

Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise

CDG74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

Le *Mag* du CDG74



Dossier

L'outil Open Data désormais
disponible p. 4



CDG74 et réseaux sociaux p. 6



Plan de formation mutualisé p. 7



Dossier médical partagé p. 10



LE MOT DU PRÉSIDENT

Mesdames, Messieurs, Cher(e)s collègues,

La loi sur la Transformation de la Fonction publique a été votée le 6 août dernier. L'esprit de cette loi et la façon dont les employeurs vont s'en saisir pourraient profondément modifier le visage de la fonction publique territoriale. En effet, les différentes dispositions en matière de dialogue social, de mobilité, de déontologie, d'égalité homme/femme, du droit contractuel... ont vocation à favoriser des allers retours entre le public et le privé pouvant ainsi remettre en cause le principe d'une fonction publique de carrières au profit d'une fonction publique d'emploi.

Cette loi a aussi conforté les CDG, dans le paysage institutionnel, dans leur rôle de tiers de confiance, de garant de la légalité du droit administratif applicable, et de plateforme de mutualisation en matière de GRH. C'est dans ce contexte que le CDG74 poursuit le développement de ses missions afin de répondre aux besoins des collectivités.

En ce mois de septembre, deux nouveaux services sont mis en place : un outil de GPEEC et un open data. L'outil de GPEEC conçu avec les collectivités vous permettra de connaître rapidement l'état actuel de vos effectifs et de vous projeter à 3, 4, 5 ans, sur l'évolution de ceux-ci (si rien n'est fait) ou de simuler les effets en fonction de choix opérés en matière de ressources humaines.

L'open data, quant à lui, vous offrira 200 indicateurs autour de 12 thèmes de politiques publiques, permettant d'établir des perspectives en fonction des évolutions constatées et projetées en matière de démographie, de logement, de tourisme, de mobilité...et d'associer ces données à l'outil de GPEEC pour établir des analyses territoriales en matière de GRH. Je suis assuré que l'ensemble de ces données vous aidera à anticiper les changements et à adapter progressivement les organisations de travail évitant ainsi les possibles ruptures tant sociétales qu'humaines.

N'hésitez pas à vous renseigner auprès des services du CDG74.

Bonne lecture,

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

SOMMAIRE

NEWS *Actualités*

Le Mag fait peau neuve ! p.3
Mouvement de personnel p.3
Magazine à destination des élus de Haute-Savoie p.3

Dossier

L'outil Open Data désormais disponible p.4

Focus

Le CDG 74 se met à l'heure des réseaux sociaux p.6

JOBS *Emploi*

Prospective RH : nouvel outil de GPEEC p.7
PFM : 2ème campagne p.7



RH

Nouveau contrat prévoyance p.8
Passage de la DADS à la DSN! p.8



Actualité statutaire

Nouveaux outils à disposition p.9
Nouvelle répartition des portefeuilles p.9
Conservation des droits à l'avancement p.9



Santé, prévention, handicap

Dossier Médical Partagé p.10
Arrivée de Gaëlle SENE p.11
Nouvelle répartition des secteurs de médecine p.11



Ils l'ont fait !

Journée être bien ensemble au SILA p.12
Point d'avancement sur la GRC p.13



Calendrier et infos p.13

Le Mag fait peau neuve !

Pour cet automne, nous vous proposons un Mag relooké !

Afin de rendre nos articles plus **attractifs** et **visuels**, davantage d'images sont présentes. Ils sont désormais présentés sous un format facilitant la lecture. Vous y retrouverez bien entendu les informations habituelles :

- Des actualités
- Un dossier
- Un focus
- Des informations sur les thématiques RH, emploi, santé, carrières
- Ainsi qu'un emplacement dédié, non plus uniquement aux partenariats avec le CDG74, mais également aux actions innovantes mises en place par les collectivités
- Et enfin, toujours un calendrier des prochaines rencontres et évènements



Bonne lecture !

2 apprentis nous ont également rejoint :

Bruno DAUBA : apprenti statistique - bilan social (Master Economie et Statistiques)

Guillaume PELISSIER : apprenti sur la partie GRC - process (Master Administration des Collectivités Territoriales)



Mouvement de personnel

Départs :

Faten BONAVENTURE

« La retraite, c'est ralentir... pour vivre à fond »

Faten BONAVENTURE, en charge de l'accueil depuis plus de 20 ans, prendra sa retraite à compter du 15 octobre. Nous lui souhaitons de la vivre à fond !

Caroline BANNERY

Notre Directrice du pôle Carrières et Expertise Juridique quittera le CDG 74 début décembre pour rejoindre le CDG 69. Nous regretterons tous ces connaissances statutaires, et lui souhaitons une excellente continuation !

