



Extrait du Registre des Délibérations  
du Conseil d'Administration  
Séance du 9 juin 2022

Délibération n° C 2022- 22

Membres en exercice : 22  
Présents : 16  
Procurations : 4  
Nombre de votants : 20  
Votes pour : 20  
Votes contre : 0  
Abstentions : 0  
Date de la convocation :  
10/05/2022

**Rapport sur les personnels :**

- créations et suppressions de postes et mise à jour du tableau des emplois budgétaires et du tableau d'encadrement
- mise à jour du tableau des groupes fonctionnels (RIFSEEP)
- mise en place du télétravail : dispositif pérenne
- élections professionnelles : création du Comité Social Territorial (CST) et institution d'une Formation Spécialisée de Santé, Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT)
- élections professionnelles : Création d'une commission administrative paritaire « unique » pour les officiers de sapeurs-pompiers de catégories A et B

L'an deux mille vingt-deux, le neuf juin, à quatorze heures trente, le Conseil d'Administration du Service Départemental d'Incendie et de Secours du JURA s'est réuni, en application des articles L1424-27 et L1424-28 du code général des collectivités territoriales, sur convocation et sous la présidence de Monsieur Clément PERNOT, Président du Conseil Départemental du Jura, Président du Conseil d'Administration.

Etaient présents :

**Membre de plein droit**

Monsieur David PHILOT Préfet du Jura.

**Membres élus à voix délibérative**

Titulaires : Mesdames Danielle BRULEBOIS, Maryvonne CRETIN-MAITENAZ, Sandra HÄHLEN, Marie-Laure PERRIN, Christine RIOTTE, ; Messieurs Sébastien BENOIT-GUYOD, Christian BUCHOT, Christian LAGALICE, Jean-Daniel MAIRE, René MOLIN, Clément PERNOT.

Suppléants : Madame Yoanna WANCAUWENBERGHE ; Messieurs Gérard BONNET, Jean-Luc LEGRAND, Serge MARTINS, Christophe MATHEZ.

Excusés : Mesdames Séverine CALINON, Anne-Christine DONZE, Florence GAY, Florence MAUPOIL, Françoise VESPA ; Messieurs Gilbert BLONDEAU, Claude BORCARD, Cyrille BRERO, Stéphane CHAMPANHET, Jean-Michel DAUBIGNEY, Jean-François DEMARCHI, Jean-Pascal FICHERE, Jean-François GAILLARD, Stéphane LAMBERGER, Laurent PETIT.

Procurations : Madame Florence MAUPOIL à Madame Christine RIOTTE, Madame Florence GAY à Monsieur René MOLIN, Madame Françoise VESPA à Madame Maryvonne CRETIN-MAITENAZ et Monsieur Jean-François DEMARCHI à Monsieur Jean-Daniel MAIRE.

Secrétaire de séance : Madame Marie-Laure PERRIN.

**Membres de droit à voix consultative**

Madame la Médecin Hors-classe Annabelle CARRON ; Messieurs le Colonel Hors-classe Hervé JACQUIN, le Commandant Philippe HUGUENET ; Monsieur Alain SCHMITT était excusé.

**Membres élus à voix consultative**

Madame Nadia WAUQUIER ; Messieurs le Capitaine Vincent DAVIOT, l'Adjudant-chef Emmanuel VUILLERMOZ, le Sergent-chef Franck TOUILLIER ; le Lieutenant Benoit GAILLARD était excusé.

Assistaient également à cette séance : Mesdames Sandrine BACZYK (Adjointe au Chef du Groupement des Ressources Techniques), Valérie MARINESQUE (Adjointe au Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), Sandrine TREBOZ (Directrice Générale des Services du Département) ; Messieurs Jean-Christophe BERGERET (Chef du Groupement Administratif, Juridique et Financier), Laurent GRANGER (Conseiller aux décideurs locaux Secteur Lons-le-Saunier Sud), le Lieutenant-colonel Damien FREDY (Chef du Groupement des Unités Territoriales), le Commandant Sylvain RICHARD (Chef du Groupement Ressources Humaines et Formation), le Capitaine Frédéric TISSERANT (Chef du Groupement Opérationnel).

