

LE MAG DU CDG 74

Magazine d'information du Centre de Gestion
de la fonction publique territoriale de la Haute - Savoie

N°1

DOSSIER P. 5

**LE BOUQUET DE SERVICES
DECouvrez LA NOUVEAUTE DE VOTRE CDG**

Comprendre la démarche
GPEC

p.3

Le Mag vous présente l'équipe
du CDG 74

p.4

Calendriers des C.A.P et des
C.T : envoyez vos dossiers !

p.7

Revoir la rémunération des
catégories B et C

p.8

Prévention des risques au
travail : venez nous rencontrer

p.9



*Photo : Signature de la première convention
Bouquet de services entre M. Vittoz, Maire
de la commune de la Clusaz, et M. de
Menthon, Président du CDG74.*

Carrières

Handicap

Statuts

Juridique

Prévention



Edito...

2014 promet d'être une année bien remplie. En effet, de nombreux objectifs découlant de décrets et réformes devront être atteints ces 12 prochains mois. Mais, **2014** sera également marquée par la *nouveauté* et l'*innovation*. Nouveauté, en premier lieu grâce à ce magazine. La volonté de vous faire découvrir notre fonctionnement, nos compétences, de vous hisser au sommet de l'actualité et de l'information. Ensuite, nouveauté au cœur de votre Centre de Gestion : le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) va se mettre en place, suite aux élections professionnelles de vos comités. Innovation, car depuis le 1^{er} janvier 2014, le CDG 74 vous propose d'adhérer au Bouquet de Services, pour simplifier vos démarches liées aux conventions et bénéficier de prestations et services avantageux en matière notamment de ressources humaines. Un dossier spécial y est consacré. Pour cette année, nous vous rappelons que les bilans sociaux de vos collectivités devront être adressés au comité technique avant le **30 juin 2014**. Un document disponible sur le site www.dgcl.interieur.gouv.fr, vous permet de répondre plus facilement à cette demande pour l'adresser ensuite à votre centre de gestion.

Vous souhaitant une excellente lecture,

Antoine de Menthon

Président du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Haute – Savoie

Sommaire

Actualités page 3

- L'arrivée du nouveau directeur
- Le CHSCT
- Cap Emploi : cap sur le handicap
- Un outil en ligne pour les réformes

Rencontre page 4

- A la rencontre des agents du CDG74

Focus page 4

- Comprendre la démarche GPEC

Dossier pages 5&6

- Le Bouquet de Services

Emploi page 6

- Découvrez les compétences

Actualités juridiques page 7

- Calendriers des C.A.P et des C.T

Carrières page 8

- Catégories B & C : vers la revalorisation ?

Prévention page 9

- La santé et la sécurité pour tous

Santé page 10

- Journée sans tabac : tous concernés

Handicap page 11

- La mission du CDG 74

Actualités

BIENVENUE



Depuis le mois de décembre 2013, **Louis – Jean VILLARD** est le nouveau Directeur Général des services du Centre de Gestion de la Haute – Savoie, sous la présidence de **Monsieur Antoine de MENTHON**.

En effet après 25 années d'activité, **Olivier Barry** passe ainsi le relai à son successeur L.-J. Villard.

Ce dernier, ancien DGS à la ville de Vannes (56), mais aussi ex-DGS de différentes communes de la région Rhône-Alpes, a déjà bien en main les commandes du CDG 74. Nous lui souhaitons une excellente arrivée et une pleine réussite dans l'entreprise de ses actions.

CATEGORIES B & C ... UN OUTIL POUR MIEUX COMPRENDRE LES REFORMES.

Vous trouverez sur le site internet du CDG www.cdg74.fr toutes les évolutions, les conditions d'avancement des cadres d'emplois des catégories B et C visés par la réforme, des grilles indiciaires, sous forme de fiches outils.

Le CHSCT dans votre CENTRE DE GESTION !

A partir des prochaines élections professionnelles (déc. 2014) et du renouvellement des membres, le CHSCT (comité technique ; des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sera obligatoirement créé dans chaque collectivité employant au moins 50 agents (au lieu de 200 précédemment) pour une durée de 4 ans. Dans les collectivités de moins de 50 agents, le comité technique départemental placé auprès du CDG exerce les missions dévolues en principe au CHSCT.

