



LE CAMPAGNOL

Bulletin de Liaison

Centre de Gestion du Jura - 5 avenue de la République - 39300 Champagnole

Sommaire

**Indemnités
kilométriques :
Nouveaux taux**

**Info MNT :
réunions
d'information**

**Les nouveaux
contrats**

**Documentation
du CDG envoyée
par mail**

**Régime des
astreintes pour la
FPT**

**Indemnités de
fonctions des
maires et
adjoints**

**Formations
ACMO : des
précisions**

**Archives
départementales**

Taux des indemnités kilométriques applicables au 1er juillet 2005 (J.O. 13 juillet 2005)

Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10 000 km	Au delà de 10 000 km
5 CV et moins	0.22	0.27	0.15
6 et 7 CV	0.28	0.33	0.20
8 CV et plus	0.31	0.37	0.22

Motocyclette (cylindrée supérieure à 125 cm3)	0.11 €	<i>Pour le vélomoteur, la bicyclette à moteur auxiliaire et la voiturette, le montant mensuel des indemnités kilométriques ne peut être inférieur à la somme forfaitaire de 6.38 €</i>
Vélomoteur (cylindrée de 50 à 125 cm3)	0,08 €	
Bicyclette à moteur auxiliaire (cylindrée inférieure à 50 cm3) et voiturette	0,06 €	

REFERENCES JURIDIQUES :

Arrêté du 1er juillet 2005 modifiant l'arrêté du 20 septembre 2001 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues aux articles 31 et 32 du décret n°90-437 du 28 mai 1990.

Éditorial

DU PAIN SUR LA PLANCHE !



Déjà septembre !
Septembre, c'est la rentrée pour tout le monde : les enfants, les parents, les fonctionnaires...
Tableaux noirs pour les uns, décrets pour les autres, les vacances vont s'effacer.
Septembre c'est aussi l'automne, le temps qui change, les arbres qui brunissent, les feuilles qui tombent...
S'entassent alors de nombreuses feuilles de chêne, de platane, de hêtre, de bouleau mais aussi de...
boulot !
Circulaires, notes d'information, émanant de différents organismes et traitant parfois du même thème, envahissent les boîtes aux lettres des

administrations.
Et ces feuilles finissent, le plus souvent, comme les feuilles d'arbres : à la poubelle !
Quel gâchis économique et écologique !
Ne restons pas de bois !
L'idéal serait d'imprimer uniquement les informations qui paraissent utiles.
C'est justement ce que nous nous employons à réaliser.
Désormais, le courrier du Centre de Gestion sera transmis par courriel.
Afin d'économiser, entre autres, des feuilles de papier, et donc, en amont, ...des arbres.
Avec des feuilles qui tombent...

La Rédaction

Info MNT

La MNT (Mutuelle Nationale Territoriale) vous informe que des réunions se tiendront en septembre et octobre pour répondre à vos questions sur l'assurance maladie selon le calendrier suivant :

Date et heure	lieu	commune
27 septembre 14H30	Salle Bavoux Lançon	Saint Claude
29 septembre 14H30	Salle du Conseil Municipal	Conliège
4 octobre 14H30	Salle du Conseil Municipal	Fraisans
6 octobre 14H30	Salle de réunion mairie	Cousance
11 octobre 14H30	Salle de l'ancienne poste (Foyer Rural)	Chapelle Voland
13 octobre 14H30	Salle des Mariages (mairie)	Chaussin
18 octobre 14H30	Salle du Conseil Municipal	Thervay

La loi n°
2005-873 du
26 juillet
2005 a
modifié en

partie l'article 3 de la loi n°
84-53 du 26 janvier 1984.

Il convient de rappeler qu'au titre de cet alinéa, la loi dans son ancienne rédaction, autorisait 3 types de recrutement de non titulaire sur des postes permanents :
► en cas d'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes (le recrutement concernait les catégories A, B, C)
► quand la nature des fonctions ou les besoins du service le justifiaient (recrutement ne concernant que les catégories A).

Il s'agissait de contrat à durée déterminée renouvelable par décision expresse d'une durée limitée à 3 ans.

Dans sa nouvelle rédaction, la loi n'a pas modifié les motifs de recrutement.

En revanche, sont autorisés dorénavant deux contrats successifs à durée déterminée ne pouvant pas excéder 6 ans.

La grande nouveauté réside dans le fait que l'autorité territoriale, si elle souhaite reconduire au-delà des 6 ans, ne pourra le faire que par un contrat à durée indéterminée.

Il s'agit d'une innovation d'importance.