Vu le code général des collectivités territoriales, notamment les articles L 1424-1 à L 1424-76, L 3241-1, R 1424-1 à R 1424-57 ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2017-25 du 5 décembre 2017, relative au rapport sur les personnels, notamment la mise en place du RIFSEEP et la création d'un poste d'infirmier de sapeur-pompier ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2018-17 du 19 juin 2018 relative aux créations et suppressions de postes, tableau des postes budgétaires, tableau des groupes fonctionnels RIFSEEP, IFTS des sapeurs-pompier ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2020-08 du 12 mars 2020 relative aux évolutions proposées ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2021-21 du 13 septembre 2021 relative à la présidence du Conseil d'Administration, composition et élection du Bureau ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2021-23 du 13 septembre 2021 relative aux délégations consenties à son Président et à son Bureau ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2021-34 du 22 novembre 2021 relative au rapport sur les personnels ;

Vu la délibération du Conseil d'Administration n° C 2022-10 du 17 mars 2022 relative au rapport sur les personnels ;

Vu l'avis de la Commission du Personnel du 31 mai 2022 ;

Vu l'avis du Comité Technique du 31 mai 2022 ;

Vu l'avis de la Commission Administrative et Technique des Services d'Incendie et de Secours du 7 juin 2022 ;

Vu le rapport de présentation ci-après.

---

## **I. Créations et suppressions de postes et mise à jour du tableau des emplois budgétaires et du tableau d'encadrement**

### **1- Créations et suppressions de postes**

1.1- Au titre de l'année 2022, en ce qui concerne la filière sapeur-pompier, sont proposées les transformations de poste suivantes :

Une délibération du CASDIS de mars 2020 prévoyait l'organisation du groupement des unités territoriales notamment avec la création de deux postes de lieutenant déployés en appui et en soutien aux chefs de centre. Le plan pluriannuel de ressources humaines validé lors du CT du 08 mars 2022 et du CASDIS du 17 mars 2022 a permis de lancer le recrutement pour pourvoir ces 2 postes intitulés « adjoint fonctionnel » (du grade de lieutenant hors classe) et « officier soutien auprès des chefs de centres » (du grade de lieutenant de 2<sup>ème</sup> classe).

Etant donné les difficultés rencontrées dans les centres et la nécessité de présence physique sur le territoire au plus près des chefs de centres notamment sur le secteur de la Petite Montagne il est proposé de modifier l'intitulé du poste d'adjoint fonctionnel afin de disposer d'un « officier référent du secteur Petite Montagne »

Par ailleurs au regard des besoins du service notamment pour :

- ajuster et uniformiser les organigrammes des CIS du Grand Dole et du Bassin Lédonien,
- assurer les missions de prévision (DECI, ETARE, manifestations, publiques,...) tout en maintenant la permanence de la chaîne de commandement opérationnelle (chef de groupe) sur les secteurs des centres de secours principaux du Grand Dole et du Bassin Lédonien,
- assurer les missions de prévention sur l'ensemble du département en palliant certaines absences de longues durées et le temps de formation des officiers préventionnistes particulièrement long (formation de chef de groupe et de prévention niveau 2).

il est proposé de mettre en œuvre les modifications de postes récapitulées dans le tableau ci-dessous :

<b>Suppressions</b>	<b>Créations</b>
1 lieutenant hors-classe	1 capitaine
1 lieutenant 2 <sup>ème</sup> classe	1 lieutenant 1 <sup>ère</sup> classe
2 adjudants	2 lieutenants 2 <sup>ème</sup> classe
1 caporal	1 caporal-chef

1.2- Au titre de l'année 2022, pour les Personnels Administratifs, Techniques, sont proposés les transformations de poste suivantes :

<b>Suppressions</b>	<b>Créations</b>
1 attaché	1 attaché principal
1 adjoint administratif	1 adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe

L'ensemble des mesures proposées précédemment sont prises en compte dans le budget primitif de 2022.

1.3- Aménagement d'un poste d'assistante de gestion des carrières au sein du service du personnel suite à une problématique de santé

Un agent occupe un poste à temps complet d'assistante de gestion de carrière RH.

A la fin de ses droits à l'exercice d'un temps partiel thérapeutique, l'agent a fait l'objet d'un examen médical en vue d'une reprise à temps plein.

Après constats auprès du médecin de prévention, un aménagement du poste doit être réalisé :  
« L'état de santé ne permet pas la reprise de travail au poste d'assistant de gestion de carrière tel que défini dans la fiche de poste. Un poste à temps partiel, à maximum 80% du temps de travail avec télétravail 1 à 2 jours/semaine, sur un poste de gestion des retraites, complété de quelques tâches administratives, à définir ultérieurement, pourrait convenir, en cas de reprise le 02/05/22 ».

Précédemment, d'autres préconisations avaient été établies après un premier retour de l'agent à 90% par le médecin de prévention à savoir : « L'état de santé est compatible avec une reprise de travail à temps partiel thérapeutique à partir du 2 novembre 2021, dans un bureau adapté ergonomiquement. A affecter, de préférence à des tâches routinières, sans urgence à traiter ».

Les missions de ce poste ainsi que les nécessités de service ne permettent pas cette adaptation du poste. Son affectation est donc à revoir au sein de l'établissement.

Le SDIS va saisir prochainement le Conseil Médical Départemental afin de recueillir un avis sur son aptitude à exercer les missions du poste et son aptitude à exercer des fonctions de son grade.

Dans l'attente des conclusions rendues par cette instance, les préconisations du médecin de prévention sont suivies à savoir que l'établissement a autorisé l'agent à exercer à 80% de son temps de travail avec 1 ou 2 jours de télétravail par semaine sur certaines missions, selon les besoins des services, sachant que le recours à un agent contractuel est nécessairement maintenu pour les missions que l'agent ne peut pas accomplir au service du personnel.

En cas de reconnaissance de son impossibilité à être maintenu sur son poste actuel, l'agent pourra bénéficier d'un reclassement dans un emploi d'un autre corps (sous réserve d'être déclaré en mesure de remplir les fonctions correspondantes) avec possibilité d'intégration dans le nouvel emploi ou corps au bout d'un an (détachement) avec une période possible de préparation au reclassement.

#### 1.4- Création d'un poste d'apprenti

Le SDIS compte aujourd'hui 2 postes d'apprentis (mécanique, informatique). Il est proposé de créer un 2<sup>ème</sup> poste d'apprenti au groupement des Ressources Techniques au Service Informatique et Transmissions. Cette proposition fait suite à une procédure de recrutement d'un adjoint technique infructueuse. Elle permet de donner une perspective d'embauche à un jeune conformément aux lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines. Cet apprenti assurera des missions liées à la sûreté du système informatique et à la maintenance matérielle et logicielle du parc informatique.



Cette création n'engendre pas de coût supplémentaire puisque le poste de technicien informatique sera gelé pendant la période d'apprentissage.

## 2- Mise à jour du tableau des postes budgétaires/tableau d'encadrement

Toutes les propositions ci-dessous sont déclinées dans le tableau des emplois budgétaires et le tableau d'encadrement annexés à ce rapport.

## II. Mise à jour du tableau des groupes fonctionnels (RIFSEEP)

Afin de déterminer le montant de l'IFSE attribué aux agents, chaque poste est réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères bien définis : Encadrement, coordination, pilotage, conception, technicités, expertise, expérience, qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions, sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement professionnel.

Les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire sont regroupés par catégorie hiérarchique quels que soient le grade et la filière de l'agent.

Le tableau ci-dessous liste les différentes fonctions occupées de l'établissement ainsi que les propositions d'évolution (**en gras dans le tableau**) :

- Mise à jour des fonctions d'adjoint au chef de groupement, après nouvelle cotation des postes. Ces modifications génèrent le passage de la fonction sur le groupe 1 de la catégorie A,
- Mise à jour de la fonction de chef de service informatique et transmissions en groupe 1 de la catégorie B. Cette modification fait suite à une mutation interne. Ce poste était auparavant occupé par un agent de catégorie A,
- Ajout de la fonction « assistant SAG et finances » dans le groupe 2 de la catégorie C suite à réorganisation des missions d'un agent au service administration générale pour régularisation,
- Ajout de la fonction « logisticien / plateau technique » dans le groupe 2 de la catégorie C suite à la création du poste en mars dernier

<b>Catégorie A</b>	<b>Groupe 1</b>	Chef de groupement <b>Adjoint au chef de groupement des ressources humaines et formation et chef du service du personnel</b> <b>Adjoint au chef de groupement administratif, juridique et financier et chef du service administration générale</b> <b>Adjoint au chef de groupement des ressources techniques</b>
	Groupe 2	Chargé de mission coordination progiciels et prospective
<b>Catégorie B</b>	Groupe 1	Chef de l'atelier départemental
		Chef du service des infrastructures
		Chef du service logistique
		<b>Chef du service informatique et transmissions</b>
	Groupe 2	Chef du service finances et contrôle de gestion
		Adjoint au chef de service du personnel, Pôle SPP/PATS
		Adjoint au chef de service du personnel, Pôle SPV
Groupe 3	Chargé de mission volontariat	
	Gestionnaire informatique	
<b>Catégorie C</b>	Groupe 1	Gestionnaire géomatique
		<b>Gestionnaire SSSM</b>
		<b>Assistant prévention</b>
		Opérateur CTA
		Adjoint du chef du service finances et contrôle de gestion
	Mécanicien	
	Assistant RH-carrière	
	Assistant RH et indemnités-SPV	

		Assistant des marchés publics
		Assistant de direction
	<b>Groupe 2</b>	Assistant RH-CHSCT
		Assistant carrière SPV
		Logisticien
		<b>Logisticien / plateau technique</b>
		Adjoint informatique
		Secrétaire de CSP
		Secrétaire du groupement des ressources techniques
		Assistant communication et gestion administrative
		Assistant comptable et budgétaire
		<b>Assistant SAG et finances</b>
		Secrétaire matériels et habillement
		Secrétaire du service formation
		Secrétaire du groupement opérationnel
		Adjoint informatique

### III. Mise en place du télétravail – dispositif pérenne

La crise sanitaire liée au COVID 19 et notamment, le confinement imposé pendant plusieurs semaines, a nécessité de la part de l'établissement de mettre en place une continuité de service public dont le télétravail a été un outil majeur.

Ainsi, 20 agents, ciblés dans le Plan de Continuité des Activités, ont pu continuer leur activité en télétravail de manière ponctuelle ou continue du 16 mars au 11 mai 2020, grâce aux outils fournis par l'établissement. Ce dispositif a ensuite été étendu à l'ensemble des activités éligibles au télétravail en avril 2021.

Au vu de ce retour d'expérience positif, le Conseil d'administration a validé par délibération de principe en juin 2021, la mise en place du dispositif de télétravail de manière pérenne.

Pour rappel, les principes fondamentaux du télétravail sont :

- Confiance
- Volontariat
- Renouvellement et réversibilité
- Démarche collective
- Continuité et qualité de service public

Par conséquent, après consultation des organisations syndicales dans le cadre du dialogue social, il est proposé le développement du télétravail selon les modalités d'exercice établies au Conseil Départemental du Jura suivantes :

#### 1. Le télétravail régulier et ponctuel

##### 1/ Agents éligibles :

Les agents éligibles au télétravail sont :

- Les agents titulaires ou non titulaires bénéficiant d'un CDI ou d'un CDD d'au moins 1 an, et justifiant d'une expérience ou d'une ancienneté suffisante dans les fonctions (après une phase d'évaluation) ;
- De catégorie A, B et C ;
- A temps complet ou à temps partiel ;
- Priorité sera donnée aux agents dont la distance résidence familiale – résidence administrative est la plus importante (référence site viamichelin.fr).