Bienvenue à :

Depuis septembre, **Christine MEDIAVILLA** et **David PAGE** ont rejoint les rangs du CDG en tant que secrétaire de mairie itinérant.

Gaëlle SENE vient renforcer l'équipe des médecins de prévention. Un article lui est dédié en page 11.

Magazine Savoie/Haute-Savoie à destination des élus locaux

Le saviez-vous ? Le CDG 74 et le CDG 73 se sont associés pour produire deux articles dans le magazine « Mairie des Pays de Savoie ».

Vous retrouverez en avant-dernière page une note juridique ainsi qu'un article de fond sur un dossier commun aux deux structures !

Consultable en ligne ou version papier si abonnement.





La Haute-Savoie en Data

L'analyse territoriale au service de la GPEEC

L'OUTIL OPEN DATA DESORMAIS DISPONIBLE !

UNE RÉPONSE À VOS ENJEUX

Développement, contraintes économiques, recrutement,... Aujourd'hui plus que jamais, une collectivité a besoin de sortir du lot, notamment en matière de recrutement. Comment attirer les bons profils ? Comment rendre la collectivité attractive ? Et plus largement, comment valoriser le territoire où vivent de nombreux citoyens, travaillant peut-être pour la collectivité, et dont les membres de la famille sont utilisateurs des services ?

L'outil d'open data permettra, en croisant les données, de répondre à vos **enjeux d'attractivité** du territoire et de **politique globale de gestion des ressources humaines**.

UNE VOLONTÉ D'ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS

En mettant à disposition des collectivités affiliées un outil innovant d'open data, le CDG 74 souhaite offrir l'opportunité à ces dernières **d'obtenir des éléments chiffrés permettant aux décideurs de se projeter, de se positionner et de décider**.

Le choix a été fait **d'inclure cet outil dans la cotisation additionnelle**, afin d'en faire bénéficier le plus grand nombre.

La réflexion qui a été menée autour de cet outil est issue du constat selon lequel les collectivités rencontrent des difficultés à obtenir des données

précises concernant leur territoire, engendrant par conséquent également des difficultés à le valoriser.

Afin de rendre **attractif**, et **d'optimiser sa gestion interne**, nous vous proposons un **outil complet d'aide à la décision**, permettant :

- **D'analyser une multitude de données**
- **De valoriser votre territoire,**
- **De s'appuyer sur des données fiables et objectives pour faire des choix**
- **D'observer, se comparer, pour pouvoir s'adapter**



QUELLES INFORMATIONS Y TROUVE-T-ON ?

Plus de **200** indicateurs
couvrant **12** thématiques

En utilisant une base de données alimentées et mises à jour continuellement grâce aux informations fournies par les acteurs et instituts nationaux, c'est l'accès à plus de **200 indicateurs** qui vous est ouvert, vous permettant selon vos besoins, de trouver des données parmi **12 grandes thématiques**.



200

indicateurs

pour couvrir un ensemble de thématiques clés

12

thématiques



Commande publique

Environnement

Population

Finances & Fiscalité

Logement

Sécurité

Développement économique

Équipement

Éducation

Social

Tourisme

Transports

MIEUX ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS DANS LEUR GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Associer les données avec l'outil GPEEC pour établir des analyses en matière de GRH

Le CDG 74 vous propose cet outil, avec comme idée de développer au sein des collectivités du département une véritable **politique de gestion des ressources humaines**, permettant **d'asseoir des décisions politiques**, et **d'anticiper certaines situations**.

En effet, pour que la politique de gestion des ressources humaines soit en adéquation avec la politique de la collectivité, il est indispensable que l'autorité territoriale, en collaboration avec la direction générale, indique clairement le cap, l'objectif à atteindre.

Il est alors essentiel **d'adapter la conduite des ressources humaines en fonction de l'impulsion et du cap à donner**.

Développer une politique de gestion des ressources humaines, c'est donc **cartographier à un instant T les ressources disponibles et mobilisables et les comparer avec l'objectif fixé**, et ainsi **tenter de concilier les deux** par le biais d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC), des plans de formations, des réorganisations, etc.

Se baser sur une donnée fiable, permettra, grâce aux projections et aux croisements d'informations

que vous serez en capacité d'effectuer, de faire ce lien précieux entre l'objectif visé et la situation actuelle, afin de pouvoir anticiper et organiser de manière sereine les actions à mener.

En bref, La Haute-Savoie en Data, c'est :



Un nouveau service inclus dans la cotisation additionnelle



Un outil permettant d'accéder facilement à des informations utiles pour lire son territoire, en vue d'enrichir sa GPEEC

POUR PLUS D'INFORMATION

Pour tout renseignement complémentaire, n'hésitez pas à joindre :

Bruno DAUBA, Apprenti Statisticien
bruno.dauba@cdg74.fr

Valérie BOUVIER, DGS
valerie.bouvier@cdg74.fr

Retrouvez-nous également les 08 et 15 octobre lors des journées d'information du CDG !

