

CHANDELLE

LA LETTRE D'INFORMATION DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA RÉUNION

JURY DE CONCOURS, QUI ES-TU ?

p2

BON À SAVOIR

p3

Le comité technique

PRÉSENTATION DU SERVICE RETRAITE

p4/5

PAGE MÉDICALE

p6

Le diabète

DE NOUS À VOUS

p7

Séminaire prévention des risques professionnels
au CCAS de Saint-Pierre

ÇA SE PASSE CHEZ VOUS

p8

Le Sidélec crée son Comité des Œuvres Sociales

LE CDG DE LA RÉUNION,

**ACTIF POUR
VOTRE RETRAITE**





Jury du concours ingénieur session 2015

Jury de concours ou examen : qui es-tu ?

L'entretien avec le jury est souvent une épreuve qu'on appréhende. Qui est dans le jury, comment se passe l'entretien, quel genre de question va-t-on me poser ? Toutes ces questions s'ajoutent au stress normal de l'épreuve.

Au-delà des idées reçues, la constitution du jury et son rôle obéissent à des règles bien définies dont l'objectif est de sélectionner les candidats en fonction de leurs mérites.

ALORS JURY, QUI ES-TU ?

Ce sont les statuts particuliers de chaque concours et examen qui prévoient la composition du jury. Le jury est une instance collégiale composée à minima de six personnes réparties en nombre égal en trois collèges :

- collège des élus,
- collège des fonctionnaires territoriaux,
- collège des personnalités qualifiées.

La composition du jury obéit dans la mesure du possible au principe de parité homme/femme.

Parmi le collège des personnalités qualifiées, il peut y avoir des membres de l'enseignement supérieur, de la Chambre Régionale des Comptes ou encore des magistrats de l'ordre administratif ou judiciaire.

Dans chaque jury, il y a un représentant du personnel membre de la CAP de la même catégorie que celle à laquelle le concours ou l'examen donne accès. Sa désignation se fait par tirage au sort.

Pour les concours et examens de catégorie A et B, le CNFPT désigne un représentant.

Les autres membres du jury sont désignés par le président du Centre de Gestion sur la base de propositions faites par la commission concours, constituée d'administrateurs du Centre de Gestion. Quel que soit le collège, les grades, qualifications ou champs de délégation doivent être en concordance avec les spécificités du concours ou de l'examen.

QUE FAIS-TU ?

Le rôle du jury est d'apprécier les mérites respectifs des candidats sur la base d'un entretien cadré réglementairement. Il est souverain dans cette appréciation, ce qui signifie que seul le jury a compétence pour juger des mérites des candidats.

Mais le jury ne fait pas comme bon lui semble à la tête du client ! L'entretien est établi sur un ensemble de questions permettant d'évaluer les connaissances et savoir-faire professionnels des candidats par rapport à la filière et à la spécialité choisie, les connaissances de l'environnement territorial et la motivation. La méthode d'évaluation repose sur une grille de notation identique pour l'ensemble des candidats. Le jury doit respecter les principes fondamentaux que sont :

- **l'égalité de traitement des candidats :** le jury doit traiter tous les candidats de la même manière ;
- **la neutralité :** le jury doit juger les candidats uniquement sur leurs prestations du jour et ne doit prendre en considération aucun autre élément (ni lié à l'origine, au sexe, à l'appartenance politique, religieuse, syndicale, ni lieu de travail,...) ;
- **l'impartialité :** ce principe fondamental peut être mis en cause, lorsqu'un ou plusieurs membres du jury ont avec un candidat des liens tenant à la vie personnelle ou professionnelle de nature à influer sur son appréciation et à faire douter de son objectivité.

Grâce à l'investissement du jury, les collectivités pourront puiser dans les listes d'aptitude établies suite à un concours ou un examen pour effectuer les recrutements en fonction des besoins.

UN PETIT CONSEIL POUR LES CANDIDATS ?

La sélection est rude compte tenu du nombre de candidats au regard du nombre de postes ouverts. Si vous avez passé avec succès les épreuves écrites, dominez votre stress et donnez-vous les moyens de réussir votre oral en travaillant sérieusement non seulement sur les connaissances spécifiques au concours ou examen que vous avez choisi mais aussi sur le fonctionnement des collectivités et l'environnement territorial d'une manière générale.

