

Centre de référence et de confiance

Dans un monde territorial qui bouge

Garant d'expertise



# LE MAG DU CDG 74

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

N°11

DOSSIER — P. 5

## La commune nouvelle autour d'Annecy

### SOMMAIRE

P.4 - Panorama de  
l'emploi territorial

P. 8 - Retour sur  
l'enquête sur le  
métier de secrétaire  
de mairie

P.10 - La démarche  
du CDG dans la  
prévention des  
Risques Psycho  
Sociaux

P.12-13 - Veille  
juridique



Carrières

Handicap

Statut

Emploi

Prévention



Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,

Au moment où se profilent d'importants bouleversements pour le CDG de la Haute-Savoie, avec notamment la fusion des communes du bassin annécien et la refonte de la carte intercommunale, Annie GUINET, première vice-présidente, nous a quittés le 23 juillet dernier.

Très présente au sein du Conseil d'Administration mais également au sein des instances médicales et paritaires, elle laisse un grand vide au sein du CDG 74 tant pour le Conseil d'Administration que vis-à-vis des agents et des représentants syndicaux.

Son engagement pour sa commune de Giez et pour le CDG 74 était sans réserve en dépit de sa maladie. Elle nous a donné une très belle leçon de courage et d'optimisme car elle savait toujours rechercher des solutions face à chaque difficulté rencontrée.

Son obstination et son sourire doivent nous guider, élus, agents, représentants syndicaux, dans nos responsabilités respectives.

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

# Sommaire

## Actualités

- L'ouverture du site internet du CDG 74 p. 3
- Deux contrats prolongés p. 3
- L'expertise juridique statutaire p. 3
- L'équipe du pôle santé au travail renouvelée p.3

## Focus

- Panorama de l'emploi territorial p. 4
- Date limite d'envoi des dossiers médailles p. 4

## Dossier Spécial

- La commune nouvelle autour d'Annecy p. 5 à 6

## Emploi

- L'égalité professionnelle p. 7
- Retour d'enquête : le métier de secrétaire mairie p. 8

## Handicap

- Lancement de la campagne Handitorial p. 9

## Ressources Humaines

- La démarche RPS du CDG 74 p. 10
- Contrat groupe d'assurance des risques statutaires p. 10
- Le PASS 74 p. 10

## Santé & prévention

- Le travail des mineurs p.11

## Veille juridique

- La Loi « travail » p. 12
- La prolongation et la rémunération des agents contractuels p. 13
- Majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux p. 13

## Espace collectivités

- Massongy : un diagnostic organisationnel p. 14-15

## Calendrier & Infos

- Manifestations et autres réunions du CDG74 p.15



## L'OUVERTURE DU SITE INTERNET



Le nouveau site du CDG 74

Le **11 juillet** dernier, a eu lieu l'ouverture du nouveau site internet du CDG 74.

Ce dernier, **plus ergonomique, plus facile et plus visuel**, vous permet un accès à de

nombreux documents et informations (notes d'information, modèles de contrats,...) **rapidement**. Grâce à son **espace documentaire**, vous pouvez trouver les documents par rubrique, par thème, ou de façon chronologique.

Vous avez été nombreux à vous interroger sur l'accès réservé du site. **Tous les documents sont accessibles directement dans l'espace documentaire, sans nécessité de s'identifier.**

Pour vous rendre sur les **différentes applications** telles que AGIRHE ou la Bourse de l'emploi, il vous suffit de vous rendre dans la rubrique correspondante (Gestion des Ressources Humaines, Emploi ...).

L'accès privé, que vous trouvez en page d'accueil, sous l'accès à l'espace documentaire, ne concerne que les membres des instances (CAP, CT, CHSCT) et nécessite un code.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à nous contacter !

**A très bientôt sur notre site !**

## L'EXPERTISE JURIDIQUE



Sonia LALLA est désormais chargée de **l'expertise juridique** en matière RH. Ce service, proposé dans le cadre de l'additionnel, permet aux collectivités d'avoir un accompagnement notamment pour :

- La diffusion des **actualités** et des **notes d'information**
- Les recherches et **analyses juridiques** concernant les questions liées aux contrats de droit privé (apprentissage, emploi d'avenir...), droit syndical, avantages en nature, action sociale, formation, temps de travail.

N'hésitez pas à la contacter au : **04 50 51 98 65** ou par courriel : [ajs@cdg74.fr](mailto:ajs@cdg74.fr).

## DEUX CONTRATS PROLONGÉS



**Solène BOYRIES**, actuellement en apprentissage sur le poste de chargé de **communication**, a terminé sa licence Management Opérationnel des Collectivités Publiques fin Septembre.

Afin de maintenir une communication efficace et de qualité, le Centre de Gestion a décidé de poursuivre la collaboration avec Solène BOYRIES, pour une année de plus.

**Vullnet IBISHI**, actuellement en charge du projet **GPEC** de l'établissement, va désormais renforcer **le service SMI** pour des missions de Ressources Humaines, de paies et de comptabilité.

Il prêtera également main forte au **service paie à façon** du CDG.



## L'ÉQUIPE DU PÔLE SANTÉ AU TRAVAIL RENOUVÉE !



Depuis quelques mois, le service Santé et Prévention du CDG 74 fonctionnait à effectifs réduits. Afin de combler ce manque de personnel et de répondre au mieux à la demande des collectivités, **l'établissement a recruté deux nouveaux médecins, ainsi qu'un ingénieur préventeur.**

Le Centre de Gestion 74 a donc accueilli, les **1<sup>er</sup> juillet** et **5 septembre**, ses **deux nouveaux médecins** : Louis KOOSINLIN et Paul BINARD.

Le docteur BINARD est présent les **mardis, jeudis** et un **mercredi** sur deux. Le docteur KOOSINLIN, quant à lui, est présent tous les jours.

A partir de novembre **un nouveau préventeur**, Raphael GALLET, viendra renforcer les équipes du service. Ce dernier aura également pour mission de piloter le service Prévention.



# Focus

## Panorama de l'emploi territorial

L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (ANDCDG) et la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (FNCDG) ont réalisé une nouvelle édition du panorama de l'emploi territorial. Cette dernière présente les chiffres de l'année 2014, avec notamment, les tendances de recrutement, la répartition des catégories ou le nombre de concours organisés.