Lancement officiel le 09 novembre prochain à Rochexpo





LE CDG 74 SE MET A L'HEURE DES RESEAUX SOCIAUX

QU'EST-CE QU'UN RÉSEAU SOCIAL ?

Nous sommes **60,42 millions** d'internautes

Dans le cadre d'une approche marketing, le terme de réseaux sociaux désigne généralement l'ensemble des sites internet permettant de se constituer un réseau d'amis ou de connaissances professionnelles, fournissant à leurs membres des outils et interfaces d'interactions, de présentation et de communication.

91% des personnes utilisent internet quotidiennement, dont 74% sur mobile

Il permet ainsi aux internautes d'échanger des informations, des photos, vidéos avec leur communauté.

En quelque sorte, le réseau social trouve ses origines dans les forums, groupes de discussion et salons de chat introduits dès les premières heures d'Internet.



L'UTILISATION DES RÉSEAUX EN FRANCE

Notre société est en pleine

mutation digitale avec l'essor du tout numérique dans notre vie privée comme professionnelle.

Il faut savoir que plus de 91% de la population française profite quotidiennement d'internet. Ces nouveaux outils ont pris une place prépondérante dans la stratégie de développement des structures du secteur privé comme public.

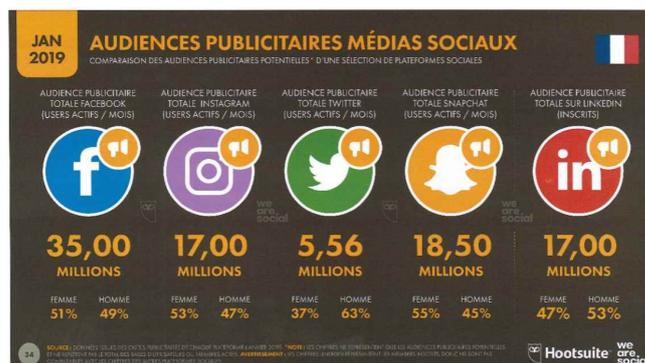
Il est aujourd'hui indispensable, si l'on souhaite augmenter sa visibilité et son attractivité, d'avoir une présence sur le web via un site internet mais également sur les réseaux sociaux.

+ 9% d'utilisateurs de médias sociaux par an dans le monde

CE QUE PROPOSE LE CDG 74

Dans le cadre de son travail sur la marque employeur et en lien avec son projet de Gestion de la Relation aux Collectivités, le CDG74 s'est interrogé sur le développement de sa présence digitale et notamment par le biais des réseaux sociaux.

Chaque réseau possède des spécificités qui lui sont propres, d'où l'importance de posséder une large flotte de médias sociaux afin de convenir



à tous et d'optimiser chaque publication en les postant sur le média le plus adapté.

C'est pour cela que le CDG74 a décidé de multiplier sa présence sur le web avec :

Un site internet : diffusion d'informations générales sur le CDG offrant une ressource documentaire et juridique pour les collectivités

Facebook : réseau le plus utilisé en France (plus d'un français sur deux abonné) permettant un rayonnement large des activités et actualités du CDG

LinkedIn : réseau professionnel qui permet au CDG de se faire connaître auprès de potentiels candidats, de diffuser des offres d'emplois et d'élargir son réseau

Twitter : Pour communiquer autour des actualités de la vie publique et territoriale

Alors, rejoignez-nous vite sur :



@cdgfpt74



Centre de gestion 74



Centre de gestion 74



www.cdg74.fr



EMPLOI



PROSPECTIVE RH : UN NOUVEL OUTIL DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Le centre de gestion a créé, en partenariat avec le cabinet POLITEIA, un outil dédié à la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

Mis en place afin de **souligner l'importance des ressources humaines**, qui sont encore bien souvent positionnées comme simple service support, l'outil aura pour vocation de **cartographier la situation RH** de votre collectivité, et de la **projeter à 2, 3, 4 ou 5 ans** pour en scénariser l'évolution et simuler les impacts.

Cet outil informatique ouvrira également les possibilités de réaliser des **simulations** afin d'apprécier les conséquences des

projections effectuées, selon les indicateurs choisis (moyenne d'âge, taux de remplacement, métier à forte pénibilité...) et d'en apprécier les incidences financières.



POUR BIEN COMPRENDRE

3 prestations sont comprises :

- **Comprendre l'existant** : à partir de votre logiciel de SIRH, étudier les effectifs et les coûts RH (masse salariale, formation, absen-

téisme...)

- **Tirer les tendances et identifier les enjeux clefs** : à partir de votre logiciel de SIRH, cartographier les tendances, les projeter à 2, 3, 4 ou 5 ans et identifier les marges de manœuvre

- **Elaborer des scénarii et définir une politique RH** : croiser les données, les impacts, et trouver la meilleure hypothèse d'évolution

LE PETIT +

Un accompagnement sur mesure pour vous aider dans vos choix !

Les collectivités de plus de 50 agents seront accompagnées par le cabinet Politeia, les autres par le CDG 74

*Pour tout renseignement, n'hésitez pas à contacter :
Océane BONZI
Maxime LONGERET*

œuvre de cette démarche.

 Comme pour la première campagne, vous serez **accompagné dans cette deuxième et dernière démarche**. Le CDG et le CNFPT se tiennent à vos côtés en ce qui concerne l'analyse des besoins ainsi que la rédaction d'une partie du plan et du règlement.

*Pour toute question, Bernadette CRUZ est votre correspondante :
bernadette.cruz@cdg74.fr
04 50 51 98 64*



PLAN DE FORMATION MUTUALISÉ : 2ÈME CAMPAGNE !

En 2018, le Cnfpt délégation de Rhône-Alpes Grenoble et les Centres de gestion de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Savoie et de la Haute-Savoie ont proposé aux collectivités de moins de 50 agents la mise en place d'une démarche de **plan de formation mutualisé (PFM)**.

Cette démarche avait pour objectif **d'accompagner les collectivités de moins de 50 agents dans l'élaboration des plans de formation et des règlements de formation** pour mieux **identifier les actions** de formation qui devaient être mises en œuvre et indispensables à la montée en compétences des agents publics.

Le département de la Haute-Savoie est découpé en 7 territoires, 3 d'entre eux ont répondu et sont maintenant couverts par un plan de formation mutualisé.

Ce sont les territoires suivants : territoire n° 1 « Chablais/Lac Léman », territoire n° 6 « Albanais, Semine et Usse » et territoire n° 7 « Le Grand Annecy ».

Une seconde démarche sera lancée début octobre pour couvrir les 4 territoires restants. Ce sont les territoire n° 2 Haut-Chablais, n° 3 Genevois, n° 4 Pays Rochois et n° 5 Vallée de l'Arve.

Les collectivités concernées vont recevoir, prochainement, un courrier conjoint entre les acteurs cités en début d'article pour la mise en

NOUVEAU CONTRAT PRÉVOYANCE

69 collectivités adhérentes, pour
11 700 agents

A l'issue d'une procédure de mise en concurrence pour le compte de 69 collectivités représentant 11 700 agents, le conseil d'administration du CDG74 a fait le choix le 11 juillet dernier d'attribuer le **nouveau contrat groupe de Prévoyance/maintien de salaire à la MNT / Groupe VYV**.

Ce nouveau contrat démarrera le 1^{er} janvier 2020 pour une durée de 6 ans. Des réunions d'informations à destination des collectivités puis des agents seront organisées à l'automne.

Pour rappel, la prévoyance/maintien de salaire est un **contrat à destination des agents leur permettant de se couvrir en cas de perte de revenus liée à la maladie ou à l'invalidité**.

En cas de passage à demi-traitement ou d'invalidité, la mutuelle vient compléter la rémunération versée par la collectivité à hauteur de 95% de son salaire net.

Le régime indemnitaire peut également être couvert. En souscrivant à ce contrat groupe, la collectivité favorise la couverture des agents en matière de prévoyance et peut optimiser les souscriptions en participant financièrement au coût de cette garantie, dans la limite du montant réellement payé par l'agent.

Ce contrat est ouvert aux agents titulaires et non titulaires de droit public et de droit privé. L'accès au contrat se fait sans questionnaire médical ni limite, ce qui permet à tous les agents de se couvrir.



*Pour tout renseignement, votre contact est Carla SOARES, directrice du pôle RH et appuis aux collectivités
carla.soares@cdg74.fr*



PASSAGE DE LA DADS À LA DSN !

La Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) représente une formalité administrative obligatoire à effectuer par toutes les collectivités ou entreprises, avant le 31 janvier de chaque année.

Elle porte principalement sur la masse des salaires de la structure et, pour chaque salarié, leur statut et leur rémunération.

Les organismes sociaux et l'Etat se servent de ces données, entre autres, pour alimenter les déclarations d'impôts, établir les listes électorales, étudier les droits des salariés ou assurer le suivi des politiques publiques.

Alors que le processus est achevé pour le secteur privé, **le décret n° 2018-1048 du 28 novembre 2018 fixe un calendrier avec une date butoir à laquelle les collectivités doivent remplacer la DADS avec la mise en place la Déclaration Sociale Nominative, ou DSN.**

Concernant les employeurs de la fonction publique territoriale, le décret impose une **mise en place à compter du 1^{er} janvier 2020, excepté pour les communautés de communes et certains organismes communaux.** Les 1^{er} janvier 2021 et 2022 seront les dates limites pour les autres versants du secteur public.

LES BÉNÉFICIAIRES DE LA DSN – UNE DÉCLARATION MENSUELLE

La DSN consiste à une transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données directement issues de la paie. L'objectif est de simplifier, sécuriser et fiabiliser la déclaration aux organismes, ainsi que son contenu. Les déclarations relatives au prélèvement à la source (PASRAU) seront incluses dans le nouveau dispositif DSN.

Du côté des agents, l'actualisation mensuelle de leur situation salariale devrait permettre une sécurisation de leur droit et une simplification dans leur démarche administrative.



ACTUALITÉS STATUTAIRES



NOUVEAUX OUTILS À DISPOSITION !

Courant octobre, de nombreuses fiches pratiques, ainsi que des guides seront à votre disposition sur le site internet du CDG 74 :

- **Guides** : classement après la nomination stagiaire (fonctionnaire), après avancement de grade, temps de travail...



- **Fiches pratiques** : détachement sur emploi fonctionnel, détachement, congé maladie et rémunération, avancement de grade...



Consultez régulièrement notre site, rubrique « Gestion des Ressources Humaines », ces derniers seront régulièrement mis à jour au regard de la Loi !

NOUVELLES RÉPARTITION DES PORTEFEUILLES



Depuis le 1er septembre, le pôle Carrières et Expertise Juridique a le plaisir d'accueillir **Aysegül ARSLAN**, chargée de gestion administrative.

A ce titre, la répartition des portefeuilles a été revue. Nous vous invitons à consulter AGIRHE : « identité », « informations complémentaires », « référent cdg ».

CONSERVATION DES DROITS À L'AVANCEMENT DANS LA FPT

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu qu'un fonctionnaire bénéficiant d'une **disponibilité** au cours de laquelle il exerce une activité professionnelle conserve pendant **une durée maximale de cinq ans, ses droits à l'avancement d'échelon ou de grade**. Cette **conservation** est subordonnée à la transmission annuelle, par le fonctionnaire concerné, à son autorité de gestion des pièces justificatives avant le 1er janvier de l'année N+1. A savoir :



1 Si activité salariée dont la quotité de travail minimale est de 600 heures par an :

- copie du ou des bulletins de salaire
- copie du ou des contrats de travail



Activité indépendante :

Le fonctionnaire doit produire :

- un justificatif d'immatriculation de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (URSSAF),
- une copie de l'avis d'imposition ou de tout élément comptable certifié attestant de la capacité de l'entreprise ou de la société à procurer au fonctionnaire des revenus permettant de générer un revenu soumis à cotisation sociale dont le montant brut annuel est au moins égal au salaire brut annuel permettant de valider quatre trimestres d'assurance vieillesse en application du dernier alinéa de l'article R. 351-9 du code de la sécurité sociale.



Création d'une d'entreprise :

Le fonctionnaire doit transmettre un justificatif d'immatriculation

de son activité soit au Répertoire des métiers ou au Registre du commerce et des sociétés, soit à l'URSSAF. **Aucune condition de revenu n'est exigée.**



Activité exercée à l'étranger :

Dans l'hypothèse où le fonctionnaire exerce son activité professionnelle à l'étranger, toutes ces pièces, doivent, le cas échéant, être accompagnées d'une copie présentée dans une traduction en français établie par un traducteur assermenté.



ZOOM SUR LA DISPONIBILITÉ POUR ÉLEVER UN ENFANT ET LE CONGÉ PARENTAL :

Conservation de ses droits à avancement d'échelon et de grade **pendant 5 ans** pour l'ensemble de la carrière (source : Loi de transformation de la Fonction Publique).



DOSSIER MÉDICAL PARTAGÉ



Le Dossier Médical Partagé (DMP), véritable carnet de santé numérique !

Le DMP est un carnet de santé numérique, gratuit et confidentiel, proposé par l'Assurance Maladie qui conserve, centralise et sécurise vos données de santé. Grâce au DMP, vous pouvez partager des informations médicales utiles avec les personnes de santé de votre choix, et ainsi être soigné plus efficacement.

COMMENT CRÉER VOTRE DMP ?

Plus de **50 000** personnes ont déjà ouvert leur DMP en Haute-Savoie



Chaque bénéficiaire rattaché à un régime de sécurité sociale peut ouvrir un DMP. Muni de sa carte vitale, indispensable pour s'identifier, il suffit de se rendre :

- sur le site dmp.fr,
- En pharmacie,

- Ou dans une agence de la CPAM de Haute-Savoie, auprès d'un conseiller

Bon à savoir : les parents peuvent aussi faire créer un DMP pour les enfants mineurs présents sur leur carte vitale.

QUELLES INFORMATIONS CONTIENT VOTRE DMP ?

- l'historique des soins des 24 derniers mois, automatiquement alimenté par l'Assurance Maladie,
- Les comptes-rendus d'hospitalisation et de consultation,
- Les pathologies et allergies éventuelles,
- Les résultats d'examens,
- Les traitements médicamenteux.

Le DMP conserve toutes vos informations de santé. Votre médecin traitant, les professionnels de santé libéraux que vous consultez et l'hôpital peuvent mettre à jour votre dossier médical. Vous pouvez

également le compléter vous-même, sur DMP.FR ou via une application mobile DMP en y déposant vos fichiers.

DES INFORMATIONS DE SANTÉ PROTÉGÉES

La création de votre DMP ne peut se faire qu'avec votre accord, son accès est sécurisé pour garantir la confidentialité des informations qu'il contient, et c'est vous qui en gardez le contrôle.

—> vous autorisez les professionnels de santé de votre choix à accéder à votre DMP,

—> vous êtes averti par mail ou sms chaque fois qu'un document est déposé ou qu'un professionnel de santé y accède pour la première fois ou en cas d'urgence.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site DMP.FR ou renseignez-vous auprès de votre **CPAM**, en agence ou en appelant au **3646**.



TÉLÉCHARGER L'APPLICATION DMP

- Consulter vos informations de santé
- Visualiser les actions réalisées sur votre DMP
- Ajouter des données utiles à votre suivi médical

DÉCOUVRIRE L'APPLI DMP



ARRIVÉE DE GAËLLE SENE AU SEIN DE L'ÉQUIPE DES MEDECINS DE PRÉVENTION



Depuis le 2 septembre 2019, le service pluridisciplinaire de santé au travail s'est vu renforcé par l'arrivée du docteur **Gaëlle SENE**, médecin, à temps plein.

Après une nécessaire période de formation d'adaptation à l'emploi, ce médecin sera en capacité d'assurer la plénitude des attributions d'un médecin de prévention et de participer activement au suivi périodique des agents des collectivités affiliées.

NOUVELLE REPARTITION DES SECTEURS DE MEDECINE PRÉVENTIVE

L'arrivée des docteurs Katarina MIKOLAJOVA et Gaëlle SENE a permis à la direction du pôle médecine et prévention, en concertation avec le médecin coordinateur, d'initier une réflexion sur la répartition entre praticiens du suivi médical des agents des collectivités du département affiliées au service de médecine préventive.

Cette réflexion s'est inscrite autour :

- de l'analyse de l'existant
- d'une logique Nord/Sud du département permettant un zonage cohérent entre médecins
- des spécificités du territoire et des vallées
- d'une répartition de chaque portefeuille d'agents suivis tenant compte de manière objective :
 - ⇒ du temps de travail et des lieux de résidence des médecins
 - ⇒ d'une répartition homogène des grosses collectivités et des ehpad
 - ⇒ de la nécessaire affectation d'un médecin référent à chaque collectivité adhérente
 - ⇒ d'une équitable gestion des temps de trajet des praticiens avec, en filigrane, un regard particulier sur les lieux de centralité définis sur le territoire pour les consultations

Il en résulte la constitution des 5 secteurs suivants :

Secteur 1 (orange) : docteur Gaëlle SENE

Secteur 2a et 2b (rose) : docteur Katarina MIKOLAJOVA

Secteur 3 (vert) : docteur Louis KOOSINLIN

Ce nouveau recrutement va permettre au CDG 74 à très court terme maintenant de dynamiser davantage encore le service et d'entreprendre le retour à des cycles de visites périodiques réguliers pour l'ensemble des collectivités du territoire.

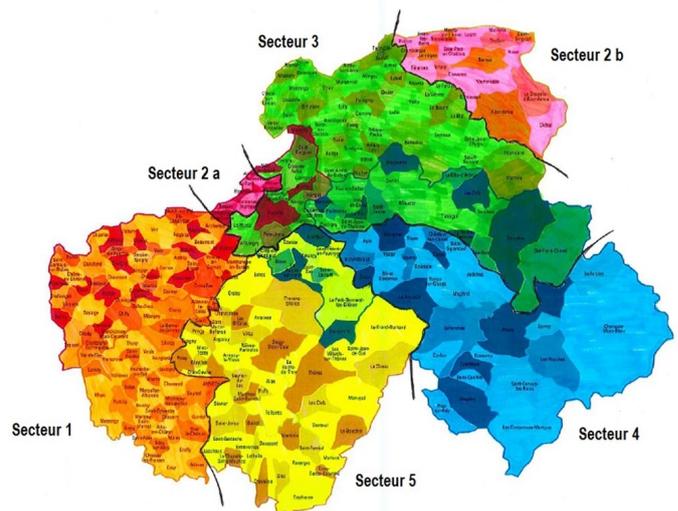
C'est également pour le pôle de médecine préventive l'occasion de conduire une nouvelle réflexion sur la répartition des collectivités adhérentes entre les 5 médecins du service, afin d'assurer la couverture la plus efficiente possible du territoire et d'optimiser par ailleurs le temps de travail de chacun de ces praticiens.

Secteur 4 (bleu) : docteur Olivier BARAULT

Secteur 5 (jaune) : docteur Elodie CASSAGNERES

Observations : La redéfinition de ces secteurs a entraîné un certain nombre de permutations de collectivités entre médecins. La passation de service entre les praticiens sera progressivement opérée au cours de l'automne, pour une mise en place pérenne à compter du 1^{er} janvier 2020. Les dossiers nécessitant un accompagnement spécifique ou présentant une complexité particulière feront par ailleurs l'objet d'une information complète du médecin « cédant » au médecin « prenant », afin d'assurer la continuité optimale du suivi médical des agents concernés.

Le recrutement prochain d'une troisième infirmière de santé au travail conduira pareillement à la redéfinition des secteurs de chacune d'entre elles. Nous ne manquerons pas de revenir vers vous à cette occasion.



ILS L'ONT FAIT !



LE SILA ORGANISE UNE JOURNÉE ÊTRE BIEN ENSEMBLE

Le 27 juin 2019, le SILA (Syndicat Mixte du Lac d'Annecy) a organisé la journée « Être bien ensemble au SILA » à destination de ses agents.



POURQUOI L'ORGANISATION D'UNE TELLE JOURNÉE ?

Chaque année, le SILA organise un temps d'échange avec ses agents, où les actions des services, les faits marquants et les projets de la collectivité sont mis en avant. Cette rencontre est suivie d'un repas, véritable



moment de partage et de convivialité entre élus et agents.

Cette année, le SILA a souhaité jouer les prolongations autour de cette rencontre, et accentuer ses actions en faveur de la qualité de vie au travail, en initiant une journée où bien-être, santé au travail et cohésion étaient à l'honneur !



UN PROGRAMME SUR MESURE ET POUR TOUS !

Tout au long de la journée chacun a pu trouver « chaussure à son pied » !

Au programme, cross training, yoga, circuit de renforcement, Pilates, massages du dos, conférences sur l'alimentation, le sommeil et la gestion des émotions... le tout animé par des professionnels qualifiés.

Une véritable parenthèse de bien-être et de douceur pendant le temps de travail des agents.

Avec toute cette énergie dépensée, rien de mieux qu'un « smoothie » concocté avec des fruits biologiques et de saison, pour récupérer. Mais là encore, vélo, rameur, et tapis de course

étaient de mise pour produire ce cocktail vitaminé !

DES RETOURS POSITIFS

Tout au long de la journée, le sourire sur le visage des agents était au rendez-vous, une récompense pour les élus et les agents à l'initiative de cette démarche.

Le Président du SILA, Pierre Bruyère, a par ailleurs salué l'implication des agents qui « ont porté très haut les couleurs du SILA »

Témoignages de lettre d'info édition spéciale

« Cette journée fut une véritable réussite ! La formule était très originale et les intervenants qualifiés ! J'apprécie particulièrement ces moments d'échange et de cohésion et je salue cette initiative pour avoir permis à chaque agent de sortir de son cadre habituel ! »

« Journée très intéressante, j'ai pu essayer des choses que je n'avais jamais fait auparavant comme le yoga ! »



**l'oxygène
à la source**

POINT D'AVANCEMENT SUR LA GRC

Le CODESIGN 4 qui réunit le CDG et un panel de collectivités du département se tiendra début novembre.

L'objectif de ce dernier échange interne/externe est d'acter le plan d'actions, afin que celui-ci soit en corrélation avec les besoins exprimés et recensés lors de la première phase du projet.

Pour rappel, 10 besoins ont été identifiés :

- ⇒ Avoir des modèles adaptés et des boîtes à outils,
- ⇒ Retravailler le site pour rendre les informations accessibles plus facilement

- ⇒ Créer du réseau
- ⇒ Sensibiliser les élus aux questions de GRH
- ⇒ Avoir une traçabilité des demandes
- ⇒ Trouver et atteindre le bon interlocuteur
- ⇒ Avoir des horaires de contact téléphoniques adaptées
- ⇒ Renforcer le lien de proximité avec les collectivités
- ⇒ Renforcer le développement du lien avec l'employeur dans les avis médicaux
- ⇒ Développer l'accompagnement social

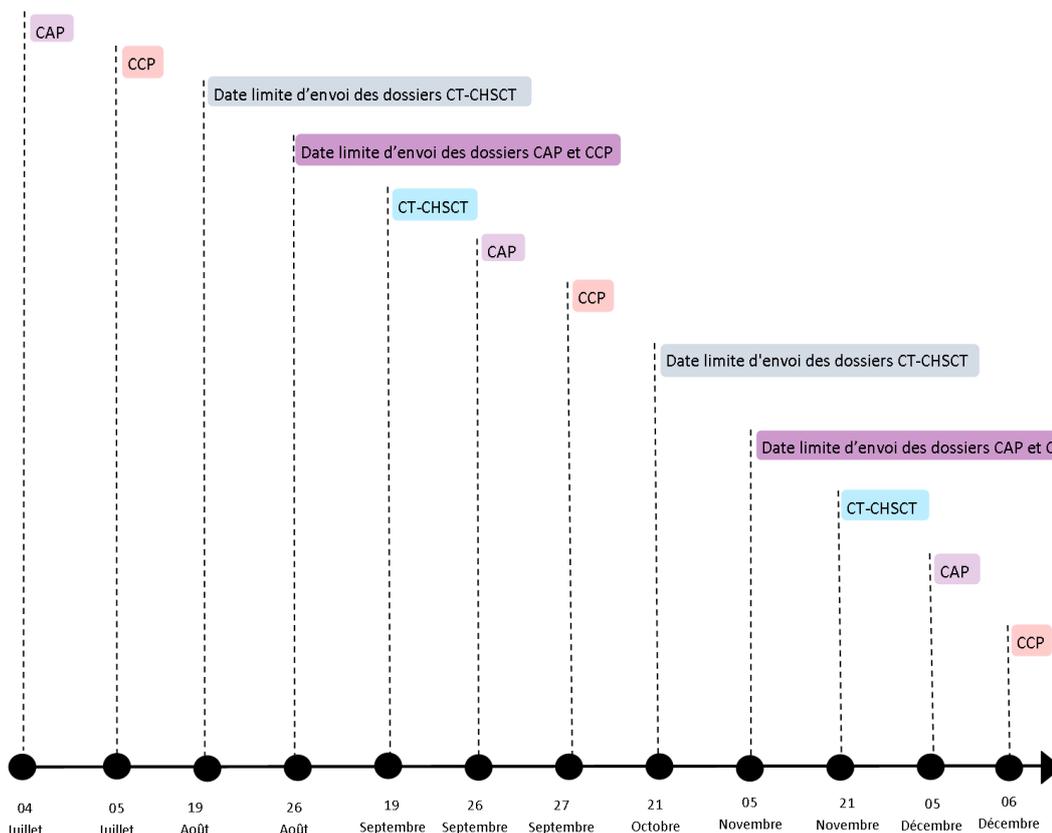
Plusieurs actions ont déjà été mises en œuvre, d'autres sont en cours.

Suite aux échanges lors de ce CODESIGN, nous serons donc en mesure de valider un plan d'actions qui corresponde à vos attentes. Un déploiement est envisagé sur 2020 après un séminaire interne au CDG courant décembre 2019, qui posera une réflexion sur l'organisation interne induite par les changements.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informé de la suite du projet !



CALENDRIER ET INFOS



CT : Comité Technique

CAP : Commission Administrative Paritaire

CCP : Commission Consultative Paritaire

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



Edition spéciale Loi de transformation de la Fonction Publique :

Une édition spéciale sera remise aux
participants lors des rencontres
statutaires du mois d'octobre

Retrouverez-la également sur notre site
internet www.cdg74.fr

Le *Mag*
du CDG74

Edition
spéciale

*Loi de transformation de
la Fonction Publique*

LE CDG 74, C'EST...

65
collaborateurs



5 pôles et
2 cellules



18 missions
et services

Des projets
innovants



14 000
carrières
suivies



De multiples
partenariats



431
collectivités
affiliées



Du lundi au jeudi : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 17h00
Le **vendredi** : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 16h30



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



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



Accès au Pôle Santé au Travail
89, rue du Val Vert
CS 30 138 Seynod - 74600 ANNECY
(Attention, adressez vos courriers au 55, rue du Val Vert)
Sonnez pour annoncer votre arrivée



04 50 51 86 70

Crédit photo :

Freepik

Pixabay

Jean-Noël Martin
(jnphotoparis.book.fr)



Suivez-nous sur les réseaux sociaux



*A
bientôt !*

et notre site internet www.cdg74.fr

16- Le Mag du CDG 74 n°23 - juillet - août - septembre