

la lettre du C.D.G.

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Saône-et-Loire



Numéro 29 - Mai 2008

Lettre éditée par le C.D.G. 71

6, rue de Flacé

71018 Mâcon Cedex

Téléphone : 03 85 21 19 19

Télécopie : 03 85 21 19 10

<http://www.cdg71.fr>

é d i t o

Après le temps fort qu'a constitué le scrutin des Municipales, le moment est venu de l'installation des différentes instances territoriales, SIVOM, SIVOS et intercommunalités.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale ne fait pas exception et c'est dans les prochaines semaines que les Maires auront à élire le futur conseil d'administration.

Après treize années d'une mission passionnante à la tête du CDG de Saône-et-Loire, il m'est apparu souhaitable de « passer la main » à une équipe renouvelée, rajeunie et tout aussi disponible à répondre aux attentes des employeurs territoriaux que sont les Maires et Présidents d'établissements locaux de ce département.

J'ai bon espoir, vu le résultat des dernières municipales et le mode de désignation au CDG (le Maire vote en fonction du nombre d'agents qu'il emploie) que nous réussissions à présenter une seule liste, pluraliste bien sûr aux suffrages des élus de Saône-et-Loire.

Durant ces treize années, le Centre de Gestion s'est considérablement développé, passant de 13 agents à 28, proposant aux élus des services nouveaux (aide juridique, service de remplacement, archives, prévention...) tout en respectant l'engagement pris de maintenir le taux de la cotisation. De nouveaux services sont à l'étude, notamment la possible mise à disposition d'un contrôleur de gestion pour les villes moyennes et les intercommunalités.

C'est avec confiance et avec le sentiment du devoir accompli que je m'apprete donc à « passer le témoin » persuadé que le CDG et son personnel compétent et disponible sauront comme aujourd'hui être à votre écoute et à votre service.

Ainsi va la territoriale....

André LAFFLY
Président du CDG 71

dématérialisation

Les procédures d'échanges électroniques se sont fortement développées ces dernières années, à la fois dans les échanges tant avec les administrations qu'avec les citoyens.

La dématérialisation relève d'une démarche volontaire de modernisation administrative et a pour objectifs : la coordination, la réduction des temps de traitement et des délais de réponse ainsi que le développement durable.

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de Saône-et-Loire œuvre actuellement sur plusieurs chantiers :

- dématérialisation des données relatives à la gestion des carrières
- dématérialisation des offres et demandes d'emploi : CAP-TERRITORIAL.FR
- dématérialisation des données carrière : reprise de l'antériorité CNRACL
- dématérialisation des actes soumis au contrôle de légalité
- dématérialisation des flux comptables.

suite page 2

Brèves

❖ Heures supplémentaires :

Le taux de majoration des 14 premières supplémentaires est désormais fixé à 1,25 (contre 1,07 auparavant). Cette mesure prend effet de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2008.

(Décret n°2008-199 du 27 février 2008 relatif à la rémunération des heures supplémentaires de certains fonctionnaires)

❖ Visite médicale :

Les agents des collectivités sont désormais soumis à un examen médical périodique au minimum tous les deux ans et non plus tous les ans. Pour les fonctionnaires territoriaux nommés dans plusieurs emplois permanents à temps complet, cet examen se déroule dans la collectivité qui emploie le fonctionnaire pendant la quotité horaire la plus longue.

(Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 modifiant le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale)

❖ Elections aux organismes paritaires :

La date des élections pour le renouvellement des représentants du personnel aux commissions administratives paritaires, comités techniques paritaires et comités d'hygiène et de sécurité des collectivités territoriales et de leurs établissements publics est fixée au jeudi 6 novembre 2008 pour le 1^{er} tour du scrutin et au jeudi 11 décembre 2008 pour le second tour (Arrêté du 4 mars 2008 fixant la date des élections aux CAP, aux CTP et aux CHS des collectivités territoriales et de leurs établissements publics).

