

Agent Express

www.cdg90.fr

Numéro 7 - Octobre 2022

CDG90 Le Mot du Président









2022, l'Année du changement

L'année 2022 aura été à bien des égards une année importante pour le développement des garanties sociales des fonctionnaires territoriaux du Territoire de Belfort.

D'abord bien sûr grâce au développement d'un service de médecine professionnelle et préventive complet au sein même du centre de gestion. Ce qui constitue un tour de force lorsque l'on mesure les besoins et enjeux attachés aux politiques de santé au travail rapportés à l'incroyable difficulté de recruter un médecin du travail dans le contexte actuel de pénurie nationale.

Pour autant ce service est déployé depuis le 1er juillet 2022. Et le centre de gestion entend bien tout faire pour garantir sa pérennité.

Autre garantie importante déployée après mûre réflexion, le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes fait son apparition au rang des prestations que le centre de gestion proposera au 1er janvier 2023 aux affiliés qui auront fait le choix de conventionner avec lui cette question.

D'autres garanties importantes devraient renforcer encore le rôle du centre de gestion sur les questions de ressources humaines comme la médiation obligatoire qui devrait fait son apparition dans le courant de l'année 2023.

Et bien sûr le développement de solutions mutualisées en matière de prestations sociales complémentaires (santé et prévoyance) sur lesquelles je serai particulièrement attentif à la qualité du dialogue avec les organisations professionnelles du personnel dans le cadre d'une véritable négociation collective.

C'est l'occasion également de vous rappeler que les élections de vos représentants pour les trois années qui viennent se dérouleront le 8 décembre 2022. Je vous invite en conséquence à ne pas vous abstenir et à voter massivement dans le cadre de ces élections professionnelles.

Gardez à l'esprit qu'il n'y a pas de dialogue social sans organisations professionnelles puissantes parce que représentatives.

Le vote se déroulant par correspondance et étant intégralement pris en charge par le centre de gestion, accordez-vous cette chance de pouvoir peser sur les choix qui gouverneront cet garantie dans les années à venir.

R. ROICOMTE, Président du CDG90

CDG90 Mot du Président

NOUVELLE CHARTE GRAPHIQUE

Le logo du CDG90 fait peau neuve...

Notre volonté était de représenter l'entité institutionnelle qu'est "le centre de gestion de la fonction publique".

Par des formes géographiques très pures ainsi que des couleurs explicites, le logo s'inspire des principes républi-

L'accent est mis sur les formes cubiques qui illustrent la notion de «Maison des communes».



Territoire de Belfort 90

PORTRAIT - Romuald ROICOMTE

Nouveau Président du CDG90

Conseiller municipal de Belfort et agent de GBCA, M. Romuald ROICOMTE est président du CDG90 depuis le 1er janvier 2022.

Egalement membre du conseil d'administration du club Entente sportive du Territoire de Belfort Handball, ce passionné de sport, père de deux enfants, met toute son énergie au développement de nouvelles missions au sein du CDG90.

La création du service de Médecine professionnelle et préventive est incontestablement issue de son initiative, et a pu être mis en oeuvre grâce à sa pugnacité.

Issu du monde associatif, il aspire à créer du lien et mutualiser les ressources en incitant les 18 centres de gestion du Grand Est et de Bourgogne Franche-Comté à s'associer davantage pour la réalisation et l'optimisation de nouveaux services.

Jovial et spontané, cet homme de 49 ans apprécie l'humour et les échanges francs sans prétention ni supériorité.

Gourmand et passionné, il aime les plaisirs simples de la vie et possède le sens du service public.

Qu'apportera-t-il au CDG90?

Une nouvelle dynamique et une nouvelle vision tout en conservant cet esprit chaleureux et sympathique cher à M. Robert DEMUTH, devenu président honoraire du CDG90.

NOUVEAUX AGENTS AU CDG90

Diana BOHN

Recrutée en avril 2022, Mme Diana BOHN seconde Mme Céline MOUGIN au service archives/documentation. Ses missions principales sont les interventions archives et l'organisation des réunions des secrétaires de mairie.

Mélanie BATTAGLIA

Recrutée au printemps 2022, Mme Mélanie BATTAGLIA, infirmière spécialiée en santé au travail, est la gestionnaire du nouveau service de médecine professionnelle et préventive.

Docteur Jean-François DELOYE

Médecin du travail, le Docteur DELOYE assure les visites médicales approfondies dans le cadre du nouveau service de médecine.

