

Centre de référence et de confiance

Dans un monde territorial qui bouge

Garant d'expertise



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale

Créateur d'innovation



LE MAG DU CDG 74

Magazine d'information du Centre de Gestion de la
Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie

N°13

DOSSIER — P. 5

La Loi Déontologie & Loi Egalité Citoyenneté

SOMMAIRE

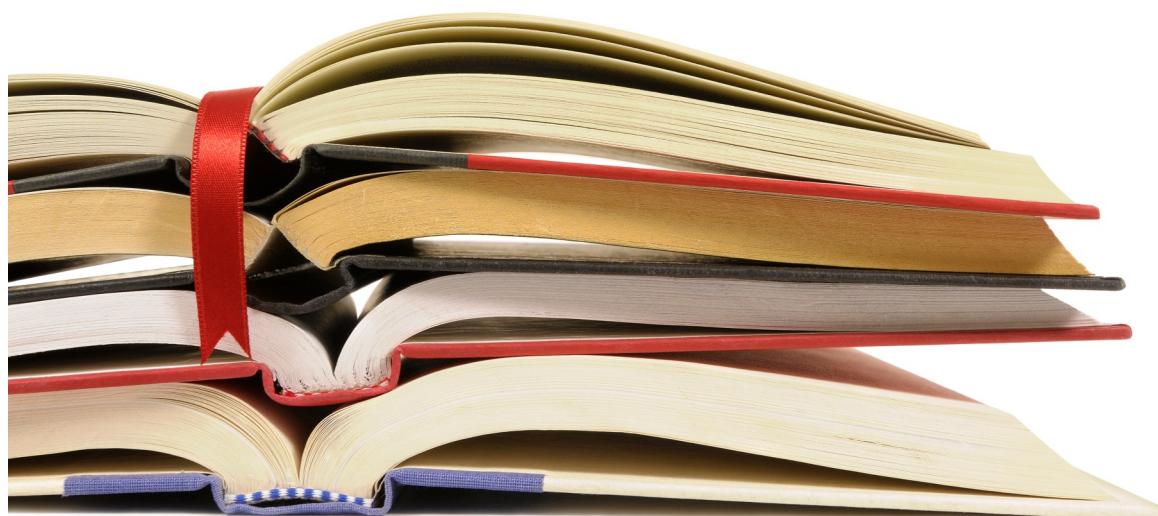
P.4 - La
cybercriminalité

P.8 - Convention
avec le FIPHP

P. 11 - Ordonnance
du 19 janvier

P. 12 -
Prélèvement de
l'impôt à la source

P. 13 - Du
mouvement au
pôle carrières



Carrières

Handicap

Statut

Emploi

Prévention



Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,

L'année 2017 s'ouvre avec des bouleversements importants. Pour le CDG 74 des changements notables tant au niveau de la gouvernance, que de l'organisation sont en cours. En effet la création de la commune nouvelle a eu pour conséquence le renouvellement de certains membres du Conseil d'Administration.

Ainsi, le 26 janvier dernier, un nouveau Conseil d'Administration a été installé ainsi que deux nouvelles vice-présidentes : Anne Blanc et Claudine FAUDOT.

Quant à l'organisation, la nouvelle charte régionale et la loi déontologie (votée en avril dernier), elles produisent déjà leurs effets dès ce début d'année. Le CDG74 est donc en mouvement avec un nouvel organigramme et des services de plus en plus tournés vers les demandes d'accompagnement des collectivités. Ce premier trimestre fut aussi celui de la finalisation de la convention V3 avec le FIPFHP, permettant ainsi de poursuivre nos efforts en matière d'insertion des personnes en situation d'handicap.

Enfin un nouvel évènement voit le jour avec la mise en place des « Matinales du CDG » pour être encore au plus près du terrain et vous aide dans votre quotidien.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

De nouveaux membres au Conseil d'Administration p. 3
Les collectivités doivent publier leur organigramme p.3
Le CDG 74 a accueilli les directeurs de la région AURA p. 3
Les données AGIR'H p. 3
Du mouvement en 2017 p. 3

Focus

La cybercriminalité p. 4

Dossier Spécial

Loi Déontologie & Loi Egalité Citoyenneté p. 5 - 6

Emploi

Licence et Master en apprentissage p. 7
Retour sur le concours d'infirmier p. 7

Ressources Humaines

Les matinales du CDG p. 8
Le nouvel organigramme du CDG p. 8
Formations p. 8

Handicap

Conventions avec le FIPFHP p. 9
Panorama 2016 p. 10

Santé & prévention

Les rencontres de la Santé au travail p.11
Le départ d'un médecin au pôle santé p.11
Ordonnance du 19/01, le temps partiel thérapeutique p.11
Planning de la cellule maintien dans l'emploi p.11

Veille juridique & Carrières

Ordonnance du 19/01, le CPA p. 12
Prélèvement de l'impôt à la source p. 12
Du mouvement au pôle carrières et retraites p. 13
Nouveau : les boîtes à outils p. 13
Retour sur les rencontres statutaires p. 13

Espace collectivités

La Communauté de Commune de la Vallée Verte :
la culture de l'intercommunalité p. 14-15

Calendrier & Infos

Manifestations et autres réunions du CDG74 p.15



Actualités

DES NOUVEAUX MEMBRES POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG 74

Suite à la création de la commune nouvelle d'Annecy, les communes : Annecy-le Vieux, Seynod, Cran-Gevrier, Meythet et Pringy ne sont plus affiliées au CDG. Leurs élus ne pouvaient donc plus siéger au sein du Conseil d'Administration de notre établissement. Il a ainsi fallu le renouveler en janvier. Des nouveaux membres ont été installés dont deux vice-présidentes.

Les vice-présidents, à compter du 1er janvier 2017, sont désormais : Mme BLANC, M. VUICHARD, M. BOCHATON, Mme FAUDOT.



LES COLLECTIVITÉS DOIVENT PUBLIER LEUR ORGANIGRAMME EN LIGNE

La loi du 8 octobre 2016, pour une République Numérique impose, dans son article 6, que les collectivités de plus de 3500 habitants soient soumises aux règles d'ouverture des données. Ainsi, lorsque ces dernières disposent déjà de documents administratifs sous forme électronique, elle doivent les publier en ligne. On entend par ces « documents administratifs » notamment les organigrammes.

L'article 8 de la loi laisse, aux collectivités concernées, un délai de 6 mois suite à la promulgation pour qu'elles publient leurs documents (soit jusqu'au 8 avril).

LE CDG 74 A ACCUEILLI LES DIRECTEURS DES CDG DE LA RÉGION AURA

Le 23 janvier dernier, le Centre de Gestion de la Haute-Savoie a accueilli les Directeurs et Directeurs adjoints des douze CDG de la région Auvergne-Rhône Alpes.

Cette journée avait pour objectif la mise en œuvre opérationnelle de la nouvelle charte régionale.



LES DONNÉES AGIR'H



N'oubliez pas de **mettre à jour vos données** (adresse mail, changement d'adresse postale, ...) dans **votre logiciel AGIR'H**. En effet, nos référentes carrières et le service médecine ont besoin de ses données pour traiter vos dossiers. De plus, une grande partie de notre communication est faite par mails, vous risqueriez ainsi de ne pas recevoir toutes les informations. Pensez également à vous rendre sur notre site internet régulièrement pour être informé de l'actualité.

DU MOUVEMENT EN 2017 !



Du mouvement s'annonce pour le personnel du CDG74, en effet, des congés maternités, des départs à la retraite et l'arrivée d'un stagiaire s'annoncent !

2 agents seront absents pour des **congés maternités et 1 pour un congé parental** : Sonia LALLA, au service expertise juridique, Margot HOFSTETTER, chargée du conseil en organisation et Aurélia CHAUVEL, au service finances.

Margot sera remplacée par Maxime LONGERET pour toute la période de son congé et Aurélia par Julian PINGET.

A cela, s'ajoute **4 départs en retraite** au cours de l'année 2017 : Louis-Jean VILLARD, directeur général des services, Hélène MEYNET, directrice du pôle retraite, Marie-Ange WAGON, secrétaire générale et Marie-Christine PINGET, secrétaire des médecins.

Caroline BANNERY, aujourd'hui directrice adjointe aux carrières, prendra la direction du pôle et sera secondée par Carla SOARES, jusque-là DRH à la mairie de La Clusaz.

Enfin, le CDG a accueilli, le 27 février dernier, Charles PINTAUX, étudiant en Master 2 à la faculté de droit de Chambéry, pour un **stage de 6 mois**.

Il avait déjà réalisé 2 mois de stage dans nos locaux pour étudier le métier de secrétaire de mairie. Cette fois, il travaillera sur les **statistiques de l'emploi**.



Focus

Attention

... à la cybercriminalité



Depuis quelques années, les entreprises, les usagers, les collectivités et même les hôpitaux se trouvent de plus en plus souvent confrontés à des cyberattaques. En effet, il n'est plus rare qu'une personne extérieure entre dans un système afin de bloquer des ordinateurs ou de voler des données.

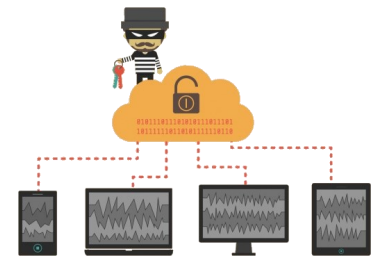
Le nombre de ces attaques a énormément augmenté ces dernières années, si bien que la France est à la 9^{ème} place dans le classement des pays où la cybercriminalité est la plus active. Il est difficile d'établir une liste de ces menaces car celles-ci évoluent vite et se renouvellent presque chaque jour.

Afin de sensibiliser les collectivités sur cette problématique, l'ANDCDG a réalisé un fascicule sur le sujet. Nous vous proposons un petit résumé de ce document de 113 pages.

LES ATTAQUES LES PLUS COURANTES

Il existe de nombreuses formes de cyberattaques et les hackers en créent de nouvelles tous les jours, il est donc difficile de toutes les présenter mais voici les plus courantes :

● Les tentatives **d'extorquer des codes par un mail piégé** (appelé phishing). La personne reçoit un mail ressemblant, par exemple, à celui d'un opérateur téléphonique, d'une banque ou d'une administration. Ce dernier renvoie l'internaute vers une copie du site internet officiel où il lui est demandé d'entrer des codes personnels. Une fois les codes fournis, le pirate peut usurper l'identité de l'utilisateur sans difficulté.



● L'envoi d'un code malveillant, dans une pièce jointe, **pour s'approprier les données informatiques** sur lequel l'utilisateur a **un droit d'accès**. Une fois que le hacker s'est approprié les droits il bloque tous les autres accès rendant toutes les données inaccessibles. Il demande ensuite **une rançon** en échange de la clé de chiffrement qui vous permet de récupérer les données. Ce type d'attaque bloque totalement le système jusqu'à ce que la rançon ait été payée. Cela s'est déjà produit dans un hôpital de Los Angeles où tout le système a été bloqué pendant près de 15 jours.

L'IMPACT D'UNE ATTAQUE

Les impacts d'une attaque peuvent être considérables :



- ◆ De fortes pertes financières
- ◆ L'image et la notoriété
- ◆ La perte de données
- ◆ De la perte de temps



CONSEILS : LA GESTION DES E-MAILS

Le nombre d'e-mails a énormément augmenté ces dernières années, et avec eux les e-mails frauduleux. Pour limiter les risques, il est recommandé de :

- Ne jamais utiliser son adresse professionnelle à des fins personnelles, notamment pour s'inscrire sur des sites, pour participer à des chaînes solidaires ou encore sur les réseaux sociaux.
- Prenez le temps avant d'ouvrir un message électronique car c'est très souvent dans la précipitation qu'arrive l'ouverture de mails frauduleux. Vérifiez le nom de l'émetteur.
- Lors des envois avec plusieurs destinataires, faites attention à mettre les destinataires en « CCI » plutôt qu'en « CC » afin que les adresses soient masquées et que celles-ci ne puissent pas être réutilisées.

Pour plus de renseignements contactez le CDG 74



LOI DÉONTOLOGIE & LOI ÉGALITÉ CITOYENNETÉ

La loi Déontologie

La loi déontologie, parue au journal officiel le 21 avril 2016, apporte des modifications au statut du fonctionnaire. Elle fait également un rappel des valeurs du fonctionnaire et clarifie certains points comme les fonctions des Centres de Gestion. Nous vous proposons de revenir sur certains points de cette loi.