##### 2/ Règles générales :

- 2 jours fixes maximum par semaine
- 3 jours en présentiel obligatoires par semaine
- Pas de télétravail le mercredi
- Jour de télétravail non sécable

Spécificités :

- pour les agents en contact avec les usagers/partenaires extérieurs (ex : secrétaires de secteur) :
  - 1 jour fixe maximum par semaine
  - 4 jours en présentiel obligatoires par semaine
- Encadrants :
  - 24 jours « flottants » par an limités à 2 jours maximum par mois.

### **3/ Lieux de télétravail :**

Le télétravail est organisé :

- Au domicile de l'agent,
- ou
- Dans un tiers lieu du SDIS du Jura selon la capacité d'accueil du site.

### **4/ Les moyens :**

L'agent dispose d'un ordinateur portable fourni par l'employeur.

### **5/ Procédure d'instruction des demandes :**

Le télétravail peut faire l'objet d'une demande écrite de l'agent à tout moment dans l'année. Il est prévu que l'agent complète sa demande au moyen d'un contrat autorisant le télétravail. Puis le contrat est soumis à l'avis du N+1, du chef de groupement et du Directeur.

Il est proposé d'accorder le télétravail pour une durée d'un an, renouvelable, sous réserve de l'accord de l'établissement, hors changement de fonctions ou demande de cessation du télétravail par une des parties au contrat.

La pose des jours de télétravail devra obligatoirement être réalisée sur WEBDAG afin de permettre une validation de la hiérarchie. La durée de travail en télétravail est forfaitaire (7h48) et doit respecter les horaires fixes de l'établissement. La charte et le contrat précisent les horaires de l'agent télétravailleur dans le respect du forfait horaire.

Le télétravail pourrait être mis en place dès juin 2022 après validation en CASDIS.

## **2. Le Télétravail pour raison de santé**

Il est proposé d'appliquer la réglementation en vigueur, à savoir l'instruction des demandes des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie.

Il pourra être accordé jusqu'à 5 jours de télétravail par semaine maximum pendant 1 mois renouvelable sur une période de 6 mois maximum renouvelable également et dans des conditions exceptionnelles. L'avis de la médecine de prévention (article 3 décret n°2016-151 du 11 février 2016) est obligatoire.

Concernant les agents en situation de handicap, il pourra être mis en œuvre sur le lieu de télétravail des aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à cette mise en œuvre ne soient pas disproportionnées notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses engagées par l'employeur.

## **3. Le télétravail en raison d'une situation exceptionnelle**

Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, il pourra être accordé plus de 3 jours de télétravail par semaine (article 3 décret n°2016-151 du 11 février 2016).

Le calendrier de mise en œuvre est le suivant :

- Avis du Comité Technique : 31 mai 2022
- Commission du personnel : 31 mai 2022
- Délibération CASDIS : 9 juin 2022
- Information aux agents et lancement des contrats : dès validation par le CASDIS (juin 2022).
- Le télétravail fera l'objet d'un bilan annuel présenté au futur Comité Social Territorial.

La charte relative au télétravail est jointe en annexe.

#### IV. ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES - Création du Comité Social Territorial (CST) et Institution d'une Formation Spécialisée de Santé, Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT)

Le comité social territorial est un organe consultatif unique créé dans la Fonction Publique Territoriale par l'article 4 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et son décret d'application n° 2021-571 du 10 mai 2021.

Cette instance est née de la fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT) est obligatoirement créée dans chaque SDIS.

