

## Comment supporter le travail ?

Le sportif soumet son corps à rude épreuve pour rechercher la performance. Il travaille dur. L'humain se porte volontaire pour des missions difficiles pour un petit pécule. Il s'engage. Le patriote va jusqu'à risquer sa vie pour une cause. Il se sacrifie.

Les uns comme les autres acceptent la souffrance physique, l'épuisement moral, la faim, le froid, l'insécurité, le risque...

L'être humain est capable de supporter beaucoup, pourvu qu'on lui en donne de solides raisons. Pour l'admiration d'un chef, un idéal, l'aventure, la vie en groupe solidaire, une soif de reconnaissance, ou tout simplement, pour une vie excitante. Cela ne dure jamais bien longtemps. Seuls certains mystiques...

Beaucoup de gens font des travaux parfois pénibles et cela gratuitement : Bêcher un jardin, déménager des amis, rénover sa maison, faire le secrétariat de l'association. Voyez ces retraités très occupés. Tous font des actions qui sollicitent des ressources physiques et mentales et qui fatiguent. Ils ne disent pas qu'ils travaillent. Ce que l'on tient pour du travail n'est qu'une affaire de perception.

Le travail ne semble pas être une source suffisante d'acceptation de souffrances, c'est pour cela qu'il doit être rémunéré. Il faut y être contraint pour accepter les sales boulots, fatigants, dégradants et ingrats. Le travail en soi ne motiverait-il plus que quelques Compagnons du devoir qui reçoivent et transmettent l'intelligence et la beauté du geste ?

Le monde économique, comme il va aujourd'hui, exige toujours plus de performance des salariés, et si possible à moindre coût. C'est poser comme principe qu'ils ne sont pas toujours à leur maximum, qu'ils pourraient faire plus ou mieux. Ce n'est pas faux.

C'est sans doute un constat d'échec pour certains employeurs que d'avoir trouvé comme seules solutions pour attiser l'ardeur au travail des salariés que d'agiter la perspective du chômage ou le versement d'une prime à la performance.

Usage de la peur ou appel à la vénalité ne pourront qu'avoir un effet négatif sur le salarié consciencieux et professionnel car c'est oublier la valeur qu'il accorde au travail. C'est douter que ces qualités existent encore dans le monde actuel et donc contribuer à les affaiblir. Usage de la peur ou de la vénalité, confortera les plus démotivés dans leur perception de la pauvreté et de la violence des modes relationnels au travail. C'est admettre enfin que certains boulots n'ont rien d'intéressant ou pire, que l'on ne sait pas valoriser ceux qui les acceptent.

C'est vrai que ce n'est pas facile. L'actualité fait éclater aux yeux de tous, les aberrations du monde économique, pour l'environnement, pour l'avenir des ressources, pour l'équité.

Dès lors, à part les plus bornés ou les plus cyniques, de plus en plus de gens s'interrogent sur la justesse de ce qu'ils font, de ce qu'ils produisent ou de leur comportement de consommateurs prisonniers des modes et des plaisirs fabriqués.

Chacun ressent confusément que la performance financière n'est pas la seule échelle de valeur. Le dirigeant d'aujourd'hui doit alors être un inlassable pédagogue, donneur de sens. Cela prend du temps. Cela n'est pas enseigné. Cela s'enseigne-t-il ?

S'assurer du bien-être des salariés au travail n'est pas une fin en soi dont le dirigeant s'acquitterait en confiant l'affaire au médecin du travail. Il est le résultat d'un tout indissociable qui allie l'organisation et les salariés dans un projet partagé.



Patricia MAES  
Dernière infirmière  
arrivée au SPAT

### Au sommaire

Page 2

- Les priorités du SPAT
- Stat bourse de l'emploi 2008
- Confection d'un bulletin de paye

Page 3

- Astuce info
- Les absences pour événements familiaux
- Droit à l'info en matière de retraite
- Prochaine CAP

Page 4

- Le BTS +
- Actu concours

Pôle direction (poste 130)



Déjà en ligne, **le point sur...**

- L'action sociale en faveur du personnel des collectivités territoriales : n°10/09.

## Les priorités données au SPAT



A partir des connaissances de terrain et des premiers retours de fonctionnement du SPAT présentés par le D<sup>r</sup> Massonnet, un groupe de pilotage issu du CTP, a proposé les priorités d'interventions collectives suivantes pour l'équipe du SPAT :

- ❶ Le **signalement** des agents en difficulté. La veille, l'alerte précoce, la vigilance. Qui peut la faire ? Les signes d'alerte ? Qui alerter ? Quelle procédure ? Quelles garanties de confidentialité ?
- ❷ Point sur la **réglementation** en matière de travail en hauteur, habilitations électriques, conduites de tracteurs et véhicules spéciaux (CACES FIMO), les addictions, l'alcool sur les lieux de travail, les équipements de protection individuelle.
- ❸ L'aide à l'établissement du **Document Unique** d'Évaluation des Risques (DUER).
- ❹ La **charge mentale** (stress, harcèlement, pressions psychologiques, horaires, absence de communication, etc.). Les peurs au travail (de signaler un accident par crainte de ne pas être titularisé), de demander un équipement (se faire mal voir), de l'entretien d'évaluation (se faire juger comme le maître d'école). L'absentéisme comme symptôme ?
- ❺ Les Troubles Musculo Squelettiques (**TMS**). D'où viennent-ils ? Comment s'économiser ? L'utilisation des matériels, les postures à adopter.
- ❻ Les **addictions** (alcool – produits illicites : cannabis...). Comment se comporter face à un agent se présentant en état d'ébriété sur son lieu de travail ?
- ❼ L'utilisation intensive de **l'informatique** : la qualité des matériels, l'ergonomie, les habitudes et les postures, les habiletés d'utilisation, savoir se relaxer.
- ❽ Les **risques chimiques**.
- ❾ Les Équipements de Protection Individuels (**EPI**).

Il a également été convenu de diffuser sur le site du CDG la liste des ACMO par commune et de faire savoir qu'il faut adresser au SPAT une copie de la déclaration d'un accident du travail avec arrêt minimum de 3 jours.

L'équipe du SPAT travaille désormais à l'élaboration du traitement de ces thèmes et viendra se présenter et vous présenter les axes de ses interventions.

*Pôle direction (poste 130)*

## Statistiques bourse de l'emploi 2008

- ➔ 1 749 annonces publiées (offres et vacances) dont 91 annulées (48 offres et 43 vacances).
- ➔ 489 offres réelles (dont 343 pour les collectivités affiliées et 146 pour les collectivités non affiliées.)
  - 24 % des offres dans la filière administrative
  - 6 % dans la filière animation
  - 18 % dans la filière culturelle
  - 16 % dans la filière sociale
  - 1 % dans la filière sportive
  - 34 % dans la filière technique
  - 1 % dans la filière police/sécurité
- ➔ 1 169 vacances (dont 694 pour les collectivités affiliées et 475 pour les collectivités non affiliées).

### Comparatif 2008–2009

Année	Nombre d'offres	Nombre de vacances	Total
2008	489	1169	1658
2009	571	923	1494

*Pôle bourse de l'emploi (poste 100)*

## Confection d'un bulletin de paie : le prix est fixé

Le CDG poursuit, pour ses services, les étapes d'acquisition de validation des modules gestion RH, absences, formation, paie, du logiciel RH du CDG (Carrus) en vue de les ouvrir, via Internet aux collectivités.

Le 1<sup>er</sup> test en réel se déroulera en **mars**.

**Le conseil d'administration a fixé à 8 € la réalisation complète d'un bulletin de paie par le CDG.**

Cette prestation englobe toutes les composantes de la paie, de la confection du bulletin à la DASDu en passant par les éditions de bordereaux.

A suivre.

*Pôle direction (poste 130)*

## Réorganiser les icônes sur le bureau

Sur le Bureau, il peut arriver que les icônes se chevauchent. Vous pouvez les réorganiser et les aligner automatiquement, en procédant de la façon suivante :

- 1- Mettre la flèche de la souris sur l'écran, sur une zone sans icônes,
- 2- Faire **clic droit**,
- 3- Puis sélectionner **Réorganiser les icônes par**,
- 4- Et cliquez sur **Réorganisation automatique**.

*Pôle informatique (poste 260)*

## RAPPEL : information sur vos droits en matière de retraite cohorte 2010 : Ce que vous devez faire avant le 30 avril 2010

Pour mémoire, ce sont :

⇒ vos agents nés en **1960, 1965, 1970 et 1975** qui recevront en 2010 un **relevé individuel de situation (R.I.S.)**,

⇒ et ceux nés en **1954 et 1955**, qui seront destinataires en 2010 d'une **estimation indicative globale (E.I.G.)**.

Le portefeuille des cohortes 2010 est accessible sur la plateforme employeurs "e-services" mise en place par la Caisse des Dépôts et Consignations et accessible depuis [www.cdc.retraites.fr](http://www.cdc.retraites.fr) ou [www.cnracfl.fr](http://www.cnracfl.fr)

Les données nécessaires à l'élaboration des R.I.S. doivent être enregistrées sur le service "Gestion des carrières CNRACL" et celles indispensables à la constitution des E.I.G. sont à saisir sur le service "Pré-liquidation et liquidation de pensions CNRACL".

**Il convient ensuite de transmettre ces données au pôle retraite du CDG pour contrôle et envoi à la CDC.**

*Pôle retraite (postes 150 et 160)*

## Les absences pour événements familiaux

L'article 59 de la loi 84-53 sur la FPT dispose que "*Des autorisations spéciales d'absences, qui n'entrent pas dans le calcul des congés annuels, sont accordées aux fonctionnaires à l'occasion de certains événements familiaux*".

