

DOSSIERS à SOUMETTRE au COMITE TECHNIQUE

Séance du 16 mai 2017

Les dossiers relatifs à l'organisation du travail

avancements de grade – ratios promus/promouvables

L'avancement de grade est subordonné à la fixation préalable du taux d'avancement de grade (*ratios promus/promouvables*) par l'organe délibérant de la collectivité, après avis du C.T. (*Une note explicative ainsi qu'un modèle de délibération sont disponibles sur: www.cdg67.fr rubrique gérer les RH/gérer le personnel/manager et organiser/le comité technique/documents utiles*).

modifications de la durée hebdomadaire de service des emplois à temps non complet.

Le C.T. se prononce pour avis sur les demandes de modifications de durée hebdomadaire de service des emplois à temps non-complet **accompagnées de l'accord explicite** des agents intéressés.

Toute modification du nombre d'heures qui n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service fixé par la délibération ayant créé l'emploi **et qui n'a pas pour effet** de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.), n'est plus assimilée à une suppression d'emploi.

En conséquence, la consultation du Comité Technique n'est pas requise.

Dans le cas particulier de la perte de l'affiliation à la C.N.R.A.C.L., je vous demande d'informer l'agent quant aux conséquences sur sa protection sociale (perte de l'affiliation C.N.R.A.C.L. et rétablissement au régime général de la Sécurité Sociale) avant qu'il ne donne son accord pour la modification de durée hebdomadaire de service. L'accord explicite de l'agent devra mentionner que l'intéressé «prend acte de la perte de l'affiliation à la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales».

suppressions de postes. On distingue la suppression de poste sans conséquence pour l'agent (*suppression d'un poste vacant suite à un avancement de grade, à un départ en retraite, un contrat non renouvelé...*) de la suppression de postes pour motif économique ou pour motif de réorganisation du service qui a des répercussions sur l'agent. Dans le 2^{ème} cas de figure, le C.T. doit être informé des procédures mises en œuvre au moment de cette suppression de poste pour motif économique ou pour motif de réorganisation du service notamment en ce qui concerne le personnel.

contrats d'apprentissage : le C.T. est saisi pour avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis.

plan de formation. Ce plan de formation est transmis à la délégation compétente du C.N.F.P.T. après avis du C.T. et permet aux agents d'invoquer leur Droit Individuel à la Formation (D.I.F.)

Le Centre de Gestion propose une **méthodologie de travail et des outils** et des documents adaptés. Cette démarche s'inscrit dans le suivi et la gestion de l'emploi que le Centre de Gestion assure déjà auprès des collectivités en proposant l'élaboration des fiches de poste, l'établissement des organigrammes, la mise en place de l'évaluation des agents...

modifications de la gestion du temps de travail de la collectivité ou de l'établissement : Protocole d'accord et avenant au protocole ARTT, instauration de la Journée Emploi Solidarité, institution ou modification du Compte Epargne Temps, mise en place d'un régime d'astreinte, dérogation exceptionnelle en matière d'heures supplémentaires, régime du temps partiel...

modifications des conditions générales de fonctionnement de l'administration et de travail du personnel. (Transferts de personnel, délégations de service public, créations ou suppression de services, créations de communes nouvelles, ...)

restructurations dans le cadre de l'intercommunalité : transferts de compétences, fusions...

l'élaboration d'un règlement intérieur

la concession d'un logement de fonctions

.../...

programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail :

Renouvellement du matériel informatique impliquant la mise en place de nouvelles procédures de travail, de formations spécifiques, mise à disposition d'ordinateurs portables, de téléphones, mise en place de procédures de travail à distance pour certaines catégories de personnel, adoption d'horaires variables, mise en place d'un contrôle automatisé des heures de présence...

mise en place ou révision du régime indemnitaire

mise en place ou révision de l'action sociale

protection sociale complémentaire (santé et prévoyance) : le formulaire de saisine du C.T. et le projet de délibération à soumettre au Comité Technique sont disponibles à l'adresse suivante : www.cdg67.fr

Rubrique : gérer les RH/gérer le personnel/protéger et assurer/proposer une assurance prévoyance

critères d'évaluation de la valeur professionnelle :

À compter de 2015, l'entretien professionnel devient obligatoire et se substitue à la notation. Cette nouvelle disposition est indispensable pour l'octroi aux agents des avantages de carrière prévus par le statut tels que l'avancement d'échelon, de grade, ou la promotion interne.

Le projet de délibération de l'organe délibérant fixant les critères d'appréciation de la valeur professionnelle doit être soumis au préalable à l'avis du Comité Technique.

mise en place du télétravail

Fait à, le

Signature de l'autorité territoriale :



L'ensemble des formulaires nécessaires à la saisine du C.T. est disponible en format pdf sur :

www.cdg67.fr, *gérer les RH/gérer le personnel/organiser et manager/le Comité Technique/ Documents utiles*