

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°17

DOSSIER — P. 5 LANCEUR D'ALERTE

SOMMAIRE

P.4 - l'entrée en
vigueur du RGPD

P.8- Le
prélèvement à la
source de l'impôt
sur le revenu

P.10- La rougeole
en France, une
situation
épidémique ?

P.12 - Réforme du
statut des ATSEM



Carrières

Handicap

Statut

Emploi

Prévention



Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,

L'actualité en matière de ressources humaines nous conduit à mener de nombreux chantiers. Il apparaît important de s'arrêter sur quelques sujets qui méritent une attention particulière.

Dès le mois de mai 2018, les collectivités devront appliquer un règlement européen afin d'assurer la protection et la sécurité des données personnelles de chaque individu. L'ensemble des structures publiques aura l'obligation de se doter

d'un délégué à la protection des données, chargé d'informer et de conseiller sur les bonnes pratiques en matière de protection des données.

Une autre actualité, le lanceur d'alerte qui bénéficiera de la protection nécessaire en cas de dénonciation de conflits d'intérêts. Ce dispositif complète celui existant en matière de dénonciation de crimes et de délits.

Le médiateur est aussi un sujet d'importance pour lequel le CDG74 s'est investi en choisissant de participer à l'expérimentation. Les décrets et arrêtés sont parus et la période d'expérimentation s'ouvre. Si vous souhaitez y participer il convient de faire délibérer votre collectivité avant le 1^{er} septembre 2018. Tous les documents nécessaires à la délibération sont en ligne sur le site du CDG74.

Enfin, le prélèvement à la source est prévu au 1^{er} janvier 2019. Cette charge supplémentaire pour les employeurs doit s'anticiper. Le CDG74 s'est préparé à cette échéance et propose de vous alléger la charge en assurant pour votre compte l'ensemble de la paye y compris les déclarations sociales. Nous nous sommes d'ailleurs engagés comme site pilote pour la mise en place du PASRAU.

Je vous laisse découvrir tous les autres sujets d'actualité dans ce numéro et vous souhaite bonne lecture.

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

- Site internet du CDG 74 p.3
- Médiation préalable obligatoire p.3
- Mise en place d'un planning général des événements p.3
- Mouvement du personnel p.3

Focus

- Entrée en vigueur du Règlement Général à la Protection des Données p.4

Dossier Spécial

- Focus sur le lanceur d'alerte

Emploi

- Premiers retours sur le site Emploi Territorial p.7
- Lancement du bilan social p.7

Ressources Humaines

- Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu p.8
- Prestation paie à façon p.8

Handicap

- Apprentissage et handicap : le CDG 74 se mobilise p.9

Santé & prévention

- La rougeole en France, situation épidémique ? p.10
- Le service médecine et prévention p.11

Actualité statutaire

- Une rencontre statutaire « spéciale Elections » p.12
- Réforme du statut des ATSEM p.12
- Précisions sur le jour de carence p.13
- La mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité p.13

Espace collectivités

- Mise en place d'une politique intercommunale de prévention des risques professionnels au sein de la CCVT p.14

Calendrier & Infos

- Manifestations et autres réunions du CDG 74 p.15



Actualités



SITE INTERNET DU CDG 74

Alors que les canaux de communication se multiplient, que les informations sont de plus en plus nombreuses, nous proposons depuis maintenant 2 ans sur notre site internet une base de données complète de modèles, note d'information, boîte à outils... sur un ensemble de thématiques touchant aux ressources humaines, à la carrières, à l'emploi, aux instances médicales, aux appuis spécifiques, pour ne citer que les principaux.

Le site internet est mis à jour et alimenté quasi-quotidiennement, et peut être utilisé comme un outil pouvant répondre à un premier niveau d'information pour toute question globale. Alors, **n'hésitez pas à le consulter !**



MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Nous vous rappelons que le décret prévoit que l'expérimentation pourra être mise en œuvre à l'égard des décisions intervenues à compter du 1er avril 2018. **Les collectivités et établissements publics intéressés devront confier au centre de gestion la mission de médiation préalable obligatoire avant le 1er septembre 2018 (sous réserve d'avoir délibéré avant cette date).**

N'hésitez pas à vous rapprocher de notre service dédié et à consulter notre site.

