

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°16

## DOSSIER — P. 5 SERVICE MEDIATION

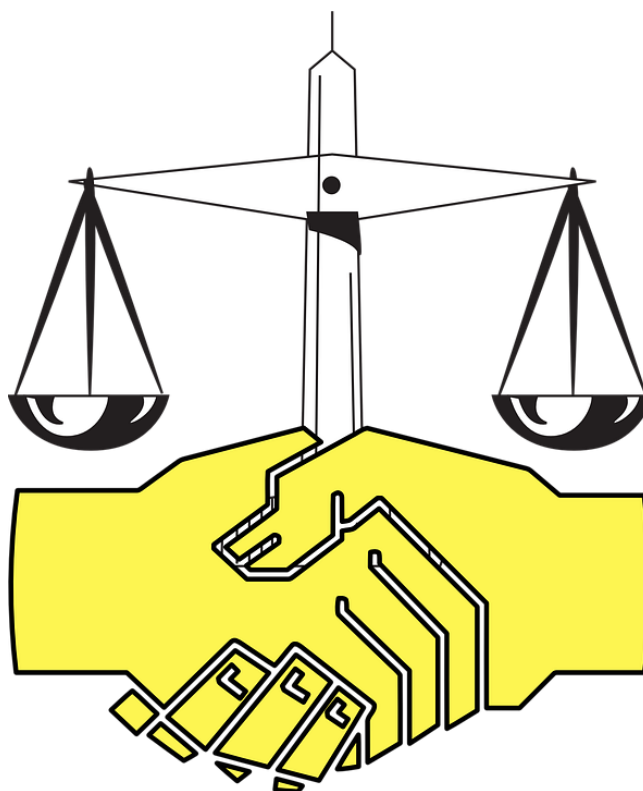
### SOMMAIRE

P.4 - Les archives  
dans les fusions de  
communes et  
d'intercom-  
munalités

P.7 - Migration du  
site cap-territorial  
vers emploi-  
territorial

P. 8 - Victime d'un  
accident, ayez le  
bon réflexe

P. 12 - Le référent  
déontologue



Carrières

Handicap

Statut

Emploi

Prévention



Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,

L'année 2017 se clôture avec de nouveaux projets et de nouveaux chantiers en perspectives. Après la mise en place du PPCR, du RIFSEEP, du référent déontologue..., 2018 s'annonce tout aussi riche en dispositifs à mettre en œuvre. Parmi ceux-ci, il en est un en particulier : la médiation préalable obligatoire (MPO). Depuis plusieurs années, la médiation a pris place au cœur des procédures judiciaires et administratives. La loi de modernisation de la justice du XXIème siècle a consacré la médiation comme un mode alternatif de règlement des conflits.

Les Centres de gestion ont été identifiés pour expérimenter cette procédure de médiation préalable obligatoire, sur une période de 3 ans, dans 6 domaines en matière de RH.

Le Conseil d'Administration du CDG 74, en se portant candidat, a souhaité offrir ce nouveau service permettant ainsi aux agents comme aux employeurs de bénéficier d'une instance d'écoute, d'échanges, de compréhension dans le but de trouver des solutions co-construites et donc pérennes aux règlements des conflits.

Convaincu par ce nouveau dispositif qui s'offre à vous, je vous invite à délibérer pour bénéficier de cette instance dont l'activité fera l'objet, à l'issue de l'expérimentation, d'un bilan auprès du Conseil d'Etat. N'hésitez pas à vous renseigner auprès des services du CDG 74.

2017 se termine, 2018 s'ouvre. Le CDG 74 sera plus que jamais présent à vos côtés : carrières, expertise juridique, emploi, santé, hygiène et sécurité, élections professionnelles, coaching, conseil en organisation.

Je vous souhaite une très bonne année et que 2018 vous apporte de belles réussites, de la satisfaction et la concrétisation de vos projets.

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

# Sommaire

## Actualités

- Charte du bien vivre ensemble
- Retour sur le forum des maires
- Retour sur les formations retraite
- Mouvement de personnel
- Réaménagement du PST

## Focus

Les archives dans les fusions de communes et d'intercommunalités

## Dossier Spécial

Nouveau service médiation

## Emploi

Migration du site cap-territorial vers emploi-territorial  
Les ateliers de la mobilité s'intègrent dans le CPF


## Ressources Humaines

Marché public pour l'assurance des risques statutaires  
Victimes d'un accident, ayez le bon réflexe !

## Handicap

p.3 Signature convention CDG74/CDG73/AGIR'H/FIPHFP  
p.3 sur le « Bilan Pro » p.9

p.3  
p.3  
p.3 **Santé & prévention**   
p.3 Retour sur les rencontres départementales de la santé au travail p.10

p.4 **Actualité statutaire**   
Ce qui change au 1er janvier 2018 p.11  
Le référent déontologue p.12  
p.5 Calendrier 2018 des instances et jours de fermeture p.13  
Point sur le rapport de l'IGA p.13

p.7 **Espace collectivités**   
p.7 Contribution du CDG 74 dans la mise en place du pôle métropolitain p.14

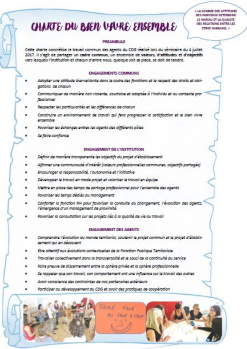
p.8 **Calendrier & Infos**  
p.8 Manifestations et autres réunions du CDG74 p.15



# Actualités



## Le CDG 74 s'est doté d'une **CHARTRE DU BIEN VIVRE ENSEMBLE.**



Cette charte concrétise le travail commun des agents du CDG. Il s'agit de **partager un cadre commun, un ensemble de valeurs, d'attitudes et d'objectifs** vers lesquels chacun d'entre nous, quelque soit sa place, se doit à tendre.

## MOUVEMENT DU PERSONNEL

### Le départ de Jean DUMANS, une figure qui s'en va



Jean DUMANS est arrivé en 1993 au CDG 74. Après 24 ans de carrière dans notre établissement il a fait valoir ses droits à la retraite et a quitté le CDG le 12 décembre 2017.

Jean est une figure du CDG 74 : lien inter-service, nous avons tous pu compter sur lui à un moment ou à un autre. Il a pris en charge tout au long de sa carrière la gestion du courrier et des stocks papier, de la reprographie et de l'archivage.

Nous le remercions tous chaleureusement pour les services rendus, mais également sa gentillesse, sa générosité, et son sourire.

### Départ de Paul BINARD

Départ de Paul BINARD (médecin) au 31 décembre 2017 pour de nouvelles fonctions d'expertise médicale en Savoie.

## RETOUR SUR LE FORUM DES MAIRES

Les 20 et 21 octobre derniers se sont tenus conjointement le forum des Maires et le Congrès départemental des maires de Haute-Savoie. Pour cette 6ème édition, près de **130 exposants** ont répondu présent.

Cette journée fut l'occasion pour le CDG 74 de rencontrer de nombreux **partenaires**, et d'échanger sur des **thèmes d'actualité**.

A ce titre, Valérie Bouvier, membre fondateur du Club Open RH, a tenu une conférence entourée de Directeur Généraux de collectivités (Mme Nikolic, M. Boulens) sur le thème suivant :

**Les ressources humaines, principal actif des collectivités : comment anticiper les changements et prévenir l'absentéisme.**



Un grand merci à toutes les personnes qui s'impliquent dans la vie de nos territoires et qui ont, encore une fois, répondu présent.

## RÉAMÉNAGEMENT DU PÔLE SANTÉ AU TRAVAIL

Des travaux de **réaménagement** ont débuté le 23 octobre au pôle santé, et se sont terminés fin novembre.



L'objectif : avoir davantage de cabinets médicaux, rapprocher la mission handicap des infirmières, créer un open space pour favoriser la communication du secrétariat de médecine.

## RETOUR SUR LES FORMATIONS RETRAITE

**131 personnes** ont participé aux 3 journées de **formation CNRACL**, qui se sont tenues au CDG 74 les 12, 23 novembre et 05 décembre.

Au programme :

- ♦ Validation des périodes,
- ♦ Corrections d'anomalies,
- ♦ Présentation du dossier de liquidation.

## Fusions et dissolutions de collectivités et EPCI : et les archives dans tout ça ?

Avant les lois du 16 décembre 2010, du 16 mars 2015 et la loi NOTRe, la Haute-Savoie a connu deux séquences de fusions au cours des deux derniers siècles. Entre 1790 et 1866, environ 32 communes ont fusionné, à l'image de Marigny et Saint-Marcel en 1844. Puis entre 1961 et 1977, 30 nouvelles communes ont tenté le rapprochement. Parfois sous l'effet de l'urbanisation, comme à Bonneville (fusion avec Pontchy en 1961 et La-Côte-d'Hyot en 1964). D'autres fois, sous l'impulsion de la « loi Marcellin » du 16 juillet 1971 qui a donné un nouveau cadre en créant les fusions-associations en plus des fusions simple (comme Clarafond et Arcine en 1973). Aujourd'hui dans la plupart de ces communes où les archives sont classées, les fonds d'archives des deux anciennes communes se côtoient, toujours différenciés. Les répertoires d'archives distincts qui ont été rédigés pour chacune d'elle permettent encore à tout citoyen de retrouver la trace de ces communes disparues.

### Pourquoi se préoccuper des archives d'une collectivité dissoute ?

**Pour maintenir une efficacité administrative et une continuité de service public.** Les archives continuent de servir à la gestion administrative et à la justification de droits.

**Pour préserver la mémoire de la structure dissoute.**

**Pour éviter un éparpillement des archives,** selon le principe de « respect des fonds » (fondement de toute gestion d'archives publiques depuis le XIX<sup>e</sup> siècle).

**Parce que les archives publiques sont inaliénables et imprescriptibles.** Elles gardent leur statut d'archives publiques après la dissolution et aucune élimination ne peut être pratiquée sans visa des archives départementales.

### EPCI dissous : à qui reviennent les archives ?

**Cas 1 : les compétences sont reprises par un seul EPCI :**

- Ce dernier hérite de la totalité des archives.

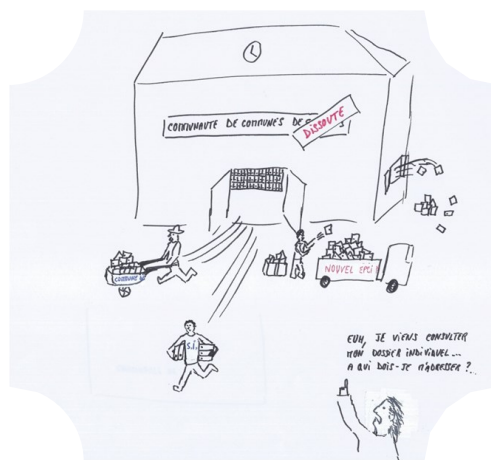
**Cas 2 : les compétences sont reprises par plusieurs EPCI :**

- L'EPCI qui récupère la majeure partie des compétences hérite de la totalité du fonds d'archives (sauf exceptions ci-dessous)
- Les autres EPCI peuvent seulement disposer des archives issues des compétences qui leur ont été transférées, et dont la durée d'utilité administrative n'est pas échue.

**Cas 3 : les compétences ne sont pas reprises :**

- La mairie siège de l'EPCI peut accueillir les archives. Si ce n'est pas possible, elles peuvent être transférées à une autre collectivité membre de l'EPCI.

Dans tous les cas, il est utile de faire figurer dans l'arrêté de fusion / dissolution le nom de l'EPCI / collectivité qui conservera les archives (CGCT, article L5212-33).



### Envisager un transfert d'archives ?

Un transfert ou des transferts ?

Un éventuel **transfert physique** à préparer, pour permettre une réaffectation des locaux de l'entité dissoute, ou pour concentrer les dépenses obligatoires de bonne conservation des archives publiques sur l'aménagement d'un seul site.

Surtout, un **transfert des responsabilités** est à prévoir. Il doit préciser la quantité et la teneur des archives concernées, et quelle collectivité / EPCI hérite de la responsabilité de ces archives.

Quelques conseils essentiels :

**Conditionner** correctement les documents et reporter le nom de la collectivité sur les boîtes. Il faut surtout éviter de mélanger les fonds de la collectivité dissoute avec ceux de la collectivité d'accueil.

**Procéder aux éliminations des archives périmées**, après avoir rédigé le bordereau d'élimination et obtenu le visa des archives départementales.

Dresser la liste des archives transférés sous la forme d'un **P.V. de récolement** afin de formaliser le transfert de responsabilité, qui est cosigné par les présidents/maires de la structure dissoute et de la structure d'accueil et transmis aux archives départementales.



## SERVICE MEDIATION

### Nouveau service médiation

La loi de modernisation de la justice pour le XXI<sup>ème</sup> siècle a consacré la **médiation comme un mode de règlement des conflits**.

Cette loi du 18 novembre 2016 prévoit que, à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum, les **recours contentieux** formés par les fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle, peuvent faire l'objet d'une **médiation préalable obligatoire**.



La médiation peut être définie comme « tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction » (article L.213-1 du Code de justice administrative).

L'idée de développer les **procédures amiables** en matière administrative est ancienne. Le Conseil d'État a adopté deux études dans ce domaine en 1993 et 2011 et y a consacré la 6<sup>ème</sup> édition des États généraux du droit administratif, le 24 juin 2016. Des dispositifs amiables existent déjà : Médiateur de l'Éducation Nationale créé en 1998, médiateur des ministères économiques et financiers (2002), commissions départementales des impôts directs et des taxes sur le chiffre d'affaires ou encore commissions régionales de conciliation et d'indemnisation des accidents médicaux.

La Haute Assemblée soutient le **projet d'expérimentation** qui sera testé, concernant **notamment les différents éléments touchant à la situation personnelle** des fonctionnaires territoriaux.

Les procédures amiables sont en effet un moyen de prévenir et de résoudre plus efficacement certains différends, au bénéfice :

- ◆ des **employeurs** territoriaux, qui peuvent souhaiter régler le plus en amont possible et à un moindre coût certains litiges avec leurs agents, dans le respect des principes de légalité et de bonne administration, ainsi que des règles d'ordre public (interdiction, par exemple, pour les personnes publiques de payer une somme non due) ;
- ◆ des **agents** publics, qui peuvent ainsi régler, dans l'échange, leurs différends avec leurs employeurs de manière plus souple, plus rapide et moins onéreuse.
- ◆ des **juridictions administratives** elles-mêmes : les procédures amiables permettent en effet, lorsqu'elles aboutissent, de réduire le volume des saisines et lorsqu'elles échouent, l'instruction par le juge des affaires en est facilitée, l'objet des litiges ayant été clarifié en amont.

Les centres de gestion de la fonction publique territoriale ont été identifiés pour expérimenter la procédure de médiation obligatoire qui concernera les fonctionnaires territoriaux.

Un projet de décret et un projet d'arrêté sont en cours de rédaction et permettront la mise en œuvre de cette expérimentation.

L'arrêté listera notamment les centres de gestion parties à cette expérimentation, qui **débutera le 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour s'achever en novembre 2020**.

L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire sera alors applicable aux agents publics employés par les collectivités territoriales, affiliées ou non affiliées à ces centres de gestion, qui auront fait le choix de confier à l'établissement cette mission de médiation.



L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire sera alors applicable aux agents publics employés par les collectivités territoriales, affiliées ou non affiliées à ces centres de gestion, qui auront fait le choix de confier à l'établissement cette mission de médiation.

**Ces agents devront obligatoirement faire précéder d'une médiation les recours contentieux qu'ils souhaitent engager à l'encontre de certaines décisions de leurs employeurs (décisions défavorables relatives à un élément de rémunération, en matière de détachement et de placement en disponibilité, à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental, au classement lors d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, à la formation professionnelle ; décisions relatives à l'adaptation des postes de travail).**

Chaque centre de gestion a été sollicité au début de l'été par la Fédération Nationale des Centres de gestion pour s'engager dans l'expérimentation.

**39 centres de gestion, dont le cdg74, ont fait connaître leur intention de s'engager dans le dispositif.** Ils devraient être tous inscrits dans l'arrêté mettant en place l'expérimentation.

Celle-ci sera alors applicable aux agents publics employés par les collectivités territoriales, affiliées ou non affiliées à ces centres de gestion, qui auront fait le choix de confier, au centre de gestion de leur territoire, la mission de médiation.

L'expérimentation ne s'imposera pas, en effet, à chaque employeur territorial, en raison du principe de libre administration des collectivités territoriales. **Il appartiendra aux collectivités qui souhaitent expérimenter la médiation préalable obligatoire de confier au centre gestion cette mission de médiation, au titre de la mission de conseil juridique prévue au premier alinéa de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984. Une convention en ce sens devra donc être signée entre le cdg74 et la collectivité ou l'établissement intéressé.**

Toutes les questions relatives à la fonction publique territoriale ne seront alors pas concernées. Les agents des collectivités adhérentes à la mission devront obligatoirement faire précéder d'une médiation les recours contentieux qu'ils souhaiteront engager à l'encontre des seules décisions suivantes de leur employeur : décisions défavorables relatives à un élément de rémunération, en matière de détachement et de placement en disponibilité, à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental, au classement lors d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, à la formation professionnelle ; décisions relatives à l'adaptation des postes de travail.

La médiation préalable devra être exercée par l'agent dans le délai de recours contentieux de deux mois et il appartiendra aux employeurs concernés d'informer les intéressés de cette obligation et de leur indiquer les coordonnées du médiateur compétent.

Le projet de décret à paraître prévoit que **l'expérimentation sera mise en œuvre à l'égard des décisions intervenues à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018. Les collectivités et établissements publics intéressés devront confier au centre de gestion la mission de médiation préalable obligatoire avant le 1<sup>er</sup> juillet 2018 (sous réserve d'avoir délibéré avant juin 2018).** Les collectivités candidates verront alors l'ensemble des recours de leurs agents contre les décisions susvisées soumis à une tentative de médiation préalablement à leur recevabilité par un tribunal (obligation de moyen et non de résultat).

Compte-tenu de ce calendrier, le conseil d'administration, dès à présent et sans attendre la parution des textes, a délibéré sur le principe de cette nouvelle mission de médiation préalable.

Le projet d'arrêté prévoit expressément que la mission de médiation relève de la mission de conseil juridique prévue au premier alinéa de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984. Or, les dépenses supportées par les centres de gestion pour l'exercice d'une telle mission à caractère facultatif doivent être financées par les collectivités ou établissements demandeurs, soit dans des conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle à la cotisation obligatoire.

Afin d'assurer le succès de l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire, il semble opportun de permettre aux collectivités affiliées de s'y engager dans le cadre de la cotisation additionnelle et de fixer un tarif pour les collectivités non affiliées qui correspondent à la mise à disposition du médiateur, qui sera le conseiller en ressources humaines de l'établissement.

Le conseil d'administration définira le tarif lors du conseil d'administration de janvier 2018 pour les collectivités non affiliées dès que les textes seront parus.

A titre indicatif, pour l'année 2016, 31 affaires auraient relevé d'une médiation préalable sur le département de la Haute-Savoie.

Pour tout renseignement :

Théo BELMONT, 04 50 51 98 65

theo.belmont@cdg74.fr



## Emploi

### Changement d'application bourse de l'emploi : Le CDG 74 rejoint un portail d'emploi public au service des employeurs et des candidats

Les CDG ont parmi leurs missions l'obligation de diffuser les offres d'emploi des collectivités et établissements de leur ressort géographique auprès de tout public, de collecter ces offres d'emploi et d'assurer la publicité légale des vacances et des créations d'emploi.

Le CDG 74 a assuré ces missions de différentes manières en fonction des technologies disponibles et des organisations de service. Jusqu'en 2006, la **BDE** (Bourse de l'Emploi) était éditée sous forme de livret d'une cinquantaine de pages, à 500 exemplaires tous les 15 jours et envoyée à toutes les collectivités et quelques organismes et institutions par courrier. L'application gestionnaire était une application « maison », développée par son informaticien de l'époque. Puis vint l'ère d'internet, avec **AGIRHE Bourse**, application de l'Alliance de l'Est, administrée par le CDG de Meurthe et Moselle (54), qui initiait la dématérialisation des saisies et du transfert des actes liés à l'emploi public territorial. Cette phase fut importante pour les collectivités qui se trouvèrent beaucoup **plus autonomes qu'auparavant**. L'édition papier de la BDE s'arrêta à cette occasion.

Afin d'offrir aux collectivités et aux candidats un **service toujours plus performant**, le Conseil d'administration du CDG 74 a décidé en 2017 la **migration vers le site [www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr)**.

Figurant parmi les 10 premiers portails d'emploi public, il présente depuis 2016 un **nouveau visage** :

- son logo, icône de géolocalisation, permet d'identifier les emplois disponibles sur le territoire,
- une ergonomie renouvelée avec notamment la possibilité de « partager » les offres et informations du portail sur les réseaux sociaux,
- une CVthèque améliorée avec création d'alerte en temps réel lorsqu'un emploi correspond à leurs critères de sélection,
- un centre de ressources et d'informations sur l'emploi public territorial, utile aux candidats.

Un **module d'analyse** et de **statistiques** est dorénavant disponible sur le portail. Les employeurs territoriaux peuvent ainsi évaluer leurs opérations de recrutement et faire un bilan de leurs actions. Il permet également au CDG de **centraliser les données sur l'emploi territorial**, afin d'assurer sa mission d'observation de l'emploi public territorial. Le portail rassemble aujourd'hui **41 membres** (CNFPT et 40 adhérents). La réussite de cette plateforme d'e-coopération en fait un véritable service public de l'emploi public territorial !

### Les ateliers de la mobilité s'intègrent dans le CPF

Nous vous l'annonçons dans le précédent Mag, le **Compte Personnel de Formation** est désormais à disposition des agents dans le cadre de la **construction de leur projet professionnel**.

Pour rappel, l'utilisation du CPF porte sur toute **action de formation nécessaire à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle**, ayant pour objet :

- l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP),
- ou le développement des compétences.

Le projet professionnel peut également viser à **prévenir une situation d'inaptitude**, l'avis du médecin de prévention ou du médecin du travail est alors nécessaire.

Les ateliers de la mobilité, dont l'objectif est de proposer un accompagnement à l'agent dans la **définition et la mise en œuvre de son projet professionnel**, était jusqu'alors proposé dans des situations de difficultés (voir d'inaptitude à moyen/long termes) d'un agent sur son poste, d'une envie de reconversion, ou simplement d'un questionnement de l'agent sur ses compétences et la transférabilité/mise en valeur de ses compétences. L'atelier était alors accordé à l'agent afin de lui permettre de trouver un autre poste au sein ou à l'extérieur de la collectivité.

Au regard du cadre cité plus haut, qui entoure le CPF, les ateliers de la mobilité peuvent entrer dans le cadre du CPF. Pour rappel, afin de suivre les ateliers de la mobilité, l'accord de l'autorité territoriale reste un préalable, que ce soit dans le cadre du CPF ou non.



# Ressources Humaines

## Marché public pour le contrat d'assurance des risques statutaires

Le CDG74 a souscrit pour un certain nombre de collectivités (193 dont 46 de + de 30 agents CNRACL) un contrat d'assurance les garantissant de leurs risques financiers découlant des règles statutaires (congrés pour indisponibilité physique et décès) pour leurs agents CNRACL et/ou IRCANTEC.

Ces contrats arrivent à échéance le 31 décembre 2018.

Le CDG74 procède cette année à une consultation relative à la mise en concurrence des ces contrats qui seront conclus **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019** pour une période de **4 ans**.

Les collectivités du département ont la possibilité de se joindre à cette démarche, sachant que plus le nombre de collectivités est important, plus il sera possible pour le CDG de négocier des taux et des conditions contractuelles intéressantes, avec un effet protecteur et mutualisé du contrat groupe.

**A savoir :** le mandat donné au CDG dans le cadre de ce marché n'engage nullement la collectivité qui le donne, et qui reste libre d'adhérer ou pas au contrat suivant les conditions proposées à l'issue de la consultation.

**A noter :** si vous êtes adhérents au contrat groupe actuel, nous attirons votre attention sur le fait que votre collectivité ne sera plus couverte au 31/12/2018, faute d'intervention de votre part sur ce marché.

### Important :

Pour les collectivités adhérentes ou non encore adhérentes au contrat actuel, et inférieures au seuil (moins de 30 agents CNRACL) : il convient de retourner avant le 31 janvier 2018 :

- le courrier explicatif collectivités adhérentes au contrat actuel / collectivités non adhérentes au contrat actuel
- le coupon réponse

Pour les collectivités adhérentes ou non encore adhérentes au contrat actuel, et supérieures au seuil (30 agents CNRACL et plus) : il convient de prendre une délibération et de la transmettre au CDG avant le 31 janvier 2018 :

- le courrier explicatif collectivités adhérentes au contrat actuel / collectivités non adhérentes au contrat actuel
- le modèle de délibération
- les statistiques assureur (pour les collectivités non adhérentes au contrat actuel).

## Victime d'un accident, ayez le bon réflexe !

### COMMENT RÉDUIRE VOS DOMMAGES FINANCIERS

Lorsqu'un de vos agents est accidenté par le fait d'une personne ou d'un élément tiers, vous pouvez déclencher un recours contre tiers responsable, en informant le Centre de Gestion. Cette procédure peut être engagée pour tous types de risques : accident du travail, maladie, longue maladie, longue durée, décès.

### L'INTÉRÊT D'UNE PROCÉDURE DE RECOURS CONTRE TIERS RESPONSABLE

Cette procédure constitue un enjeu financier très important pour votre collectivité. Vous pouvez réduire, voire annuler, le coût financier d'un arrêt de travail a posteriori, en recouvrant tout ou partie des sommes versées, pour les risques assurés (franchise, primes et indemnités, charges patronales) et non assurés.

**VICTIME D'UN ACCIDENT... J'AI LE BON REFLEXE !**

UN ESTÉRIEUX DE COTIERE PAS LESIEL. CE COTIERE À UNE NELLEIE DÉTEREIE: DÉTEREIE DE PROTECIEIA.

**LESIEI ENELLEIE: UN DÉTEI ENELLEIE**

**LEVEIEIEIE:**

**sofaxis**





## DANS QUELLES CONDITIONS DÉCLENCHER UN RECOURS

Travail, vie privée, loisirs, un grand nombre d'accidents impliquant un tiers et concernant vos agents peuvent faire l'objet d'un recours :

- ◆ accident de la circulation mettant en situation tous types de véhicules
- ◆ accident dû à un élément matériel (bâtiment dégradé...);
- ◆ certains accidents de sport (accident de ski...);
- ◆ blessure faite par un animal;
- ◆ blessure ou accident causé par un enfant mineur;
- ◆ erreur médicale.

Le recours peut être engagé dans un délai de 10 ans à compter de la date de consolidation du dommage initial ou aggravé.

## COMMENT DÉTECTER DES ACCIDENTS CAUSÉS PAR DES TIERS

Vous devez veiller aux circonstances exactes de l'accident et plus particulièrement à la présence d'un tiers :

- ◆ suite à un accident du travail, vérifiez le rapport hiérarchique et l'enquête administrative;
- ◆ en cas de congés de maladie ordinaire vérifiez, sur le volet 3 du certificat médical de l'arrêt maladie, si la case « accident causé par un tiers » est cochée à « oui »;
- ◆ en cas de congés de maladie supérieur à 1 mois, de longue maladie, demandez à l'agent s'il s'agit d'un arrêt de travail causé par un tiers.

Communiquez régulièrement auprès de vos agents sur les circonstances d'accident amenant à un recours. Ils pourront ainsi mieux informer leur médecin lors de l'établissement du certificat médical.

Transmettez au Centre de Gestion la demande d'une production de créance de la part d'une compagnie d'assurance, ainsi que l'assignation ou citation pour une audience, sous peine de voir la procédure de recours rejetée.

## Handicap

### Signature d'une convention sur le « Bilan Pro »

Une convention reliant les CDG74 et 73 au cabinet AGIR'H et au FIPHFP a été signée en 2017 pour une durée de 3 ans. Sa durée couvre celle de la convention handicap CDG74/FIPHFP.

Elle permet de solliciter le cabinet AGIR'H dans le cadre de l'accompagnement d'agents en situation d'invalidité avérée, pour lesquels un reclassement doit être envisagé, et sans que ces agents n'aient pu identifier de projet clair et réaliste de reconversion professionnelle. L'idée est de pouvoir les accompagner dans un bilan de compétences, enrichi :

- ◆ d'un travail de deuil du métier précédent (soutien psychologique),
- ◆ de périodes de mise en situation,
- ◆ d'éclairages statutaires afin de pouvoir vérifier la faisabilité des pistes au regard du statut,
- ◆ d'une validation des pistes explorées par le médecin de prévention.

Ces bilans, intitulés « Bilans pro », s'inscrivent dans la lignée des bilans de reconversion professionnelle qui avaient été développés lors de la convention handicap 2013-2016, entre le CDG74, le CDG73 et AGIR'H. En Haute-Savoie, 80% des bilans terminés sont suivis d'un maintien, d'un suivi de formation, voire d'une création d'entreprise.

Les bilans pro doivent être initiés par le médecin de prévention, à l'issue du passage en cellule de maintien dans l'emploi du CDG74.

Ils nécessitent une forte implication à la fois de l'agent, qui s'engage à se présenter aux rendez-vous fixés par le consultant, et à effectuer le travail de réflexion et de recherche entre les rendez-vous, et de la collectivité, qui finance le bilan, puis peut en demander le remboursement par le FIPHFP lorsque l'agent est bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE).

A l'heure où nous rédigeons ces lignes, le financement du FIPHFP est réservé aux agents en activité. Dans le cadre du prochain décret lié à la préparation à la reconversion, et particulièrement pour les collectivités dont l'assurance des risques statutaires accepte de couvrir le risque lié à des bilans ou formations réalisés dans le cadre d'une reconversion, l'utilisation de ce Bilan pro devrait connaître une accélération, car les besoins des employeurs en termes de moyens pour accompagner leurs agents dans le maintien dans l'emploi ne devraient pas faiblir ces prochaines années.



## Santé & prévention

### Retour sur les rencontres départementales de la santé au travail

Ce jeudi **16 novembre 2017**, en pleine SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées), près de 80 personnes se sont retrouvées à l'AGORA de Bonneville, pour les **8<sup>e</sup> rencontres départementales de la santé au travail**.



La première partie de la matinée a été plus spécifiquement consacrée à la prise en compte du **handicap** et des **inaptitudes au travail**, au travers des **aménagements de poste** et de **l'ergonomie**.

Le délégué territorial du handicap, Monsieur Joël GROSTIN, a présenté le contexte, actuellement très contraint, du FIPHP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) : en effet ce fonds, qui collecte les contributions de l'ensemble des établissements publics d'au moins 20 agents (soumis à l'obligation d'emploi de 6 %), est actuellement soumis à un effet « ciseau » sans précédent : baisse de ces recettes due à l'amélioration du taux d'emploi et augmentation de ses dépenses car les besoins d'aménagement, loin de faiblir, sont à la hausse.

Malgré ce contexte difficile, des solutions existent encore, ce qui a été le sens du premier témoignage de la matinée : la **commune de Vallières** a en effet partagé avec l'auditoire l'exemple d'un accompagnement d'agent technique, depuis l'aménagement de son poste via des aides matérielles et humaines jusqu'à la reconversion dans la filière administrative.

Parmi les outils pouvant accompagner les collectivités, le cabinet **ET Ergonomie** a ensuite présenté tous les apports possibles de **l'approche ergonomique**.

Le champ d'intervention de cette discipline est très vaste, et peut aller de la recherche de solutions de compensation pour un agent atteint de troubles musculaires squelettiques, jusqu'à des applications pour des personnes souffrant de troubles « dys », en passant par le poly handicap et les maladies invalidantes.



La seconde partie de la matinée a, elle, été centrée sur la **prévention des addictions**. Une intervention de **SOFAxis** a permis de faire le point sur ce qu'était une addiction, comment elle pouvait se manifester, et également quel rôle l'employeur devait jouer, en matière de protection des agents, des collectifs et plus largement en termes de responsabilités.

Cette intervention a été suivie de nombreuses questions, un certain nombre d'employeurs présents dans la salle ayant été confrontés à ce type de situations.

Le **Docteur Aimé** du pôle santé au travail du CDG74 a ensuite rappelé **l'histoire de la prise en charge des addictions**, soulignant les **répercussions pour la fonction publique territoriale des mesures d'économie** vécues au sein de la fonction publique hospitalière, qui entraînent malheureusement une diminution des moyens humains affectés à cette spécialité.

En conclusion, des représentants de la **ville et du CCAS de Rumilly** ont présenté la démarche originale et participative mise en œuvre au sein de leur collectivité afin de sensibiliser élus et agents aux addictions.



Accompagné par le service de médecine préventive et le service de prévention du CDG74, mais aussi par l'une des associations départementales œuvrant dans ce champ, **l'ensemble des agents a pu être sensibilisé**, et ce en un temps relativement court, gage d'une information efficace et identique pour l'ensemble de l'effectif.

Enfin, l'après-midi a été consacré à différents **ateliers organisés par la dizaine d'exposants présents** lors de cette journée. Ont pu être **testés différents mobiliers et aménagements de postes bureautiques** adaptés aux contraintes les plus fréquemment rencontrées.

Des **misés en situation** en matière d'accessibilité bâimentaire ont également été réalisées.



Un questionnaire de satisfaction a été recueilli à la fin de l'après-midi, dont les résultats sont disponibles sur notre site internet.

**Nous remercions tous les participants qui ont contribué à la réussite de cette journée.**

## Carrières

### Ce qui change au 1er janvier 2018

#### Report du PPCR

Par plusieurs décrets, le gouvernement a décidé de reporter d'un an l'ensemble des mesures du PPCR qui devaient entrer en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Par voie de conséquence, l'ensemble du protocole est reporté d'un an, y compris pour les années suivantes.

Cela vaut également pour les travailleurs sociaux, qui seront reclassés en catégorie A au 1<sup>er</sup> février 2019 au lieu du 1<sup>er</sup> février 2018.

De nouveaux calendriers de mise en œuvre du PPCR ont été publiés par le gouvernement.

#### Report du prélèvement à la source

Initialement prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2018, la mise en œuvre du prélèvement à la source sera elle aussi reportée d'un an, par un décret n°2017-1676 du 7 décembre 2017, pour une application à compter de 2019.

Cela permettra aux collectivités et leurs éditeurs de logiciels de paye de sécuriser la mise en place de cette réforme en effectuant des tests en amorçant les échanges d'information et de flux financiers avec la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP), appelés à devenir mensuels dès janvier 2019.

#### Réintroduction du jour de carence

Après avoir été introduit dans la fonction publique en 2012 puis supprimé en 2014, le jour de carence est à nouveau mis en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, par la loi de finances pour 2018, avec comme objectif de lutter contre l'absentéisme.

Cette mesure ne sera toutefois pas applicable aux accidents du travail, aux congés de longue maladie et dans l'hypothèse où l'agent prend un deuxième congé de maladie moins de 48 heures après l'expiration d'un premier congé de ce type.

#### Compensation de l'augmentation de la CSG

La loi de finances pour 2018 a également acté la compensation de l'augmentation de 1,7 point de la Contribution Sociale Généralisée (CSG). Cette augmentation était en effet problématique pour les agents publics, qui ne profitaient pas de la baisse des cotisations sociales des assurances chômage et maladie décidée en contrepartie pour les salariés du secteur privé.

Cette compensation passera pour les agents publics par la suppression de la Contribution Exceptionnelle de Solidarité (CES) de 1% et par la création d'une indemnité compensatrice.

Les modalités d'attribution de ladite indemnité compensatrice ont été détaillées sur la base d'un projet de décret dans une circulaire du 14 décembre 2017, que vous pouvez retrouver sur le site du CDG74. Le décret définitif et sa circulaire d'application suivront ensuite la promulgation de la loi de finances.

Il est rappelé que la mise en place de cette indemnité compensatrice est obligatoire pour tous les employeurs publics à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, mais sera compensée par une baisse des cotisations employeur.

## Le référent déontologue

### SON RÔLE

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a instauré un droit pour tout fonctionnaire de consulter un référent déontologue. Elle a été complétée par le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017, précisant les conditions de désignation et d'exercice des missions de ce référent.

Ce référent pourra être saisi de toute question individuelle d'un agent qui souhaiterait obtenir des éclaircissements quant au respect de ses obligations déontologiques (dignité, probité, impartialité, secret et discrétion professionnelle, neutralité, obligation de déclaration d'intérêts ou de situation patrimoniale, obéissance hiérarchique...).

Il aura également un rôle de prévention des conflits d'intérêts, pour lesquels il pourra d'ailleurs recueillir les témoignages de lanceurs d'alertes, et de conseil sur la mise en place d'un cumul d'activités.

Enfin, il endossera également le rôle de référent en matière de laïcité.

Tenu au secret professionnel dans le cadre des règles instituées dans le code pénal, le référent déontologue rendra ses avis en toute discrétion et impartialité. Ses avis et recommandations n'auront toutefois qu'une valeur consultative, l'agent étant seul responsable de sa décision de s'y conformer ou non.



### LA MISE EN ŒUVRE AU CDG74

La mission de référent déontologue a été intégrée dans le socle des missions des centres de gestions, accolée à l'assistance juridique statutaire. Tout agent d'une collectivité affiliée pourra donc saisir le référent déontologue désigné par le Centre de Gestion.

Le CDG74 a décidé de nommer deux référents déontologues, qui seront saisis alternativement en fonction de leurs disponibilités. Il s'agit d'un fonctionnaire retraité et d'une magistrate de l'ordre judiciaire.

Dès la publication de leur nomination, les référents pourront être saisis :

Par **courrier**, adressé dans une enveloppe portant la mention « **confidentiel** » à l'adresse suivante :

*Référent déontologue*  
*Centre de Gestion de la Fonction Publique*  
*Territoriale de la Haute-Savoie*  
*55, rue du Val Vert – Seynod 74600 Annecy*

Par **mail**, à l'adresse :

[deontologue@cdg74.fr](mailto:deontologue@cdg74.fr)

Un formulaire sera mis à disposition des agents sur le site du CDG74 et devra être rempli lors de toute saisine. Il comprendra notamment :

- ◆ L'identité et les coordonnées de l'agent ;
- ◆ Son statut ;
- ◆ Sa collectivité employeur ;
- ◆ L'objet et le motif de la saisine ;
- ◆ Des précisions quant aux éléments de réponse déjà apportés par la collectivité en cas de saisine préalable.

Le référent déontologue pourra éventuellement recevoir l'agent ou lui demander des éléments complémentaires. Sauf circonstances particulières, il rendra son avis dans un délai de 3 mois.

## Calendrier 2018 des instances et jours de fermeture du CDG 74

CAP <a href="mailto:cap@cdg74.fr">cap@cdg74.fr</a>		CT <a href="mailto:ct-chsct@cdg74.fr">ct-chsct@cdg74.fr</a>		CHSCT <a href="mailto:ct-chsct@cdg74.fr">ct-chsct@cdg74.fr</a>	
Commissions Administratives Paritaires	Date limite envoi dossiers	Comité Technique	Date limite envoi dossiers	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail	Date limite envoi dossiers
jeudi 8 février 2018	lundi 8 janvier 2018	jeudi 1er février 2018	mardi 2 janvier 2018	jeudi 1er février 2018	mardi 2 janvier 2018
jeudi 29 mars 2018 <small>Les tableaux d'avancements de grade de l'année 2018 seront notamment examinés lors de cette séance (il sera toutefois possible de saisir la CAP lors des séances suivantes)</small>	mercredi 28 février 2018	jeudi 5 avril 2018	lundi 5 mars 2018	jeudi 5 avril 2018	lundi 5 mars 2018
jeudi 17 mai 2018 <small>Les dossiers de promotion interne de l'année 2018 seront examinés lors de cette séance (la date limite d'envoi des dossiers de promotion interne est fixée au 15 mars 2018)</small>	mardi 17 avril 2018 jeudi 15 mars 2018 (pour les dossiers de promotion interne)				
jeudi 28 juin 2018	lundi 28 mai 2018	jeudi 21 juin 2018	lundi 21 mai 2018	jeudi 21 juin 2018	lundi 21 mai 2018
jeudi 4 octobre 2018	mardi 4 septembre 2018	jeudi 11 octobre 2018	mardi 11 septembre 2018	jeudi 11 octobre 2018	mardi 11 septembre 2018

*Les dates limites d'envoi des dossiers au CDG doivent impérativement être respectées, compte tenu du volume croissant de dossiers à traiter dans des délais raisonnables.*

Vous trouverez ci-joint notre calendrier prévisionnel des instances consultatives du CDG 74 en 2018.

A noter que la séance de fin d'année est supprimée compte tenu du renouvellement des CAP, CT, CHSCT et de la création des CCP (commissions consultatives paritaires).

### Jours de fermeture du CDG 74 :

Le CDG 74 sera exceptionnellement fermé les jours suivants :

- ◆ Le 11 mai 2018
- ◆ Le 24 décembre 2018

## D'après L'Inspection Générale de l'Administration (IGA), les CDG représentent une source sérieuse d'économies



L'IGA et le Conseil général économique et financier identifient les centres de gestion comme des leviers d'optimisation et de rationalisation des actes de gestion des ressources humaines des collectivités : si la gestion des ressources humaines est bien au cœur des préoccupations actuelles, c'est également elle qui permettrait de réaliser des économies d'échelles non négligeable.

En effet, plusieurs préconisations, telles que renforcer leur structuration des CDG en réseau, élargir leurs missions ou encore clarifier les flux financiers avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, permettrait de réaliser des économies, alors que l'on sait que le **coût total de la fonction RH représente 1,1 % des dépenses de fonctionnement.**

Une des actions à mettre en place serait de **renforcer le rôle des CDG**, qui « constituent un réseau porteur d'innovation sur un grand nombre de processus RH et garantissent par leur coordination et leur expertise une sécurité juridique sur la plupart des opérations de gestion ».

La mise en place du **développement de prestations de services communs**, via le socle commun, l'élaboration d'un **schéma régional**, le renforcement de la **mutualisation** sont autant de pistes à envisager.

L'IGA indique qu'à taux de cotisation maximal constant, les CDG supporteraient ces évolutions. A terme, « une adhésion obligatoire et systématique des collectivités aux CDG dans le cadre d'une régionalisation structurée et d'une coordination nationale » pourrait aussi voir le jour.

En attendant, c'est en continuant d'agir toujours et encore sur la **maîtrise de la masse salariale**, de poursuivre la mutualisation, de dématérialiser les actes de gestion RH et de simplifier les normes et les contrôles que l'ensemble des structures parviendront à contenir leurs dépenses en matière de GRH.

La mise en place des diverses recommandations de l'IGA et du Conseil général économique et financier aurait pour but de produire une **économie de plus de 10% des dépenses relatives à la gestion des ressources humaines.**



# Espace collectivités

## Contribution du CDG 74 dans la mise en place du pôle métropolitain

Le **Genevois français** compte désormais plus de **400 000 habitants**. Il est composé de 8 structures intercommunales. Il **constitue la partie française du Grand Genève**, agglomération transfrontalière de près d'un million d'habitants.

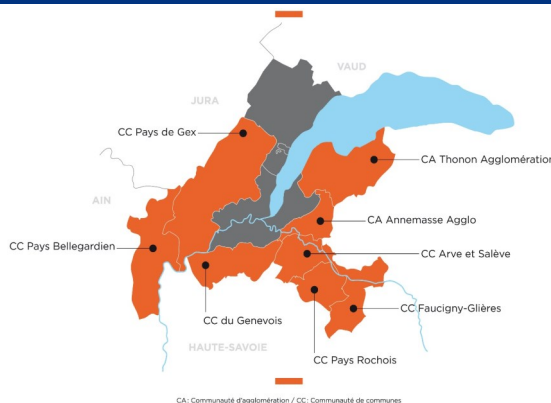
Compte tenu du dynamisme économique de Genève et plus globalement du Grand Genève, le territoire du Genevois français connaît un développement exceptionnel avec une croissance démographique de plus de 2,1 % par an, et 10 000 habitants supplémentaires par an, depuis 10 ans !

Le territoire doit ainsi relever de nombreux défis en termes d'équipements et de services pour assurer un développement équilibré, maîtrisé et durable à l'échelle de son bassin de vie mais aussi dans le cadre de la coopération transfrontalière entre la France et la Suisse autour du Grand Genève .

C'est l'enjeu principal du Pôle métropolitain du Genevois français : bâtir, porter et déployer un projet collectif et cohérent capable d'engager le territoire sur la voie des nouvelles mobilités, de la transition énergétique, de l'aménagement du territoire et du développement économique. L'essor du Grand Genève, cette grande agglomération transfrontalière franco-valdo-genevoise de plus d'1 million d'habitants, ne saurait s'épanouir sans mettre au diapason « politiques publiques » et « bassin de vie ».

Le pôle, créé en 2017, succède à l'ARC Syndicat mixte du Genevois français, lui-même créé en 2010. Ce changement de statut vient conforter l'ambition de travailler de concert à la fois côté français et avec les partenaires suisses.

Le **processus de création a duré 18 mois dans le respect du calendrier prévisionnel**, grâce au soutien de ses partenaires.



### Les grandes étapes de transformation





L'installation de l'assemblée du Pôle métropolitain s'est faite le 5 mai 2017 : le Pôle métropolitain remplace l'ARC Syndicat mixte, aujourd'hui dissout. Le Pôle métropolitain est ainsi le **premier établissement de cette nature en Haute-Savoie et dans l'Ain**. Il rejoint les rangs des vingt pôles métropolitains qui ont déjà vu le jour en France.

### LE PARTENARIAT PÔLE MÉTROPOLITAIN / CENTRE DE GESTION DE LA HAUTE-SAVOIE

Dès 2016, l'ARC Syndicat mixte s'est rapproché du Centre de Gestion 74 pour obtenir un **accompagnement spécifique dans le processus de transformation en Pôle métropolitain**. Cette transformation en Pôle métropolitain est une situation inédite : elle n'est pas prévue par les textes.

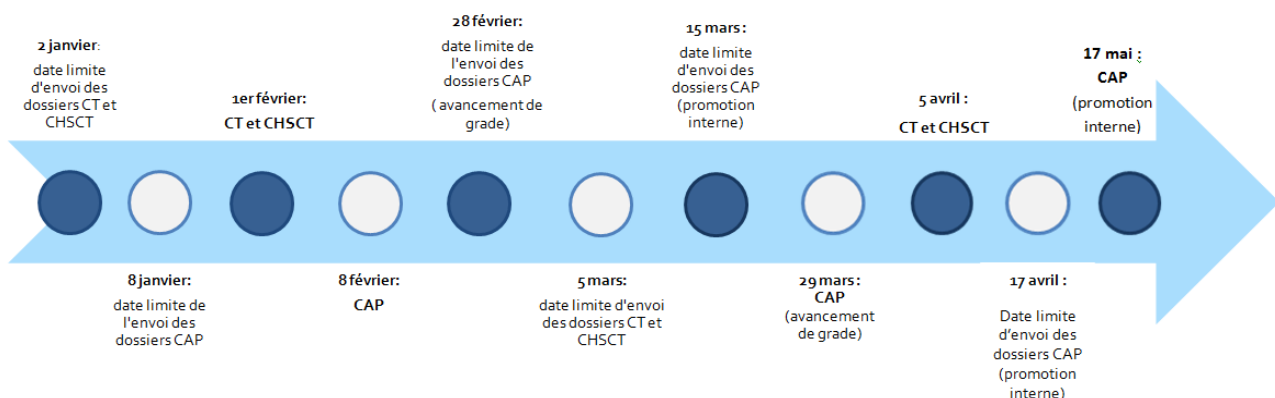
Le transfert de l'actif et des personnels de l'ARC Syndicat mixte au Pôle métropolitain s'est inscrit dans un cadre **particulièrement complexe** : il était préconisé une **dissolution préalable du syndicat mixte**, un retour du **patrimoine et des ressources humaines à ses membres** (ou à un membre, a minima) **avant la création du Pôle**. Cette option était source d'une grande complexité juridique et administrative susceptible d'impliquer un rééchelonnement du calendrier prévisionnel de création du Pôle. L'intervention du Centre de Gestion, par l'expertise de Madame Valérie BOUVIER et Madame Hélène MEYNET a permis de convaincre tous les acteurs de privilégier un transfert direct du syndicat mixte au Pôle métropolitain dans le cadre d'une dissolution de plein droit du syndicat mixte afin de simplifier la procédure.

Le choix d'un transfert direct au Pôle métropolitain a été arrêté au terme de plusieurs mois d'échanges entre les services de l'Etat, l'administration de l'ARC et les Finances publiques. L'appui du Centre de Gestion et la bonne coopération avec les services de l'Etat ont permis de gagner un temps précieux en privilégiant un transfert direct au Pôle, et de respecter ainsi le calendrier prévisionnel de la démarche.

Tout comme l'était l'ARC syndicat mixte, le Pôle métropolitain du Genevois français est affilié au Centre de Gestion. Au-delà des services classiques assurés par le CDG74, le Pôle métropolitain a sollicité à plusieurs reprises le Centre de gestion sur des procédures complexes liées aux ressources humaines. Aujourd'hui, le Pôle métropolitain s'est associé à la démarche Open RH portée par le Centre de Gestion.

## 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

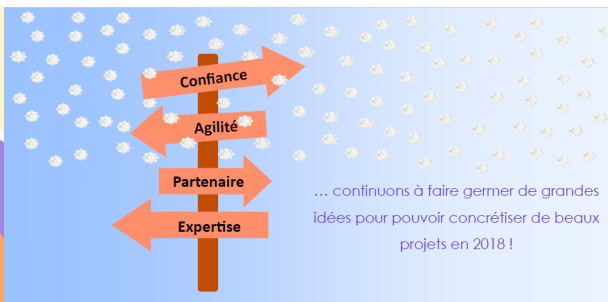


Retrouvez tous nos évènements et manifestations sur notre site internet !

Le Centre de Gestion de la Haute-Savoie vous souhaite une heureuse année ...

2018

Ensemble, la route nous paraît moins longue.  
Allons encore plus loin...



... continuons à faire germer de grandes idées pour pouvoir concrétiser de beaux projets en 2018 !



A l'occasion de cette nouvelle année,  
Antoine de Menthon, Président,  
les membres du Conseil d'Administration,  
Valérie Bouvier, Directrice,  
et l'ensemble du personnel du CDG 74, vous présentent  
leurs meilleurs vœux de bonheur, de santé et de prospérité.



Très belle année

2018



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

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

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

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

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

**Adresse** : 55, rue du Val Vert -  
CS 30 138 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](http://www.cdg74.fr)



### Directrice de la publication

Valérie BOUVIER

### Ont participé à ce numéro

La direction du Centre de Gestion, Margot HOFSTETTER, chargée de communication, et les pôles du CDG74.

Crédit photos et images : Freepik/Pixabay

### 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 !