Le CDG 74 vous présente les données principales de cette édition.



**5,4** millions d'agents publics



35% de la Fonction Publique Territoriale



**60,9%** de femmes



Le nombre d'offres d'emploi publiées par les CDG est toujours en **augmentation** depuis 2002.

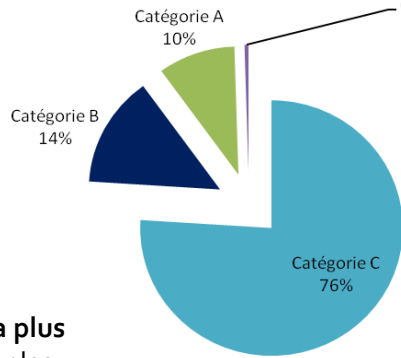
**4**  
**5**

4 offres d'emploi sur 5 représentent les **filières techniques, administratives et médico-social**



La catégorie la plus recherchée par les collectivités

### Répartition des catégories



Agents dont la catégorie n'est pas définie -1%

**+ 11%**

De postes ouverts



**40,3%**

Des recrutements concernent des **contractuels**



**- 15%**

De concours organisés

## Date limite d'envoi des dossier médailles

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale, est décernée deux fois par an à l'occasion du 1<sup>er</sup> janvier et du 14 juillet.

Les dossiers doivent être transmis (complets) **avant le 15 octobre** pour la promotion du 1<sup>er</sup> janvier (date à respecter impérativement, le cachet de la poste faisant foi). Les dossiers incomplets sont rejetés, ceux reçus après la date butoir sont pris en compte au titre de la prochaine promotion (14 juillet).



Un diplôme est délivré à ses titulaires.

Les médailles métalliques sont frappées et gravées aux frais des titulaires ou de leurs employeurs, après la publication des promotions.



## LA COMMUNE NOUVELLE AUTOUR D'ANNECY

### QU'EST-CE QU'UNE COMMUNE NOUVELLE ?

Issue de la loi de réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010, la commune nouvelle se substitue au dispositif de fusion des communes.

Des communes contiguës peuvent se regrouper en une commune nouvelle. Cela peut concerner tout ou une partie des communes regroupées au sein d'une intercommunalité à fiscalité propre.

Cela permet notamment aux communes :

- D'assurer les projets d'investissement
- De continuer d'offrir des services de qualité aux habitants
- D'être mieux représentées au sein d'un EPCI

### RETOUR SUR LA COMMUNE NOUVELLE

Au **1er janvier 2017**, Annecy, actuellement la 120ème ville de France, va passer à la **29ème place** du classement par nombre d'habitants. En effet, la ville de 54 000 habitants va plus que doubler sa population pour atteindre près de **122 000 habitants**, grâce à la **fusion avec 5 villes voisines**.

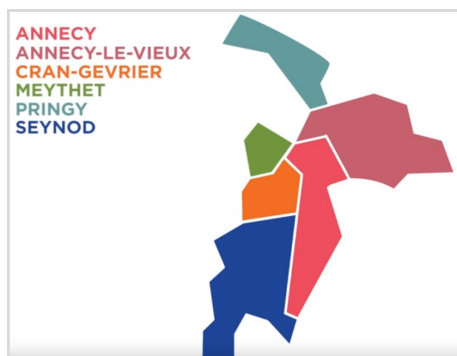
Bien que le projet de base ait prévu un regroupement de 13 communes, ce rapprochement est déjà le plus important jamais vu en France, avant la nouvelle commune de Cherbourg et ses 82 000 habitants.

Ainsi, Annecy, Annecy-le-Vieux, Cran-Gevrier, Meythet, Pringy et Seynod ne feront bientôt plus qu'un.

### POURQUOI CE RAPPROCHEMENT ?

Différentes raisons ont poussé les élus à se regrouper :

- ◆ La **mutualisation des moyens** et la **gestion du territoire de façon plus homogène**. Selon le maire d'Annecy, plus de 400 000€ d'économies devraient être réalisées grâce à ce regroupement, notamment via la renégociation des contrats d'assurance.



- ◆ Le maintien d'un **bon niveau de service public**. En effet, la baisse des dotations, annoncée par l'Etat, risquait d'avoir un impact négatif sur la qualité des services publics des cinq villes.

- ◆ La réalisation **d'économies de gestion**. Grâce au regroupement, certains services tels que la communication et l'informatique pourront être réunis, permettant ainsi de diminuer les dépenses.

◆ **L'aménagement** et le **développement du territoire**. La création d'une commune nouvelle permettra un aménagement et un développement du territoire de façon plus homogène. En outre, grâce aux économies réalisées, de nouvelles infrastructures de qualité pourront être mises en place.

- ◆ Une meilleure **solidarité financière et territoriale**, avec la mutualisation des moyens et les nouvelles synergies créées pour offrir un niveau de qualité de service plus homogène sur l'ensemble du territoire.

### SOURCES

La Gazette des communes  
Différents journaux locaux  
Site de la ville d'Annecy et de la C2A  
Reportage audio France Inter



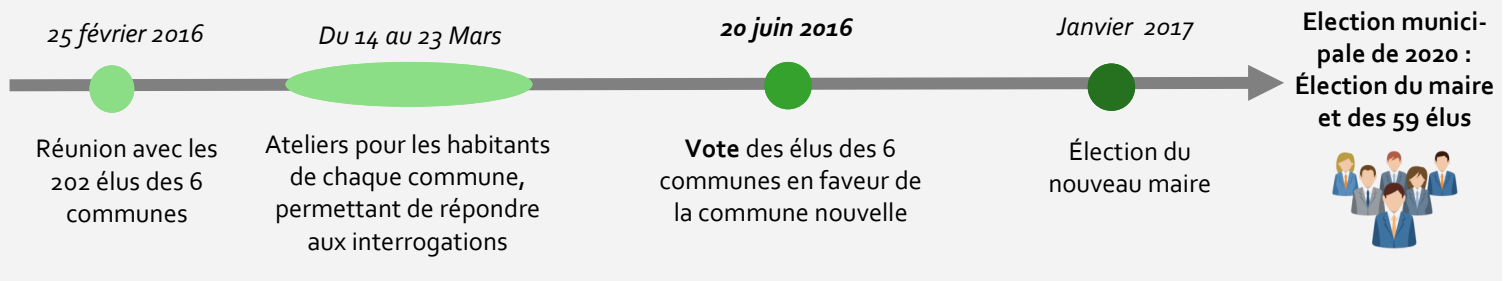
- ◆ La position **d'acteur au sein de la C2A**, qui sera agrandie, et de la **nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes**. En effet, la nouvelle région, plus grande, impliquait une perte d'influence pour la ville qui se retrouvait gème dans le classement par population. Ce regroupement permet à la ville de prendre la 6ème place, après Villeurbanne, et de peser dans les décisions.

