

HORIZON RH

numéro
#3

SEPTEMBRE 2017

P3 C'EST DANS L'AIR
Diplôme universitaire
gestionnaire administratif
secrétaire de mairie

P4 IN SITU
Quand le
dialogue social
s'invite au débat

P8 SOLUTIONS RH
L'accompagnement
sur les dossiers
retraite

DOSSIER

Un système d'information des
ressources humaines (SIRH)
au service de la performance
des collectivités du Doubs

SOMMAIRE

C'EST DANS L'AIR... 3

- ◆ Diplôme universitaire gestionnaire administratif secrétaire de mairie
- ◆ De nouvelles restrictions à l'exercice d'une activité privée par les agents publics
- ◆ L'entretien professionnel : une obligation à ne pas négliger
- ◆ RIFSEEP : les obligations des employeurs
- ◆ Le centre de gestion renouvelle son engagement en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées

IN SITU 4

- ◆ Quand le dialogue social s'invite au débat

ENJEUX MANAGÉRIAUX 6

- ◆ Un système d'information des ressources humaines (SIRH), au service de la performance des collectivités du Doubs

OBSERVATOIRE TERRITORIAL 7

- ◆ 11 communes nouvelles dans le Doubs

SOLUTIONS RH 8

- ◆ L'accompagnement sur les dossiers retraite



ÉDITO

Pierre MAURY,
Président du centre de gestion du Doubs

Un nouveau Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) pour les collectivités du Doubs

Lors de sa réunion d'octobre 2014, le conseil d'administration du centre de gestion du Doubs a souhaité franchir une nouvelle étape qualitative dans ses relations avec les collectivités du département. Il s'est en effet fixé une priorité essentielle pour le mandat : permettre à ses partenaires d'avoir accès à un ensemble performant de démarches et outils dématérialisés.

En effet, face à des données de plus en plus pléthoriques et à la multiplication des missions et enjeux relatifs à la fonction « Ressources Humaines » (RH), les SIRH conditionnent largement le fonctionnement et l'offre de services des organisations. En automatisant, sur de larges échelles, le traitement des tâches administratives routinières liées en particulier au suivi des carrières des agents, les SIRH intègrent de nouvelles fonctionnalités qui les rendent plus agiles. Ces nouvelles fonctionnalités facilitent par exemple, le pilotage et l'aide à la décision.

Depuis un peu plus de 2 années, le centre de gestion du Doubs s'est ainsi engagé dans la réalisation d'un projet complexe avec pour cible de doter ses collectivités affiliées à compter du 1^{er} janvier 2018 d'un nouvel outil qui facilite l'accompagnement et l'appui RH. Il s'agit d'une démarche innovante que nous partageons avec le centre de gestion du Bas-Rhin. Son ambition est de mieux prendre en compte la fonction RH dans sa globalité.

Auparavant, cette fonction prenait en compte essentiellement des événements de carrières, en mesurant autant que possible les dépenses salariales. Désormais, il est question de stricte maîtrise des dépenses publiques, de performance des organisations en impliquant pleinement les agents sur des postes de travail adaptés, le tout dans un environnement collectif privilégiant le dialogue social et le respect de l'humain.

Au-delà des données administratives et comptables, les responsables RH sont donc devenus des acteurs stratégiques au sein des collectivités. Les SIRH de nouvelles générations permettent ainsi

de s'extraire de lourdes contraintes administratives répétitives, pour se centrer en particulier sur la gestion humaine et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Pour illustrer ce propos, le suivi des recrutements et des collaborateurs en poste étaient auparavant répertoriés sur divers supports indépendants. Aujourd'hui, les SIRH permettent une corrélation des données concernant les agents en temps réels. Une fois ces informations en main (historique de l'agent, caractéristiques personnelles, capacités, formations suivies...), le responsable RH peut ainsi effectuer des analyses plus complètes et pertinentes sur les compétences disponibles dans la collectivité. Il peut ainsi définir avec précision les formations qui correspondent aux besoins de chacun, tout en suivant les parcours professionnels et de mobilité interne.

Conscient des limites de son actuel outil informatique de gestion des ressources humaines (AGIRHE), le centre de gestion du Doubs a lancé courant 2016 une consultation en vue de rechercher des solutions numériques et techniques qui répondent aux nouveaux enjeux de gestion informatisée de ressources humaines.

Le prestataire retenu « GFI progiciel » a pour mission de mettre en place progressivement à compter du 1^{er} janvier 2018 le SIRH nouvelle génération du centre de gestion. Ce SIRH ordonnera les fonctions qui constituent le « cœur de métier » du centre de gestion autour d'un élément central : l'agent et son dossier dématérialisé.

Depuis quelques mois, cette refonte du SIRH mobilise fortement les équipes du centre de gestion du Doubs. Une accentuation de cette mobilisation est prévue dans les mois qui viennent. S'agissant d'un projet, qui s'inscrit dans un calendrier très contraint, j'ai demandé aux services concernés de centrer prioritairement leurs activités sur ce projet. J'ai tenu à vous faire part de ces éléments qui conditionnent la relation entre le centre de gestion du Doubs, les collectivités et leurs agents.

Directeur de la Publication : Pierre Maury
Rédacteur en Chef : Philippe Thouviot
Coordination : Salima Belaoui
Photos : CDG 25, Valentin Savonet (dossier In Situ)
Comité de rédaction : Salima Belaoui, Sylvie Ducommun
Aurélien Pelletier, Marie Pourny, Carole Roussey, Valentin Savonet,
Céline Streit, Laurent Thomas, Philippe Thouviot
Graphisme et mise en page : Elephant Com and Events

Centre de gestion du Doubs
50, avenue Wilson - CS 98416
25208 Monbéliard Cedex
Tél. : 03 81 99 36 36 - Courriel : secretariat@cdg25.org
www.cdg25.org
Revue semestrielle



FORMATION

Diplôme Universitaire Gestionnaire Administratif Secrétaire de Mairie

LES QUATRE CENTRES DE GESTION DES DÉPARTEMENTS COMTOIS ORGANISENT EN PARTENARIAT AVEC L'UNIVERSITÉ DE FRANCHE-COMTÉ UN DIPLOME UNIVERSITAIRE DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE ET GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF.

Le métier de secrétaire de mairie exige une forte polyvalence et des connaissances générales en matière de droit public. Le métier de gestionnaire administratif, quant à lui, requiert à la fois une transversalité des compétences et une spécialisation dans un domaine particulier (comptabilité, finances, etc.). Ce diplôme universitaire vise à répondre aux besoins de recrutement des communes rurales comtoises. Cette formation a pour objectif de permettre aux personnels de la fonction publique territoriale, de la fonction publique d'État et de la

fonction publique hospitalière, en poste ou en reconversion (situation de maintien dans l'emploi) de développer leurs connaissances, leurs compétences et de se professionnaliser. Cette formation comprend des cours théoriques à l'université de droit à Besançon et des sessions pratiques organisées par le centre de gestion du Doubs en partenariat avec des cadres territoriaux. Pour la session 2018, les inscriptions doivent être effectuées auprès de l'université de droit à Besançon avant le 13 octobre 2017.

CONTACT
Pôle emploi territorial
Tél. 03 81 99 36 31
recrutement@cdg25.org

CARRIÈRE

DE NOUVELLES RESTRICTIONS À L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ PRIVÉE PAR LES AGENTS PUBLICS

Les contraintes concernant l'exercice d'une activité privée par un agent public soit en complément de son activité publique soit lors de la cessation de ses fonctions ont été renforcées par la loi déontologie de 2016. Parmi les différentes dispositions, il convient de souligner l'impossibilité pour un agent à temps complet de créer ou de reprendre une entreprise (ou auto-entreprise) s'il

n'est pas autorisé par l'autorité territoriale à accomplir un service à temps partiel. Les agents doivent se conformer à ces nouvelles dispositions avant le 20 avril 2018. Par ailleurs, les cas de saisine obligatoire de la commission de déontologie ont été élargis.

CONTACT
Service carrière
Tél. 03 81 99 36 37
carriere@cdg25.org

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL : UNE OBLIGATION À NE PAS NÉGLIGER

L'entretien professionnel a pour objectif, d'une part, de garantir aux fonctionnaires chaque année le bénéfice d'un entretien avec leur supérieur hiérarchique direct, dont l'organisation et le contenu en font un instrument de management personnalisé et, d'autre part, de renforcer le lien entre l'évaluation individuelle et les choix d'avancement, de promotion et de modulation indemnitaire de l'administration à l'égard de ses agents. Alors que cet entretien est obligatoire depuis 2015, les membres

des commissions administratives paritaires, à qui le compte rendu doit être soumis pour avis, constatent qu'un grand nombre de collectivités négligent cet exercice. Ils attirent l'attention sur les conséquences dommageables que pourrait avoir cette carence tant pour les agents que pour les employeurs... « il n'est pas de vent favorable pour celui qui ne sait où il va »...

CONTACT
Service carrière
Tél. 03 81 99 36 37
carriere@cdg25.org

REMUNERATION

RIFSEEP : LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Suite aux 2 séries d'ateliers Ressources Humaines relatifs au nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP = régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel) organisés en 2016 à l'attention de l'ensemble des collectivités du département, une circulaire est venue préciser un certain nombre de points. Les collectivités ont l'obligation de mettre en place les deux parts (IFSE=indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise et CIA=complément indemnitaire annuel) quand bien même le CIA ne serait pas versé à tous les agents au regard de leur valeur professionnelle. Les collectivités doivent délibérer dans les meilleurs délais dès que les textes de référence ont été publiés.

CONTACT
Service carrière
Tél. 03 81 99 36 37
carriere@cdg25.org
PLUS D'INFOS
www.cdg25.org
Rubrique collectivités/
rémunérer les agents

HANDICAP

LE CENTRE DE GESTION RENOUVELLE SON ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INSERTION ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



Le centre de gestion du Doubs et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP) ont signé leur troisième convention triennale. Ce partenariat fixe le cadre de l'engagement du centre de gestion en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, grâce à un financement du FIPHP à hauteur de 343 248 euros sur les trois années de la convention. Cette convention s'inscrit dans la continuité des objectifs portés par la précédente convention signée en 2013. Les actions financées par le FIPHP dans le cadre de la convention 2017-2019 visent à :

- ◆ qualifier les acteurs ;
- ◆ favoriser le recrutement de travailleurs handicapés ;
- ◆ favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi ;
- ◆ accompagner les employeurs publics dans le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

CONTACT
Service prévention
Tél. 03 81 99 36 32
prevention@cdg25.org

Quand le dialogue social s'invite au débat

DESTINÉ À ENCOURAGER LE RENFORCEMENT DU CONSENSUS ET LA PARTICIPATION DÉMOCRATIQUE DES PARTIES PRENANTES DU MONDE DU TRAVAIL, LE DIALOGUE SOCIAL EST AU CENTRE DE L'ORGANISATION SOCIALE DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES. UN RÔLE DE CONCERTATION QUI IMPLIQUE L'ADHÉSION DES DIFFÉRENTS PARTENAIRES FÉDÉRÉS PAR LE CENTRE DE GESTION DU DOUBS.

Information, concertation, négociation : la définition du dialogue social établie par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) prend tout son sens dans le fonctionnement des collectivités territoriales. La loi sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) impose aux employeurs publics des restructurations et des transferts de compétences qui se traduisent par la mise en œuvre de politiques variables. Dans ce cadre, le statut et la taille des collectivités conditionnent le dialogue social qui impacte leur organisation. « L' élu n'est pas en opposition avec ses agents. Il est dans un carcan administratif qui est à respecter

et qui n'a pas les mêmes règles que pour le privé », précise Charles Demouge, Vice-président du centre de gestion du Doubs. « Il existe un caractère social et de proximité dans les petites communes où c'est la concertation continue qui a lieu », rappelle le maire de Feschés-le-Châtel. Maire de Voujeaucourt, Martine Voidey abonde dans ce sens : « Les réunions avec les organisations syndicales s'organisent un peu plus que la fréquence légale qui est de trois comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par an et deux comités techniques (CT) obligatoires ». La Vice-présidente du centre de gestion du Doubs souligne par ailleurs que le nouveau

régime indemnitaire a notamment imposé une séance supplémentaire du CT début juin afin de communiquer avec les agents sans attendre celui prévu en fin d'année. « On aura des réunions intermédiaires cette année et on tient des réunions obligatoires (...) en fonction de l'avancement dans le cadre de la refonte du régime indemnitaire », assure-t-elle.

LE RÔLE DE MUTUALISATION DU CENTRE DE GESTION DU DOUBS

Afin d'assurer l'animation du dialogue social, le centre de gestion du Doubs octroie des moyens aux organisations syndicales, matérialisés notamment par la mise à disposition d'un local pour les collectivités de moins de 50 agents et le remboursement aux collectivités des charges salariales des agents bénéficiant d'un crédit temps pour raison syndicale. Il tient également le secrétariat des instances consultatives telles que

Martine VOIDEY
Présidente de la CAP
catégorie B



« Dans 80% des cas, c'est généralement consensuel et constructif, mais ça peut parfois être plus conflictuel. On n'est pas toujours du même avis et on n'a pas les mêmes intérêts à défendre. Ce qui importe aussi bien aux agents qu'aux élus, c'est quand même le bien-être des agents au travail. On essaie de travailler de façon constructive avec les agents dans la transparence en traitant l'ensemble des dossiers qui sont apportés à l'ordre du jour, soit par l'autorité territoriale, soit par les représentants des personnels. On essaie toujours d'être mesuré et assez juste car on n'est pas un camp l'un contre l'autre. Cette recherche de justice, de traitement équitable et pondéré m'importe beaucoup. Et on sait qu'un agent qui est bien dans son travail est un agent productif donc c'est gagnant-gagnant ».

Fabienne DYSLI
Représentant du personnel CAP catégorie C (CFDT)



« Quand les dossiers sont négociés en amont, on est pratiquement sûr que la collectivité va suivre l'avis de la CAP. Une bonne négociation vaut mieux qu'un rapport de force. Après, ça ne veut pas dire que la collectivité va suivre derrière. Il y a des employeurs qui sont plus sensibles au dialogue social que d'autres. Certaines collectivités vont suivre l'avis de la CAP et d'autres non, mais on s'aperçoit que plus on est implanté et plus on a des contacts dans les collectivités territoriales, plus l'avis de la CAP sera suivi. Le dialogue social n'est pas qu'un mot, c'est aussi de l'action. Néanmoins, et c'est quelque fois gênant dans la Fonction Publique Territoriale, on a parfois l'impression que le dialogue social n'est pas abouti et qu'il faut déjà engager un rapport de force pour obtenir ce dialogue ».

Alain TOURNIER
Représentant du personnel CAP catégorie C (CGT)



« Quels que soient les débats en la matière, les élus soutiennent en règle générale leurs collègues car ils estiment que ces derniers ont des raisons, qu'elles soient bien argumentées ou pas. C'est bien là toute la limite du dialogue social. C'est une pure formalité et c'est carrément un alibi de la bonne conscience. L'avis est consultatif et il n'y a aucune conséquence derrière, car même si la CAP émet un avis défavorable, ça ne modifie en rien la décision de l'autorité territoriale concernée. D'où mon idée que nous ne sommes même pas dans le dialogue social. On est dans le formel. Dans le fonctionnement essentiellement basé sur la forme qui domine partout au détriment du fond, celui qui remet quelque chose en cause devient l'homme à abattre car il ennuie tout le monde. La règle d'or est de dire que tout va bien et cette espèce d'euphorisation est complètement négative ».

les commission administratives paritaires (CAP) des collectivités territoriales affiliées ou encore le CT des collectivités de moins de 50 agents. Ainsi, il organise tous les quatre ans les élections professionnelles au cours desquelles l'ensemble des agents territoriaux sont appelés à élire leurs représentants, permettant aux organisations syndicales de garantir leur représentativité et tout leur poids dans le cadre du dialogue social avec les collectivités.

AGIR AVANT TOUT DANS LA PROXIMITÉ

« Il est important d'avoir une proximité par-tout dans les collectivités et des contacts pour bien cerner et saisir les dossiers », constate Fabienne Dysli, secrétaire départementale CFDT Interco 25. « Quand les dossiers sont étudiés en amont, que les agents et la collectivité sont rencontrés, on arrive à avoir de l'argumentaire de terrain et on peut arriver à un consensus en CAP ». Un représentant du Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT), chargé de défendre le positionnement et le statut des directeurs généraux de services (DGS), est membre de la CAP A qui statue

sur les dossiers des cadres territoriaux. « Le rôle du syndicat sur le territoire est un rôle de médiation avec l'employeur en cas de difficultés, de soutien des collègues et de réseau puisque le DGS est par définition tout seul dans sa collectivité », confie Valérie Lamanthe, présidente départementale du SNDGCT. « Nous avons aussi des réunions de préparation en interne et on examine en CAP des dossiers individuels sur la base de propositions qui sont faites par les collectivités, donc ces dernières ont ce filtre possible de ne pas proposer. Par contre, on porte des points de vue nuancés mais l'appartenance syndicale n'est pas un frein au dialogue social ».

PLUSIEURS INTERPRÉTATIONS DU DIALOGUE SOCIAL

Secrétaire de l'union locale de Montbéliard de Force Ouvrière (FO), Richard Obéron a une vision plus nuancée du dialogue social : « Depuis 1946 et la mise en place des premières instances paritaires, la reconnaissance du droit syndical aux fonctionnaires ne se traduit que par un avis consultatif ». Valérie Lamanthe, Directrice Générale des Services de la Ville de Morteau, tempère : « S'il y a un conflit

Le centre de gestion du Doubs organise tous les quatre ans les élections professionnelles au cours desquelles l'ensemble des agents territoriaux sont appelés à élire leurs représentants, permettant aux organisations syndicales de garantir leur représentativité.

avec le maire dans le cadre de promotions ou autres, il va être dans la phase de préparation. Il y a une concertation même si le maire prend la décision finale ». Une position confortée par Jacques Prince, Vice-président du centre de gestion du Doubs : « Il ne faut pas être arqueboute sur un point de vue qui serait défavorable à l'une ou l'autre partie, mais il faut essayer de trouver un consensus de façon à ce que les intérêts des uns et des autres puissent être défendus », confie le conseiller municipal de Pontarlier. En 2018, le centre de gestion du Doubs sera amené à animer un temps fort du dialogue social en organisant les élections professionnelles pour l'ensemble des collectivités affiliées du département.

Valentin Savonet

Richard OBÉRON

Représentant du personnel CAP catégorie C (FO)



« Les élus du centre de gestion jouent très bien le jeu et sont souvent des personnes engagées. Ce sont des représentants des collectivités qui essayent de faire avancer les choses. On sent bien que certains comme M. Prince vont aller au charbon et que tout le monde veut arrondir les angles. Mais souvent dans les autres collectivités, les élus vont au bout le bout, ce qui provoque une sacrée casse. Certains tiennent compte de l'avis de la CAP mais maintiennent leur position ».

Jacques PRINCE

Président de la CAP catégorie C



« C'est un dialogue de confiance et il n'y a pas de conflit majeur entre les représentants de l'administration et les représentants des syndicats. Il faut que ça se règle au mieux des intérêts de chacun. D'ailleurs, on examine en début de CAP les suites données aux avis rendus dans les CAP précédentes. On ne s'arqueboute pas sur une idéologie complètement farfelue. Il faut parfois que chacun mette de l'eau dans son vin pour arriver à un consensus et à quelque chose de cohérent qui ne soit pas outrancier ».

Valérie LAMANTHE

Représentant du personnel CAP catégorie A (SNDGCT)



« Il y a une forme d'enrichissement mutuel au sein de la CAP. On part du principe que l'on travaille sur des dossiers objectifs qui ne nécessitent pas d'être vérifiés donc il y a une grande confiance. C'est un dialogue harmonieux basé sur le respect de l'équité. Concernant les promotions, les décisions prises en commission engendrent parfois des déceptions à gérer au niveau local car elles concernent des personnes que l'on peut être amené à croiser au quotidien ».

Charles DEMOUGE

Président de la CAP catégorie A



« Dans cette CAP, je pense que les élus sont toujours dans l'esprit de protection de l'agent et nous arrivons toujours à un consensus car les décisions sont toujours prises à l'unanimité. Je suis favorable à l'opposition car c'est la contestation qui permet d'avancer. Est-ce que l'on prend véritablement des décisions sans concertation préalable ? On peut faire des propositions de décisions. L'élu doit savoir faire passer les règlementations et obligations à ses agents qui veulent toujours légitimement améliorer leurs conditions. Mais on a affaire de façon générale à des gens qui ont souvent la conscience d'être des agents publics avec leurs qualités et leurs devoirs à respecter ».

Un système d'information des ressources humaines (SIRH),

DANS LES COLLECTIVITÉS LOCALES, LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES (RH) S'EST RENFORCÉE EN SE PROFESSIONNALISANT ; DE NOUVELLES GÉNÉRATIONS ET PRATIQUES MANAGÉRIALES APPARAÎSSENT. POUR UN CENTRE DE GESTION, CETTE FONCTION RH CONSTITUE LE « CŒUR DE MÉTIER » DES ACTIVITÉS, MIS PRINCIPALEMENT À DISPOSITION DES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES. À L'ÈRE DE L'E-ADMINISTRATION, SE DOTER D'UN NOUVEAU SIRH EST UNE DÉMARCHE INNOVANTE QUI PREND EN COMPTE LES MODIFICATIONS DE L'ENVIRONNEMENT DES COLLECTIVITÉS, AMÉLIORE EN L'AUTOMATISANT LA FOURNITURE ET L'ÉCHANGE D'INFORMATIONS DÉMATÉRIALISÉES AVEC DIVERS PARTENAIRES.

UNE PLATEFORME COMPLÈTE DE SERVICES RH ET VECTEUR D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES ORGANISATIONS EN MUTATION

Cette démarche qui valorise le partage de données, concerne divers acteurs en poste dans les collectivités locales (DRH, encadrants / managers des services, agents), institutions (services de l'Etat, etc.) et organismes tiers à vocations sociales, d'enquêtes... Elle intègre également une dimension citoyenne dans un lien qui se développe avec les réseaux sociaux.

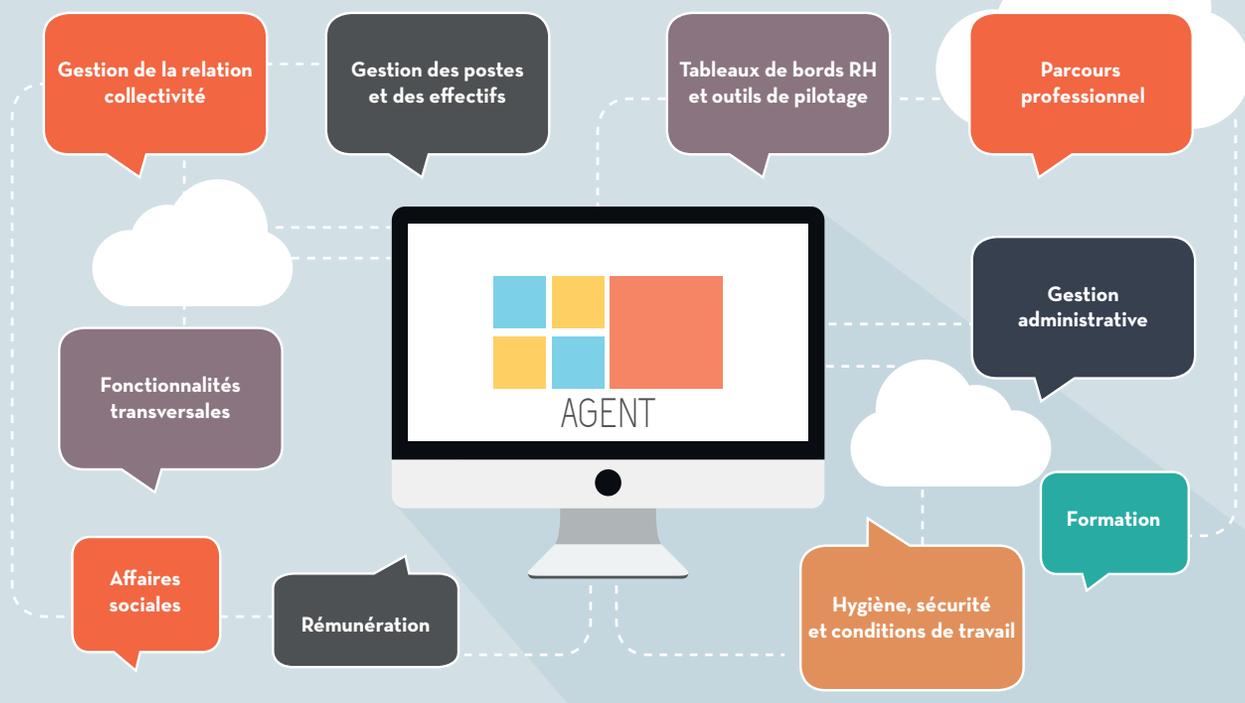
Le SIRH couvrira l'ensemble des missions obligatoires et facultatives du centre de gestion du Doubs. Ces dernières, seront organisées autour de « l'agent territorial » qui se situe au centre du futur système.

