la reconnaissance de travailleur handicapé (partenariat Cap Emploi). L'objectif du stage est de former des stagiaires au métier de secrétariat de mairie pour les communes de moins de 2 000 habitants, notamment pour faire face aux difficultés de recrutement dans ce métier très polyvalent.

9 stagiaires ont ainsi été formés en alternance durant 7 semaines : 15 jours de stage théorique en état civil, comptabilité, bureautique (E-Magnus), urbanisme et élections et 14 jours de stage pratique en collectivité. À l'issue, 8 sont en emploi dans la fonction publique.

L'octroi et le renouvellement des temps partiels thérapeutiques

L'année 2017 a été marquée par la mise en œuvre des nouvelles dispositions liées à l'octroi et au renouvellement du temps partiel thérapeutique. Désormais, le temps partiel thérapeutique est accordé après avis favorable du médecin traitant et d'un médecin agréé. Le comité médical et la commission de réforme n'interviennent plus qu'en cas d'avis discordant entre ces deux médecins.

Face aux difficultés rencontrées par les collectivités dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions d'octroi de temps partiel thérapeutique, le centre de gestion a souhaité leur proposer une prestation visant à faciliter leur travail quotidien. Ainsi, les collectivités qui le souhaitent peuvent confier la gestion de ces dossiers au secrétariat du comité médical et de la commission de réforme. Celui-ci se chargera de faire réaliser l'expertise médicale auprès d'un médecin agréé pour le compte de la collectivité. La réalisation de cette nouvelle prestation marquera donc l'année 2018 avec le développement d'un réseau plus grand de médecins agréés et le développement d'outils spécifiques.

Adhésion au GIP Informatique des centres de gestion

En 2016, la fédération Nationale des Centres de Gestion a mené un important travail en vue de la constitution d'un GIP Informatique des centres de gestion dont la mission est de « mutualiser les moyens et toutes solutions informatiques utiles à l'accompagnement des missions légales et réglementaires dévolues à ses membres et, plus généralement, nouer tout partenariat utile à la satisfaction de cet objet ». Dès sa création effective en 2017, le centre de gestion du Doubs a adhéré à cette démarche tendant à rationaliser les moyens informatiques des centres de gestion.

Élections professionnelles 2018 : un nouveau paysage pour le dialogue social dans le Doubs

Lors des élections professionnelles du 6 décembre 2018, 5,2 millions d'agents des 3 fonctions publiques ont été appelés à voter pour choisir leurs représentants du personnel siégeant dans les organismes consultatifs de la fonction publique (CT, CAP, CCP) pour un mandat d'une durée de quatre ans. Dans le cadre du renouvellement général des instances, les mandats des représentants des CHSCT ainsi que des conseils supérieurs (CSFPE, CSFPT, CSFPH et CCFP) ont également été renouvelés.

Pour les instances qui relèvent du centre de gestion, 5 111 agents territoriaux étaient appelés à élire leurs représentant au sein de 7 instances (7 696 votants). La participation était de 46,98%, en augmentation sensible par rapport à 2014 dans l'ensemble des instances. La CFDT, FO, la CGT et le syndicat des Directeurs Généraux qui ont déposé des candidatures ont obtenu les différents sièges au sein des instances placées auprès de l'établissement.

Les organisations syndicales ont déploré la difficulté de trouver des candidats parmi les contractuels pour les élections aux commissions consultatives paritaires. Ces instances constituent pourtant une nouvelle garantie pour les agents contractuels confrontés à des difficultés professionnelles telles que le licenciement. Faute de candidats, tout ou partie des membres de ces instances ont été tirés au sort.

2018

Une nouvelle mission : conseil en évolution professionnelle

Le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique donne la possibilité à un agent de bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet d'accéder à une qualification ou de développer ses compétences nécessaires à la mise en œuvre du projet professionnel.

Cet accompagnement est assuré par un conseiller formé :

- Au sein de sa collectivité ou de son établissement,
- Au centre de gestion dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle

Ce dispositif a été mis en place au centre de gestion en 2018, il vise à favoriser l'accompagnement personnalisé des agents des collectivités affiliées (fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents) dans la réflexion, l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel.

A l'initiative de l'agent, cet accompagnement est assuré par la chargée de recrutement et de mobilité.

Valoriser les données RH

Grâce à une nouvelle application utilisée par tous les centres de gestion de France, les employeurs publics disposent d'un outil permettant de :

- simplifier de la saisie grâce à un pré-remplissage ;
- répondre aux 4 enquêtes (Bilan social, RASSCT, Handitorial et GPEEC) via un seul outil et en une seule fois ;
- valoriser les données sociales à travers des synthèses thématiques permettant l'analyse et la comparaison permettant de s'inscrire dans une réelle démarche de GPEEC.

52 000 fichiers collectés au niveau national : des comparaisons pertinentes pour chaque strate de collectivité et établissement

Diplôme universitaire de Gestionnaire Administratif, Secrétaire de Mairie

En 2014 approchés par la Maison de l'Emploi de Lons le Saunier / Champagnole, les centres de gestion comtois et la délégation régionale du CNFPT, regroupés au sein du Pôle Régional pour l'Emploi Territorial (PRET), ont entrepris de développer un projet de Diplôme Universitaire (DU) « Administration territoriale », afin de professionnaliser l'emploi public territorial en permettant à différents publics d'acquérir, au cours de leur formation, les savoirs et les savoir-faire leur permettant d'être rapidement opérationnels dans des fonctions administratives.