Dans tous les cas, le jury vous accueillera toujours avec bienveillance.



Le comité technique

Le comité technique (CT) est une instance consultative des représentants du personnel. Comme d'autres instances représentatives, il est une déclinaison du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail, posé par le huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946.

UN CT EST CRÉÉ :

- dans chaque collectivité ou établissement public employant plus de 50 agents,
- auprès du Centre de Gestion pour les collectivités ou établissements publics employant moins de 50 agents.

COMPOSITION

Le CT est composé :

- d'un collège de représentants du personnel, issus des élections professionnelles,
- d'un collège de représentants des élus politiques, si la collectivité l'a instauré.

RÔLE

Le recueil préalable de l'avis du CT est obligatoire avant toute décision de l'autorité concernant l'organisation et les conditions de fonctionnement de l'administration (voir ci-dessous).

Ses avis sont consultatifs : ils ne lient pas l'autorité territoriale, qui reste libre de sa décision.

Le CT a également connaissance de rapports périodiques concernant le personnel.

COMPÉTENCES

ORGANISATION DES ADMINISTRATIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Suppressions de services et de postes (emplois permanents) • Dissolution d'un établissement public local • Changement de régime juridique d'un établissement public local • Délégation de service (concession,...) • Organisation des services (création, transfert,...)
CONDITIONS GÉNÉRALES DE FONCTIONNEMENT DES ADMINISTRATIONS	<ul style="list-style-type: none"> • Modalités d'organisation du temps de travail : <ul style="list-style-type: none"> - ARTT - Aménagement des horaires – Astreinte - Aménagement du temps partiel - Autorisations exceptionnelles d'absence - Journée de solidarité - Compte épargne-temps • Modifications de durée hebdomadaire de travail (cas limitatifs) • Organisation matérielle du travail (nouveaux locaux, ergonomie...) • Conditions d'accueil d'un apprenti • Formation en alternance pour les jeunes de 16 à 18 ans • Adoption d'un règlement intérieur • Attribution de prestations d'action sociale (tickets restaurant...) • Élaboration du plan de formation et Droit Individuel à la Formation • Détermination des ratios d'avancement de grade « Promus-promouvables » • Critères d'attribution du régime indemnitaire
PROGRAMMES DE MODERNISATION DES MÉTHODES ET TECHNIQUES DE TRAVAIL ET LEUR INCIDENCE SUR LA SITUATION DU PERSONNEL	<ul style="list-style-type: none"> • Traitements automatisés d'information nominative • Changements de matériel • Schéma informatique (mise en place d'Intranet...)
QUESTIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Informations générales • Élaboration d'un règlement Hygiène et Sécurité
CONNAISSANCE DE DIFFÉRENTS RAPPORTS	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport annuel sur les mises à disposition • Rapport annuel sur les travailleurs handicapés • Rapport bisannuel sur l'état de la collectivité (bilan social) • Plan pluriannuel pour l'égal accès des hommes et des femmes aux emplois d'encadrement • Contrats d'insertion de droit privé

Références : Article 33 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Décret 85-565 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.



Le Centre de Gestion de la Réunion : actif pour votre retraite

La compétence des Centres de Gestion en matière de retraite est une mission historique qui trouve son origine dans la loi du 26 janvier 1984 et a été renforcée, depuis 1987, par un partenariat actif avec la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

Le service retraite est composé de deux correspondantes, Claudine PONIN qui est la référente par excellence et Eve GUERIN, la responsable du Pôle affaires juridiques à qui ce service est rattaché.

EN QUOI CONSISTE LE RÔLE DU SERVICE RETRAITE ?

Le premier rôle du CDG est d'accompagner les employeurs tout au long de la carrière des agents pour fiabiliser les comptes de droits en matière de retraite. En fait, dès qu'un agent est recruté en qualité de fonctionnaire dans une collectivité, l'employeur doit procéder à l'affiliation de cet agent auprès de la Caisse de retraite, la CNRACL.

L'affiliation va permettre à la CNRACL de créer sur une plateforme un dossier pour chaque agent, c'est le compte individuel retraite (CIR).

Ce compte doit être mis à jour régulièrement par l'employeur. Contrairement aux idées reçues, la retraite n'est donc pas une affaire qui arrive seulement à la fin de la carrière. Les droits à la retraite naissent aussitôt que la carrière démarre. Ces droits vont évoluer en même temps que la carrière de l'agent et les événements de sa vie familiale et personnelle.

