



n°102 - juin 2016

Actions **PERSONNEL**

DOSSIER

La maîtrise des absences pour raison de santé

EN DIRECT DU CDG 35

Un guide sur l'apprentissage

REPORTAGE

RIFSEEP, les gestionnaires du CDG 35 à la rencontre des collectivités



La loi portant sur **la déontologie** dans la Fonction Publique et les droits et obligations des fonctionnaires est parue au J.O. du 21 avril 2016. Très attendue, cette loi affirme des principes clairs de déontologie, modernise les droits et obligations des fonctionnaires et actualise de nombreuses dispositions (carrières, concours, contrats...). Pour une analyse détaillée de ce texte comportant 90 articles, se reporter au site internet du CDG 35 qui publie une note mutualisée des 4 CDG bretons : https://www.cdg35.fr/accueil_internet/actualites/1241_76166/les_impacts_statutaires_de_la_loi_du_20_avril_2016

Pour une approche didactique des problématiques de déontologie, le ministère de la Fonction Publique met à disposition un module de sensibilisation destiné à tous les agents publics. A consulter : http://www.fonction-publique.gouv.fr/sensibilisation_a_la_deontologie/SCO_0001/index.html

La création de **communes nouvelles** s'est accélérée en 2015 sur le territoire métropolitain grâce à loi du 16 mars 2015 qui améliore le régime de la commune nouvelle. Maire Info publie des cartes exclusives permettant de mieux comprendre la dynamique du mouvement de regroupement des communes : **1 090 communes se sont regroupées en 2015 pour former 317 communes nouvelles** et 1,1 million d'habitants. Ce mouvement va se poursuivre grâce notamment à la prolongation des mesures d'incitation financière (pas de diminution de la DGF) pour les communes nouvelles qui feront l'objet d'une délibération avant le 30 juin 2016. Selon l'AMF, plus de 400 projets de communes nouvelles seraient actuellement en cours. Consulter l'article : <http://www.maire-info.com/article.asp?param=19379&PARAM2=PLUS&nl=1>



Les discriminations à l'embauche : le gouvernement a lancé, le 18 avril, une campagne de sensibilisation intitulée "**Les compétences d'abord**" (près de 2 000 affiches partout en France) pour mettre en lumière les discriminations à l'embauche que pratiquent les entreprises. Parallèlement, il a également engagé une opération de "testing" afin d'évaluer si les candidats portant des noms à consonance étrangère sont victimes de discrimination lors de recrutements. Pour aller plus loin : <http://travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/discrimination>

Nouvelle donne territoriale : de l'opportunité à la nécessité de changer ? Cette étude réalisée par Jérôme de GROLEAU, sociologue, est publiée dans la collection "Les Cahiers de l'Observatoire Social Territorial" de la MNT. Le contexte de réforme territoriale et de baisse des dotations de l'Etat aux collectivités conduit à une transformation profonde susceptible de produire des effets globaux à long terme sur l'ensemble du système. L'enjeu de l'étude est de capter le point de vue des agents de la fonction publique territoriale et de proposer dès maintenant des pistes stratégiques et opérationnelles pour piloter cette transformation. Jérôme Grolleau estime que le management joue un rôle essentiel dans la façon dont la réforme peut être finalement vécue. Il propose ainsi différentes **actions managériales** à mettre en œuvre. L'ensemble de son analyse et de ses conclusions vise à se réapproprié cette nouvelle donne et à transformer les organisations plutôt que de les réformer. Pour aller plus loin :

<http://www.mnt.fr/la-mnt/observatoire-social-territorial>
www.mnt.fr/wp-content/uploads/2016/04/cahier_observatoire_social_territorial_N16.pdf



« Une fonction publique en pleine évolution »

Loin des idées reçues, le statut de la fonction publique connaît de nombreuses évolutions de tout ordre. Les plus marquantes, pour ce premier semestre 2016, concernent le régime indemnitaire et les droits et obligations des agents notamment de la Territoriale.