En ce qui concerne les contrats en cours, la loi précise que leur renouvellement est soumis aux nouvelles conditions.

Par ailleurs, il est précisé que le contrat est à la date de publication de la présente loi, c'est à dire le 27 juillet 2005, transformé en contrat à durée indéterminée, si l'agent satisfait, le 1^{er} juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat en cours, aux conditions suivantes :

- être âgé d'au moins 50 ans
- être en fonction
- justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à 6 ans au cours des 8 dernières années
- occuper dans une collectivité territoriale un emploi de non titulaire de catégorie A, B ou C quand il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient

**CDI et
Fonction
Publique
Territoriale**

La rentrée de septembre voit fleurir différents dispositifs pour favoriser la résorption de l'emploi précaire. Ce sont les **Contrats d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE)** et le **PACTE** (Parcours d'Accès aux Carrières Territoriales, Hospitalière et de l'État) qui fait l'objet d'une note détaillée, réf. I-06-2005.



Le Contrat d'Avenir

Ce contrat est destiné aux bénéficiaires de minimas sociaux équivalant au CI-RMA mis en place dans le privé.

Instauré pour favoriser le retour à l'emploi stable, il ouvre droit à des aides des pouvoirs publics et est exonéré de charges patronales.

*Le public concerné :

Les bénéficiaires du RMI, de l'API, de l'ASS depuis 6 mois minimum, et rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

*Le fonctionnement

C'est un contrat à durée déterminée, avec une durée hebdomadaire répartie entre temps de travail et temps de formation en direction du secteur public.

*Le type de contrat

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée à temps partiel, deux ans renouvelables dans la limite de 12 mois (36 mois pour les plus de 50 ans).

Ce contrat peut être rompu avant son terme, à l'initiative du salarié si celui-ci peut être embauché à durée indéterminée ou déterminée de 6 mois, ou doit suivre une formation menant à une qualification reconnue. Ce contrat peut également être suspendu pour effectuer une période d'essai sur un autre poste.

*Le temps de travail

26 heures hebdomadaires, mais la durée peut varier, sans dépasser 35 heures et à condition que sur toute la période du contrat, elle ne dépasse pas en moyenne 26 heures.

*La rémunération

Elle est égale au SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail effectuées.

La mise en œuvre du contrat d'avenir passe par la signature de deux conventions :

Une convention d'objectifs à signer entre l'État et la commune ou le département (lorsque la mise en œuvre du contrat est assurée par le département, c'est le président du Conseil Général qui assume la mission du maire).

Une convention contrat avenir entre la collectivité territoriale compétente,

l'employeur et le bénéficiaire.

Elle prévoit l'accompagnement mis en place et désigne le référent chargé de suivre le bénéficiaire,

Elle est conclue pour 2 ans, renouvelable dans la limite de 36 mois.

Elle définit le projet professionnel du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion

Elle précise les étapes de son parcours vers la réalisation de ce projet

Elle précise les actions de formations ou de validations des acquis (VAE).

***La formation** se déroule pendant ou hors du temps de travail.

Le tuteur sera la personne chargée d'assurer le suivi du parcours professionnel.

L'employeur bénéficie d'aides : aide égale au RMI, aide dégressive et exonération des cotisations patronales.

L'employeur ou la collectivité territoriale perçoit le RMI personne seule, ou l'ASS et reverse le SMIC horaire au salarié. Il perçoit également une **aide dégressive de l'État. Le montant de cette aide ajouté à la perception du RMI ne doit pas être supérieur à la rémunération versée au salarié.**

Une aide complémentaire peut être versée à l'employeur qui a signé la convention s'il embauche le salarié en CDI avant la fin du contrat d'avenir. Toutefois, le salarié doit effectuer au minimum 6 mois de présence effective chez l'employeur.

Exonération de cotisations patronales :

assurances sociales, accident du travail, allocations familiales (dans la limite de 100% du SMIC), taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, participation à l'effort de construction. Les droits sociaux rattachés au contrat sont les mêmes que pour les contrats de droit commun.

Si, à l'issue de ce contrat, la personne ne retrouve pas d'emploi, les droits à l'allocation dont elle bénéficiait peuvent être rétablis. La période d'activité sera neutralisée pour l'appréciation de la condition de ressources.

Le Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE)

Ce contrat est destiné aux personnes sans emploi rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi tout comme le contrat d'avenir.

Il ouvre droit, pour l'employeur, à plusieurs avantages, sous réserve de respecter certaines formalités obligatoires, dont la signature d'une convention avec l'Etat.

Pour le bénéficiaire, un véritable contrat de travail assorti d'une rémunération et d'une aide à l'insertion adaptée (actions de formation et d'accompagnement vers l'emploi).

*Quels employeurs ?

L'embauche en contrat d'accompagnement dans l'emploi est réservée à certains employeurs. Ce sont :

- Les collectivités territoriales et leurs groupements (syndicats intercommunaux,...) les autres personnes morales de droit public
- Les organismes de droit privé à but non lucratif (associations loi 1901, organismes de sécurité sociale, mutuelles et organismes de retraite complémentaire, comités d'entreprise, fondations,...)
- Les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public (régies de transport, établissements de soins...)
- Les CAE doivent porter sur des emplois visant à satisfaire des besoins collectifs non satisfaits.
- Les structures d'insertion par l'activité économique, notamment les ateliers et chantiers d'insertion pourront également conclure des CAE.

La prescription du contrat d'accompagnement dans l'emploi est placée sous la responsabilité de l'ANPE, pour le compte de l'État.

Contrat de travail et rémunération minimale

Le CAE est un contrat de travail à durée déterminée, conclu pour une durée minimale de 6 mois, renouvelable deux fois dans la limite de 24 mois, sous réserve du renouvellement préalable de la convention passée entre l'employeur et l'État.

La durée de travail hebdomadaire prévue au contrat ne peut être inférieure à 20 heures,

sauf pour les personnes rencontrant des difficultés particulières justifiant un tel aménagement, la convention doit alors le prévoir.

Sauf clauses contractuelles ou conventionnelles plus favorables, le salarié titulaire d'un CAE perçoit une rémunération égale au produit du SMIC horaire multiplié par le nombre d'heures de travail.

Le CAE peut être rompu avant son terme dans les mêmes conditions que le contrat d'avenir.

*Actions de formation et d'accompagnement vers l'emploi

La personne embauchée dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi bénéficie d'actions de formation et de Validation des Acquis de l'Expérience dont les modalités sont fixées dans la convention liant l'employeur et l'État représenté par l'ANPE. L'ANPE assure par ailleurs un suivi du parcours du titulaire du contrat à travers des entretiens réguliers, condition nécessaire à tout renouvellement du contrat.

*Quelles aides pour l'employeur ?

La conclusion d'un CAE ouvre droit, pour l'employeur, à différentes aides :

exonération de cotisations sociales, dans certaines limites, aide de l'État fixée en pourcentage du SMIC. Ces aides ne sont pas cumulables avec d'autres aides de l'État à l'emploi. Les exonérations sont les mêmes que pour le Contrat d'Avenir.

Aide mensuelle de l'État : son montant est fixé chaque année par le préfet de région et peut varier en fonction de la qualité des actions d'accompagnement et de formation professionnelle, du statut de l'employeur, de la situation du bassin d'emploi, des difficultés d'accès à l'emploi du bénéficiaire. Cette aide ne peut excéder 95% du taux horaire brut du SMIC par heure travaillée. Elle est versée mensuellement par avance.

Les formalités

L'embauche en CAE suppose la conclusion d'une convention avec l'ANPE agissant pour le compte de l'État. Cette convention doit être établie sur un formulaire type (formulaire 12497*01). La demande de convention doit être déposée auprès de l'ANPE avant l'embauche. L'employeur doit également informer les représentants du personnel des conventions conclues et leur remettre, chaque année, un rapport sur leur exécution.

Ce dispositif remplace les CES/CEC.

SANS PAPIER !

A l'instar de la Préfecture du JURA, nous vous enverrons prochainement tous nos documents par courriel si vous disposez d'une adresse email, les autres collectivités continueront de recevoir les documents papier. Vous bénéficierez ainsi plus fréquemment d'informations récentes. Et la législation change souvent en ce moment ! De plus, l'économie générée et le gain de temps permettront une relation plus interactive entre nous. A ce titre, nous vous invitons déjà à poser vos questions par courriel sur le forum de notre site.

Cet envoi est donc le dernier par papier, si tout va bien. Nous expérimentons en effet pour la première fois ce procédé et nous ne sommes pas à l'abri de dysfonctionnements. C'est pourquoi nous vous adressons pour test, parallèlement à cet envoi classique, le même par courriel.

Si vous disposez d'une adresse email et que vous ne recevez pas l'envoi électronique, merci de bien vouloir nous en faire part...par courriel !

