



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



[Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes](#)

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 20 – Octobre 2018

DOSSIER – P. 3

Conseil en parcours professionnel

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P. 2

Dossier P. 3 à 5

Focus P. 6 à 7

Information &
horaires d'ouverture
du Centre de Gestion
du Cantal

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h
Vendredi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel : cdg15@cdg15.fr

Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

REUNIONS D'INFOS

Compte tenu de l'actualité, le Centre de Gestion du Cantal organise des réunions d'informations sur 3 secteurs du département.

3 thèmes sont abordés. Il s'agit de :

- **La réforme des retraites**
- **Le temps partiel thérapeutique**
- **Le site emploi-territorial / Bilan social**

Lundi 5 Novembre

De 14h à 17h à Salers (Communauté de Communes)

Mardi 6 Novembre

De 9h à 12h à Murat (Hautes Terres Communauté)

Mardi 6 Novembre

De 14h à 17h à Aurillac (CDG)

L'inscription en ligne vaut convocation.

Aucun frais de déplacement ne sera pris en charge par le CDG15.

Inscriptions en ligne sur le site du CDG 15 – www.cdg15.fr

Actualités

Agenda 2018

Commission de Réforme

Jeudi 25 Octobre

Jeudi 15 Novembre

Jeudi 13 Décembre

Tout dossier incomplet 15 jours avant la séance ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour

Comité Médical

Mardi 23 Octobre

Mardi 20 Novembre

Mardi 18 Décembre

CAP C

Mardi 2 Octobre

Mardi 27 Novembre

CAP A et B

Jeudi 18 Octobre

CT

Jeudi 29 Novembre

Transmission des dossiers au

CDG15 →

1 mois avant la date du CT ou de la CAP.

Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

REUNIONS D'INFOS :

Inscriptions en ligne

3 thèmes abordés :

- Réforme des retraites
- Temps partiel thérapeutique
- Site emploi-territorial / Bilan social

Lundi 5 Novembre

De 14h à 17h à Salers

(Communauté de Communes)

Mardi 6 Novembre

De 9h à 12h à Murat (Hautes

Terres Communauté)

De 14h à 17h à Aurillac (CDG)

ELECTIONS

PROFESSIONNELLES :

Jeudi 6 Décembre

RETRAITE : VOUS SOUHAITEZ CONNAITRE LE MONTANT DE VOTRE PENSION

Vous avez 45 ans et plus.

A titre personnel, vous souhaitez obtenir des simulations quant au montant prévisionnel de votre pension de retraite.

Vous avez alors la possibilité de vous connecter sur le site de la Caisse des Dépôts

Présentation EVA – simulateur

Accès à une évaluation tous régimes aux

- ▶ Titulaires d'un compte CNRACL, RAFP ou IRCANTEC à jour
- ▶ Agés de plus de 45 ans
- ▶ Après inscription sur l'espace personnalisé « CDC retraites »

Etape 1 : Vous devez créer votre compte. Pour cela votre numéro de sécurité sociale vous sera demandé ainsi qu'un mot de passe.

Etape 2 : Menu « DEMANDER » (colonne de gauche)

- ⇒ Mes simulations retraite,
- ⇒ puis « démarrer une simulation »

Le site vous propose alors trois scenarii.

Evolution favorable - La simulation du futur montant de votre retraite prolonge cette situation jusqu'à votre départ à la retraite. Dans cette hypothèse, votre future retraite est calculée sur la base de l'indice de traitement envisagé en fonction de l'évolution de votre carrière.

Evolution moyenne - La simulation du futur montant de votre retraite prolonge cette situation jusqu'à votre départ à la retraite. Dans cette hypothèse, votre future retraite est calculée sur la base de votre indice de traitement actuel sans prendre en compte une éventuelle évolution de carrière.