Le Diplôme Universitaire (DU) vise à répondre aux besoins de recrutement des collectivités et établissements publics.

Il est organisé et fonctionne sous la responsabilité de l'UFR des Sciences juridiques, économiques, politiques et de gestion de l'Université de Franche-Comté, en lien avec les 4 centres de gestion « comtois ». Après 3 années d'existence :

- 41 étudiants formés avec des profils divers : demandeurs d'emploi, salariés du privé et agents de la fonction publique ;
- 90% des diplômés ont intégré un métier administratif de la fonction publique territoriale.

Un nouveau protocole d'accord avec les organisations syndicales représentatives

Au-delà de la répartition des sièges au sein des différentes instances de consultation de la fonction publique, les résultats des élections professionnelles qui se sont déroulées en 2018 déterminent les moyens dont dispose chaque organisation syndicale pour les 4 années à venir afin d'assurer ses missions d'information et de défense des agents ainsi que de concertation et de négociation avec les employeurs publics.

Les employeurs territoriaux et le centre de gestion sont notamment tenus de mettre à disposition des organisations représentatives, des locaux, mais également de leur permettre d'organiser des réunions d'information, d'afficher et de distribuer des documents, de collecter des cotisations, ... Les représentants syndicaux bénéficient pour l'exercice de leur activité d'un crédit temps, d'un droit à la formation, ...

La négociation menée par le centre de gestion du Doubs avec les organisations syndicales ayant obtenu des sièges au comité technique du centre de gestion et au sein des comités techniques des collectivités obligatoirement affiliées (CFDT, FO, CGT) a abouti à la conclusion d'un nouveau protocole définissant les moyens mis à leur disposition pour la période 2019-2022.

Les moyens des organisations syndicales :

- 15 629 heures de crédit temps syndical ;
- 1 local syndical ;
- 6000 € de subventions.

Nouvelle interface concours

L'application qui permet de gérer les opérations de concours et examens professionnels a été «modernisée». Les améliorations sont significatives en termes d'ergonomie et de performance pour la génération en masse de documents à destination des candidats, lauréats, intervenants et collectivités.

 2019

Une coopération innovante avec le centre de gestion du Territoire de Belfort

Les centres de gestion du Territoire de Belfort et du Doubs ont développé un partenariat nouveau permettant au centre de gestion belfortain de proposer un service de médecine préventive à ses collectivités grâce à la ressource médicale du centre de gestion du Doubs.

Le médecin recevra les agents des collectivités ayant adhéré à cette nouvelle prestation dans des locaux spécialement aménagés au centre de gestion du Territoire de Belfort.

Formation secrétaire de mairie à destination des demandeurs d'emploi

Un stage au métier de secrétariat de mairie a été effectué en partenariat avec la Région Bourgogne Franche-Comté et le CNFPT. Le CNFPT est chargé de sa mise en œuvre et les centres de gestion sont chargés de recruter les stagiaires.

14 stagiaires ont suivi une formation en alternance de 400 heures dont 200 heures de stage pratique dans une collectivité. A l'issue du stage qui s'est terminé mi décembre :

- 8 stagiaires travaillent actuellement pour le service mission temporaire du Centre de Gestion ;
- 4 ont été recrutés directement par des collectivités du Doubs ;
- 2 sont en recherche d'emploi.

La dématérialisation des instances

Depuis début 2019, les membres des CAP, CCP et CT ont accès en ligne aux dossiers soumis à ces instances, leur permettant d'engager le dialogue social dès la réception et l'instruction du dossier par le centre de gestion. Lors des réunions des tablettes sont remises aux membres pour la consultation des dossiers.

Le renouvellement des contrats de protection sociale complémentaire (santé et prévoyance)

La consultation pour sélectionner de nouveaux contrats de protection sociale complémentaire prévoyance et santé pour la période 2020-2025 a été lancée par le centre de gestion au 1er semestre 2019 pour le compte des collectivités qui l'ont mandaté par délibération (174 en santé et 189 en prévoyance).

4 offres ont été reçues pour chacun des risques. A l'issue de l'analyse et de la négociation avec les candidats, le conseil d'administration a sélectionné les contrats solidaires suivants :

- pour « le risque santé » : contrat proposé par le groupement MNT / Mut'Est / MMC ;
- pour « le risque prévoyance » : contrat proposé par CNP avec une gestion du régime assurée par Sofaxis.

Au cours du 2^{ème} semestre, des réunions à destination des référents RH et des agents ont été organisées par le centre de gestion en lien avec les nouveaux prestataires.