L'agglomération d'Annecy va elle aussi s'agrandir pour accueillir les communautés de communes du pays de Fillière, du pays d'Alby, de la Tournette et de la rive gauche du Lac. Cette nouvelle agglomération devrait compter près de 200 000 habitants.

- ◆ Le renforcement du **cœur de l'agglomération**.



## HISTORIQUE



## QUELS IMPACTS POUR LE CENTRE DE GESTION 74 ?

La création de la commune nouvelle donne lieu à une **désaffiliation automatique** des cinq communes (Annecy-le-Vieux, Cran-Gevrier, Meythet, Pringy et Seynod) avec toutes les **conséquences financières et organisationnelles** que cela **implique pour le CDG 74**.

Tout d'abord, du point de vue **financier** cela correspond à une perte de :

- ◆ **8,5 %** des recettes pour la cotisation obligatoire (*calcul sur les chiffres de 2015*)
- ◆ **9%** pour la cotisation additionnelle (*calcul sur les chiffres de 2016*)
- ◆ **2,73 %** pour les services facultatifs (*calcul sur les chiffres de 2015*)



Ensuite, du point du vue **organisationnel**, cela va avoir un impact sur :

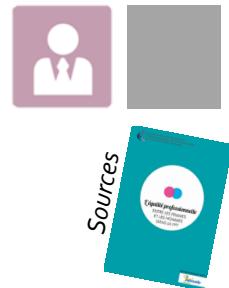
- ◆ la composition du Conseil d'Administration et des instances paritaires,
- ◆ les instances médicales,
- ◆ les carrières,
- ◆ les services facultatifs dont il faut appréhender le redimensionnement.

Cela nécessite donc **une nouvelle approche pour le CDG 74** qui développe **de nouveaux services** afin de répondre au mieux aux **nouveaux besoins des collectivités** et aux **nouveaux enjeux territoriaux**.

Pour conclure, les réformes actuelles impliquent de revoir le **modèle économique** de l'établissement. Cela a été **anticipé** par la mise en place du projet stratégique, induisant une réorganisation d'une part de **l'offre de services** et, d'autre part, de la mise en place d'une **GPEC interne** au CDG, pour adapter les ressources humaines aux objectifs fixés.

**Un travail avec la région**, dans une optique de mutualisation, est également développé. Une nouvelle charte de coopération est en cours de rédaction entre les 12 CDG de la région AURA.

Malgré cela, l'année 2017 est un tournant pour le CDG74, et sera délicate financièrement. Le CDG 74 s'est rapproché des services du payeur départemental pour envisager toutes les options possibles, afin de limiter **une répercussion directe sur les collectivités affiliées**.



## L'égalité professionnelle

Malgré un **taux de féminisation de 60 %** dans la Fonction Publique Territoriale, l'écart entre les hommes et les femmes reste marqué, tant au niveau de la position dans la collectivité qu'au niveau des salaires.

Quelques chiffres, de 2013, le font ressortir, au niveau national :



Écart de rémunération de **28 %** entre les hommes et les femmes



L'Assemblée Nationale ne compte que **23%** de femmes



**14%** des Maires, seulement, sont des femmes

### UNE FÉMINISATION INÉGALE DANS LA FPT

Si l'on s'intéresse au taux de féminisation en fonction des employeurs territoriaux, on remarque rapidement des inégalités importantes entre les différentes collectivités. En effet, ce taux peut atteindre **70% dans les départements**, ou encore 59% dans les régions, alors qu'il n'est que de **17% dans les SDIS**.

Ainsi, malgré une surreprésentation des femmes dans certains établissements, les postes à responsabilités restent occupés principalement par des hommes. En effet, les fonctions de cadre A+, administrateur ou ingénieur chef **sont remplis principalement par des hommes** (le taux de féminisation des emplois de direction n'est que de 18%).  
« Plus le périmètre d'une direction générale adjointe est étendue, moins il sera confié à une femme. »

Qu'est-ce qui explique cette sous-représentation dans les postes de direction ?

Plusieurs facteurs expliquent cela :

- ◆ Les femmes ont tendance à se mettre elles-mêmes des barrières dans leur avancement de carrière (manque de confiance en soi...)
- ◆ **80%** des tâches ménagères sont encore réalisées par les femmes, aujourd'hui. Ceci peut expliquer une fatigue ou encore un blocage dans la volonté d'avancer.
- ◆ Les femmes ne sont pas exposées aux mêmes risques que les hommes et sont donc plus « sensibles » sur certains postes.



### LES ÉCARTS SALARIAUX

Selon l'INSEE, un salarié de la FPT, en 2011, a perçu, en moyenne, un salaire net de **1 823€** (en équivalant temps plein). Si l'on s'intéresse au revenu médian, plus représentatif, la moitié des salariés gagnent **moins de 1 635€**. Pour une femme, l'écart de salaire avec un homme, de même âge et même niveau d'études, s'élève à **28% dans le secteur public**, 37% dans les grandes entreprises et 49% dans les petites entreprises.

### POURQUOI METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHÉ DE PROMOTION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS SA COLLECTIVITÉ ?