##### 1. Composition du CST :

Le nombre de représentants du personnel doit être fixé par l'organe délibérant dans une fourchette qui dépend de l'effectif des agents (au 1<sup>er</sup> janvier 2022) relevant du CST, après consultation des organisations syndicales représentées au CST ou à défaut des syndicats ou sections syndicales connues par l'autorité territoriale.

Effectifs SDIS 39 au 1 <sup>er</sup> janvier	Nombre de représentants
>50 et < 200	3 à 5

Le décret prévoit la possibilité de maintenir ou non le paritarisme numérique entre les deux collèges (représentants de l'établissement et représentants du personnel).

Une seule limite est toutefois posée : le nombre des membres ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel au sein du comité social territorial.

De même, le décret prévoit de recueillir ou non l'avis du collège des représentants de l'établissement public (voix délibérative).

##### 2. Composition de la FSSSCT :

La composition de cette formation est identique à celle du CST :

- Le nombre de représentants de l'établissement ne peut excéder le nombre de représentants du personnel,
- Le nombre de représentants du personnel titulaires dans la FSSSCT est égal au nombre de représentants suppléants.

Chaque organisation syndicale désigne un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient au sein du comité social territorial.

Pour être membre du collège des représentants du personnel, les candidats doivent également respecter les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale.

Les représentants du personnel titulaires sont désignés parmi les représentants du personnel, titulaires ou suppléants, du comité social territorial.

Les représentants suppléants sont désignés librement par chaque organisation syndicale, sous réserve de satisfaire aux conditions d'éligibilité à un comité social territorial.

Il vous est demandé un avis sur le fait de :

- fixer le nombre de représentants titulaires du personnel au sein du CST à 5 membres (et en nombre égal le nombre de représentants suppléants),
- maintenir le même nombre de représentants de l'établissement, égal à celui des représentants titulaires du personnel,  
Ce nombre est donc fixé à 5 pour les représentants titulaires de l'établissement et en nombre égal le nombre de représentants suppléants,

- d'autoriser le recueil par le CST de l'avis des représentants de l'établissement au sein du CST et de la formation spécialisée. Ce recueil de l'avis des représentants de l'administration devient, par cette délibération, une formalité obligatoire, l'avis des représentants du personnel constituant l'avis du CST et de la formation spécialisée,
- fixer le nombre de représentants titulaires du personnel au sein de la formation spécialisée à 5 membres (identique à celui fixé pour le même collège au CST),
- maintenir le nombre de représentants de l'établissement au sein de la formation spécialisée égal à celui des représentants du personnel titulaires et suppléants, soit 5 membres.

Les organisations syndicales ont été consultées lors du dialogue social du 4 mai 2022.

## **V. ELECTIONS PROFESSIONNELLES : Création d'une commission administrative paritaire « unique » pour les officiers de sapeurs-pompiers de catégories A et B**

Le décret n° 2021-1665 du 16 décembre 2021 portant diverses mesures relatives aux sapeurs-pompiers professionnels a placé les Commissions Administratives Paritaires (CAP) des SPP de catégorie A et B auprès de chaque SIS. Ainsi, CAP et conseils de discipline des officiers de SPP A et B seront transférés au niveau local comme le sont actuellement les instances des SPP de catégorie C. Cette mesure sera effective à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social de la fonction publique prévu en décembre 2022.

Les prochaines élections professionnelles porteront donc sur la désignation des représentants du personnel pour les officiers de SPP des catégories A et B, à l'instar des règles déjà appliquées à la désignation des représentants du personnel pour les CAP de SPP de la catégorie C.

Aussi, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit la possibilité de créer, dans la fonction publique territoriale, des CAP uniques pour plusieurs catégories hiérarchiques, lorsque les effectifs sont insuffisants.

### **1- Création d'une CAP unique**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au SDIS du Jura, les effectifs des officiers sont de :

- 11 officiers recensés en qualité d'électeurs dans la catégorie A,
- 17 officiers recensés en qualité d'électeurs de catégorie B.