La fiabilisation des comptes individuels retraite (CIR) est particulièrement importante depuis les réformes de 2010 et de 2014, puisque les pensions de retraite ne peuvent pas être liquidées si les CIR ne sont pas à jour ou comportent des anomalies.

CONCRÈTEMENT, COMMENT SE TRADUIT L'ACTION DU SERVICE RETRAITE ?

A chaque étape, et plus spécialement lorsque l'agent voudra faire valoir ses droits à la retraite, le service retraite du Centre de Gestion constitue un relais de proximité et d'expertise pour les gestionnaires retraite des collectivités.

La réglementation en matière de retraite a beaucoup évolué et demeure encore mouvante. C'est une matière très technique et chaque situation est unique. L'objectif de la convention de partenariat avec la CNRACL est de s'appuyer sur les Centres de Gestion afin que ceux-ci constituent un relais pour les collectivités et établissements affiliés dans la gestion des dossiers de retraite de leurs agents. Pour ce faire, l'action du service retraite s'articule autour de trois axes principaux :

- **Une mission d'information** pour le compte de la CNRACL, du RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) et de l'IRCANTEC (Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques) destinée aux collectivités affiliées et à leurs agents.
- **Une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective** au titre de la CNRACL, de la RAFP et de l'IRCANTEC au profit des collectivités affiliées et de leurs agents.
- **Une mission d'intervention**, pour le compte des collectivités, au titre de la CNRACL **sur les dossiers et processus CNRACL**.



Les dossiers et processus sur lesquels le service retraite du CDG intervient concernent toutes les procédures et étapes liées à la retraite des agents que cela soit au titre d'une pension normale ou d'une pension d'invalidité, à l'âge légal, à la limite d'âge ou au titre d'un départ anticipé.

Ainsi, le Centre de Gestion accompagne les gestionnaires retraite des collectivités sur les dossiers suivants :

- la validation de services, la régularisation et le transfert des droits au Régime général et à l'IRCANTEC,
- les demandes d'avis préalables,
- la liquidation des droits à pension normale, d'invalidité ou de réversion,
- la simulation de calcul de pension pour les estimations individuelles globales (EIG),
- la fiabilisation des CIR, notamment dans le cadre de l'Entretien Information Retraite (EIR)
- les corrections d'anomalies sur les déclarations individuelles (DI)

Tous les dossiers passent par le service retraite pour contrôle avant transmission à la CNRACL.

LE SERVICE RETRAITE INTERVIENT-IL ÉGALEMENT AUPRÈS DES AGENTS ?

La réception physique ou téléphonique et l'information des agents sur leurs droits à la retraite sont des missions essentielles de ce service. Sur des dossiers tels que le départ au titre de l'invalidité ou les pensions de réversion, l'accompagnement effectué par le service s'apparente à un travail d'accompagnement social. Les correspondantes retraite doivent maîtriser non seulement l'ensemble des éléments de la carrière de l'agent mais aussi disposer de l'ensemble des événements de la vie familiale et personnelle de l'agent.

Ces missions s'exercent soit dans le cadre de rendez-vous ou encore à l'occasion de la participation à des manifestations.



Journée handi-acceuillante à Saint-Louis

Pour plus d'informations,
vous pouvez vous renseigner
auprès des correspondantes retraite
du Centre de Gestion de la Réunion
au 0262 42 57 57
ou par mail à l'adresse :
service.retraite@cdgreunion.fr

Restez connectés à notre actualité sur
wwwcdgreunion.fr



« La raison d'être des Centres de Gestion réside dans l'expertise qu'ils peuvent apporter aux employeurs publics locaux. En matière de retraite, la technicité et les évolutions législatives et réglementaires sont tellement importantes qu'il faut constamment actualiser ses connaissances et assurer une veille juridique très affûtée. La charge de travail et la diversité des activités des gestionnaires et des DRH au sein de nos collectivités sont tellement importantes qu'ils ont besoin de pouvoir s'appuyer sur un relais de proximité et d'expertise tel que le service retraite du Centre de Gestion. Plus qu'une mission, c'est notre vocation de toujours mieux accompagner nos collectivités dans l'intérêt des agents. **»**

Le Président,
Thierry VAITILINGOM

Le diabète : une progression inquiétante de la maladie



Selon l'Association Française des Diabétiques (AFD), près de 700 000 français diabétiques ignorent être touchés par cette affection. En effet, on peut être atteint de diabète sans le savoir. Des études démontrent que le début réel du diabète précède de 8 à 10 ans le diagnostic de la maladie.

