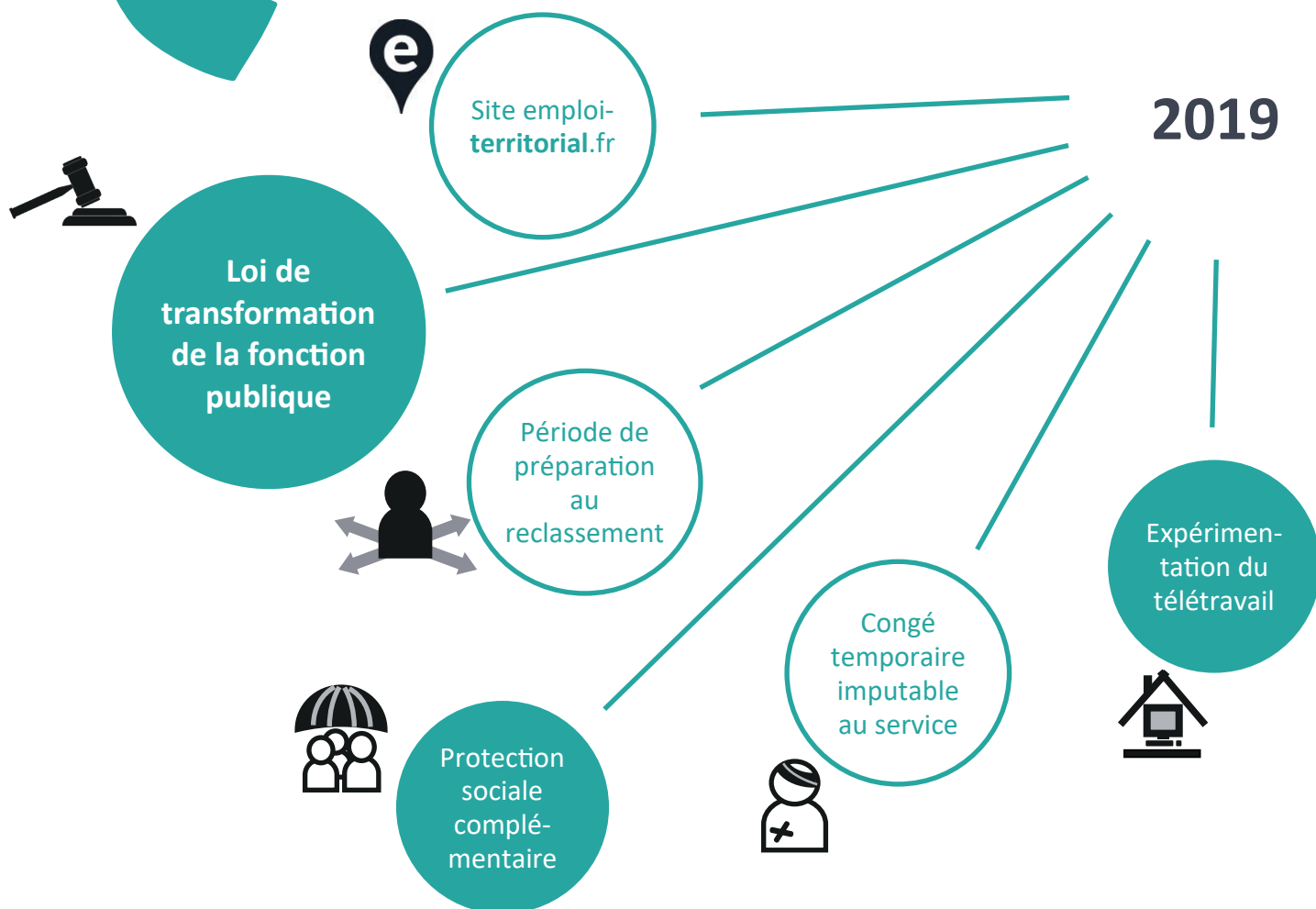


RAPPORT D'ACTIVITE

2019



ELEMENTS BUDGETAIRES

- Missions temporaires 59,9%
- Cotisations obligatoires et additionnelle 29,21%
- Autres facturations 8,44%
- Recettes diverses 2,20%
- Produits exceptionnels 0,25%

Recettes de fonctionnement
6 419 756 €

Dépenses de fonctionnement
6 561 128 €

- Salaires des agents temporaires 55,66%
- Masse salariale du cdg 31,41%
- Charges à caractère général 6,90%
- Dépenses diverses 6,03%

1 716 contrats (224 525 heures)

123 ETP

561 agents mis à la disposition de
35 établissements

129 communes



chaque mois :



143 contrats

222 paies

13 travailleurs handicapés ont
effectué des missions

10 lauréats de concours

ont effectué des remplacements

30 Intérimaires ont été recrutés

(dont 2 lauréats et 2 RQTH)

175 offres d'emploi avec
recherche de candidatures
dont 122 pourvues



Collectivités non
affiliées

761 offres d'emploi (+43%)

2339 déclarations de vacances
d'emploi (+2,81%)



Collectivités
affiliées

418 offres d'emploi (+10%)

896 déclarations de vacances
d'emploi (-16,6%)

Intérim territorial

Formation secrétaire de mairie à destination des demandeurs d'emploi

Au cours du dernier trimestre 2019, 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 (urbanisme, état civil, élections, e-magnus, comptabilité, statut, etc.).

Les stagiaires sont exclusivement des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Ils sont :

- rémunérés par le Conseil Régional Bourgogne Franche Comté ;
- défrayés au-delà de 30 km lieu de domicile (repas non pris en charge) ;

Une indemnité de 130 euros est versée au tuteur qui forme et accueille le stagiaire.

Ce dispositif est renouvelé en 2020.

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

Emploi territorial

55 collectivités et établissements
accompagnés dans leur
procédure de recrutement

16 collectivités accompagnées
dans la conduite des entretiens
(55 entretiens)

450 candidatures spontanées
traitées par le service

32 TESTS d'analyse comportementale en
situation professionnelle

thomas your business. your people. but better

Bourse de l'emploi : changement de portail

L'ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 portant diverses mesures relatives à la mobilité dans la fonction publique, impose la création d'un portail unique diffusant les offres et les déclarations de vacance d'emploi des 3 fonctions publiques. Pour mettre en œuvre ce nouveau portail (Place de l'Emploi Public), le centre de gestion a changé d'application. À présent la bourse de l'emploi est gérée via l'appliquet Site Emploi Territorial

En amont de cette migration de portail, les services ont formé les utilisateurs des collectivités affiliées et non affiliées en animant des sessions de formation dans le cadre des ateliers RH.



emploi-
territorial.fr

Le portail de l'emploi public territorial

Concours

2 concours

1 examen professionnel



1 178 dossiers instruits

1 091 candidats admis à concourir

18 correcteurs (épreuves écrites)

28 examinateurs (épreuves orales)

122 lauréats

15 opérations confiées à l'Interrégion

pour pourvoir

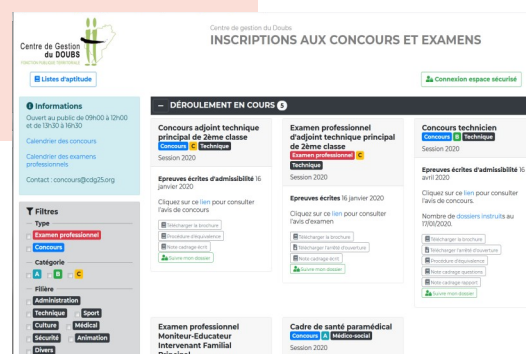
64 postes recensés dans les collectivités du Doubs

Suivi des lauréats

75 lauréats nommés (dont 62 lauréats de concours et 13 lauréats d'examens professionnels)

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.



34 agents accompagnés dans leurs démarches de mobilité

Mobilité

Parmi les 3 fonctionnaires momentanément privés d'emploi : deux agents de catégorie C ont trouvé un emploi grâce à l'accompagnement du centre de gestion

12 agents orientés par l'équipe pluridisciplinaire du pôle santé au travail accompagnés dans leur projet de transition professionnelle

Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Une période de préparation au reclassement est instituée au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes aux emplois de leur grade par le comité médical. Elle a un double objectif : d'une part, préparer et, le cas échéant, qualifier son bénéficiaire pour l'occupation de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, et d'autre part, accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Ce projet est formalisé par une convention établie par l'autorité territoriale et le président du centre de gestion qui engage, en outre, avec l'intéressé une recherche d'emploi.