- 1 Pour **promouvoir le bien-être au travail** pour tous les agents (éviter les frustrations, les jalousies ...)
- 2 Jouer un **rôle d'exemplarité** pour l'ensemble de la société
- 3 Mettre en cohésion son action interne et l'**intérêt général**
- 4 Moderniser la gestion des ressources humaines et **donner une bonne image** de la collectivité

### COMMENT METTRE EN PLACE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS SA COLLECTIVITÉ ?

- 1) Connaître précisément la situation existante basée sur un diagnostic. L'observatoire de la parité entre les hommes et les femmes a mis en œuvre un document (DOVALE) afin de permettre aux collectivités de procéder à l'évaluation de leurs pratiques en matière d'égalité, et d'avoir ainsi une vision claire des actions à engager pour améliorer la situation,
- 2) Réaliser un plan d'actions,
- 3) Avoir une démarche de certification afin de s'engager dans une démarche logique d'amélioration des actions.

#### A NOTER

Les collectivités de **plus de 20 000 habitants** sont dans l'obligation de rédiger un rapport dédié à l'égalité entre les hommes et les femmes.

Le CDG 74 travaille actuellement sur des outils à mettre à disposition des collectivités pour les aider dans la mise en place de l'égalité homme - femme.



## Retour sur l'étude : le métier de secrétaire de mairie

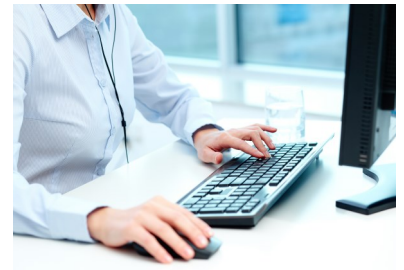
### LE MÉTIER DE SECRÉTAIRE DE MAIRIE DANS LE CONTEXTE ACTUEL

Le métier de secrétaire de mairie est exercé dans les communes de moins de 2000 habitants. Il s'agit d'une fonction incontournable dans le fonctionnement des collectivités. Au-delà, on parle de Directeur Général des services.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, le département de la Haute-Savoie va connaître une profonde réorganisation territoriale. Tout d'abord, la **carte intercommunale a été redessinée**. Il y aura désormais 3 communautés d'agglomération et 18 communautés de communes contre 27 actuellement. De plus, de nouvelles compétences issues des régions, des départements et des communes seront conférées aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI).

Ensuite, plusieurs **communes nouvelles vont voir le jour**. Pour la Haute-Savoie, on peut citer la commune nouvelle d'Annecy (regroupant les villes d'Annecy, Annecy le Vieux, Cran Gevrier, Meythet, Pringy, et Seynod) et la commune nouvelle de Fillière (regroupant les communes d'Aviernoz, Evires, Les Ollières, Saint-Martin-Bellevue et Thorens-Glières).

Enfin, la coopération intercommunale s'est accompagnée **d'un mouvement de mise en commun de services**, à la fois dans un souci de réaliser des économies d'échelle, mais aussi pour permettre une meilleure articulation des actions de plusieurs structures sur un même territoire. Appelés « services supports », on les retrouve dans des domaines tels que la passation des marchés publics, l'informatique, la communication ou encore la gestion des ressources humaines.



### L'ÉTUDE

C'est dans ce contexte de réorganisation territoriale que le Centre de Gestion de la Haute-Savoie (CDG 74) a recruté, sur une période d'un mois et demi, un étudiant en Master 1 Droit public de l'Université Savoie Mont Blanc, pour procéder à une **étude sur le métier de secrétaire de mairie et son évolution dans le département de la Haute-Savoie**.

Cette étude a été traitée de façon théorique (recherche documentaire), mais aussi de façon pratique (entretiens téléphoniques et questionnaires adressés aux secrétaires de mairie). Elle a permis, dans un premier temps de **recenser une partie des agents exerçant cette fonction dans le département au 1<sup>er</sup> juillet 2016** et dans un deuxième temps de **mieux appréhender le métier de secrétaire de mairie et ses enjeux**, afin que le CDG 74 puisse ainsi proposer un accompagnement adapté pour les agents et les collectivités pour les années à venir.

### PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE



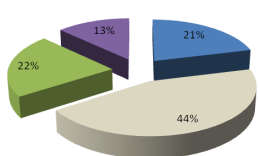
**80%**

Des communes ont répondu à l'enquête soit 157 sur 196



**96%**

des collectivités ont des secrétaires de mairie



**44%**

des communes interrogées ont entre 500 et 1000 habitants



**46**

La moyenne d'âge des 133 secrétaires de mairie qui ont répondu à cette question

L'étude complète sera publiée en fin d'année sur le site du CDG 74.





# Handicap

## Automne 2016 : lancement de la campagne Handitorial sur les données 2015

HANDITORIAL est un **outil de collecte annuelle et d'analyse des données sur le handicap** dans les collectivités territoriales. Il a été initié en 2013 par le FIPHFP et l'ANCDG (Association Nationale des directeurs et directeurs adjoints des CDG) afin **d'obtenir un état fidèle de l'emploi des travailleurs handicapés**, ainsi que des situations d'inaptitude dans la **Fonction Publique Territoriale**, y compris dans les collectivités de moins de 20 agents (qui ne sont pas soumises à l'obligation d'embauche).

En 2015, 51 Centres de Gestion, dont celui de la Haute-Savoie, ont lancé cette enquête sur les données 2014.

A partir des collectivités répondantes, a été extrait un échantillon de collectivités constituant une représentation du territoire national. Parmi les principaux résultats, on peut apprendre que **16,5 % des collectivités sont soumises à l'obligation d'emploi sur le plan national** et **15,7%** ont dans leurs effectifs au moins un **bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)**. Cette obligation concerne donc presque **une collectivité sur cinq**.

Sans vouloir « catégoriser » les agents de manière outrancière, il peut être utile **de connaître les situations les plus fréquentes** ; et donc de dresser un portrait soit des agents en situation de handicap, soit des agents en situation d'inaptitude :

Portrait type de l'agent en situation **d'handicap** :



- 54 à 58% ont + de 50 ans
- 52 à 56% sont des hommes
- 90% sont de **catégorie C**
- 80% ont un niveau V ou infra V
- 55 % en filière technique, 20% administratif, 6% social
- 50 à 54% sont présents depuis plus de 12 ans

Portrait type de l'agent en situation **d'inaptitude** :



- Entre 62 et 65% ont **plus de 50 ans**
- 1 avis sur 2 est temporaire
- 14% inaptitude définitive à toute fonction
- 37% inaptitude définitive aux fonctions
- 48% inaptitude temporaire

### POURQUOI REpondre A L'ENQUETE HANDITORIAL DANS MA COLLECTIVITE ?



Pour les collectivités de moins de 20 agents, cette enquête est le **moyen d'avoir une photographie des efforts que vous avez accomplis** en termes d'intégration de BOE. Pour les plus grandes collectivités, si la saisie des données prend du temps la première fois, les années suivantes, par contre, elles ne donnent lieu qu'à de simples mises à jour. Vous avez ainsi des indications sur les actions à mettre en œuvre pour répondre à vos obligations d'emploi.

Les **résultats peuvent être utilisés dans votre politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, et dans votre **communication vis-à-vis de vos agents**.

L'enquête est importante au niveau national pour échanger utilement avec la DGCL sur les questions de l'emploi dans la Fonction Publique Territoriale.

Pour toute question sur cette enquête, besoin d'assistance dans la saisie, vous pouvez contacter la cellule Handicap du CDG74.

#### CONTACTS

Cellule handicap CDG 74  
 Anne FAUCONNET  
 04 50 51 98 51  
[anne.fauconnet@cdg74.fr](mailto:anne.fauconnet@cdg74.fr)



# Ressources Humaines

## Prévention des Risques Psycho Sociaux : la démarche du CDG

Le CDG 74 a **engagé une démarche de prévention des risques psycho sociaux** pour l'ensemble des **services en interne**. L'établissement a décidé de se faire assister par les consultants en Ressources Humaines et en qualité de vie au travail de **Neeria** (groupe Sofaxis).

Cet accompagnement est proposé **gratuitement** dans le cadre du contrat groupe pour toutes les collectivités et établissements adhérents au contrat groupe d'assurance des risques statutaires.



### LE DÉROULEMENT

- 1) Un **questionnaire** sur la « qualité de vie au travail » **établi par notre courtier Sofaxis**, a été remis, avec les bulletins de paie, aux agents du CDG74 à l'automne 2015
- 2) Les documents remplis ont été transmis à Neeria et traités par des **experts statisticiens** dans le respect des règles de l'anonymat et de la confidentialité. **66%** des agents du CDG ont répondu à cette enquête.
- 3) Une **première restitution** a été faite auprès de nos élus et de la Direction Générale
- 4) une **deuxième présentation** a été faite à **tous les agents**, lors du séminaire interne de l'établissement.

### LES SUITES DE L'ENQUÊTE

A la suite de cette enquête, des préconisations et des propositions d'actions ont été présentées. Un comité de pilotage est mis en place pour la poursuite de la démarche associant notamment les services Ressources Humaines, prévention, médecine et l'assistant de prévention.

#### PENSEZ-Y !

Pensez-y pour votre **collectivité**, nos services sont à votre disposition.

## Actualités du contrat groupe d'assurance des risques statutaires

Les collectivités et établissements **employant moins de 30 agents, affiliés à la CNRACL** ont la possibilité de rejoindre le contrat groupe d'assurance des risques statutaires, à tout moment, par une décision de l'assemblée délibérante.

Afin de présenter ce contrat et tous les services qui y sont associés, le CDG 74 a organisé, pour les collectivités non encore adhérentes, une réunion d'information le **30 septembre 2016** à SEYNOD de 9h30 à 12h00.



Neeria, organisme de gestion agréé par Sofaxis, propose une **formation** relative à la « lecture et à l'interprétation des statistiques d'absentéisme pour raisons de santé » le **24 novembre 2016** au CDG74 de 9h30 à 17h. Toutes les collectivités adhérentes au contrat groupe y sont conviées **gratuitement** (seuls les frais de déplacements et de restauration sont à la charge de la collectivité).

Suite au recensement des besoins en formation lancé en fin d'année 2015 auprès des collectivités adhérentes, plusieurs formations sont organisées en 2016 pour répondre aux demandes de nos collectivités :

- ◆ conduire une démarche de **prévention des RPS** : les 20 et 21 septembre 2016 à THYEZ
- ◆ **prévenir les TMS et les arrêts de travail** : les 26 et 27 octobre 2016 à SEYNOD
- ◆ maîtriser la **gestion des absences** (dates et lieu à préciser)

## Le PASS 74



Dans le cadre du dispositif **d'action sociale PASS74** et du contrat cadre conclu avec Neeria, qui couvre la période 2014-2018, la société Pbw Group (pour les produits Réducéo, Pass Reduc) avait été retenue par Neeria sur l'option « Chèques réductions multi enseignes, loisirs, cadeaux, vacances & voyages ».

Depuis janvier 2016, le service rendu par cette société n'était pas à la hauteur des attentes de notre partenaire. De ce fait, il a recherché d'autres sociétés répondant aux besoins exprimés dans notre cahier des charges.

La société **Alter CE** a été retenue avec son produit : **Comitéo**. **Le nouveau dispositif est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2016**.

#### CONTACTS

Pour tout renseignements :  
**Laetitia GUIZARD**  
[laetitia.guizard@cdg74.fr](mailto:laetitia.guizard@cdg74.fr)  
04.50.51.98.60



## Santé & prévention

### Décret relatif aux travaux dits « réglementés » des mineurs

Plusieurs sortes de travaux peuvent être affectés aux mineurs en situation de formation professionnelle :

- Les travaux interdits pour lesquels **aucune dérogation** n'est possible (article L4153-15 à article L4153-37 du code du travail).
- Les travaux autorisés ne nécessitant pas de déclaration de dérogation, donc l'autorité territoriale d'accueil **n'a pas à adresser de délibération** : par exemple, les jeunes travailleurs titulaires d'un diplôme ou titre professionnel correspondant à l'activité professionnelle exercée sous réserve de l'avis favorable du médecin de prévention, les jeunes affectés à certains travaux électriques sous réserve de disposer d'une habilitation et dans les limites de cette habilitation, les jeunes travailleurs affectés à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements servant au lavage ayant reçu la formation obligatoire et titulaires d'une autorisation de conduite délivrée par l'employeur, le dépassement des poids limites Manutentions manuelles de charges (25kg pour les femmes et 55kg pour les hommes) sous réserve d'un avis médical d'aptitude autorisant le port de charges correspondant à plus de 20% du poids du jeune.
- Les travaux réglementés (article L4153-15 à article L4153-37 du code du travail) : le décret n°2016-1070 du 03/08/2016 introduit une procédure de dérogation propre à la FPT qui vise à permettre **aux jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle** dans la Fonction Publique Territoriale d'effectuer des travaux dits « réglementés » interdits par l'article L4153-8 du code du travail, mais susceptibles de faire **l'objet de dérogations sous certaines conditions déterminées par voie réglementaire** ainsi que le prévoit l'article L4153-9 du code du travail.



Pour ce type de travaux dits « réglementés », l'autorité territoriale d'accueil doit **remplir un certain nombre de conditions** :

- Avoir **procédé à l'évaluation des risques**, notamment élaboré et mis à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques professionnels (DUER), avoir **établi un plan d'action** et **mis en œuvre les actions de prévention** prévues.
- Avoir **dispensé l'information et la formation sur les risques** pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier
- Avoir pris les mesures pour **assurer l'encadrement du jeune** en formation par une personne compétente durant l'exécution des travaux
- Avoir **obtenu la délivrance d'un avis médical** sur la compatibilité de l'état de santé avec l'exécution des travaux pour lesquels la dérogation est demandée. (Avis renouvelable chaque année)

Afin d'affecter un jeune à des travaux dits « réglementés », l'autorité territoriale d'accueil, en collaboration avec l'agent de prévention, doit également **établir une délibération** qui précisera outre la nature des travaux réglementés confiés au jeune, les formations professionnelles assurées, les différents lieux de formation connus, le secteur d'activité de l'autorité territoriale d'accueil et enfin la qualité ou la fonction de la ou des personnes compétentes chargées d'encadrer les jeunes pendant l'exécution des travaux dits réglementés. Cette délibération est prise pour une **durée de 3 ans** et transmise par tout moyen conférant date certaine au CHSCT et à l'Agent chargé de la Fonction d'inspection.

#### SOURCES

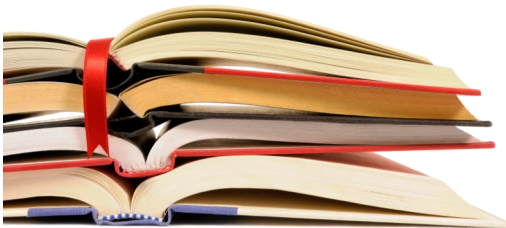
Décret n°2016-1070 du 03/08/2016 relatif à la procédure de dérogation permettant aux jeunes âgés d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle dans la FPT d'effectuer des travaux dits « réglementés », JO du 5 Août 2016



## Veille juridique

### Loi « travail »

Est parue au Journal Officiel du 09 Août 2016 **la loi n°2016-1088 du 8 Août 2016** relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui vient modifier un certain nombre de dispositions concernant le droit applicable aux agents publics.



**Son article 8** définit **entre autre les notions de travail effectif, d'astreinte et d'équivalences.**

Le travail effectif sous-entend trois conditions cumulatives : être à la disposition de l'employeur, se conformer à ses directives sans que l'agent puisse vaquer librement à des occupations personnelles. L'astreinte, quant à elle, s'entend comme « la période pendant laquelle le salarié sans être sur son lieu

de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ». L'employeur a un délai raisonnable pour avertir son agent de l'astreinte qui lui incombe.

Ensuite, la loi confirme les garanties minimales de travail telles que : les durées maximales de travail, la durée légale des heures supplémentaires ainsi que le travail de nuit qui doit rester selon l'article L3122-1 du code du travail « exceptionnel ». Sont également évoqués le temps partiel, le repos quotidien de 11 heures consécutives, les jours fériés et les congés en règle générale .

**L'article 27** de la loi vient compléter le CGCT dans son article L1311-8 sur la **mise à disposition de locaux auprès des organisations syndicales** par les collectivités territoriales ou leurs groupements. Une convention pourra être mise en place pour régir les relations contractuelles entre les parties, notamment la contribution à laquelle pourra prétendre l'autorité territoriale, ou encore les conditions de mise à disposition du local. A noter, en outre, qu'un droit à indemnisation pourra être dû à l'organisation syndicale si la collectivité territoriale lui retire la disposition des locaux dont elle avait bénéficié pendant au moins 5 ans sans lui proposer des locaux de substitution.

La loi, dans **son article 39**, instaure le **Compte Personnel d'Activité (CPA)** qui regroupe à la fois « le compte personnel de formation », « le compte personnel de prévention de la pénibilité » et « le compte d'engagement citoyen ». Le CPA est créé dans le but de sécuriser le parcours professionnel de l'agent : le compte personnel de formation a pour vocation entre autre d'informer son titulaire de ses droits à formation et de ses droits à congés ; le compte personnel de prévention de la pénibilité vise à renforcer les garanties applicables aux agents publics en matière de prévention et d'accompagnement de l'inaptitude physique. Enfin, le compte d'engagement citoyen est quant à lui créé afin de recenser les activités bénévoles ou de volontariat de son titulaire par exemple en matière de service civique ou en tant que maître d'apprentissage. Il est ouvert à une grande majorité d'agents allant même jusqu'aux apprentis.

A l'ère du numérique, la loi propose à l'employeur (article 54) de transmettre **le bulletin de salaire à son salarié par voie dématérialisée** avec l'accord de ce dernier et en respectant des règles de transmission sûres et confidentielles.



**L'apprentissage** est par ailleurs un sujet repris par cette loi **dans son article 73**. En complétant le code du travail, la loi fixe le régime applicable aux apprentis notamment leurs conditions d'accueil et de formation qui feront l'objet d'un avis au Comité Technique. Une convention pourra être conclue entre un



centre de formation d'apprentis et un ou plusieurs centres de formation gérés par une personne de droit public ou avec le CNFPT. Ce sont les personnes morales de droit public qui prennent en charge les coûts de formation des apprentis auprès des centres de formation, sauf si elles sont redevables de la taxe d'apprentissage. Enfin, la loi indique les modalités de rémunération des apprentis.