Dans la plupart des cas le diagnostic est donc trop tardif.

Il repose sur des signes évocateurs qui sont l'apparition d'une soif importante liée au fait que la personne urine fréquemment, en particulier la nuit, ce qui la réveille et nécessite de se lever. Un amaigrissement et une fatigue inexplicable peuvent s'ajouter aux symptômes et doivent faire réagir. Lorsque ces signes apparaissent, le diagnostic est déjà très tardif et des complications sont fréquemment présentes.

Il est essentiel de dépister le diabète avant que ne surviennent les complications liées à cette pathologie.

En effet, le diagnostic est fait trop souvent à la suite d'une complication. Il s'agit le plus souvent d'un infarctus, d'un accident vasculaire cérébral, d'une insuffisance rénale entraînant à terme une dialyse, d'une baisse de la vue pouvant aller jusqu'à la cécité, d'une neuropathie (troubles de la marche, troubles de la sensibilité des membres inférieurs, sensation de brûlure sous les pieds), d'une infection à partir d'une plaie qui ne cicatrice pas bien...

Il faut donc évoquer la maladie devant les facteurs sociaux et environnementaux qui prédisposent au diabète :

- antécédents familiaux,
- surpoids et obésité,
- manque d'activité physique,
- sédentarité,
- l'existence d'autres anomalies comme une hypertension artérielle, une dyslipidémie (augmentation du cholestérol en particulier) doit aussi faire rechercher un diabète.

En conclusion, l'objectif est de prévenir l'apparition de la maladie par des mesures hygiéno-diététiques (alimentation équilibrée : peu de matières grasses, de sucres et de sel ; activité physique régulière : 30 mn par jour au minimum) et un suivi médical régulier. Un diagnostic précoce permettra d'éviter le risque de complications.

N'hésitez donc pas à en parler au médecin de prévention, à l'occasion de votre visite périodique.



Formation sur la protection sociale au Centre de Gestion : mieux connaître pour mieux conseiller nos collectivités

Les 4 et 5 février derniers, la médecine de prévention, le Comité médical et la Commission de Réforme du Centre de Gestion ainsi que les médecins agréés qui œuvrent dans ces instances ont été conviés à un séminaire portant sur les dernières évolutions juridiques et statutaires en matière de protection sociale des agents territoriaux.

Pendant ces deux jours d'immersion, notre équipe a pu échanger avec M. Florent LE FRAPER, spécialiste du droit médico statutaire et aborder toutes les questions concernant les différentes situations du personnel en relation avec la maladie, les accidents du travail et la maladie professionnelle.

Au centre des débats, le récent décret du 29 décembre 2015, qui réforme sensiblement le droit des agents contractuels, a été abordé sous l'angle médico statutaire. Cette rencontre avait également pour objectifs de rapprocher nos équipes en interne autour de ce thème mais surtout d'accentuer le niveau d'expertise et de conseil en direction des collectivités, sur des sujets parfois complexes où le droit statutaire et la santé de l'agent doivent être gérés avec la même rigueur.



Séminaire prévention des risques professionnels au CCAS de Saint-Pierre 17 décembre 2015

De gauche à droite : Toiliha ANLI NOUROUDINE, Carole MAYEN, Giovanni PASSEREL, Jacques LOMBARDIE

Le CCAS de Saint-Pierre a organisé pour son personnel technique une matinée de sensibilisation à l'hygiène et à la sécurité au travail, notamment sur toutes les questions liées aux risques professionnels et aux risques psycho-sociaux. Ce séminaire était animé par le conseiller de prévention du CDG et la psychologue du CDG.

Le CCAS de Saint-Pierre a entrepris une démarche d'amélioration des conditions de travail de ses agents techniques et affiche une volonté ferme de leur assurer les conditions de sécurité nécessaires au bon déroulement de leur activité.

Le CCAS n'est pas une entreprise privée ; l'établissement public est dans une démarche sociale de solidarité et a assuré près de 170 interventions en 2015. Quelle que soit la nature du chantier, le personnel doit être particulièrement vigilant. Grâce aux efforts de la direction du CCAS en collaboration avec le conseiller prévention du CDG en matière de sécurité, le personnel est devenu acteur de la prévention.

Le programme de la matinée a permis d'une part, de faire le point sur les facteurs de risques et d'autre part, de procéder à une restitution de l'évaluation des risques professionnels, pour aboutir à un plan d'action global dans les domaines techniques, humains et organisationnels. L'objectif visait une prise de conscience collective et un engagement dans l'adhésion du groupe de travail.

Accompagnée par le conseiller de prévention et la psychologue du Centre de Gestion, la démarche est aujourd'hui très bien installée et plébiscitée par l'ensemble des agents qui reconnaissent l'effort considérable de la collectivité en faveur de la sécurité et la santé au travail.

Outre la mise à disposition des équipements de sécurité adaptés, des formations sont envisagées pour compléter le plan d'action du CCAS.

Le directeur du CCAS privilégie le dialogue et l'interactivité avec ses équipes et pour illustration, les orientations budgétaires 2016 intègrent les mesures proposées dans le plan d'actions du document unique.

Il leur a par ailleurs présenté en avant première une nouvelle casquette anti-chocs qui devraient être très bientôt sur toutes les têtes car approuvée à l'unanimité !



Le Conseil d'Administration du Sidélec Réunion

Le centre de gestion souhaite accompagner les C.O.S.

Saluons cette heureuse initiative et rappelons que l'action sociale est une obligation réglementaire issue de la loi du 13 Juillet 1983 portant Droits et Obligations des fonctionnaires.

« *L'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles notamment dans le domaine de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs et à les aider à faire face à des situations difficiles* ». Dès le début de sa mandature, le président du Centre de Gestion, Mr Thierry VAÏTILINGOM a souhaité qu'une réflexion soit menée sur la mise en place d'une politique d'action sociale en direction de nos collectivités affiliées. Pour ce faire, il a créé au sein du Conseil d'Administration une commission spécialisée composée de huit élus. Cette commission a demandé qu'une enquête soit menée auprès des collectivités afin de mieux connaître leur engagement en la matière. À travers cette enquête, nous avons pu recenser 24 C.O.S. L'idée émise étant de fédérer les C.O.S afin de « peser » sur les prestataires et obtenir ainsi les meilleures offres pour les adhérents.

CRÉATION DU COS DU SIDÉLEC

Soucieux du bien-être social des agents, le Conseil Syndical du SIDÉLEC RÉUNION a voté en avril 2015, la mise en place d'un Comité d'Œuvres Sociales. Ce C.O.S est une avancée sociale qui était très attendue. Il aura pour mission d'apporter un soutien pour les grands événements de la vie des agents tels que les naissances ou encore la fête des mères et des pères. Il organisera aussi un Noël pour les enfants et la fête du personnel. Il apportera un accompagnement pour la rentrée des classes et également lors des moments difficiles tels que la perte d'un être cher. D'autres projets seront votés par le Conseil d'Administration en fonction des attentes des agents. « *C'est un grand pas. Cela fait un moment qu'on voulait mettre en place ce comité. Ce n'est pas évident de tout faire dès la première année car il faut respecter le budget* » indique Fabrice CARPIN, président du Comité d'Œuvres Sociales. « *On verra en 2016 ce qu'on pourra faire de plus* » conclut-il sur un ton optimiste.

C'est pourquoi, il a été décidé de réunir certains présidents de C.O.S afin de discuter d'éventuelles collaborations. Cette première réunion s'est tenue le 25 novembre 2015 au centre de vacances de l'Etang-Salé-les-Bains.

Au cours de cette réunion, les présents ont salué cette initiative qui leur a permis d'échanger sur leur fonctionnement respectif.

Il a été mis en exergue la nécessité de professionnaliser les fonctions de président en raison notamment des risques pénaux encourus et des pratiques différentes constatées dans la gestion quotidienne de ces associations bénéficiant de l'argent public.

La création d'un **RÉSEAU des C.O.S** a été fortement souhaitée en vue de cette professionnalisation et cette mutualisation.

Le Centre de Gestion se positionnant alors comme l'élément fédérateur à ces différentes initiatives.

La prochaine étape sera donc de réunir, en début d'année 2016, l'ensemble des présidents de C.O.S.
UNE PREMIÈRE SUR L'ILE.