Edito	page 1
Dématérialisation au CDG 71	pages 1 et 3
Brèves : Heures supplémentaires, Visite médicale	
Elections aux organismes paritaires	page 1
Lettre aux nouveaux Elus	page 2
Bilan social 2007	page 2
Hygiène et sécurité	page 2
Brèves : Journée de solidarité	page 2
Formation professionnelle tout au long de la vie	page 4
et le Droit individuel à la formation	page 4

Lettre aux maires et Président(e)s

Madame, Monsieur le Maire,
Madame, Monsieur le (la) Président(e),
Vous venez d'être élu(e)s par la confiance de vos concitoyens, permettez donc que je vous en félicite et que je vous assure dans le même temps de la disponibilité et de l'écoute attentive de l'ensemble des agents du Centre de Gestion.

Nous sommes là, pour tout ce qui concerne les questions de personnel, de l'aide au recrutement à la gestion de leur carrière dans le cadre du statut, en passant par l'organisation des concours, la tenue des instances paritaires ou encore les dossiers de départ en retraite.

C'est un personnel compétent sous l'autorité du directeur Marc ZIMMERMANN, de la directrice adjointe Marie-Christine MANDON qui est à votre service : n'hésitez donc pas à solliciter le Centre de Gestion (03.85.21.19.19) pour toute question concernant les affaires de personnel mais aussi d'autres services relevant de la gestion communale (la tenue des archives par exemple ou peut-être bientôt, l'audit et le contrôle de gestion toujours source d'économies).

L'une des prestations les plus appréciées des maires est l'efficacité de notre service de remplacement des agents malades ou indisponibles. Notre affiliation aux Assedic facilite alors grandement la tâche des élus communaux.

Vous aurez rapidement l'occasion de prendre connaissance de l'ensemble des services et prestations offerts par le CDG de Saône-et-Loire mais sachez d'ores et déjà qu'un accueil personnalisé est possible sur simple appel téléphonique.

Le Centre Gestion de la FPT est votre outil en matière de gestion du personnel, n'hésitez donc pas à le solliciter en cas de nécessité.

C'est notre mission, nous sommes donc à votre entière disposition.

Hygiène et sécurité

Lancés le 15 février 2005 par le ministre chargé du travail, les travaux de « recodification » du code du travail ont abouti, le 13 mars dernier, à la publication par ordonnance de la partie législative du nouveau code du travail.

**Le nouveau code du travail
entrera en vigueur le 1^{er} mai 2008.**

L'objectif a été de rendre le code « lisible » par les utilisateurs, et non plus simplement par les spécialistes du droit.

Pour la fonction publique territoriale (à laquelle s'applique le livre 2, titre 3 de l'actuel code (soit les articles L. 230-1 et suivants et R. 230-1 et suivants) depuis le décret 85-605 du 10 juin 1985 modifié), c'est la partie 4, santé et sécurité au travail qui s'applique, sous réserve des dispositions du décret (soit les articles en 4000).

Un dossier complet ainsi que des outils de correspondance sont disponibles sur le site du ministère du travail : www.travail-solidarite.gouv.fr. D'autre part, la fiche info du service prévention d'avril fera le point plus largement sur ce nouveau code.

Bilan social 2007

Le bilan social est une obligation légale reposant sur la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : « l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au CTP un rapport sur l'état des collectivités, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service ».

Cette enquête bisannuelle représente une occasion unique d'obtenir, à un instant donné, une photographie de l'emploi public territorial sur des aspects divers et variés. Le bilan social est une mine d'informations.

En effet, il fournit une multitude d'indications quantitatives tant sur les effectifs que sur le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, la formation, les concours et examens professionnels...

Il convient de préciser que les bilans sociaux ne se limitent pas à une utilité au niveau local. Les informations fournies par les collectivités sont transmises à la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) en vue d'établir une synthèse nationale.