12 652 événements de carrières

&

4 664 projets d'actes
réglementaires individuels



**Gestion
des carrières**

**Conseil
statutaire**

5 550 conseils
statutaires

(1 879 courriels

3 671 appels téléphoniques)



Déontologie

7 saisines

Les saisines concernent le cumul d'activité (4), le lanceur d'alerte(2) et le devoir de réserve (1).

Dialogue social

7318 heures d'absence pour raison syndicale (décharges d'activité de service et autorisations spéciales d'absence)
remboursées aux collectivités



Soit 47% du crédit total utilisé

114 dossiers de retraite



(normale, réversion, invalidité)

6 dossiers de validation de services



75

agents reçus

276 simulations
de pensions



Retraite

Chômage

4 études d'ouvertures de droit
(3 ouvertures et 1 rejet)



179 calculs d'allocations mensuelles

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 (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

Instances de consultation



Comité technique

496 dossiers
5 réunions
5 réunions complémentaires

48% des saisines du comité technique
concernent la
Protection sociale complémentaire



Commissions administratives paritaires

3 669 dossiers
12 réunions

76 des **244** candidats à la promotion
interne ont été inscrits sur les listes d'aptitude
suite aux avis des
commissions administratives paritaires



Commissions consultatives paritaires

274 dossiers
7 réunions

Les balbutiements des commissions consultatives paritaires

Les commissions consultatives paritaires (CCP) constituent une nouvelle garantie pour les agents contractuels confrontés à des difficultés professionnelles telles que le licenciement. Faute de candidats, tout ou partie des membres des CCP ont été tirés au sort suite aux élections professionnelles de 2018. En 2019, les CCP ont rendu un avis sur 2 projets de licenciement. Les autres dossiers qui leur ont été soumis concernaient des comptes rendus d'entretiens professionnels.



Conseils de discipline

1 dossier
1 réunion

Une nouvelle organisation pour la commission de réforme

Depuis septembre 2019, le centre de gestion organise des réunions de la commission de réforme dédiées à la fonction publique territoriale. Si cette nouvelle organisation n'impacte pas les membres désignés pour siéger en commission de réforme, elle modifie la présidence de l'instance. Dorénavant, l'ensemble des séances destinées à étudier les dossiers des agents exerçant dans des collectivités affiliées ou non affiliées sont présidées par un élu du centre de gestion.



Commission de réforme

175 dossiers
11 réunions



Comité médical

717 dossiers
11 réunions

En parallèle des instances médicales,

256 demandes de temps partiel thérapeutique
instruites pour le compte des collectivités
affiliées et non affiliées.

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.

Mutualiser pour mieux s'assurer

La mutualisation opérée par le centre de gestion dans les contrats d'assurance présente des avantages non négligeables parmi lesquels :

- mise en commun de moyens,
- simplification des démarches,
- fiabilité juridique,
- solidarité départementale qui gomme les aléas locaux,
- plus grande stabilité des taux,
- représentativité affirmée auprès des assureurs.

Contrats groupes



Assurance statutaire

S'assurer contre les aléas financiers liés à l'indisponibilité physique des agents

476 collectivités couvertes
pour
6197 agents concernés

Complémentaire santé



Proposer aux agents une assurance complémentaire pour leurs frais de soins de santé

330 adhésions individuelles
dans
129 collectivités adhérentes
(contre 56 lors du précédent contrat)

Complémentaire prévoyance



Proposer aux agents une protection contre les aléas financiers liés à l'indisponibilité physique

1520 agents protégés
dans
235 collectivités adhérentes
(contre 173 lors du précédent contrat)

Le renouvellement des contrats de protection sociale complémentaires (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 1^{er} 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.