LE RAPPEL DES VALEURS

La loi met en exergue **les valeurs du fonctionnaire** :

- **La dignité** : un fonctionnaire ne doit **pas choquer par son attitude**, ni porter atteinte à la dignité de la fonction publique,
- **L'impartialité** : les agents ne doivent pas prendre parti,
- **L'intégrité** : les fonctionnaires ne doivent pas **profiter de leur situation** et doivent être **honnête**,
- **La probité** : l'agent public ne doit pas utiliser les moyens du service à des fins personnelles,
- **La neutralité** : le fonctionnaire ne doit **pas manifester ses opinions** politiques et religieuses. Il doit assurer ses fonctions à l'égard des usagers et de ses collègues, quels que soient les opinions, les origines et le sexe de la personne.

Le **devoir de réserve** n'est pas explicitement cité dans la loi mais il continu, tout de même, à s'appliquer.

LES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Afin d'éviter et de réduire les situations de **conflits d'intérêts** dans la fonction publique, la loi lance le dispositif « **lanceur d'alerte** ». Ainsi, un agent pourra signaler sans crainte l'existence d'un conflit d'intérêt.

La loi élargie également les pouvoirs de la commission de déontologie de la Fonction Publique concernant ce sujet.

DÉFINITION

« Est considéré comme conflit d'intérêt toute situation d'interférence entre un intérêt public et intérêt publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial, et objectif de ses fonctions. »

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Le référent déontologue est une personne chargée de conseiller et de répondre aux interrogations de tous les fonctionnaires sur leurs droits et leurs obligations. Il sera en lien avec le référent laïcité et sera positionné soit dans les collectivités soit auprès des CDG. Son statut sera précisé par un décret, attendu dans les mois qui viennent

LE PRINCIPE DE NON CUMUL D'ACTIVITÉ

Le fonctionnaire a l'obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions, il ne peut donc pas, en principe, cumuler des fonctions. Cependant, il existe une liste d'activités susceptibles d'être autorisées aux titulaires, stagiaires, contractuels de catégorie A, en poste depuis plus de 6 mois, et aux contractuels de catégorie B et C, employés depuis au moins 1 an.



La demande est acceptée en fonction du temps passé par le fonctionnaire ou l'agent contractuel en fonction. L'activité en question doit impérativement être accessoire et le temps de travail inférieur à celui passé en collectivité.

La loi a modifié la procédure d'autorisation ; la demande doit désormais être rédigée par écrit avec un accusé de réception, indiquant l'identité de l'employeur, la nature de l'activité, la durée, la périodicité et la rémunération.

Lorsque qu'un agent quitte la fonction publique (agent ayant démissionné, pris une dispo ou radié), la collectivité doit prévenir la commission déontologie de toutes activités de l'agent, **pendant une durée de 3 ans**, cela afin d'éviter tout conflits d'intérêt.

ATTENTION !

La collectivité doit prendre en charge l'arrêt de travail de l'agent si ce dernier a un accident lors de son activité annexe.

La loi Egalité Citoyenneté

La loi Egalité Citoyenneté, promulguée le 27 janvier 2017, poursuit trois objectifs : encourager **la citoyenneté** et l'émancipation des jeunes, **favoriser la mixité sociale** et **l'égalité des chances dans l'habitat** et **renforcer l'égalité réelle**.

Cette loi enrichit, complète ou modifie des dispositions sur le statut général de la Fonction Publique avec notamment :

- **La valorisation du service civique** pour l'accès à la Fonction Publique, avec la prise en compte du temps de service pour accéder au concours interne,
- La **collecte des données des candidats** aux concours de recrutement. La liste des données collectées et les modalités de conservation seront définies dans un décret d'application,
- **L'accompagnement des demandeurs d'emploi** grâce à une formation en alternance et à un nouveau contrat de droit public (1 à 2 ans) réservé aux personnes sans emploi de 28 ans au plus résidant dans un quartier prioritaire par exemple, et aux chômeurs de longue durée de plus de 45 ans bénéficiaires de minima sociaux ,
- La création du **congé « d'engagement »** pour les personnes responsables bénévolement d'une association d'intérêt général (durée maximum de 6 jours ouvrables par an)
- La modification des conditions d'accès au concours 3ème voie (voir ci-dessous).

L'apprentissage

L'ACCÈS AU CONCOURS 3ÈME VOIE

La loi égalité et citoyenneté a **modifié les conditions d'accès au 3ème concours** en l'ouvrant à des personnes ayant des parcours divers.

Désormais, la **durée du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation** est prise en compte dans le calcul de la durée d'activité professionnelle exigée pour se présenter au troisième concours (4 ans au moins).

DÉCRET N°2017-199 DU 16 FÉVRIER

Le décret codifie les dispositions réglementaires relatives à l'apprentissage dans le secteur public. Il donne la possibilité à un établissement de conventionner avec une personne morale de droit public pour compléter la formation pratique de l'apprenti ainsi que la rémunération.

Il concerne donc une collectivité publique qui ne serait pas en capacité de proposer tous les équipements ou les tâches nécessaires à la formation pratique de l'apprenti et qui souhaiterait ainsi compléter **la mission avec un partenaire public ou privé**. L'apprenti aurait ainsi deux lieux de formations pratiques. Une **majoration de 20 points** des pourcentages de la rémunération devra être appliquée pour les étudiants de diplômes de niveau II et I. La collectivité doit tout de même assurer **plus de la moitié de la formation** pratique.

Emploi

Embaucher un étudiant de licence ou de master en apprentissage



MASTER ET LICENCE EN ALTERNANCE



EMBAUCHER UN ETUDIANT : AVANTAGES, DÉMARCHES & COÛT

Votre collectivité souhaite **développer un projet**, mais **vous n'avez pas la ressource interne** ou **trop peu de temps** et **peu de moyens** à y consacrer ? Pourquoi ne pas faire appel à un **apprenti** ?

Le CDG 74 est partenaire d'une licence et d'un master 2, proposés par l'Université de Savoie, permettant à des jeunes de découvrir le monde de la fonction publique et plus particulièrement les établissements de l'organisation territoriale.

Les étudiants alternent entre leur lieu de formation, 2 jours par semaine (Annecy pour la licence ou Chambéry pour la Master 2), et la collectivité le reste du temps. Ils sont donc **présents chaque semaine dans vos locaux** et sont un **appui supplémentaire**.

En soutien sur une mission ou chargé d'un projet, les apprentis vous **apportent de nouvelles compétences** et un regard nouveau sur votre collectivité.

