

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°12

DOSSIER — P. 5

La charte de coopération régionale des douze CDG de la région AURA

SOMMAIRE

P. 4 - Retour sur le
site internet

P. 7 - Zoom sur la
CRE 2016

P. 9 - La semaine de
l'emploi des
personnes
handicapées

P. 10 - Chorus Pro



Carrières

Handicap

Statut

Emploi

Prévention



Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,

L'année 2016 a été riche en actualités : fusion d'intercommunalités, communes nouvelles, loi déontologie, charte de coopération régionale entre les douze CDG de la région Auvergne-Rhône-Alpes ... dont la plupart des mesures prendront effet 2017.

À n'en pas douter, l'année qui s'ouvre sera dense et nous obligera à penser l'organisation territoriale et donc la gestion des ressources humaines de façon différente. Les nouveaux périmètres, et la contrainte budgétaire redessinent peu à peu le contour de la notion de service public et donc de l'emploi territorial. Le CDG 74 mettra toutes ses forces vives pour vous accompagner dans ces changements : mise en place du RIFSEEP, GPEEC, conseil en organisation, ateliers mobilité, prestation paye ... Elus et agents seront mobilisés pour servir au mieux les collectivités et EPCI du département.

À l'aube de cette nouvelle année pleine de défis, **je vous présente mes meilleurs vœux de santé et de réussite.**

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

- La synthèse de l'enquête handitorial est parue p. 3
- Le CDG 74 présent au congrès des maires p. 3
- Retour sur le forum de l'emploi du 12 octobre p. 3
- Un nouveau responsable au service prévention p. 3

Focus

- Retour sur le site internet : un lancement prometteur p. 4

Dossier Spécial

- La charte de coopération régionale p. 5 - 6

Emploi

- Retour sur la conférence régionale de l'emploi p. 7-8
- La remise des diplômes de la licence MOCP p. 8

Handicap

- La semaine de l'emploi des personnes handicapées p. 9

Ressources Humaines

- Restitution de l'enquête sur le métier de secrétaire de mairie p. 10
- Sofaxis récompensé pour sa qualité de gestion p. 10
- Chorus Pro : mis en place au 1er janvier 2017 p. 10

Santé & prévention

- Attention hiver imminent ! p. 11
- Autorisation d'intervention à proximité des réseaux p. 11
- Planning de la cellule maintien dans l'emploi p. 11

Veille juridique

- De la transparence pour le budget des collectivités p. 12
- RIFSEEP et DGFIP p. 12
- Les rencontres statutaires p. 13
- Complétude des données carrière p. 13

Espace collectivités

- Mutualisation et fusion : entre opportunité technique et challenge politique p. 14-15

Calendrier & Infos

- Manifestations et autres réunions du CDG74 p. 15



Actualités

LA SYNTHÈSE DE L'ENQUÊTE HANDITORIAL EST PARUE POUR L'ANNÉE 2015

Lancée en 2014, l'enquête Handitorial, administrée par le CIG Grande Couronne et placée sous l'égide de l'ANCDG et de la FNCDG, récolte les données des collectivités concernant les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ainsi que sur les agents en situation d'invalidité. Destinée à l'ensemble des collectivités, elle est particulièrement riche d'enseignements pour les collectivités de moins de 20 agents (non soumises à la déclaration annuelle du FIPHFP).

Néanmoins, ce sont bien les données des collectivités de toute taille qui sont utilisées pour constituer un échantillon représentatif du territoire national et ainsi de donner les grandes lignes de la situation des invalidités et de l'emploi des personnes handicapées dans les collectivités.

Certains éléments sont maintenant bien connus sur le profil des BOETH, comme par exemple que parmi eux, 9/10 appartiennent à la catégorie C et que 56% appartiennent à la filière technique.

L'enquête révèle également d'autres éléments moins connus et met à mal quelques idées reçues comme le nombre important (entre 83 et 87%) des BOETH qui sont à temps complet et le fait qu'un avis d'invalidité sur deux est temporaire.

L'enquête Handitorial a été lancée sur notre territoire en Octobre. Elle sera clôturée en fin d'année 2016. Le **taux de réponse devrait être plus élevé cette année** (entre 15 et 20% au lieu de 10% en 2015). Il faut poursuivre l'effort et améliorer ce taux : on compte sur vous !

RETOUR SUR LE FORUM DE L'EMPLOI DU 12 OCTOBRE



3 personnes du pôle Recrutement Emploi Mobilité du CDG 74, étaient présentes le 12 Octobre au **forum de l'emploi du bassin annecien à Meythet**.

Lors de cette journée, l'établissement a proposé deux postes aux différentes personnes qui se sont présentées :

- Un poste d'agent comptable
- Un poste de secrétariat de direction en charge de l'état civil, des élections et des affaires générales.

41 personnes ont rencontré notre gestionnaire métiers.

LE CDG 74 PRÉSENT AU CONGRÈS DES MAIRES LE 19 NOVEMBRE



Le Centre de Gestion 74 était présent le samedi 19 novembre 2016 au **congrès de maire** de la Haute-Savoie.

Une matinée riche en échanges avec une intervention du président du sénat qui a réaffirmé son soutien aux communes dans un contexte budgétairement contraint.