Pour le premier comité axé sur l'hygiène et la sécurité, l'objectif est fixé à la fin de l'année.

CAP EMPLOI : UNE CONVENTION TRIENNALE 2013-2016.

Le CDG74 s'engage avec Cap Emploi auprès du FIPHFP dans le cadre de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. La convention, signée par M. Antoine de Menthon (Président du CDG74) et M. André Bouchet (Président de Cap Emploi Agir' H) en novembre 2013 implique une réelle prise en charge du recrutement de personnes en situation de handicap sur le territoire de la Haute-Savoie. Informer, sensibiliser, recruter, suivre, organiser sont les missions et objectifs de cet accord.

Focus ...

COMPRENDRE LA DEMARCHE GPEC

Pour mieux connaître et aider les collectivités territoriales de la Haute – Savoie, le Centre de Gestion propose depuis début 2014 une nouvelle offre de services : **LE BOUQUET DE SERVICES**.

Anticiper pour mieux gérer

Pour mener à bien ce projet, une étude de l'emploi sur le territoire est menée, en collaboration avec des enseignants-chercheurs de l'université de Savoie. Il s'agit de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (**GPEC**). Le but de la GPEC : avoir une vision objective de l'évolution des effectifs, des dynamiques métiers, ainsi que du processus de recrutement. Il s'agit également d'étudier les pratiques de gestion telles que la mutualisation, le reclassement ou la mobilité. A chaque collectivité sa manière d'agir.

Cette étude permettra donc de proposer aux collectivités qui le souhaitent des outils d'aide à la mise en place d'une GPEC.

S'investir sur le long terme

Les directions des pôles Ressources et Développement et Recrutement-Emploi-Mobilité mettent tout en œuvre pour obtenir des résultats concrets afin d'en faire ressortir une logique et une vision à long terme. Par le biais d'entretiens en collectivités et d'un long travail de recherches, le CDG 74 sera bientôt à même de se projeter et d'appréhender les enjeux de demain en proposant aux collectivités des outils adaptés.

A vous de jouer ...

Pour favoriser le projet GPEC et dynamiser l'étude, nous comptons sur vous pour répondre au questionnaire :

>> [Enquête GPEC collectivités](#)

Rencontre Bouquet de Services

Aude Bourdongle-Nicoud Pôle Recrutement- Emploi- Mobilité



« Le pôle assure la réalisation des concours et des examens professionnels en coordination avec les autres CDG de la Région. Il met également en relation les collectivités et les agents grâce à la bourse de l'emploi. Par ailleurs, il a développé de nombreuses actions en direction des demandeurs d'emploi, et en faveur du retour à l'emploi de certains agents (fonctionnaires momentanément privés d'emploi, cellule maintien dans l'emploi, ateliers « mobilité », service remplacement – missions temporaires, etc.).

Il organise les commissions d'évaluation professionnelle en application de la loi du 12 mars 2012. En outre, depuis début septembre 2013, le pôle Recrutement Emploi Mobilité accueille une apprentie, afin de l'accompagner sur une étude relative à la démarche GPEC en partenariat avec l'IREGE (Institut de Recherche en Gestion et en Economie) rattaché à l'université de Savoie. »



Hélène Meynet Pôle Carrière Et Retraites

« Le service Gestion des carrières du CDG assiste quotidiennement les collectivités pour la gestion de leurs personnels.

D'une part, il assure la gestion administrative de la carrière des agents titulaires des collectivités et établissements affiliés au CDG74, avec la tenue d'un dossier individuel pour chaque agent.

D'autre part, il fournit un conseil statutaire aux collectivités.

Le pôle intervient en matière de retraite, en tant que relais CNRACL, et dans la transmission des données relatives aux divers régimes (CNRACL, IRCANTEC, RAFFP).

Enfin, le service Gestion des carrières du CDG74 assure également le secrétariat des instances paritaires. »

POUR CE PREMIER NUMERO, LE MAG EST HEUREUX DE
VOUS PRESENTER L'EQUIPE DU CENTRE DE GESTION DE LA
HAUTE – SAVOIE !