C'est ainsi qu'une refonte des primes et indemnités voit le jour avec l'instauration du **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)** qui concerne l'ensemble des agents quel que soit leur grade.

Afin d'accompagner les collectivités et établissements dans la mise en place de ce nouveau dispositif, le CDG 35, et plus particulièrement le service Statuts-Rémunération, se mobilise fortement depuis le début d'année et adapte ses actions aux besoins. La palette d'interventions va de la réunion de présentation suivie d'une aide personnalisée à la réalisation de "A à Z", ou un accompagnement simplifié sur une demi-journée. De plus, une page dédiée à cette thématique a été créée sur le site internet du CDG regroupant des outils favorisant la mise en place de ce RIFSEEP, accessible aux élus, aux gestionnaires des ressources humaines et aux agents.

L'environnement territorial est aussi impacté par la publication d'une loi très attendue relative à la **Déontologie, aux droits et obligations**, qui introduit une notion de déontologie, modernise les droits et obligations des fonctionnaires et actualise de nombreuses dispositions sur la carrière, les concours mais aussi la discipline. Une disposition édicte un délai de **prescriptibilité** pour engager une procédure disciplinaire.

Garant de la qualité de la **fonction de secrétariat des conseils de discipline de 1^{er} degré**, le CDG a organisé une formation de ses membres issus des collèges des élus et des représentants du personnel le 17 mars dernier, co-animée par la Présidente desdits Conseils, 1^{ère} conseillère au Tribunal Administratif de Rennes et la responsable du service Statuts-Rémunération, avec la présence de vice-président(e)s du CDG. Cette rencontre visait un rappel du rôle de ces instances collégiales et de leur fonctionnement, mais également un partage d'expérience entre les membres à mi-mandat.

Cet échange constructif favorise donc la garantie du respect des droits et obligations des fonctionnaires dans le département d'Ille-et-Vilaine.

Evelyne SIMON-GLORY

4^{ème} Vice-Présidente du CDG 35



LA MAÎTRISE DES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ

Face à l'allongement de la durée de vie au travail, à la pénibilité des métiers exercés dans les différents services de la Fonction Publique territoriale (entretien des espaces verts, restauration scolaire, collecte des déchets,...), aux évolutions des activités et à la réorganisation des services, les absences pour raison de santé constituent un enjeu majeur pour la collectivité employeur sur les plans économique, humain et organisationnel.

La collectivité qui supporte la majeure partie du coût des absences pour raison de santé, peut rapidement se retrouver en difficulté. Aujourd'hui, les compagnies d'assurance dénoncent les contrats en déséquilibre financier, augmentent les taux de manière significative, réduisent les niveaux de couverture. Les dépenses liées aux absences pour raison de santé pèsent lourd dans les budgets de fonctionnement alors même que les collectivités ont des marges de manœuvre financières réduites en raison des baisses de dotation.

Au-delà de la charge économique souvent importante, les absences entraînent également une désorganisation des services ainsi qu'une perte de la qualité du service rendu au citoyen. Le coût global d'une absence représente la somme du coût direct et du coût indirect. Le coût indirect correspond à l'impact des absences sur

le service (la gestion du remplacement, la réaffectation des tâches, le report des missions planifiées,...). Il est estimé à 3 à 5 fois celui du coût direct.

C'est pourquoi, la maîtrise des absences pour raison de santé constitue aujourd'hui le levier principal pour la maîtrise du budget RH et un enjeu de performance essentiel.

ADOPTER UNE DÉMARCHÉ DE PRÉVENTION

La prévention s'avère être un point d'entrée indispensable. Avoir une démarche de prévention revient à mettre en place au sein de sa collectivité un ensemble de dispositions pour préserver la santé et la sécurité des salariés et améliorer leurs conditions de travail. Cette démarche s'inscrit dans une logique de responsabilité sociale des employeurs.



POURQUOI SE PRÉOCCUPER DES ABSENCES ?

LA MALADIE ORDINAIRE : UNE VIGILANCE S'IMPOSE

La maladie ordinaire représente la plus forte proportion d'absences et perturbe le fonctionnement d'un service. Les arrêts courts et répétitifs peuvent être révélateurs du climat social dans lequel évoluent les agents ou traduire une insatisfaction à l'égard des conditions de travail. L'engagement professionnel est fragile et peut être très rapidement remis en question lors de situations de tension au sein d'un collectif ou pour des raisons purement personnelles.

L'ACCIDENT DU TRAVAIL : UN IMPACT FINANCIER LOURD

Cette absence involontaire consécutive à un fait survenu lors des missions de l'agent peut coûter très cher à la collectivité du fait de la prise en charge des frais médicaux. Il est important d'en maîtriser la durée et d'analyser les causes pour éviter la répétition de l'évènement.

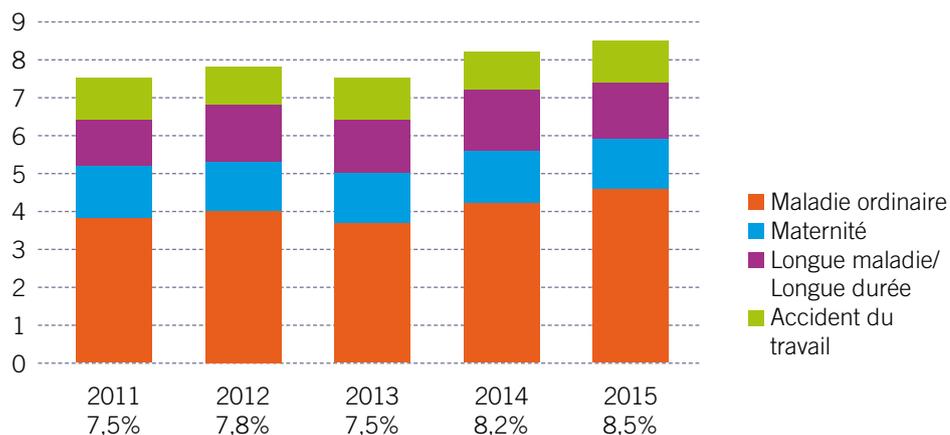
LA MALADIE PROFESSIONNELLE : DES CONDITIONS DE TRAVAIL À REPENSER

Une maladie professionnelle est constatée lorsque l'exercice des missions est à l'origine d'une pathologie professionnelle. Les TMS (Troubles Musculo-squelettiques) sont très souvent observés. Il faut s'en préoccuper car ils peuvent entraîner des absences répétées et longues, voire un risque d'inaptitude aux fonctions. Les conditions de travail doivent alors être étudiées et des actions de maintien dans l'emploi engagées.

UNE ÉVOLUTION À LA HAUSSE CONSTATÉE

Sur 100 agents, environ 9 sont arrêtés sur une année entière.

Évolution du taux d'absentéisme global



Source : contrat d'assurance des risques statutaires géré par le CDG d'Ille-et-Vilaine

« L'important est de surveiller l'évolution »



S'INTERROGER SUR LA MOTIVATION AU TRAVAIL ET MOBILISER LES OUTILS DE GESTION DE RESSOURCES HUMAINES

Les tenants de l'approche économique tenteront de limiter les coûts et ceux de l'approche humaine s'interrogeront sur le pourquoi. Comment conjuguer les deux ?

La solution à court terme est de mettre en place **une politique de contrôle et d'expertise médicale** pour vérifier la validité des arrêts et éviter les prolongations. En agissant ainsi, la collectivité lève les suspicions internes et démontre son engagement dans une démarche active de suivi des maladies et accidents de travail. Cette politique de contrôle doit être connue de tous, l'objectif n'étant bien évidemment pas de stigmatiser un individu mais bien de limiter la durée donc le coût des arrêts.