De nombreux élus sont venus pour échanger sur le stand du CDG 74, ou découvrir l'offre de service.

UN NOUVEAU PRÉVENTEUR POUR LE PÔLE SANTÉ AU TRAVAIL !



Le CDG 74 a accueilli, le 2 novembre dernier, son nouveau responsable du service prévention, **Raphaël GALLET**.

Raphaël vient du Centre National de la Recherche Scientifique (CNRS), où il occupait les fonctions d'ingénieur en hygiène et sécurité et de conseiller à la sécurité pour le transport de matières dangereuses et en matière de radioprotection.

Il rejoint aujourd'hui le CDG 74 afin de renforcer l'équipe du pôle santé au travail et de piloter le service prévention des risques professionnels. Ses missions en tant que responsable du service et d'ACFI seront :

- Manager, organiser et piloter le service,
- Les missions d'inspection des collectivités dans le domaine de la santé et de la sécurité, missions inhérentes à la fonction d'ACFI
- L'organisation et la modernisation du service prévention dans un souci de qualité et de satisfaction des collectivités adhérentes.

Nous souhaitons à Raphaël la bienvenue et une belle réussite professionnelle.



Focus

Retour sur le site internet : un lancement prometteur !



Après près d'un an et demi de travail, le CDG 74 ouvrait le **11 juillet dernier**, son nouveau site internet. Celui-ci avait pour objectif de permettre aux collectivités des **gagner du temps** en trouvant plus facilement les informations souhaitées grâce à un **design retravaillé**. Il s'agissait aussi d'offrir une **base documentaire riche** et organisée, et d'être **accessible à tous** y compris sur tablettes et téléphones.

Cinq mois après l'ouverture du site, nous vous proposons un retour sur les chiffres :



*Taux de rebond : correspond à la visite d'une seule page, c'est-à-dire lorsque l'internaute quitte le site après n'avoir vu qu'une page. Ce chiffre est souvent vu de façon négative mais dans notre cas, cela est positif puisqu'il montre que les usagers arrivent directement sur la page et l'information qu'ils recherchent.



LA CHARTE DE COOPÉRATION RÉGIONALE DES CDG D'AURA

QU'EST-CE QU'UNE CHARTE DE COOPÉRATION RÉGIONALE ?

Une charte de coopération régionale est un document officiel qui permet aux Centres de Gestion de s'organiser, au niveau régional ou interrégional, pour exercer leurs missions. **C'est une forme de mutualisation entre CDG d'une même région.** Ces chartes ont été créées par la loi du 26 janvier 1984 et étaient existantes dans de nombreuses régions. Cependant, la loi du 16 janvier 2015, portant délimitation des nouvelles régions implique la rédaction de nouvelles chartes, notamment pour la région Auvergne-Rhône-Alpes (AURA).

LA CHARTE DE COOPÉRATION RÉGIONALE DES CDG DE LA NOUVELLE RÉGION



Cette nouvelle charte a été ratifiée par les **Centres de Gestion des douze départements** de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes le **5 décembre 2016**, pour la **période 2017 - 2020**.

L'objectif de cette charte est, au-delà des coopérations imposées par la loi, de **mutualiser de nouvelles missions**. Ainsi, un

centre de gestion qui souhaiterait créer un nouveau service, s'engage à en informer les autres afin que de possibles coopérations soient réfléchies à plusieurs. Via cette charte, les CDG de la région AURA pourront **renforcer le service rendu** aux collectivités et établissements publics adhérents grâce à la réunion des compétences professionnelles des 12 CDG. L'objectif est également de proposer **un niveau de service homogène** et de **renforcer la légitimité des CDG en tant qu'expert et tiers de confiance**.



Les missions mutualisées entre les CDG de la nouvelle région AURA :

- L'organisation des concours (avec une diminution du nombre de CDG organisateurs)
- La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A et B
- Le reclassement des fonctionnaires de catégories A et B devenus inaptes
- Le conseil de discipline de recours
- La gestion des FMPE
- L'observatoire régional de l'emploi
- La CRE
- L'expertise et information statutaire

Les douze CDG ont décidé **d'aller plus loin que la demande institutionnelle** en mutualisant des services au niveau régional. Les services proposés en complément seront les suivants :

- L'assistance à la retraite
- L'assistance à la mobilité
- Le conseil en organisation
- Le bilan de compétence
- Le calcul des allocations de retour à l'emploi
- La paie à façon

Ainsi, un Centre de Gestion qui ne proposerait pas l'un de ces services pourra conventionner avec un CDG de la nouvelle région pour que ce dernier puisse intervenir sur son territoire.