Valérie Bouvier - Directrice adjointe Ressources et Développement



« Le pôle Ressources et Développement

assure d'une part, le bon fonctionnement interne des services : marchés, finances, informatique, administration générale, logistique, ...

D'autre part, il s'attache à développer des services pour l'ensemble des collectivités du département ; mise en place du Bouquet de Services, réflexion sur les services et outils à destination des collectivités, relai des collectivités au niveau national pour aborder des sujets complexes ou nécessitant de saisir des instances spécialisées....sont autant d'enjeux pour permettre à l'ensemble des acteurs locaux de disposer d'un lieu ressource et d'un tiers de confiance. »



Annick Descombes Pôles Instances médicales

« Dernier né des pôles du CDG74, celui des Instances médicales a été créé le 01/01/2013 pour

mettre en œuvre l'article 113 de la loi 2012-347 du 12/03/2012. Il est chargé des secrétariats de la commission de réforme et du comité médical pour les collectivités affiliées au CDG, instances placées sous l'autorité du préfet.

Composé de 2 agents, le pôle instruit les dossiers, organise les séances, conseille les collectivités et les agents, anime les compétences transversales au CDG en lien avec les autres pôles concernés... »



Blandine Poulet Pôle Santé au Travail

« Le service de médecine préventive, créé en 1983, repris par le CDG74 en 1986 est composé à ce jour de 5 médecins, de 2 infirmières et de 3 secrétaires.

Les missions du service sont exclusivement préventives : l'enjeu est d'éviter toute altération de la santé des agents, à l'occasion ou en raison de leur travail.

Le service prévention créé en 1996 est composé à ce jour de 4 ingénieurs et techniciens conseillers spécialisés en prévention des risques professionnels et d'une secrétaire. Ce service a pour vocation de promouvoir la prévention des risques professionnels auprès des collectivités territoriales par le conseil et l'aide à la mise en place de mesures destinées à préserver la santé et l'intégrité physique des agents. Le service de Médecine Préventive exerce ses missions en étroite collaboration avec le service de Prévention des Risques Professionnels du CDG 74 au sein d'un pôle spécialisé « Santé au Travail », coordonné par un médecin de prévention. »

DOSSIER

LE BOUQUET DE SERVICES : LA NOUVELLE OFFRE DE SERVICES DE VOTRE CENTRE DE GESTION

Une nouvelle orientation

En janvier 2014, le CDG 74 lançait sa nouvelle offre de services. Le « Bouquet de Services » est une offre capable de satisfaire chaque collectivité.

Réorientation des prestations, conseils personnalisés, réévaluation des cotisations et nouvelles conventions définissent l'offre de services. Pour définir très précisément sa nouvelle orientation en adaptant les besoins manifestés, le Centre de Gestion a mené une longue étude. Retour et détail sur la procédure en marche.



L'ensemble des services et l'engagement pris à la suite de la loi du 12 mars 2012 a rendu nécessaire de positionner le CDG 74 comme un tiers de confiance des collectivités, notamment en matière de Gestion des Ressources Humaines.

En ce qui concerne les missions statutaires et optionnelles, le CDG 74 comptabilise plus d'une trentaine de prestations différentes en 2013, recensées par le cadre légal.

Ce sont plus de 430 collectivités affiliées au CDG 74 qui bénéficient de prestations et services tels que la bourse à l'emploi, la gestion des carrières, les instances médicales et paritaires, le conseil statutaire... Une véritable nécessité alors pour le Centre de Gestion de restructurer l'accès aux services pour ces collectivités en pleine évolution. En effet, dans un schéma territorial qui tend à muter, la direction du Centre de Gestion a pris en compte le besoin de ses affiliés, qui passe notamment par un accompagnement personnalisé, en matière de statut par exemple.

Des avantages pour les collectivités ...

Dès le 1^{er} Janvier 2014, le Centre de Gestion met à disposition des collectivités de notre département de nouvelles prestations et mutualise ses actions. Pour davantage de lisibilité et de cohérence, les collectivités territoriales de Haute- Savoie auront un accès privilégié aux ressources juridiques, aux conseils adaptés et à des prestations toujours plus proches des agents.