Cependant, souvent l'absentéisme que l'on peut maîtriser découle de problèmes d'organisation et de management. La collectivité devra agir sur le moyen et long termes et globalement sur la culture de la collectivité et les conditions de travail du personnel. **Un laisser-aller organisationnel favorise l'absentéisme.**

La bonne application des règles et le rappel des incidences financières des absences pour raison de santé et de leurs conséquences organisationnelles contribueront **à responsabiliser chaque agent de la collectivité**. Il faut lui donner la place qu'il mérite

en l'associant aux démarches. Lui seul sait parler de son travail et se révèle être bien souvent porteur d'idées d'amélioration.

En réfléchissant à sa politique de gestion des ressources humaines, la collectivité définit ses priorités : Quelle politique de remplacement des arrêts maladie ? Quelle réflexion autour des modulations du régime indemnitaire pour favoriser le présentéisme ? Comment prévenir le désengagement professionnel et renforcer l'implication au travail ? Quelle place au dialogue social sur l'absentéisme ? Quels moyens donnés au CHSCT pour développer sa connaissance de terrain et travailler ensemble dans un but commun d'amélioration des conditions de travail ?



L'ABSENTÉISME EN ILLE-ET-VILAINE

Quelques chiffres

- Un taux d'absentéisme global en hausse : 8.5% en 2015 contre 7.5% en 2011.
- Un absentéisme plus important lorsque la collectivité augmente en taille. Les collectivités de 10 à 30 agents ont connu une évolution très importante en fréquence d'arrêts (nombre d'arrêts).
- Une forte augmentation de la maladie ordinaire : 4.6% en 2015 contre 3.8% en 2011 et des durées d'arrêts en maladie ordinaire augmentant avec l'âge des agents.
- Une augmentation plus modérée sur les longues maladies - longues durées : 1.5% en 2015 contre 1.2 % en 2011.
- Des statistiques d'accidents du travail relativement stables 1.1% en 2011 et 2015 à l'inverse des statistiques nationales en hausse.
- Une durée moyenne d'arrêt en maladie ordinaire de 18.4 jours et en accident du travail de 51.1 jours.

UN PRÉALABLE : DISPOSER D'INDICATEURS FIABLES ET CONSTANTS À DÉCLINER PAR TRANCHE D'ÂGE, GENRE, SERVICE, MÉTIER

Trois indicateurs à étudier et à suivre annuellement :

- **le taux d'exposition** = le nombre d'agents absents
- **le taux de fréquence** = le nombre d'arrêts
- **le taux de gravité** = le nombre de jours d'arrêts.

Ces données statistiques sont à étudier tous les ans.

QUELQUES QUESTIONS À SE POSER CONCERNANT LES EFFECTIFS, LA PYRAMIDE DES ÂGES ET L'ORGANIGRAMME DE LA COLLECTIVITÉ

Absentéisme et âge :

Chez les jeunes : problème d'intégration ? valeur du travail ? méthode de management ?

Chez les plus âgés : capacité à maintenir l'engagement ? formation continue ? pénibilité des métiers ?

Absentéisme et genre :

Chez les jeunes femmes : conciliation vie professionnelle, vie privée ? absences liées à la maternité ?

Chez les femmes plus âgées : causes spécifiques liées au sexe ? moindre équipement des services féminisés ?

Absentéisme par métiers :

En espaces verts : des maladies professionnelles dues à des gestes répétitifs ?

En maintenance des locaux : des problèmes de santé liés aux efforts de soulèvement ?

En restauration scolaire : des accidents du travail pour chute et glissade de plein pied ?

Absentéisme par service :

Une mauvaise organisation de travail ? un désengagement du collectif de travail ? des pratiques de management à faire évoluer ?