L'article ajoute qu'un décret en Conseil d'Etat en déterminera les conditions d'application. Ce décret n'est jamais paru.

Aussi la détermination des ces événements est laissée à l'appréciation des autorités territoriales.

**Conseil : Pour donner une bonne visibilité des possibilités d'absence qui peuvent être accordées aux agents à l'occasion de certains événements familiaux, le conseil municipal pourrait prendre une délibération par laquelle il dresse une liste des événements familiaux (mariage, décès, déménagement, enfant malade, etc..) pour lesquels une autorisation spéciale d'absence est possible (nombre de jours dans chaque cas), moyennant des préavis et les justificatifs à prévoir. Cette délibération est prise après avis du CTP.**

Pour information, le CTP du CDG a émis un avis de principe, contenu dans le modèle de règlement intérieur (article 15), sur une liste d'événements familiaux inspirée des règles coutumières des administrations de l'Etat.

Aussi, si vous décidez d'adopter strictement cette liste et les conditions d'octroi des autorisation d'absence pour motifs familiaux, l'assemblée délibérante ne sera pas obligée de consulter le CTP mais visera dans sa délibération l'avis du CTP du 9 mars 2007.

*Précisions :* Les autorisations d'absence pour événements familiaux sont délivrées sous réserve des nécessités de service et peuvent également être octroyées aux non-titulaires. Pour bénéficier d'une autorisation d'absence de la collectivité il faut y être présent.

*Pôle direction (poste 130)*

## Prochaine CAP : 10 juin 2010

### **PROMOTIONS INTERNES :**

Des possibilités d'inscription au titre de la promotion interne pourront être soumises à l'avis de la C.A.P. du 10 juin 2010. Les dossiers de candidature sont à télécharger sur le site du CDG 53 en accès affiliées dans la **rubrique CAP "documents téléchargeables" et à nous retourner complétés pour la date du 23 avril 2010.**

**Liste des promotions possibles :** Attaché, rédacteur, ingénieur, technicien supérieur, contrôleur de travaux, agent de maîtrise, attaché de conservation du patrimoine, bibliothécaire, assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, professeur d'enseignement artistique de classe normale, assistant spécialisé d'enseignement artistique, animateur.

### **AVANCEMENTS DE GRADE**

Merci de bien vouloir nous retourner, dans les meilleurs délais, les tableaux de propositions d'avancement de grade, même si néant.

*Pôle GRH (postes 150, 160 et 170)*

## BTS + - Promotion 2009/2010



### Actualité des concours et examens

# Concours

• **CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF DE 1ÈRE CLASSE :**

- . Epreuve écrite **le 17 mars 2010**
- . Candidats admis à concourir : **198** (127 externe, 66 interne, 5 en 3ème voie)

• **EXAMEN PROFESSIONNEL D'ADJOINT DU PATRIMOINE :**

- . Epreuve écrite **le 18 mars 2010**
- . Candidats admis à concourir : **229**

### Autres concours et examens (CDG en convention avec le CDG 53\* , CNFPT et SIC)

#### Concours :

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| . Attaché de conservation du patrimoine (cat. A - SIC) | retrait <b>du 23/02 au 24/03/2010</b> |
| . Technicien supérieur (cat. B - CDG 56)               | retrait <b>du 09/03 au 31/03/2010</b> |
| . Ingénieur externe (cat. A - CDG 44)                  | retrait <b>du 16/03 au 14/04/2010</b> |
| . Conservateur de bibliothèque (cat. A+ - CNFPT)       | retrait <b>du 01/03 au 26/03/2010</b> |

#### Examen professionnel :

- |   |                                       |
|---|---------------------------------------|
| . Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques hors classe (cat. B- SIC) | retrait <b>du 02/03 au 31/03/2010</b> |
| . Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques hors classe (cat. B - SIC)         | retrait <b>du 02/03 au 31/03/2010</b> |
| . animateur chef (cat. B - CDG 27)  | retrait <b>du 02/03 au 23/03/2010</b> |
| . Attaché principal (cat. A - SIC)  | retrait <b>du 09/03 au 07/04/2010</b> |
| . Attaché - intégration des secrétaires de mairie (cat. A - SIC)                                  | retrait <b>du 09/03 au 07/04/2010</b> |

**RAPPEL : Les collectivités mayennaises qui nomment un lauréat inscrit sur une liste d'aptitude établie par un centre de gestion avec lequel le CDG 53 n'a pas passé convention, doivent payer à cet autre CDG une participation correspondant au coût lauréat.**

\* Pas de participation financière pour la collectivité qui procède à la nomination d'un lauréat d'un concours organisé par un CDG en convention avec le CDG 53.

Pôle concours (postes 301 et 120)