

CHANDELELLE

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

PARTENARIAT CNRACL

BON À SAVOIR : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

HANDICAP : LE CDG SE MOBILISE

p2

p3

p4/5

LA PAGE MÉDICALE

DE NOUS À VOUS

SITE INTERNET DU CDG

p6

p7

p8

EMPLOI ET HANDICAP

le CDG se mobilise



Les correspondantes Retraite du CDG de La Réunion en mission auprès de la CNRACL



De gauche à droite : Marie-Christine RAMOS, responsable pilotage informations partenariat, CNRACL, Jean-Michel BACQUER, Directeur de l'établissement de Bordeaux; Claudine PONIN, correspondante retraite du CDG de La Réunion, Eve GUERIN, responsable pôle affaires juridiques du CDG de La Réunion, Christophe MENGARDUQUE, adjoint au responsable pilotage, informations, partenariat, CNRACL.

Du 12 au 15 octobre 2015, les correspondantes Retraite du CDG de La Réunion, Claudine PONIN et Eve GUERIN, se sont rendues en mission à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) à Bordeaux.

Cette rencontre inédite, constituant également une première pour la CNRACL, a consisté en une immersion d'une journée au cœur des services de la CNRACL. Les correspondantes ont passé la matinée au centre de contact qui gère les appels des collectivités et des agents en quête d'information sur leurs droits à la retraite. L'après-midi s'est poursuivie par un échange avec le service de gestion des déclarations individuelles sur les corrections des anomalies auxquelles sont confrontés les gestionnaires retraite de nos collectivités.

Cette journée a aussi permis de faire un point d'étape sur le partenariat entre le CDG de La Réunion et la CNRACL, l'actualité réglementaire et le plan d'action à mettre en œuvre pour toujours mieux informer et accompagner nos collectivités affiliées et les agents en vue de cet important évènement qui clôturera la carrière des agents : le départ à la retraite.

Nos correspondantes ont pu rencontrer M. Jean-Michel BACQUER, Directeur de l'établissement de Bordeaux, qui leur accordé un entretien très amical malgré un emploi du temps chargé. M. BACQUER a souligné à quel point il avait conscience des difficultés engendrées par l'éloignement géographique et la nécessité de nouer ce type d'échange privilégié.

Un échange fructueux avec le CDG du Tarn et Garonne

Dans le prolongement de cette rencontre, les correspondantes Retraite du CDG, ont accompagné, Christophe MENGARDUQUE de la CNRACL, à Montauban, pour l'animation d'une session d'information collective organisée avec le CDG du Tarn et Garonne.

Un échange avec Marie-Sabine BERTRAND, correspondante retraite du CDG 82, a permis de faire le point sur nos pratiques respectives. Nous faisons au passage un petit clin d'œil particulier pour cette correspondante retraite complètement investie et passionnée par sa mission et qui est originaire de La Réunion !

Le Directeur du Centre de gestion du Tarn et Garonne, M. Pierre LORENZO, qui était mobilisé sur l'organisation d'un concours, s'est rendu disponible pour venir saluer chaleureusement nos correspondantes retraite.

Le 15 octobre, les correspondantes ont assisté à deux sessions d'information collectives animées conjointement par Christophe MENGARDUQUE et Marie-Sabine BERTRAND, en direction des gestionnaires retraités et des DRH des collectivités affiliées au CDG 82. Le thème retenu pour ces sessions portait sur la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).



De gauche à droite : Christophe MENGARDUQUE, CNRACL, Marie-Sabine BERTRAND, Service retraite du CDG 82, Claudine PONIN, correspondante retraite du CDG de La Réunion, Eve GUERIN, responsable pôle affaires juridiques, Pierre LORENZO, DGS du CDG 82.

L'objectif pour nos correspondantes était de constituer un réseau professionnel d'échanges de pratiques avec d'autres CDG et de voir concrètement les techniques d'animation des sessions d'information collectives pilotées par la CNRACL.

Dans le cadre du plan d'action défini au titre du partenariat avec la CNRACL, les correspondantes Retraite du CDG de La Réunion organiseront prochainement des sessions d'informations collectives à l'attention des gestionnaires retraite et DRH des collectivités affiliées.



En 2015, l'entretien professionnel remplace la notation annuelle

L'ancien système de la notation a vécu.
La note chiffrée disparaît !

La valeur professionnelle des agents territoriaux sera, à partir de cette année, évaluée à partir d'un entretien annuel, moment privilégié de dialogue entre l'agent et le supérieur hiérarchique.

Les résultats de l'entretien professionnel peuvent avoir des conséquences sur les avancements d'échelon, de grade, besoins en formation, régime indemnitaire...

• L'entretien professionnel portera sur :

- les résultats obtenus au regard des objectifs fixés l'année antérieure;
- les objectifs pour l'année à venir;
- la manière de servir;
- les acquis de l'expérience professionnelle;
- les besoins de formation;
- les perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

• La valeur professionnelle est appréciée selon :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs;
- les compétences professionnelles et techniques;
- les qualités relationnelles;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

• Les avantages de l'entretien professionnel :

- temps d'échange privilégié avec sa hiérarchie;
- avoir le retour du « comment on est perçu »;
- valoriser son travail et être valorisé par sa contribution aux résultats de l'unité ou du service;
- connaître ses forces pour mieux les exploiter, ses points faibles pour les travailler;
- définir des objectifs concrets pour orienter l'action et le progrès;
- exprimer ses besoins de formation;
- faire reconnaître et prendre en compte ses efforts, ses réussites et/ou difficultés;
- exprimer ses aspirations et son projet professionnel ainsi que ses souhaits de mobilité professionnelle et/ou géographique.

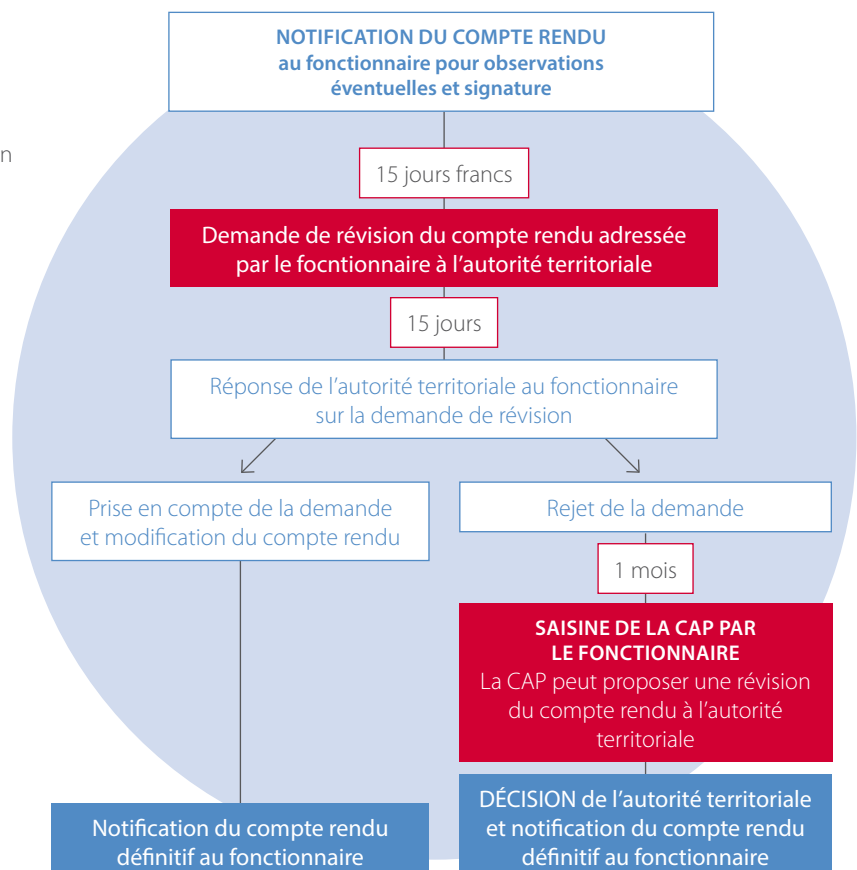
• À éviter :

Mettre en place des stratégies d'évitement, de résistance consistant à :

- proposer des objectifs à la baisse
- discuter les délais
- demander toujours plus de moyens
- rejeter la faute sur les autres

LES ÉTAPES CHRONOLOGIQUES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

J-8 CONVOCATION	<ul style="list-style-type: none"> • La convocation intervient au moins 8 jours avant la date de l'entretien par le supérieur hiérarchique direct • La fiche de poste et le fiche d'entretien sont jointes à la convocation
JOUR J ENTRETIEN	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien portant sur les thématiques prévues par le décret et proposition du fonctionnaire sur l'évolution du poste
J+15 COMPTE RENDU	<ul style="list-style-type: none"> • Notification du compte rendu • Le cas échéant, le fonctionnaire le complète par ses observations
SIGNATURE DU COMPTE RENDU	<ul style="list-style-type: none"> • L'agent signe le CR et le renvoie à son supérieur hiérarchique direct afin d'attester qu'il en a pris connaissance
VISA DE L'AUTORITÉ TERRITORIALE SUR LE COMPTE RENDU	
INTÉGRATION DU CR AU DOSSIER DU FONCTIONNAIRE	
TRANSMISSION AU CDG	<ul style="list-style-type: none"> • En cas d'affiliation à un centre de gestion, une copie du CR lui est communiquée dans des délais compatibles avec les CAP • La fiche de poste et la fiche



Mission handicap : le CDG se mobilise

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de La Réunion accompagne les collectivités affiliées pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Avec la création de la Direction Handicap et Sécurité au sein de son Pôle Santé Sécurité au travail, le CDG propose un socle d'expertises pluridisciplinaires pour répondre aux différents besoins des employeurs publics en la matière.

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES EN MATIÈRE D'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

La loi « Handicap » du 11 février 2005 renforce l'obligation de toute entreprise (publique ou privée) d'un effectif d'au moins 20 personnes en équivalent temps plein, d'employer des travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés.

Grâce à une convention signée avec le FIPHFP (Fonds d'Insertion pour les Personnes handicapées dans la Fonction Publique), le CDG accompagne les employeurs publics pour atteindre notamment ce taux d'emploi de 6%.

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP AUX YEUX DE LA LOI ?

Selon la loi « Handicap » du 11 février 2005 constitue un handicap, « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant. »

Le handicap ou déficience peut se présenter sous différentes formes :

- le handicap moteur (hernie discale, lombalgie, paralysie...);
- le handicap sensoriel (trouble de la vue, de l'audition, de la parole...);
- le handicap psychique (toc, syndrome dépressif, schizophrénie...);
- la déficience intellectuelle (trisomie 21, autisme...);
- les maladies invalidantes (diabète, asthme, sclérose en plaque...).

QUI SONT LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ? (LISTE NON EXHAUSTIVE) ¹

- Travailleurs reconnus handicapés, titulaires d'une attestation de (RQTH²) délivrée par la (CDAPH³) de votre département (ex COTOREP), titulaires d'une carte d'invalidité.
- Les titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH⁴).
- Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise d'au moins 2/3 leur capacité de travail ou de gain.
- Les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.
- Les agents qui ont été reclassés en application des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT.
- Les agents qui bénéficient d'une ATI⁵ ou ATIACL⁶ attribuée suite à un accident de service ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ou d'une maladie professionnelle.



« L'effort d'accompagnement en direction des employeurs doit être à notre sens soutenu notamment lors d'insertions, de recrutements et de maintiens dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Pour cela, le CDG participe activement, entre autres, à toutes les initiatives publiques. Nous travaillons également en réseau étroit avec les référents « handicap » qui, dans les communes, sont vos interlocuteurs privilégiés pour toutes les questions liées aux personnes en situation de handicap. Notre objectif est notamment de faire évoluer les préjugés sur le champs du handicap et faire en sorte que ce sujet devienne au fond ordinaire pour le monde du travail ».

Responsable de la Direction Handicap
et Sécurité au CDG
CLAUDE DUPONT



1. Liste des bénéficiaires : Cf. articles L5212-13 et L 5212-15 du code du travail
2. RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
3. CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
4. AAH : Allocation Adulte Handicapé
5. ATI : Allocation Temporaire d'Invalidité
6. ATIACL : Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales



« S'agissant du handicap, la volonté du CDG est d'aller au plus près des agents et de leur réalité. Les idées préconçues, les stigmatisations ou même la marginalisation sont encore fortes lorsqu'il s'agit d'embaucher un travailleur handicapé : « il va nous ralentir, il n'est pas à la hauteur, il n'est pas comme nous... ». C'est notre devoir de tout faire pour que le handicap ne soit plus une barrière, un frein à une intégration professionnelle. La prise de conscience autour du handicap est primordiale, à tous les niveaux de la Fonction Publique Territoriale.

Le Président,
Thierry VAITILINGOM

RÔLE DU CENTRE DE GESTION

Le Centre de Gestion de La Réunion assurera, pour les structures territoriales de son ressort, les missions suivantes :

- **une mission d'information** pour les agents en relation avec des personnes en situation de handicap notamment lors des phases de recrutement, d'insertion, de maintien dans l'emploi ;
- **une mission d'accompagnement** pour l'insertion professionnelle par le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap ainsi que l'insertion professionnelle d'apprentis reconnus travailleurs handicapés du milieu protégé vers le milieu ordinaire de travail ;
- **une mission d'adaptation et de maintien dans l'emploi** pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en restriction d'aptitude ou en situation de handicap sur leur poste de travail et favoriser le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- **une mission de conseils** pour la mise en accessibilité des locaux tant à usage professionnel qu'à usage mixte (public/professionnel).



ÇA SE PASSE CHEZ VOUS

Saint Louis : Journée handi-accueillante le 28 octobre 2015

Belle affluence sur le stand du Centre de Gestion pour la journée de sensibilisation à l'accueil et à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Organisée par la mairie de Saint Louis pour ses agents, la manifestation avait pour but de faire la lumière sur les problématiques et les enjeux liés à l'emploi des personnes en situation de handicap.

C'est un personnel intéressé et attentif que nous avons rencontré sur les stands, à l'image de Emmanuel Talérien et Herman Sioche du service des Marchés Publics qui témoignent d'une intégration réussie.

Que pensez-vous de cette initiative de la mairie de Saint-Louis ?

Emmanuel Talérien : *Je pense que c'est une très bonne initiative. J'approuve d'autant plus cette démarche que, il y a peu, je travaillais au sein d'une association pour les personnes ayant des troubles auditifs. Les agents communaux doivent être informés des adaptations de poste et de tous les dispositifs qui existent pour eux.*

Herman Sioche : *Etant moi-même en situation de handicap, je trouve que c'est une bonne initiative. Cela permet aux agents d'avoir des informations sur leurs droits.*

Connaissez-vous des collègues en situation de handicap et comment avez-vous été préparé ?

ET : *Oui, j'ai un collègue en situation de handicap et j'ai eu l'occasion d'être informé sur la prise en charge et l'insertion de ce collègue lors de son recrutement.*

Comment ça se passe avec vos collègues ?

HS : *Très bien car je suis un agent comme un autre.*

Avez-vous été informé de la reconnaissance de travailleur handicapé ?

HS : *J'ai en effet effectué une démarche individuelle pour la reconnaissance de mon statut. Je ne voulais pas risquer un quelconque accident sans avoir cette reconnaissance. L'étude pour l'aménagement de poste spécifique est en cours.*



La visite de pré-reprise

Vous êtes en arrêt de travail et inquiet pour votre reprise... Vous pouvez demander une visite de pré-reprise réalisée par le médecin de prévention de votre collectivité.

La visite de pré-reprise a lieu durant l'arrêt de travail de l'agent, le plus tôt possible avant la reprise. Elle a pour but de préparer la reprise du travail afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Qui peut demander cette visite ?

- L'agent concerné
- Le médecin traitant
- Le médecin conseil de la sécurité sociale

Au cours de cette visite

Le médecin de prévention évalue la situation médicale de l'agent et peut proposer :

- des aménagements et adaptation du poste de travail ;

- des préconisations de reclassement ;
- des possibilités existantes de mobiliser des aides en vue de faciliter le maintien de l'agent à son poste de travail ou sa réorientation professionnelle.

Sauf opposition de l'agent, le médecin de prévention peut informer l'employeur de ces préconisations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre pour faciliter le retour au travail.

Cependant ces recommandations ne dispensent pas d'une visite de reprise à la reprise effective du travail.

En bref

LA VISITE DE PRÉ-REPRISE		
QUI PEUT LA DEMANDER	QUAND	POURQUOI
<ul style="list-style-type: none"> • L'agent • Le médecin traitant • Le médecin conseil de la sécurité sociale 	Pendant l'arrêt de travail	Préparer le retour dans l'emploi

INFO PRATIQUE

Le pôle Santé et Sécurité du Centre de Gestion a déménagé pour s'installer à l'Etang-Salé-les-Bains (ex Sodégis) au n° 6 place de la Principauté d'Andorre (tél. 02 62 34 59 75)

Tout courrier au pôle Santé doit être adressé impersonnellement à Monsieur le Président du Centre de Gestion 5 allée de la piscine BP 374 97455 Saint-Pierre.

