

Centre de référence et de confiance

Dans un monde territorial qui bouge

Garant d'expertise



LE MAG DU CDG 74

*Magazine d'information du Centre de Gestion de la
Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie*

N°21

DOSSIER — P. 5 CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

SOMMAIRE

P.4 Projet de loi
sur la FPT

P.10 Service
médecine
préventive du
CDG

P.12 Point sur la
PPR



Carrières

Handicap

Statut

Emploi

Prévention



Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,

Le CDG74 engage une nouvelle étape dans son évolution. Après, avoir revu l'offre de services, il s'attache aujourd'hui à améliorer la qualité de la relation avec les collectivités (GRC), s'adaptant aux besoins très différenciés de chacun.

C'est pourquoi, avec le conseil d'administration, j'ai souhaité que l'année 2019 pose les fondements d'une réflexion sur le suivi des collectivités dans l'utilisation faite des services proposés ainsi que sur le traitement de la demande ponctuelle portant sur un dossier.

Ce travail est en cours avec la mise en place d'un groupe d'étude sur la GRC et je remercie toutes les collectivités contributrices. Sans vous, le CDG ne peut construire des prestations adaptées et encore moins une organisation répondant aux attentes.

Si le CDG doit être un tiers de confiance et exercer ses missions en toute neutralité, il doit aussi prendre en considération les spécificités de chacun. Je ne doute pas que la GRC permettra de relever le défi qui nous attend.

Dans un autre registre, le projet de loi portant transformation de la FPT, présenté en Conseil des ministres le 27 mars dernier, va faire l'objet de travaux parlementaires. Soyez assuré que le CDG74 se mobilise via la FNCDG pour apporter l'expertise de terrain et attirer l'attention quant aux conséquences de l'application concrète des textes. Vous découvrirez dans ce Mag les grandes orientations de ce projet de loi.

Bonne lecture !

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

Projet GRC - avancement p.3
Rapport d'activité p.3

Focus

Mission Parlementaire et projet de loi sur la FPT p.4

Dossier Spécial

Conseil en Evolution Professionnelle : présentation p.5

Emploi

Bilan social : comparaison des bassins de vie en montagne p.7
L'exigence au travail : contrainte ou levier de créativité ? p.7
Signature d'un accord-cadre entre l'USMB et le CDG74 p.8

Ressources Humaines

Point sur les marchés en cours p.9
Rappel des délais pour la campagne d'apprentissage p.9

Handicap

Apprentissage et handicap p.9

Santé & prévention

Service de médecine préventive du CDG p.10
1ers retours sur les P'tits Dej' du management p.11
Renforcement des équipes du PST p.11

Actualité statutaire

Point sur le décret PPR p.12
Mouvement au sein des services carrières/CAP/CCP p.13
Promotion interne 2019 p.13
Point d'information sur le partenariat avec la Caisse des Dépôts p.13

Espace projet

Epagny-Metz-Tessy : mise en place d'une GPEEC en partenariat avec le Club Open RH p.14

Calendrier & Infos

p.15



PROJET DE GESTION DE LA RELATION AUX COLLECTIVITÉS - AVANCEMENT

Dans le cadre du projet de nouvelle organisation et offre de services du CDG 74, vous avez été nombreux à répondre à l'appel à contributeurs lancé fin d'année 2018, et nous vous en remercions. Un panel de 11 collectivités a été retenu pour travailler avec nous sur ce projet.

Une première réunion avec les collectivités a eu lieu en février. Plusieurs axes de réflexion ont été abordés :

- * Qu'attendez-vous de la démarche, de ce projet ?
- * Qu'est-ce que la GRC ?
- * A quoi ressemblerait une GRC idéale ?
- * Quels impacts auraient la GRC pour les collectivités et leurs agents ?
- * Quelles actions pourrions-nous envisager ensemble pour co-construire cette GRC idéale ?

Tout au long de la matinée, via des jeux de rôle, tables rondes, nous avons mis des mots sur des notions, des problématiques, des attentes. Ce travail conforte notre envie et surtout l'utilité de mettre en place une GRC. En effet, nos préoccupations sont communes, nos attentes suivent le même fil conducteur, avec un but commun : CDG 74 et collectivités ressentent le même besoin de structuration, d'efficacité et de cohérence dans la réponse apportée pour l'un, reçue pour l'autre.

Pour ne citer qu'un exemple, il en est ressorti un **réel besoin de prise en compte du contexte de la collectivité et d'une vision complète de la situation** de cette dernière afin de qualifier le niveau d'urgence, et apporter une réponse la plus globale, plus adaptée et donc plus précise.

Il a également été relevé que la GRC va au-delà du simple traitement d'une demande. Elle peut aussi être un vecteur de sensibilisation des élus, sur des problématiques sociales comme le bien-être au travail, ou encore le développement de nouveaux modes de fonctionnement plus transversaux, voire en réseaux professionnels.

Un questionnaire vous a également été adressé, qui nous a permis de récolter vos besoins, commentaires, et d'évaluer les grandes tendances qui se dégagent.

Au printemps, afin de poursuivre la mobilisation de toutes les collectivités qui le souhaitent, le CDG 74 va organiser 3 ateliers territoriaux :

- * le 17 mai matin
- * le 24 mai matin
- * le 24 mai après-midi

Les thématiques et lieux vous seront communiqués ultérieurement via le mail d'invitation

La GRC ne peut se mettre en place indépendamment des utilisateurs, c'est pourquoi cette demande de co-construction est importante pour approfondir les besoins et les contraintes réciproques.



RAPPORT D'ACTIVITÉ

Le rapport d'activité 2018 est disponible ! Cette année, il a été pensé différemment, afin de délivrer uniquement les éléments clefs les plus importants relatifs à chaque pôle. Il retrace également les éléments majeurs qui ont marqué l'année, en terme d'innovation, de changement, de projets aboutis ou en cours.

Vous le retrouverez sur notre site internet, dans la rubrique « Le CDG 74 » - « Présentation du CDG »



Focus

Mission Parlementaire et projet de loi sur la FPT

Le projet de loi FPT a été présenté le 27 mars 2019 en Conseil des Ministres autour de 33 articles et 5 chapitres. Les principaux axes retenus sont :

1- LE DIALOGUE SOCIAL

Le gouvernement souhaite créer une seule instance « Comités locaux territoriaux » réunissant le CT et le CHSCT. Le projet de loi prévoit aussi de recentrer les CAP sur les situations individuelles les plus délicates et donc diminuer les sujets nécessitant sa saisine.

2- LES LEVIERS MANAGÉRIAUX

Le recours aux contractuels sera possible pour toute collectivité dont le nombre d'habitant est supérieur à 40 000, sur les emplois de Directeur Général des Services, Directeur des Services Techniques, Directeur Général Adjoint. L'Etat souhaite aussi le recours accru aux contrats avec la création d'un CDD « de projets » pour une durée de 6 ans maximum.

Le projet élargit le recours au contrat sur les emplois à temps non complet à toutes les collectivités sur une quotité de temps de travail inférieure à 50% de la durée légale, pour éviter le recours au contrat de vacation.

3- LA TRANSPARENCE

Le projet de loi prévoit également que les agents publics seront soumis au contrôle de la commission de déontologie de la Fonction Publique pour les agents qui occupent des emplois dont le niveau hiérarchique ou le cadre des fonctions le justifient :

- ceux qui souhaitent créer ou reprendre un autre poste,
- ceux qui quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé.

4- LE CYCLE DE TRAVAIL

Les régimes dérogatoires à la durée légale de 1 607 heures seront supprimés. Les collectivités disposent de 1 an à compter des élections pour se mettre en conformité et redéfinir leur cycles de travail, soit jusqu'en mars 2021 pour les communes, mars 2022 pour les départements et décembre 2022 pour les régions.

5- MOBILITÉ

Plusieurs mesures relatives à la mobilité :

- Portabilité du CDI en inter-versants les 3 Fonctions Publiques,
- favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail via le droit à l'Allocation chômage d'aide au Retour à l'Emploi (ARE).

Un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi supprimé est en cours de réflexion.

6- EGALITÉ HOMME/FEMME

Plusieurs dispositions dans le protocole d'accord sur égalité Homme/Femme ont été transposés dans le projet de loi.





CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE AU CDG 74

Présentation

1- LE CADRE JURIDIQUE

L'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 reconnaît le droit à la formation tout au long de la vie des fonctionnaires. Ce droit permet de favoriser le développement professionnel et personnel des agents.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, cette ordonnance a introduit un nouvel article 22 ter dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 prévoyant un droit à un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public.

Le **CPA** est composé :

- d'un compte personnel de formation (CPF)
- et d'un compte d'engagement citoyen (CEC).

Préalablement à sa demande d'utilisation de ses droits CPF, un agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé afin d'élaborer son projet professionnel et d'identifier les différentes actions nécessaires à sa mise en œuvre.

En effet, avec l'allongement de la durée de vie active, les parcours professionnels sont de plus en plus longs et de moins en moins linéaires. Tout agent peut être amené à changer de métier ou à faire évoluer ses compétences.

2- L'OBJECTIF DU CEP

Le conseil en évolution professionnelle vise à éclairer l'agent dans des choix de postes valorisant ses compétences et son potentiel et dans la construction de son parcours (mobilité dans la fonction publique ou dans le secteur privé, formation professionnelle).

Le conseil constitue la mission principale du Conseiller en Evolution Professionnelle, mais il peut être sollicité par un DRH ou un responsable de service sur des profils à rechercher et sur les candidatures à sélectionner. Il est associé à la gestion de viviers de potentiels et de compétences.

Le conseiller en évaluation professionnelle :

- * établit avec l'agent un état des lieux de ses atouts, de ses motivations et de ses capacités d'adaptation ;
- * conseille l'agent dans sa démarche pour élaborer ou conforter son projet professionnel ;
- * explicite les objectifs poursuivis (en matière d'accompagnement), identifie et ajuste avec la personne la stratégie envisagée ;
- * mobilise toute mesure ou partenaire afin de permettre la réalisation du projet mais également de prévenir les éventuelles difficultés de mise en œuvre de la stratégie concertée.