Photos : signature de la première convention « Bouquet de Services » entre M. Vittoz (Maire de la Clusaz) et M. de Menthon (président du CDG74). Février 2014

DOSSIER

La nouvelle offre de services du Centre de Gestion, qu'est ce que c'est ?

- Une adhésion unique pour l'ensemble des services de conseils et d'assistance à la gestion des ressources humaines ;
- Une cotisation qui se substitue aux multiples conventions et facturations ;
- Une dépense planifiée et une gestion simplifiée !

Vous souhaitez adhérer au Bouquet de Services ?

Contactez le service Ressources et Développement
Secrétariat Général :
04-50-51-86-71
cdg74@cdg74.fr

Le bouquet de services du CDG 74 propose, en plus des missions statutaires, des missions facultatives en une seule convention. Un accompagnement global et des appuis spécialisés pour la gestion des ressources humaines, des emplois et des compétences de votre collectivité.

Les nouveautés du Bouquet de Services :

- l'expertise juridique statutaire ;
- les avis rendus dans le cadre du RAPO ;
- les ateliers mobilités ;
- la prise en charge des frais de gestion sur les contrats d'action sociale et de protection sociale complémentaire ;
- la prise en charge des coûts pédagogiques de l'apprentissage et des contrats aidés ;
- l'attribution de congés de formation ;
- l'accès à un outil en ligne de calcul et de gestion ;
- l'assistance des dossiers retraite ;
- l'accès à l'emploi titulaire : organisation des commissions d'évaluation professionnelle.

Emploi

Le pôle Recrutement – Emploi – Mobilité : actif et réactif !

Le Centre de Gestion de la Haute – Savoie est un acteur important sur le marché du travail de la fonction publique territoriale. Son rôle est de favoriser et de conduire au maximum le rapprochement entre l'offre et la demande. Très actif dans le domaine de l'emploi, découvrez les compétences du CDG quant à l'emploi :

- ✓ Collecte et diffusion des candidatures sur cap-territorial.fr ;
- ✓ Gestion du service de remplacement ;
- ✓ Gestion des ateliers mobilités ;
- ✓ Suivi des listes d'aptitude et d'admission ;
- ✓ Information du public et diffusion des offres d'emploi ;
- ✓ Publications légales des déclarations ;
- ✓ Statistiques emploi...

Mise en ligne quotidienne
des offres d'emplois
(catégories A, B, C) sur
www.cap-territorial.fr

LES INSTANCES DE VOTRE CENTRE DE GESTION

Qu'est-ce qu'une Commission Administrative Paritaire ?



Les C.A.P sont les instances de représentation et de dialogue de la fonction publique territoriale. Réunir de façon égalitaire le nombre d'élus et de représentants du personnel est la condition clé de la bonne exécution d'une commission paritaire.

Lors des C.A.P, les membres examinent et analysent les situations individuelles des agents en ce qui concerne leurs carrières.

• La CAP est consultée pour les ... :

- Demandes de disponibilités, mise à dispositions... ;
- Avancements de grade et d'échelon, promotions interne...

• La CAP est obligatoirement saisie pour les ... :

- Refus de titularisation ou prolongations de stage ;
- Mutations internes,
- Détachements, intégrations dans un autre cadre d'emplois ;
- Licenciements en cours de stage,
- Mesures disciplinaires (conseil de discipline).

L'avis rendu au cours de la séance n'est en aucun cas obligatoire pour l'employeur. Mais il est conseillé d'adopter la mesure préconisée au cours de la commission, en effet les membres peuvent être experts.

Qu'est-ce qu'un Comité Technique ?

Le **comité technique** est une instance de concertation qui examine les questions portant sur l'organisation et le fonctionnement des services des collectivités territoriales. Il est obligatoire de saisir le comité technique pour toute question relative:

- aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois, compétences ;

Calendriers des réunions des instances paritaires du CDG 74 et date limite d'envoi des dossiers.



COMMISSIONS ADMINISTRATIVE PARITAIRES

DATES C.A.P.	DATE LIMITE ENVOI DOSSIERS
Vendredi 25 avril	Mardi 25 mars
Jeudi 26 juin	Lundi 26 mai
Jeudi 25 septembre	Lundi 25 août
Jeudi 27 novembre	Lundi 27 octobre

COMITE TECHNIQUE

DATES C.T.	DATE LIMITE ENVOI DOSSIERS
Jeudi 20 mars	Jeudi 20 février
Jeudi 22 mai	Mardi 22 avril
Jeudi 3 juillet	Mardi 3 juin
Vendredi 3 octobre	Mercredi 3 septembre

- à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle;
- au régime indemnitaire ;
- aux règlements divers (RTT, charte informatique, règlement intérieur) ;
- à l'aide à la protection sociale,
- aux suppressions d'emplois ...

L'avis des membres du comité technique est uniquement consultatif

Constitution du CT

La constitution d'un comité technique est obligatoire dans les collectivités comptant plus de 50 agents. Lorsque le seuil est inférieur, c'est votre centre de gestion qui est en charge des dossiers.

VERS LA REVALORISATION DES CATEGORIES B ET C

Depuis trois années, la rémunération indiciaire des agents territoriaux en catégories A, B et C n'avait pas évolué. Pourtant, si les grilles indiciaires revues avantageaient les agents de catégorie C, les B, eux, stagnaient. Aujourd'hui, le projet en place prévoit d'avantager les deux catégories pour que chacun retrouve sa place. En effet, leurs rémunérations sont sensiblement les mêmes alors que les métiers et fonctions sont véritablement différents.

Objectif : distinguer B et C, relever les niveaux de salaire par l'échelonnement. Effective au 1^{er} Février 2014, découvrez les étapes de la revalorisation.

Retrouvez la [note d'information](#) relative à la réforme des catégories B et C.

Pour les catégories B

Une réforme apportant des modifications au décret relatif au nouvel espace statutaire (N.E.S)

- Révision de certaines durées dans les échelons
- Révision des conditions d'ancienneté pour les avancements de grade
- Révision des tableaux de classement lors d'avancements de grade,
- Révision des tableaux de classement à la nomination stagiaire en catégorie B des fonctionnaires de catégorie C classés en échelle 3 à 6
- Reclassement des fonctionnaires relevant des 1^{ers} et 2nd grades au 1^{er} janvier 2014.

Pour les catégories C

La revalorisation des traitements de catégories C aura lieu en deux étapes. **La première, au 1^{er} Février 2014** pour :

- La revalorisation indiciaire des échelles 3, 4, 5 et 6
- La création d'un 12^{ième} échelon dans les échelles 4 et 5,
- La diminution de la durée de carrière dans chaque échelle

La seconde étape de cette évolution **est annoncée pour le 1^{er} Janvier 2015**, avec une hausse de 5 points d'indice à tous les agents, quel que soit leur échelon.

Retrouvez tous les décrets relatifs à cette revalorisation sur www.legifrance.gouv.fr

Du côté de la Police Municipale : modification des carrières ...

La réforme concerne également les agents territoriaux titulaires des grades de **brigadier-chef principal** et de **chef de police municipale**. Changements à compter du 1^{er} février 2014.

Le décret modifie les durées de carrière applicables aux brigadiers-chefs principaux et aux chefs de police municipale en créant un **9^e échelon** pour les brigadiers-chefs et un **7^e échelon** pour les chefs de police municipale.

Et les agents de maîtrise principaux ?

Par cette réforme, la carrière des agents de maîtrise principaux évolue... En effet, le décret modifie les durées de carrière applicables aux agents de maîtrise principaux territoriaux en créant un **10^e échelon**.



Cet adage bien connu constituera pour nous un fil d'Ariane qui nous guidera tout au long de l'année dans les démarches que nous vous proposerons et qui reposera sur l'idée que la prévention des risques doit se construire ensemble.

Réunions d'information en tables rondes : les pesticides

Nous reconduisons l'organisation de tables rondes qui ont pour vocation de créer un espace de débat, autour d'une thématique de sécurité identifiée. La confrontation des différents points de vue exprimés permet de dresser un état de la pratique, des contraintes de chacun (réglementaire, technique, humaine) et d'envisager les axes de progrès envisageables.



Cette année, nous débuterons dès le mois d'avril en nous interrogeant sur **l'utilisation des pesticides dans nos services**. En effet, l'adoption le 23 janvier dernier, de la proposition de loi visant à mieux encadrer l'utilisation des produits phytosanitaires dans les collectivités nous interpelle sur l'avenir de nos pratiques, sur les dangers qu'elles présentent et sur les modes de substitution qui s'offrent à nous dans un contexte de développement du « zéro phyto ».

Plan d'évaluation et de prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique

Un autre sujet d'actualité retient plus particulièrement notre attention et fait l'objet de travaux de l'ensemble du Pôle Santé du Centre de Gestion. En effet, un protocole d'accord relatif à la prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique a été signé le 22 octobre 2013. Ce texte prévoit notamment que chaque employeur doit rédiger un plan d'évaluation et de prévention des RPS au plus tard en 2015. Les indications qui nous sont données visent au développement de politiques aptes à réduire les tensions au travail, à redonner de l'autonomie et des marges de manœuvre aux agents, à favoriser le dialogue et les échanges sur le travail et à veiller aux règles professionnelles et déontologiques.

Déceler les nouveaux risques et analyser l'environnement du personnel pour agir ensemble

L'ambition de cette démarche doit être de réduire les conséquences psychologiques, physiques et sociales des risques psycho-sociaux (RPS) qui ont pour corollaire, un désengagement au travail, un absentéisme accru, des conflits entre personnes.

Bien entendu une telle évaluation ne peut pas être déconnectée de l'évaluation des risques professionnels, les RPS étant une des composantes des risques auxquels sont confrontés les agents dont l'influence sur le développement de troubles musculo-squelettiques (TMS) a été mise en évidence de manière très claire dans l'étude sur les affectations péri-articulaires des agents d'entretien menée par le Pôle santé au travail.



Que ce soit lors de la constitution de la démarche d'évaluation des risques ou lors de la mise à jour de ce document les RPS devront être intégrés dans le champ de réflexion de l'analyse des risques professionnels.

Pour vous aider à mener à bien ce chantier, le service prévention vous propose une **assistance méthodologique** prenant en compte la nécessité d'une réflexion commune menée au sein des services et encadrée par des représentants de la collectivité.

L'implication conjointe du CDG aux côtés des collectivités se traduit, pour la collectivité par la nomination d'un comité de pilotage dédié et, pour le CDG, par l'organisation, pour ces comités de pilotage, de journées de travail permettant d'assurer le transfert d'outils et de compétences nécessaires à une bonne maîtrise de la démarche en interne.

Enfin, cette volonté de co-construction de la prévention en collectivité se traduira par l'interpellation des communautés de communes de notre département afin de constituer un réseau de travail regroupant des assistants et conseillers de prévention de ces structures.

Développer un vivier de solutions concrètes, d'actions applicables pour toutes les collectivités

L'intérêt de constituer un tel réseau consiste, là encore, à mobiliser un collectif de travail de nature à pouvoir intégrer les contraintes de fonctionnement, des services des communautés de communes, mais à terme, des collectivités, dans une réflexion visant à trouver une déclinaison pratique et applicable des différentes obligations réglementaires de sécurité. Ainsi, ce groupe aura pour objectif de proposer des outils pratiques diffusables librement dans les collectivités et permettant à chacun de mettre en œuvre simplement des obligations réglementaires telles que la formations des nouveaux embauchés, les plans de prévention...

Nous profitons de l'occasion qui nous est donnée dans ce magazine pour remercier les collectivités qui ont pris le soin de nous retourner les questionnaires d'information que nous avons sollicités dans le cadre de la préparation de notre table ronde « pesticides ».

Le service prévention.





JOURNÉE MONDIALE SANS TABAC

« Le 31 mai de chaque année, l'OMS et ses partenaires célèbrent la Journée mondiale sans tabac afin d'alerter le grand public sur les dangers pour la santé liés au tabagisme et de défendre les politiques visant à réduire efficacement la consommation de tabac. Le tabagisme, qui tue actuellement un adulte sur dix dans le monde, est la principale cause de décès évitable » selon un rapport de l'OMS. Pour plus de renseignements sur la journée rendez vous sur www.journee-mondiale.com.