Voici quelques exemples de projets ayant été conduits par des apprentis :

- La mise en place d'une étude GPEC,
- L'élaboration de fiches de postes,
- Le développement d'une stratégie de communication et de supports.

Si vous êtes intéressé pour recruter un étudiant de la licence ou du master 2, n'hésitez pas à **contacter le CDG 74** et à nous faire parvenir une fiche de poste, avant le 30 avril, afin que nous puissions **vous accompagner dans le recrutement** et vous représenter lors du Job Dating de l'alternance, le **1er juin** prochain.

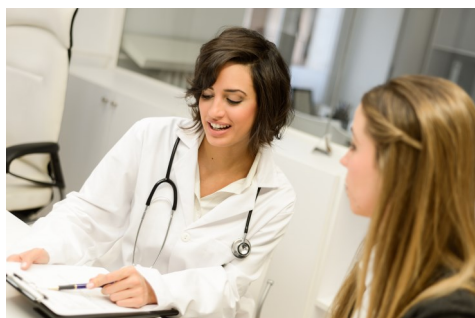
Le CDG 74 vous apporte aussi un **soutien financier** avec la prise en charge partielle des frais pédagogiques.

QU'EST-CE-QUE LE JOB DATING DE L'ALTERNANCE ?

C'est un rendez-vous entre des entreprises et **des collectivités** qui proposent des profils de poste et **des jeunes qui souhaitent faire leur études en alternances**. Ce dernier est organisé par l'Université de Savoie et a lieu à l'IUT d'Annecy chaque année.



Retour sur le concours d'infirmier en soin généraux de classe normal



Le concours d'infirmier en soins généraux de classe normal, organisé pour les collectivités du ressort du département de la Haute-Savoie et des Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes, s'est déroulé sur **3 jours** du **6 au 8 février 2017**, dans les locaux du Centre de Gestion 74.

Il y avait **3 jurys** composés de 3 examinateurs (un élu, un fonctionnaire et une personne qualifiée).

Sur 121 candidats convoqués, 36 étaient absents. Les **résultats** du concours sont disponibles, sur le site du CDG 74, depuis le **13 mars**.

Ressources Humaines

NOUVEAU

Les Matinales du CDG



Le Centre de Gestion de la Haute-Savoie, organise pour la première fois ses « **Matinales du CDG** ». Ce nouvel évènement consiste à **délocaliser les services du CDG**, pour **une demi-journée**, afin que vous puissiez découvrir nos services, nous rencontrer, poser vos questions et étudier certains dossiers.

Cela se présentera sous forme de **stands** dont chacun sera représentatif d'une activité du CDG. Vous pourrez donc vous rendre de stands en stands pour poser vos questions et étudier vos dossiers. Les carrières, les retraites, la paie, le chômage, la prévention, les assurances, et bien d'autres services seront présents pour vous conseiller. Nos partenaires Neeria, Sofaxis, Intérial et la CPAM seront également à nos côtés.

Cette première édition aura à lieu à **Thyez, au forum des lacs**, le **3 avril 2017 de 9h30 à 12h30**. Vous trouverez des informations complémentaires, comme un plan d'accès, sur notre [site internet](#).

L'entrée est libre et ouverte à tous. Il vous est, cependant, demandé de **vous inscrire** afin que nous puissions plus facilement gérer le flux des rendez-vous.

N'hésitez pas à venir à notre rencontre !

INSCRIPTIONS

Pour vous inscrire [cliquez ici](#) ou rendez-vous **sur notre site internet** dans l'agenda

Organigramme du CDG74



Le CDG 74 a décidé de remettre en forme son organigramme afin qu'il **corresponde mieux à l'organisation et à la vision managériale** de l'établissement. Cela a également permis de le rendre plus visuel et plus moderne.

Vous trouverez ce dernier sur notre site internet dans la rubrique « CDG 74 », « organigramme et organisation ».

Formations

Les dates des **formations** organisées avec Sofaxis dans le cadre du contrat groupe, **gratuites** pour les collectivités adhérentes, ont été fixées :

- **Gérer la prévention au quotidien** : 2 jours : le 12 et 13 avril 2017 par Jean-François GUERIN
- **Manager une équipe en collectivité territoriale** : 2 jours : 5 et 6 septembre par Damien LATRASSE-MESLET
- **Réaliser votre document unique d'évaluation des RP** : 1 jour : le 4 juillet par Nicolas BARREAU
- **Identifier et gérer les situations difficiles dans le cadre professionnel** : 2 jours : les 26 et 27 septembre par MAUD JOUVE-GUERIN
- **Initiale Assistant de prévention** : 5 jours : par Michel JOUANT : dates à déterminer

Pour la formation initiale assistant de prévention sur **5 jours** (formation contrat groupe) ce sera les :

- ♦ Session 1 (3j)
7, 8, 9 juin
- ♦ Session 2 (2j)
28, 29 juin

INSCRIPTIONS

Laetitia GUIZARD
laetitia.guizard@cdg74.fr
Responsable du pôle RH et appuis spécifiques



Handicap

2017 : Fin de la convention V2 FIPHFP/CDG74 et lancement de la nouvelle convention triennale 2017-2019



La deuxième convention handicap **FIPHFP/CDG74**, a pris fin courant de l'année 2016. Grâce à un avenant, elle a pu être prolongée de 8 mois, afin de pouvoir épurer les fonds alloués et revenir sur une gestion en année civile.

Nous vous proposons un retour sur la convention V2 et une présentation de la nouvelle.

5 AXES : LE BILAN DE LA CONVENTION V2

- La **sensibilisation** des gestionnaires RH, des élus, des agents au thème du handicap. **Plus de 500 personnes ont été sensibilisées**, et les supports de communication entièrement refondus. L'ensemble des supports de la mission handicap figure maintenant sur le site Internet rénové du CDG74 (<http://www.cdg74.fr/la-mission-handicap>).
- Le **recrutement** : **140 recrutements de bénéficiaires de l'obligation d'emploi** ont été menés au sein des différentes collectivités affiliées entre 2013 et 2016, pour beaucoup sous forme de contrats courts ou de contrats aidés. Lors de cette période, le partenariat avec **Cap Emploi** a été renforcé. Le **taux d'emploi** au sein des collectivités affiliées est passé de **4.57 à 5%** au cours de cette période.
- Le **maintien dans l'emploi** : **148 études et actions** ont été menées dans ce cadre. Le rôle de la **cellule de maintien dans l'emploi** est primordial dans ce dispositif, qui met à contribution toute une **équipe pluridisciplinaire** : Pôle Santé, Carrières, Instances Médicales...autour de la mission handicap.
- **L'accessibilité** : le CDG74 a développé ses compétences et son réseau afin de pouvoir **orienter et conseiller les collectivités** souhaitant **mettre en accessibilité leurs locaux**. Pour mémoire le FIPHFP accompagne financièrement la mise en accessibilité des locaux professionnels.