LES BONNES PRATIQUES DE GESTION

- Penser à déclarer vos arrêts dans les délais contractuels pour éviter des refus de prise en charge de l'assureur.
- Constituer des demandes de remboursement complètes pour obtenir rapidement les indemnités.
- Clôturer vos événements (indiquer les dates de reprise de l'agent) pour ne pas faire chiffrer des provisions venant gonfler les taux d'assurance.
- Faire appel au service du recours contre tiers responsable en cas d'accident avec un tiers impliqué pour réduire les dommages financiers.

EN SAVOIR +

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les conditions de travail jouent un rôle non négligeable dans le processus qui conduit l'agent à s'absenter. Les exigences du poste font appel de manière régulière à la capacité d'adaptation des agents et à leur savoir-faire. Le service Conditions de travail est à votre disposition pour vous accompagner dans votre connaissance des risques professionnels et vos démarches de maîtrise des absences pour raison de santé. Cette équipe pluridisciplinaire composée de médecins de prévention, de conseillers en prévention, de chargés de suivi administratif interviendra sur votre sollicitation.

L'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La connaissance des métiers et de leurs risques professionnels à travers le document unique d'évaluation des risques professionnels (DU) permet de mettre en place des actions de prévention ciblées. Ce document doit être mis à jour annuellement. Cette évaluation est financée par le FNP (Fonds National de Prévention).

L'ANALYSE DE L'ABSENTÉISME

Le RASSCT (Rapport Annuel sur la Santé Sécurité et Conditions de Travail) reflète la photographie des absences pour raison de santé sur une année. Ce rapport soumis pour avis au CHSCT constitue une base de discussion nécessaire à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels. Les données figurant aux dossiers statistiques communiqués tous les ans sont très utiles pour réaliser un

diagnostic et améliorer la connaissance de l'existant. Il n'est cependant pas exhaustif, les données doivent être croisées et tenir compte du contexte de la collectivité pour une analyse plus fine.

LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Pour prendre en compte les restrictions d'aptitude, il est parfois nécessaire d'étudier en détail le poste de travail et les gestes effectués. Des mesures organisationnelles, humaines et techniques suffisent souvent à pouvoir maintenir l'agent en situation de travail. Le FIPH (Fonds d'insertion des personnes handicapées) contribuera en partie au financement des équipements nécessaires sur prescription du médecin de prévention. Certaines difficultés rencontrées seront prises en charge par des programmes de soutien psychologique à disposition des collectivités dans le cadre du contrat d'assurance des risques statutaires.

UN GUIDE SUR L'APPRENTISSAGE

Les CDG bretons et le CNFPT, avec la collaboration de la Région et de l'État, publient un guide qui présente les 30 principaux métiers du secteur public accessibles par l'apprentissage ou l'alternance.

L'apprentissage et l'alternance constituent pour les jeunes l'une des meilleures voies d'entrée dans la fonction publique. Ce guide pratique, élaboré par des spécialistes de l'insertion dans le service public en Bretagne, met l'accent sur **30 métiers de 9 secteurs professionnels** accessibles par ces dispositifs. Il propose un descriptif des activités, lieux de travail et perspectives d'évolution pour chaque métier, ainsi que des liens cliquables vers les organismes de formation.

Longtemps associé aux métiers traditionnels de l'artisanat, du commerce, du bâtiment ou des travaux publics, l'apprentissage permet désormais de préparer à une **diversité de métiers**, notamment **ceux du social et des services**, qui représentent un défi en termes de

recrutements dans les années à venir. Il apporte une réponse concrète à de nombreux enjeux des administrations de proximité.

De multiples centres d'apprentissage de Bretagne préparent aux emplois du secteur public. Des formations en alternance ont spécialement été conçues pour les métiers des collectivités. Les Centres de Gestion de la FPT, en partenariat avec des écoles, des universités et Pôle Emploi, ont favorisé la création de cursus tels que des licences professionnelles et des préparations par immersions aux fonctions de secrétaire de mairie, gestionnaires (finances, ressources humaines, urbanisme, action sociale...), de techniciens polyvalents, d'agents de maintenance... Dans chaque



département, ces formations débouchent sur des missions temporaires dans l'attente d'un recrutement permanent.