Aucune acquisition de droits – Cette simulation fait l'hypothèse d'une interruption de votre carrière professionnelle jusqu'à votre départ en retraite

Etape 3 : Vous devez consulter votre boite mail et cliquer sur le lien

Etape 4 : « CONSULTER » (colonne de gauche)

- ⇒ Mes documents du droit à l'information

Dans les 3 cas, les cases grisées du tableau indiquent les premiers montants qui intègrent le taux plein.

Chacun des scenarii ne peut être demandé qu'une fois par jour.

Documents relatifs à la retraite téléchargeables sur le site du CDG 15 –
www.cdg15.fr

Dossier

CONSEIL EN PARCOURS PROFESSIONNEL

Références juridiques

□ **Loi n° 2007-148 du 2 février 2007** relative à la modernisation de la fonction publique et la **loi n° 2007-209 du 19 février 2007** relative à la formation dans la fonction publique territoriale,

□ **Loi n° 2009-972 du 3 août 2009** relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique,

□ **Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comprend des dispositifs en faveur des politiques de maintien dans l'emploi, d'insertion ou réinsertion, de développement des compétences et accès aux différents niveaux de qualification, d'évolution professionnelle,

- ⊕ □ **Article 39 :** Toute personne dispose du droit à être accompagnée, conseillée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun. La Loi instaure pour les titulaires d'un compte personnel d'activité (CPA) un droit à un accès global et personnalisé destiné à l'aider à exercer ses droits pour la mise en œuvre de son parcours professionnel
- ⊕ □ **Article 40 :** L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences définies par décret.

□ **Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Les agents sont confrontés aux diverses évolutions qui touchent la gestion des ressources humaines. L'allongement de la durée des carrières, les réformes structurelles, l'évolution des métiers, les attentes et obligations professionnelles et personnelles entraînent, aujourd'hui, une mobilité professionnelle plus importante.

Aussi, le Centre de Gestion du Cantal propose des prestations pour l'accompagnement des collectivités et/ou des agents.

C'est un outil de stratégie de carrière au service de l'autorité territoriale et de ses agents qui permet :

➤ aux agents de disposer d'un appui pour favoriser l'évolution professionnelle dans les cas suivants :

- Changement d'emploi et/ou de grade,
- Situation professionnelle difficile,
- Repositionnement lié à des évolutions de service,
- Inaptitude pour raison de santé,
- Evolution de la collectivité.

VOS OBJECTIFS

Permettre à un agent de définir un projet professionnel réaliste et adapté et de déterminer le plan d'action à mettre en œuvre pour le concrétiser tenant compte de sa situation.



NOS SOLUTIONS

- Mieux connaître les atouts et les points de développement professionnel de l'agent,
- Savoir mettre en valeur son profil professionnel pour mieux se positionner sur le marché de l'emploi,
- Construire et optimiser les outils de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, argumentaire d'entretien, ...),
- Lui permettre de découvrir d'autres environnements professionnels (périodes d'immersion),
- Définir un plan d'action personnalisé,
- Se projeter positivement et concrètement dans son évolution professionnelle.

Accompagnement RH (sur des situations particulières et collectives)

- L'aide au recrutement permanent,
- Le conseil en organisation des services,
- La mise en place de l'entretien professionnel, l'élaboration des fiches de poste,
- La refonte du régime indemnitaire,
- Le transfert de personnels,
- Conflits entre la collectivité et l'agent,
- etc

Mobilité choisie (conseil en évolution professionnelle – CEP)

Les agents disposent d'un appui pour favoriser l'évolution professionnelle dans les cas suivants :

- Changement d'emploi et/ou de grade,
- Situation professionnelle difficile,
- Repositionnement lié à des évolutions de service,
- Evolution de la collectivité,
- Projet professionnel,
- Souhait de mobilité,
- etc

Mobilité subie (reclassement pour raison de santé)