**De nombreux décrets d'application sont à prévoir .**

## La prolongation du plan SAUVADET



Est publié au Journal Officiel du 14 Août 2016, **le décret n°2016-1123 du 11 août 2016** modifiant le décret 2012-1293 du 22 novembre 2012 puis qu'il prolonge de deux années, soit jusqu'au 12 mars 2018, le dispositif de recrutements réservés

d'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale et modifie la date d'appréciation des conditions d'éligibilité, désormais fixée au 31 mars 2013. Il détermine l'autorité territoriale auprès de laquelle chaque agent éligible peut candidater, compte tenu de ses conditions d'emploi.

Il actualise également en annexe les grades des cadres d'emplois et corps de fonctionnaires territoriaux accessibles par voie de sélection professionnelle et recrutement sans concours.

**Une note vous sera prochainement adressée pour effectuer le recensement de vos agents concernés.**

### SOURCES

Décret n°2016-1123 du 11 Août 2016, relatif à la prolongation des recrutements réservés permettant l'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels de la fonction publique territoriale ainsi qu'à la mise à disposition et à la rémunération de ces agents, JO du 14 Août 2016.

## Majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux



Est publié au Journal Officiel du 14 Août 2016, **le décret n°2016-1124 du 11 août 2016** visant, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du protocole « parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique », à octroyer aux agents bénéficiant d'une clause de conservation d'indice à titre personnel, un nombre de points d'indice majoré supplémentaires identique à celui octroyé aux agents relevant du même cadre d'emplois.

**Les fonctionnaires territoriaux concernés verront leur indice de traitement modifié selon les modalités suivantes :**

**1. Pour les fonctionnaires de catégorie C :** lorsque le montant maximal de l'abattement annuel prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois considéré est fixé à 167 euros, l'indice de traitement constaté à la date d'entrée en vigueur de la revalorisation est augmenté de 4 points d'indice majoré.

**2. Pour les fonctionnaires de catégorie B :** lorsque le montant maximal de l'abattement annuel prévu pour les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois considéré est fixé à 278 euros, l'indice de traitement constaté à la date d'entrée en vigueur de la revalorisation est augmenté de 6 points d'indice majoré.

**3. Pour les fonctionnaires de catégorie A :** 4 points d'indice majoré supplémentaire la première année puis 5 points d'indice majoré supplémentaires à partir de la deuxième année ; l'abattement annuel maximal annuel est de 167 € puis de 389 € la deuxième année.

### SOURCES

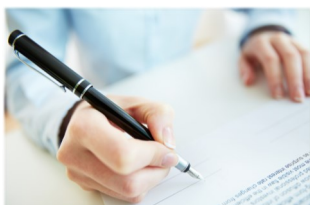
Décret n°2016-1124 du 11 Août 2016 relatif au PPCR : Majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux, JO du 14 Août 2016.



# Espace collectivités

## MASSONGY : DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL

La commune de Massongy a fortement évolué ces dernières années, devant répondre à de nombreuses évolutions territoriales et une demande croissante des usagers en terme de services publics. De plus, suite aux départs successifs du secrétaire de mairie et d'autres agents occupant des missions clés, l'équipe municipale s'est interrogée sur **l'organisation de la collectivité et son devenir**. Monsieur le Maire a rencontré Madame BOUVIER pour **bénéficier d'un conseil** sur les **solutions à mettre en place** afin de **restructurer les services de la commune**. La proposition d'un **audit** a été validée par le conseil municipal.



C'est dans ce contexte que le Centre De Gestion de la Haute-Savoie a ainsi été mandaté pour mener à bien un **diagnostic prospectif de l'organisation des services**. Ce dispositif a fait l'objet d'une convention entre la collectivité et l'établissement.

**Un projet d'accompagnement** avec une **étude sur l'organisation** permettant notamment la **mise à jour de l'organigramme** de la collectivité, définissant le rôle de chaque agent, a été réalisé par le Centre De Gestion.

### LA MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL : L'APPROCHE SOCIO-ÉCONOMIQUE – LES OUTILS : ENTRETIENS QUALITATIFS SEMI-DIRECTIFS DES ÉLUS ET DU PERSONNEL POUR DÉCELER LES PRINCIPAUX DYSFONCTIONNEMENTS

**1) L'analyse des dysfonctionnements : la phase qualitative de cette étude a reposé sur la réalisation d'entretiens.**

Six thèmes ont été abordés, se déclinant en une multitude de sous-thèmes :

<b>Les conditions de travail</b>	Exemples : Aménagement et agencement des locaux – matériel et fournitures – les conditions physiques de travail – la sécurité – l'ambiance au travail.
<b>L'organisation</b>	Exemples : La répartition des tâches et des missions – le processus décisionnel – la qualification de l'agent – spécialisation/polyvalence – intérêt dans le travail – l'autonomie – l'organigramme
<b>La gestion du temps</b>	Exemples : planification et programmation des tâches – tâches mal ou peu assurées
<b>La communication</b>	Exemples : Verticale – horizontale – transmissions des informations – relation avec les autres services ou l'extérieur – liens avec les élus.
<b>La formation</b>	Exemples : Adaptation à l'emploi – besoin de formation – compétences disponibles
<b>La stratégie</b>	Exemples : Eléments fédérateurs et projets à venir – orientations stratégiques – Outils de la mise en œuvre – le mode management



## 2) L'avis de l'expert et la présentation des idées fortes

Les principaux dysfonctionnements qui ont été mis en lumière : une répartition des tâches et des missions floue – un processus décisionnel peu lisible – un organigramme inexistant – un absence de fiches de poste – une absence de formalisme—des locaux non adaptés à l'activité des services – une charge de travail à mieux répartir – du matériel manquant.

Cette analyse objective a permis à la collectivité d'avoir un regard externe et de mettre des mots sur les dysfonctionnements dont ils étaient déjà, en partie, conscients.

## LES AXES DE SOLUTIONS

La démarche de changement nécessite **l'investissement de tous les agents**. Certains axes doivent faire l'objet d'un **travail de concertation** en groupe de travail avec le personnel.

