



Agent Express

www.cdg90.fr

Numéro 1 - Avril 2017

Actualité du CDG 90



Transfert Primes/point et PPCR...?

De nombreuses modifications statutaires affectent en ce début d'année 2017 les carrières des fonctionnaires territoriaux.

A quoi correspond la ligne « transfert primes/point » que j'ai pu voir sur mon bulletin de paie?

Votre fiche de paie fait l'objet d'un changement important avec l'apparition d'une ligne « transfert primes/point ».

La raison de ce changement est simple : votre retraite CNRACL/IRCANTEC est calculée actuellement sans prise en compte de vos primes.

Le transfert primes/point va tout simplement permettre d'améliorer votre future retraite en transférant le montant apparaissant en négatif sur la ligne « transfert primes/point » sur votre traitement indiciaire brut qui augmente d'un montant équivalent ou supérieur.

En sus d'une petite amélioration de la base pour la retraite, dans la quasi-totalité des situations, le net à payer sera en outre légèrement plus favorable du fait de cette compensation.

Pourquoi ai-je fait l'objet d'un reclassement à un échelon inférieur à celui que j'occupais ?

Depuis le 1er janvier 2016, le gouvernement a décidé de déployer, parallèlement au transfert primes-point évoqué ci-dessus un Protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR), se voulant porteur d'avancées importantes en termes de rémunérations et de déroulement des carrières.

Après la catégorie B et une partie de la A en 2016, ce mouvement touche en 2017 les fonctionnaires de catégorie C et le reste de la A. En terme de carrière, cela se traduit le plus souvent par un reclassement dans une nouvelle échelle de rémunération dépourvue de durée minimum et maximum. Ce qui signifie au passage que les avancements d'échelons seront donc désormais totalement automatiques.

Quelque fois ce reclassement implique également la perte d'un échelon mais TOUJOURS avec une rémunération améliorée de quelques points d'indice majorés supplémentaires.

Un adjoint technique principal de 2ème classe ayant atteint le 9ème échelon de l'échelle 5 de rémunération sera, par exemple, reclassé le 1er janvier 2017 au 8ème échelon d'une nouvelle échelle C2.

MAIS sa rémunération passe d'un indice majoré 376 (1 761,94 €) avant le reclassement à 380 par la suite (1780,68).

Qui décide de la perte d'un échelon ?

La réforme PPCR fait l'objet de plusieurs décrets comportant entre autres des tableaux de reclassement préformatés indiquant comment classer l'agent dans les nouvelles échelles de rémunération.

La décision est donc totalement indépendante de la volonté de l'autorité territoriale ou du Centre de Gestion.

Plus de détails sur internet grâce au site gouvernemental : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/ma-remu/ppcr-de-quoi-sagit-il>

DATES A RETENIR...

Formations des assistants de prévention

Contact - vsiegel@cdg90.fr - 03.84.57.65.63

Formation initiale : 19, 20 et 21 juin 2017 / 14 et 15 septembre 2017

Formation continue : 8 et 9 juin 2017

Formation continue annuelle :

- *Le document unique* : 13 juin 2017 – 26 septembre 2017 – 12 décembre 2017
- *L'intervention des entreprises extérieures* : 17 octobre 2017
- *Les risques psychosociaux* : 23 et 24 novembre 2017

SERVICE COORDINATION S.P.S

Bilan à un an

Créé au début de l'année de 2016, le service est intervenu sur de nombreux chantiers notamment :

- Enfouissement de réseaux sur la commune de Grandvillars.
- Construction d'un bâtiment communal pour la commune de Petitmagny.
- Réhabilitation de la Mairie de Rievrescémont.
- Démantèlement d'un convoyeur pour le Syndicat Intercommunal de Collecte et de Traitement des Ordures Ménagères (SICTOM).

Toutes ces missions ont été réalisées dans de bonnes conditions, de façon efficace et ont permis entre autres :

- D'améliorer les conditions d'exécution des ouvrages.
- D'influer directement sur la qualité du travail et sur l'image de la collectivité.
- De préserver la propreté du chantier.
- De sécuriser le chantier.
- D'éliminer les interférences entre les entreprises.
- De réaliser des économies avec la mise en commun des moyens.

