



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL



LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 2 – Mai 2016

DOSSIER – P.3

Cadre d'Emploi des Ingénieurs

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

BILAN SOCIAL 2015

Le Bilan Social permet d'établir tous les 2 ans un véritable état des lieux de la situation des collectivités et établissements publics. Il constitue l'outil de référence dans la construction d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences.

Bilan social

Photographie à l'instant T

Outil de gestion RH, de
dialogue social et de
statistiques GRH

Rapport de situation comparée

Diagnostic précis sur l'égalité
professionnelle entre les hommes et les
femmes

Comparaison et analyse des différentes
situations et de leurs causes

Base de travail pour la mise en place de
plans d'actions pour assurer l'égalité
professionnelle

Diagnostic des risques psychosociaux

Outil de GRH pour améliorer les
conditions de travail et la qualité du
service rendu

Base de travail pour diminuer
l'absentéisme et les coûts qu'ils
engendrent

Rapport annuel santé, sécurité et conditions de travail

Connaissance des accidents du travail et
maladies professionnelles

Outil de GRH pour définir les politiques
de prévention et les plans d'actions de
santé au travail



Date butoir pour renvoyer votre Bilan Social au CDG 15 : le 30 juin 2016

Actualités

Agenda 2016

Commission de Réforme

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 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 9 juin

Jeudi 13 octobre

CAP B

Jeudi 9 juin

Jeudi 13 octobre

CAP C

Mardi 14 juin

Mardi 20 septembre

Mardi 29 novembre

CT

Mardi 21 juin

Jeudi 29 septembre

Jeudi 1er décembre

« L'INAPTITUDE

PHYSIQUE »

6 journées d'information

- Mardi 27 Septembre – CDG (secteur Aurillac)
- Jeudi 6 Octobre (secteur Mauriac)
- Jeudi 13 Octobre (secteur Riom/Ydes)
- Jeudi 3 Novembre (secteur St Flour)
- Jeudi 17 Novembre (secteur Maurs)
- Jeudi 1^{er} Décembre (secteur Murat)

LOI DE DEONTOLOGIE



Dans une loi définitivement adoptée par l'assemblée nationale le 5 avril et que le gouvernement voulait courte, les questions déontologiques n'en auront finalement occupé qu'un tiers.

Dans un consensus certain, les parlementaires ont accordé une attention particulière aux institutions locales et à la place des centres de gestion.

Il en ressort les orientations suivantes :

- 1- La redéfinition du champ d'intervention facultatif des Centres de gestion** (article 24O du projet de loi) : L'article 25 inclut les tâches administratives, l'archivage, la numérisation, le conseil en organisation (*), le conseil juridique. Une façon de reconnaître l'étendue et l'intérêt des missions d'accompagnement des centres de gestion auprès des collectivités.
(*) la mission « **Accompagnement RH** », proposée par le **CDG15, vous sera présentée dans le MAG n° 3 de Juillet 2016.**
- 2- La mutualisation régionale des missions exercées par les Centres de Gestion** (article 24O du projet de loi) : La mutualisation de la gestion des agents, au moins au niveau régional, s'étendra aux agents de catégorie B et comprendra la mise en place d'un observatoire de l'emploi.
- 3- Le renforcement du champ des missions obligatoires des CDG** (article 24O du projet de loi) : Les Centres de Gestion exerceront à titre obligatoire :
 - le secrétariat des commissions consultatives paritaires
 - la fonction de référent déontologue.
- 4- Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi** (article 24 Q du projet de loi) : Une dégressivité de la rémunération de ces agents sera prévue à partir de la 3^{ème} année (-5% chaque année) et dans la limite de la garantie salariale à 50 % du traitement à partir de 12 ans.
- 5- L'affiliation aux CDG** (article 24O du projet de loi) : Le seuil d'affiliation est uniformément fixé à 350 fonctionnaires.
- 6- L'extension de la durée de validité de la liste d'aptitude pour les lauréats d'un concours** (article 24G du projet de loi) : La période d'inscription sur liste d'aptitude est étendue à 4 ans.

REFORME DU STATUT DES INGENIEURS TERRITORIAUX



Application des décrets n° 2016-200, 2016-201, 2016-202, 2016-203, 2016-204, 2016-205, 2016-206, 2016-207 et 2016-208 du 26 février 2016 publiés au Journal officiel du 27 février 2016, rectificatifs des décrets n° 2016-205 et 2016-208 publiés au Journal officiel du 5 mars 2016 et arrêté du 27 février 2016 publié au Journal officiel du 4 mars 2016

Les neuf décrets organisent la scission du cadre d'emplois actuel des ingénieurs territoriaux. **Cette réforme prend effet au 1er mars 2016**

Le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Le nouveau cadre d'emplois d'ingénieurs territoriaux est composé de trois grades : ingénieur, ingénieur principal et ingénieur hors classe.