3- LE DÉROULEMENT D'UNE DÉMARCHE DE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Un **entretien d'analyse du besoin**, il permet d'analyser la demande de l'agent, d'analyser son parcours, sa formation, les compétences identifiées par l'agent, ses atouts, ses freins, ses facteurs de motivation. Suite à cette rencontre, les 4 options peuvent être proposées :

	Public	Objectifs
1- Ateliers mobilité	Agent en recherche de mobilité interne ou externe	Favoriser l'évolution professionnelle des agents dans la recherche d'une mobilité interne/externe dans la fonction publique territoriale ou autres.
2- Coaching professionnel	Tout public souhaitant être accompagné dans la réalisation d'objectif(s)	Accompagner de manière individuelle un collaborateur pour atteindre ses objectifs (<u>Ex</u> : préparer un changement majeur, clarifier des objectifs professionnels et personnels, gagner en présence, charisme, confiance en soi, gérer son stress, prendre la parole en public, occuper de nouvelles fonctions, de nouvelles responsabilités ...).
3- Bilan de Compétences	Agent désirant faire un point sur ses compétences et définir un projet professionnel	Accompagner de manière individuelle un collaborateur pour définir un projet professionnel réaliste et adapté et déterminer le plan d'actions à mettre en œuvre pour le concrétiser.
4- Coaching en évolution professionnelle (titre à revoir)	Agent souhaitant s'engager dans une démarche de recherche d'emploi	Accompagner le collaborateur dans la construction de son CV et de sa lettre de motivation, le préparer à l'entretien et à l'utilisation des réseaux sociaux dans le cadre de ses recherches.



Emploi

Bilan social : comparaison des bassins de vie en montagne

D'ici mi-avril, une étude sur les communes de stations de montagne sera disponible sur notre site internet. Celle-ci vise à **comparer les bassins de vie en montagne, entre les départements 74, 73, et 38**. Vous trouverez ci-dessous quelques éléments de synthèse reprenant les données des bilans sociaux 2017 :

Recensement des effectifs par statut :

- 624 agents recensés dont 404 fonctionnaires (soit 65 % des effectifs) ;
- 81 contractuels permanent (13 % des effectifs)
- 139 contractuels sur emploi non permanent (22 % des effectifs) recrutés majoritairement en tant que saisonniers ou occasionnels ;
- En station, la filière la plus représentée est la filière technique, puis administrative et enfin médico-sociale.

Pyramide des âges :

- En moyenne, les agents fonctionnaires et contractuels permanents ont 46 ans ;
- Les contractuels non permanents sont plus jeunes, avec une moyenne de 36 ans, soit 10 ans de moins.

L'exigence au travail : contrainte ou levier de créativité ?

L'exigence au travail fait souvent référence à des situations de contraintes, des rythmes imposés, des charges importantes de travail. **Mais l'exigence peut aussi être une source de satisfaction, de montée en compétences, d'autonomie des agents des collectivités.** L'exigence peut même devenir une source de motivation dans le fait qu'elle permet de rendre un service de qualité tourné vers le citoyen. Mais au final l'exigence au travail renvoie aux aspects organisationnels de la structure. Culturelle, impulsée, cette notion est toutefois difficile à appréhender tant elle est évolutive, fonction de l'environnement et de la composition de l'entité dans laquelle elle s'inscrit.

Mais l'exigence, pris dans sa positivité, permet de garantir l'engagement des agents car elle induit la fixation d'objectifs, des critères d'évaluation, des modes opératoires,...

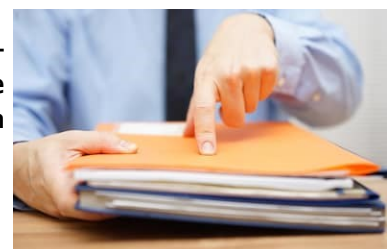
Si elle est valorisée, elle devient un levier de motivation pour les agents favorisant la créativité et l'innovation.

Le rôle du manager est donc au cœur du dispositif en priorisant le travail et les exigences. C'est au manager qu'il revient d'accompagner les équipes vers des objectifs communs, de promouvoir les éléments positifs de l'activité de chacun et donc de souligner la satisfaction ressentie du service rendu et du travail accompli. Il ne faut donc pas confondre l'exigence qui viserait à faire coïncider la charge quantitative et qualitative avec des délais, et celle qui fait appel à la diversité des tâches, à la qualité de la réalisation des services.

L'exigence vient, comme bien d'autres sujets, interroger la posture managériale. **La posture de leader joue un rôle important car elle détermine le mode de relation interpersonnelle.** Différentes études montrent que les agents les moins qualifiés expriment un besoin plus marqué de reconnaissance. On sait qu'un travail satisfaisant a un effet multiplicateur du ressenti du bien-être au travail.

Appréhender comme enjeu des relations au travail, l'exigence au travail apparaît alors comme facteur de satisfaction et d'innovation si le triptyque : management, communication non violente et valorisation du travail est actionné.

Valérie BOUVIER, DGS du CDG 74





Signature d'un accord-cadre entre le CDG74 et l'Université Savoie-Mont-Blanc



En cette fin d'année 2018, l'université Savoie-Mont-Blanc et le CDG 74 ont signé un accord-cadre de partenariat dans le domaine de la formation juridique universitaire, de l'insertion professionnelle des étudiants juristes et de la recherche universitaire en droit.

Les étudiants en Licence et Master II en alternance bénéficient ainsi d'un enseignement complet couplé à une première expérience professionnelle, leur permettant de mettre en avant un profil intéressant et recherché par les collectivités.

Aussi, l'Université Savoie-Mont-Blanc et le CDG 74 ont un intérêt commun à promouvoir les activités d'enseignement et de recherche dans le domaine du droit public, tout en promouvant les nombreux métiers que l'on trouve dans la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, cet accord porte sur 4 principaux axes :

En matière de formation :

Concrètement, si l'Université a besoin d'une expertise dans un domaine précis, elle pourra faire appel au CDG 74 pour couvrir ces besoins particuliers (notamment concernant les domaines de droit public, statutaire, gestion des ressources humaines, et bien entendu de manière plus générale l'organisation territoriale), que ce soit pour assurer des enseignements, ou pour participer à des instances de pilotage des formations.

A contrario, le CDG 74 pourra également solliciter les enseignants de l'Université pour former les agents territoriaux.

En matière de promotion des métiers :

L'objectif de ce partenariat est également de sensibiliser les étudiants à l'insertion professionnelle au sein des collectivités territoriales, via l'organisation de conférences, participation au forum, ...

En matière de recherche :

Travail collaboratif de recherche en matière de management public, contribution à la définition de sujets de mémoire en master, participation à des projets de recherche ou d'analyse collectifs pluriannuels. Etude des financements et moyens mis à disposition.

En matière d'apprentissage :

Le partenariat devrait permettre de développer davantage l'apprentissage, via les pratiques déjà existantes entre les deux entités.

Cette année la convention trouve tout son sens dans des travaux de recherche engagés, au 1^{er} janvier 2019, entre le CDG74 et l'Université Savoie-Mont-Blanc avec un projet qui durera deux ans, dans la perspective de rédiger un ouvrage, afin de définir un modèle managérial de référence et de mieux caractériser le management public.

Nous aurons l'occasion de revenir vers vous sur ce thème.



Ressources Humaines et Appuis aux collectivités

Marchés publics : Point sur le marché prévoyance et sur l'attribution du marché GPEEC

MARCHÉ PRÉVOYANCE

Le marché Prévoyance est actuellement en cours. Il vise à couvrir environ 11 500 agents. Une réunion d'information vous sera proposée fin août/début septembre. **Une permanence aura lieu le 09 avril prochain au CDG.**

MARCHÉ GPEEC

Le CDG74 travaille depuis plusieurs mois avec des collectivités sur des outils de GPEEC à destination de toutes les collectivités quelle que soit sa strate. Cela a conduit à la rédaction d'un cahier des charges précis permettant de cartographier la situation des RH à un instant T et de faire des projections à 2, 3, 4 ans en fonction des scénarii retenus. Cet outil a vocation à vous aider à définir une politique RH : recrutement, formation, accompagnement des agents, anticipation des reclassements, départs à la retraite... L'outil retenu et mis à la disposition des collectivités s'accompagnera d'une analyse et d'une prospective qui pourra s'effectuer soit par le CDG, soit par le cabinet Politeia, pour les collectivités de plus de 50 agents, lauréat du marché.

Rappel des délais pour la campagne d'apprentissage

Le printemps correspond à la période de recrutement des apprentis, en vue de la rentrée scolaire. Le CDG 74 vous accompagne **dès maintenant** sur le recrutement de votre futur(e) apprenti(e) en Licence ou Master 2.

Vous trouverez sur notre site internet un kit dédié, comprenant une fiche de poste, la fiche de saisine pour le CT, la procédure à suivre. Si vous êtes intéressés, n'hésitez pas à **contacter le Emploi et Accompagnement Spécifiques à l'adresse bernadette.cruz@cdg74.fr**, ou au 04 50 51 98 64 et à nous faire part d'une fiche de poste **avant le 30 avril** afin que nous puissions vous accompagner dans le recrutement et vous représenter au **Job Dating de l'alternance qui se tiendra le 23 mai**.



Attention, si vous recrutez votre apprenti sans passer par le biais du CDG, aucune prise en compte des frais pédagogique liés à l'apprentissage ne sera accordée.

Handicap

Une collectivité, une personne en situation de handicap et un contrat d'apprentissage : pensez au CDG !

Vous avez un projet de recruter une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi (ou en voie d'obtenir cette qualité) sur votre territoire, et de lui permettre d'acquérir une qualification via un contrat d'apprentissage.

Savez-vous qu'un contrat d'apprentissage peut se conclure à tout âge pour une personne en situation de handicap ?

- Vous vous posez des questions sur les démarches administratives, le déroulement du contrat ?
- Vous hésitez à aborder la question du handicap avec votre futur apprenti ?
- Vous vous questionnez sur les restrictions de l'apprenti, leur compatibilité avec son futur métier ?
- Vous ne savez pas si vous pouvez bénéficier d'aides financières, humaines, techniques tout au long du contrat ?

N'hésitez pas à contacter la mission handicap du CDG pour avoir les réponses à vos questions :

Anne FAUCONNET

anne.fauconnet@cdg74.fr

04 50 09 53 70 / 06 34 33 34 89

En 2018/2019, ce sont **9 nouveaux contrats d'apprentissage qui ont été conclus** avec des apprentis en situation de handicap au sein de collectivités affiliées : 9 collectivités dont l'expérience peut être utile à toutes.



Santé & prévention

Le service de médecine préventive du CDG 74

RÔLE DU MÉDECIN DE PRÉVENTION :

Le médecin de prévention a un rôle exclusivement préventif consistant en la préservation de la santé physique et mentale des agents face aux risques professionnels par le biais d'actions médicales de suivi et d'adaptation aux conditions de travail.

Les visites médicales :

Le médecin de prévention **rend des avis de compatibilité entre le poste de travail et l'état de santé de l'agent ; il ne délivre pas d'aptitude ou d'inaptitude** (c'est le rôle du médecin agréé).

Il exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique.

Il examine l'agent, met à jour son dossier médical, se prononce sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec le poste occupé, conseille sur la prophylaxie vaccinale le cas échéant et, rédige la fiche de conclusions médicales destinée à l'agent et à l'employeur.