- Agents devenus inaptes physiquement (inaptitude temporaire ou définitive) à la suite d'un accident ou d'une maladie, sans pour autant être inaptes à toutes fonctions,
- Changement dans la situation administrative de l'agent => ne peut donc intervenir sans son accord.
- Changement de cadre d'emplois et/ou de grade au sein d'une même collectivité ou un changement de collectivité employeur.
- Aboutissement d'un processus (souvent long) où se succèdent des arrêts de travail, restriction d'aptitude, aménagement du poste et/ou changement d'affectation,
- L'agent doit avoir été reconnu inapte définitif à ses fonctions,
- Tous les agents sont concernés (sauf stagiaires)

Intervention d'une équipe pluridisciplinaire
(Expertise statutaire, conseil en RH, Santé et sécurité au travail, médiation)

Intervention de la conseillère en évolution professionnelle

Intervention du pôle Santé au Travail
(Prévention, handicap, ergonomie, instances médicales, médecine préventive)

AVANTAGES POUR LES AGENTS :

Le conseil en parcours professionnel permet :

- D'imaginer un futur professionnel réaliste en capitalisant ses acquis
- De réaliser un bilan professionnel pour définir objectivement des perspectives professionnelles
- De construire un plan d'actions précis (changement de poste ou d'emploi, mutation)

AVANTAGES POUR LES COLLECTIVITES :

Le conseil en parcours professionnel est un outil de gestion en ressources humaines qui permet :

- De prendre en compte et de clarifier les attentes des agents
- De disposer d'un prestataire de service en ressources humaines neutre, extérieur à la collectivité
- De détecter les potentiels, les compétences et les centres d'intérêts
- D'accompagner et d'orienter le changement
- De fidéliser les agents en leur permettant de changer de service, de métier, de construire un parcours de mobilité interne ou externe
- Mise en place d'une GPEEC

LE TARIF

La prestation est gratuite car elle est intégrée dans la cotisation additionnelle

BON À SAVOIR



L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire pour bénéficier du CEP. L'accompagnement est réalisé sur le temps libre de l'agent. Cependant, un accord spécifique peut prévoir les conditions dans lesquelles le CEP peut être mobilisé sur le temps de travail. Les salariés sont informés par la collectivité de la possibilité de recourir au CEP, notamment au cours de l'entretien professionnel.



Refonte du compte personnel de formation (CPF) dans le secteur privé

Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. La monétisation du CPF est actée. Sous réserve des dispositions réglementaires, le compte sera crédité de 500 € par an pour un salarié à temps plein, avec un plafond à 5 000 €.

Le montant annuel d'alimentation des droits ainsi que son plafonnement seront supérieurs pour tous les actifs n'ayant pas un niveau V de qualification (CAP).

La loi prévoit également la création d'une nouvelle application numérique pour tous les actifs, permettant de connaître en temps réel les droits individuels acquis au titre du compte personnel de formation, de choisir une formation en cohérence avec son projet professionnel, avec les évolutions de l'emploi sur un territoire.

Ces modifications ne sont pour le moment pas applicables aux agents de la fonction publique territoriale et devront faire l'objet d'une transposition.

Focus

CAMPAGNE 2018 DU DROIT A L'INFORMATION



La campagne du droit à l'information a commencé début septembre à destination des actifs concernés par les cohortes 2018 :

- pour les EIG : années 1953, 1958, et 1963,
- pour les RIS : années 1968, 1973, 1978 et 1983.

Nouveauté : ces documents sont accessibles en ligne et ne sont plus désormais envoyés par voie postale à tous les assurés ayant communiqué une adresse courriel.

Toutefois, ceux-ci ont la possibilité de s'opposer à ce processus de dématérialisation, pour les futures campagnes, en demandant en ligne, via l'espace personnel, l'envoi de ces documents par courrier.

Rappel : en tant qu'employeur, vous restez l'interlocuteur unique de l'agent pour tous ses besoins d'information en incitant l'agent à être proactif : vérification de leurs données carrières, création et consultation de leur espace personnel...