Le grade supplémentaire (ingénieur hors classe) est un « grade à accès fonctionnel » (GRAF) : il est accessible aux ingénieurs territoriaux principaux ayant préalablement exercé des fonctions de direction par voie de détachement sur emplois fonctionnels. Ce nouveau grade culmine à l'indice brut 1015, et est doté d'un échelon spécial (HEA) accessible dans des conditions assimilables à celles d'un grade avec un « ratio promus/promouvables ».

Le statut particulier des ingénieurs territoriaux prévoit :

- ➔ le seuil démographique d'exercice des fonctions selon le grade à savoir :
 - 2 000 habitants pour les ingénieurs principaux
 - 10 000 habitants pour les ingénieurs hors classe

- ➔ une carrière revalorisée pour les deux premiers grades (notamment indice brut terminal du grade

d'ingénieur porté de 750 à 801 avec la création d'un 11ème échelon) ;

- ➔ l'assouplissement des conditions d'inscription au concours interne avec la prise en compte de tous les services publics effectifs sans considération de la catégorie hiérarchique (et non plus exclusivement de ceux du niveau de la catégorie B) ;

- ➔ une condition supplémentaire de durée de services effectifs (ajoutée à celle du classement et de l'ancienneté dans un échelon) pour l'accès au grade d'ingénieur principal.

Le cadre d'emplois des ingénieurs en chef

Ce nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux comporte trois grades : ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe et ingénieur général. Le seuil démographique de création des emplois est fixé à 40 000 habitants.

Au titre de la constitution initiale du cadre d'emplois, le décret statutaire précise que les ingénieurs en chef de classe normale et de classe exceptionnelle sont intégrés au 1er mars 2016 respectivement dans les grades d'ingénieur en chef et d'ingénieur en chef hors classe en conservant leur classement actuel (même échelon et ancienneté).

Les lauréats du concours d'ingénieur en chef seront désormais nommés en qualité d'élèves pour 12 mois par le président du CNFPT.

Un échelon spécial est instauré au sommet des grades d'ingénieur en chef hors classe (HEB Bis) et d'ingénieur général (HED). Pour le grade d'ingénieur général, l'échelon spécial est désigné par les termes « classe exceptionnelle ».

De plus, la promotion interne d'accès au cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux est contingentée au niveau national et est subordonnée à la réussite à un examen professionnel organisé par le CNFPT.

Enfin, le statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs et du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef confirment la possibilité pour les membres de ces cadres d'emplois d'occuper les emplois administratifs de direction.

Note détaillée sur le site du CDG15

Focus

Journées d'information sur « L'INAPTITUDE PHYSIQUE »

L'inaptitude physique susceptible d'altérer la santé du fonctionnaire, correspond à une situation dans laquelle l'intéressé n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions ou d'occuper l'emploi pour lequel il a été recruté.

Il est nécessaire pour les collectivités de bien connaître les principes et démarches nécessaires en matière de maladie (Comité médical, Commission de réforme).

Il nous est donc apparu opportun de vous fournir une approche statutaire et pratique pouvant vous servir à mieux appréhender l'inaptitude physique.

Nous vous proposons 6 journées d'information sur site sur « L'INAPTITUDE PHYSIQUE » - du congé de maladie ordinaire à la mise en retraite pour invalidité aux dates suivantes :

- Mardi 27 Septembre – CDG (secteur Aurillac)
- Jeudi 6 Octobre (secteur Mauriac)
- Jeudi 13 Octobre (secteur Riom/Ydes)
- Jeudi 3 Novembre (secteur St Flour)
- Jeudi 17 Novembre (secteur Maurs)
- Jeudi 1er Décembre (secteur Murat)

Inscription par mail ou retour du coupon-réponse

Centres de Gestion - Une coopération régionale renforcée



Centres de Gestion
des régions Auvergne & Rhône-Alpes

Les Centres de gestion s'organisent au niveau régional pour l'exercice de leurs missions. Le CDG 15 poursuit en 2016 ses **partenariats avec les 11 autres centres de gestion de la nouvelle grande région AURA** (Auvergne Rhône-Alpes). La nouvelle charte régionale triennale prendra effet le 1er janvier 2017 et portera particulièrement sur les domaines de l'emploi, des concours et de l'expertise RH, avec des synergies renforcées pour une offre de service harmonisée et des coûts maîtrisés.

RIFSEEP : les rencontres du printemps



112 participants (élus et secrétaires de mairie), c'est le nombre de participants aux rencontres animées par le personnel du Centre de Gestion du Cantal, les 23 mars, 7, 12 et 15 avril : une forte affluence qui s'explique par l'actualité en terme de régime indemnitaire.

Les collectivités sont confrontées à des contraintes budgétaires partagées par tous. Les conséquences se font sentir sur la masse salariale dont le poids est important. Cette masse salariale est placée sous haute surveillance mais elle est difficilement compressive.

Dans le même temps, les collectivités doivent mettre en place un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement (RIFSEEP), marquant ainsi une réorientation sur la fonction exercée.

Ce dispositif RH s'accompagne d'une nouvelle approche organisationnelle. Dans la continuité de la mise en place de l'entretien professionnel, le (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.

... un nouveau dispositif de GRH
... une nouvelle approche

Documentation complète sur le site du CDG15