Réseau des référents handicap : un espace d'échanges avant tout

80% des handicaps surviennent à tous les âges de la vie et pas uniquement à la naissance comme beaucoup le pensent. Le CDG a décidé de s'engager aux côtés des personnes porteuses de handicap dans la fonction publique territoriale.

En collaboration notamment avec la Mission Handi-Pacte et le CNFPT, cet engagement s'appuie sur un réseau de référents handicap au sein des collectivités. Ce réseau s'est réuni pour la seconde fois à la Cité des Métiers de Saint-Pierre, le 18 septembre dernier.

Les collectivités ayant leur référent disposent ainsi d'un interlocuteur clairement identifié pour gérer les questions liées au handicap.

Accompagnement, recrutement, insertion, formation, maintien dans l'emploi, autant de thèmes qui ont été abordés lors de cette matinée d'échanges et de partage d'expériences.

Signature de la convention FIPHFP /CDG 25 septembre 2015

Le CDG et le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), ont signé une convention de partenariat en faveur de l'emploi des personnes porteuses de handicap dans la Fonction Publique Territoriale.

Cette convention établie pour trois ans (2015-2018) est dotée d'un financement global de 962 000 euros et engage le Centre de Gestion de La Réunion à agir pour :

- sensibiliser et mobiliser les acteurs des collectivités ;
- favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement des personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- faciliter leur recrutement et leur intégration dans la Fonction Publique Territoriale ;
- informer et accompagner les employeurs au recrutement d'apprentis ;
- Faciliter la mise en accessibilité des lieux de travail.

Considérant la situation actuelle, le but à terme, est l'augmentation globale du taux d'emploi des personnes en situation de handicap, de 4,04 à 6%.



CARRECO

La 2^{ème} édition du Carrefour des Communes s'est déroulée sur 2 jours, les 1^{er} et 2 octobre 2015 à la NORDEV à Saint-Denis.

La première journée a été consacrée à des échanges sur le thème de la Santé au travail ; l'occasion de dresser un état des lieux des conditions de travail dans les collectivités territoriales et d'échanger avec un public nombreux.

Plusieurs experts se sont succédés pour apporter leur éclairage ; parmi eux, des agents du CDG en charge de la prévention des risques professionnels, le handicap ou encore la médecine préventive.

Côté salon, une centaine d'exposants avaient répondu présents pour rencontrer les employeurs publics.

Enfin, cette 2^{ème} édition du Carrefour des Communes a été l'occasion pour le CDG et la CGSS de formaliser, par la signature d'une convention, un partenariat en faveur de la prévention des risques professionnels des agents des collectivités.

Parce que les choix d'aujourd'hui sont les conditions de travail et de qualité de vie de demain, le CDG se mobilise.



CONCOURS

SANTÉ
ET SÉCURITÉ
AU TRAVAIL

MAGAZINE
« CHANDELLE »

CARRIÈRE
ET EMPLOI

RETRAITE

www.cdgreunion.fr : Restez connectés !



Un nouveau site web pour vous faciliter la navigation :

- infos pratiques,
- actualité,
- activités du CDG...

Prenez le temps de le visiter, vous y trouverez forcément un intérêt : carrière et emploi, retraite, concours et examens, santé et sécurité au travail, sans oublier votre magazine « Chandelles ».

Le CDG proche de vous, partout tout le temps : surfez à partir de votre ordinateur, de votre tablette ou de votre smartphone ! Le nouveau site s'adapte à la taille de votre écran et prend des allures « caméléon » pour être plus moderne, plus accessible, plus convivial.

Le Centre de Gestion : une expertise au service des employeurs publics.

Directeur de publication : Thierry Vaïtilingom,
Président du Centre de Gestion

Rédacteurs : Antoine TICHON, Eve GUERIN,
Dr Christian MERCIER, Claude DUPONT,
Laurence DUFOUR, Anne Julie PICOT

Photos et illustrations :
Service Communication CDG, HTC

Création et Mise en Page : HTC

Impression : Scanner

Tirage : 35 000 exemplaires

N° ISSN en cours