Le guide est disponible sur le site internet du CDG 35 : https://portail.cdg35.fr/getliendoc.php?n=11/12936_14612_Plaquette_FPT.pdf

RENCONTRE RÉGIONALE DES INTERCOMMUNALITÉS BRETONNES

Une rencontre sur le thème des problématiques de ressources humaines lors des reconfigurations territoriales a été organisée conjointement par l'ADGCF (Association des Directeurs Généraux des Communautés de France) et les 4 CDG bretons, le 28 avril dernier à Pontivy. Elle a réuni plus d'une centaine de participants, directeurs et responsables des RH d'intercommunalités et de communes nouvelles.

L'objectif de la réunion était **d'apporter des outils et des méthodes** aux directions des collectivités menant des projets de regroupement d'EPCI ou de communes. A l'issue de l'après-midi, chacun des participants disposait d'une boîte à outils utile à la conduite des projets de fusion. Les différentes problématiques RH ont pu être abordées sur les aspects suivants : organisationnel, statutaire, communication, dialogue social et management. Cette rencontre a été marquée

par des apports riches et denses. Les témoignages d'EPCI ayant mené des regroupements ou en cours de projet ont été particulièrement appréciés par les participants. L'ensemble de ces expériences a démontré que le volet Personnel est primordial dans la conduite du changement. Parmi toutes les recommandations des différents intervenants, on retiendra **l'importance du dialogue et de l'écoute vers le personnel**. Cela implique d'informer les agents tout au long du projet, de les associer à leur niveau aux enjeux de ces mutations et enfin de les rassurer car nécessairement ces changements génèrent des craintes et des inquiétudes.

Cette première collaboration réussie entre les CDG bretons et l'ADGCF se prolongera dans un premier temps par la diffusion d'une documentation complète de la rencontre, disponible sur le site internet du CDG 35 et à l'avenir par d'autres rencontres sur des thématiques intéressant particulièrement les intercommunalités.





LE SAVEZ-VOUS ?

DES DISPOSITIFS POUR ENCOURAGER L'ÉVOLUTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Face à une réorganisation territoriale engendrant un nouveau projet d'organisation des services, face au souhait ou à une nécessité d'évolution de la part de l'agent (mobilité interne ou externe, reclassement, professionnalisation...), il est souvent opportun tant pour une collectivité que pour le personnel de faire le point des forces et faiblesses en présence, des envies et des besoins et ainsi d'adapter les compétences.

Pour répondre à ces évolutions et à l'accord sur les Parcours Professionnels Carrière et Rémunération (PPCR), le Centre de gestion propose aux collectivités trois dispositifs pour mieux accompagner les agents dans l'évolution de leurs parcours professionnels.

Le bilan professionnel

Dans le cadre de réorganisation et de restructuration des collectivités, le bilan professionnel permet d'évaluer le potentiel et les motivations professionnelles d'un agent et d'appréhender les nouvelles compétences requises pour l'occupation d'un nouveau poste répondant aux orientations définies au préalable par l'employeur.

Le conseil en mobilité

Favorisant l'efficacité des services en collectivités en débouchant sur une mobilité interne ou externe, le conseil en mobilité prépare et accompagne les agents territoriaux dans leur mobilité professionnelle. Il concerne les agents dont le projet professionnel est défini au préalable.

Le bilan de compétences

Utilisé pour accompagner les agents dans leur projet de reconversion professionnelle, le bilan de compétences est une méthode d'accompagnement qui "doit permettre à une personne d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles ainsi que ses aptitudes

et ses motivations afin de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation" (article L.613-10 du Code du travail).

Réalisés en individuel ou en collectif, ces accompagnements sont menés par des conseillers pluridisciplinaires ayant une expérience confirmée en conseil et en orientation. Ils prennent en compte les tendances du marché de l'emploi, l'analyse des secteurs professionnels en adéquation avec les métiers et formations, pour une insertion réussie et durable.