ACRONYME

***FIPHFP** : Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans le Fonction Publique



- **L'apprentissage** : grâce à un partenariat avec SPR (Solidarité pour Réussir), 13 contrats d'apprentissage ont été signés lors de cette période. Pour les 10 contrats terminés, 80% des apprentis sont dans l'emploi ou en poursuite de formation.

LA CONVENTION V3

La prochaine convention dite V3 (de troisième génération) s'étendra sur la période **Janvier 2017-décembre 2019**. Elle comprendra sensiblement **les mêmes axes**.

Compte tenu de l'effet ciseau auquel est soumis le FIPHFP (baisse des recettes du fait de l'augmentation du taux d'emploi dans la fonction publique, augmentation des dépenses, ponctions de l'Etat dans la trésorerie des fonds handicap), l'ensemble des établissements publics ayant conventionné avec le FIPHFP a été mis à contribution afin de proposer une enveloppe budgétaire raisonnable pour les années à venir. Néanmoins, le CDG74 a souhaité maintenir ses efforts autour de **3 axes centraux** que sont :

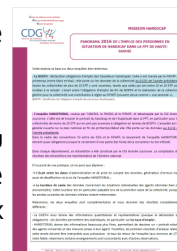
- La **sensibilisation**, véritable « nerf de la guerre » de la mission, qui doit être régulièrement renouvelée afin de faire de la thématique « handicap » un **incontournable de la gestion des RH**.
- Le **maintien dans l'emploi**, thème toujours d'actualité, en particulier du fait de l'allongement des carrières.
- **L'apprentissage**, dont les résultats en termes d'insertion dans l'emploi sont tout à fait **encourageants**, en particulier à destination des jeunes, qui sans ce parcours, auraient pu rencontrer des difficultés à s'insérer. Le contrat d'apprentissage pour les personnes en situation de handicap pouvant être **conclu à tout âge**, doit être pensé comme un véritable outil de politique d'emploi à destination des collectivités territoriales.

Panorama 2016 de l'emploi des personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique Territoriale

L'enquête HANDITORIAL a été menée dans notre département lors du dernier trimestre 2016 (voir le Mag n°11).

Le taux de retour a augmenté, passant de **10%** en 2015 à **17%** en 2016.

Les résultats, enrichis des informations quantitatives issues des déclarations obligatoires au FIPHFP auxquelles sont soumises toutes les collectivités de plus de 20 agents, ont été compilés sous forme d'un panorama. L'intégralité de ce panorama a été adressée aux collectivités répondantes, et vous pouvez également le trouver sur notre [site Internet](#).

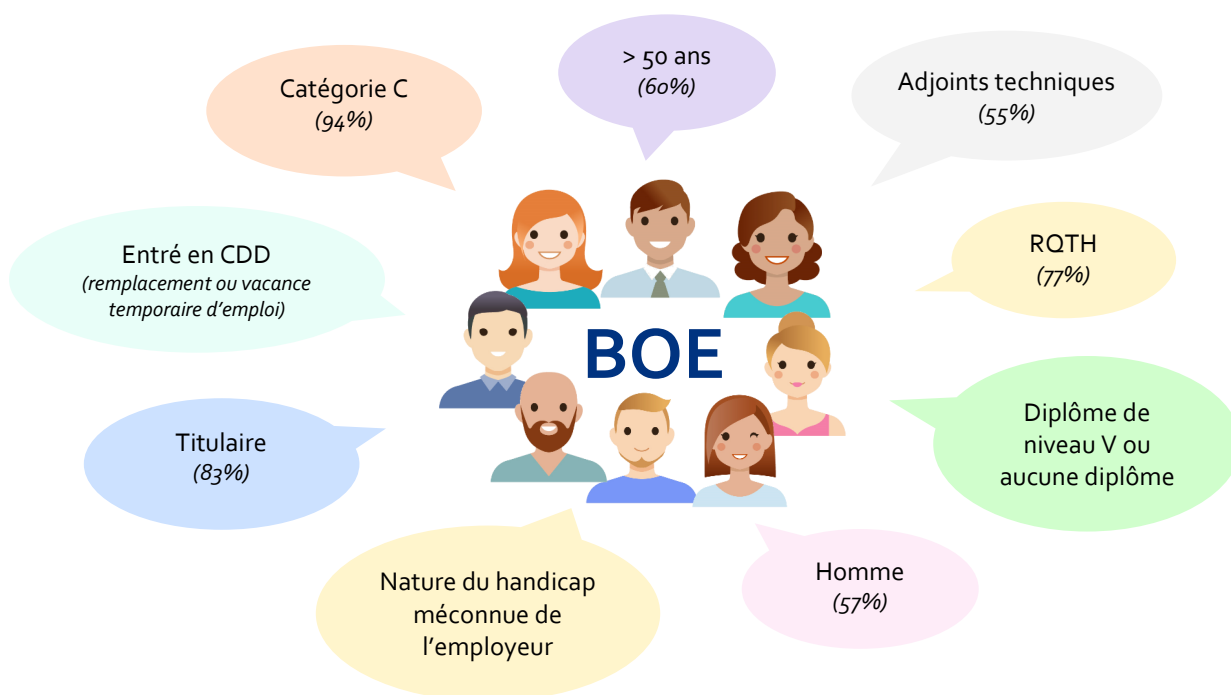


Que retenir ?