L'ensemble des fonctionnalités de ce SIRH qui couvrent la globalité des domaines réglementaires d'intervention du

centre de gestion (carrières, recrutement, concours, médecine, etc.) constitueront une « plateforme de services RH » mis en œuvre au gré des besoins du centre de gestion du Doubs autour d'une base unique de données centrée sur l'agent.

Le SIRH intégrera des procédures et profils particuliers d'utilisateurs correspondant aux utilisateurs du centre de gestion du Doubs (collectivités territoriales, gestionnaires RH, prestataires de services, agents). Ceux-ci pourront y accéder à partir de divers outils : micro-ordinateurs, tablettes, smartphones.

UNE SOLUTION GLOBALE RH



au service la performance des collectivités du Doubs

D'une manière synthétique, les orientations du SIRH du centre de gestion du Doubs sont au nombre de 5 :

- ◆ gérer des talents : développer les compétences, évaluer les performances, faciliter les recrutements et la gestion des carrières et formation par l'intermédiaire de solutions uniques et intégrées qui couvrent le plus largement ce périmètre ;
- ◆ faciliter la décision en anticipant mieux les situations c'est-à-dire aller bien au-delà de la restitution des tableaux de bord en produisant des simulations ;
- ◆ digitaliser la fonction RH : dématérialiser tous les processus et documents ;
- ◆ faciliter le recours aux technologies mobiles et collaboratives : mettre à disposition des outils innovants ouverts aux partenaires et à la collaboration ;
- ◆ s'appuyer sur le « cloud » pour libérer la collectivité de la gestion technique des infrastructures.

UN SIRH NOUVELLE GÉNÉRATION



DE NOUVELLES FONCTIONNALITÉS SUR MESURE

Accès à de nouveaux modules autres que celui des carrières : gestion du temps (pour la gestion des congés et le suivi du temps de travail), gestion des talents, gestion de la paie, gestion des recrutements, etc.



UNE SOLUTION ACCESSIBLE ET COLLABORATIVE

Le SIRH sera accessible 24h/24 et 7j/7, sur ordinateur, tablette et mobile.



UNE NOUVELLE GESTION DE LA RELATION AVEC L'AGENT

L'agent pourra accéder via un accès sécurisé à son dossier administratif et effectuer des démarches en ligne : inscription concours, demande de mobilité, saisine des instances, etc.

Observatoire territorial

11 COMMUNES NOUVELLES DANS LE DOUBS

Les conseils municipaux de 27 communes ont souhaité fusionner afin de créer, en lieu et place de leurs communes, 11 communes nouvelles.



Source : Préfecture du Doubs

L'accompagnement sur les dossiers retraite :

ANTICIPEZ LE DÉPART DE VOS AGENTS CNRACL AVEC LE CENTRE DE GESTION !

LA RETRAITE D'UN AGENT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE SE PRÉPARE DÈS SA TITULARISATION. MAIS COMPTE TENU DES ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES FRÉQUENTES DANS LE DOMAINE, IL N'EST PAS TOUJOURS CHOSE SIMPLE POUR LES GESTIONNAIRES EN COLLECTIVITÉ DE S'Y RETROUVER.

Pour accompagner les collectivités et les agents dans ce domaine, le centre de gestion du Doubs, dans le cadre d'un partenariat privilégié avec la CNRACL, a pour mission d'informer tous les fonctionnaires (à 28 heures ou plus) et les collectivités affiliées sur la réglementation de la CNRACL et d'apporter un appui et un soutien en matière de constitution et de contrôle des dossiers de retraite, d'invalidité, de réversion, de validation de services ou encore de rétablissement au régime général.

RAPPEL

Le droit à pension « normale » est ouvert à tout fonctionnaire à **28 heures ou plus** qui, à sa radiation des cadres, a accompli au moins 2 ans de services civils et militaire effectifs et qui a :

- ◆ 60 ans et 9 mois pour les agents nés en 1952,
- ◆ 61 ans et 2 mois pour les agents nés en 1953,
- ◆ 61 ans et 7 mois pour les agents nés en 1954,
- ◆ 62 ans pour les agents nés à partir de 1955.

Il existe des conditions particulières de départ anticipé pour les agents justifiant d'une carrière longue, les fonctionnaires handicapés...



Céline STREIT
Conseillère /
gestionnaire
retraite

Cette jeune Champagnerote, titulaire d'un BTS « services et prestations des secteurs sanitaire et social », a intégré en 2011 l'équipe du centre de gestion du Doubs. Elle intervient en matière de retraite pour assister les collectivités et leurs agents dans les différentes étapes de l'affiliation à la liquidation en tant que relais d'information et de traitement dans le cadre du partenariat avec la CNRACL.

CONTACT
Service retraite
Tél. 03 81 99 36 35
retraite@cdg25.org

LE DÉPART EN RETRAITE DE VOTRE AGENT (TITULAIRE À 28 HEURES OU PLUS) EN 6 ÉTAPES :

1 SIMULATIONS

A la demande de l'agent, la gestionnaire retraite peut :

- ◆ vérifier que l'agent remplit bien les conditions pour partir en retraite,
- ◆ calculer un montant prévisionnel de pension.

2 DEMANDE (J-6 MOIS)

L'agent informe la collectivité par courrier signé de sa décision de faire valoir ses droits à la retraite minimum 6 mois avant la date de départ souhaitée.

3 PRÉPARATION DU DOSSIER

La collectivité :

- ◆ prend note de son départ,
- ◆ demande le dossier de l'agent concerné sur la plateforme « e-service »,
- ◆ transmet le dossier par la plateforme « e-service » à notre gestionnaire retraite.

4 CONTRÔLE DU DOSSIER

La gestionnaire retraite :

- ◆ vérifie et complète le dossier,
- ◆ élabore l'arrêté de mise à la retraite, génère la demande de pension et transmet à la collectivité pour signature.

5 ENVOI DU DOSSIER À LA CNRACL (J-3 MOIS)

La gestionnaire retraite transmet à la CNRACL pour traitement du dossier minimum 3 mois avant la date de radiation des cadres. Les documents signés, retournés par la collectivité.

6 DÉCOMPTE DÉFINITIF

La gestionnaire retraite :

- ◆ communique le décompte définitif transmis par la CNRACL à la collectivité pour information.
- ◆ la mise en paiement de la pension s'effectue à la fin du 1^{er} mois suivant le mois de la cessation d'activité.

Nos atouts

- ⊕ Une connaissance approfondie de la réglementation
- ⊕ Une aide personnalisée dans l'étude du départ à la retraite de l'agent
- ⊕ Une maîtrise des procédures
- ⊕ Une pratique pointue de la plateforme CNRACL
- ⊕ Un accompagnement personnalisé des collectivités

À SAVOIR

Cet accompagnement est financé par les cotisations versées par les collectivités et par un partenariat de gestion-CNRACL.

Les fonctionnaires à moins de 28 heures et les contractuels doivent s'adresser à la CARSAT.

Votre agent peut suivre une formation « préparation à la retraite » au CNFPT.

La collectivité doit déclarer l'emploi vacant au centre de gestion au moins 2 mois avant le départ de l'agent.

La transmission des savoirs des agents qui quittent la collectivité ne doit pas être négligée.