La fiche de poste est un élément fondamental de l'examen médical, si elle n'est pas présentée ou si elle est incomplète, l'avis de compatibilité rendu risque de ne pas être en adéquation avec la réalité et les contraintes du poste de travail de l'agent.

Lorsque la fiche de poste mentionne la détention d'une autorisation de conduite d'engins (CACES), d'une habilitation électrique, d'une autorisation de travail en milieu confiné (CATEC), alors l'avis de compatibilité donné sur le poste vaut comme aptitude médicale à la conduite, au travail en milieu confiné, en hauteur, ou aux travaux électriques.

Le médecin du service de médecine préventive définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte la surveillance des agents. **Ces visites présentent un caractère obligatoire.**

Le médecin de prévention peut s'il le juge nécessaire recommander des examens complémentaires (prises de sang, radiographies, examens respiratoires...) dont le coût est pris en charge par l'employeur au titre du risque professionnel. Certaines vaccinations (hépatite B, leptospirose,...) peuvent être préconisées par le médecin de prévention.

Les actions en milieu du travail :

Le médecin de prévention conduit son action dans une approche pluridisciplinaire en collaboration avec les différents acteurs du pôle médecine et prévention du CDG et, le cas échéant, avec des experts d'autres pôles du CDG.

Les actions en milieu du travail comprennent les études de poste, les visites de sites, les accompagnements aux situations de reclassement, les rencontres avec les responsables de services, les participations au CHSCT, au CLIN ...

RÔLE DE L'INFIRMIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL :

L'infirmière de santé au travail accomplit sa mission sous la responsabilité du médecin de prévention.

Elle réalise des Entretiens de Santé au Travail Infirmier (ESTI), en alternance avec les visites médicales. Ces entretiens concernent le suivi individuel des agents (hors visites de reprise et visites supplémentaires).

L'ESTI est un acte réalisé par une infirmière de santé au travail sur délégation, encadré par des protocoles écrits et sous la responsabilité du médecin de prévention.

Elle effectue, selon les postes, des examens complémentaires (audiométrie, visiotest, prise de tension) et donne des conseils sur la vaccination. Elle apporte des informations en terme de prévention des risques professionnels et affections liées au travail.



L'entretien est mené dans le respect du secret médical et donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi infirmier qui ne remet pas en cause les aménagements et restrictions énoncés par le médecin de prévention.

A la lumière des différents éléments collectés, elle rendra compte de ses conclusions, le cas échéant, au médecin référent de son secteur qui décidera des suites à donner et si besoin, de la programmation d'une visite médicale.

L'infirmière de santé au travail participe également à toutes les actions sur le milieu du travail (études de poste, CHSCT, ...) et au suivi de la cellule de maintien dans l'emploi, en collaboration avec les acteurs de santé au travail.



1ers retours sur les P'tits Dej' du management

Le 21 mars dernier s'est tenu le premier P'tits Déj' du management sur la thématique du **burn-out**.

Les 23 personnes présentes ont pu découvrir, au travers de la présentation de plusieurs membres du CDG :

- Qu'est ce que le burn-out ?
- Y a-t-il des facteurs qui favoriseraient le burn-out ?
- Quel est le processus et les symptômes du burn-out
- Les étapes de reconstruction

La présentation et les échanges ont permis de clarifier la définition du terme « burn-out », parfois flou et source de confusion pour de nombreuses personnes.

Certains sont venues avec l'idée de trouver des éléments de réponse à leur propre situation, celle d'un collaborateur, ou tout simplement pour s'informer sur cette notion complexe.

Composée à la fois d'aspect théorique et de cas pratique, cette matinée interactive a bénéficié d'un retour très positif.

Rendez-vous à la prochaine session le **27 juin** sur la thématique suivante :

« **Etre acteur de sa santé au travail** »

Renforcement des équipes du PST

PÔLE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Depuis le 17 janvier 2019, **Mathilde DELSART** renforce les effectifs de l'équipe disciplinaire de santé au travail du CDG 74.

Plus particulièrement, en sa qualité de technicienne hygiène, sécurité et environnement, elle vient compléter l'équipe de prévention des risques professionnels composée par ailleurs de Corentin RAGOT, technicien, et de Fousia BOUILLLOT, ingénieur de prévention et responsable fonctionnelle du service.



Après une nécessaire période d'adaptation à l'emploi, Mathilde DELSART participe depuis trois semaines activement aux missions d'inspection menées par le service.

Nous lui souhaitons la bienvenue, et une collaboration fructueuse avec les collectivités qu'elle aura la charge d'assister et de conseiller dans le cadre de ses fonctions.

La répartition des collectivités adhérentes entre chacun des trois ACFI est en cours de finalisation à la suite du processus de renouvellement de la convention, permettant la définition d'un portefeuille équilibré tant en nombre qu'en strates pour chacun d'entre eux, tout en conservant une bonne cohérence géographique.

PÔLE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE

A compter du 13 mai 2019, le service de médecine de prévention se verra renforcer par l'arrivée simultanée des docteurs **Katarina MIKOLAJOVA** et **Pierre BOUTOU**, à raison de 60% pour chacun d'entre eux.

Cette double arrivée sera l'occasion de conduire une nouvelle réflexion sur la répartition des collectivités adhérentes entre nos 5 médecins, afin d'assurer la couverture la plus efficiente possible du territoire et d'optimiser par ailleurs le temps de travail de chacun de ces praticiens.

Un article ultérieur viendra préciser cette nouvelle définition sectorielle.