- Le **taux d'emploi direct** au sein de nos collectivités affiliées **progresses** (voir article dans la convention FIPHFP) : il est passé de **4.57%** en 2013 à **5%** en 2016. L'objectif de la convention V3 sera d'atteindre le taux de **6%**, ce qui constitue l'obligation pour tous les établissements publics de 20 ETP et plus.
- Cette progression n'est pas uniquement liée aux collectivités soumises à l'obligation d'emploi, qui étaient au nombre de 103 en 2016. La majorité des collectivités du département, bien que non soumise à cette obligation, intègre de mieux en mieux la loi de 2005 et la **notion de compensation du handicap**.
- L'intégralité des mesures incitatives ou facilitantes du FIPHFP n'est pas forcément connue des collectivités. Celles-ci peuvent se rapprocher du Centre de Gestion, au travers de la consultation du site ou de celui du FIPHFP ; Elles peuvent également participer aux différents temps forts que constituent les **journées Inaptitude et Reclassement** ou encore Santé au Travail.
- Le **portrait-type** de l'agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE) en Haute-Savoie se dessine :

ANALYSE DES BOE (53 AGENTS DÉCLARÉS PAR 24 COLLECTIVITÉS)

(Source : HANDITORIAL 2016, collectivités affiliées au centre de gestion de Haute-Savoie)



Nous vous invitons à sensibiliser vos services afin de nous transmettre vos données au cours des prochaines campagnes d'HANDITORIAL. Il est important de transmettre aux instances nationales les données significatives de notre département.



Santé & prévention

Les rencontres de la santé au travail auront lieu en Novembre 2017

Le Centre de Gestion organise, pour la **8ème fois**, ses **rencontres départementales de la Santé au Travail**. Cette année l'évènement aura lieu le **16 Novembre 2017**. Le lieu n'est pas encore défini mais vous sera communiqué dès que possible.

Au programme, il est prévu d'aborder : le **CHSCT** et ses outils, l'addictologie avec le **nouveau plan d'addiction 2017-2020**, et d'autres thèmes de l'actualité.

Nous aurons le plaisir d'accueillir **M. GROSTIN**, délégué interrégional handicap, pour une présentation sur les aides humaines et matérielles pouvant être proposées à des personnes en situation de handicap, dans le cadre de leur travail.



Départ d'un médecin au pôle santé au travail

Le docteur POULET a quitté le CDG 74, le 31 Mars dernier, pour un poste au CDG 69. Le recrutement d'un nouveau médecin est en cours afin d'assurer la continuité du service. Un impact pour les collectivités est cependant à prévoir, du fait de la vacance de poste, prévisible sur quelques mois. Nous vous tiendrons bien sûr informés de la suite de ce dossier.

Ordonnance du 19 janvier : Le temps partiel thérapeutique

L'ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au Compte Personnel d'Activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, apporte des évolutions en matière de gestion de l'incapacité physique des agents. L'article 8 **assouplit** les conditions d'accès au temps partiel thérapeutique. Plus besoin d'attendre **6 mois d'arrêts en maladie ordinaire continus**, le temps partiel thérapeutique peut être accordé dès le 2^{ème} jour. L'agent doit présenter une demande écrite à son employeur accompagnée de la prescription de son **médecin traitant**. L'employeur doit demander l'**avis d'un médecin agréé**. **Le comité médical ou la commission de réforme ne sont plus saisis systématiquement mais seulement lorsqu'il y a désaccord entre médecin traitant et le médecin agréé. La procédure est la même quand la demande fait suite à un congé de longue maladie, de longue durée, un accident de service ou une maladie professionnelle. La mesure est d'application immédiate.**

L'article 9 crée une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an pour les fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. L'article 10 instaure un congé pour invalidité temporaire imputable au service et définit les critères d'imputabilité de l'accident de service, l'accident de trajet, la maladie professionnelle. Des décrets doivent préciser les modalités d'application.

Planning de la cellule de maintien dans l'emploi

La cellule de maintien dans l'emploi a lieu tous les 1ers mercredis matin de chaque mois, voici les dates de cette période (Avril—Juillet) :

- Mercredi 05/04/2017
- Mercredi 07/06/2017
- Mercredi 03/05/2017
- Mercredi 05/07/2017

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 : le secrétariat médecine ; medecine@cdg74.fr, 04 50 51 86 70





Veille juridique

Ordonnance du 19 janvier sur le CPA

L'ordonnance du 19 janvier vient modifier la loi n°2016-1088 du 8 août 2016. Deux titres principaux marquent cette ordonnance : la **création du Compte Personnel d'Activité**, couramment appelé CPA et la modification des modalités d'accès au **temps partiel thérapeutique** (présenté à la page précédente).

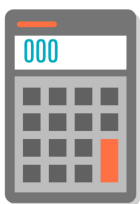
LA CRÉATION DU CPA

Le compte personnel d'activité est créé dans le but de renforcer l'autonomie et la liberté d'action des agents et de faciliter leurs évolutions professionnelles.

Il est constitué du **compte personnel de formation** et du **compte d'engagement citoyen**.

- Le **compte personnel de formation** vient remplacer le droit individuel à la formation (DIF). C'est à l'agent de gérer son CPA et de faire des demandes de formations. Chaque année il sera crédité de **24 heures** pour un agent à temps plein et au prorata pour un agent à temps partiel. Ces heures s'ajoutent chaque années dans la limite d'un crédit d'heures de **150 heures**, sauf pour les agents de catégories C sans diplôme de niveau V, pour qui le plafond est de 400 heures avec un crédit de 48h par année.
Cependant un accord entre l'agent et son administration est nécessaire pour qu'il ait accès à une formation. Cette dernière est à la charge de la collectivité et doit avoir lieu, en priorité, sur le temps de travail. **L'alimentation du compte personnel de formation a débuté le 1^{er} janvier 2017.**
- Le **compte d'engagement citoyen** : Il permet aux agents qui exercent certaines activités citoyennes (militaire, service civique,...) de bénéficier de droits à des formations supplémentaires. Le décret précise la procédure, la durée et la validation de l'engagement permettant d'acquérir jusqu'à 20h de formation supplémentaire.

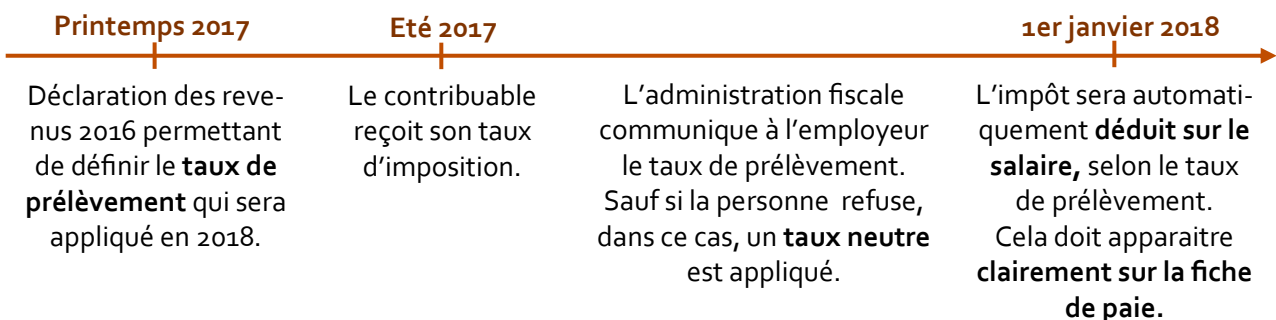
Prélèvement des impôts à la source



Actuellement les contribuables payent leurs impôts en fonction des revenus perçus l'année précédente, pouvant ainsi engendrer un décalage et des difficultés lorsqu'il y a eu un changement de situation dans le foyer.