La région Auvergne-Rhône-Alpes

12% de la population française

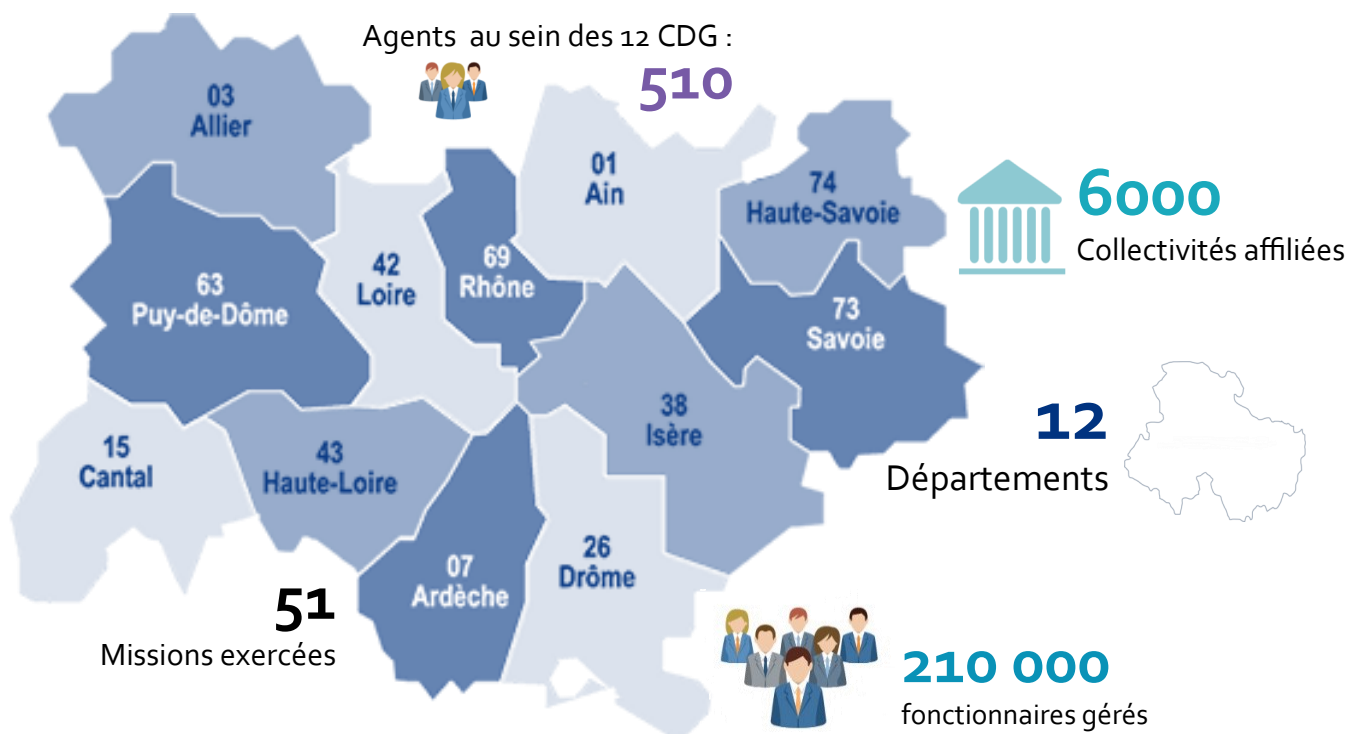
La 2^{ème} région de France

Une région plus peuplée que 13 pays de l'UE sur les 28 membres



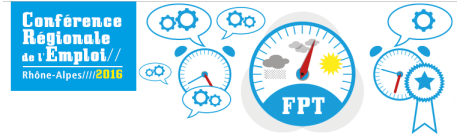
Une superficie équivalente à celle de l'Irlande

Les Centres de Gestion de la nouvelle région





Emploi



Zoom sur la Conférence Régionale de l'emploi



A l'occasion de la 9^{ème} édition de la **Conférence Régionale de l'Emploi (CRE)**, les plus grandes collectivités de la région Rhône-Alpes se sont retrouvées le **21 Octobre** dernier à Sainte Foy-Lès-Lyon. Cette année, le thème de la conférence était : « **Demain la FPT : emploi, qualité de vie au travail, dialogue social, temps de travail...** ».

Afin de répondre à cette problématique, **Philippe LAURENT**, Président du Conseil Supérieur de la FPT (CSFPT) et Maire de Sceaux, et **Jean-Robert MASSIMI**, Directeur général du CSFPT, ont pu intervenir, le matin, afin de présenter le Rapport sur le temps de travail dans la fonction publique et le Livre blanc sur l'avenir de la FPT.

Le rapport sur le temps de travail des fonctionnaires a été réalisé pour répondre à une demande du Premier Ministre, Manuel VALLS, faite en juillet 2015. Le document qui comprend **34 propositions** sur le temps de travail des fonctionnaires, a été présenté en mai 2016 à la ministre de la Fonction Publique, Annick GIL-RARDIN.

Le Livre Blanc de la Fonction Publique Territoriale présente différentes problématiques et propose des « esquisses » de solutions. Ce dernier suit, dans ses 5 chapitres, la vie d'un agent tout au long de sa carrière. Ainsi, il présente le cheminement suivant : l'accès à l'emploi dans la FPT, le développement de la carrière et des cadres d'emploi, la qualité de vie au travail, le dialogue social, et enfin, la mutation des territoires et le suivi de l'impact des réformes.



En fin de matinée, il a été présenté, par deux spécialistes des CDG de l'Isère et du Rhône, les données sur l'observatoire régional de l'emploi.

Nous vous proposons de revenir en chiffres sur les principaux enseignements de cette observatoire :

LES DONNÉES DE L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI

Entre 2014 et 2015, on constate une **stabilité des opérations de recrutement** avec une légère augmentation du nombre d'offre d'emploi.

