

Décryptages Partageons l'info...!

N°8 Octobre 2015

APPRENONS À NOUS CONNAÎTRE

Les positions administratives

Chaque agent titulaire est placé par sa collectivité dans une position qui correspond à sa situation administrative. Le statut de la fonction publique territoriale définit 6 positions statutaires.

L'activité : C'est la situation normale dans laquelle se trouve un fonctionnaire lorsqu'il occupe ses fonctions.

La mise à disposition : Le fonctionnaire titulaire, en activité, demeure dans son cadre d'emplois, continue de percevoir sa rémunération mais exerce ses fonctions dans une autre collectivité ou pour une autre structure (ex : association).

Le détachement : Cette position permet la mobilité entre les trois fonctions publiques (Territoriale, Hospitalière et d'État) mais aussi au sein de la même fonction publique voire de la même collectivité, notamment lorsque l'agent change de filière ou de catégorie d'emplois, il est alors détaché pour stage. Il est rémunéré par sa structure d'accueil.

La disponibilité : Le fonctionnaire cesse d'exercer son activité professionnelle pendant une certaine période. Il ne perçoit plus de rémunération et ne bénéficie plus de ses droits à avancement et à la retraite :

La disponibilité est de droit (l'employeur ne peut s'y opposer) pour : élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à une personne atteinte d'un handicap ou victime d'un accident ou atteinte une maladie grave (enfant à charge, conjoint, ascendant...), pour suivre son conjoint ou partenaire d'un PACS astreint à établir sa résidence, en raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire, pour adoption, et pour l'exercice d'un mandat d'élu local.

La disponibilité est soumise aux nécessités de service pour : convenances personnelles, créer ou reprendre une entreprise. La commission de déontologie doit être saisie afin d'examiner si les activités privées envisagées ne sont pas incompatibles avec les précédentes fonctions du fonctionnaire.

Elle peut être prononcée par la collectivité, pour raison de santé, lorsque le fonctionnaire ne peut reprendre son poste à l'expiration de ses droits à congé maladie, après avis du Comité médical.

Le congé parental : il est accordé aux fonctionnaires titulaires en position d'activité, pour élever un enfant de moins de 3 ans. Le père ou la mère peuvent en bénéficier. L'agent cesse de percevoir sa rémunération.

Le congé de présence parentale : il est accordé de droit au parent d'un enfant à charge dont la maladie ou le handicap présente une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue de sa mère ou de son père et des soins contraignants. L'agent ne perçoit plus de rémunération de la collectivité.



La Qualité de Vie au Travail : résultats de l'enquête

Le taux de retour des questionnaires s'élève à près de 59%. Il est supérieur aux taux mesurés dans d'autres collectivités, les ¾ des répondants sont titulaires, 70% sont des femmes.

Les résultats de l'enquête permettent d'identifier, selon les répondants, les points positifs et les axes d'amélioration du travail au sein de la collectivité.

Les points positifs : diversité des tâches, autonomie, conciliation vie privée vie professionnelle, intérêts des tâches, fort sentiment d'utilité, règles justes, rapports sociaux entre collègues appréciés, agressions physiques exceptionnelles, sécurité d'emploi.

Les axes d'amélioration : manque de confiance dans l'évolution de carrière, insuffisance des informations sur les projets de la collectivité, insatisfaction de certaines méthodes managériales, tensions avec le public, incidence du travail sur l'état de santé physique ou psychique, décisions allant à l'encontre des valeurs personnelles, non respect de la charte d'engagement, travail dans l'urgence, quantité de travail importante, horaires de travail insatisfaisants.

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : SUITE DE LA DEMARCHE

Le diagnostic va se poursuivre par des entretiens collectifs d'agents désignés par tirage au sort les 2 & 3 novembre, des entretiens individuels sur la base du volontariat les 4 & 13 novembre, et des observations terrain les 12 & 13 novembre.

Vos rendez-vous

- **06 novembre – 20h30**
La vénus à la Fourrure - Théâtre
Ermitage-Compostelle
- **09 novembre – 19h00**
Rencontre avec Serge JULY
Ermitage-Compostelle
- **11 novembre – 10h00**
Commémoration de l'Armistice de 1918
Monuments aux morts du Bouscat
- **13 novembre – 20h00**
Concert des professeurs de l'école municipale de
musique
Ermitage-Compostelle
- **19 au 20 novembre – 14h/19h**
Salon de la Création
Ermitage-Compostelle
- **27 novembre – 20h30**
Thomas Enhco – Trio Fireflies
Ermitage-Compostelle
- **27 au 29 novembre**
Collecte de la banque alimentaire dans tous les
supermarchés du Bouscat

Infos

L'évaluation annuelle

C'est un temps fort de l'année qui permet à chaque agent de s'entretenir individuellement avec son responsable. Un bilan annuel des activités effectuées, des objectifs et des perspectives d'évolution souhaitées, est réalisé à cette occasion.

En 2014, un nouveau système a été mis en place. Il vise à harmoniser les pratiques d'évaluation en s'appuyant sur 2 grilles d'analyse de critères objectifs (agent, encadrant).

Cet échange se déroulera au plus tard le 13 novembre 2015.

Cette année, seront également signés les contrats individuels qui reprennent les formations prévues entre le 1er janvier 2016 et le 31 décembre 2018.

Départs :

- Alain SAINT-PAUL (Pôle technique)
- Alain THIBAUDEAU (CCAS)
- Bernadette VINET (Education, maternelle Lafon Féline)
- Marie Thérèse ROUX (Services au public)
- Martine MARTIN (Pôle social, crèche chenille verte)

Décès :

- NICOLAS Josiane (CCAS)

Appel à candidatures interne

- En cours : responsable des politiques contractuelles, Directeur Education Jeunesse.
- A venir : Médiathèque et Maison de La Vie Eco-citoyenne et Associative, agent d'accueil, animateur multimédia

Organigramme des services au 1^{er} janvier 2016

Le nouvel organigramme, intervient dans un contexte précis :

- l'acte 3 de la décentralisation (loi NOTRE) qui induit une réflexion générale quant aux compétences des collectivités et notamment sur celles des communes (subsidiarité et proximité).
- la mutualisation de certains services au 1er janvier prochain rend nécessaire l'identification de liens étroits entre services communaux et services communs.
- la traduction du Plan d'Actions Stratégiques dont les objectifs sont la pérennité, la performance et la modernisation du service public.

L'organigramme se compose de pôles de Direction Générale et de 4 directions (dont une spécifique : le CCAS), des référents sur les domaines faisant l'objet d'une mutualisation avec Bordeaux Métropole, des chefferies de projet, bénéficiant de responsabilités étendues et transversales (assurées au sein des directions ou pôles DG sans être nécessairement assurées par les DGA ou directeurs(trices)).

Il a été présenté en comité technique le 6 octobre, il sera transmis dans vos services avec le compte-rendu de la séance.

Vous souhaitez participer au comité de rédaction et/ou nous faire part de vos commentaires sur « Décryptages », contacter le service communication : h.rochedallay@mairie-le-bouscat.fr ou 05 57 22 26 74

Focus

Les compléments de rémunération

Le régime indemnitaire annuel

Il tient compte de la présence effective au travail, du temps de travail et des résultats de l'évaluation individuelle. Il bénéficie aux agents titulaires et non titulaires (employés au moins 910 h annuels) et présents sur une période de référence du 1er novembre au 31 octobre de l'année suivante.

Le résultat de l'évaluation comporte 5 niveaux:

- très adapté et adapté : correspond à 100% de la prime de base
- en cours d'adaptation : correspond à 60% de la prime de base
- à améliorer : correspond à 40% de la prime de base
- non adapté : correspond à 0% de la prime de base

Le montant de base est défini chaque année. Il sera pour 2015 de 1 111,11€. Une redistribution sera attribuée aux agents ayant été absents moins de 6 jours entre le 01/11/2014 et le 31/10/15. Il est versé en décembre.

La prime de fin d'année

Elle est octroyée aux agents titulaires et non titulaires. Pour une année, pour les agents travaillant à temps complet, son montant s'élève à 914,70€ bruts (576,27€ pour les assistantes maternelles). Pour les autres agents, elle est versée au prorata du temps de travail ou de la période d'emploi. Elle est versée en 2 fois : en mai et en novembre.

Les absences sont décomptées du montant de la prime à partir du 16^{ème} jour d'absence pour maladie (hors hospitalisation). En cas de reconnaissance d'une longue maladie ou d'une maladie de longue durée, la prime est versée dans son intégralité pendant la période de plein traitement, puis à 50% lors du passage à demi-traitement.

Direction de la publication: Yannick Uhel, Hélène Roche Dallay
Comité de rédaction: Alexia Alcubierre, Nicolas Bedin, Christelle Broux, Marine Lepez, Marie-Pascale Vincent