6 réunions à destination des gestionnaires RH
50 réunions à destination des agents

91 agents reçus
lors de
175 entretiens
5 réunions de retour



5606 visites médicales
et
254 jours d'activité en milieu professionnel

Médecin

une
équipe
pluridisciplinaire

Ergonome

28 études de poste

Préventeur

5 visites de poste



Les médecins consultent dans :

49 Villes

62 Locaux

Santé au travail

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.

Agent chargé de la fonction d'inspection

15 services ou collectivités
inspectés

35 réunions de CHSCT



Ergonome

5 visites de poste

Préventeur

43 réunions : accompagnement démarche de
prévention, réalisation du document unique,
analyse d'accident...

69 conseils et interventions

Psychologue du travail

17 conseils en prévention

6 interventions collectives
(médiation, groupe de
parole)

15 réunions dans le cadre de
diagnostics des risques psychosociaux

1 supervision managériale

 Prévention des risques
professionnels

Observatoire de l'emploi territorial

Dans le cadre des productions et analyses tirées du bilan social 2017 :

- **650** collectivités ont reçu la fiche de synthèse de la strate à laquelle elles appartiennent ;
- **toutes les collectivités ayant leur propre CT** (affiliées ou non) ont reçu les fiches de synthèses thématiques : Absentéisme, Rapport de situation comparée, Comparaison à un échantillon, ...



8^{ème} édition du Panorama de l'Emploi Territorial

Pour la 8^{ème} année consécutive, la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG) publient le panorama de l'emploi territorial ;

Réalisé par les référents emploi au sein de la Commission « Observation des données sociales et politiques de l'emploi » de l'ANDCDG, ce document est la synthèse des données issues des bilans de l'emploi renseignés par 91 centres de gestion en 2018.

La 8^{ème} édition du Panorama de l'Emploi Territorial vous présente les caractéristiques des effectifs des collectivités territoriales et leurs évolutions, en lien avec la transformation de la carte des communes et des intercommunalités.



Un réseau collaboratif de 18 centres de gestion :

17 réunions des Présidents ou/et directeurs

1 mission d'audit du cabinet POUTÉA en vue de réinterroger le périmètre de l'Interrégion et son organisation



423 connexions par jour sur le site internet du centre de gestion

Loi de transformation de la fonction publique

Avec 95 articles, dont 65 concernant 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. Malgré la persistance du principe de recrutement des fonctionnaires sur les emplois publics, 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.

Enrichies et amendées au cours des débats, les dispositions sont réparties au sein de cinq titres résumant les champs d'action concernés :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics ;
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace ;
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics ;
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics ;
- Renforcer l'égalité professionnelle.

Un nombre très important de dispositions figurant dans ce texte doivent, pour être effectivement opérationnelles, faire l'objet de décrets d'application. En outre, en sus des réformes déjà contenues dans la loi, le Gouvernement a reçu du Parlement l'autorisation de légiférer, par ordonnances, dans des domaines importants. Ce n'est qu'une fois l'ensemble de ces textes adoptés, qu'il sera possible de mesurer l'étendue réelle de la réforme engagée en matière de fonction publique par le Gouvernement. A cela s'ajoutera la délicate réforme des régimes spéciaux de retraite qui impactera également les fonctionnaires.

Dès le mois de septembre, le centre de gestion du Doubs a mis en œuvre un important plan de communication afin de présenter aux collectivités les conséquences de cette loi sur la gestion de leurs ressources humaines.

Au cours des mois et années à venir, cette loi impactera en effet sensiblement les centres de gestion, tant dans leur organisation et leur fonctionnement que dans la mise en œuvre de leurs compétences.

Un important dispositif de communication

8 pages du magazine **Horizon RH** diffusé en septembre dans toutes les collectivités du département ont été consacrées aux principales dispositions de la loi.

10 réunions ont été organisées sur l'ensemble du département réunissant près de **300 participants** dont :

- 5 réunions à destination des référents RH (151 participants)
- 4 réunions en partenariat avec l'association des Maires du Doubs et le CNFPT (132 participants)
- 1 réunion à destination des administrateurs du centre de gestion

Contractuels

Déontologie et discipline

Dialogue social

Égalité professionnelle

Mobilité et évolution professionnelle

Conditions de travail