Au-delà des missions sur le terrain le service analyse les besoins, conseille, répond aux questions spécifiques et réalise une veille réglementaire.

Contact - mwittmer@cdg90.fr - 03.84.57.65.55

Des outils pour votre évolution professionnelle

Le plan de formation individuel

Un plan de formation permet de prévoir la mise en œuvre des actions nécessaires à un besoin identifié de développement ou d'acquisition de compétences.

Le bilan professionnel

Le bilan professionnel permet aux agents d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin d'identifier un ou plusieurs projets professionnels individuel(s), réaliste(s) et réalisable(s). Le bilan professionnel est particulièrement adapté à un besoin de mobilité ou à un repositionnement professionnel.

CELLULE RECLASSEMENT

Mise en œuvre du plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique

La ministre de la Fonction publique, Annick Girardin, invite les employeurs publics à participer à la mise en œuvre du plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique (Circulaire du 28 mars 2017).

« Les rôles des acteurs et des instances de prévention ont été précisés, leurs moyens ont été renforcés ; des instructions, des outils et des méthodes ont été déployés ; des droits supplémentaires ont été ouverts... »

Le titre IV est consacré au renforcement de la prévention de l'inaptitude et le maintien dans l'emploi.

Améliorer la prise en charge des altérations de la santé et faciliter le maintien et le retour à l'emploi

Maintenir le lien entre l'agent et le service est un enjeu essentiel pour répondre aux évolutions de la fonction publique, marquée par le vieillissement de la population, la prolongation de la vie professionnelle, une réduction des recrutements, la prise en compte de nouveaux risques et un nombre toujours élevé d'accidents du travail et maladies professionnelles.

- Ouvrir le recours au temps partiel thérapeutique* et améliorer les dispositions relatives au fractionnement des congés pour raison de santé

>>> depuis le 19 janvier 2017, le temps partiel thérapeutique peut être octroyé dès le début de la maladie et non plus au bout de 6 mois d'arrêt maladie.

- Etudier les conditions d'une meilleure prise en compte des maladies chroniques et du maintien du lien avec l'agent au cours de son absence
- Instaurer un accompagnement social personnalisé lors du retour à l'emploi

Le coaching

Le coaching est plus particulièrement adapté à la résolution de problème. L'objectif est précis. Le coaching est un outil de réflexion destiné à dépasser une difficulté ou/et à mettre en place une stratégie de réussite pour définir et atteindre un objectif professionnel. Il ne comporte pas de conseil.

Le coaching est actuellement en phase de test. Pour toutes les prestations, l'accord de votre employeur est obligatoire.

Contact : Evelyne Thouviot

Conseillère Evolution & Mobilité Professionnelle
Mail : ethouviot@cdg90.fr - 03.84.57.65.76.



- Améliorer le régime de l'imputabilité au service des accidents et maladies professionnels dans la fonction publique

Accompagner les agents en situation de reclassement

Le reclassement devient nécessaire lorsque l'état de santé ne lui permet plus d'occuper son poste de travail. Les conditions de préparation du reclassement peuvent être toutefois substantiellement améliorées sur le plan administratif (recherche d'un poste) mais aussi en matière d'accompagnement individuel de l'agent.

- Organiser une période de formation adaptée à la situation des agents en amont de leur demande de reclassement pour raison de santé « dite « période de préparation au reclassement ».
- Préciser les obligations des employeurs en matière de reclassement **>>> Amorcer la recherche d'un nouveau poste de travail le plus rapidement possible après le constat que l'état de santé du fonctionnaire ne lui permet pas de poursuivre son activité sur son poste actuel**
- Rechercher les possibilités de reclassement au niveau du bassin d'emploi
- Inviter employeurs à constituer des groupes de travail pluridisciplinaires afin d'accompagner les agents en situation de reclassement.

Pour plus d'informations :

Cellule reclassement CDG 90 : Mme Patricia Vuillaumié
Tél. 03 84 57 65 74 – pvuillaumie@cdg90.fr

Agents et Centre de Gestion : quelle relation ?

La diffusion de ce nouveau journal interne est l'occasion pour le Centre de Gestion de revenir sur la question du rôle de ce dernier vis-à-vis des fonctionnaires de son ressort.

Un tel sujet ne peut être abordé sérieusement sans une vision précise de ce qu'est un Centre de Gestion.

Constitué en 1984 dans chaque départements pour accompagner la fondation de la nouvelle fonction publique territoriale, la mission principale de ces établissements a toujours été et continue d'être l'aide à la gestion des petites communes et des établissements de coopération intercommunale de leur ressort pour toutes les questions et décisions relevant de l'application du statut de la Fonction Publique Territoriale.

Présenter un Centre de Gestion comme un établissement étroitement liés aux employeurs et à leurs intérêts est donc à la fois une vérité sans pour autant constituer une nouveauté.

Cela ne signifie pas pour autant que le Centre de Gestion ne porte pas une mission d'information générale à l'égard des fonctionnaires et du public en général.

Un contenu concret a été donné à cette mission d'abord par une délibération du 29 septembre 1997 portant règlement pour l'information des agents des collectivités territoriales, réaffirmée récemment par une **délibération du 16 décembre 2016**.

En application de ce règlement, le Centre de Gestion communique toutes les informations qu'il détient à toute personne en faisant la demande. Il assure notamment cette mission au travers de son site internet www.cdg90.fr, accessible à tous sans aucune condition.

Si cela s'avère insuffisant, le Centre de Gestion peut également répondre directement à toute demande d'informations émanant d'un agent d'une collectivité affiliée ou d'un usager quelconque, exprimée par écrit, par téléphone ou lors d'un entretien, **à la seule condition que l'agent décline son identité et la collectivité pour laquelle il travaille.**

Il ne s'agit pas ici de « moucharder » auprès de l'employeur, comme certains se plaisent à le croire, mais tout simplement de s'assurer que **le Centre de Gestion ne délivre pas de conseils EN DEHORS de son ressort départemental.**

QUOI DE NEUF AU CDG ?

Instances Médicales

Suite au **départ de Mme Carole FAVARD**, le secrétariat du Comité Médical et de la Commission de Réforme est à présent assuré par Mme Jessica HERNANDEZ. Ces horaires de présence sont :

- LUNDI ET MARDI : 9H15 – 12H30 & 13H15 – 16H
- JEUDI : 09H15 - 12H30
- VENDREDI : 09H15 - 11H30

LORSQU'IL Y A COMITE MEDICAL LE MERCREDI : elle est présente la journée entière du mercredi mais pas le mardi après-midi et le vendredi matin.



Un agent du Doubs, par exemple, qui solliciterait un conseil auprès du Centre de Gestion du Territoire de Belfort serait inmanquablement renvoyé à se pourvoir auprès du Centre de Gestion du Doubs.

Il s'agit là d'une pure clause de **déontologie**, destinée à protéger les pratiques et les intérêts des autres Centres de Gestion sur lesquels le CDG90 n'est pas légitime à imposer sa vision des choses.

Pour un agent du Territoire de Belfort, en revanche, quelle que soit sa collectivité, une fois celle-ci connue, le conseil sera délivré intégralement sans aucune divulgation à l'employeur.

Il n'existe qu'un seul cas où le Centre de Gestion refusera de répondre : celui où il perçoit le risque d'un contentieux entre l'agent et sa collectivité.

Auquel cas il invitera l'agent à **prendre contact avec une organisation syndicale** qui sera à même à la fois de le renseigner et aussi de défendre ses intérêts.

De façon très large et depuis 1998, le Centre de Gestion de Belfort reste donc une source d'informations importantes pour tous les agents des collectivités adhérentes. Cela continuera d'être le cas dans les limites rappelées ci-dessus.

www.cdg90.fr

Départ de Benoît GREGET

Benoît GREGET a quitté les effectifs du CDG 90 mi-mars.

La comptabilité est à présent assurée par Mme Virginie LEFEVRE également en charge de l'organisation des Concours et Examens professionnels.

L'intendance du bâtiment est dorénavant en partie géré par Mickaël WITTMER, Référent Accessibilité et Coordinateur SPS.



Cher(e)s collègues,

Nous nous retrouvons aujourd'hui dans le petit livret du Centre de gestion 90. Nous vous rappelons que le syndicat CGT des territoriaux de Valdoie et des collectivités du Territoire de Belfort reste à votre écoute et continue à animer des réunions d'information syndicale dans vos communes sur demande.

Dernièrement nous nous sommes entretenus avec le Président du Centre de gestion pour convenir d'une démarche quant à l'information statutaire aux agents. Lors du conseil d'administration du 16 décembre 2016 les administrateurs ont décidé de continuer à informer les agents sous réserve qu'ils donnent leurs identités et leur collectivité employeur, et que cela ne mette pas les Maires et Présidents en difficulté.

Cette position ne nous étonne pas car à plusieurs reprises nous avons constaté une gêne à informer les agents. De ce fait, de nombreux agents se trouvent privés des compétences du personnel du CDG. Nous vous proposons donc de solliciter plutôt directement notre syndicat qui lui, sollicitera les compétences des agents du Centre de gestion. Nous ne vous demanderons pas qui vous êtes ni d'où vous venez, car vous êtes des fonctionnaires territoriaux comme nous, et avez le droit d'être informé sur votre carrière, votre statut, vos droits, vos devoirs.

Pour rappel la CGT sur le Territoire c'est :

- **8 agents élus en CAP, 6 en CTP Centre de gestion ;**
- **40 élus dans les CT** des collectivités de plus de 50 agents ;
- **Une permanence physique** au cdg 90 tous les mardis de 14h à 16h ;
- **Une permanence téléphonique** tous les jours (sauf week-end et jours fériés) au **06.47.26.38.52** ;
- Une union départementale 90 : 03.84.21.03.07.

Aujourd'hui ce ne sont pas les échéances politiques qui vont améliorer nos conditions de travail mais bien votre mobilisation et votre organisation dans notre syndicat qui ouvrira des portes vers un avenir plus juste.

On ne lâche rien !!!!!!!



SOUFFRANCE AU TRAVAIL : DURE RÉALITÉ

Les représentants du personnel sont de plus en plus sollicités sur les questions de souffrance au travail. Il y a souffrance lorsque l'agent subit en permanence ou de façon répétée des remarques acerbes, des pressions de la part de son supérieur hiérarchique, des vexations, des modifications incessantes du poste de travail, un manque de respect ...

En faire toujours plus, toujours mieux, partir de plus en plus tard, supprimer le déjeuner, se sentir seul, pas soutenu, ne plus savoir quoi faire, faire des cauchemars la nuit, être de plus en plus souvent malade...

Tous ces signes qu'on appelle RPS (risques psychosociaux) doivent être identifiés, pris en compte et surtout traités dans le but de disparaître et de sortir du cercle vicieux qui s'est installé.

Il ne faut pas hésiter à contacter les représentants du personnel élus du Centre de gestion, mais aussi le médecin du travail et votre généraliste pour faire connaître votre situation de souffrance.

Il faut prendre conscience qu'essayer d'agir seul en vient souvent à ramener la souffrance au travail à une banale histoire personnelle de l'agent contre son supérieur.

Il faut oser en parler, ne pas rester seul avec ses problèmes et ne pas laisser la souffrance se banaliser.

Permanences syndicales

CGT - Tous les mardis de 14h à 16h.

Ou sur rendez-vous avec Monsieur Cyrille CHRIST : 06.47.26.38.52

FO - Uniquement sur rendez-vous avec

Madame Renée COUTURIER : 06.83.15.70.17

Directeur de Publication:
Robert DEMUTH
Rédacteur en Chef:
Dimitri RHODES
Mise en page/Maquette:
Céline MOUGIN
ISSN (à venir)

29, bd Anatole France CS 40322
90006 BELFORT Cedex - 03.84.57.65.70
www.cdg90.fr