L'objectif du prélèvement à la source est **d'éviter de décalage entre revenus de l'année précédente et revenus actuels**. Pour cela le paiement de l'impôt sera **contemporain** : les contribuables paieront leurs impôts sur les revenus qu'ils perçoivent sur l'année en cours.

Mise en place du prélèvement à la source :



Des informations supplémentaires sont disponibles sur : prelevementalasource.gouv.fr.

Le CDG 74 fait partie d'un groupe pilote sur ce dernier dossier au niveau national, aux côtés de la DGFIP.



Carrières et retraites

Du mouvement au pôle carrières



Le pôle Carrières et Retraites devient le **pôle « Carrières et Expertise juridique »**, suite à l'intégration en son sein du service Assistance juridique statutaire.

Le service a repensé, par ailleurs, son organisation afin de s'adapter aux nouveaux enjeux des collectivités territoriales, comme aux besoins de l'équipe.

Un **cadre de proximité** supervisera ainsi **l'activité du secteur « Carrières et CAP »**. Ce nouveau responsable aidera au quotidien les 4 référentes Carrières à répondre à vos questions sur les déroulements de carrière des fonctionnaires territoriaux. C'est **Mme Carla SOARES**, actuelle responsable des R.H à la mairie de LA CLUSAZ, qui occupera ce poste à partir du 11 avril. Le **secteur « Retraites »** est quant à lui placé sous la responsabilité de **Mme Catherine VIOLLET**, que vous connaissez déjà en sa qualité de Correspondante retraites.

Vous découvrirez une description plus précise de la nouvelle organisation du pôle Carrières et Expertise juridique dans le prochain numéro du Mag !

L'équipe des Carrières et Retraites profite de cette occasion pour remercier chaleureusement Hélène MEYNET, qui prend une retraite bien méritée à la fin du mois d'avril, après quelque 26 années de bons et

NOUVEAU

Des boîtes à outils accessibles sur le site du CDG

Le pôle Carrières et Retraites a mis à votre disposition, sur le site internet du CDG, deux boîtes à outils : l'une sur le **RIFSEEP** et la seconde sur le **PPCR**. N'hésitez pas à vous y référer ! Vous y trouverez notamment **deux « Foires aux Questions »** destinées à partager les réponses à vos questions les plus fréquentes, sur ces sujets d'actualité brûlante...



Retour sur les rencontres statutaires en 2016 et les premières rencontres de 2017

Nous avons recensés **près de 800 participants à nos Rencontres Statutaires**, en 2016. L'année a été marquée par la création d'une nouvelle session au mois de Mars. Nous avons ainsi accueilli sur les sites de Seynod et Archamps :

- 326 participants en Mars
- 238 en juin
- 227 en novembre.

La dernière journée en date du **9 Mars** à Thyez a rassemblé plus de **130 personnes**. Le thème principal de la journée était le PPCR mais un retour sur la loi déontologie avec un focus sur le cumul d'emploi, les conflits d'intérêt ainsi qu'un retour sur l'ordonnance du 19 janvier et la loi Egalité Citoyenneté ont également été présentés. Le **support de la réunion est disponible sur notre site internet**, rubrique « CDG 74 », « Rencontres et événements ».



*Le Cdg 74 profite de cette occasion pour remercier la ville de **THYEZ**, qui a gracieusement mis à sa disposition le très bel amphithéâtre des Lacs !*



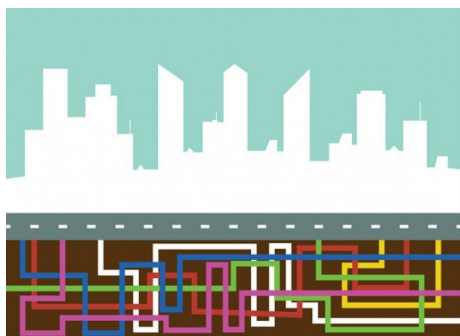
Espace collectivités

La Communauté de Communes de la Vallée Verte, la culture de l'intercommunalité depuis plus de 50 ans !

Depuis sa création en 1966, Le SIVOM de la Vallée Verte a été en constante évolution **pour s'adapter aux besoins des communes et aux nouvelles législations** (loi MAPTAM, la loi Notre). Le passage en Communauté de Communes du **1^{er} janvier 2010** a marqué l'intégration de **nouvelles compétences** qui ont induit **d'importants changements** au niveau de la gestion des Ressources Humaines. Entre 2005 et 2016, la **masse salariale** de la structure a été **multipliée par 3** pour atteindre **près de 30 agents**.

Pour faire face aux enjeux et aux priorités, nos fers de lance sont les suivants :

- ♦ La **mutualisation comme un mode de gestion intégrée aux projets** (convention de Co-maîtrise d'ouvrage pour la construction de deux écoles) mais également en termes de gestion des agents. La mutualisation s'est naturellement imposée à nous lorsque nous avons repris l'ensemble de la compétence « écoles maternelles » sur 4 pôles différents avec du personnel qui travaille à la fois pour la commune et pour l'intercommunalité à certains moments de la journée.
- ♦ **L'optimisation** : notre structure travaille en étroite collaboration depuis de nombreuses années avec le CDG74 sur les problématiques de gestion de carrières mais également pour des missions de conseil. Cette année, nous allons finaliser notre document unique et effectuer un audit de notre structure afin **d'optimiser les recrutements** dans un contexte pour le moins difficile. En effet, depuis le 1^{er} janvier 2017, les intercommunalités sont dotées de la compétence « promotion du tourisme », compétence qui a nécessité de nombreuses réunions et près de deux ans de travail en collaboration avec mes collègues DGS de la CCHC et de la CC4R.
- ♦ **L'adaptation** du fait des nombreuses réformes au niveau RH, RIFSEEP, réforme PPCR.
- ♦ Le changement (passage en FPU) et travail avec les collègues des autres intercommunalités.