Pour honorer cette journée sans tabac, le Centre de Gestion de la Haute – Savoie sera présent dans la commune de la Roche-sur-Foron le 27 Mai 2014. Les médecins du CDG74 vous accueilleront pour une journée sensibilisation. Au programme : court-métrage de sensibilisation, tests d'épreuve fonctionnelle respiratoire (EFR), affiches, conseils, discussions...

Journée Mondiale sans tabac

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime que d'ici 2020, le tabac sera la **principale cause de décès et d'incapacité**, avec plus de 10 millions de victimes par an. Le tabagisme entrainera alors plus de décès à travers le monde que le Sida, la tuberculose, la mortalité maternelle, les accidents de voiture, les suicides et les homicides combinés...

C'est décidé : j'arrête !

La Journée mondiale sans tabac vise à mettre l'accent sur le rôle décisif joué par les professionnels de la santé dans la lutte antitabac. Ces derniers sont en effet en contact avec un pourcentage élevé de la population cible et ils ont l'occasion d'aider les fumeurs à modifier leur comportement. Ils peuvent aussi donner des conseils et des réponses aux questions relatives aux conséquences du tabagisme et donner l'exemple en s'abstenant de fumer.

Des alternatives ?

S'arrêter de fumer est parfois un véritable parcours du combattant et des alternatives au sevrage total de tabac font régulièrement leur apparition. Acupuncture, homéopathie, sophrologie, médecines douces voire cigarette électronique, les méthodes sont nombreuses et proposent une aide à ceux qui souhaitent arrêter de fumer. Leur efficacité est dans la plupart des cas encore à valider et au final c'est votre médecin qui vous apportera le conseil adapté. **Le dossier réalisé par Doctissimo** permettra de se faire une idée générale.

Comment arrêter de fumer ?

- Les **médecins de tabac-info-service**, toujours prêts à vous **aider vous écouter** pour vous **conseiller**, et cherchent à **tomber au plus juste**, pour que l'arrêt soit **efficace** et **motivé**.
- Votre **médecin généraliste** peut vous aider en vous **suivant**, ou **vous conseiller des médecins spécialistes**, tels que des **tabacologues**, **addictologues**, **thérapeutes...etc...**
- Les **patchs** et autres **bonbons thérapeutiques** sont délivrés sur ordonnance et remboursés (sous condition) par votre pharmacie. Un bon moyen de se sevrer !
- Faites-vous aider par **vos proches** ; vous garder le **contrôle de la situation** tout en étant **encouragé**. Pour éviter de **craquer rapidement**, **entourez-vous de personnes motivées** qui souhaitent votre arrêt du tabac !

**« LE COMBAT EST DIFFICILE
MAIS PAS IMPOSSIBLE »**

Témoignages ...

«J'ai écrasé ma dernière cigarette il y a 2 jours. Bilan de ces deux premières journées : des envies fortes et des habitudes difficiles à défaire mais je n'ai pas cédé ... Je suis fier de moi! Surtout que je fumais plus d'un paquet par jour depuis 15 ans ! Mais bon, j'ai conscience que ce n'est que le début... J'ai motivé mon amie pour qu'elle arrête aussi. A deux, on sera plus forts.» Sylvain.

«Depuis que j'ai arrêté de fumer il y a un mois et six jours, je suis beaucoup plus épanoui... Tout ce qui était imprégné de l'odeur du tabac (vêtements, rideaux, linges et canapé...) a été lavé et maintenant je me sens en pleine forme ! »Jonathan.

«Cela fera bientôt un an que j'ai arrêté de fumer. Décision difficile mais je me rendais compte que je manquais de souffle, que les escaliers étaient trop durs à monter. Et puis, moi qui adore les fleurs, je n'arrivais plus à sentir leur parfum. J'avais aussi envie de retrouver le plaisir de partir me promener les mains dans les poches, sans le stress de l'oubli du paquet de cigarettes. J'ai enfin retrouvé cette liberté.» Marie

Handicap

Découvrez un service totalement dévoué à l'intégration et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés ; doté de réelles compétences et d'une volonté d'agir durablement.