Un seul « clic » pour connaître la situation de votre collectivité



Le CDG s'engage à accompagner les collectivités dans leur procédure relative au « Bilan Social 2007 » en mettant à leur disposition, début mai 2008 :

- ✓ un questionnaire accessible via internet, visant à limiter la charge de travail,
- ✓ le questionnaire est facilement accessible sur le site du CDG et consultable 24h/24, depuis tout poste connecté à internet,
- ✓ le travail de saisie peut être effectué avec une grande souplesse en pouvant être interrompu et repris à tout moment,
- ✓ le questionnaire peut être renseigné par des utilisateurs non informaticiens en toute sécurité (enregistrement des données au fur et à mesure de la saisie),
- ✓ le temps consacré à la saisie est réduit par le pré-remplissage de certains indicateurs relatifs aux agents titulaires et stagiaires,
- ✓ le questionnaire donne la possibilité d'éditer une synthèse graphique des résultats instantanément après la saisie des données,
- ✓ le contrôle de cohérence permet de limiter les erreurs de saisie,
- ✓ un guide d'utilisation accompagne la collectivité tout au long de la procédure.

Brèves

❖ Journée de solidarité :

La Journée de solidarité mentionnée à l'article L 3133-7 du code du travail est dorénavant fixée dans la fonction publique territoriale, par une délibération de l'organe exécutif de l'assemblée territoriale compétente, après avis du comité technique paritaire concerné.

Cette journée peut être accomplie selon les modalités suivantes :

1° Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
2° Le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;

3° Toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

(Loi n°2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité)

Dématérialisation (suite)

CAP TERRITORIAL

L'emploi territorial est sur



Le nouveau portail de l'emploi territorial permet la dématérialisation complète des opérations de déclaration d'emploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2008, pour diffuser une offre d'emploi, déclarer une création ou une vacance de poste, il suffit pour les collectivités territoriales du département d'avoir un accès au site du CDG 71, rubrique bourse de l'emploi.

En effet, elles bénéficient d'une identification et d'un accès sécurisé au portail de l'emploi CAP TERRITORIAL qui leur permettent ainsi de saisir directement leurs annonces, de suivre leurs offres d'emplois en cours de publication ou parues, de consulter les tableaux de bord des déclarations enregistrées et des nominations ou des annulations, d'enregistrer des modèles de profils de poste. Le portail cap-emploi territorial permet également pour les collectivités de consulter directement les CV des demandeurs d'emplois correspondant au profil du poste : moteur de recherche multicritères (champ d'intervention, famille, métier, catégorie, grade, niveau et domaine de diplôme, secteur géographique, fonctionnaires en recherche de mobilité, lauréats de concours,...)

www.cap-territorial.fr

GESTION des CARRIERES

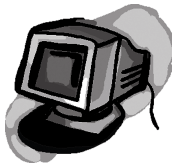
Mise en œuvre du portail WEB

Ce portail constituera une avancée certaine vers un autre mode de transmission des données entre les collectivités territoriales et le CDG71. Considéré comme un support interactif pour échanger des informations professionnelles avec les collectivités, il servira à la télétransmission des tableaux d'avancement d'échelons, des arrêtés d'avancement d'échelon, avec la perspective de l'étendre aux avancements de grade. De même, plutôt que d'envoyer par courrier aux collectivités affiliées les fiches de notation, le nouveau portail permettra de les télécharger directement sur le site extranet du CDG 71. Cela nécessitera la saisie d'un identifiant et d'un mot de passe préalablement transmis par courrier pour pouvoir accéder à l'espace confidentiel réservé à chacune des collectivités.

GEID

(gestion électronique de l'information et de la documentation)

Les 7000 dossiers agents ainsi que les 880 dossiers collectivités ont été numérisés, stockés et archivés. Ce travail colossal a nécessité un volume d'heures de travail considérable et le recrutement de plusieurs agents non titulaires. Ces dossiers numériques ne seront accessibles qu'aux personnes autorisées. L'indexation des dossiers va optimiser le travail de recherche d'un arrêté ou d'une information.



DEMATERIALIZATION des ACTES TRANSMISSIBLES au CONTROLE DE LEGALITE

La dématérialisation des actes du CDG soumis au contrôle de légalité est effective depuis le 1^{er} février 2008 et concerne :

- ❖ les délibérations du Conseil d'Administration et des instances paritaires,
- ❖ les arrêtés de la bourse de l'emploi,
- ❖ les arrêtés individuels,
- ❖ les conventions ou contrats divers.