Carrières

Point sur le décret du 05 mars instituant une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions

CE QU'IL FAUT RETENIR

Le décret modifie les décrets 85-1054 et 87-602, et est **applicable dès le Comité médical du 27 mars 2019**. Il prévoit une période d'activité inférieure ou égale à **12 mois**, à laquelle **3 mois supplémentaires** peuvent être ajoutés si l'agent présente une demande de reclassement formalisée. Les actions envisagées durant cette période sont la formation, l'observation ou la mise en situation dans des établissements **relevant uniquement des 3 fonctions publiques**.

Le décret concerne uniquement les fonctionnaires quelle que soit la durée du temps de travail, qui font face à une inaptitude totale à toutes les fonctions de leur grade, prononcée par le comité médical. Le traitement de l'agent est maintenu.

UN DÉCRET QUI FIXE ÉGALEMENT UNE CERTAINE CADENCE IMPULSÉE PAR UNE PROCÉDURE

- 1- avis du comité médical sur l'inaptitude de l'agent aux fonctions correspondant aux emplois de son grade
- 2- la collectivité **a pour obligation** d'informer l'agent de son droit à bénéficier d'une PPR **dès réception de l'avis du CM**
- 3- l'agent peut refuser la PPR et demander tout de même son reclassement
- 4- le délai de départ de la PPR s'apprécie selon 2 situations :
 - a- l'agent est en fonction : il est alors placé en PPR à compter de la réception de l'avis du CM
 - b- l'agent est en arrêt maladie : lorsqu'il est apte à reprendre, il passe d'une période de congé maladie (CMO, CLM, CLD) à la PPR
- 5- établissement d'une convention tripartite (CT, agent, CDG) précisant le projet :
 - a- si tout ou partie de la PPR est réalisée en dehors de la collectivité d'origine, la collectivité d'accueil est associée à la convention
 - b- la convention est notifiée à l'agent au plus tard 2 mois après le début de la PPR
 - c- durant la période d'élaboration de la convention, l'agent peut bénéficier des modalités de reclassement
 - d- l'agent a 15 jours pour signer la convention
 - e- évaluation régulière du projet et possibilité de le modifier en accord avec l'agent
 - f- le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés au respect de la convention ou s'il est reclassé dans un autre emploi
- 6- dès le début de la PPR, la collectivité et le CDG engagent avec l'agent une recherche d'emploi dans un autre cadre d'emplois
- 7- la demande de reclassement est déposée par l'agent pendant ou au terme de la PPR
 - a- la collectivité doit proposer plusieurs emplois pouvant être pourvus par voie de détachement
 - b- en cas d'impossibilité de lui proposer un emploi, la décision doit être motivée
 - c- la collectivité bénéficie de 3 mois après la demande de l'agent pour conduire la procédure de reclassement
 - d- enfin, l'agent est détaché ou intégré dans un autre cadre d'emplois, à sa demande après passage en CAP
 - e- si l'agent est détaché à raison d'une inaptitude temporaire à ses fonctions, la situation est réexaminée par le comité médical à l'issue de chaque période de détachement.



Mouvements au sein du Service Carrières-CAP-CCP

- Madame Claudine GROSJEAN est de retour comme référente Carrières. Elle sera également chargée de l'assistance sur la tenue des Conseils de discipline, avec Madame Catherine VIOLLET.
 - Le portefeuille de Madame Nathalie COMMUNAL est ventilé depuis le 1^{er} avril auprès des autres référentes Carrières.
 - A cet égard, nous vous prions de nous excuser du retard dans le traitement des mails et des arrêtés dans un contexte d'activité chargé en ce début d'année (mise en place des instances, réforme PPCR).
- Les arrêtés et les contrats sont à transmettre par voie postale jusqu'au 30 juin 2019**, afin d'éviter la perte d'informations liée à la saturation des boîtes mail. Pour vérifier la bonne réception de vos questions par mail, nous vous invitons d'ailleurs à en demander un accusé de lecture.
- Enfin, Madame ARSLAN assurera le Secrétariat des CT-CHSCT en remplacement au cours du 2^e trimestre.

Promotion interne 2019

Les collectivités ont adressé **307 dossiers** au Cdg pour la promotion interne 2019, soit 25% de plus que les autres années.

Toutefois, cette possibilité d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie supérieure reste **exceptionnelle** par rapport à la réussite d'un concours ; par conséquent le nombre de postes est étroitement **limité** par le texte. **Il est important de relayer cette information auprès des agents dont les dossiers sont présentés, afin d'éviter les déceptions !**

Le tableau ci-dessous présente le nombre de dossiers qui concourent cette année, avec en face le nombre de postes dégagés par la règle des quotas.

Un point sera par ailleurs proposé sur ce sujet lors des Rencontres Statutaires des 2 et 9 avril.

GRADE	Nombre de postes ouverts	Nombre de dossiers reçus
ATTACHE	10 postes	53
Fonctionnaires de catégorie A appartenant aux cadres d'emplois des secrétaires de mairie.	4 postes	0
REDACTEUR		
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} classe (avec examen)	15 postes	83, dont 5 avec examen
INGENIEUR	5 postes	25, dont 3 avec examen
TECHNICIEN		
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2 ^{ème} classe (avec examen)	10 postes	46
PROFESSEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	1 poste	1
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES		
ASSISTANT DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES PRINCIPAL DE 2 ^{ème} classe	1 poste	7 dossiers, dont 1 avec examen
CONSEILLER DES APS	1 poste	4
ANIMATEUR	6 postes	
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^{ème} classe		12
AGENT DE MAITRISE		76
TOTAL		307 dossiers

Point d'information sur le nouvel avenant à la convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations

Le Centre de Gestion vient de signer, pour l'année 2019, un nouvel avenant à la convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations. Cet avenant prolonge d'une nouvelle année la convention de partenariat établie pour 3 ans de 2015 à 2017.