QU'EST-CE QU'UN HANDICAP ?

Selon l'INPES, le handicap est difficilement « définissable ». Alors, mettons davantage en évidence cette notion **d'interaction entre les caractéristiques individuelles d'une personne** (la déficience) **et son environnement**.

Handicap n'est pas synonyme de fauteuil roulant. Il peut bien sûr se présenter ainsi mais recouvre toute sorte de réalités. Une personne souffrant du dos, des mains, peut être reconnue « handicapée » si elle a du mal à accomplir son travail au quotidien. Une douleur récurrente, un mal être au poste, une sensation d'impuissance : tout cela s'améliore. Le travail ergonomique, l'adaptation de l'environnement à l'homme peut guérir le handicap...

LES DIFFÉRENTES FORMES DU HANDICAP

- **Le handicap moteur** recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte à la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes)
- **Le handicap visuel**, qui concerne les personnes non voyantes, mais aussi les personnes malvoyantes,
- **Le handicap auditif** : la perte auditive totale est rare, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses apportent une réelle amplification.
- **Le handicap mental ou intellectuel** : c'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition ;
- **Les maladies invalidantes** : toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (diabète, hémophilie, sida, hyperthyroïdie...). Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives.

LE CDG 74 ET LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Afin de répondre aux besoins des employeurs territoriaux en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines, le CDG 74 a développé différentes missions autour du Handicap.

- **Une convention triennale** avec FIPHFP qui vise à sensibiliser et accompagner les employeurs, recruter des agents en situation de handicap, et assurer le maintien dans l'emploi.
- **L'apprentissage aménagé** : le CDG s'est engagé à créer des contrats d'apprentissage sur le territoire de la Haute-Savoie, en partenariat avec Solidarité pour Réussir (SPR74). L'apprentissage est un excellent moyen de se former en côtoyant le milieu du travail, il aide à s'intégrer et à s'entourer de professionnels... Un vrai atout !
- **L'expertise accessibilité** : le CDG 74 est un vrai appui pour les employeurs. En effet, il met à disposition une expertise accessibilité : réglementation, aides mobilisables, démarches, acteurs ...
- **L'emploi durable** : des possibilités de recrutement et d'insertion de travailleurs handicapés à travers un service de remplacement, des systèmes de formation en collaboration avec le CNFPT...

COMMENT AGIR, ET QUE DEMANDER POUR MES AGENTS ?

Renseignez-vous auprès du Centre de Gestion, très actif et engagé dans les démarches de solidarité, d'intégration et de maintien dans l'emploi, le CDG est votre partenaire privilégié. Diagnostic et recherche de solutions ; ergonomie, reclassement, aménagement du temps de travail... de nombreuses solutions existent et s'adaptent à chaque personne. Les cellules Handicap, Mobilité, Maintien Emploi sont à votre disposition et auront le plaisir de vous informer des possibilités d'adaptation de l'agent en situation de handicap, ou en amont en terme de prévention.

Le n°2 du MAG
CDG 74, disponible en juin
2014 !
Rendez-vous sur
www.cdg74.fr

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

- ❖ 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 : 04-50-51-95-50
- ❖ Fax : 04-50-45-52-34
- ❖ Courriel : cdg74@cdg74.fr



PLAN D'ACCES

- ✓ Centre de Gestion de la Haute –Savoie - Maison de la Fonction Publique Territoriale 55, rue du Val Vert – CS 30 138 – 74601 SEYNOD CEDEX
- ✓ Pôle Santé au Travail : visites médicales
89, rue du Val Vert – 74600 SEYNOD



CDG 74
POLE SANTE

CENTRE DE GESTION

Directeur de la publication : Louis – Jean VILLARD

Responsable de la rédaction : Valérie BOUVIER

Ont participé à ce numéro : Adélaïde Géliot, Laëtitia Guizard, Brigitte Kuznik, Pierre Kuhn, les directions du CDG74.

Crédits photos : Getty Images, communication CDG74.

Février 2014.