Ces effectifs ne permettent pas d'assurer une représentation suffisante du personnel au sein des instances paritaires. Une CAP unique peut être créée « pour au moins deux catégories hiérarchiques lorsque l'effectif relevant de cette commission est inférieur à quarante ».

Il est donc proposé de créer une CAP unique en réunissant les deux catégories concernées, conformément aux dispositions de l'article L. 261-3 du code général de la fonction publique (CGFP et à l'article 44 du décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP des collectivités territoriales et de leurs établissements publics).

### **2- Composition et fonctionnement de la CAP unique**

La CAP unique doit comprendre un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus, conformément à l'article L. 262-3 du CGFP. Ce nombre de représentants est fixé à trois pour chaque type de représentants (article 2bis du décret n° 89-229 du 17 avril 1989).

Elle comprend, pour moitié, le préfet de département ainsi que des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et, pour l'autre moitié, des représentants élus du personnel. Le préfet de département peut se faire représenter.

Les représentants du personnel sont élus selon un scrutin de liste à la représentation proportionnelle, tandis que les représentants de l'établissement sont désignés par l'autorité territoriale.

Dans le cas où la CAP unique examine un point concernant un agent d'une catégorie non représentée parmi les représentants du personnel élus, la composition de la CAP unique doit être complétée par un tirage au sort, réalisé parmi les agents de cette catégorie.



### 3- Cas particulier du conseil de discipline

En matière disciplinaire, un fonctionnaire d'une catégorie inférieure ne peut siéger lors de l'examen du dossier concernant un agent d'une catégorie supérieure. Cette condition inhérente à la procédure disciplinaire, peut rendre la tenue du conseil de discipline plus difficile, dans la mesure où aucun représentant de la catégorie concernée ne serait présent. Toutefois, la mise en œuvre d'une procédure de tirage au sort est prévue, dans ce cas de figure.

**Il nous est demandé de bien vouloir en délibérer et d'approuver :**

- **les créations et suppressions de postes et les mises à jour des tableaux des emplois budgétaires, d'encadrement au 1<sup>er</sup> juin 2022 et des groupes fonctionnels concernant les catégories C et B, la modification concernant la catégorie A n'a pas lieu d'être,**
- **l'aménagement de poste d'assistante,**
- **la création d'un poste d'apprenti,**
- **les modalités d'exercice du télétravail au sein du SDIS à compter du 10 juin 2022,**
- **la création du Comité Social Territorial (CST) et Institution d'une Formation Spécialisée de Santé, Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT),**
- **la création d'une commission administrative paritaire « unique » pour les officiers de sapeurs-pompiers de catégories A et B.**

---

#### DECISION N° C 2022-22 DU 9 JUIN 2022

**Le Conseil d'Administration, après en avoir délibéré, approuve :**

- **les créations et suppressions de postes et les mises à jour des tableaux des emplois budgétaires, d'encadrement au 1<sup>er</sup> juin 2022 et des groupes fonctionnels concernant les catégories C et B, la modification concernant la catégorie A n'a pas lieu d'être,**
- **l'aménagement de poste d'assistante,**
- **la création d'un poste d'apprenti,**
- **la création du Comité Social Territorial (CST) et Institution d'une Formation Spécialisée de Santé, Sécurité et de Conditions de Travail (FSSSCT),**
- **la création d'une commission administrative paritaire « unique » pour les officiers de sapeurs-pompiers de catégories A et B,**
- **concernant le télétravail, le dossier sera retravaillé et présenté au prochain CASDIS.**

**Les annexes sont jointes à la délibération.**

Certifié exécutoire pour avoir été reçu  
en Préfecture le **15 JUIN 2022**  
Affiché le  
Publié au RAA du 2<sup>ème</sup> trimestre 2022

Le Président du Conseil d'Administration  
du Service Départemental d'Incendie et  
de Secours du JURA,



Clément PERNOT