Loi de transformation de la Fonction publique : un nouvel horizon pour les centres de gestion

Avec 95 articles, dont 65 concernent les agents des collectivités locales, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août dernier est la plus importante depuis la stabilisation du statut de la fonction publique territoriale en 1987. Elle marque une profonde rupture dans la gestion des agents. La gestion des ressources humaines dans l'ensemble des collectivités territoriales va rapidement être impactée par ces nouvelles mesures législatives, notamment au niveau des procédures de recrutement, de la mobilité professionnelle et du dialogue social. Au cours des mois et années à venir, cette loi impactera également sensiblement les centres de gestion, tant dans leur organisation et leur fonctionnement que dans la mise en œuvre de leurs compétences.

Une série de dispositions engage les centres de gestion à renforcer leur mutualisation. Les centres de gestion ont la possibilité de créer des **centres interdépartementaux de gestion**, l'obligation de créer un **schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional** se substituant aux chartes de coopération existantes depuis 2007. **6 de leurs missions obligatoires** devront être exercées à un niveau au moins régional. Une **convention de coordination** devra obligatoirement être conclue entre les centres de gestion et les délégations régionales du CNFPT au niveau régional.

De nouvelles missions facultatives peuvent être mises en œuvre par les centres de gestion dans le domaine de la santé : **mission de médecine statutaire et de contrôle, extension possible de la médecine professionnelle et préventive aux services de l'État et de l'Hospitalière**. Une mission de **conseil en organisation** peut être assurée pour les collectivités, notamment en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines.

Nul doute que les dispositions concernant l'**élargissement du recours aux agents** contractuels impacteront également sensiblement l'action des centres de gestion, tant dans le conseil qui est dispensé aux collectivités sur les modalités de recrutement au sein des collectivités locales, que dans l'accompagnement à la gestion des agents. Le potentiel développement du recrutement de contractuels devrait avoir un impact sur l'organisation des concours. Le centre de gestion devra également se positionner sur la nouvelle possibilité qui lui est offerte de **mettre à disposition des contractuels sur des emplois permanents**.

La loi de transformation de la fonction publique modifie, en profondeur, le fonctionnement des instances consultatives : création d'un comité social territorial en remplacement du CT et du CHSCT, réforme du champ de compétences des CAP. Le dialogue social ne repose plus sur l'examen de situations individuelles, mais sur des instances au rôle renforcé, directement inspiré du droit du travail, appelées à débattre du pilotage pluriannuel des ressources humaines. En déconnectant les instances des situations individuelles, la loi renforce les centres de gestion dans leur rôle d'**animateur du dialogue social**. En premier lieu, avec la mise en place du **rapport social unique**, les centres de gestion se trouvent au cœur de la collecte et du traitement des données sociales. Par ailleurs, avec les **lignes directrices de gestion** que toute collectivité doit mettre en place, leur accompagnement dans la construction des

politiques ressources humaines des collectivités se trouvera probablement renforcé. Enfin, avec la diminution du rôle des CAP, ils joueront un rôle clé et auront une responsabilité accrue en matière de promotion sociale des agents.

La loi de transformation de la fonction publique modifie le cadre juridique issu de la loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Si le rôle des centres de gestion en matière disciplinaire diminue (**suppression du conseil de discipline de recours**), c'est au profit du développement de leur rôle dans la prévention des risques déontologiques, avec le **renforcement du rôle du référent déontologue** qui peut être saisi en cas de doute des collectivités sur la compatibilité entre un emploi privé et un emploi public dans le cadre d'une mobilité. Le rôle des centres de gestion en qualité de partenaire de confiance des collectivités se trouve donc renforcé.

D'importantes ordonnances et décrets sont attendus en matière d'inaptitude physique et de protection sociale. Ces textes impacteront probablement sensiblement les missions des centres de gestion en simplifiant le **fonctionnement des instances médicales**, en développant la protection sociale complémentaire, en mettant en œuvre de **nouveaux outils pour accompagner les agents exposés aux risques d'usure professionnelle**, ...

La loi de transformation de la fonction publique entend fluidifier les parcours professionnels des agents publics, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, dans le cadre d'une mobilité entre les trois versants de la fonction publique ou d'un départ vers le secteur privé et accompagner les agents lors des prochaines transformations publiques en mobilisant à leur profit un ensemble de leviers permettant de sécuriser ces transitions professionnelles. Les centres de gestion seront dans les années à venir appelés à **accompagner de manière de plus en plus approfondie les agents territoriaux dans leurs parcours et transitions professionnels**, ainsi que les collectivités dans la mise en œuvre des **contrats d'apprentissage**.

Les centres de gestion jouent un rôle central dans l'accompagnement des collectivités dans la mise en œuvre des politiques d'égalité professionnelle. S'agissant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les centres de gestion devront instituer pour le compte des collectivités territoriales qui en feront la demande, le **dispositif de signalement des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes**. Ils pourront accompagner les collectivités concernées dans la mise en place de **plans d'action obligatoires pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes**. S'agissant de la mise en œuvre de politique d'égalité professionnelle vis-à-vis des agents en situation de handicap, les centres de gestion seront probablement appelés à mieux **accompagner les agents dans leur parcours professionnel** et mettre en œuvre les **commissions d'aptitude professionnelle pour la titularisation et la promotion des agents en situation de handicap** dans le cadre des 2 expérimentations prévues par la loi.