Si l'on se concentre **sur les offres d'emploi**, voici ce qu'il en ressort en **Rhône-Alpes** :

84%

des offres d'emploi
concernent des postes
à **temps complet**

C'est dans **les structures
les plus petites** que l'on
retrouve le plus de **temps
non complet**

50 %

des offres d'emploi en
tant que **secrétaire de
mairie** sont à **temps
non complet**

29%

des **catégories C** sont à
temps non complet
Contre 8% pour les
catégories **A**



Les temps non complet sont majoritairement des **petits temps de travail** :

40 %
à moins du mi-temps

37 %
entre 17h30 et 28h

23 %
entre 18h et 35h

La présidente du CDG 69 et sénatrice, Catherine DI FOLCO, a présenté la **charte régionale de coopération régionale des CDG de la nouvelle région**. Vous trouverez les informations sur cette charte dans le dossier de ce Mag, page 5.



Enfin, l'après-midi a été marquée par **une table ronde** abordant les questions de l'aménagement du temps de travail, des 1607h de travail effectif, de la performance du service public et des perspectives d'évolution pour le temps de travail dans la FPT. Cette dernière, animée par le responsable du service emploi du CDG 69, Guillaume GONON, accueillait quatre intervenants : Jean-Robert MASSIMI, Directeur général du CSFPT, Lise FOURNOT-BOGEY, directrice des Ressources Humaines à la métropole de Lyon, Marie JACQUIN-PAVARD, responsable de projet de

la mission des temps et services innovants à la ville et Eurométropole de Strasbourg, Frederik JACQUELET, directeur général du cabinet conseil 3 cohésion international à Lyon.

Cette journée, riche en travaux et en échanges se poursuivra au travers d'actions concrètes notamment dans la mise en œuvre de la nouvelle charte régionale AuRA.

L'édition 2017 de la CRE sera la première édition pour la nouvelle région AURA !

Remise des diplômes de la licence MOCP



Le **Vendredi 21 Octobre 2016**, le Centre de Gestion de la Haute-Savoie était présent lors de la remise des diplômes de la licence Management Opérationnelle des Collectivités Publiques. L'établissement était convié en tant qu'**employeur** puisqu'il accueillait deux étudiants, mais également en tant que **partenaire officielle** de cette licence. Cette dernière, se déroulant en alternance entre une collectivité et l'IUT d'Annecy, est proposée par l'Université de Savoie et l'organisme FORMASUP.



Elle permet à des étudiants de Bac+2 d'entrer progressivement dans le monde professionnel tout en ayant des connaissances solides sur le milieu.

Les 22 étudiants de cette formation, dont Vullnet IBISHI et Solène BOYRIES travaillant au CDG 74, ont ainsi reçu leur certificat de réussite. Parmi ces apprentis, 6 ont poursuivi des études en Master ou ont repris une licence, **12 ont été embauchés** (dont Vullnet et Solène qui poursuivent au Centre de Gestion) et 4 sont en recherche d'emploi.

Le Centre de Gestion félicite tous ces étudiants pour leur réussite !

POUR EN SAVOIR PLUS

Si vous souhaitez en savoir plus sur cette licence, rendez-vous sur notre site internet dans la rubrique **emploi, apprentissage**.

Pensez à l'apprentissage dans votre collectivité, le **CDG 74 vous aide dans vos démarches**.



Handicap

Le semaine de l'emploi des personnes handicapées au CDG 74



L'Europe comptait en 2013 près de **80 millions de personnes handicapées (en situation de handicap)** (source Eurostat), soit plus d'un **Européen sur six**. Une personne sur 6 vit dans un environnement où **l'accessibilité** de nos lieux publics est à améliorer et où **les inégalités dans l'emploi** sont de plus en plus importantes.

Ainsi, depuis 1997, l'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, reconnue d'utilité publique) met en place **la semaine pour l'emploi des personnes handicapées (SEPH)**. C'est donc du **14 au 20 novembre** dernier qu'avait lieu la **20^{ème} édition** de cette manifestation qui se vit maintenant à l'échelon européen (SEEPH).

Cette dernière a pour objectif de permettre **la mise en relation de demandeurs d'emploi en situation de handicap et des recruteurs**. Elle a également pour but de **sensibiliser le grand public pour faire évoluer les représentations et casser les préjugés sur les handicaps**.

Le CDG74 a souhaité participer à cet élan en organisant, à destination de ses agents et de ses élus, **deux journées de sensibilisation au handicap**. Ces actions s'inscrivent également dans le cadre de notre convention avec le FIPHP qui encourage des actions de sensibilisation.

Ainsi, le **15 Novembre après-midi et le 18 Novembre** (toute la journée), la chargée de mission handicap a proposé aux volontaires de venir **vivre le handicap**. Les personnes ont donc dû évoluer en situation de **malvoyance ou de non-voyance, ou encore en fauteuil**, dans les locaux du CDG. Elles étaient guidées et conseillées, au cours de leur parcours, par deux consultantes : Emilie SZYJA et Céline CHOULET.

La première réalise des diagnostics accessibilité, des missions de conseil et des actions de formation, à la fois pour des établissements publics, mais également des entreprises privées. Elle est particulièrement spécialisée sur les thématiques de signalétique.