Léa PETIT

Nouvellement recrutée, Mme Léa PeTIT est infirmière et assurera prochainement des visites médicales au coté de Mme BATTAGLIA.

Sophie JESUS

Ancienne secrétaire de mairie, Mme Sophie JESUS assure à présent l'accueil du CDG90 et le secrétariat médical au coté de Mme Sandrine MULLER, recrutée en 2021.

Départ en retraite de Mme Marie-Elise BONNET

Mme Marie-Elise BONNET, partie en retraite cet été, a été remplacée par Mme Virginie GASPARD (expertise statutaire, instances paritaires, CNRACL).

Nouvelles compétences...

Mme Evelyne THOUVIOT a obtenu son diplôme de psychologue du travail.

Mme Sandrine SIMARD est en passe d'obtenir son diplôme d'ergonome.

UN NOUVEAU SERVICE DE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL AU CDG 90

POUR VOUS ACCOMPAGNER...

... INDIVIDUELLEMENT

Le centre de gestion ouvre un espace d'expression aux agents au sein duquel les personnes peuvent aborder, dans la confidentialité et la bienveillance, une situation problématique rencontrée dans leur activité professionnelle.

Le psychologue du travail du Centre de Gestion est un acteur de la santé au travail, il vous accompagne pour favoriser votre qualité de vie au travail et votre santé au travail.

Diplômé en psychologie du travail, il exerce sa mission dans le respect de la confidentialité et des règles déontologiques de la profession. Il intervient avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées. Cependant il n'assure pas de suivi thérapeutique. En cas de besoin, il peut vous orienter vers d'autres professionnels.

Conditions d'accès:

>>> Sur demande de l'employeur de l'agent, du médecin du travail, de l'infirmière du travail ou d'un service d'accompagnement du CDG.

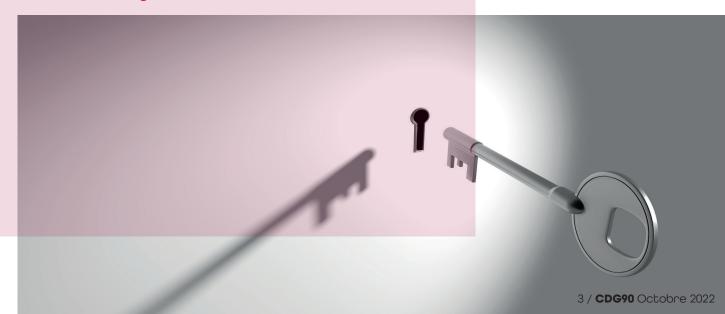
... COLLECTIVEMENT

Des entretiens collectifs peuvent être proposés dans le cadre d'une intervention visant le développement de la QVT (Qualité de Vie au Travail) et de la santé au travail et pour répondre à des demandes, telles que des réflexions et échanges centrés sur la réalité du travail, développement de la coopération, analyse de pratiques, etc.

Conditions d'accès:

>>> Sur demande de l'employeur.

Contact: ethouviot@cdg90.fr



Service de Médecine professionnelle et préventive

e service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. Il « agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale ».

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, fixe les obligations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics en matière de protection de la santé et de la sécurité de leurs agents.

L'objet de ce décret est de transposer, en les adaptant aux spécificités de la fonction publique, la plupart des règles applicables aux salariés du secteur privé soumis au code du travail.

Missions

Conformément au décret n°85-603 du 10 juin 1985, le service de médecine préventive :

- Agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale, afin de :
 - 1. S'assurer de l'adéquation entre l'état de santé de chacun et son poste de travail,
 - 2. Permettre la traçabilité des expositions professionnelles,
 - 3. Effectuer une veille sanitaire en santé au travail.
- Est le conseiller de l'employeur, des agents, des représentants du personnel et des services sociaux sur différentes questions relatives à la santé au travail,
- Exerce son activité en toute indépendance, dans le respect du code de déontologie médicale et du code la santé publique.

Un service médical

2 Assistantes médicales1 Médecin du travail2 Infirmières santé travail

Une équipe pluridisciplinaire

1 Ergonome & hygiène sécurité1 Psychologue du travail1 Service maintien dans l'emploi1 Service conseil médical unique

Surveillance médicale des agents

Tout agent doit bénéficier d'une surveillance médicale dans les conditions suivantes (article 20) :

- 1. Examen médical lors de la prise de poste ou du changement de poste sur un poste différent,
- 2. Examen médical périodique (au minimum tous les 2 ans);

Dans cet intervalle, il est possible à la demande de l'agent ou de la collectivité / établissement public, de bénéficier d'un examen médical supplémentaire.