Plusieurs axes de solutions ont été proposés à plus ou moins long terme : la création d'un organigramme – le recrutement d'un Directeur Général des Services – la mise en place de fiches de poste – établir un processus décisionnel clair – engager une réflexion sur les locaux, sur le matériel – établir un plan de formation .

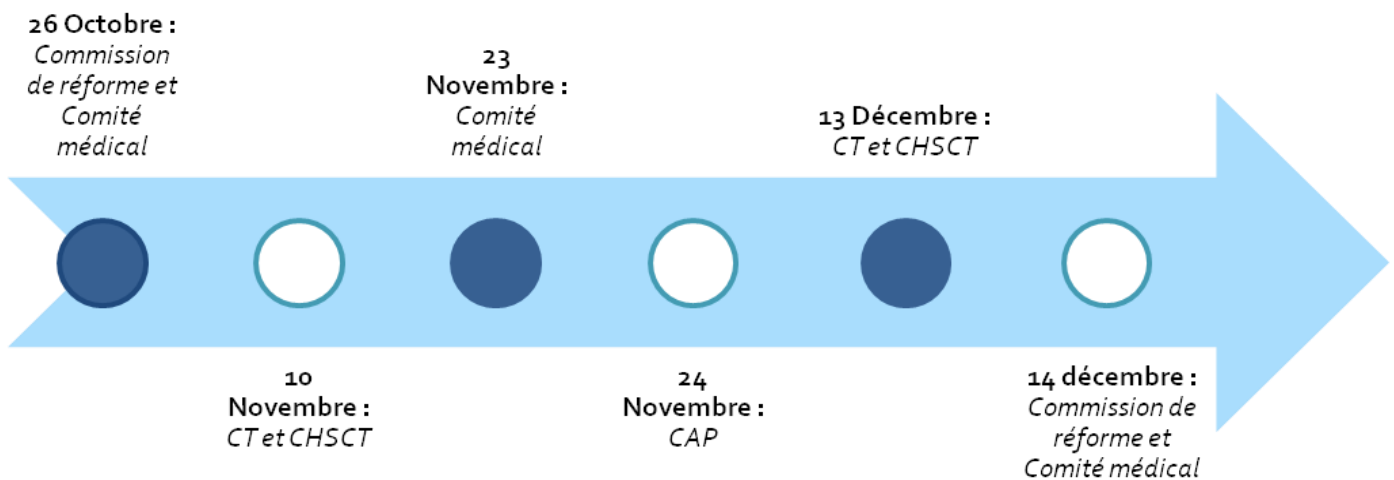


L'étude a répondu à la demande du Maire et a été présentée au conseil municipal ainsi qu'au personnel communal.

Les différentes problématiques soulevées doivent inciter tous les acteurs de la collectivité à se mobiliser, pour œuvrer en commun sur de **nouvelles valeurs** et de **nouveaux modes de fonctionnement**, plus axés sur la mise en place d'éléments structurants. L'élaboration des axes de solutions et leur mise en œuvre doivent permettre de **restaurer progressivement un cadre de travail serein**.

## Calendrier et Infos

### Calendrier des manifestations et autres réunions



### LÉGENDE :

**CT** : Comité Technique

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

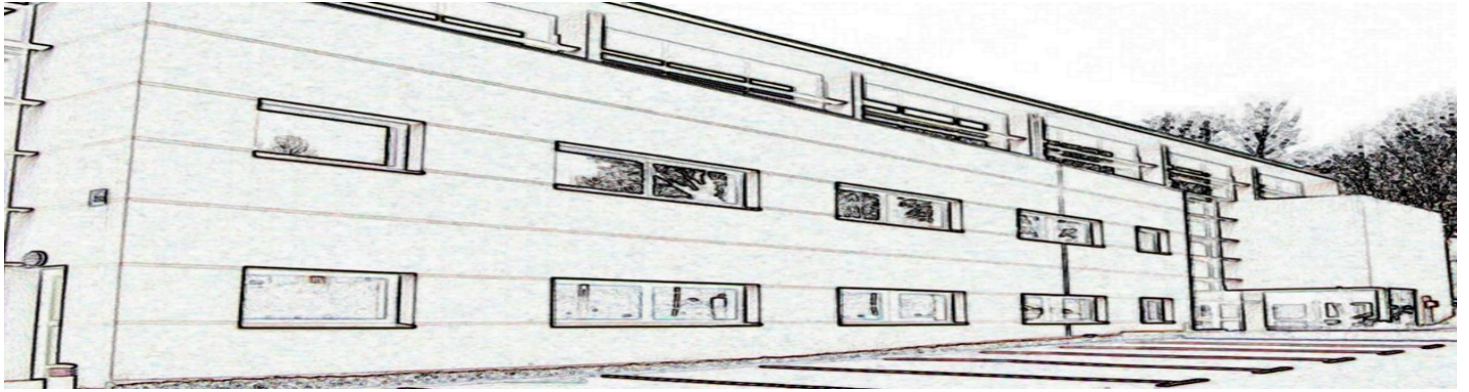
**CAP** : Commission Administrative Paritaire

**CM** : Comité Médical

**CR** : Commission de Réforme

Retrouvez tous nos évènements et manifestations sur notre site internet !





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

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

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

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

**Courriel** : [cdg74@cdg74.fr](mailto:cdg74@cdg74.fr)

**Adresse** : 55, rue du Val Vert -  
CS 30 138 — 74601 SEYNOD CEDEX



## Accès au Pôle Santé au Travail

**Adresse** : 89, rue du Val Vert - 74600 SEYNOD

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

**Tel** : 04 50 51 86 70

Sonnez pour annoncer votre arrivée



## Site internet

Découvrez toutes nos actualités et de nombreux documents sur notre site internet : [www.cdg74.fr](http://www.cdg74.fr)

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux ...



@cdgfpt74



Centre de Gestion 74



Centre de Gestion 74



Centre de Gestion 74

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



**Directeur de la publication**

Louis – Jean VILLARD

**Responsable de la rédaction**

Valérie BOUVIER

**Ont participé à ce numéro**

La direction du Centre de Gestion, Solène BOYRIES, chargée de communication, et les pôles du CDG74.

Crédit photos et images : Freepik