REtenue A LA SOURCE (PAS)

Le Premier Ministre Edouard PHILIPPE a annoncé le maintien du prélèvement à la source.

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu vise à adapter le recouvrement de l'impôt au titre d'une année à la situation réelle de l'usager (revenus, événements de vie) au titre de cette même année, sans en modifier les règles de calcul. Il a pour objectif de supprimer le

décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur ces revenus.



C'est une réforme essentielle du paiement de l'impôt sur le revenu, qui concerne à la fois les contribuables et les employeurs. Sa mise en œuvre technique s'appuie uniquement sur votre logiciel de paie qui intégrera les évolutions nécessaires.

L'administration fiscale, qui restera l'interlocuteur unique des contribuables pour le prélèvement à la source, met tous les moyens en œuvre pour vous accompagner. Elle conduira tout au long de l'année 2018 à une communication externe utilisant tous les médias à sa disposition.

MODIFICATION DE LA DECLARATION DE L'OETH (OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS)



L'article 67 de la loi modifie pour tous les employeurs la déclaration de l'OETH. À partir du 1^{er} janvier 2020, la contribution fera l'objet de nouvelles modalités de calcul. En particulier, les sommes exposées au titre des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service conclus notamment avec des Esat ne seront plus considérées comme un moyen de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi (abrogation de l'article L5212-6 du code de travail). De ce fait, ces sommes ne seront plus incluses dans le calcul de leur taux obligatoire

d'emploi de personnes en situation de handicap, qui se doit d'être supérieur à 6 %. En revanche, le nouvel article L5212-10-1 du même code permettra la déduction de ces dépenses du montant de la contribution annuelle si elle est dûe.

L'objectif affichée par le gouvernement est de rénover la politique d'emploi des travailleurs handicapés : il s'agit de dispositions communes au secteur privé et au secteur public visant à favoriser le recrutement direct des travailleurs handicapés et à simplifier la déclaration sur l'emploi de ces personnes dans la perspective de son intégration dans la déclaration sociale nominative (communiqué de presse du 27 mars 2018 suite au CCFP).

Les articles initialement présents dans le projet de loi relatif au recrutement d'agents contractuels sur certains emplois de direction ont été censurés par le Conseil constitutionnel et n'apparaissent donc pas dans la version définitive de la loi.

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

DISPOSITIONS RELATIVES A L'APPRENTISSAGE



L'âge de recrutement d'un d'apprenti est désormais relevé à 29 ans révolus au lieu de 25 ans auparavant.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation. Cette durée était au minimum d'un an auparavant (sauf dérogation).

Des dérogations pourront être apportées par décret à la durée du travail prévues pour les apprentis mineurs.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial seront fixées par voie réglementaire.

Ces dispositions entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Elles ne seront pas applicables aux contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2019.

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

OUVERTURE DU CHOMAGE AUX AGENTS DEMISSIONNAIRES

La réforme de l'assurance chômage prévoit la possibilité de verser une allocation aux agents démissionnaires sous réserve de remplir certaines conditions :

- une condition d'activité antérieure, dont les modalités seront fixées par les textes d'application. Cette condition pourrait se traduire par une durée d'affiliation minimale de cinq années continues (*art L5422-1-II du Code du travail*) ;
- la poursuite par l'intéressé d'un projet d'évolution professionnelle présentant un caractère **réel et sérieux**, et renvoyant, soit à une reconversion nécessitant le suivi d'une formation, soit à un projet de création ou de reprise d'une entreprise.

La reconnaissance du caractère réel et sérieux doit être précisée par décret.

Préalablement à la démission, (*art L5422-1-1 du Code du travail, créé par l'art 50 de la loi Avenir professionnel*), l'agent doit solliciter un accompagnement au titre du **conseil en évolution professionnelle** (CEP) afin d'élaborer son projet.

Ainsi en pratique, l'agent devra préparer son projet professionnel et solliciter un accompagnement, avant de démissionner.

Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel