

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°14

DOSSIER — P. 5 Veille Juridique

SOMMAIRE

P.7 - Guide du
lauréat

P.7 - Ateliers
mobilité, des
places disponibles

P.8 - Retour sur
les Matinales

P.12 - La journée
mondiale sans
tabac



Crédit photo : Freepik

Carrières

Handicap

Statut

Emploi

Prévention



Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,

Ce quatorzième magazine du CDG 74 marque son ancrage dans la vie des collectivités. Depuis deux ans et demi, le Centre de Gestion publie tous les trimestres, une revue visant à la fois à donner de l'information sur la vie du CDG mais aussi à vous aider à suivre l'actualité législative et réglementaire.

Ce quatorzième numéro ne déroge pas à cette volonté de vous informer et de communiquer avec vous. En ce début d'été, le CDG connaît des départs à la retraite : Marie-Christine PINGET, en charge du secrétariat médecine, Marie-Ange WAGON, au secrétariat général, Hélène MEYNET, responsable du pôle carrière depuis 26 ans, et enfin, Louis-Jean VILLARD, directeur général du CDG depuis quatre ans. Au nom du conseil d'administration, je leur souhaite à tous de vivre une belle et agréable retraite. Trois agents ont aussi fait le choix d'une mobilité : Françoise CROMBEZ, Isabelle BENEDETTI et Thierry GUILLOT. Enfin, Solène BOYRIES, qui avait fait son apprentissage au CDG, aujourd'hui chargée de communication, a décidé de reprendre ses études. Je suis assuré qu'ils réussiront pleinement dans leurs nouvelles fonctions ou missions.

Depuis le dernier numéro, l'actualité en matière RH est encore bien dense avec de nombreux décrets et ordonnances venant compléter la loi déontologie ou encore la loi égalité citoyenneté. Il nous est apparu nécessaire de consacrer notre dossier à cette veille juridique pour vous aider dans la lecture des textes.

L'été approchant, je profite de ce numéro pour vous souhaiter à tous de belles vacances.

Bonne lecture.

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

- Les rencontres départementales de la santé au travail p. 3
- 4 « nouveaux » départs p. 3
- Arrivée de Carla SOARES p. 3
- Conférence des présidents du 26 juin p. 3

Focus

- M. VILLARD et Mme MEYNET à l'honneur p. 4

Dossier Spécial

- Veille juridique p. 5 - 6

Emploi

- Retour sur le Job Dating p. 7
- Le nouveau guide du lauréat p. 7
- Des places libres pour la prochaine session des ateliers mobilité p. 7

Ressources Humaines

- Retour sur les Matinales du CDG p. 8
- Rapport sur les IMED p. 8

Handicap

- Signature de plusieurs conventions p. 9
- Focus sur l'apprentissage aménagé p. 10
- Deux arrêtés sont parus au JO du 5 Mai p. 10
- Le CDG 74 sur France 3 p. 10

Santé & prévention

- Les champs électromagnétiques p.11
- Contestation de l'avis Médical p.11
- Planning de la cellule maintien dans l'emploi p.11
- Journée mondiale sans tabac p. 12

Actualité statutaire

- Du nouveau sur le RIFSEEP p. 13
- Le référent déontologue p. 13

Espace collectivités

- Le journal intercommunal de la CCVT : un projet commun p. 14-15

Calendrier & Infos

- Manifestations et autres réunions du CDG74 p.15



Actualités



LES RENCONTRES DÉPARTEMENTALES DE LA SANTÉ AU TRAVAIL



Les rencontres départementales de la santé au travail auront lieu, cette année, à l'**Agora** à Bonneville. Elles se dérouleront le **16 Novembre 2017 de 8h30 à 15h** avec au programme : un retour sur le CHSCT, une présentation du nouveau plan d'addiction 2017-2020 et d'autres interventions sont prévus, en lien avec la prévention et la santé au travail.

Un repas sera proposé, par notre partenaire Sofaxis, aux personnes présentes. De plus amples informations vous seront fournies lors de l'envoi des invitations, au mois de septembre.



ARRIVÉE



Le CDG 74 a accueilli, le 11 avril dernier, Carla SOARES.

Carla nous arrive de la commune de La Clusaz où elle exerçait le poste de directrice des ressources humaines depuis 2012. Elle rejoint aujourd'hui le pôle Carrières et Expertise juridique du CDG 74 sur le poste de Responsable du service Carrières-CAP, sous la supervision de Caroline BANNERY qui succède à Hélène MEYNET comme Directrice du pôle.

Carla a ainsi pour missions principales de :

- **Encadrer l'équipe** des référentes carrières,
- **Superviser** le traitement des demandes formulées par les collectivités,
- Apporter, au quotidien, un **appui et une expertise** aux référentes carrières,
- Superviser le fonctionnement des **CAP**,
- **Seconder et suppléer** la directrice du pôle en cas d'absence.

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

4 « NOUVEAUX » DÉPARTS

3 agents ont décidé d'aller exercer leur talent dans d'autres environnements et quittent le CDG au début de l'été :



◆ Françoise CROMBEZ, responsable des paies et du chômage, a décidé de rejoindre les rangs de l'agglomération d'Annemasse pour un poste au service des Ressources Humaines.

◆ Isabelle BENEDETTI, en charge de la mobilité et des concours au CDG, a été recruté au service social de ville d'Annemasse.



◆ Thierry GUILLOT, secrétaire de mairie itinérant, quant à lui exercera de nouvelles fonctions au sein de la mairie d'Allinges.



Solène BOYRIES, chargée de la communication de l'établissement, a décidé de reprendre ses études. Elle quittera donc le CDG au mois de septembre.

CONFÉRENCE DES PRÉSIDENTS DU 26 JUIN 2017

Le président du CDG 74, accompagné de Valérie BOUVIER, directrice de l'établissement, étaient présents, le lundi 26 juin dernier, à une réunion regroupant tous les présidents des CDG de la nouvelle région AuRA. L'évènement s'est déroulé à la mairie de Mandailles Saint Julien et avait pour ordre du jour :



- ◆ Le budget annexe régional,
- ◆ La conférence régionale de l'emploi 2017 (CRE),
- ◆ Le logo de la charte de coopération entre les 12 CDG,
- ◆ L'archivage et la numérisation,
- ◆ Le référent déontologue,
- ◆ Le financement du futur outil de collecte du bilan social.



Focus

Hélène MEYNET et Louis-Jean VILLARD à l'honneur

Hélène MEYNET



Originaire du Chablais, Hélène a construit sa carrière dans notre région. Elle a d'abord commencé sur un poste en charge des retraites à la mairie de Villeurbanne. Elle est ensuite partie au Centre de Formation des Personnels Communaux (CFPC) pour quelques mois, avant de rejoindre le Centre de Gestion de la Fonction Publique du Rhône. Elle est ainsi entrée au CDG 74 le 9 Mai 1991.

Au sein du CDG 74, Hélène a contribué à son évolution tout au long de ces années et a construit le service carrières avec une attention particulière pour le conseil aux collectivités. Connaissant aussi bien le statut que la géographie du département, elle a su accompagner l'évolution du territoire par des conseils pragmatiques et circonstanciés.

Mais Hélène MEYNET n'est pas uniquement animée par la loi du 26 janvier 1984, elle apprécie aussi de découvrir d'autres pays, d'autres cultures et aime s'évader au travers de voyages enrichissants.

Nous lui souhaitons de profiter de sa retraite pour voyager et assouvir une autre passion, la lecture, notamment la littérature anglo-saxonne, italienne et scandinaves, une autre forme d'évasion.



Louis-Jean VILLARD

Originaire de la Loire, **la mobilité** a été son maître mot au cours de sa carrière. En effet, diplômé d'une maîtrise de droit et d'un master deux « gestion des administratives des collectivités », il a commencé sa carrière en tant que secrétaire de mairie à la commune de Châteauneuf, près de Saint-Etienne. Après 6 ans de bons et loyaux services, il part à Viry-Châtillon, proche de Paris, pour assumer le poste de directeur des services adjoint.

Quatre ans plus tard, il prenait ses fonctions de directeur général des services de la ville de Tassin-la-Demi-Lune, ville située à l'ouest de Lyon. Après quelques années dans ce secteur avec une mutation à Oullins, puis à Caluire et Cuire, toujours sur des postes de DGS, il fait son entrée dans le « monde » des Centres de Gestion avec un poste de DGA au CDG du Rhône. Après quatre ans au CDG 69, il prend la direction de la Bretagne pour un poste de DGS à la commune de Vannes.

Il traverse la France d'Ouest en Est, une dernière fois, pour prendre ses fonctions comme directeur général des services au CDG 74, de 2013 à 2017.

Sa vie professionnelle n'a pas été la seule activité remplissant son agenda. Sa passion pour l'automobile et plus particulièrement pour le rallye l'a poussé à enfiler le costume de concurrent, puis de directeur de course et enfin d'observateur fédéral.

Lorsque l'on demande à M. VILLARD le mot qui a marqué sa carrière et qui le représente, il nous répond : « **la confiance**, la confiance en ses agents, la confiance en ses collaborateurs et la confiance en ses élus. »

Le CDG leur souhaite, à tout les deux, une très belle retraite.



VEILLE JURIDIQUE

Ordonnance n° 2017-543 du 13 avril 2017 relative à la mobilité dans la fonction publique

L'ordonnance n°2017-53 du 13 avril 2017 **complète la loi déontologie** du 20 avril 2016. Elle porte diverses mesures visant à **favoriser la mobilité** des fonctionnaires et des contractuels entre les **trois versants de la Fonction Publique**.

Cette ordonnance :

- annonce que des corps et cadres d'emplois de fonctionnaires relevant de la même catégorie et d'au moins deux des trois fonctions publiques puissent être régis par des dispositions statutaires communes fixées par décret en Conseil d'État. Ces « **cadres inter-fonctions publiques** » pourraient prévoir, pour les membres des corps et cadres d'emplois concernés, les mêmes épreuves de concours et la même formation professionnelle.
- renforce **l'obligation de publication des postes vacants** (ou susceptibles de l'être) dans la Fonction Publique Territoriale, et incite à les publier sur **un portail commun aux trois fonctions publiques**.
- permet aux agents de **garder leur compte épargne temps** dans le cadre d'une mobilité vers un autre versant de la Fonction Publique, avec la possibilité de l'utiliser en partie ou en totalité (décret en attente sur ce point).
- renforce les modalités de prise en compte des avancements pour les fonctionnaires détachés. Dorénavant, un avancement d'échelon ou de grade obtenu dans le corps du cadre d'emploi d'origine doit être immédiatement pris en compte (et non plus à l'occasion de renouvellement du détachement). Dans la Fonction Publique Territoriale, cela sera malgré tout conditionné par l'existence d'une vacance de l'emploi correspondant dans la collectivité territoriale concernée.

SOURCES

[Ordonnance du 13 avril 2017](#)

[Rapport au Président relatif à l'ordonnance du 13 avril 2017](#)

Décret du 10 Mai sur le transfert des PACS aux communes



Les Pactes Civils de Solidarité (PACS), actuellement enregistrés, modifiés ou dissous par les tribunaux d'instances seront, à partir du **1^{er} novembre 2017**, **à la charge de l'officier d'état civil de la commune** (le maire ou les adjoints en cas de délégation).

Le décret publié le 10 Mai au JO précise **les modalités du transfert**. Il indique également **tous les documents nécessaires à la rédaction d'un PACS** et la façon dont l'officier d'état civil devra procéder pour l'enregistrement, la modification ou la dissolution du PACS.

Le décret indique que les tribunaux devront **transmettre**, à l'officier d'état civil de la commune du lieu du tribunal, les pièces des PACS en cours ainsi que ceux dissous depuis moins de 5 ans. Les communes seront **dans l'obligation de conserver l'ensemble des données** sous forme dématérialisées ou dans un registre dédié.



Décret du 10 Mai 2017 sur le CPA

Le décret publié le 10 mai 2017 **précise les modalités d'application de la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité (CPA)** qui comprend le CPF (Compte Personnel de Formation) et le CEC (Compte d'Engagement Citoyen).

Le décret précise que le compte personnel d'activité (CPA) concerne **tous les fonctionnaires et agents contractuels** des trois fonctions publiques, quelle que soit la durée du contrat.

LE CALCUL DES HEURES

L'alimentation du CPF se fait au **31 décembre de chaque année**, avec un crédit de **24 heures par an**, dans la **limite de 150 heures**. Le plafond peut atteindre 400 heures dans certaines situations (prévention de l'inaptitude physique).

Pour la première année (2017), une information préalable doit être faite avant le 31 décembre 2017 afin d'indiquer à l'agent le nombre d'heures inscrites à son CPA (CPF+CEC). Le calcul des heures se fait au **prorata du temps travaillé** et est arrondi au nombre entier supérieur.

Les **différents congés pris en compte pour le calcul du CPF** sont listés par le décret :

- ◆ Les congés payés,
- ◆ Les congés parentaux,
- ◆ Les congés de maladie,
- ◆ Les congés de maternité.

A NOTER

Le crédit temps syndical est également pris en compte.

Le texte prévoit également des possibilités pour l'agent **d'utiliser ses heures de façon anticipée**. Cependant, cela demande de remplir certaines conditions et un accord de l'employeur.

LES FORMATIONS POUVANT ENTRER DANS LE CPF

Le CPF concerne toutes les actions de formation **permettant la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle de l'agent**, l'utilisation de ce compte peut donc avoir lieu pour :

- ◆ L'acquisition d'un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle,
- ◆ Le développement de compétences.

L'UTILISATION DU CPF

Pour utiliser ses droits à la formation dans le cadre du CPF, l'agent doit avoir un **accord écrit de son employeur** sur la nature, la calendrier, le financement de la formation et le projet d'évolution professionnelle qui justifie la demande.

Les demandes d'utilisation du CPF sont également **examinées par l'autorité territoriale** qui favorise, avant tout, les actions :

- ◆ Permettant de prévenir une situation d'inaptitude via des formations, des accompagnements ou des bilans de compétences,
- ◆ Visant à valider des acquis de l'expérience (VAE) via un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles,
- ◆ De formation de préparation d'un concours et examen.

ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT

Avant de déposer sa demande, l'agent peut bénéficier, s'il le souhaite, d'un **accompagnement personnalisé pour élaborer son projet professionnel et identifier les différentes actions à mettre en œuvre**. Cet accompagnement peut être assuré par la collectivité de l'agent ou bien par le CDG du département. Les organismes mentionnés à l'article L6111-6 du code du travail (pôle emploi, cap emploi, les missions locales et les Opacif) sont également éligibles.

FINANCEMENT DES FRAIS DE FORMATION

Lorsque l'agent est en activité, l'employeur prend en charge les frais pédagogiques qui se rattachent à la formation, ainsi que les frais de déplacement. Cependant, ces prises en charges peuvent être limitées par un plafond défini par délibération.

Si l'agent est absent lors de la formation, il doit rembourser les frais.



Emploi

Retour sur le Job Dating de l'alternance



Le 1^{er} juin dernier a eu lieu, à l'IUT d'Annecy, la 7^{ème} édition du Job Dating de l'alternance, cet événement organisé par l'Université Savoie Mont-Blanc permet aux entreprises et collectivités du département de rencontrer des étudiants souhaitant réaliser une année d'études en alternance.

Le CDG 74 était présent lors de cette journée afin de représenter les 7 collectivités qui avaient fait appel à ses services. Ainsi, Océane BONZI, gestionnaire métier et Laetitia GUIZARD, Directrice du pôle RH et Appuis aux collectivités étaient présentes pour s'entretenir avec les étudiants. Elles ont rencontré 19 futurs apprentis (4 pour une mission de master et 15 pour la licence professionnelle). A l'issue de cette journée, le CDG a pu retenir plusieurs candidatures et faire le lien avec les profils recherchés par les collectivités.

OUTILS

Le CDG a mis en place un « kit apprentissage ». Ce dernier, disponible sur notre [site internet](#), vous propose des outils pour vous aider dans le recrutement de vos apprentis. Vous pouvez, par exemple, y découvrir une fiche de poste type.

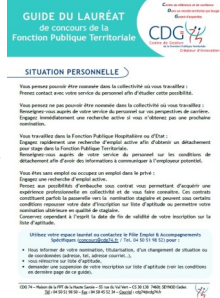
Le nouveau guide du lauréat disponible sur notre site

Vous venez d'être lauréat d'un concours de la Fonction Publique Territoriale ? Le CDG74 met à votre disposition son nouveau guide du lauréat.

Découvrez, dans ce livret, comment chercher un emploi, que faire auprès de sa collectivité, comment le CDG vous accompagne, etc.

Pour le consulter rendez-vous sur notre [site internet](#) rubrique « emploi », « rechercher un emploi », « lauréat de concours ».

Si vous avez des questions n'hésitez pas à contacter le service concours et examens du CDG 74 !



Ateliers mobilité : des places libres pour la 2^{ème} session 2017



Il reste des places pour la 2^{ème} session 2017 des ateliers mobilité. Les inscriptions sont ouvertes jusqu'au 18 Août.

Ces ateliers visent à anticiper et accompagner la mobilité des agents dans leur collectivité, dans la Fonction Publique ou dans le privé. Il sont organisés par le CDG 74 et animés par un prestataire extérieur spécialiste des bilans professionnels (sélectionné par le CDG74 via un marché). Les agents sont suivis et accompagnés durant 4 mois grâce à 35h d'ateliers réparties en 5 entretiens individuels et 5 séances collectives, en groupe de 10 maximum. Les ateliers en groupe sont un réel complément au suivi individuel des agents puisqu'ils leur permettent d'avoir des échanges riches, de découvrir le fonctionnement d'autres collectivités et de développer leur connaissance de l'environnement territorial.

Pour les collectivités ces ateliers ont également un impact positif puisqu'ils développent la motivation des agents en leur permettant de réfléchir à leur avenir professionnel en interne ou à l'externe.

Vous êtes intéressé par ces ateliers ? Rendez-vous sur notre [site internet](#) et remplissez le bulletin d'inscription.



Ressources Humaines

Retour sur les Matinales

La première édition des **Matinales** du CDG a eu lieu le **3 avril** dernier au Forum des lacs à **Thyez**.

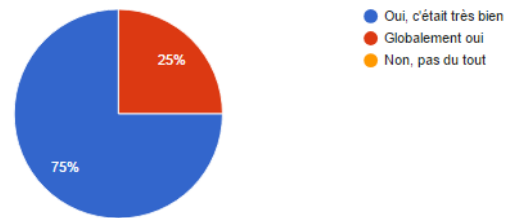
14 agents du CDG74 étaient présents toute la matinée pour répondre aux questions des collectivités. L'évènement se présentait sous forme **de stands**, représentant chacun un service. On pouvait ainsi se rendre **librement** sur les stands pour poser ses questions ou étudier un dossier.

Un questionnaire de satisfaction a été transmis aux collectivités présentes lors de l'évènement. 60% d'entre elles ont répondu. Nous vous proposons ainsi de découvrir les principaux résultats de cette enquête :

Avez-vous eu toutes les réponses à vos questions ?



Avez-vous été satisfait de cette matinée ?



Les stands des retraites, des carrières et du handicap ont été les plus visités.

D'après l'enquête **73% des collectivités ont apprécié le format « libre accès »**.

La période préférée des personnes interrogées pour l'organisation de cet évènement est Mars-Avril. Les périodes, Mai-Juin et Septembre-Octobre seraient également appréciées. Si cette matinée était reconduite, 62,5% des personnes interrogées reviendrait et quelque soit le lieu choisi.

Devant le succès rencontré, une nouvelle édition sera proposée à l'automne.

Rapport sur les IMED

Un rapport sur les instances médicales a été réalisé par l'inspection générale de l'administrative générale, l'inspection des affaires sociales et l'inspection générale des finances. Ce dernier présente une évolution du fonctionnement des instances médicales. Il fait ressortir plusieurs points que l'on vous présente ici :

- Le dispositif des instances est fragmenté et générateur d'hétérogénéité. En effet, il existe un grand nombre d'instances avec des intervenants multiples. Le dispositif manque d'un pilotage national au niveau administratif et médical. Cela implique des décalages entre les comités et de l'iniquité entre les agents. De plus, la majorité des médecins ont une faible connaissance du statut, induisant des dysfonctionnements ;
- Le trop gros nombre de procédures entrave l'efficacité ;
- La satisfaction des usagers quant à la reprise des dossiers FPT par les CDG depuis 2013 ;
- L'attache des acteurs à ces instances.

Ce rapport propose ainsi plusieurs scénarii ayants pour objectifs de rendre ces instances plus adaptées et plus efficaces :

- 1 Rénover le cadre existant en revoquant, par exemple, la composition des instances et les règles de quorum.
- 2 Recentrer le dispositif sur son volet médical
- 3 Le passage à un contrôle a posteriori propre à la Fonction Publique
- 4 La convergence avec le régime général



Handicap

Signature de plusieurs conventions autour de la thématique du handicap



Etablissement public créé en 2006, le FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) collecte les contributions de l'ensemble des établissements publics de plus de 20 agents n'ayant pas atteint le seuil de 6% de personnel en situation de handicap, et les redistribue au travers d'un catalogue d'interventions, d'une part, mais également de conventions triennales pour les plus gros employeurs, ainsi que pour la plupart des CDG français qui gèrent la carrière de nombreux agents sur leurs territoires.

Après un avis favorable du Comité d'engagement du FIPHFP, et un passage le 30 mars en comité local, devant un collège d'employeurs de la région Auvergne Rhône Alpes des 3 versants de la fonction publique, le CDG74 a signé sa convention de troisième génération pour le maintien et le recrutement de personnes en situation de handicap au sein des collectivités affiliées. Cette convention s'étalant sur 3 ans (2017 -2018 -2019) réaffirme la volonté du Centre de Gestion d'accompagner les collectivités affiliées et les agents autour de ce thème, et s'articule autour de 5 axes (voir Mag n°13) :

- La sensibilisation des gestionnaires RH et des personnels autour de la thématique du handicap dans le champ professionnel ;
- Le recrutement de personnes en situation de handicap au sein des collectivités affiliées ;
- Le maintien dans l'emploi ;
- Le conseil à l'accessibilité des locaux professionnels ;
- Le recrutement d'apprentis en situation de handicap.



Par ailleurs, afin de l'accompagner sur l'axe recrutement, le CDG74 a également renouvelé, le 5 Mai dernier, sa convention avec CAP EMPLOI SAVOIE MONT BLANC/ AGIR'H. Elle porte à la fois sur le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, lorsque cela est possible, mais également sur un meilleur suivi des candidats accompagnés par CAP EMPLOI SAVOIE MONT BLANC afin de pouvoir détecter ceux qui pourraient être pérennisés dans la fonction publique territoriale, éventuellement à l'issue d'un parcours de formation.

Pour mémoire CAP EMPLOI constitue une branche du service public de l'emploi à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap recherchant un emploi dans le milieu ordinaire. Sur chaque département, la mention Cap Emploi est portée par une structure de placement spécialisée dans le champ du handicap. Une convention relie chaque Cap Emploi à Pôle Emploi, à l'AGEFIPH et au FIPHFP.

Enfin, pour renforcer la palette d'outils sur l'axe du maintien dans l'emploi, le CDG74 est actuellement en cours de signature d'une convention quadripartite avec le CDG de la Savoie, le FIPHFP et AGIR'H. Il s'agit, pour les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en situation d'inaptitude, lorsqu'un reclassement doit être trouvé mais sans solution clairement identifiée, de proposer un bilan de compétences renforcé, accompagné de périodes d'immersion pour tester les pistes identifiées. La recherche de solutions se réalise avec sollicitation de la médecine de prévention, qui évalue la compatibilité des pistes envisagées avec les restrictions de l'agent. L'assurance de l'opérateur est élargie aux agents concernés, qui sont couverts dans leurs déplacements et activités menés dans le cadre de ce bilan, et ce même s'ils sont en arrêt.



Une première expérimentation sur cet outil, menée entre 2014 et 2016, avec réalisation d'une vingtaine de bilans sur les deux départements, a apporté des solutions satisfaisantes dans la plupart des cas. Le renouvellement de cette convention avec un engagement fort du FIPHFP devrait permettre de résoudre de nouvelles situations.



Focus sur l'apprentissage aménagé

Volonté de transmettre un savoir-faire, intégration dans une stratégie de gestion prévisionnelle des emplois...les arguments en faveur du contrat d'apprentissage au sein des collectivités affiliées sont nombreux.

De plus, avec un taux d'insertion à 6 mois de plus de 68% sur le plan national, le contrat d'apprentissage constitue un excellent outil d'insertion dans le monde du travail.

Mais avez-vous pensé à l'embauche d'un apprenti en situation de handicap ?

Dans le cadre des interventions du FIPHFP, les aides viennent se cumuler au soutien de l'Etat, prise en charge :

- de 80% du salaire chargé ;
- de 228h annuelles de tutorat ;
- du surcoût de la formation ;
- des aménagements éventuels ;
- des trajets domicile/collectivité ou domicile/centre de formation.

Le CDG74 accompagné de son partenaire SPR74 (Solidarité pour réussir) vous accompagne dans la mise en place et surtout dans le suivi de la mise en œuvre pendant toute le déroulement du contrat. Nous intervenons en facilitateur, depuis la recherche de candidats jusqu'à la sollicitation des financements.

Une question ? Le souhait d'échanger ? Ou le besoin que nous venions vous rencontrer afin de vous expliquer la démarche ? N'hésitez pas à solliciter la mission handicap.



2 arrêtés relatifs au handicap sont parus au JO le 5 Mai 2017

DEMANDE À LA MDPH

La MDPH, c'est la Maison départementale des personnes handicapées. Elle aide les personnes pour répondre aux besoins liés à leur handicap. Plus de 100 services sont disponibles sur le territoire de la Mayenne.

À qui s'adresse ce formulaire ?

Ce formulaire s'adresse à la personne présentant un handicap. Si la personne concernée a moins de 18 ans, ses parents ou son tuteur y répondent pour elle. Si la personne de plus de 18 ans a une mesure de protection, son tuteur répond avec elle ou son conseil d'accompagnement dans sa démarche.

Pour obtenir le formulaire pour remplir ce formulaire, vous pouvez vous adresser à l'accueil de la MDPH.

Vous allez expliquer à la MDPH votre situation, vos besoins, vos projets et vos attentes. En fonction des conditions prévues par la réglementation, vous pourrez peut-être bénéficier des aides suivantes :

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) sous une de ses composantes	Rémunération d'allocation compensative (ACT) ou (ACTP)
Allocation aux adultes handicapés (AAH) sous une de ses composantes	Préti pourcentage de reconnaissance pénalisée et/ou de reconnaissance
Carte mobilité inclusion (pour une ou plusieurs personnes en situation de handicap)	Dépendance professionnelle (ou formation pénalisée)
Ordonnance sous un dialyseur ou autres modes sociaux de dialyse	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
Prestation de compensation du handicap (PCH)	Prestation gratuite d'assistance vieillesse des parents au foyer (PAGP)

Deux arrêtés relatifs au handicap sont parus au Journal Officiel le 5 Mai dernier. Ceux-ci présentent les **futurs modèles de formulaire MDPH et de certificat médical** devant accompagner le formulaire.

Ces documents seront utilisables pour les **demandes de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé** ou les **demandes de prestation de compensation du handicap**.

Ils seront déployés sur le territoire entre le 1^{er} septembre 2017 et le 1^{er} mai 2019.

Le CDG 74 présent sur France 3



Le directeur du CDG 74 a été interviewé, par France 3, sur le thème des travailleurs handicapés et plus particulièrement des apprentis en situation de handicap. La diffusion a eu lieu début mai dans l'émission « Dimanche en politique ». Notre partenaire SPR était également présent.

Un bilan positif des contrats passés ces trois dernières années au sein des collectivités affiliées au CDG 74 a été présenté dans cette interview.

[Visionner la vidéo](#)



Santé & prévention

Les champs électromagnétiques



Il apparaît utile de faire le point sur cette **notion d'exposition aux champs électromagnétiques** tant les questions se multiplient sur ce sujet :

« *Je travaille à côté d'une box qui diffuse le wi-fi, est-ce dangereux pour ma santé ?* », ou « *une antenne relais GSM est posée sur le toit de l'atelier, est-on directement exposés ?* »

En premier lieu il faut **se rassurer** : de manière générale, au travail comme dans la sphère privée, aucune étude scientifique n'a mis en évidence un lien avéré entre une exposition à une onde électromagnétique et une pathologie. Des données précises permettent de définir **des seuils à partir desquels un risque potentiel sur la santé peut survenir**. C'est pour cette raison que les fabricants de matériels émetteurs ont l'obligation de publier la dose délivrée, comme par exemple le **débit d'absorption spécifique (DAS)** sur les publicités de téléphones portables. Evidemment, **les installations autorisées sur les lieux de travail demeurent largement en dessous de ces valeurs limites**.

Les rares postes à forte exposition, c'est-à-dire au-delà des valeurs de référence, sont identifiés, et les **agents sont informés** de la situation notamment par une notice. C'est le cas dans les services de radiologie possédant une IRM.

Selon le décret n°2016-1074 du 3 août 2016, l'employeur est tenu de s'assurer du bon respect de ces normes lors de l'installation d'émetteurs (box ou répéteurs wifi, bornes GSM, etc.). Les agents peuvent signaler à la collectivité la survenue d'effets indésirables qu'ils pensent en lien avec ce type de dispositifs.

L'Agent de Prévention et le Service de Médecine Préventive du CDG74 ont un **rôle privilégié de conseil** à la fois pour les agents mais aussi pour les collectivités sur cette question.

POUR EN SAVOIR PLUS

Décret n°2016-1074 du 3 août 2016, à consulter à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2016/8/3/ETST1611714D/jo>

Décret du 10 Mai relatif à la procédure de contestation de l'avis Médical



Depuis la loi du 8 août 2016, le **Conseil des Prud'hommes**, en formation référé, est **compétent pour juger des contestations des avis médicaux du médecin du travail** sur demande du salarié ou de l'employeur.

Le décret du 10 Mai, relatif aux juridictions du travail, détermine dans son article 6, la procédure à suivre devant la conseil des Prud'hommes, en cas de contestation des avis du médecin du travail.

Pour cela, le décret explicite **le rôle des médecins-experts, des médecins du travail et des médecins inspecteurs**. Il précise également les modalités de consignation des frais d'expertise.

Planning de la cellule de maintien dans l'emploi

La cellule de maintien dans l'emploi a lieu tous les 1^{ers} mercredis matin de chaque mois, voici les deux prochaines dates :

- Le mercredi 5 juillet
- Le mercredi 6 septembre

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.





Journée mondiale sans tabac : « le tabac une menace pour le développement »



Le 31 Mai 2017 a eu lieu la journée mondiale sans tabac portée par l'OMS et ses partenaires dans le but de souligner les risques pour la santé liés au tabagisme et de plaider en faveur de politiques efficaces pour réduire la consommation de tabac.

Cette année, **le thème de la journée était « le tabac, une menace pour le développement »**, avec pour but : de souligner les liens entre le tabac et le développement durable, d'encourager les pays à intégrer la lutte antitabac dans leurs actions nationales, encourager le grand public à participer aux efforts mondiaux, régionaux et nationaux, et démontrer que l'on peut arriver à un monde sans tabac.

LE TABAC UN DANGER POUR LE DÉVELOPPEMENT : POURQUOI ?

Le tabac est **un danger pour le développement humain**, en effet, ce dernier est **l'une des sources premières de la mortalité prématurée** due à des maladies non transmissibles (notamment les maladies cardio-vasculaire, le cancer et un type de pneumopathie). Aujourd'hui, **1 français sur 3 fume** et 220 personnes meurent du tabac chaque jour, soit **78 000 décès par an** en France et **6 million dans le monde**.

Le tabac **aggrave les inégalités**. Nous retrouvons le plus de fumeurs parmi les catégories socio-professionnelles les moins favorisées. Ainsi **les personnes les plus pauvres sont celles qui fument le plus**. Ces dernières s'appauvrissent encore plus et consacrent moins de leurs ressources dans des besoins plus essentiels (alimentation, santé, éducation,...) aggravant ainsi les écarts.

Le tabac a également un **impact non négligeable sur l'environnement**. La culture du tabac nécessite une importante quantité de **pesticides et d'engrais** qui sont pour plus part **toxiques et polluent les eaux**. De plus, cela demande de l'espace et implique **une déforestation de 2 à 4% de la planète** chaque année. Enfin, la production de tabac produit de grandes quantités de **déchets**.

Le tabac un **coût pour les économies nationales**. L'impact important du tabac sur la santé engendre une baisse de la productivité accentuant ainsi l'impact financier pour les pays. En effet, contrairement à ce que l'on pourrait penser et malgré les importantes taxes sur le tabac en France, ce dernier **coûte plus cher qu'il ne rapporte**. En effet, le tabac induit pour la France des dépenses sanitaires de 25,88 milliards d'euros alors qu'il ne fait rentrer que 14 milliards dans les caisses.

LE PROFIL TYPE DU FUMEUR EN 2015

Un homme

38,9% des hommes fument contre 30,5% des femmes.

Agé de 25 à 35 ans

Cependant ces derniers fument de moins en moins, à l'inverse des personnes de plus de 45 ans.



Peu diplômé

Les moins diplômés sont 45% de plus à fumer que les personnes diplômées d'un Bac +2.

Catégorie socio-professionnelle moins favorisée

Les ouvriers sont deux fois plus nombreux à fumer que les cadres.

LES ACTIONS DU CDG 74

Le service de médecine préventive du Centre de Gestion de Haute-Savoie participe depuis plusieurs années à la journée mondiale sans tabac par **des campagnes de sensibilisation** dans les collectivités territoriales. Il organise à cette occasion des demi-journées dans les collectivités, notamment sur Cran Gevrier, Annemasse Agglo, Annecy le Vieux et Rumilly. Lors de ces séances, l'équipe composée de médecins et d'infirmières réalise **des dépistages de monoxyde de carbone** dans l'air expiré et des **tests de souffle** (spirométrie). Des brochures et films sont à disposition des agents et des **conseils sur le sevrage tabagique** sont donnés par les médecins addictologues du service.

L'équipe de santé au travail **accompagne également les collectivités** qui souhaitent mettre en place des actions de prévention contre le tabagisme en leurs proposant des supports (plaquettes, affiches,...) et en orientant les agents vers des centres d'aide au sevrage tabagique



Actualité statutaire

Du nouveau sur le RIFSEEP

L'I.E.M.P (Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures) a été abrogée par le décret n° 2017-829 et l'arrêté du 5 mai 2017.

Ces deux textes contraignent les collectivités qui ne l'auraient pas encore fait à délibérer, après avis du Comité technique, pour substituer le RIFSEEP à l'IEMP.

Concernant le Comité technique placé auprès du CDG74, nous vous rappelons qu'il sera possible de saisir le Comité pour les séances des 21 septembre et 23 novembre (transmission des projets, avant les 21 août et 23 octobre respectivement, à l'adresse ct-chsct@cdg74.fr).

Vous trouverez un modèle de délibération dans la « boîte à outils RIFSEEP » présente sur le site internet du CDG74 (rubrique « gestion des ressources humaines »).

A NOTER

Ces textes instituent, pour les fonctionnaires de l'Etat, une « indemnité temporaire de sujétion » des services d'accueil exerçant des fonctions d'encadrement ou d'accueil du public ou des étrangers au sein des services de délivrance des titres dans les préfectures et sous-préfectures. Cette indemnité n'est pas susceptible d'être transposée dans les collectivités territoriales.

Le référent déontologue

Le décret du 10 avril 2017 apportant des informations supplémentaires sur le référent déontologue (institué par la loi déontologie du 20 avril 2016) est entré en vigueur le 13 avril 2017.

Ce décret détermine **les modalités de désignation** des référents déontologues, **leurs obligations** et les **moyens nécessaires à l'exercice de leur mission**.

Pour rappel, les référents déontologue seront **positionnés dans les Centres de Gestion pour les collectivités affiliées**, pour les non affiliés il y aura un choix d'option entre bénéficier du référent placé auprès du CDG ou d'en désigner un en son sein. Pour les collectivités affiliées à un CDG, le conseil du référent sera compris dans les missions obligatoires. Les collectivités non affiliées pourront bénéficier du référent du CDG de leur département dans le cadre du socle indivisible.

Leur nomination, relève du **président du CDG** ou de **l'autorité territoriale**. Il peut être désigné une ou plusieurs personnes qui relèvent ou ont relevé de la collectivité territoriale ou de l'établissement public concerné, ou qui relèvent d'une autre administration (des magistrats par exemple). Les personnes nommées peuvent être des **fonctionnaires en activité** ou **retraités**, ou des **agents contractuels** employés en contrat à **durée indéterminée**.

Il est également possible d'opter pour un **collège** de personnes en charge de la déontologie. Il devra alors être composé de personnes qualifiées extérieures à la structure. L'ensemble des membres devront élaborer un règlement intérieur précisant l'organisation et le fonctionnement du collège.

La décision de désignation du référent déontologue fixe la **durée de sa mission**. L'autorité territoriale est ensuite dans l'obligation de publier la décision dans le bulletin officiel, d'informer ses agents de la décision de désignation et de leur donner les informations nécessaires leur permettant de le rencontrer si besoin.

Le CDG 74 a entamé une réflexion afin de pouvoir proposer à ses collectivités un conseil de qualité sur le sujet tant au niveau du département qu'avec le recours de l'appui régional. Un référent déontologue sera ainsi mis en place à l'automne, nous reviendrons vers vous pour vous tenir informer de l'avancement de ce projet.

DÉFINITION

Le référent déontologue apporte aux agents (fonctionnaires ou contractuels) des **conseils sur le respect des obligations et des principes déontologiques** mentionnés dans le statut.



Espace collectivités



Le Journal Intercommunal (JI) de la Communauté de Communes des Vallées de Thônes (CCVT) : Un projet commun d'agents mobilisés dans leurs missions pour une nouvelle dynamique territoriale

La Communauté de communes des Vallées de Thônes a **développé un journal intercommunal**. Le premier numéro a été publié début janvier 2017.



Ce projet s'est inscrit dans un double objectif :

● **METTRE EN ŒUVRE UNE NOUVELLE DYNAMIQUE TERRITORIALE :**

Le renouvellement des instances locales résultant des dernières élections municipales de 2014 a conduit une nouvelle équipe de 34 conseillers communautaires à siéger à la CCVT.

Après avoir finalisé au cours de l'année 2015, un projet de territoire, dans un contexte de fortes mutations des collectivités locales induites par la Loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) d'août 2015, l'une des volontés portées par les élus, a été de combler un vide de communication de plusieurs années, même si la Collectivité a vu le jour en 1984 et existe depuis plus de 20 ans. Elle est passée jusque-là assez inaperçue, à côté de ses 13 communes membres et qui pour certaines comme La Clusaz, Le Grand-Bornand ou Manigod ont une identité forte.

Ce 1^{er} JI a été l'occasion non seulement de présenter la nouvelle équipe en place, les missions de la CCVT revues en fonction des transferts de compétences issus de la Loi NOTRe à compter du 1^{er} janvier 2017 mais surtout, une opportunité afin de mettre en avant l'outil de progrès que constitue la Communauté de communes qui rassemble l'énergie de ses élus et des services du territoire, mobilisés pour porter et amplifier la dynamique de changement initiée.

Cette édition du JI distribuée à l'ensemble de la population du territoire a conduit à rappeler d'abord, les compétences assurées jusque-là par la CCVT : collecte des déchets, pastoralisme et développement rural, action sociale au travers d'un chantier d'insertion intercommunal...

Elle a aussi permis d'annoncer les changements d'interlocuteurs sur les nouvelles compétences prises en charge par l'Intercommunalité : le développement économique dont la promotion du tourisme, hors station classée ou en cours de classement ou encore l'aménagement des aires d'accueil des gens du voyage.

Outre la présentation de la Collectivité tendant à la rendre plus lisible et visible, confortant ainsi son ancrage dans le paysage institutionnel local, le JI a également été le vecteur de communication permettant aux élus d'exposer aux citoyens, leur projet politique fondé sur un projet de territoire visant un développement équilibré sur les 10 à 15 ans à venir, en le confortant comme pôle d'équilibre au sein de la région urbaine annécienne, tout en mettant en valeur son identité par l'organisation de sa promotion.

● **MOBILISER LES AGENTS SUR LES POLITIQUES PUBLIQUES QU'ILS METTENT EN ŒUVRE AU NIVEAU INTERCOMMUNAL :**

Le JI, c'est aussi un projet commun porté et partagé entre élus et agents de la Collectivité. D'ailleurs, pour ces derniers, cela a été une chance de valoriser leurs missions dans le cadre d'un projet de service. Un chef de projet, (Elodie PANISSET), a été désignée et les équipes se sont mobilisées pour apporter leurs contributions. Tous se sont portés volontaires pour s'inscrire dans cette dynamique et se sont prêtés à l'exercice de rédaction et de vulgarisation de leur profession et des missions de service publics portées par la CCVT.

Le Journal a contribué à la mise en avant les missions de l'intercommunalité qui ne sont pas toujours connues, probablement du fait d'une existence plus récente des Communautés de communes, de leur dimension supra-communale et souffrant d'un manque de proximité avec les usagers, familiarisés aux services portés par les Communes, et auxquelles ils sont attachés.



Cette démarche projet conduite de manière transversale a permis à tous de travailler ensemble, ce qui a contribué à développer l'esprit d'équipe et un sentiment d'appartenance. L'image de marque de la Collectivité a ainsi été placée au cœur de cette dynamique. Le JI s'est avéré être un bon vecteur de communication et d'échanges, en améliorant la communication interne, et permettant aux uns et autres de mieux appréhender les missions de chacun. Ce JI a accompagné l'adaptation des agents de la Collectivité à son évolution et rempli aussi un rôle social et de médiation dans un contexte de changement.

L'équipe projet a, au vu de l'actualité de la CCVT, défini les thèmes abordés en établissant le chemin de fer du Journal. Les projets d'articles ont été accompagnés de brèves et de photographies destinées à susciter l'intérêt du lecteur et à l'amener à retenir les données clefs du territoire. Un effort commun de hiérarchisation de l'information a été spontanément effectué par les équipes, supposant au préalable que chacun s'approprie le contenu des informations à diffuser. En fonction des sujets envisagés, les Vice-présidents concernés ont été interviewés et ont travaillé conjointement avec les agents à la préparation des articles.

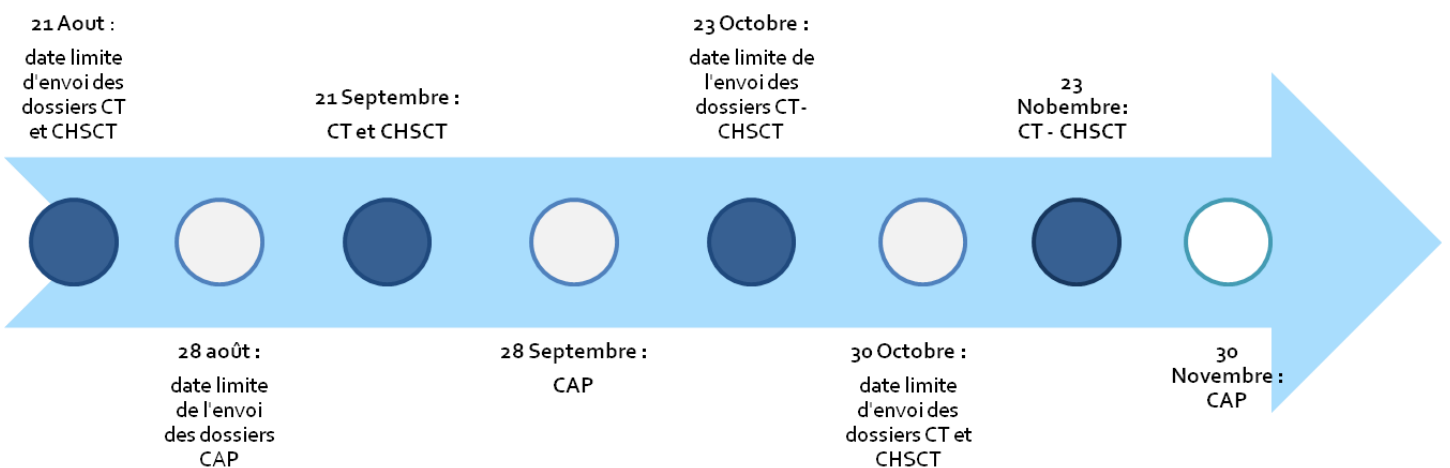


La Collectivité n'ayant pas les compétences en interne dans le domaine de la communication, elle a fait appel à une agence : « New Deal », qui a apporté son conseil et son expertise en relisant, corrigeant et mettant en forme le Journal, avec pour ambition et enjeu, de lui trouver une place dans un espace déjà fort saturé d'outils de communication, permettant de positionner la CCVT auprès des citoyens.

La 1^{ère} édition du JI de la CCVT ayant été accueillie favorablement par la population, il a été décidé de poursuivre l'action selon le même mode opératoire et la seconde édition est actuellement en préparation...

Calendrier et Infos

Calendrier des manifestations et autres réunions



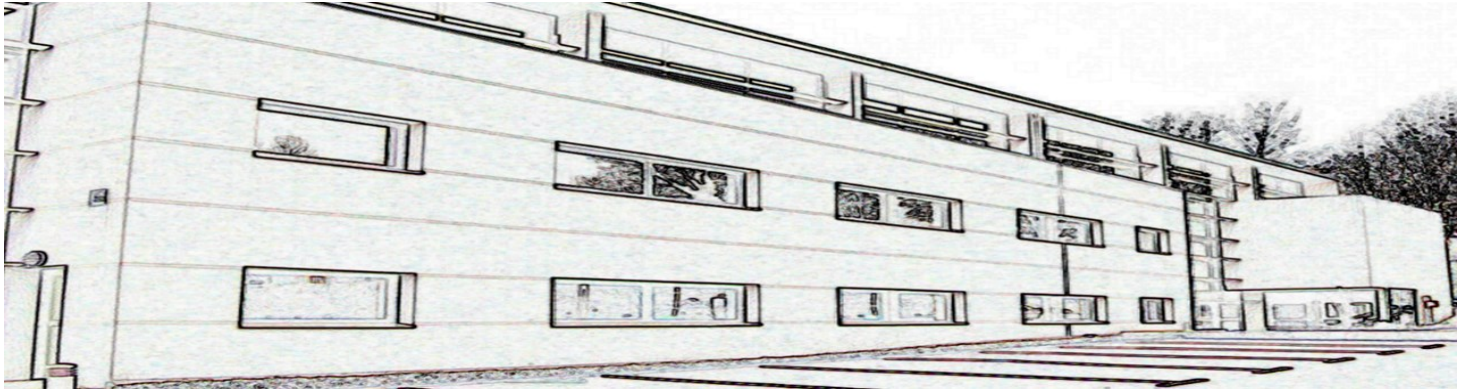
LÉGENDE :

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 ...



@cdg74



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 !