



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 1 – Mars 2016

DOSSIER – P.3

Eclairage sur le RIFSEEP

Dans ce numéro

Actualités P. 1 et 2

Agenda P.2

Dossier P. 3

Focus P.4

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

Bienvenue à la nouvelle Directrice du Centre de Gestion du Cantal



Madame Christine DELBOS a été recrutée en qualité de Directrice du Centre de Gestion du Cantal à compter du 1^{er} janvier 2016 en remplacement de Monsieur KANNENGISSER suite à un départ en retraite.

Le Président du Centre de Gestion, Monsieur Roland BRAY, souligne qu'elle connaît bien la fonction publique territoriale puisqu'elle a débuté sa carrière en 1992 à la Mairie d'Aurillac, puis en 1998 au District du Bassin d'Aurillac devenu Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac. Et enfin, elle était précédemment Directrice Générale des Services à la Mairie de Vic sur Cère.

Agenda 2016

Commission de Réforme

Mardi 22 mars

Jeudi 14 avril

Jeudi 19 mai

Jeudi 23 juin

Jeudi 21 juillet

Jeudi 22 septembre

Jeudi 20 octobre

Jeudi 24 novembre

Jeudi 15 décembre

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

Comité Médical

Mardi 08 mars

Mardi 05 avril

Mardi 10 mai

Mardi 14 juin

Mardi 19 juillet

Mardi 23 août

Mardi 20 septembre

Mardi 18 octobre

Mardi 15 novembre

Mardi 13 décembre

CAP A

Jeudi 10 mars

Jeudi 9 juin

Jeudi 13 octobre

CAP B

Jeudi 10 mars

Jeudi 9 juin

Jeudi 13 octobre

CAP C

Mardi 15 mars

Mardi 26 avril

Mardi 14 juin

Mardi 20 septembre

Mardi 29 novembre

CT

Lundi 21 mars

Mardi 21 juin

Jeudi 29 Septembre

Jeudi 1er Décembre

AGENTS CONTRACTUELS

Décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale.

Ce décret a pour objet de :

- déterminer des critères de rémunération des agents contractuels,
- généraliser l'entretien professionnel aux agents contractuels recrutés sur emplois permanents par contrat à durée déterminée de plus d'un an et d'organiser cet entretien professionnel annuellement,
- préciser les conditions de recrutement des agents contractuels de nationalité étrangère,
- compléter les mentions obligatoires devant figurer au contrat (motif précis du recrutement et de la catégorie hiérarchique dont relève l'emploi),
- encadrer les durées de la période d'essai en fonction de la durée du contrat,
- mettre en cohérence les règles de calcul de l'ancienneté pour l'octroi de certains droits (droits à congés, à formation, à réévaluation de la rémunération, à l'accès aux concours internes, au versement de l'indemnité de licenciement) avec celles introduites par la loi du 2 mars 2012 dans la loi du 26 janvier 1984 pour la transformation des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée,
- prévoir l'obligation de délivrance en fin de contrat, par l'autorité territoriale, d'un certificat administratif attestant de la durée des services effectifs accomplis,
- clarifier les conditions de renouvellement des contrats, les obligations en matière de reclassement et les procédures de fin de contrat et de licenciement.

Ce décret rentre en vigueur au 1er janvier 2016.

TELETRAVAIL

Le décret est paru !

Le Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 précise les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Ce décret détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation...

CAPITAL-DECES – NOUVELLES MODALITES DE CALCUL

Un décret du 3 novembre 2015 modifie, à compter du 6 novembre 2015, les modalités de calcul du capital-décès servi aux ayants droit des fonctionnaires affiliés à la CNRACL en cas de décès avant l'âge légal de départ à la retraite.

Désormais, ce capital-décès forfaitisé est égal à 4 fois le montant du capital-décès prévu par le régime général de la sécurité sociale, soit 13 600 €.

Dossier

RIFSEEP - IFSE

Dans la continuité de la mise en place de l'entretien professionnel, le **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel** (RIFSEEP) s'inscrit dans une démarche nécessitant de :

- définir un **cadrage politique**,
- **clarifier les règles** de gestion des ressources humaines,
- **assurer l'efficacité** des services publics.

Pour atteindre ces objectifs, il convient de suivre des étapes de mise en place et de mener ce travail dans le cadre d'un dialogue social avec l'ensemble des partenaires.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'**IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise**, est une **part fixe** déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste ;
- le **CI, Complément Indemnitaire**, est une **part facultative et variable** fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP a vocation à :

- **s'appliquer à tous les agents** quels que soient leurs grades ou leurs filières,
- **remplacer toutes les primes et indemnités** sauf celles limitativement énumérées par décret,
- être mis en œuvre **dans un délai raisonnable**

Les primes et indemnités qui subsistent

A ce jour, un arrêté du 27 août 2015 précise, pour la FPE, les règles de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités :

- Indemnité compensant un travail de nuit ;
- Indemnité pour travail du dimanche ;
- Indemnité pour travail des jours fériés ;
- Indemnité d'astreinte ;
- Indemnité d'intervention ;
- Indemnité de permanence ;
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Les cadres d'emplois déjà soumis

- Administrateurs ;
- Attachés ;
- Secrétaires de mairie ;
- Rédacteurs ;
- Adjoint administratifs ;
- Conseillers socio-éducatifs ;
- Assistants socio-éducatifs ;
- ATSEM ;
- Agents sociaux ;
- Éducateurs des APS ;
- Opérateurs des APS
- animateurs ;
- Adjoint d'animation.

Les outils de gestion des RH indispensables

1. L'organigramme
2. Les fiches de postes
3. Le dispositif d'entretien professionnel

Procédure

Les avantages consentis par le régime indemnitaire ont un caractère facultatif, et sont attribués sur la base d'une décision de l'organe délibérant.

Le dispositif de chacune des collectivités doit être présenté en Comité Technique car l'avis de celui-ci est demandé sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP.

Documentation téléchargeable sur le site du CDG15 – Rémunération – Régime indemnitaire

Réunions d'information :

- **St-Martin-Valmeroux** – Salle des Associations – Route de Fontanges
Mercredi 23 mars 2016 (de 9h à 12h)
- **Riom-es-Montagnes** – Communauté de Communes – Place de la Gare
Vendredi 1^{er} avril 2016 (de 14h à 17h)
- **Aurillac** – Centre de Gestion – Village Entreprises – 14 Av. du Garric
Jeudi 7 avril 2016 (de 14h à 17h)
- **Saint-Flour** – Communauté de Communes – ZA Le Rozier - COREN
Mardi 12 avril 2016 (de 14h à 17h)
- **Saint-Mamet** – Communauté de Communes Rue des Placettes
Vendredi 15 avril 2016 (de 14h à 17h)

Focus

Projets 2016 du Centre de Gestion

Les projets 2016 du Centre de Gestion sont :

- L'emploi avec notre service intérim des Secrétaires de Mairie et le partenariat avec le CFAS concernant le recrutement d'apprentis handicapés ;
- L'accompagnement de proximité avec le plan d'actions des services Prévention et Médecine Préventive ;
- Le développement de la dématérialisation de tout type de documents entre le CDG15 et les collectivités.

Service intérim des Secrétaires de Mairie



24 février... l'heure du bilan pour nos stagiaires !

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cantal met à disposition des collectivités territoriales des agents formés, pour faire face à des besoins temporaires de personnel supplémentaire ou assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément absents, essentiellement dans la filière administrative (secrétaire de mairie).

Une convention tripartite entre le CDG15, le CNFPT et Pôle Emploi permet de mettre un œuvre ce dispositif très apprécié des collectivités : le **service intérim des Secrétaires de Mairie**.

La formation – session 2016 – a débuté le 4 janvier 2016 pour 4 semaines de théorie et 2 semaines en immersion dans les collectivités. Cette période permet de mettre en application les compétences théoriques acquises. Le groupe est composé de 11 personnes dont les profils sont particulièrement intéressants. Le Centre de Gestion assure

l'établissement du contrat et la paye de l'agent en intérim.

A compter du 1^{er} mars 2016, ce service sera également ouvert aux collectivités non affiliées.

Le CDG15 est présent sur les Forums



Le CDG15 est présent sur différents forum de l'emploi afin de promouvoir les emplois publics.

Entretien professionnel



Qu'est-ce que l'entretien professionnel d'évaluation ?

L'entretien professionnel a pour but d'évaluer les résultats professionnels obtenus par l'agent en fonction des objectifs fixés. Il est également un outil de recensement des besoins en formation de l'agent et lui permet de présenter ses perspectives d'avenir en matière de carrière et de mobilité.

Instauré par le décret n° 2014-1526 du 16/12/2014, l'entretien professionnel d'évaluation remplace la notation.

Un modèle de compte rendu de l'entretien professionnel ainsi qu'une note explicative est téléchargeable sur le site du CDG15 (carrière-entretien professionnel).

La fiche de poste est une base pour les entretiens professionnels puisqu'elle devient l'un des supports de l'évaluation. L'entretien professionnel doit être conduit par le N+1. Il est donc essentiel d'élaborer un organigramme.

Le taux de retour des collectivités est très satisfaisant. Toutefois, le CNFPT s'engage à dispenser des formations en 2016 relatives à la conduite des entretiens professionnels d'évaluation.