Pour en savoir plus :

- Consultez les plaquettes de présentation en ligne sur www.cdg35.fr
- Contactez le service Mobilité Emploi Compétences : 02 99 29 76 89

JURISPRUDENCE

En application des dispositions combinées de l'article 136 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, **les agents non titulaires des collectivités territoriales occupant un emploi permanent ont droit à un traitement fixé en fonction de cet emploi, à une indemnité de résidence, le cas échéant au supplément familial de traitement ainsi qu'aux indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.** Les stipulations du contrat d'un agent qui fixent sa rémunération sur la base d'un taux horaire appliqué au nombre d'heures de travail effectuées et excluent le versement de tout complément de rémunération, méconnaissent ces dispositions.

CE, 30 mars 2016 n°380616

Le maintien en activité du fonctionnaire au-delà de la limite d'âge

ne constitue pas un droit, mais une simple faculté laissée à l'appréciation de l'autorité administrative. Celle-ci se détermine en fonction de l'intérêt du service, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, qui exerce sur ce point un contrôle restreint à l'erreur manifeste d'appréciation.

CAA Marseille, 9 février 2016 n°14MA03752



*Vos interlocuteurs au service Mobilité Emploi Compétences :
Véronique Vié,
conseillère en mobilité
et Sylvaine Latinier,
Coordinatrice parcours professionnels*

RIFSEEP, LES GESTIONNAIRES DU CDG 35 À LA RENCONTRE DES COLLECTIVITÉS



Afin d'accompagner les collectivités et établissements dans la mise en place du nouveau Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), le CDG 35 et plus particulièrement le service Statuts-Rémunération, s'est fortement mobilisé sur un temps restreint.

Communauté de communes du Val d'Ille

« Une mobilisation forte du service pour aller à la rencontre des collectivités »



*De gauche à droite :
Barbara Morin, Erwan De Baets, Sandra Ruellan, Mélinda Bonnamy, Fanny Kerjean, Émilie Leprince, Agnès Bernard, Delphine Beauvain, Marine Jouître et Karine Desgrouas*

LE RIFSEEP

Couplé aux outils classiques de management, tels que les organigrammes, les fiches de postes et les entretiens professionnels, **le RIFSEEP doit être considéré comme un outil de politique RH.**

Le RIFSEEP est composé de deux parts : l'IFSE, Indemnité de Fonctions, Sujétions et Expertises, liée aux missions du poste et le CI, Complément Indemnitare versé à l'agent au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.

Il a vocation à s'appliquer à tous les agents quels que soient leurs grades ou leurs filières. Il remplace toutes les primes et indemnités sauf celles limitativement énumérées par décret. Enfin, il doit être mis en oeuvre dans un délai raisonnable. Actuellement, il concerne les cadres d'emplois suivants : administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, adjoints administratifs, conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, ATSEM, agents sociaux, éducateurs des APS, opérateurs des APS, animateurs, adjoints d'animation et techniciens.



LES SPÉCIALISTES DU CDG AUPRÈS DES GESTIONNAIRES RH POUR DES AIDES PERSONNALISÉES

Le service Statuts-Rémunération s'est mobilisé pour aller à la rencontre des collectivités afin de les accompagner en répondant à leurs interrogations.

Des aides personnalisées ont été mises en place en proposant **13 réunions suivies d'ateliers. Le CDG a pu s appuyer sur les collectivités suivantes** : les Communes de COMBOURG, de DOL DE BRETAGNE, de GUIPRY-MESSAC, de LOUVIGNE DE BAIS de RETIERS, de PLEUMELEUC, de SAINT BRICE EN COGLES, la Communauté d'Agglomération de SAINT-MALO et les Communautés de Communes de FOUGERES, de BROCELIANDE et du VAL D'ILLE.