Les différents types de suivi

Type de suivi	Type de visite	Périodicité	Par qui
Suivi Individuel Simple SIS	VIP Initiale	Tous les 2 ans	Médecin ou Infirmier
Salvi marvidaci simple	VIP Périodique		
	SIR Initiale	Tous les ans	Médecin
Suivi Individuel Renforcé SIR	SIR Périodique		Médecin
	SIR Intermédiaire		Infirmier

^{*} Visites d'Information et de Prévention (VIP)

L'examen médical réalisé dans le cadre d'un SIR est :

- Renouvelé auprès du médecin du travail, à une fréquence déterminée par ce dernier et qui ne peut excéder deux ans :
- Planifié un an après l'examen d'aptitude par le biais d'une visite intermédiaire par un professionnel de santé (infirmier en santé travail, interne...).

Déroulement de la visite

Pour la visite, apporter :

- Carnet de santé
- Résultats d'examen, radiologie,
 IRM, compte-rendu médicaux, ...
- Dispositif de vue (lunettes) et appareil auditif
- Si possible les habilitations (conduite et électrique)

Au cours de la visite

Le professionnel de santé procédera à un examen médical, adapté aux fonctions de l'agent (mesure du poids et de la taille, examen d'urine, visiotest, contrôle des vaccinations, audiométrie...)

Et évoquera, au cours d'un échange, l'emploi, les missions, l'environnement au travail...

A la fin de la visite

Le professionnel de santé peut recommander des examens complémentaires et des vaccins spéciaux, qui seront à la charge de la collectivité (voir auprès du responsable les modalités pour que ceux-ci soient pris correctement en charge).

Les protocoles de vaccinations classiques (DTpolio, coqueluche ...) ne sont pas pris en charge par le CDG, se rapprocher du médecin traitant.

Le professionnel de santé établit **une fiche ou une attestation de visite** (selon le professionnel que vous avez vu) transmise à l'agent et dont un duplicata est envoyé par mail à la personne référente de la collectivité ou établissement public.



Seul le médecin est habilité à proposer des aménagements de poste ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé de l'agent. C'est à la collectivité de mettre en place les mesures d'aménagement et de les respecter.

Le professionnel de santé a la possibilité, en fonction de la visite médicale, d'orienter l'agent auprès du psychologue du travail présent au sein du CDG90.

Du fait de leur caractère obligatoire, sauf motif valable, l'agent est tenu de se rendre aux visites médicales de médecine de prévention.

Il appartient à la collectivité de s'assurer que tout agent convoqué se présente à la visite médicale programmée. Les convocations sont transmises par le CDG 90 aux collectivités ; à charge, pour elles, d'en informer leurs agents.

Contact: service.medecine@cdg90.fr

^{**} Suivi Individuel Renforcé = à l'égard de certaines catégories d'agents exposés à des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ou pour celles de leurs collègues (article R4624-23 du décret du 26 avril 2022).

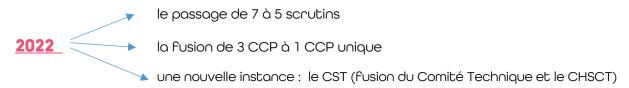
Elections professionnelles -

LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE 2022

Les prochaines élections des représentants du personnel dans les trois instances consultatives : les Commissions Administratives Paritaires (CAP), le Comité Social Territorial (CST), la Commission Consultative Paritaire (CCP).

DES INSTANCES RENOUVELLÉES OU CRÉÉES POUR UN DIALOGUE SOCIAL RENFORCÉ

Le scrutin 2022 sera marqué par plusieurs nouveautés...



<u>2018</u>	<u>2022</u>	Collectivités affiliées au CDG90
CAP A CAP B CAP C	CAP A CAP B CAP C	Instances placées auprès du CDG90
CT + CHSCT	CST	Structures < à 50 ⇒ CST départemental placé auprès du CDG90 Structures ≥ à 50 agents ⇒ CST local Placé auprès de la commune ou de l'EPCI 9 au total dans le Territoire de Belfort
CCP A CCP B CCP C	ССР	Instances placées auprès du CDG90

CT: comité technique,

CHSCT: comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail,

CST: comité social territorial

DEFINITION ET ROLE DE INSTANCES STATUTAIRES DU CDG90

Elles sont <u>obligatoirement</u> consultées à l'initiative des collectivités pour obtenir des avis sur des projets de décisions individuelles (CAP pour les fonctionnaires et CCP pour les contractuels) ou collectives (CST). La saisine des instances peut également être opérée par l'agent dans certaines circonstances.

Elles sont composées en nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. Ces derniers seront élus pour 4 ans.

INSTANCES	COMPOSITION*	POUR QUI	TYPE DE DECISION
САР	A 4 titulaires B 4 titulaires	Fonctionnaires titulaires	individuelle
	C 7 titulaires		
CST	6 titulaires	Fonctionnaires et contractuels	collective
ССР	5 titulaires	Contractuels de droit public	individuelle

^{*}par collège et autant de suppléants

ORGANISATION DES ÉLECTIONS

Après le calcul des effectifs des collectivités qui a déterminé le nombre de représentants titulaires au sein de chaque instance, le CDG90, en collaboration avec les collectivités affiliées, participe activement à la mise à jour des listes électorales.

Le CDG90 joue un rôle majeur dans l'organisation, le conseil et la concertation avec les organisations syndicales ainsi que dans les différentes étapes du processus électoral.

CALENDRIER ELECTORAL: vote par correspondance

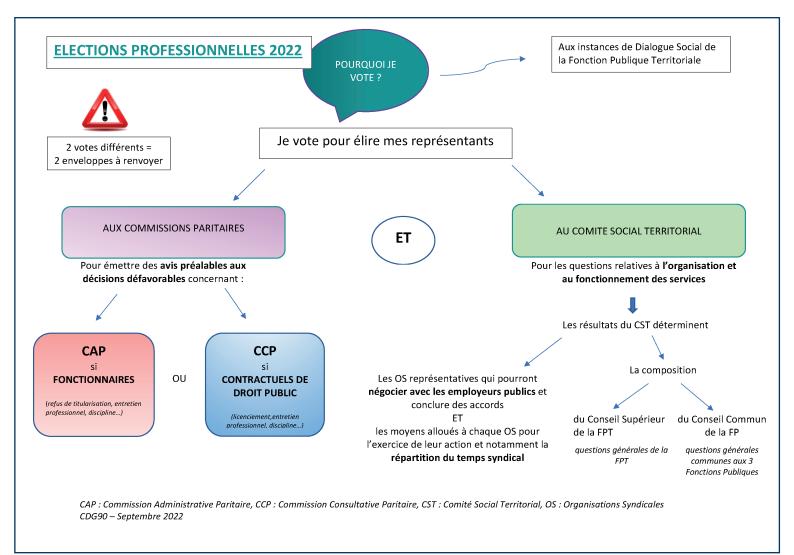
Publicité des listes électorales : avant le 9 octobre 2022

Dépôt des listes de candidat par les syndicats : avant le 27 octobre 2022

Envoi du matériel de vote : mi-novembre

SCRUTIN: 8 décembre 2022

Contact: vgaspard@cdg90.fr







ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE LA FONCTION PUBLIQUE 2022

TOUT COMPRENDRE

SUR LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES



À SAVOIR:

Au-delà d'un seuil d'effectifs fixé à **200 agents**, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du CSA. En dessous de ce seuil, la création de cette formation spécialisée doit être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers.



LE 8 DÉCEMBRE, MOBILISEZ-VOUS EN FAVEUR D'UNE FORCE SYNDICALE AU PLUS PROCHE DE VOS PREOCCUPATIONS

Présents depuis de nombreuses années au sein de la CAP du Centre de Gestion 90, les membres de notre syndicat mettent leurs compétences au service des cadres pour les défendre au quotidien et les représenter efficacement en toutes circonstances.

- Aguerris au fonctionnement des collectivités territoriales et du statut, notre expertise nous permet d'être plus pertinents dans les débats et dossiers qui vous concernent.
- Exigeants et professionnels, nous sommes assidus et rigoureux dans la défense de vos intérêts collectifs comme individuels.
- Proches de vos préoccupations professionnelles et des problématiques de terrain, nous savons comment être efficaces pour agir en faveur de tous les cadres territoriaux.
- Crédibles et légitimes, nous sommes des interlocuteurs écoutés dans les débats nationaux et au sein des instances paritaires locales pour mieux vous défendre.
- Equitables et déterminés, nous agissons avec conviction pour tous les cadres A, quels que soient la filière et le métier.