Une contribution financière est versée par la Caisse des Dépôts aux Centres de Gestion en compensation, d'une part des missions d'information et de formation destinées aux collectivités affiliées et à leurs agents pour le compte de la CNRACL, du RAFF et de l'IRCANTEC, et d'autre part pour les missions d'intervention et d'assistance sur les dossiers et processus CNRACL.

L'enveloppe globale allouée aux Centres de Gestion pour l'année 2019 a été réduite de près de 10 % par rapport à celle attribuée au titre de la convention 2015-2017 conformément à la trajectoire financière de la Convention d'Objectifs et de Gestion de la CNRACL pour les années 2019 à 2022.





Espace collectivité

Epagny Metz-Tessy : Témoignage de mise en place d'une GPEEC en partenariat avec le Club Open RH (1/2)

VOLONTÉ DE METTRE EN PLACE UNE GPEEC

Exercer une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences m'a toujours paru essentielle, et ce pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les décisions prises à l'instant « t » en matière de personnel (création de poste, politique de régime indemnitaire, politique d'action sociale,...) impactent la collectivité pour plusieurs années. Ainsi, comment prendre des décisions éclairées et engageantes sans réfléchir à leurs conséquences sur le moyen et le long terme en anticipant l'évolution de la collectivité, ses compétences voire même son périmètre ?

Dans le contexte budgétaire contraint que connaissent les collectivités, comment optimiser les ressources au mieux sans se tromper en ciblant du financement sur des métiers amenés à disparaître alors qu'il aurait été plus pertinent sur un besoin en développement ?

Et tout simplement, comment connaître de façon quantitative et qualitative sa collectivité afin que chaque élu et collaborateur connaisse l'environnement dans lequel il évolue, permettant ainsi que les orientations prises et que le traitement des dossiers soient adaptés ?

Je considère que la GPEEC est la réponse à toutes ces problématiques, et ce peu importe la taille de la collectivité.

Concrètement, il est toutefois difficile d'installer une GPEEC dans sa collectivité. Il ne faut bien sûr pas créer « d'usine à gaz » demandant au service RH un travail fastidieux, n'ayant aucun sens et difficilement exploitable. Et en même temps, il est nécessaire de changer les repères et de savoir analyser et exploiter les différentes bases de données.

ACCOMPAGNEMENT PAR LE CLUB OPEN RH

L'accompagnement Open RH nous a été très utile et facilitant pour permettre à la collectivité d'amorcer sa mise en place de la GPEEC, qui n'est aujourd'hui toutefois pas encore aboutie.

A partir d'une base de donnée complète et de variables choisies par la collectivité, tels que :

- ◆ nombre d'années de prospective,
- ◆ taux de mobilité,
- ◆ taux de départ à la retraite,
- ◆ taux d'usure professions à risque,
- ◆ métiers en devenir/métiers en déclin, etc...

L'outil utilisé incrémente l'ensemble et offre en temps réel l'obtention de différents graphiques qui permettent de pouvoir communiquer aux services et aux élus mais également d'aller plus loin pour le service RH en permettant d'anticiper :

- ◆ les départs à la retraite,
- ◆ l'absentéisme,
- ◆ l'évolution de la masse salariale,...



INTÉGRATION DANS LE RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE

Pour sa première année d'utilisation dans une version encore non définitive, Open RH nous a permis par exemple d'alimenter facilement et quasiment instantanément notre Rapport d'Orientation Budgétaire d'informations concernant le personnel communal par catégorie d'emploi, par services, pyramide des âges, composition femmes/hommes.

Il s'agit de données classiques mais finalement assez difficile à obtenir d'autant plus dans un contexte de commune nouvelle. L'aide d'Open RH a permis de structurer certaines données RH, de gagner du temps dans le traitement de ces dernières et d'en faire ressortir les principaux éléments. Aussi, grâce à ce travail, nous avons pu communiquer à l'ensemble du Conseil Municipal ainsi qu'aux cadres de la collectivité, ouvrant les perspectives de chacun sur leur environnement professionnel.

A l'avenir, cela permettra d'orienter les élus dans leur prise de décision concernant :

- ◆ le renouvellement des personnes au sein des services en permettant d'arriver à anticiper les départs,
- ◆ l'identification des personnes et des métiers en tensions en anticipant sur d'éventuels reclassements, comme sur les évolutions de carrières de manière plus générale,
- ◆ la masse salariale, via la projection de différents scénarios et leurs impacts sur celle-ci.