La seconde travaille sur des missions de diagnostic et de conseil accessibilité auprès des collectivités et des entreprises. Elle est également spécialisée sur le champ des installations touristiques et sportives.



Ces journées ont permis à tous, élus comme agents participants, de **toucher du doigt la difficulté d'évoluer dans l'environnement professionnel même lorsque les normes d'accessibilités sont respectées**. Elle montre qu'au-delà des textes de loi, il est important de bien comprendre les usages et la diversité des publics pouvant fréquenter nos établissements ou nos locaux professionnels.



Ressources Humaines

Retour sur la réunion sur le métier de secrétaire de mairie



Le **7 Novembre dernier** a eu lieu, dans les locaux du CDG 74, la **restitution de l'étude sur le métier de secrétaire de mairie**. Cette réunion, destinée aux collectivités ayant participé à l'enquête, était animée par Charles PINTHAUX, étudiant en master 2 de droit public, auteur de l'étude, qui s'articule autour de **3 thèmes** :

- les aspects du métier de secrétaire de mairie et ses évolutions,
- une étude statistique sur le métier en Haute-Savoie
- les actions mises en place par le CDG 74 pour accompagner les secrétaires de mairie dans les changements actuels et futurs.



Vous pouvez **trouver le diaporama**, présenté le 7 novembre, **sur le site internet** du CDG dans la rubrique « CDG 74 », « **rencontres et évènements** ». L'enquête complète y est également disponible. Cette dernière sera transmise à **L'ANDCDG** afin que ces derniers puissent utiliser les données pour des actions au niveau national.

Sofaxis, notre partenaire, récompensé pour sa qualité de gestion



Le **9 septembre dernier**, Sofaxis, notre **partenaire assurance**, a été récompensé pour « sa qualité de gestion » sur l'ensemble de ses activités d'assurance statutaire, par le cabinet Actuaris.

Notre partenaire, qui avait déjà reçu, en 2015, le label « Gold » par ce même cabinet, a atteint aujourd'hui **un taux de conformité de plus de 90%** dans 4 axes clés que sont : le niveau de conformité réglementaire, la qualité de service, l'organisation et l'efficacité ; lui permettant ainsi de recevoir le label « Platinum ». Ce niveau de labellisation est le plus élevé, jamais attribué, jusqu'à présent, à un acteur du monde de l'assurance.



Chorus Pro : mis en place depuis le 1^{er} janvier 2017

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la majorité des fournisseurs des collectivités territoriales et des établissements publics doivent transmettre leurs factures en format dématérialisé, via le portail Chorus Pro. A l'horizon 2020 se seront tous les fournisseurs, peu importe leur taille, qui seront concernés.

La facture électronique permettra, à moyen terme de dématérialiser 100 millions de factures chaque année en France. Les bénéfices attendus sont nombreux tant au niveau environnemental, organisationnel que financier. Cela permettra en outre une plus grande traçabilité et sécurité des documents comptables.





Santé & prévention

Attention ! Hiver imminent !



En cette période de l'année, arrivent le gel et la neige !

Chaque année, des agents sont victimes de chutes aux abords de leur lieu de travail. Le coût des arrêts maladie peut vite s'avérer onéreux, surtout en cas de complication, au-delà de l'aspect humain.

C'est donc le moment idéal pour vous rappeler d'établir des plans de salage et de déneigement pour l'accès piétonnier aux bâtiments communaux. En tant qu'employeur, vous êtes tenu de par l'article L4121-1 du code du travail de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »

Selon l'article L4121-2 du code du travail vous devez: éviter les risques, les évaluer et les combattre à la source. Dans ce cas précis, on entend l'action de déneigement et/ou l'action de salage en vue d'éviter les chutes. Ces actions doivent être à la fois planifiées et évolutives pour garantir des conditions de sécurité optimales durant la journée de travail.

AIPR : Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux

L'AIPR est une nouvelle obligation de compétences pour les personnels intervenant à proximité des réseaux dont le but est de prévenir les endommagements de réseaux et qui sera obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2018.

Les acteurs concernés : maîtres d'ouvrage publics et privés de travaux ainsi que leurs appuis en maîtrise d'œuvre, entreprises de travaux : concepteurs, encadrant et opérateurs.

QUELLES SONT LES CONDITIONS MINIMALES PERMETTANT LA DÉLIVRANCE DE L'AIPR ?

L'employeur délivre l'AIPR en se fondant sur au moins l'un des modes de preuve suivant, s'agissant des compétences de son salarié :

- 1 - un CACES en cours de validité prenant en compte la réforme anti-endommagement, pour les conducteurs d'engins de travaux publics (pelles, foreuses, trancheuses, camions aspirateurs, grues, nacelles, chariots élévateurs,...)
- 2 - un titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle, des secteurs du bâtiment et des travaux publics ou des secteurs connexes, datant de moins de 5 ans et prenant en compte la réforme anti-endommagement
- 3 - une attestation de compétences délivrée après un examen par QCM encadré par l'État, et datant de moins de 5 ans.

RÉFÉRENCES

article R. 554-31 du code de l'environnement
articles 20 à 22 et article 25 de l'arrêté du 15 février 2012 modifié
arrêté encadrant l'examen par QCM

L'AIPR peut être rédigé à l'aide du CERFA n° 15465*01.

Planning de la cellule de maintien dans l'emploi

La cellule de maintien dans l'emploi aura lieu **tous les 1er mercredi matin de chaque mois**, voici les **premières dates** des sessions de 2017 :

- Mercredi 04/01/2017
- Mercredi 01/02/2017
- Mercredi 08/03/2017
- Mercredi 05/04/2017

Vous trouverez toutes les dates sur notre site internet. *Attention ce planning est susceptible d'être modifié.*

Si vous êtes **intéressé ou que vous avez des questions**, n'hésitez pas à contacter :
Marie-Christine PINGET, medecine@cdg74.fr, 04 50 51 86 70





Veille juridique

De la transparence pour le budget des collectivités

Le décret précisant les **modalités de publication des documents budgétaires des collectivités**, est paru, fin juin, dans le cadre de la loi NOTRe du 7 août 2015.

Ce dernier a pour objectif de permettre aux citoyens d'avoir **accès facilement aux informations financières** de la collectivité, via le site internet de cette dernière.

Ce décret indique que les documents budgétaires des communes doivent dorénavant être ligne en suivant **certaines obligations** :

- Les documents doivent être en format intégral et non modifiable
- Ils doivent être facile à lire et à télécharger
- Les informations doivent être, évidemment, gratuites
- Les documents doivent être publiés dans un délai d'un mois à compter de l'adoption par le conseil



Toutes les collectivités (département, région,...) sont concernées excepté celles qui n'ont pas de site internet.

La dématérialisation des bulletins de paies

Avec un taux de **15% de bulletin de paie dématérialisé, en 2015**, contre **95% en l'Allemagne** et **73% en Grande Bretagne**, la France est loin derrière la plupart de ses voisins européens. Ainsi, un décret, portant sur la dématérialisation, est sorti en août 2016 puis complété le **13 décembre** par un deuxième décret.

Nous vous proposons quelques précisions :

NOUS POUVONS NOUS DEMANDER POURQUOI DÉMATÉRIALISER LES BULLETINS DE PAIE

Le but de cette dématérialisation est multiple : la réduction de papiers, dans un souci d'écologie, l'accélération des flux, la diminution des coûts de traitement mais également d'envoi.



LES AGENTS DEVRONT-IL ÊTRE INFORMÉS AVANT LA MISE EN PLACE DE CE DISPOSITIF ?

Oui, les agents devront être informés un mois avant la mise en place des bulletins dématérialisés ou lors de l'embauche. Ces derniers ont le droit de s'y opposer.

RIFSEEP et DGFIP



Une réponse récente apportée par la DGFIP (DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES) précise qu'« en l'absence d'une nouvelle délibération fixant le régime indemnitaire des agents selon les nouvelles dispositions réglementaires parues, **l'ancien régime indemnitaire continue à s'appliquer.**

A contrario, toute modification du régime indemnitaire des agents relevant d'un cadre d'emplois dont le corps équivalent de l'État bénéficie du RIFSEEP entraînera, par suite, la mise en place de ce régime indemnitaire.

Autrement dit, toute délibération modifiant le régime indemnitaire relatif aux cadres d'emplois dont le corps équivalent de l'État bénéficie du RIFSEEP entraînera, l'instauration du RIFSEEP ».



Carrières et retraites

Retour sur les rencontres statutaires du mois de novembre



Près de **230** personnes étaient présentes les **15 et 18 Novembre dernier** aux rencontres statutaires qui ont eu lieu à Archamps et Seynod.

Ces journées, animées par Hélène MEYNET et Caroline BANNERY, directrice et directrice adjointe du pôle carrières et retraites du CDG 74,

ont permis de revenir sur les décrets sortis récemment portant sur le PPCR (« réforme relative aux parcours professionnels, carrières et rémunérations »). Les personnes présentes ont également pu échanger sur le RIFSEEP.

Le diaporama des interventions est disponible sur notre site internet dans la rubrique « CDG 74 », « Rencontres et événements ».

INFO PLUS

Concernant le PPCR, il a été proposé de réaliser d'autres rencontres sur ce thème, en début d'année. Des informations plus précises vous seront communiquées.

Complétude des données carrière dans le cadre du Droit à l'Information

Dans le cadre du Droit à l'Information, tous vos agents de 55, 60 ou 65 ans recevront une **EIG** en 2017.

ESTIMATIONS INDICATIVES GLOBALES (EIG)

Le portefeuille du service **Simulation de calcul** de votre **espace personnalisé** est alimenté de la liste des agents nés en 1952, 1957 et 1962.

Depuis ce service, vous devez vérifier et compléter les données familiales et de carrière des dossiers de simulation de calcul des agents concernés.

De la parfaite complétude des données carrière et familiales de vos agents dépendra la qualité des Estimations indicatives globales (EIG) qui leur seront adressées.

Le droit à l'information, c'est aussi l'envoi des **RIS** aux agents de 35, 40, 45 et 50 ans :

RELEVÉS INDIVIDUELS DE SITUATION (RIS)

Le service **Gestion des comptes individuels retraite** vous permet de compléter, si nécessaire, les données carrières des agents nés en 1967, 1972, 1977 et 1982 et donc destinataires d'un **RIS** en 2017.