Il en est de même pour la compétence « eau et assainissement » que la CCVV va devoir assumer dès 2020 et qui **en terme humain soulève un grand nombre d'interrogations** notamment sur les conditions de travail du personnel communal et son intégration ou non au niveau de l'intercommunalité. Le transfert de la compétence impose effectivement, dans la plupart des cas, un changement d'employeur à l'agent car un maintien dans la collectivité d'origine supposerait un changement de métier, il ne s'agit donc pas pour les agents d'un choix entre plusieurs possibilités au niveau

de la structure d'accueil, mais bien d'un choix contraint.

Ainsi, nous travaillons sur **la création d'une fiche d'impact** qui décrira notamment l'état annuel passé par les agents sur cette compétence, les effets sur l'organisation, les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents.



Que ce soit pour la compétence « **promotion du tourisme** » ou pour la compétence « **eau et assainissement** » sur laquelle la communauté de communes travaille, il est **nécessaire de communiquer** sur notre structure car bien souvent les craintes reposent sur une méconnaissance de l'intercommunalité.

C'est pourquoi, nous avons programmé à chaque changement et prise de compétence au sein de notre intercommunalité **des réunions de travail**, avec les secrétaires de mairies mais également avec les agents concernés par les transferts de compétences afin de valoriser les dispositifs d'information basés sur des démarches participatives associant les communes d'origine.



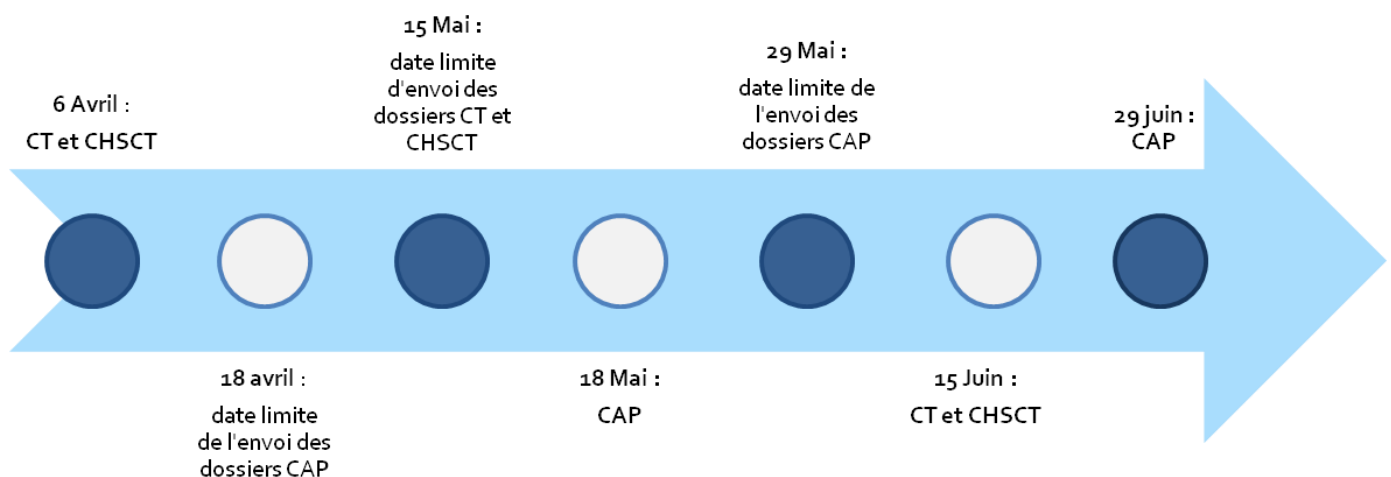
La Communauté de Communes restaure actuellement l'ancienne mairie de Boège. Les agents devraient pouvoir rejoindre les nouveaux locaux en 2018.

Les maîtres mots au sein de notre structure sont **bienveillance, écoute et respect d'autrui** afin de limiter un maximum les risques psychosociaux et de faire face aux exigences accrues de notre intercommunalité.

Le partenariat avec le CDG74 permet de **faciliter cette approche de gestion globale des Ressources Humaines** de part l'expertise et la position de tiers de confiance qu'il a auprès des collectivités.

Calendrier et Infos

Calendrier des manifestations et autres réunions



LÉGENDE :

CT : Comité Technique

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

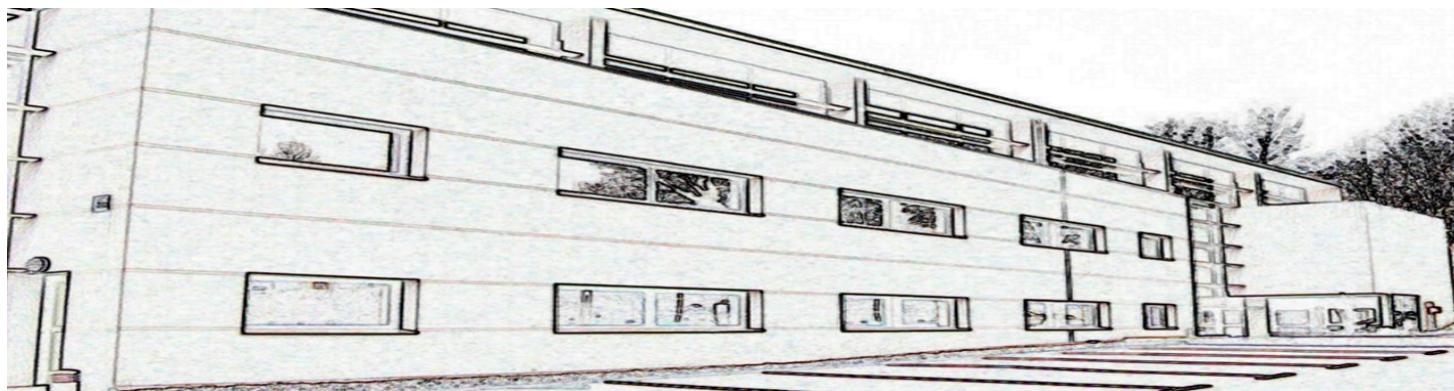
CAP : Commission Administrative Paritaire

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

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



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 ...



@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 !