



Édito

Afin de représenter les agents de l'ARS dans toute leur diversité, la CFDT a fait le choix de mettre en place une section unique privé-public.

La CFDT s'engage auprès de vous pour défendre vos intérêts et vous informer sur les éléments constitutifs de votre parcours professionnel : recrutement, rémunération, déroulement de carrière, mobilité, renouvellement de contrat...

Et également sur toutes les questions relatives à la qualité de vie au travail.

L'année 2024 sera marquée par le déploiement des Cafés Orange, avec nos représentants qui viendront à votre rencontre dans chacune de vos délégations.

Nous contacter
syndicat-cfdt-ars-na@ars.sante.fr

Permanence téléphonique
mercredi matin
05 57 01 46 34

Bulletin CFDT ARS Nouvelle-Aquitaine

Janvier/Février 2014 - Bulletin N°1

En direct du CACT

Lors du dernier CACT du 15 février, la CFDT a fait part des différentes problématiques soulevées par les agents rencontrés sur leur lieu de travail, lors des derniers cafés Orange et des rencontres sur sites.

Pour le site d'Angoulême, la problématique liée à la fermeture et l'étanchéité des fenêtres a été soulevée : la Direction attend un retour du bailleur à ce sujet.

Pour le site d'Agen, la CFDT a fait part de l'inquiétude des agents concernant le futur déménagement induisant notamment une réduction des surfaces de travail, impactant l'aménagement des nouveaux locaux et l'organisation du travail ; auxquels s'ajoutent des questionnements quant aux possibilités de stationnement : le déménagement est repoussé à Janvier 2025.... A suivre.

La CFDT s'est fait le relais pour le site de Bordeaux des problèmes récurrents liés à l'installation du chauffage qui dysfonctionne depuis plusieurs années, impactant la qualité de vie au travail. La CFDT demande que des mesures soient envisagées pour trouver une solution pérenne : Un diagnostic est en cours et une réunion sera organisée à l'issue de cette expertise ; la direction envisage, par ailleurs, le changement des convecteurs défectueux.

Concernant les prestations sociales, la question du choix du critère social a été traitée lors de la réunion CASEC du 18 janvier 2024. Deux propositions ont été exprimées : la première favorable au critère du salaire de l'agent, la seconde favorable au critère du quotient familial. La CASEC, n'ayant pas trouvé de consensus, a proposé de soumettre cette question au vote du CACT. Lors du CACT, il a été décidé que l'octroi des chèques vacances serait reconduit selon les mêmes modalités pour l'année 2024. **A ce propos, la CFDT a demandé que les agents puissent être consultés afin de recueillir leur avis sur tout changement éventuel relatif aux critères d'attribution, avant une quelconque décision.**

La reconduction des conventions séjours avec HOMAIR/TOHAPI et ODALYS a été votée à l'unanimité.

Flash Info

Depuis la loi de transformation de la fonction publique, les fonctionnaires en situation de handicap bénéficient, à titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2026, d'une **voie dérogatoire d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur**. Cette procédure dérogatoire représente un nouveau levier à la disposition des employeurs publics en vue de permettre un déroulement de carrière ascensionnel des fonctionnaires en situation de handicap.

Agents contractuels dans la fonction publique

Les contractuels sont recrutés grâce à un contrat à durée indéterminé (CDI) ou à un contrat à durée déterminée (CDD). L'agent contractuel est obligatoirement recruté par un contrat engageant l'employeur public et signé par l'agent.

Un agent contractuel peut être recruté dans la fonction publique en CDD pour une durée maximale de 3 ans. Le CDD est renouvelable sur décision de l'employeur, dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat ne peut être reconduit qu'en CDI.

La rémunération de l'agent contractuel est fixée au cas par cas par l'employeur public à partir de différents éléments : notamment les fonctions occupées, la qualification, l'expérience professionnelle. ; le contrat peut comporter une période d'essai fixée en fonction de la durée du contrat.

L'agent contractuel a droit à un congé annuel dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire. A la fin d'un CDD, l'agent a droit à une indemnité compensatrice de congés, s'il n'a pas pu prendre tout ou partie de ses congés annuels, en raison des nécessités de service.

Les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par CDI ou par CDD supérieur à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui permet de faire valoir leurs droits en matière de formation professionnelle, de rémunération et de missions.

L'agent contractuel peut également bénéficier :

- de formations destinées à lui conférer des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de ses fonctions et à la connaissance de son environnement de travail,
- des modalités de télétravail en application au sein de l'agence après validation par sa direction,
- du temps partiel dit de droit notamment pour élever un enfant jusqu'à son troisième anniversaire ou pour donner des soins à un proche ; dans les autres cas, s'il est employé à temps complet depuis plus d'un an, sous réserve des nécessités de service.
- de l'ouverture d'un compte épargne-temps (CET) alimenté entre autre par les jours de congés non utilisés ou les jours de repos accordés en compensation d'astreintes ou d'heures supplémentaires, s'il est employé de manière continue depuis au moins 1 an.

Depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, il y a « portabilité » du CDI, utilisée en cas de mobilité entre collectivités et interfonction publique, contribuant ainsi à la sécurisation des parcours professionnels au sein des Fonctions publiques.

Les agents contractuels sont électeurs et peuvent siéger dans les instances de dialogue social.

A votre écoute
Vos représentants CFDT

UCANSS

Houria CHOURY
Sandrine CLAIR
Florent HURE
Corinne PELLETIER
Jérôme LEBEAU

FONCTION PUBLIQUE

Danièle BERDOY
Christophe BORIES
Isabelle CROCE
Nathalie LAHAIE
Henri LAPORTE
Bernard LAYLLE

**Cfdt: Adhésion
en ligne**



CFDT.FR

REJOIGNEZ-NOUS
CFDT.FR/ADHESION

Le saviez-vous ?

Lorsqu'un agent contractuel a été engagé pour une durée déterminée susceptible d'être renouvelée, l'administration doit lui notifier avant le terme de l'engagement son intention de renouveler ou non son contrat, au plus tard :

- 8 jours avant, pour une durée de contrat inférieur à 6 mois
- 1 mois avant, pour une durée de contrat égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans
- 2 mois avant, pour une durée de contrat égale ou supérieure à 2 ans
- 3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée