

Rapport d'activité 2017



CONTENU DU RAPPORT

PRESENTATION DU CDG74	3
L'ANNEE 2017 EN CHIFFRES	4
BILAN SUR LA 1ERE ANNEE DE LA CHARTE REGIONALE ET L'ADAPTATION DU CDG 74	5
OPEN RH	6
LES MISSIONS DU CDG	7
Emploi, concours et examens	7
Carrières et expertise juridique	13
Médecine de prévention	18
Prévention des risques professionnels	22
Instances médicales	24
Mission handicap	27
Accompagnement social	29
Secrétariat de mairie itinérant	31
Archives	32
ADMINISTRATION GENERALE	37
Secrétariat général - accueil	37
Administration générale – assistance de direction	38
Ressources humaines	39
Comptabilité – finances	40
Marchés publics	42
Achats – assurances – syndic	43
Entretien	43
Documentation	44
Informatique – téléphonie - réseaux	44
Communication	47
Logistique	48

PRESENTATION DU CDG 74

Le CDG 74

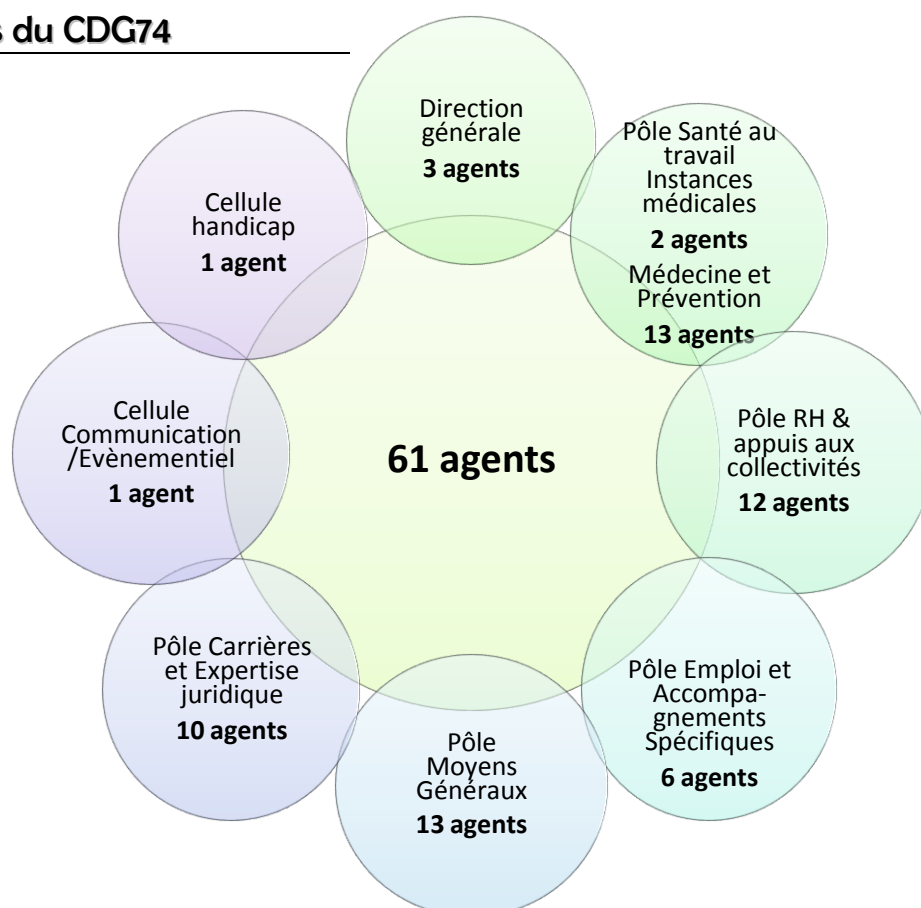
Depuis la loi du 26 janvier 1984 (Titre III du statut général, concernant la FPT), les centres de gestion (CDG) remplissent diverses missions, obligatoires et optionnelles, à destination des collectivités territoriales et des établissements publics. En 2016, le CDG74 c'est environ :



Depuis les lois de décentralisation de 1982-1984 et la publication des statuts particuliers des différents cadres d'emplois territoriaux, le CDG74 est devenu un partenaire privilégié des collectivités, un centre de référence et de ressources pour les élus, les responsables des ressources humaines et les secrétaires de mairies ; notamment dans :

- dans la gestion de leur personnel, l'expertise et le conseil sur toutes questions relatives aux carrières de leurs agents, au statut, aux réglementations, au recrutement, aux organisations de travail, à la protection sociale et à la gestion des retraites,
- grâce aux services spécialisés et opérationnels créés à la demande des collectivités, et apportant une réponse appropriée à leurs besoins dans les domaines suivants : santé au travail, prévention des risques professionnels, assurances, payes, chômage, agents temporaires mis à disposition, etc...

Les agents du CDG74



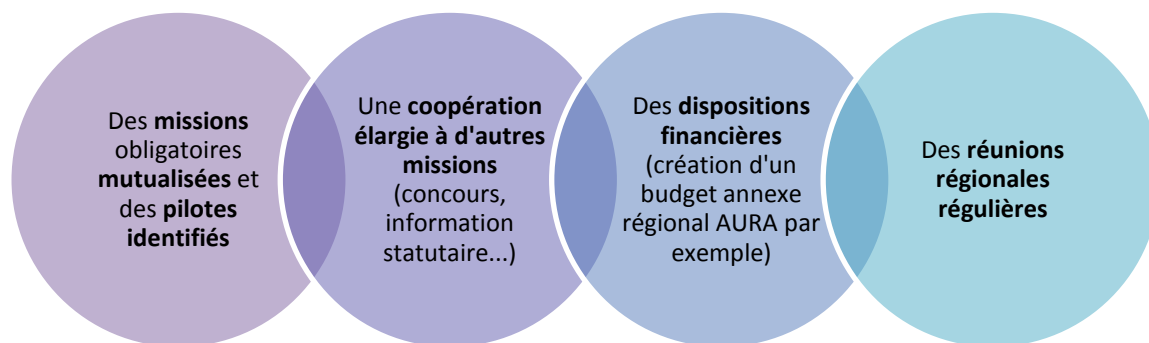
L'ANNEE 2017 EN CHIFFRES



BILAN DE LA 1ERE ANNEE DE LA CHARGE REGIONALE

Pour rappel, une charte de coopération régionale a été rédigée par les CDG **des douze départements** de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA).

Cette première année d'exercice permet de **vérifier la prise en compte des objectifs fixés** lors de la signature de la charte le 5 décembre 2016. Aussi, le **bilan** que l'on peut tirer est le suivant :



La prise en charge des FMPE de catégorie A et B, tout comme la gestion de l'observatoire de l'emploi ont également été mutualisés. La répartition de la composition des membres des Conseils de discipline de recours a elle aussi été revue.

Pour ne pas s'arrêter là, **d'autres missions et projets sont en cours d'être mutualisés** :

- Le nouvel outil pour le bilan social
- L'assistance à la retraite, mobilité, conseil en organisation, calcul des allocations de retour à l'emploi, la paie à façon, les bilans de compétences.

ADAPTATION DU CDG 74

La création de la commune nouvelle d'Annecy le 1^{er} janvier 2017, tout comme la mise en place de la coopération régionale rendent une nécessaire **adaptation de l'activité du CDG 74**.

Pour cela, le CDG a choisi d'opérer une approche sous **3 angles** :

- 1- **L'offre de service** a été revue
- 2- Les services ont été **réorganisés** suite à des départs dont parfois certains postes n'ont pas été remplacés ou différemment périmétrés
- 3- Une **comptabilité analytique** a été mise en place avec pour objectif un nouveau modèle économique qui prend en compte une meilleure répartition entre la cotisation obligatoire et la cotisation optionnelle.



De **nouveaux partenariats** ont également vu le jour, avec notamment la coopération dans d'autres secteurs d'activité optionnels, en particulier avec le Département 74, la Région AURA et la commune d'Annemasse. En ce début d'année 2018, même si des **efforts** sont toujours à fournir pour maintenir le cap, nous pouvons dire que **cette adaptation a porté ses fruits**.

OPEN RH

Le CDG 74 s'est engagé dans une **réflexion autour de la place de la gestion des ressources humaines dans les collectivités d'ici à 5 ans**. Pour y parvenir, un groupe de travail a été formé, appelé **Club Open RH**, dont la vocation est de faire de la recherche et du développement pour les collectivités du département. Environ 12 collectivités sont ainsi représentées.

Pourquoi se pencher sur la fonction RH ?

Actuellement, sous les **contraintes** économiques, politiques, géographique que nous connaissons tous, les collectivités territoriales ont engagé une mutation, une **transformation de leurs métiers**. Nous passons ainsi d'une **gestion administrative classique** du personnel (essentiellement tournée vers la paie et la carrière) à une **fonction qui se veut plus stratégique, plus ouverte et diversifiée**, lui permettant une meilleure gestion des talents, des effectifs, de la masse salariale, avec des **outils plus performants** et des **managers opérationnels**. En effet, un des constats qui est fait sur un panel de collectivités, est que les thématiques de la formation, du dialogue social, de la GPEEC ou encore du management ne sont peu voire pas exercées.

Par conséquent, ce vers quoi nous tendons de manière inéluctable ne permet plus aux collectivités de naviguer à vue, ces dernières devant désormais **considérer la ressource humaine comme un actif précieux et incontournable**.

Comment faire concrètement ?

Le Club Open RH a donc premièrement travaillé sur un **plan d'action opérationnel** permettant d'accompagner l'évolution de cette fonction RH, et qui se décline en 4 grands volets :

- 1 **Valoriser le rôle de la fonction RH**
- 2 **Libérer du temps pour se concentrer sur des activités plus stratégiques**
- 3 **Développer une logique de coopération par bassin d'emploi**
- 4 **Développer, renforcer certaines missions pour accompagner les mutations**

Les outils que vous propose le Club Open RH :

Une **cartographie** de la collectivité permettant de **repérer l'existant et surtout de projeter** à périmètre constant les conséquences liées au reclassement, au vieillissement, à l'absentéisme... L'objectif étant de **simuler l'avenir et d'élaborer une politique RH**.

Une **plateforme collaborative** pour faciliter les échanges, et répondant à 3 objectifs : **monter en compétences via un tutorat, faciliter les retours d'expérience, apporter de l'expertise ponctuelle**.





Directrice du service : Aude BOURDONGLE-NICOUD

- Conseillère mobilité : **Isabelle BENEDETTI** (jusqu'en juin) puis **Margot HOFSTETTER**
- Conseiller emploi : **Cyril DEGRAVEL**
- Gestionnaire métier : **Mélissa LEBON**
- Chargés d'accompagnements spécifiques : **Margot HOFSTETTER** (jusqu'en septembre 2017), **Océane BONZI**, **Maxime LONGERET** (depuis avril 2017)

Activités liées à l'emploi

En 2017, le CDG74 a diffusé **2 262 offres d'emploi** transmises par les collectivités via le site CAP-TERRITORIAL.fr. Les offres des collectivités non affiliées correspondent à **27,01%** des offres diffusées par le CDG74 (20,47% en 2016).

6 655 déclarations de créations et de vacances d'emploi ont été publiées dans les arrêtés du CDG74 (et/ou du CNFPT) et **1 565** exploitées statistiquement grâce au retour d'information sur les nominations effectives saisies par les collectivités.

Travail statistique annuel sur l'offre et les recrutements en Rhône-Alpes (zoom régional annuel) dans le cadre des travaux préparatoires des conférences régionales de l'emploi.

Participation régulière à divers forums à destination des demandeurs d'emploi :

- Forum de Rumilly, le 05/04/2017,
- Forum d'Annemasse, le 12/04/2017,

A noter que suite à la création de la commune nouvelle d'Annecy, certains forums ont été supprimés (Annecy, Meythet).

Intervention auprès des **étudiants dans le cadre de la licence professionnelle** « Management Opérationnel des collectivités publiques » et participation au jury de VAE.

Participation à la **Cellule Maintien dans l'emploi** du CDG74.

Gestion et accompagnement des « **FMPE** » (**Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi**)

- 3 agents de catégorie A (2 à compter de septembre 2017),
- 2 agents de catégorie B (3 à compter d'octobre 2017),
- 1 agent de catégorie C accompagné pour le compte du CDG51 (suivi médical uniquement).
- Gestion des dossiers entrants dans le dispositif de surnombre,
- Le service assure les contacts pour le suivi administratif, engage les actions de réinsertion professionnelle et un suivi en matière de formation et de mission,
- La gestion des protocoles.

Les ateliers mobilité

Une session de février à juin 2017 accompagnant **8** agents

Une session de septembre 2017 à janvier 2018 accompagnant **8** agents

Activités liées aux concours et examens professionnels

En 2017, le CDG74 a organisé 1 opération :

Concours d'infirmier en soins généraux de classe normale

- **121** admis à concourir
- **85** présents à l'épreuve orale d'admission/ taux de présence épreuve orale: 70.25 %
- **30** lauréats / taux de réussite des présents épreuve orale: **30.29%** (jury d'admission du 10 mars 2017).



SUIVI DES LISTES D'APTITUDE ET D'ADMISSION

Accueil et renseignements statutaires à destination des lauréats, suivi des nominations et recouvrement du coût des lauréats, établissement de l'historique des opérations, 30 nouveaux lauréats en 2017 (liste d'aptitude au grade d'infirmier en soins généraux de classe normale).

Suite à la loi déontologie, le service concours a organisé une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'intention des lauréats dans l'année suivant l'inscription de ces derniers sur liste d'aptitude. Au cours de ces réunions, les lauréats sont informés des procédures de recrutement au sein des collectivités territoriales et bénéficient de conseils sur leurs modalités pratiques.

Des entretiens individuels ont été organisés par le service concours pour les lauréats inscrits sur liste d'aptitude depuis deux ans et plus.

CONVENTIONS CONCOURS ET EXAMENS

Suite à la mise en place de la nouvelle Charte de Coopération Auvergne –Rhône-Alpes, ce service n'émet plus de conventions avec les autres centres pour les opérations organisées en régie. Il garde cependant le conventionnement avec les collectivités non affiliées pour les opérations de compétence non exclusive suite aux éléments retournés lors du recensement.

Enfin, il contrôle les éléments de facturation issus des conventions et recherche et valide les cas de recouvrement nécessaire du coût du lauréat hors convention.

TRAVAIL REGIONAL ET NATIONAL

Suite aux travaux nationaux et à la refonte du système de recensement des postes à ouvrir aux concours et examens, le recensement 2018 -1^{er} semestre 2019, s'est opéré de novembre à décembre 2017 selon la nouvelle formule proposée.

Comme la formule de l'année dernière, elle est basée sur les emplois occupés et les flux prévisibles en termes de postes à pourvoir, via concours ou examens.

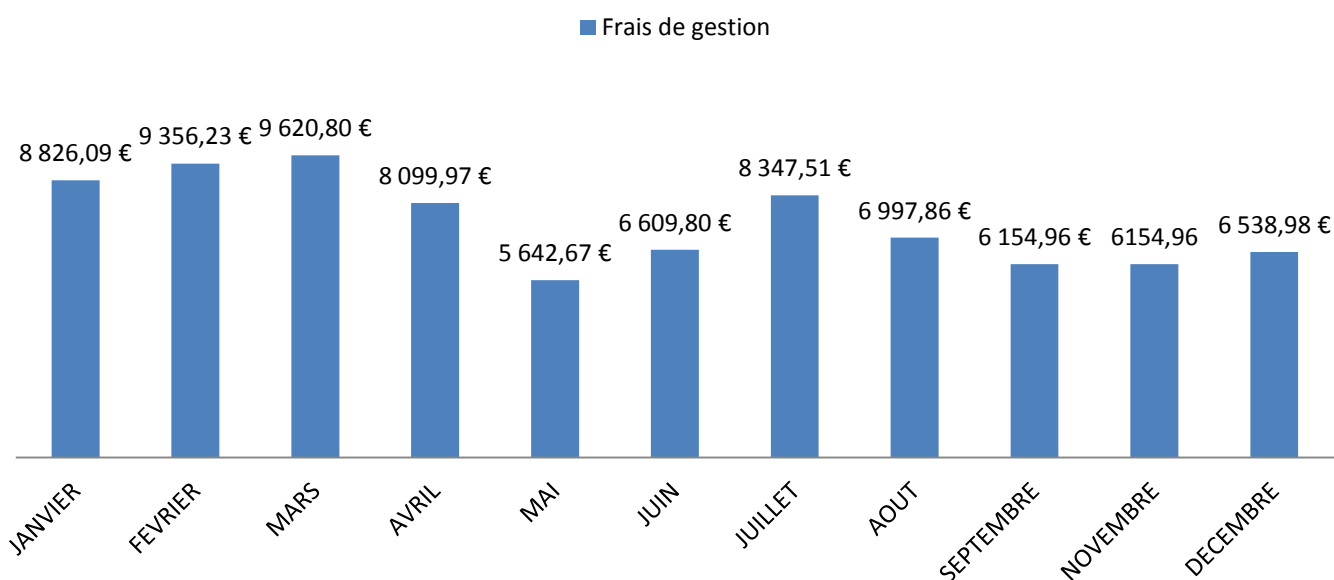
Le service a travaillé à la poursuite de la régionalisation des procédures de recensement, d'historiques et d'ouverture des opérations, selon la prospective et l'analyse des besoins, et s'est coordonné avec les autres centres afin d'établir le calendrier régional et déterminer les opérations à mener en régie. Les agents du pôle en charge de cette mission sont amenés à réaliser des études et analyses, d'autres travaux régionaux communs nécessaires à leur activité.

Service remplacements et missions temporaires

- **37** collectivités ont eu recours au service.
- **489** contrats de mise à disposition ont été édités et gérés concernant **166 agents** pour une durée de travail de **14 028 journées**.
- une moyenne de **38 équivalents temps plein** est observée sur l'année 2017.

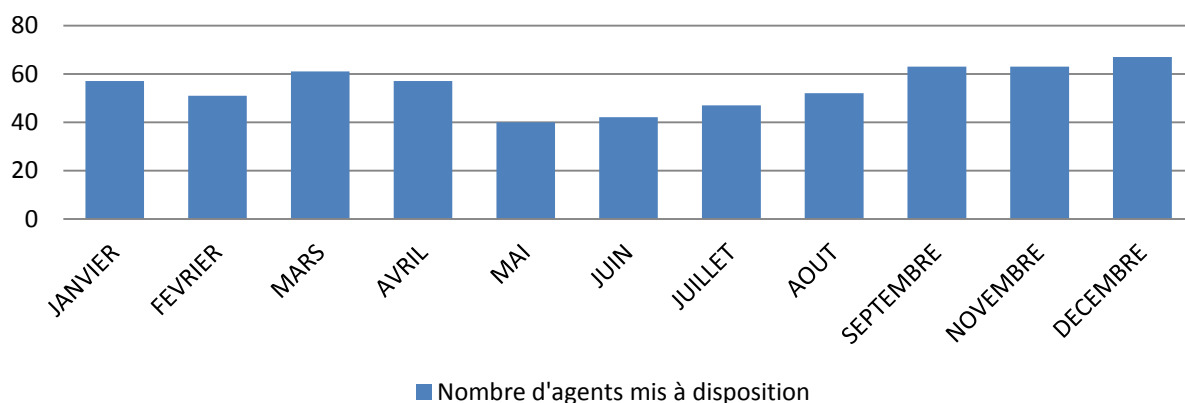
Malgré un début d'année chargé, nous pouvons constater une diminution de frais de gestion et donc de l'activité du service. Seul le mois de juillet fait exception. Cette diminution peut s'expliquer, d'une part, par le retrait de certaines collectivités, et d'autre part, par un manque de corrélation entre les demandes des collectivités et les profils enregistrés dans le vivier de candidatures générant un nombre important de besoin en personnel intérimaire non pourvus.

Frais de gestion 2017



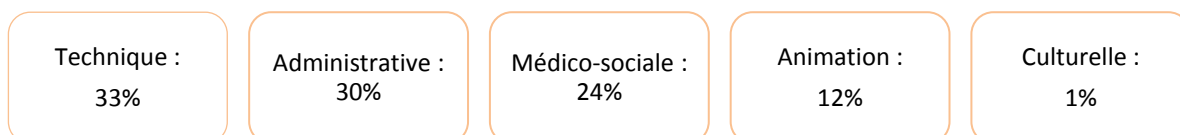
Après une augmentation conséquente en début d'année 2017, la courbe de tendance des recettes (frais de gestion recouverts) diminue progressivement au cours de l'année 2017.

Nombre d'agents mis à disposition en 2017

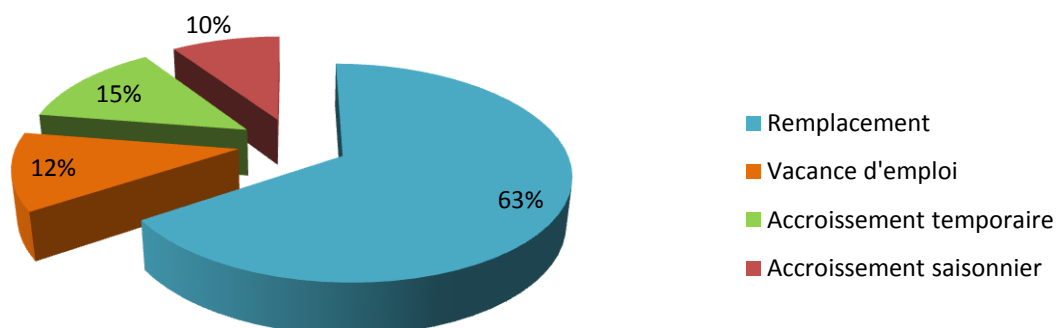


Le nombre d'agents mis à disposition a globalement augmenté malgré une baisse au mois de mai, juin et juillet.

Les filières **les plus fréquemment rémunérées** dans les missions sont :



Les raisons qui motivent les collectivités à recourir à ce service, sont :



De ces inventaires, il semble pertinent d'avancer que :

- les collectivités ne pourvoient pas les remplacements à catégorie égale des personnes indisponibles ou que celles-ci ne sont remplacées que sur une partie de leurs missions (tâches d'exécution),
- les responsables identifient le service remplacement et missions temporaires en cas de besoin temporaire lié à une montée en charge d'activité non satisfait, par leurs propres viviers de candidats.

En 2017, le CDG74 a accompagné **4 collectivités** pour des **missions d'assistance** pour le recrutement :

- du Secrétaire de Mairie d'une commune de 900 habitants,
- de son Agent Comptable d'une commune de 900 habitants,
- du Directeur Général des Services d'une commune de 4300 habitants,
- du Directeur Général des Services d'une ville surclassée de 2200 habitants.



Conseil en organisation



Les collectivités font appel au CDG74 pour les accompagner suite à des situations de blocage ou pour réaliser un état des lieux d'un service, d'une direction ou de la collectivité. Cela peut être lié à certains événements ou encore à l'évolution des services et compétences dans le cadre des projets de territoire et notamment des perspectives de mutualisation intercommunale. Pour l'année 2017, **6 missions de diagnostic** ont été recensées.

Trois collectivités ont, suite à des missions de conseils, sollicité le CDG pour l'accompagnement à la mise en œuvre des préconisations.

Autres missions relatives aux missions de conseil et d'accompagnement dans les organisations de travail

En 2017, les demandes des collectivités se sont également portées sur d'autres types d'interventions relatives aux organisations de travail :

- ◆ 1 accompagnement à la mise en place des fiches de poste,
- ◆ 2 demandes d'accompagnement à la mise en place du RIFSEEP.

Les services d'assistance et de conseil représentent au total **27 missions**, réalisées par Valérie BOUVIER, Aude BOURDONGLE NICLOUD, Océane BONZI, Margot HOFSTETTER et Maxime LONGERET. Le service carrières a également été associé pour les missions liées au RISFEPP.

3 autres missions sont d'ores et déjà programmées pour le début d'année 2018.

Commission d'évaluation professionnelle

Le dispositif Sauvadet a été reconduit pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 13 mars 2018. Ainsi, en 2017, 20 nouvelles conventions ont été signées avec des collectivités : 7 pour une organisation interne avec participation du CDG et 13 pour une organisation directe par le CDG.

Le tableau ci-dessous présente les résultats des sessions de sélection professionnelle pour 2017 :

Session 2017	Org CDG74	Org locale	Totaux
Nb collectivités affiliées	10	3	13
Nb collectivités non affiliées	3	2	5
Nb de jours de CEP	2,5	1	3,5
Nb de postes ouverts (coll. affiliées)	13	5	18
Nb de postes ouverts (coll. non affiliées)	13	6	19
Nb d'agents convoqués	26	6	32
Nb d'agents auditionnés	26	6	32
Nb d'agents déclarés aptes	25	5	30

**Le nb de postes ouverts comporte les postes qui n'ont pas donné lieu à audition (suite à refus de l'agent, réussite à concours, etc.).*

La CRE

Le CDG74 a assuré sa mission d'observation de l'emploi public territorial en collaborant étroitement avec les autres CDG de la région Rhône-Alpes au sein de l'Observatoire régional de l'emploi Rhône-Alpes. Ce dernier a pu ainsi faire remonter au niveau national les données nécessaires à l'élaboration du panorama de l'emploi territorial et du baromètre de l'emploi.

Les travaux de cet observatoire permettent de fournir des études régulières sur l'activité des bourses de l'emploi et d'autres ponctuelles comme les métiers présentant des difficultés de recrutement par exemple. Il alimente les réflexions et statistiques présentées lors de chaque Conférence Régionale de l'Emploi Rhône-Alpes (CRE), qui a eu lieu le 09 Octobre 2017 à Lyon.

L'apprentissage

LICENCE

En 2017, **25** apprentis de la licence Management Opérationnel des Collectivités Publiques ont été diplômés.

MASTER

En 2017, **14** apprentis ont début cette formation dont un au sein de notre structure.

CARRIERES ET EXPERTISE JURIDIQUE

Directrice du service : **Hélène MEYNET** (jusqu'en avril) puis **Caroline BANNERY**

- Responsable du service Carrières-CAP : **Carla SOARES** (depuis avril 2017)
 - Référentes carrières : **Dominique CHOQUET** (remplacée par Coralie PAGIS), **Claudine GROSJEAN**, **Marie-Thérèse PERILLAT**, **Dellias CHATELAIN**
- Responsable du service Retraites : **Catherine VIOLLET**
 - Référente Retraites : **Nathalie VASQUEZ**
- Référente CT- CHSCT : **Marie-Dominique PETITPAS**
- Juriste statutaire : **Théo BELMONT** (depuis septembre 2017)

Le pôle Carrières et Retraites regroupe, depuis sa réorganisation



L'accompagnement des collectivités dans la gestion de leurs agents



L'animation des instances consultatives : Commissions administratives paritaires et Conseils de discipline, Comité technique, Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail



L'assistance administrative retraite en partenariat avec la CNRACL



L'assistance juridique statutaire pour les questions de GRH non liée aux Carrières

Accompagnement des collectivités

Tenue des dossiers et suivi des carrières

- **14 138 fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'agents contractuels de droit public des collectivités affiliées.** NB : on peut constater une augmentation de **1 336 agents** en raison de la mise à jour des effectifs dans le cadre des élections professionnelles
- L'année 2017 a été marquée par la **mise en oeuvre des mesures liées au "PPCR" à toutes les catégories** (réforme Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations), qui a notamment entraîné **13 407 arrêtés de reclassements**

Conseil statutaire

- **Accompagnement quotidien** (téléphone, courriels)
- **Rendez-vous au CDG ou dans les collectivités**
- **Procédures d'aide aux collectivités** : boîte à outils revisitée concernant le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP), boîte à outils concernant la réforme PPCR et note spécifique relative aux avancements de grade, Guide du recrutement...
- **Rencontres statutaires : mars et octobre 2017** (8 réunions)

Au niveau du conseil aux collectivités, on peut noter que **51% (contre 47% en 2016) de l'ensemble des appels des collectivités reçus par l'Accueil général, soit 3 078 appels**, sont destinés au pôle Carrières et expertise juridique (ces résultats ne prenant en compte ni les appels directs ni les courriels qui sont encore plus nombreux).

Dans le cadre du projet de service établi pour le pôle en 2016 et validé début 2017, **un travail de définition d'indicateurs** a été engagé, indicateurs qui devraient permettre à terme d'obtenir une « photographie » plus précise des activités portées par l'équipe.

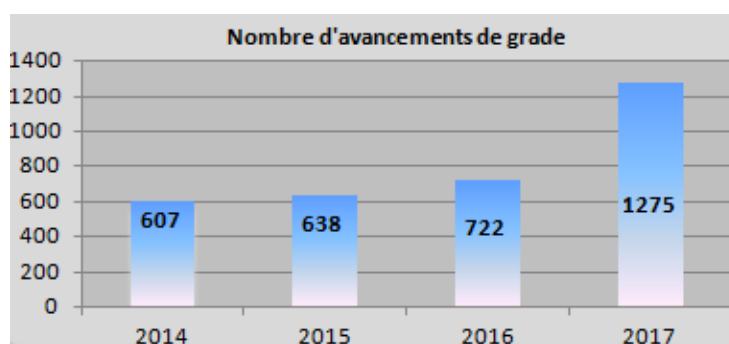
Commissions Administratives Paritaires

Elles se sont réunies **6** fois au cours de l'année 2017 et ont émis des avis sur **2332** dossiers.

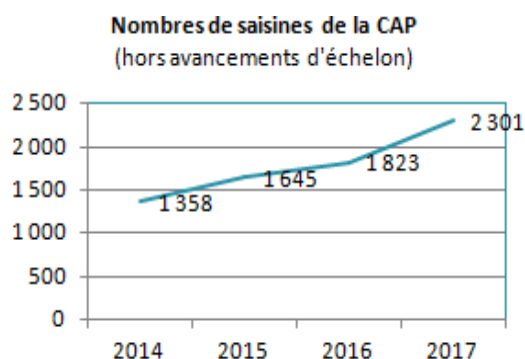
Types de dossiers examinés			
Détachements sur emploi fonctionnel	19	Licenciements en cours de stage	2
Disponibilités	612	Licenciements pour inaptitude physique	0
Refus de disponibilité	1	Reclassements pour inaptitude physique	7
Décisions prises après une période de disponibilité	60	Mises en détachement	14
Mises à disposition	110	Révision de notation/compte-rendu	3
Mutations interne	5	Disponibilité d'office suite à 3 refus de poste	
Avancements de grade	1275	Reconstitutions de carrière	2
Avancements d'échelon (hors CAP : AVE à cadence unique)	31 7531	Décisions de non titularisations en fin de contrat	
Promotions internes*	79	Transfert de personnel dans le cadre de la mise en place d'un service commun	4
Intégrations après détachement	20	Fusions d'intercommunalités - restitution des compétences : répartition des agents	6
Intégrations directes	26	Commune nouvelle : impacts de la création sur la situation des agents	0
Recrutements par détachement	43	Suppression d'emploi	1
Fin de détachement	1	Information	2
Prolongations de stage	5		
Licenciements en fin de stage	4		

*Promotions internes : 219 dossiers ont été étudiés lors des sous-commissions des CAP de mai (chiffre stable).

Avancements de grade : conséquence de la réforme liée au PPCR, leur nombre a doublé en 2017 :



⇒ **Le nombre de saisines des CAP a augmenté de 70% en 2017**, par rapport au nombre de saisines constaté en début de mandat (1 358 en 2014 -> 2 301 en 2017) :



Conseils de discipline

Le conseil de discipline s'est réuni **20 fois au cours de l'année 2017 (dont 4 reports)** pour avis sur des sanctions concernant 16 agents de catégorie C. Il a été proposé pour :

- 6 agents : une sanction équivalente à celle proposée par la collectivité,
- 9 agents : une sanction inférieure à celle proposée par la collectivité,
- 1 agent : avis défavorable à une proposition de licenciement pour insuffisance professionnelle.

⇒ **Le nombre de séances du Conseil de discipline a ainsi atteint un niveau record en 2017**, ce qui représente **une augmentation de 45%** par rapport au nombre moyen de séances constaté chaque année depuis 2014.

Assistance administrative retraite

Cette assistance est assurée dans le cadre d'une convention de partenariat avec la CNRACL.

Le service a traité **359 dossiers** au cours de l'année 2017, **soit une augmentation d'environ 11 % par rapport à 2016**.

TYPE DE DOSSIER	CONTRÔLE	REALISATION TOTALE	CONTRÔLE	REALISATION TOTALE
	DOSSIERS MATERIALISES		DOSSIERS DEMATERIALISES	
VALIDATIONS/REGULARISATIONS	15			
RETABLISSEMENTS	8			
LIQUIDATIONS DE PENSIONS			101	11
SIMULATIONS DE CALCUL			122	8
COMPTES INDIVIDUELS RETRAITE			65	
CORRECTIONS D'ANOMALIES				30
TOTAL	22	0	288	49

De plus, **4 demi-journées de formation** ont été organisées à l'attention des collectivités affiliées sur la réglementation CNRACL (131 participants).

Comité Technique et CHSCT

1/ Le Comité technique s'est réuni **5** fois au cours de l'année 2017. 2 séances ont été dédoublées pour permettre l'examen de l'intégralité des dossiers présentés par les collectivités. **350 dossiers** ont été examinés :

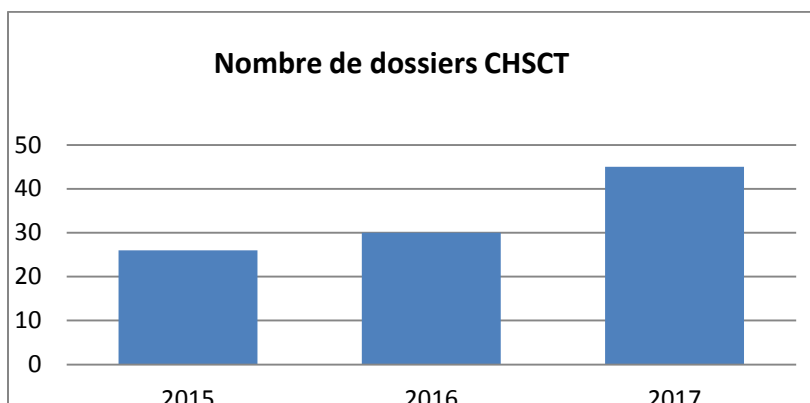
CT 2017	Type de dossiers examinés (indicateur mis en place en 2017)
Fusion d'intercommunalités	2
Mutualisation de services	10
Réorganisation des services	13
Plan Sauvadet	6
Suppression d'emplois	20
Création d'emplois	14
Augmentation du temps de travail de plus de 10%	30
Diminution du temps de travail de plus de 10%	20
Astreintes	13
CET	11
Règlement intérieur	5
Action sociale	8
Régime indemnitaire	<u>145</u>
Entretien professionnel	3
Organigramme + tableau des effectifs	9
Taux de promotion	24
Délégation service public	4
Apprentissage	5
Transfert de compétences	1
Temps partiel	2
Divers	5

⇒ **Le nombre de saisines du Comité technique a diminué par rapport à 2016, année qui avait atteint un niveau record depuis l'existence du CT (+ de 400) : le delta étant principalement lié au nombre de projets de délibération portant sur le RIFSEEP, qui a été particulièrement important en 2016.**

2/ Le CHSCT s'est réuni **5** fois au cours de l'année 2017, et a étudié **45 dossiers** :

CHSCT 2017	Nombres de dossiers
Dossier FIPHP	1
Rapports visites de services	5
Rapport accident de service	1
Lancement de la démarche d'évaluation des risques professionnels	13
Examen de DUER	8
Désignation des assistants de prévention	4
Dérogation travaux réglementés	1
Formation et autorisation d'absences membres du CT	3
Aménagement lieux de travail	1
Dossiers "d'alerte"	8

Le nombre de dossiers étudiés par le CHSCT a augmenté de 73% depuis sa mise en place au sein du CDG74 :



Parmi les travaux conduits par l'instance en 2017, on peut souligner que 5 visites de service ont été menées par des délégations du Comité. Ces visites ont conduit à l'élaboration de rapports avec préconisations, qui ont été transmis par la suite aux collectivités concernées.

Sur les dossiers qui ont été soumis par les collectivités aux membres du CHSCT pour avis ou pour information, on peut relever :

- 13 lancements de DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels),
- 8 DUER proprement dits,
- 4 lettres de cadrage de la mission d'Assistant de prévention dans les collectivités.

Assistance juridique

Il convient de rappeler que l'Assistance juridique a intégré le pôle Carrières et expertise juridique lors de sa réorganisation, en avril 2017.

Le poste de juriste n'a pas été occupé jusqu'au 28 septembre dernier, date à laquelle M. Théo BELMONT a pris ses fonctions. Les cadres du service (Hélène Meynet et Caroline Bannery) ont pris en charge la mission jusqu'à cette date.

Le CDG74 propose ce service aux collectivités au titre de la cotisation additionnelle, en répondant à leurs questions essentiellement par mail ou par téléphone (**164 questions traitées**). Pour rappel, au niveau des collectivités non affiliées, la ville d'ANNEMASSE a souscrit ce service.

Pour rappel, les missions relevant de l'Assistance juridique, qui sont en train de se développer, sont principalement les suivantes :

- ◆ une veille juridique et statutaire (législation, jurisprudence, doctrine, etc)
- ◆ les consultations juridiques au quotidien (par mail, téléphone ou rendez-vous) auprès des collectivités
- ◆ Le traitement des questions posées en interne par les collègues des autres pôles
- ◆ la rédaction de notes d'information diffusées aux collectivités, suivant les besoins identifiés par la directrice du pôle et le juriste statutaire
- ◆ la tenue de la documentation du CDG74.

MEDECINE DE PREVENTION



Directrice par intérim du service : **Mme Annick Descombes**

Médecin Coordinateur : **Docteur Armand AIME** (depuis le 1^{er} avril 2017)

Médecins de Prévention : **Dr Armand AIME**, **Dr Louis KOOSINLIN**, **Dr Olivier BARAULT** (depuis septembre 2017), **Dr Geneviève GRAVIL BAILLON** (de septembre à janvier 2018) et **Dr Bérangère BIROLINI** (de septembre à novembre) ainsi que **Dr Paul BINARD** (jusqu'au 31 décembre), **Dr Blandine POULET** (jusqu'en septembre) et **Dr Frédéric POULET** (jusqu'en mars)

Infirmières santé au travail : **Dorothée DELIEGE** et **Catherine VARDON**

Secrétariat : **Marie-Hélène ROSSI**, **Rachel DEGLISE-FAVRE**, **Aude REVEL-SIGNORAT** (depuis mai)

Le pôle a connu sur l'année 2017 de profondes modifications notamment avec une direction administrative et financière assurée par Annick Descombes en plus de son travail au sein du pôle IMED.

Cette fonction a créé un lien entre les services supports et le PST de façon renforcée ; ce qui a conduit à pérenniser le poste avec un recrutement qui sera effectif en 2018.

Le médecin de prévention est le conseiller de l'employeur, des agents et des représentants du personnel notamment pour l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation des postes, l'hygiène, la prévention et l'éducation sanitaire.

Pour remplir ces missions les médecins de prévention réalisent des consultations médicales qui alternent avec des entretiens infirmiers intermédiaires selon un protocole arrêté par eux-mêmes avec les infirmières spécialisées en « santé au travail ».

Des actions sur le milieu de travail ou actions de tiers temps peuvent être menées en collaboration médecin-infirmière. Certaines actions sont également réalisées en partenariat avec les ACFI du service de prévention des risques professionnels.

La médecine de prévention professionnelle est classiquement organisée en trois parties :

- ◆ la prévention primaire concernant toutes les actions pouvant permettre d'éviter la survenue d'accidents ou de pathologies dues au travail,
- ◆ la prévention secondaire axée sur la recherche d'indices de dysfonctionnements individuels ou collectifs pouvant être corrigés,
- ◆ la prévention tertiaire (parfois après échec des deux premières) qui s'occupe de l'adaptation des postes ou des reclassements en cas de pathologies invalidantes ou après accidents.

Réalisation de la surveillance médicale

EVOLUTION DES ADHESIONS

	Nombre de visites et entretiens infirmiers effectués	Nombre de visites périodiques et entretiens infirmiers	Nombres de visites à la demande	Nombre de visites de reprise
2015	4 464	2368	750	
2016	3 640	2700	655	285
2017	3604	2155	1400	234

VISITES MEDICALES

	Nombre de collectivités adhérentes	Nombre d'agents à surveiller	Nombre de convocations	Nombre de visites effectuées	Absentéisme
2015	338	15 488	4 687	4 464	4,75 %
2016	335	15500	3741	3539	6,49 %
2017	307	9653 (Agirhe)	3806	3604	5,30 %

Travail de mise à jour de la base de données MEDTRA suspendu depuis novembre 2015 (problème Interface Informatique). Recueil des informations pour la création des « agents » manuellement + saisie direct dans MEDTRA pendant 2016.

Absence de connaissance de manière automatique des arrivées-départs des agents = chiffres 2016 « faussés » de ce fait.

Parmi ces visites réalisées, on constate toujours une augmentation des visites à la demande, le plus fréquemment à la demande des collectivités pour des dossiers complexes mais aussi pour des problématiques particulières. Les visites à la demande des agents ne sont pas négligeables, elles sont en lien avec des situations de souffrance au travail, elles sont en augmentation.

Ces visites sont plus longues que les visites périodiques, nécessitant en général, adaptation de poste ou reclassement et rédaction de plusieurs courriers à l'issue. Les situations de risques psycho-sociaux continuent à augmenter considérablement depuis 2014.

ENTRETIENS INFIRMIERS

Ils sont réalisés par l'infirmier spécialisé en santé au travail, en coopération et sous la responsabilité du médecin, en alternance avec les visites médicales réalisées par le médecin de prévention de la collectivité. Les entretiens infirmiers se sont poursuivis en 2016 et on en comptabilise 1 060 en fin d'année.

REALISATION DES EXAMENS COMPLEMENTAIRES PAR LES ASSISTANTES

La formation des assistantes médicales à la réalisation des examens complémentaires a eu lieu au cours de l'été 2015. **La réalisation par les assistantes médicales de ces examens s'est poursuivie en 2016.** Ces examens sont effectués préalablement à l'examen clinique par le médecin de prévention pour les visites d'embauche et les visites périodiques des agents convoqués dans les locaux du service. Cette évolution contribue à l'optimisation du temps médecin.

ACTIONS SUR LE MILIEU DE TRAVAIL

Ces interventions plus fréquentes correspondent à une évolution du fonctionnement du service et semblent être reconnues et demandées par les collectivités. L'augmentation des visites de terrain, notamment des visites de poste, favorise le travail d'équipe et permet de favoriser la prévention primaire.

Visites de locaux en accompagnement des ACFI :

L'accompagnement des visites d'inspection des ACFI s'est poursuivi et contribue à la diffusion des messages de prévention. **16 visites de ce type ont pu être réalisées en collaboration avec le service prévention en 2016 (sur 11 collectivités).**

Visites du poste de travail :

La réalisation de visites de locaux, du poste de travail se fait le plus souvent à la demande du médecin de prévention à la suite de problématiques collectives ou individuelles perçues lors des visites médicales.

Au cours de l'année 2016, 18 visites de poste ont été effectuées représentant 85 heures d'intervention.

Autres actions sur le milieu de travail :

◆ Actions de sensibilisation à des risques identifiés :

Ces actions de sensibilisation intéressent un groupe d'agents (15 à 20) exposés au risque identifié au cours d'une **présentation interactive menée par un binôme médecin – infirmière en général.**

- ◆ Actions d'information pour les agents, pour leurs responsables :
 - **Animation annuelle de la journée mondiale sans tabac qui s'est déroulée à Rumilly**
 - **Réalisation d'un protocole de suivi en cas d'agression (C2A),**
 - **Reclassement** et handicap en lien avec la référente handicap du CDG74.
- ◆ Aide et soutien des collectivités pour l'élaboration d'une politique de gestion du risque alcool :
Ces actions sont préférentiellement menées sous la responsabilité d'un des deux médecins addictologues en collaboration avec le médecin de la collectivité concernée ou l'une des deux infirmières.
- ◆ Elaboration d'un guide de prise en charge et de suivi en cas d'agression + RPS (CAA)

De telles actions sont en cours actuellement à Rumilly, Annemasse agglo, au SILA

- ◆ Collaboration avec différents prestataires pour les études ergonomiques ou le maintien dans l'emploi (ADAPT 74, SAMETH, FIDEV, etc.).
- ◆ Participation à 23 réunions du CHSCT.
- ◆ Formations initiale et recyclage sauveteur secouriste pour les agents du CDG74 par les infirmières en santé au travail.

INTERVENTIONS COMPLEMENTAIRES

Actions en relation avec la prévention tertiaire : la cellule de maintien dans l'emploi

Les réunions de la cellule « Maintien dans l'Emploi » du CDG74 sont programmées chaque mois, en fonction des saisines effectuées par les collectivités auprès du secrétariat du pôle Santé au Travail.

Chaque dossier fait l'objet d'une notification d'un avis de la cellule et d'un suivi.

Elle est davantage sollicitée et doit continuer à fonctionner avec les mêmes acteurs et sur le même mode d'organisation (2 dossiers par matinée, 3 exceptionnellement), presque 30% des dossiers nécessitent la mise en place d'un projet de formation en vue d'une reconversion.

La mise en place de tels projets nécessite un suivi conséquent, un investissement important et la collaboration de plusieurs acteurs (référént handicap du CDG74, service des carrières, etc.).

Année	Nombre de cellules de maintien	Nombre de dossiers étudiés
2014	11	21
2015	9	15
2016	5	7
2017	6	6

Baisse du nombre de saisine de la Cellule de Maintien dans l'Emploi (CME) dû à :

- Moins de médecins prescripteurs et arrivée des nouveaux médecins
- Etude préalable des dossiers lors de la saisine entre médecins et infirmières (+ au besoin Mme Fauconnet chargée de mission handicap) avant confirmation de l'étude du dossier en Cellule de Maintien dans l'Emploi
- Etudes de situation en amont avec les collectivités lors des Journées d'Informations Handicap
- Travail des dossiers en cellule de pré-reclassement (Carrières-Instances Médicales-Médecine + Chargé de mission handicap)
- Sous-effectif médical pour le suivi des dossiers (certains dossiers nécessitent un suivi important sur plusieurs mois/années : suivi fait ce jour par les infirmières).

LA PARTICIPATION AU COMITE MEDICAL

Les médecins de prévention ont poursuivi leur action dans ce domaine et continuent à assister à tour de rôle, aux séances du comité médical de manière la plus régulière possible. Cette fonction de « veille » en étroite collaboration avec le secrétariat du comité médical permet des issues plus favorables ou conformes à la situation réelle des agents concernés et a conforté le travail d'équipe des médecins.

ACTIONS EN COLLABORATION AVEC LE SERVICE PREVENTION

Participation aux démarches interservices

Les groupes de travail interservices mis en place au pôle santé et impliquant la participation des agents du service médecine, en collaboration avec le service prévention ou d'autres services du CDG74 ont été cette année :

- ◆ Les risques psycho-sociaux
- ◆ informatisation des dossiers médicaux (MEDTRA) et le suivi en lien avec le service informatique
- ◆ La cellule de pré reclassement
- ◆ Le Magazine du CDG 74

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Effectif du service :

- Conseillers prévention : **Nicolas DELUGIN** (jusqu'en octobre), **Pierre KUHN** et **Nicolas PECOULT**
- Secrétariat : **Aude REVIL** (jusqu'en mai)

Interventions en collectivité

Les interventions réalisées dans ce cadre en 2017 se décomposent de la manière suivante :

- **Inspections** : 110 visites représentant **74 jours d'intervention**
- **Assistance** : accompagnement à l'élaboration du document unique, accompagnement à l'évaluation des risques psychosociaux, participation aux CHSCT, groupes de travail spécifiques en réponse à des demandes de collectivités, interventions sur des signalements de souffrance au travail, enquêtes suite à accident grave (représentant **73 jours d'intervention**)
- **Autres actions notables** : participations aux réunions de travail et visites du CHSCT départemental.

15 nouvelles collectivités ont adhéré au service en 2017.

Années	Nombre de collectivités	Nombre de visites d'inspection	Nombre de jours d'intervention total
2016	147	104	118 jours
2017	162	110	147 jours

Animation réseaux

- Le service prévention a maintenu l'animation d'une matinée d'information sur les enjeux de la prévention à destination des directeurs d'EHPAD (en partenariat avec la CARSAT).

RESEAU DES ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PREVENTION DES COMMUNAUTES DE COMMUNES

Les objectifs du réseau formé des assistants et conseillers de prévention des communautés de communes sont les suivants :

- Confronter les pratiques,
- Identifier des problématiques de sécurité communes,
- Etudier les solutions existantes, les contraintes réglementaires, et confronter les points de vue,
- Définir ce que le groupe peut apporter aux pratiques constatées dans les différentes CDC et quelles sont les expériences utiles à partager,
- Produire les outils jugés utiles et partager les résultats.

RESEAU DES CONSEILLERS DE PREVENTION DES COLLECTIVITES

Destinées aux conseillers de prévention, ces réunions visent à établir un échange de pratiques et une réflexion commune sur les problématiques et thèmes d'actualité en rapport avec la mise en œuvre d'actions de prévention dans les services.

Cette année, le service Prévention n'a pas organisé de réunions de réseaux de manière à assurer en priorité les journées d'intervention et d'assistance sur site au regard de la convention.

CHSCT DEPARTEMENTAL PLACE AUPRES DU CDG74

Le service prévention est appelé à participer au fonctionnement du CHSCT départemental.

Un préventeur référent a été désigné dans le service pour participer aux réunions, pour coordonner l'étude des dossiers et pour participer aux visites de terrain du CHSCT.

Cette activité a nécessité la participation à 4 réunions de CHSCT ainsi qu'à 4 réunions préparatoires et 2 visites de terrain en collectivité.

Réseaux interprofessionnels

PARTICIPATION AUX DEMARCHES INTERSERVICES

Les groupes de travail ou réunions interservices, mis en place pour certains au pôle santé, et impliquant la participation des agents du service prévention, en collaboration avec d'autres services du CDG74, ont été cette année :

En rapport avec le développement d'actions de prévention :

- CHSCT : participation aux réunions et aux visites sur site.

ECHANGES ET DEVELOPPEMENT DES PRATIQUES

Les membres du service participent régulièrement à des réunions ou des journées d'information en lien avec des partenaires extérieurs sur des sujets relatifs à la prévention des risques :

- Participation au réseau des services prévention des Centres de Gestion de la Région Auvergne-Rhône Alpes
- Réflexion en partenariat avec la CARSAT (problématique des EHPAD).

INSTANCES MEDICALES

Directrice du pôle : **Annick DESCOMBES**

Collaborateur/collaboratrice : **Patricia EUMONT-CAMUS**

Généralités

En 2017 le pôle IMED a été impacté par 2 changements majeurs : d'abord le départ de 9 collectivités affiliées qui ont fusionné dans la commune nouvelle d'Annecy ou dans le Grand Annecy, puis la réforme de l'octroi du temps partiel thérapeutique. La conséquence principale a été la baisse du nombre de dossiers traités.

Le temps gagné grâce à cette baisse a permis de consacrer plus de temps au conseil téléphonique rendu tant aux services RH qu'aux agents.

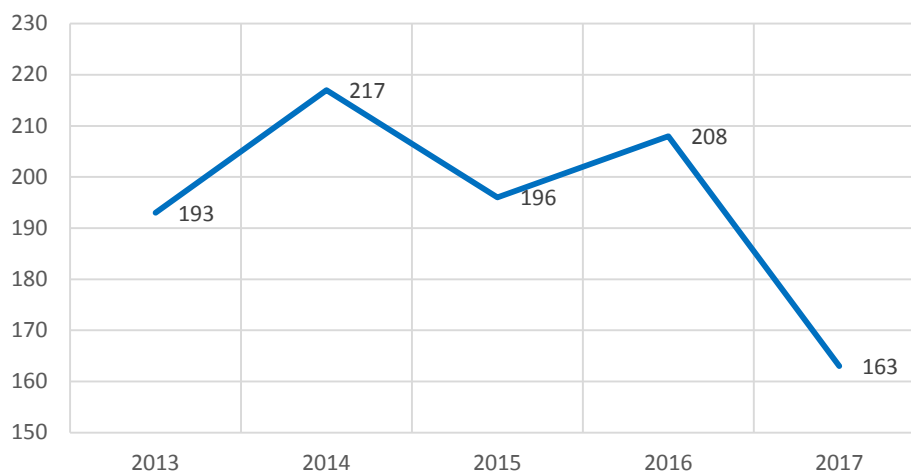
COMMISSION DE REFORME

- **65 collectivités** concernées
- **134 agents**
- **163 dossiers** inscrits à l'ordre du jour
- en moyenne **14 dossiers** examinés en séance en 3 sous commissions

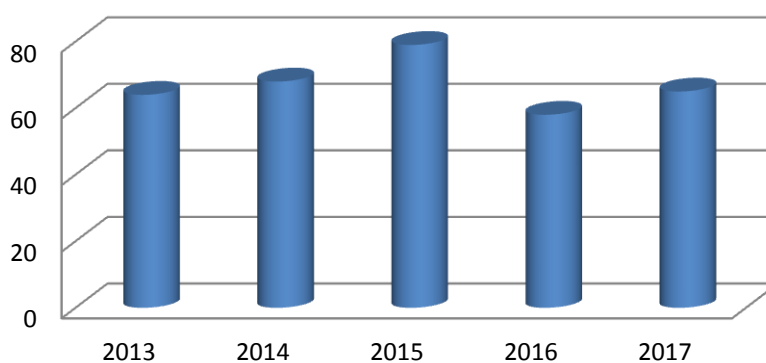
COMITE MEDICAL

- **145 collectivités** concernées
- **424 agents**
- **759 dossiers** inscrits à l'ordre du jour
- en moyenne **63 dossiers** examinés en séance

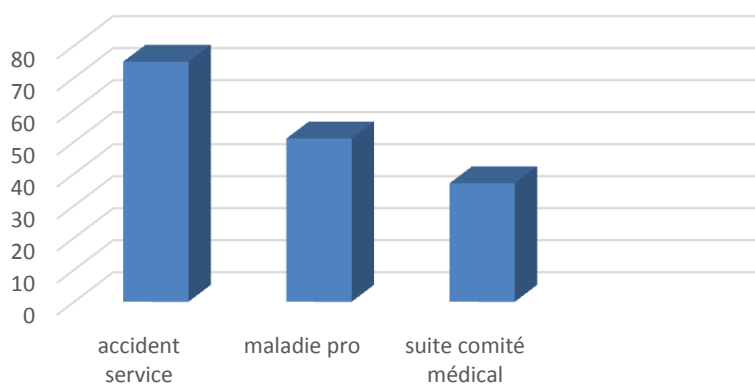
Nombre de dossiers par année



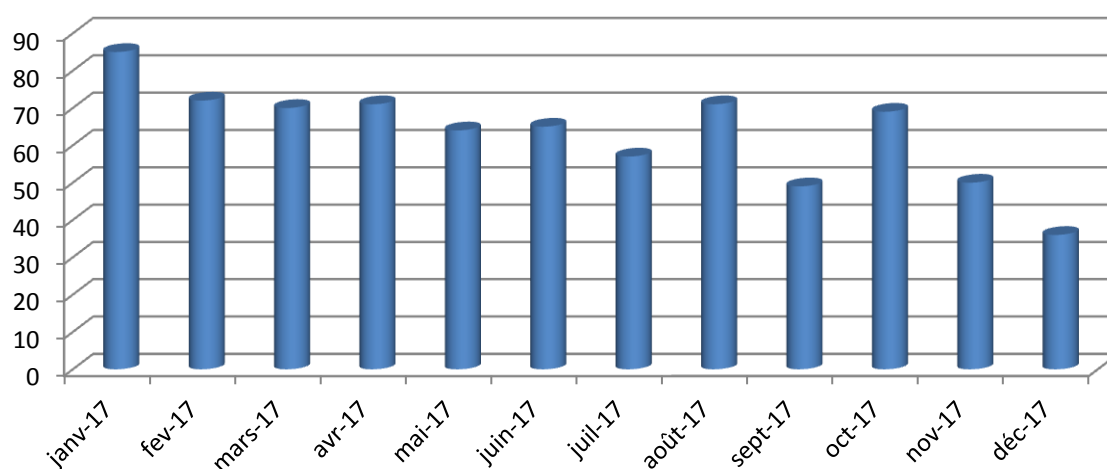
Nombre de collectivités concernées



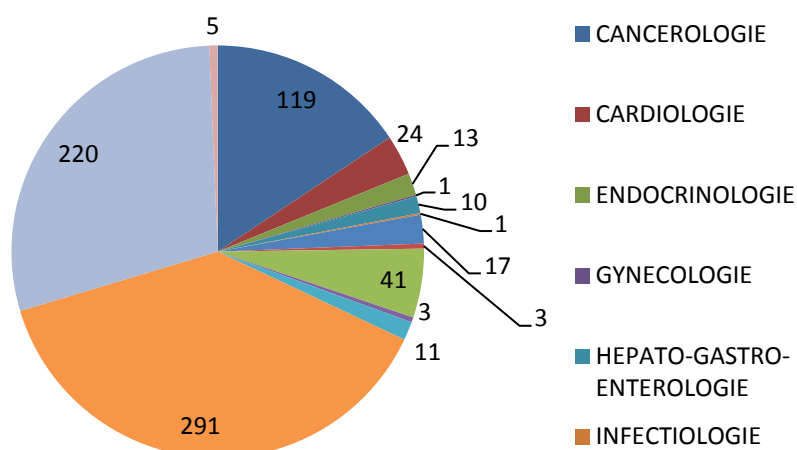
Motifs de saisine 2017



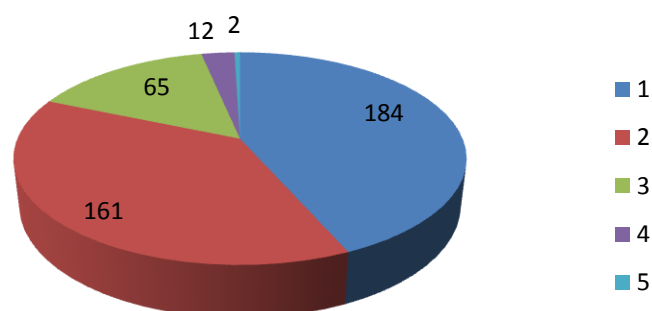
Nombre de dossiers par séance



Pathologies



Nombre de passages par agent





Responsable du service : Anne FAUCONNET

Faits marquants de l'année

- **Signature de la 3ème convention CDG74/FIPHFP « V3 »** pour un montant prévu de 450 000 € sur les trois années à venir.
- **Au sein du groupe pilote, organisation des rencontres de santé au travail**, qui ont réuni 70 personnes le 16 Novembre à Bonneville autour de deux thématiques phares :
 - o Handicap : aménagements de poste et ergonomie, avec la présence du délégué régional du FIPHFP, M. GROSTIN.
 - o Prévention des addictions.
- **Migration de la mission handicap dans les locaux du Pôle Santé au Travail**
Le nombre de situations de maintien dans l'emploi pour lesquels les collectivités ont besoin d'accompagnement nécessite en effet une équipe pluridisciplinaire la plus efficace possible.
- **Renforcement de la présence en collectivité**
En 2017, la mission handicap s'est rendue 32 fois en collectivité. Pour certaines collectivités, la mission est le centre de référence pour les questions liées au handicap et aux thématiques liées au maintien dans l'emploi.
- **Participation aux réunions du comité de pilotage ANDCDG/FIPHFP**, qui travaille actuellement à bâtir les conventions handicap V4. La prise de décision sur ces conventions doit être rapide mais tenir compte du contexte des fonds handicap (rapport de la Cour des Comptes et rapport IGAS/IGA).



Participations réunions/groupes de travail

De par sa position au carrefour de nombreux services, la mission handicap a renforcé en 2017 le travail en réseau initié en 2016.

- **Au niveau du groupe régional des chargés de mission handicap, 2017 aura été l'année du regroupement des réseaux des chargés de mission « Auvergne » et « Rhône-Alpes »**. Les 3 réunions plénières ont été l'occasion d'un nouvel échange de pratiques. Par ailleurs, à la demande de nombreux centres de gestion, le groupe régional « apprentissage et handicap » a été relancé. L'animation a été assurée par le CDG74, en intérim du CDG38.
- **Travail collaboratif régulier avec la mission handicap du CDG73**
 - o Action commune avec AGIR'H : bilans de reconversion professionnelle : convention signée le 23 Octobre 2017.
 - o Participation au colloque maintien dans l'emploi du CDG73 le 15 Mai 2017, présentation d'un cas pratique de reclassement avec AGIR'H.

Réalisations et objectifs de la convention par axe

	AXE 1 Sensibilisation	AXE 2 Recrutement	AXE 3 Maintien	AXE 4 Accessibilité	AXE 5 Apprentissage
2017	173 agents sensibilisés	22 contrats	24 études de poste ou cellules de maintien dans l'emploi	1 collectivité accompagnée	1 seul nouveau contrat
Objectif V3 (3 ans)	590 agents à sensibiliser	68 recrutements	140 cas à étudier	10 collectivités à accompagner	10 contrats

Les axes 3, 4 et 5 ont pour l'instant des réalisations modestes.

Ils devront être relancés en 2018 afin d'atteindre les objectifs, tout en sachant que pour l'axe 4 (accessibilité), ne faisant plus partie des financements du FIPHFP, il sera très difficile d'atteindre l'objectif.

Communication

La mission handicap a poursuivi son action de communication au sein du MAG du CDG74 ainsi que du site Internet : l'actualité riche en la matière (ex : évolution du catalogue du FIPHFP) nécessite en effet une information régulière auprès des collectivités.

La mission handicap a participé aux actions de communication mutualisées du CDG74 : Matinales, Forum des collectivités.



ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Directrice du service : **Laëtitia GUIZARD**

- **Françoise CROMBEZ** (jusqu'en août 2017)
- **Salma BOUSSEDRA** (à compter de septembre 2017)
- **Vullnet IBISHI**
- **Violette N'GAUV**
- **Fabienne PANISSET**
- **Stéphanie REY-GORREZ**

Action sociale

Dans le prolongement de la loi du 19 février 2007 instaurant l'obligation de mise en œuvre d'une politique d'action sociale en faveur des agents, le CDG74 a développé des réponses adaptées à la situation variée des collectivités, en proposant des dispositifs « à la carte », tant en matière de prestations sociales proposées dans le cadre du PASS74, en vigueur depuis fin 2010, que dans le domaine de la protection sociale complémentaire avec le projet de contrat-cadre depuis 2012.

PASS 74



Au 31/12/2017, **19** collectivités (soit **537** agents) ont bénéficié du PASS74 dont :



6 collectivités
pour les chèques
CESU (soit 301
agents)



11 collectivités
pour les tickets
restaurants (soit
417 agents)



14 collectivités
pour les chèques
vacances (soit
480 agents)



18 collectivités
pour les chèques
réductions &
bons KDO
(soit 372 agents)



5 collectivités
pour
l'accompagne-
ment financier
(soit 128 agents)

2 réunions d'information et de présentation du dispositif ont été organisées pour les collectivités à Archamps et Seynod en 2017.

Une présentation du nouveau partenaire Comitéo (chèques réductions et bons cadeaux) a été faite auprès du CDG74.

Les agents du CDG74 ont bénéficié d'une présentation du dispositif Pass 74.

Diverses collectivités ont été rencontrées individuellement pour présenter le Pass 74.

INTERIALE 2013/2018

27 communes ont adhéré à la protection sociale complémentaire Interiale (soit 3 321 agents). Une réunion de suivi avec les collectivités membres du comité de pilotage a été organisée le 6 juillet 2017.

15 collectivités (soit 343 agents) ont adhéré à la protection sociale complémentaire Collecteam (date d'effet du contrat au 1^{er} janvier 2014).

Assistance Administrative

INDEMNISATION PERTE D'EMPLOI :

L'assistance aux collectivités pour le calcul des allocations chômage et le montage des dossiers d'indemnisation pour perte d'emploi est assurée par le service paie-chômage du CDG74.

Le nombre de dossiers traités en 2017 est de 81 ; 2 dossiers sont par ailleurs gérés mensuellement.

19 collectivités ont eu recours à ce service (dont le CDG01).

SERVICE PAIES :

En 2017, le CDG74 a élaboré **5 112** bulletins de paie pour les collectivités affiliées au CDG74 :

- ▶ 3 517 bulletins dans le cadre de la paie à façon
- ▶ 1 595 bulletins pour le CDG74 dont 655 bulletins spécifiques « missions temporaires »

3 nouvelles collectivités de taille moyenne ont externalisé la paie en 2017 portant à **21** au total le nombre de collectivités faisant appel au CDG74 dans le cadre de la paie à façon.

Contrat groupe d'assurance des risques statutaires



SECRETARIAT DE MAIRIE ITINERANT

Directrice du service : **Laëtitia GUIZARD**

- Secrétares de mairie itinérants : **Nathalie BERNARD, Thierry GUILLOT** (jusqu'en juin 2017)
- Secrétariat : **Marie-Ange WAGON** (jusqu'en juin 2017)

Nos secrétaires de mairie itinérants sont intervenus dans **22** collectivités différentes, pour des missions d'une durée de 1 à 41 jours.

Secrétariat de mairie itinérant



Responsable du service : **Sophie ZANARDO**

- Archivistes : **Coralie PIERRY, Marie-Edith PETIT, Matthieu LAURENTS, Méline HENRICH, Monique VIALLET et Simon PAILHES**
- Secrétariat : **Fabienne PANISSET**

Les Moyens

Le service des Archivistes est associé au projet régional des CDG sur l'archivage électronique. Sophie ZANARDO et Simon PAILHES font partie du comité de pilotage. Une première réunion d'échange des pratiques en matière d'archivage au niveau des CDG de la région et des enjeux de l'archivage électronique s'est tenue en mars 2017 au CDG26. Après arbitrage au niveau des directions et des présidences des CDG, il a été décidé de lancer une étude d'opportunité et de faisabilité sur la mutualisation de l'archivage électronique par les CDG AURA pour les collectivités locales et établissements publics de la Région. La préparation de la consultation pour le choix d'un consultant s'est déroulée courant octobre. Sophie ZANARDO et Simon PAILHES se sont investis au sein du comité de pilotage pour la définition des attentes et pour la co-rédaction du cahier des clauses techniques particulières. La consultation a été lancée courant novembre.

Missions proposées

Le diagnostic

Il s'agit d'établir un état des lieux des archives. Il comprend un récolement sommaire des documents, des conseils en matière de conservation et classement, la rédaction d'un devis pour une éventuelle intervention pour le traitement des archives. Il est effectué à tour de rôle par l'un des archivistes.

L'intervention

Elle comprend le traitement des dossiers clos (tri, classement, rédaction d'un instrument de recherche) ainsi que la formation du personnel aux techniques de classement et d'archivage. Elle peut également comprendre la réalisation et mise en place de plans de classement des archives courantes pour un secrétariat ou différents services.

La maintenance

Elle consiste en une mise à jour du classement et de l'archivage. Elle s'effectue dans les collectivités qui ont au préalable fait l'objet d'une mission d'intervention et est assurée par l'archiviste qui a réalisé le traitement des archives. Elle peut également avoir lieu dans des collectivités qui ont ponctuellement fait classer leurs archives par un archiviste recruté localement ou par une société d'archivage privée.

Tableau récapitulatif des activités des archivistes

Diagnostics

Type de mission	Collectivité	Durée		Période
		Jours	h / jour	
C. PIERRY	Val de Fier	1	8	29 juin 2017
M. LAURENTS C.PIERRY	La Clusaz	1,5	8	23 mars et 6 avril 2017
M. HENRICH	Eteaux	1	7h15	16 mai 2017
M. HENRICH	Epagny Metz-Tessy (fonds Metz-Tessy)	1	8h	12 janvier 2017
M. HENRICH	Vougy	1	8h	19 décembre 2017
M. LAURENTS S. PAILHES	Sevrier	1	13h15	5 juillet 2017
S. PAILHES	Naves-Parmelan	1	8h	6 mars 2017
M-E. PETIT	Lully	0,5	4	27 mars 2017
	Scionzier	1	8	9 mai 2017
S. ZANARDO	Morillon	1	6h30	16 mars 2017
	Lugrin	0,5	3h30	31 août 2017
	Draillant	0,2	1h	31 août 2017
M. VIALLET	La Balme de Sillingy	0,5	4	14 février 2017
	Communauté de communes des 4 Rivières, C4R	1	7	9 mars 2017
	Saxel	0,5	4	19 mai 2017

Interventions

Type de mission	Collectivité	Durée		Période
		Jours	h / jour	
M. HENRICH	Armoy	22	7	octobre – novembre 2017
	Communauté de Communes de la Vallée Verte	26	8	juin – août 2017
	Metz-Tessy	4	8	octobre 2017
	Servoz	47	8	février – juin + septembre 2017
M. LAURENTS	Communauté de communes du Genevois	11	8	Novembre-décembre 2017
	Thônes	76	8	Janvier-décembre 2017

Interventions (suite)

M-E. PETIT	Lully	2	7	Décembre 2017
S. PAILHES	Chevrier	3	8	Décembre 2017
S. ZANARDO	Sciez	60	7	Janvier-mai 2017
M. LAURENTS et M-E. PETIT	Rumilly	41	8	Octobre-décembre 2017

Maintenances

Type de mission	Collectivité	Durée		Période
		Jours	h / jour	
C. PIERRY	Communauté de communes du Pays du Mont Blanc (CCPMB)	40	7	Janvier-mars 2017
	Reignier Esery	12	8	Avril-mai 2017
	Praz sur Arly	22	7	Mai-juin 2017
	Communauté de communes du Pays d'Evian-Vallée d'Abondance (CCPEVA) (fonds de la Communauté de communes du Pays d'Evian)	26	7	Juillet-septembre 2017
	Le Grand Bornand	0,5	8	Septembre 2017
	Marin	10	7	Septembre-octobre 2017
	Manigod	5	8	Octobre 2017
	Feigères	15	8	Octobre-décembre 2017
	Cranves Sales	9	8	Décembre 2017
M. HENRICH	Amancy	8	8	Avril – Mai 2017
	Combloux	10	7	Septembre – Octobre 2017
	Epagny Metz-Tessy (fonds Epagny et fonds SIGEMTE)	14	8	Janvier – février 2017
	Saint-Laurent	15	8	Novembre – Décembre 2017
	Vailly	8	7	Septembre 2017
M. LAURENTS	Chilly	15	8	Février-mars 2017
	Copponex	8	8	Mars 2017
	Lathuile	10	7	Mars-avril 2017
	Choisy	5	8	Mai 2017

Maintenances (suite)

M-E PETIT	Communauté de Communes du Canton de Rumilly – Fonds SITO A	10	8	Mars-mai 2017
	Etrembières	12	7	Août-octobre 2017
	Fillière - Aviernoz	1	8	Décembre 2017
	Saint-Félix	16,5	8	Janvier-mars 2017
	Viuz-la-Chiésaz	12	8	Mai-septembre 2017
M. VIALLET	Pringy	20	8	Janvier-mars 2017
	Thonon Agglomération (fonds de la Communauté de Communes du Bas Chablais)	16	7	Mars-avril 2017
	Gaillard	9,5	8	Mai-juin, septembre 2017
	SILA	22	9	Juin-juillet 2017
	Sallanches	19	8	Septembre-novembre 2017
	Sixt Fer à Cheval	8,5	7	Septembre-octobre 2017
	Saint-Gervais les Bains	20	8	Janvier, novembre-décembre 2017
S. PAILHES	Bonneville	38	7	Janvier-mars 2017
	Dingy-en-Vuache	6	8	Mars 2017
	Syndicat Intercommunal du Massif des Aravis (SIMA)	14 4	7 7h30	Mars-avril 2017
	Communauté d'Agglomération Grand Annecy	80	8	Mai-décembre 2017
S. ZANARDO	Saint-Cergues	15,5	7	Avril, novembre-décembre 2017
	Massingy	5	8	Mai-Juin 2017
	Thonon Agglomération (fonds de la Communauté de communes des Collines du Léman)	20	7	Juin-juillet 2017
	Bellevaux	9	7	Juillet-septembre 2017
	Syndicat mixte d'accueil des gens du voyage sédentarisés et non sédentarisés du Chablais (SYMAGEV)	3	7	Août 2017
	La Tour	4	7	Août-septembre 2017
	Les Houches	10	7	Septembre-octobre 2017
	Demi-Quartier	8	7	Octobre 2017
	Onnion	7	7	Octobre-novembre 2017
	Habère-Poche (dont fonds du Syndicat intercommunal des Habères)	6	7	Novembre 2017
	Héry-sur-Alby	5	8	Décembre 2017
	CDG	6	8	Octobre, décembre 2017

Statistiques

En raison de la réforme territoriale, le nombre de diagnostics augmente ces dernières années. Les taux de retour après une première intervention (acceptation de maintenance périodique) et après une maintenance (demande de maintenance régulière) se consolident.

Le nombre de demandes de missions, dont les maintenances, continue d'augmenter. Cela montre l'intérêt des collectivités pour le traitement et la gestion de leurs archives et la nécessité d'un service de spécialistes au sein du Centre de Gestion.

STATISTIQUES DES MISSIONS

MISSIONS	2017		2016		2015		2014		2013	
	Nombre de collectivités	Taux de retour (en %)	Nombre de collectivités	Taux de retour (en %)	Nombre de collectivités	Taux de retour (en %)	Nombre de collectivités	Taux de retour (en %)	Nombre de collectivités	Taux de retour (en %)
Diagnostic	15	26,6	20	40	12	50	12	50	13	38,5
Intervention	10	50	13	53,8	11	18,2	8	87,5	9	44,4
Maintenance	46	71,7	40	67,5	34	52,5	40	82,5	25	76,0

Taux de retour (connu au moment de la rédaction du rapport – les années antérieures ne sont pas modifiées) :

- pour les diagnostics : acceptation de l'intervention et programmation sur les plannings des années suivantes.
- pour les interventions : acceptation d'une maintenance régulière.
- pour les maintenances : acceptation d'une maintenance périodique (annuelle ou bisannuelle).

STATISTIQUES DES VOLUMES D'ARCHIVES TRAITEES

ARCHIVISTE	MISSIONS (Interventions, Maintenances)			Volumes d'archives traitées (en mètres linéaires)					
	Nombre collectivités	Jours	Heures	Traitement	Elimination		Conservation		
					Documen- tation	Archives	Volume total	Archives intermédiaires	Archives définitives
Coralie	9	139,5	1014	259	0	86,51	172,49	111,5	60,99
Marie-Edith	6,5	67,5	523,5	179,25	0,20	56,30	122,75	102,25	20,50
Matthieu	6,5	149	1212	288	4,45	56,45	227,1	94,4	132,7
Méline	9	157	1200	264,22	7,60	91,52	165,10	118,72	46,38
Sophie	13	158,5	1120,5	293,8	13,05	119,05	161,7	87,28	74,42
Simon	5	145	1125,5	402,95	10	87,30	305,65	255,25	50,4
Monique	7	118,5	911,5	335,40	1,00	56,55	278,85	179,65	99,2
TOTAUX	56	935	7107	2022,62	36,3	553,68	1409,14	931,65	477,49
					589,98		1433,64		

SECRETARIAT GENERAL – ACCUEIL

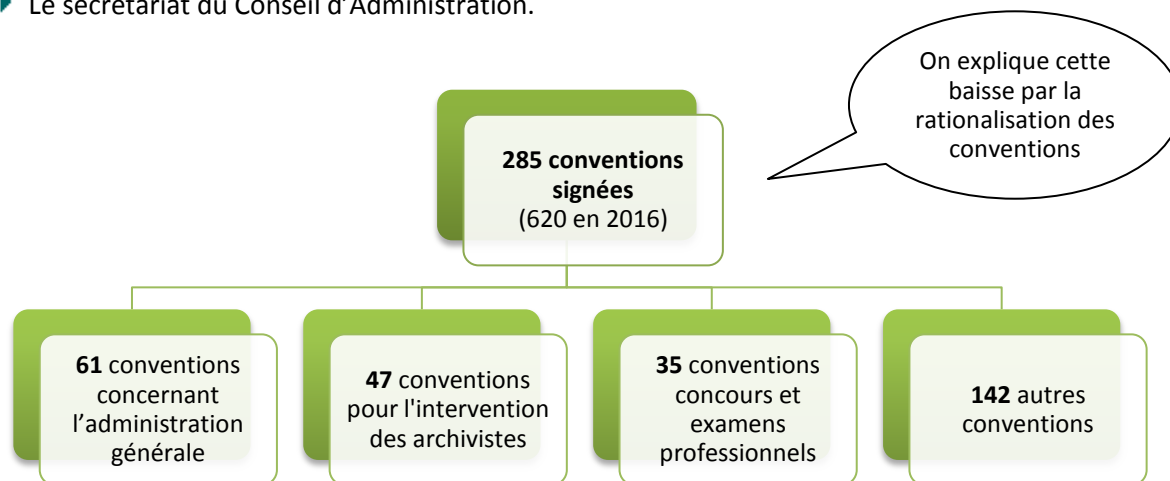
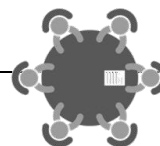
Directeur du service : **Corentin SOMMIER**

- Secrétariat général : **Marie-Ange WAGON** (jusqu'en juin 2017) et **Clotilde LAURENT**
- Accueil : **Faten BONAVENTURE** et **Laetitia TALAVERA** (depuis novembre 2017)

Bilan du secrétariat général

Les missions du secrétariat général :

- ▶ La gestion des conventions,
- ▶ La distribution du courrier,
- ▶ La réservation de billets de transports et hôtels pour les agents du CDG74 (hors Pôle Santé au Travail) : **40** billets de trains et hôtels ont été réservés,
- ▶ La gestion des fournitures,
- ▶ Le secrétariat du Conseil d'Administration.



5 réunions du Conseil d'Administration et **65** délibérations prises.

5 commissions Prospectives et Finances ont été organisées.

16 décisions ont été prises par le Président.

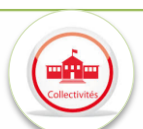
Bilan de l'accueil



Total courriers arrivés : **9 884** (-22% par rapport à 2016)



Total appels agents : **779** (-16% par rapport à 2016)



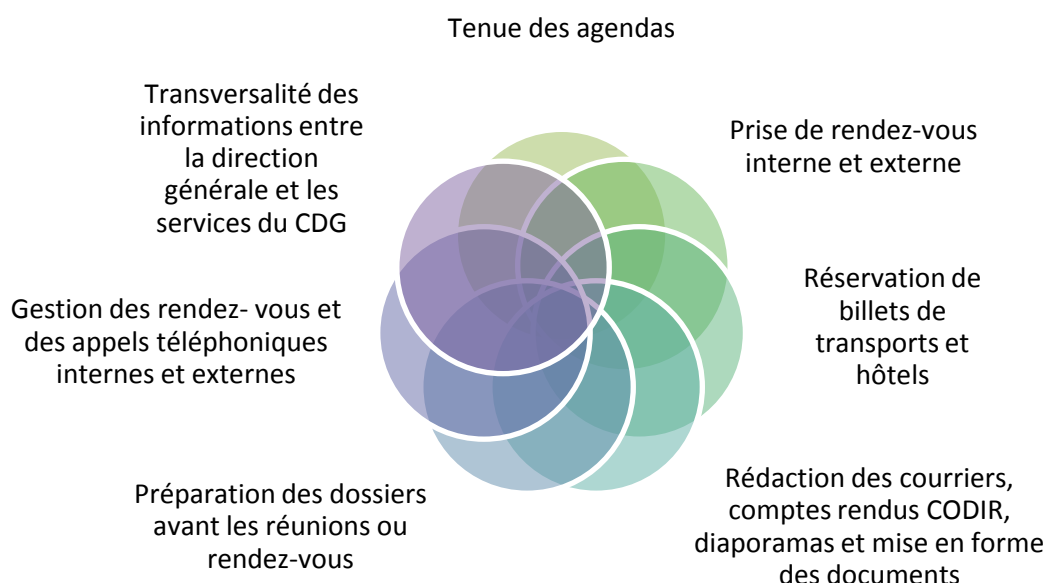
Total appels collectivités : **5 284** (+4% par rapport à 2016)

55% des appels (collectivités + agents) sont pour le Pôle Carrières et Expertise Juridique

ADMINISTRATION GÉNÉRALE – ASSISTANCE DE DIRECTION

Directrice/ Directeur du service : **Valérie BOUVIER** et **Louis-Jean VILLARD** (jusqu'en juin 2017)
Assistante de Direction : **Lucie TERRIER**

Les missions assurées par l'assistante de direction pour la direction



Organisation des réunions

FNCDG : 7

FIPHFP : 1

AGIR'H : 2

Rencontres CDG/CNFPT : 3

Alliance informatique : 1

ANDCDG : 1

Rencontres CDG AURA : 11

Rencontres avec les collectivités du département : 99

Kilomètres parcourus par la directrice générale au niveau :

National : **15 540 kms**

Départemental : **5 309 kms**

RESSOURCES HUMAINES

Directrice du service : **Laëtitia GUIZARD**

- **Fabienne PANISSET**
- **Salma BOUSSEDRA** (à compter de septembre 2017)
- **Vullnet IBISHI**
- **Françoise CROMBEZ** (jusqu'en août 2017)

L'année en chiffres



353 arrêtés ont été édités en 2017



8 jurys de recrutement ont été organisés



1 595 bulletins de paie ont été élaborés dont 940 pour le personnel permanent et 655 pour les missions temporaires.

GPEEC

Une démarche GPEEC a été menée en 2016. Cette GPEEC a été suivie d'effet, en 2017, avec la mise en place d'une politique de mobilité interne et de recrutement externe conformément aux prévisions faites. Le plan de formation reste à finaliser. La GPEEC a été actualisée avec une prospective de la masse salariale sur deux ans.

Démarche de prévention des RPS

- ▶ Un questionnaire de qualité de vie au travail auquel ont répondu 66 % des agents du CDG74
- ▶ Une moyenne de satisfaction sur la qualité de vie au travail de 6.5/10
- ▶ Une restitution des résultats à l'ensemble du personnel lors du séminaire du 20 juin 2016
- ▶ Mise en place d'un comité de pilotage pour travailler sur 4 grands axes :
 - une meilleure organisation des services,
 - une plus grande anticipation des projets,
 - le management,
 - un renforcement du travail en équipe.

Ce comité de pilotage s'est réuni à plusieurs reprises et a établi un document de **qualité de vie au travail** avec un plan d'actions précis et un calendrier associé. Il a été présenté au C.T. en février 2018 et diffusé aux services en mars 2018.

COMPTABILITE – FINANCES



Responsable du service : Marie-Noëlle PAGNUSATT

- Aurélia CHAUVEL
- Salma BOUSSEDRA remplacée par Julian PINGET (depuis septembre 2017)
- Dellias CHATELAIN

Le service gère les cotisations de **431** collectivités.



Les titres émis en 2017

1 114 titres de recettes de toute nature ont été émis en 2017.

445 titres émis par le service finances, dont les principaux :

8 facturations assistance
administratives pour

4 514€

21 facturations coût-lauréats
pour

13 596 €

23 facturations au titre des
concours conventionnés pour

41 910 €

33 facturations des visites
médicales conventions
particulières (CNA)

86 030€

5 facturations CEP pour

3 705 €

40 facturations du SMI pour

73 664€

101 facturations au titre des
missions archives
pour

331 652 €

148 titres d'encaissement du
P503 (cotisations légale,
médecine, prévention et
additionnelle, ainsi que divers
versements) pour

4 008 133 €

20 facturations d'atelier
mobilité pour

32 589 €

16 titres de recettes diverses
(cession de véhicules, divers
remboursement, etc.) pour

25 044 €

18 titres de conseil en
organisation, assistance au
recrutement pour

69 930 €

91 facturations d'honoraires
d'expertises du comité
médical pour

29 235 €

Les autres titres sont principalement édités par le service ressources humaines – action sociale (ARE, payes, mises à disposition : 327 titres pour 1 364 090 €

1 568 mandats

dont 425 remboursements de frais de déplacements

- 71 agents du CDG
- 188 agents itinérants du CDG
- 3 intervenants concours
- 163 élus et membres de commissions

dont 76 mandats au titre du droit syndical

- 69 remboursements pour 419 294 € en décharges syndicales
- 7 remboursements pour 7 158 € en autorisations spéciales d'absence

Soit un coût du droit syndical représentant 21.35 % du produit de la cotisation légale (1 997 305 €).

Le droit syndical est utilisé par 31 agents employés dans 21 collectivités : Annemasse Agglo, CDC du Pays de Faverges, CDC du Pays du Mont Blanc, Choisy, Cluses, Cranves Sales, Epagny Metz-Tessy, Etrembières, Evian, Faverges-Seythenex, Fillière, Léman Habitat , Mures, Rumilly, Samoens, SDIS, SILA, Sillingy, Villard sur Thones, Villaz et Ville la Grand.

2017 : Instauration du portail CHORUS PRO pour la réception et la transmission des pièces comptables (pour les plus grandes entreprises/collectivités) dans la prolongation du processus de dématérialisation.

Le bilan financier 2017 du CDG74

COMPTE ADMINISTRATIF 2017	INVESTISSEMENT	FONCTIONNEMENT
Dépenses	687 122.77	5 751 710.21
Report déficit N-1	-	1 155.20
Recettes	295 371.87	6 555 341.14
report excédent N-1	1 064 115.62	-
Total recettes	1 359 487.49	6 555 341.14
Résultat 2017	672 364.72	803 630.93

MARCHES PUBLICS



Directeur du service : **Corentin SOMMIER**

Le service a réalisé en 2017, **3 consultations**. Tous les marchés ont été concluants.

Marchés

N° Marché et date	Objet du marché	Nom de l'attributaire	Code postal
<i>De 15 000 € HT à 89 999 € HT</i>			
2016-01	Accompagnement à la mise en place et au suivi de 10 contrats « travailleurs handicapés » pour le CDG74	SOLIDARITE POUR REUSSIR	74 960
2017-01	Atelier et accompagnement individualisé à la mobilité professionnelle des agents territoriaux pour le compte du CDG74	Groupe OPTIM	74440
2017-02	Acquisition de 2 véhicules légers avec contrat d'entretien	Lot 1 : SIVAM Annecy Lot 2 : RENAULT Annecy	74330 74 602

Achats :

Une consultation a été menée pour une assistance à maîtrise d'ouvrage pour la passation du marché d'assurance des risques statutaires. L'attributaire a été la société Risk Partenaires.

ACHATS – ASSURANCES – SYNDIC

Responsable du service : **Isabelle BARUTEL**

Achat

- ▶ Négociation tarif produits alimentaires,
- ▶ Demande de devis – fournitures de bureau, papier, enveloppe et alimentaire,
- ▶ Gestion des fournitures
- ▶ Cahier des charges pour l'achat de 2 véhicules
- ▶ Cahier des charges pour les travaux cuisine
- ▶ Cahier des charges et suivi achat Téléphonie
- ▶ Projet bon de commande I-Parapher & Procédure
- ▶ Gestion des tampons

Assurances

Gestion de :

- ▶ 5 sinistres pour les véhicules (1 panne et 4 accidents)
- ▶ 1 sinistre informatique
- ▶ 1 prise en charge d'un agent en déplacement

Syndic

- ▶ Etablissement des charges,
- ▶ Gestion administrative en lien avec le syndic professionnel Nexity pour la maison de la fonction publique territoriale et le pôle santé au travail,
- ▶ Assemblée Générale annuelle.

Médailles

329 dossiers pour la promotion du 01/01/2017

117 dossiers pour la promotion du 14/07/2017

ENTRETIEN



Responsable du service : **Isabelle BARUTEL**

Christophe CECCON et Colette TREFFOT (*Agents publics titulaires*)

Carole COULON – remplacement de Mme TREFFOT et M. CECCON

Le service entretien assure le ménage et la maintenance des 2 bâtiments du CDG74 et des locaux des syndicats. Le service s'occupe également des parties communes de la MFPT et des parties privatives de la MUTAME et du CNFPT.

DOCUMENTATION



Responsable du service : **Théo BELMONT** (depuis septembre 2017)

DOCUMENTATION

Le service dispose d'un fond documentaire papier qui, depuis 2015, fait l'objet d'un tri, d'un classement et d'une mise en forme graphique pour transfert d'une base de données publique sur la GED et mise en ligne sur le nouveau site Internet. En parallèle, une base de données pour un usage interne est constituée.

INFORMATIQUE – TELEPHONIE – RESEAUX



Responsable du service : **Florence DARDENNE**

Infrastructure/ Système

Postes de travail :

- Remplacement de 6 postes de travail fixes et 6 postes de travail portables (stage 1^{ère} année BTS SIO Alec GUILLEMAT)
- Achat et mise en service de deux portables pour les nouveaux médecins
- Gestion des nombreux mouvements d'agents (départs et arrivées, changements de bureaux, travaux).

Matériel médical :

- Installation et mise en service du nouveau matériel médical sur les postes de travail médecins et infirmières.

Serveurs :

- Panne de disques sur CDG74-HYPERV1 avec perte de données et de plusieurs serveurs :
- Remise en état du système informatique, réinstallation de machines virtuelles sur la baie de stockage.
- Remise à plat des sauvegardes et mise à jour des schémas de l'infrastructure
- Installation d'outils de supervision sur chaque hyperviseur
- Maintenance diverses sur les serveurs (remplacement disques, batteries...), la baie de stockage (mises à jour, vérifications) et l'onduleur (carte réseau).

Réseau :

- Déploiement et mise en service de la fibre optique et du lien de secours SDSL.
- Mise en place de la supervision du trafic réseau.
- Maintenance de la liaison réseau par antennes radio du PST suite aux dysfonctionnements
- Remplacement borne wifi PST

Schéma Directeur du Système Informatique (SDSI) :

- Entretien avec les responsables de pôles et de services pour les besoins d'évolutions.
- Synthétisation des besoins en 4 axes stratégiques.
- Etablissement avec la direction et la validation du président et du CA des actions prioritaires
- Etablissement d'un plan d'actions pour la période 2017-2020. Présentation au CA.

Progiciels/ Logiciels/ Exploitation :

Logiciels métier :

- GED Multigest : en collaboration avec Clotilde LAURENT, mise en place d'une armoire pour la dématérialisation des conventions
- CIVIL NET RH : Installation de la version 5.5

Service :

- Rédaction d'une fiche de poste pour le futur recrutement informatique
- Rédaction d'un projet de service
- Rédaction du cahier des charges de l'audit de sécurité

Parc informatique

- **67** postes de travail (**24** PC portables, **43** PC fixes) + **10** portables de prêt ou itinérants
- **15** serveurs virtuels hébergés sur les **4** hyperviseurs,
- **1** serveur web en DMZ
- **5** copieurs multifonctions (dont 2 couleurs) + **1** copieur IMED,
- un réseau physique sur chacun des sites, réseaux interconnectés par liaison radio (data + téléphonie VoIP + contrôle d'accès des bâtiments)
- Réseau local de type Ethernet 100BASE-TX (débit 100 Mbit/s) dans le bâtiment principal (avec un cœur de réseau en gigabit) et un réseau gigabit dans le bâtiment du pôle santé, un réseau WiFi dans chacun des bâtiments,
- Téléphonie : autocom dans le bâtiment principal (gestion du CDG), flotte d'une vingtaine de téléphones portables
- Trois salles de réunion équipées pour la vidéo projection.

Evolution du système d'information pour 2018 : Liste prévisionnelle des projets majeurs

- Renouvellement du parc des postes de travail
- Renouvellement des serveurs obsolètes – Migrations
- Sécurisation de l'infrastructure informatique – Audit de sécurité

Infrastructure/Système

- ▶ Mise en place fibre optique et lien de secours
- ▶ Elaboration du SDSI présenté au CA
- ▶ Gestion des nombreux mouvements d'agents
- ▶ Panne informatique importante fin octobre
- ▶ Elaboration d'un projet de service



Poste de travail

• 67



Serveurs
virtuels

• 16



Copieurs
multifonctions

• 6



Téléphones
portables

• 20



Chargée de communication : **Solène BOYRIES** (jusqu'en septembre 2017) puis **Margot HOFSTETTER**

Poursuite du travail de mise à jour des outils de communication internes et externes

Les outils internes et externes sont régulièrement **mis à jour** sur notre site internet ainsi que sur la plateforme commune à l'ensemble des agents.

Pour rappel, le CDG 74 dispose des outils **internes** suivants :

- ▶ Trombinoscope,
- ▶ Organigramme,
- ▶ Newsletter,
- ▶ Livret d'accueil,
- ▶ Séminaire et assemblée générale.



Les outils **externes** sont :

- ▶ Rapport d'activité
- ▶ Plaquettes de présentation des services et autres supports papier
- ▶ Goodies
- ▶ Site internet
- ▶ Réseaux sociaux
- ▶ Mag.



L'année 2017 a été marquée par le début du travail sur le **nouvel intranet** du CDG 74. Souvent critiqué comme étant non ludique, désordonné, et non accessible pour les itinérants, il est apparu essentiel de proposer un nouvel outil efficace.

Un groupe de travail a été mis en place, qui a tout d'abord réfléchi à ce qu'est un intranet. Des exemples d'intranets existants ont été présentés. La prochaine étape, en 2018, est de réunir à nouveau le groupe de travail pour définir les besoins, puis de contacter plusieurs prestataires afin d'identifier les entreprises pouvant répondre à notre besoin. Par la suite, un important travail de collecte des données sera à mener auprès de chaque service. Le projet devrait s'inscrire sur 3 ans.

Les **rencontres départementales de la santé au travail** ont été un des événements organisés en 2017 par le service communication. Un travail de collaboration avec les services et nos partenaires qui a porté ses fruits.

LOGISTIQUE

Responsable du service : Akim BELMAHDI

Collaborateur : Christophe CECCON



Travaux divers

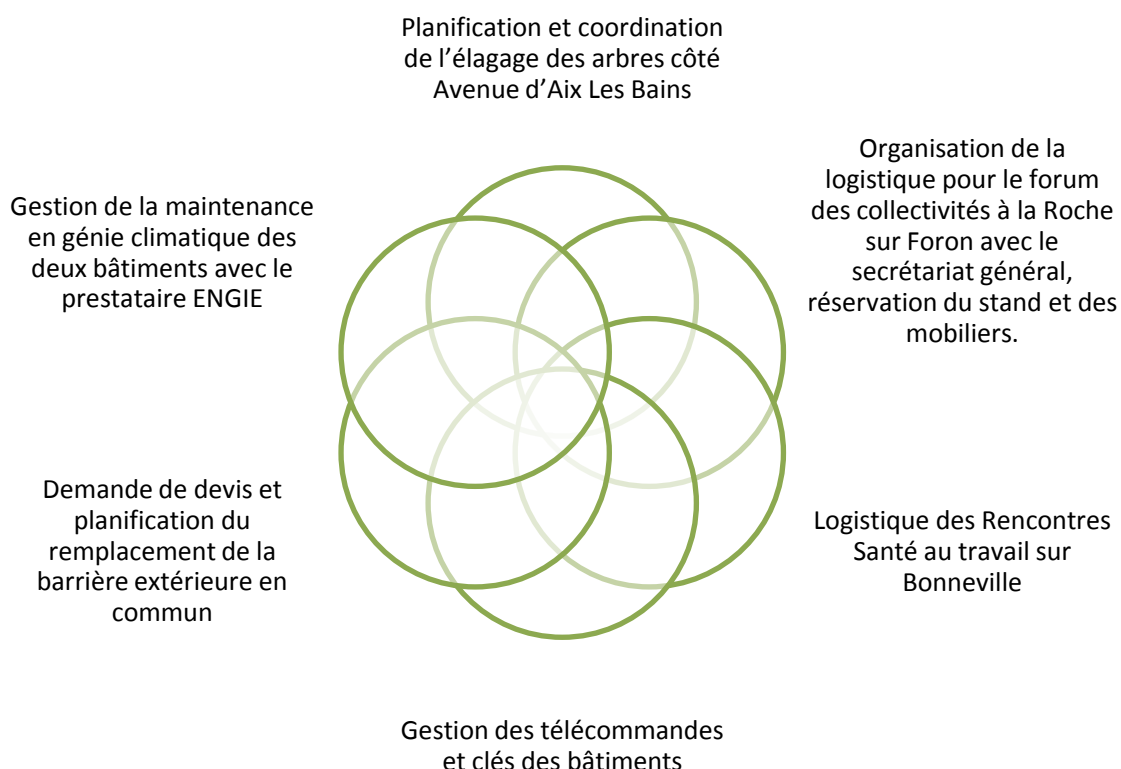
Réaménagement des bureaux du 2ème étage (remplacement des moquettes par un sol PVC souple pour 8 bureaux)

Réaménagement du local des fournitures pour faire un local Archives

Réaménagement des locaux Santé au Travail (création d'un open space pour le secrétariat, mise en place d'une cloison en verre et câblage de prises réseaux)

Fixation au mur d'un écran en salle de réunion au pôle santé

Logistique



Gestion du parc automobile



Gestion de l'entretien des
22 véhicules



Planification et passage de
15 contrôles techniques



Permutation des pneus
été/hiver

Vente de 2 véhicules :
estimation et préparation
des véhicules pour la vente
sur le site Agorastore



Achat de 2 véhicules :
réception des offres, choix
des véhicules et préparation
des cartes essence et
télépéages Area



Logistique

Assistant de prévention

- Mise en place d'une procédure sécurité autour du chantier de remplacement de la barrière extérieure,
- Mise en jour du document unique avec un préventeur,
- Suivi des E.P.I pour les nouveaux arrivants,
- Participation à la visite d'inspection,
- Tenue des registres de sécurités,
- Exercices d'évacuation des deux bâtiments.

Bien-être au travail

- Elaboration d'un document Qualité de Vie au Travail avec un groupe de travail,
- Charte du bien-vivre ensemble.



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

Site internet : www.cdg74.fr

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



Accès au Pôle Santé au Travail



Adresse : 89, rue du Val Vert
74600 ANNECY

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

Tel : 04 50 51 86 70

Contacts

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux ...



@cdgfpt74



Centre de Gestion 74



Centre de Gestion 74