Ces actes sont préparés par les services du CDG71, sont signés électroniquement par le Président ou les Vice-présidents et sont ensuite télé-transmis à la Préfecture.

Le contrôle de légalité renvoie un accusé de réception.

Le tiers de télétransmission est la société CDC CEE commercialisant la solution agréée FAST. Les certificats électroniques ont été fournis par la société Chambersign (*émersion de la CCI*).

DROIT à l'INFORMATION sur RETRAITE - CNRACL

Les collectivités territoriales doivent transmettre soit directement soit via le CDG, par voie dématérialisée en utilisant la plate-forme e-services de la Caisse des Dépôts et Consignations, les données concernant la carrière de leurs agents. Le transfert des données ou la reprise de l'antériorité permettront de produire un relevé de compte individuel de la CNRACL et des autres régimes de retraite. Ce processus de droit à l'information se met en place progressivement et concerne chaque année des cohortes d'agents déterminées d'après leur année de naissance. En 2008 elle concerne :

1/ les agents nés en **1951** et **1950** qui recevront soit une estimation indicative globale (EIG), soit plusieurs estimations du montant de leur pension en fonction de leur âge de départ à la retraite.

2/ Les agents nés en **1963** et **1958** qui recevront pour leur part un relevé individuel de situation (RIS) c'est-à-dire un relevé de trimestres qu'ils ont accomplis.

Pour des raisons techniques, la cohorte 2008 n'a pas pu être transférée au moyen du vecteur 3. C'est pourquoi le CDG71 vous demande de saisir directement les données sur la plate forme e-services (le vecteur 1 est la saisie directe).

Le CDG met tout en œuvre pour que les données carrière, relatives à la cohorte 2009, soient transférées au moyen du vecteur 3 à la CNRACL. Le CDG prévoit des réunions d'information sur la reprise d'antériorité de la cohorte 2009 et sur les nouvelles fonctionnalités de la plate forme e-services.

DEMATERIALIZATION des DONNEES vers le COMPTABLE PUBLIC

❖ Dématérialisation des états de paie mensuels.

Après une phase de tests effectuée le dernier trimestre 2007, les fichiers contenant les bulletins individuels et mensuels de paie sont dématérialisés et télétransmis en réel à la paie départementale depuis janvier 2008.

❖ Une nouvelle liaison d'acheminement des flux comptables est mise en œuvre et permet d'envoyer les documents comptables vers HELIOS (VPN : Virtual Private Network).

❖ Mise en place d'un nouveau protocole d'échanges avec le comptable (PESV2)

Ce Protocole d'Echanges Standard (PES) d'HELIOS permet de transmettre au Trésor Public le flux de données de prise en charge comptable en remplacement de tous les protocoles existants (indigo...). Ce protocole dans sa version 2 constitue la solution de dématérialisation des mandats, des titres et des bordereaux. La prise en compte des pièces justificatives dématérialisées sera réalisée lors d'une étape ultérieure.

La formation professionnelle tout au long de la vie

La loi du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a mis en place une nouvelle typologie des actions de formation des agents des collectivités territoriales.

La formation professionnelle **tout au long de la vie** a pour objet de permettre aux agents d'exercer avec la **meilleure efficacité** les fonctions qui leur sont confiées en vue de la **satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service**. Elle doit :

- favoriser le développement des compétences,
- faciliter l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants,
- permettre l'adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial,
- contribuer à l'intégration et à la promotion sociale,
- favoriser la mobilité ainsi que la réalisation des aspirations personnelles,
- créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois.

Elle regroupe les formations suivantes :

↔ Les actions de formation obligatoires

La formation d'intégration et de professionnalisation, définie par les statuts particuliers, qui comprend :

- Des actions favorisant l'intégration dans la fonction publique territoriale, dispensées aux agents de toutes catégories. Ces formations consisteront en l'acquisition d'un socle minimum de connaissances de l'environnement territorial, afin d'offrir à chacun une culture commune.
- Des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité ;

Ces formations se substituent à l'actuelle formation obligatoire et ne seront pas comptabilisées dans le Droit Individuel à la Formation (DIF) (voir infra).

Ces dispositions n'étant pas d'application immédiate, un décret, non encore paru à ce jour, doit prévoir les conditions de mise en œuvre.

↔ Les actions de formation facultatives

Les modalités de mise en œuvre de ces formations sont prévues par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007. Ce dernier abroge et remplace le décret du 9 octobre 1985.

Ces actions de formation peuvent être suivies à l'initiative de l'employeur ou de l'agent. Il s'agit de :

La formation de perfectionnement dont l'objectif est de permettre le développement des compétences de l'agent ou l'acquisition de nouvelles compétences. Elles doivent être prévues au plan de formation.

La formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique. L'agent peut être déchargé d'une partie de ses obligations de service.

Les formations mentionnées ci-dessus sont accordées sous réserve des nécessités de service. La rémunération est maintenue à l'agent quand l'action de formation a lieu pendant le temps de service. Si elle est suivie en dehors du temps de service et qu'elle s'inscrit dans le cadre du DIF, il perçoit une allocation de formation.

La formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent visant à parfaire sa formation pour satisfaire des projets professionnels et personnels. Elle se décline de différentes manières :



La disponibilité pour effectuer des études ou recherches présentant un caractère d'intérêt général.

Elle est accordée sur demande de l'agent et sous réserve des nécessités de service. Elle est non rémunérée.

Le congé de formation professionnelle

Il est accordé sous réserve des nécessités de service aux agents qui ont accompli au moins trois années de services effectifs dans la fonction publique. Sa durée est de trois ans maximum sur l'ensemble de la carrière. L'agent perçoit les douze premiers mois, une indemnité égale à 85% de son traitement brut.

Le congé pour bilan de compétences

Il vise à analyser les compétences, aptitudes et motivations de l'agent en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant un projet de formation. Pour en bénéficier, l'agent doit justifier de 10 ans de services effectifs dans la fonction publique.

Le congé pour validation des acquis de l'expérience

Il permet d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification.

Les congés mentionnés aux 3 et 4 sont rémunérés. Un congé d'une durée maximale de 24 heures de service peut être octroyé à l'agent.

Le Droit individuel à la formation (DIF)

L'instauration d'un droit individuel à la formation (DIF) pour les agents territoriaux est une des principales innovations de la loi du 19 février 2007. Les modalités de mise en œuvre sont quant à elles définies par le décret du 26 décembre 2007.

Le DIF constitue un moyen donné à la fois aux agents et aux employeurs pour construire et accompagner les projets de formation à vocation professionnelle.

La loi fixe à **20 heures par an** le DIF accordé aux agents territoriaux. Cette durée est calculée au prorata du temps de travail pour les agents à temps partiel et à temps non complet. Le cumul des droits se fait sur une période de six ans et les heures de formation ainsi cumulées sont **plafonnées à 120 heures**.

Le DIF est mis en œuvre à l'initiative de l'agent avec l'accord de l'autorité territoriale pour suivre des actions de formation inscrites au plan de formation.

Sont concernées, à l'exclusion de toute autre action de formation :
- les actions de formation de perfectionnement ;
- les actions de préparation aux concours et examens.

Le législateur a entendu limiter le DIF aux seules formations présentant une utilité professionnelle directe pour les collectivités.

En cas de désaccord pendant deux années successives, l'agent bénéficiera d'une **priorité d'accès** aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

La loi prévoit que le DIF s'exerce en priorité en dehors du temps de travail. Dans ce cas, l'autorité territoriale verse à l'agent une allocation de formation égale à 50% du traitement horaire de l'agent.

Toutefois, l'autorité territoriale peut décider que le DIF s'exerce pendant le temps de travail.

Dans tous les cas, le CTP doit être préalablement consulté sur le choix fait par l'autorité territoriale.