**VOUS AVEZ DES
QUESTIONS SUR
L'ENVOI PAR
COURRIEL,
CONTACTEZ
Cyril TOUZALIN :
statut@cdg39.fr**

Montant des indemnités de fonctions brutes mensuelles des maires et adjoints au 1/07/2005

Indice brut mensuel 1015 au 1/07/2005 : 3 641.12 €

	MAIRES		ADJOINTS	
Population totale	Taux maximal (en % de l'indice 1015)	Indemnité brute (montant approximatif en euros)	Taux maximal (en % de l'indice 1015)	Indemnité brute (montant approximatif en euros)
<500	17	618.99	6.6	240.31
500 à 999	31	1 128.75	8.25	300.39
1000 à 3 499	43	1 565.68	16.5	600.78
3 500 à 9 999	55	2 002.62	22	801.05
10 000 à 19 999	65	2 366.73	27.5	1 001.31
20 000 à 49 999	90	3 277.01	33	1 201.57
50 000 à 99 999	110	4 005.23	44	1 602.09
100 000 à 200 000	145	5 279.62	66	2 403.14
>200 000	145	5 279.62	72.5	2 639.81

DERNIERES PRECISIONS SUR LES FORMATIONS ACMO

■ Une **formation initiale** de 3 jours est prévue les 26 et 27 septembre et 25 novembre 2005, l'antenne CNFPT de Lons le Saunier a déjà envoyé les convocations et environ 20 personnes sont inscrites pour cette session.

■ Une **formation continue** de 2 jours est prévue les 3 et 4 novembre 2005 à Lons le Saunier pour les personnes ayant fait leur formation initiale les 14 et 15 septembre 2004.

**Le régime des
astreintes pour la
fonction publique
territoriale vient
d'être règlementé par
le décret n°2005-542
du 19 mai 2005.
Voir la note
d'information n°I-05-
2005.**

Le dépôt d'archives communales aux Archives Départementales

Le patrimoine constitué par les archives des petites communes est riche d'informations. Cependant, les collectivités ne disposent, dans la plupart des cas, ni du personnel, ni des locaux propres à assurer de bonnes conditions de conservation, de gestion et de communication.

La loi du 21 décembre 1970 prescrit pour les communes de moins de 2000 habitants le dépôt obligatoire des :
-documents de l'état civil de

plus de 150 ans
-plans et registres cadastraux ayant cessé d'être en service depuis au moins 30 ans
-autres documents ayant plus de 100 ans

Ainsi, le maire est déchargé de l'entretien des archives déposées. Elles restent propriété de la commune, seul change le lieu de conservation. La responsabilité des archives déposées incombe aux Archives Départementales, qui les classent et les inventorient. Un répertoire envoyé à la mairie permet de retrouver et de communiquer un dossier déposé.

Lorsque les archives de la commune sont conservées et communiquées dans de bonnes conditions, la commune peut demander une dérogation au préfet qui la transmet pour avis au directeur des Archives départementales. Les communes de plus de 2000 habitants peuvent déposer certains documents dans les mêmes conditions que les petites communes. Ce dépôt volontaire peut toutefois être prescrit d'office lorsqu'il est établi que la conservation des archives n'est pas convenablement assurée.



Les différents services à votre écoute

Juridique/Maladie
Comptabilité/Médecine Professionnelle
Concours
Statut/documentation/Maladie
Retraite CNRACL
Gestion/administration bases de données
Bourse de l'emploi/Secrétariat CTP
Gestion des carrières/CAP
Accueil/Standard
Archivage

Joël VOISIN
Marie Claude THEVENET
Marlène DECHARRIERE
Cyril TOUZALIN
Gaëlle QUATREPOINT
Danielle LE THIEC
Michelle JACQUIER
Arlette ALIX
Nadia LACHHAB
Adeline DUFOUR

Tél. 03 84 53 06 29
Tél. 03 84 53 06 30
Tél. 03 84 53 06 31
Tél. 03 84 53 06 32
Tél. 03 84 53 06 33
Tél. 03 84 53 06 34
Tél. 03 84 53 06 35
Tél. 03 84 53 06 36
Tél. 03 84 53 06 37
Tél. 03 84 53 06 39

direction@cdg39.fr
comptabilite@cdg39.fr
concours@cdg39.fr
statut@cdg39.fr
cnracl@cdg39.fr
informatique@cdg39.fr
bourse.emploi@cdg39.fr
gestion.des.carrieres@cdg39.fr
secretariat.general@cdg39.fr
archives@cdg39.fr

Téléphone (standard) 03 84 53 06 39 — Télécopie 03 84 52 38 44
Site internet www.cdg39.org