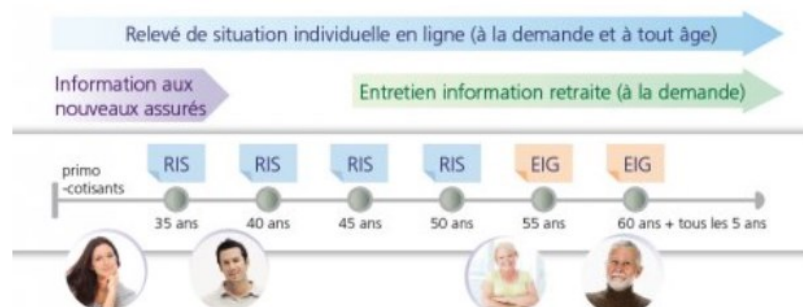
Dans les deux cas (EIG ou RIS), nous attirons votre attention sur la nécessité de corriger les anomalies éventuelles de votre **DADS** afin de garantir l'exactitude des données des **CIR** des agents, dont sont issues les informations indiquées dans les RIS et les EIG.

CONTACTS

Le service « Retraites » se tient à votre disposition pour vous aider dans cette démarche :

Catherine VIOLLET, 04 50 51 98 56
Nathalie VASQUEZ, 04 50 51 23 46

N'attendez pas la date limite d'envoi des dossiers (en principe fin mai 2017) pour les transmettre à la CNRACL via le CDG le cas échéant.





Espace collectivités

Mutualisation et fusion : entre opportunité technique et challenge politique



L'intercommunalité est créée pour se rassembler et mener à bien ce que nous ne pouvons faire à l'échelle communale faute de pertinence et/ou de moyens. C'est dans ce cadre que s'inscrit l'obligation de mise en place d'un schéma de mutualisation des services. Elle a pu être vécue par les élus comme une contrainte administrative supplémentaire ou alors comme une possibilité de donner plus de sens à leur regroupement. C'est cette seconde option qu'a retenue, fin 2014, la Communauté de Communes du Bas-Chablais (CCBC).

Pour ce faire, il a été décidé de mener un recensement concernant l'ensemble du personnel et des pratiques ressources humaines du territoire (17 communes, la CCBC et son CIAS soit près de 500 agents). Son exploitation a ensuite été menée à l'occasion des réunions trimestrielles réunissant les secrétaires de mairie et DGS du territoire, instance appuyée par une apprentie en formation Licence professionnelle de management opérationnel des politiques publiques embauchée par la CCBC (formation soutenue par le CDG74). L'idée était de créer un vrai schéma de mutualisation, opérationnel, sorte de projet d'administration intercommunal créant un lien fort entre les communes et leur intercommunalité pour un portage commun du projet de territoire (écrit en interne sur les premiers mois de 2015 parallèlement aux premiers pas du projet de schéma de mutualisation). Le bilan du recensement RH a mis en avant deux grandes de pistes de travail :

- Des renforts mutualisables sur des postes sensibles et non pourvus ou des groupements de commandes pour pallier ces postes
- L'absence de gestion prévisionnelle des emplois et compétences dans un contexte délicat de pyramide des âges, de fortes évolutions des attentes de la population et d'une réelle difficulté à recruter en raison de l'attractivité suisse.

A l'occasion du conseil communautaire du 17 décembre 2015, l'ensemble de ces démarches ont abouti à deux délibérations interagissant entre elles :

- L'adoption du schéma de mutualisation avec priorisation politique des pistes de travail
- L'adoption d'un Pacte politique devant permettre la naissance de Thonon Agglomération

La seconde délibération a de facto modifié les priorités qui ressortaient du schéma de mutualisation tout juste arrêté. S'il comportait une mention encourageant une politique volontariste en la matière, dans les faits les premiers arbitrages politiques ont écarté un travail de fond sur le pan RH qui était proposé (diagnostic externalisé exhaustif avec pistes de travail et projet d'administration) pour se concentrer sur le rapprochement des compétences. Il fallait déjà apprendre à modifier son rythme et moduler les attentes sur un dénominateur qui soit commun. Dès lors, la méthode de recensement RH du schéma a été partagée avec les futurs partenaires permettant d'analyser les synergies et complémentarités en prévision de la future organisation de travail. Il s'est agi :

- Pour la partie « aggro » de geler les pistes qui pouvaient apparaître comme concurrentes entre les renforts et les services des futurs partenaires
- Pour la partie « CCBC » de travailler à la mise en place de la GPEC de territoire en se saisissant du sujet du RIFSEEP avec l'appui du CDG74.



Le siège de la Communauté de Communes du Bas Chablais.