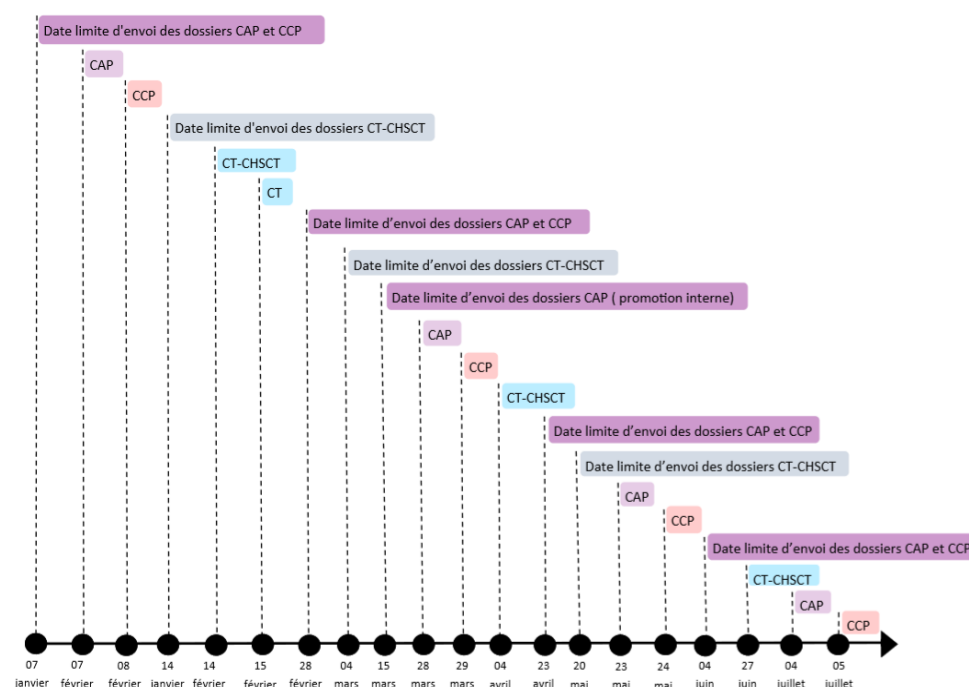
Ainsi, nous allons poursuivre le travail notamment en utilisant la partie plus prospective de l'outil et en simulant certaines évolutions à 3 ou 4 ans.

A venir, un second témoignage, qui fera part des évolutions qui ont eu lieu depuis la mise en place de la GPEEC dans la commune d'Epagny Metz-Tessy ainsi qu'un retour sur les pratiques.

Amandine HUGOT - DGS Epagny Metz-Tessy

Calendrier et Infos

Calendrier des instances consultatives 1er semestre 2019



LÉGENDE :

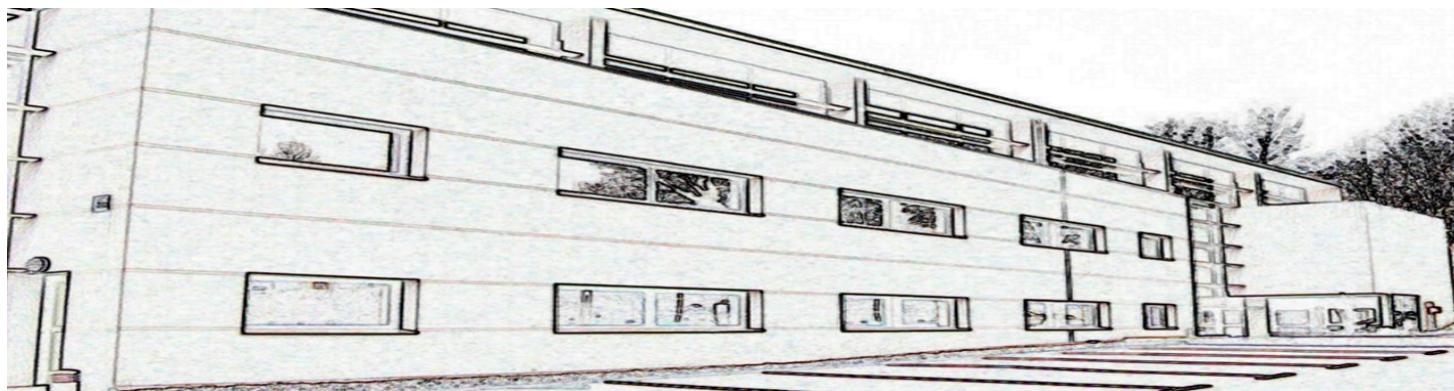
CT : Comité Technique

CAP : Commission Administrative Paritaire

CCP : Commission Consultative Paritaire

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Retrouvez tous nos informations, évènements et manifestations sur notre site internet !



Informations & horaires d'ouverture du Centre de Gestion de la Haute – Savoie

Horaires : Du lundi au jeudi : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 17h00

Le **vendredi** : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 16h30

Téléphone : 04 50 51 98 50 / **Fax** : 04 50 45 52 34

Courriel : cdg74@cdg74.fr

Adresse : 55, rue du Val Vert -
CS 30 138 Seynod - 74600 ANNECY



Accès au Pôle Santé au Travail

Adresse : 89, rue du Val Vert - CS 30 138 Seynod -
74600 ANNECY

(Attention, adressez vos courriers au 55, rue du Val Vert, à l'adresse indiquée ci-dessus)

Tel : 04 50 51 86 70

Sonnez pour annoncer votre arrivée



Site internet

Découvrez toutes nos actualités et de nombreux documents sur notre site internet : www.cdg74.fr



Directrice de la publication

Valérie BOUVIER

Ont participé à ce numéro

La direction du Centre de Gestion, Margot HOFSTETTER, chargée de communication, et les pôles du CDG74.

Crédit photos et images : Freepik/Pixabay

Photos

Jean-Noël Martin (jnphotoparis.book.fr)

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux ...



@cdg74



Centre de Gestion 74



Centre de Gestion 74



Centre de Gestion 74

... et suivez en temps réel nos actualités, présences aux événements et formations, et l'évolution des offres d'emploi du territoire !