Par ailleurs, le service propose de poursuivre l'accompagnement des collectivités par le biais du site internet avec une page dédiée à ce thème (guide, FAQ, modèles...) et des accompagnements à la carte sur demande, allant du simple conseil à la mission d'accompagnement personnalisé.

FORTE PARTICIPATION AUX RENCONTRES AU CDG 35

Le CDG 35 a souhaité accompagner les collectivités en proposant plusieurs formules.

En février, deux réunions d'actualités présentées par Séverine Gaubert (responsable du service Statuts - Rémunération) et Fanny Kerjean (Conseillère RH-Finances) ont permis de présenter de manière générale le RIFSEEP afin de répondre ensuite aux différentes questions.

14 demi-journées d'actualités statutaires ont eu lieu (au CDG et dans 11 communes). Elles ont rassemblé plus de 600 personnes.

12 ateliers ont aidé plus de 143 collectivités (soit plus de 200 gestionnaires RH) à construire leur dispositif.



Réunion
du 3 mars 2016
à la Communauté
de Communes
du Val d'Ille



ATELIERS DÉPARTEMENTAUX DE LA MOBILITÉ : LE 23 SEPTEMBRE 2016

Le premier carrefour régional des mobilités s'est déroulé en 2015 au Village des Collectivités en présence notamment de la ministre de la fonction publique et de la décentralisation. Face au succès en terme d'affluence et d'intérêt, la Préfecture de région a chargé la plateforme interministérielle d'appui aux ressources humaines d'organiser en 2016 dans chaque département breton des **ateliers départementaux de la mobilité inter fonction publique**. Une nouvelle édition sera accueillie au Village des Collectivités en septembre prochain : des temps collectifs de présentation des fonctions publiques, du contexte local et démographique, des métiers recherchés alterneront avec des rendez-vous individuels animés par des conseillers de la fonction publique et territoriale. Les modalités de participation seront prochainement diffusées.

FORUM TERRITORIAL 2016

Bloquez dès à présent la date du 13 décembre 2016 dans vos agendas. Après l'édition pilotée par le CDG 35 qui s'est déroulée à Rennes le 10 avril 2013, c'est Brest qui a été choisie par le CDG 29 pour accueillir le **3^{ème} forum des élus et de l'emploi territorial**. Plus de 1 200 personnes (grand public et collectivités) avaient assisté à cet événement qui proposait des conférences, ateliers, tables rondes, job dating, découverte des métiers et des collectivités. Le 1^{er} trophée breton de la restauration territoriale avait également été organisé à cette occasion. Le programme sera adressé aux collectivités au courant de l'été.



INFO DERNIÈRE MINUTE

A l'initiative du SDE35, une borne de recharge pour véhicules électriques est disponible pour les visiteurs et partenaires du Village des collectivités à compter du 8 juin 2016.

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
Juin 2016

Directeur de la publication :

Jean-Jacques BERNARD,
Président du CDG 35

Directeur de la rédaction :

Jean-Paul HUBY,
Directeur Général des Services

Coordination :

Isabelle LANDRÉ-MERCIER

Ont collaboré à ce numéro :

Sandrine BOULY, Séverine GAUBERT,
Fanny KERJEAN, Pascale LARVOL,
Sylvaine LATINIER, Ludvine LAUNAY,
Sylvie SOYER, Véronique VIÉ,
Laurent ZAM

Création graphique et mise en page :

Enola Création, www.enola-creation.fr

Impression :

Le Colibri Imprimeur, Cesson-Sévigné

Crédits Photos :

Communication CDG 35, Stocklib

Dépôt légal :

Juin 2016

ISSN :

1247-7540

CDG 35

Village des collectivités territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX

Tél : 02 99 23 31 00

Fax : 02 99 23 38 00

E-mail : contact@cdg35.fr

Site internet : www.cdg35.fr

Photo couverture :

La maîtrise des absences
pour raison de santé
(dossier)