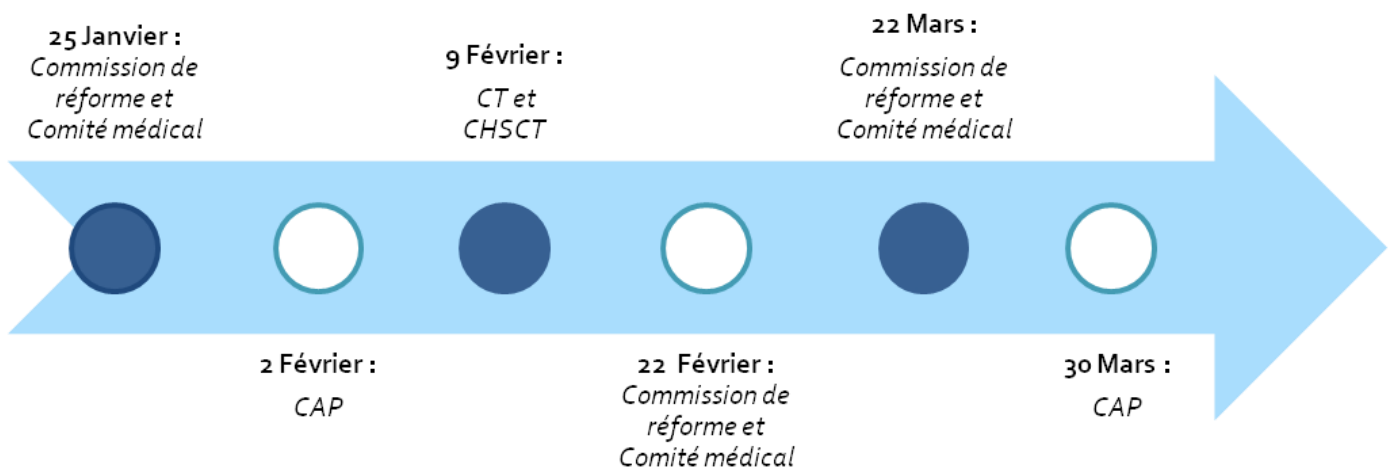
Ce travail a été l'occasion de confirmer les constatations effectuées par le CDG74 : le prisme de l'analyse de la GPEC sous l'angle du bassin d'emplois permet, par une taille critique pertinente, d'initier un travail de fond et d'innovation. Le but était de casser la concurrence entre collectivités et de travailler à une analyse commune des besoins, attentes et résultats. Sans avoir généré d'effets rattrapages, une méthode commune de cotation des postes et d'analyse sur la base d'une matrice multicritères co-rédigée a pu voir le jour.

Dans le même temps, le travail d'harmonisation sur l'agglomération a été mis en attente des instances communes de dialogue social. La position retenue consiste à ne pas précipiter les choses, d'agir et de travailler de concert, en transparence avec les agents du futur ensemble. Un dialogue préalable a été laissé à l'initiative de chaque partenaire pour son propre personnel par tous moyens. L'effort a été porté sur les progiciels comprenant les bases de données RH complète notamment pour la paie assurant la capacité à payer les agents et permettant déjà d'évoquer le sujet de la rémunération.



Calendrier et Infos

Calendrier des manifestations et autres réunions



LÉGENDE :

CT : Comité Technique

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

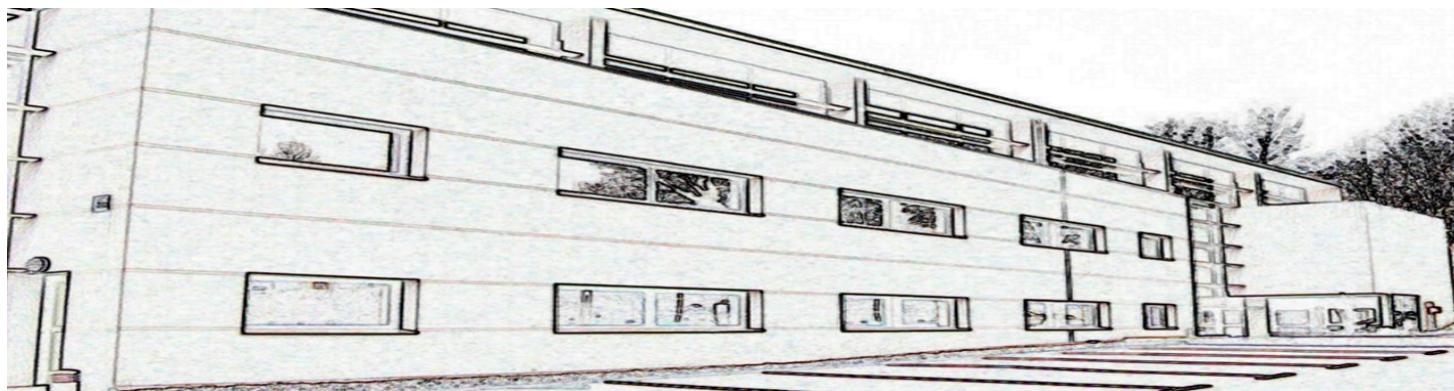
CAP : Commission Administrative Paritaire

CM : Comité Médical

CR : Commission de Réforme



Retrouvez tous nos événements et manifestations sur notre site internet !



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

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

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

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

Courriel : cdg74@cdg74.fr

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



Accès au Pôle Santé au Travail

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

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

Tel : 04 50 51 86 70

Sonnez pour annoncer votre arrivée



Site internet

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

*Le Président du Conseil d'Administration, la
Direction Générale et l'ensemble des services
du CDG 74 vous souhaitent une très
BONNE ANNEE 2017 !*



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

**Retrouvez-nous sur les réseaux
sociaux ...**



@cdgfp74



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 !*