EN VOTANT SNDGCT, VOUS SOUTENEZ UNE FORCE SYNDICALE INDEPENDANTE ET EXPERTE DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

NOS VALEURS NOUS PORTENT DANS NOS COMBATS ET NOUS GUIDENT DANS NOS ACTIONS:

- Respect, écouteet bienveillance.
- Solidarité et entraide.
- Intégrité, exemplarité et loyauté.
- Objectivité, équité et indépendance.
- Engagement et défense de l'intérêt général.

CE QUE NOUS DEFENDONS AU NIVEAU NATIONAL:

- Le SNDGCT affirme son attachement au statut et au concours tout en défendant sa nécessaire adaptation et assouplissement pour répondre aux enjeux territoriaux d'aujourd'hui et de demain.
- Le SNDGCT souhaite une amélioration des parcours professionnels des cadres A de la FPT (harmonisation entre les cadres d'emplois, amélioration de la mobilité inter-fonction publique, adaptation des concours, par exemple)
- Le SNDGCT porte la volonté de rétablir l'attractivité salariale de la fonction publique par la revalorisation des grilles de tous les cadres
- Le SNDGCT défend le renforcement des dispositifs de formation et leur adaptation à la réalité professionnelle.

EN VOTANT POUR LA LISTE CONDUITE PAR LE SNDGCT

- Vous choisissez une force constructive, écoutée au niveau national dans les débats territoriaux.
- Vous votez pour un syndicat crédible dans les négociations pour défendre vos intérêts et valoriser vos métiers et le service public local.
- Vous choisissez un syndicat qui sait évoluer, se moderniser et s'adapter aux temps nouveaux
- Vous aurez des interlocuteurs forts de leur expertise territoriale et de leur expérience au plus près du terrain.



Le 8 décembre prochain auront lieu les élections professionnelles de la fonction publique ou vous choisirez pour 4 ans vos représentants du personnel dans les instances du comité social territorial, de la commission administrative paritaire et de la commission consultative paritaire.

► Commissions Administratives Paritaires (CAP A, B et C)

La CAP est une instance consultative qui traite des situations individuelles des fonctionnaires même à temps non complet

► Commission Consultative Paritaire (CCP unique catégories A, B et C)

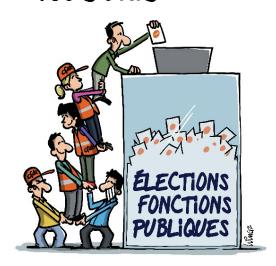
La CCP est une instance consultative paritaire qui traite des situations individuelles comme la CAP, mais pour les agents contractuels.

- ► Comité Social Territorial (CST), nouvelle instance, fusion CT et CHSCT l'organisation, le fonctionnement des services et les évolutions des administrations
- L'accessibilité des services et la qualité des services rendus
- Les orientations stratégiques sur les politiques de RH
- Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels
- Les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire.
- Le rapport social unique.

Il est important de :

- REJOINDRE la CFDT
- S'INVESTIR dans les différentes instances
- VOTER et FAIRE VOTER le 8 décembre
 A la CFDT, CHACUN est une RICHESSE,
 Nous avons besoins de VOUS TOUS!

TOUS UNIS!



CFDT INTERCO 90 interco 90@interco.cfdt.fr Tél: 03 84 54 25 08 ou 06 15 57 42 81



















Permanences syndicales



Permanence CGT Tous les mardis de 14h à 16h ou sur rendez-vous 06.30.03.34.50



Permanence FO
Uniquement sur
rendez-vous
M. Nicolas JARDOT:
06.86.37.92.12
M. Pierre LAHSSEN:
06.25.89.50.41



Permanence SNDGCT Uniquement sur rendez-vous manuelrivalin@sndgct.fr



Permanence CFTC Les mardis et vendredis sur rendez-vous : 03.84.21.54.63



Permanence CFDT interco90@interco.cfdt.fr Tél: 03 84 54 25 08 ou 06 15 57 42 81 Directeur de Publication: Romuald ROICOMTE Rédacteur en Chef: Dimitri RHODES Mise en page/Maquette: Céline MOUGIN / Diana BOHN

29, 50 Anatole France CS 40322 20006 BELFORT Cedex - 03.84.57.65.65 www.cdg90.fr