MISE EN PLACE D'UN PLANNING GÉNÉRAL DES ÉVÈNEMENTS

Afin d'être toujours plus **lisible** auprès de nos collectivités, un **calendrier général des rencontres et évènements** organisés par le CDG 74 a été mis en place pour l'année 2018.

Celui-ci permet de voir en un clic et de façon globale tous les évènements et dates clefs de l'année en cours.

L'objectif de ce planning est d'apporter **visibilité et clarté aux rencontres et évènements** organisées par le CDG. Vous y trouverez notamment les dates des différentes instances, des rencontres statutaires, des forums, des matinées, des journées sur l'inaptitude etc.

Ce calendrier se trouve sur notre site internet www.cdg74.fr, rubrique « **le CDG 74** » - « **Rencontres et évènements** ».

MOUVEMENT DU PERSONNEL

Départs

C'est après 14 ans de présence au CDG que **Laetitia GUIZARD** nous quitte. Tout d'abord responsable du pôle carrières, elle prend en 2014 la direction du pôle ressources humaines. Nous lui souhaitons tous une excellente continuation en collectivité, toujours dans son domaine de prédilection : les ressources humaines !



Depuis le 1er avril, **Carla SOARES** est désormais la responsable du pôle (auparavant responsable « Carrières et CAP »).

Coralie PAGIS prend la succession de Carla SOARES et prend ainsi la responsabilité du service carrières et CAP.



Pierre KUHN, préventeur au CDG depuis 22 ans, quitte également ses fonctions pour rejoindre le Puy-en-Velay. Nous lui souhaitons bonne continuation !

Le 31 mars sera également le dernier jour de **Coralie PIERRY** au sein du service Archivistes, qui va poursuivre sa carrière aux Archives Départementales 74.



Arrivées

Fousia BOUILLOT, déjà connue des services du CDG puisqu'elle a été recrutée une première fois de 2013 à 2016, a réintégré nos effectifs depuis le 1er février en tant que responsable prévention.

Olivier BLEZEL est le nouveau directeur du pôle Médecine et Prévention. Il a intégré nos équipes le 1er mars 2018.



Christelle BOVAGNE, quant à elle, a été recrutée comme psychologue du travail, sur un temps partagé (à 50%) avec le CDG 73.

Enfin, **Yasmine AHMED** est venue en renfort du pôle Emploi et Accompagnements Spécifiques pour une durée de 6 mois afin de réaliser le bilan social.

Nous leur souhaitons la **bienvenue !**



Focus

Entrée en vigueur du Règlement Général à la Protection des Données

Le règlement général à la protection des données (Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016) entrera en vigueur le 25 mai prochain. Il modifie les règles applicables à la protection des données dans l'Union Européenne.



On passe en effet d'une logique de contrôle a priori basé sur des formalités administratives à une logique de responsabilisation des acteurs privés et publics. Ce changement de posture devra se traduire par une mise en conformité permanente de la part des collectivités des traitements de données personnelles qu'elles mettent en œuvre (gestion de l'état civil, de la liste électorale, exploitation de systèmes d'information géographique, développement de téléservices, etc.). Elles devront ainsi pouvoir démontrer à tout instant qu'elles offrent un niveau optimal de protection aux données traitées.

Avec le règlement, on assiste à un allègement considérable des obligations en matière de formalités préalables, puisque le régime déclaratif auprès de la CNIL est totalement supprimé, pour rentrer dans l'ère de la gouvernance des données personnelles.

Les collectivités seront ainsi appelées à tenir un registre de leurs activités de traitement, à encadrer les opérations sous-traitées dans les contrats de prestation de services, à formaliser des politiques de confidentialité des données, des procédures relatives à la gestion des demandes d'exercice des droits, à adhérer à des codes de conduite ou encore à certifier des traitements.

Pour s'assurer du respect de ces nouvelles responsabilités, tous les organismes publics ont l'obligation de désigner, à compter du 25 mai 2018, délégué à la protection des données, successeur du correspondant informatique et libertés (CIL). Il est possible d'externaliser cette mission ou de la mutualiser.

Le délégué aura pour principales missions :

- d'informer et de conseiller le responsable de traitement de la collectivité ou le sous-traitant, notamment sur l'obligation de tenir le registre des traitements de données personnelles mis en œuvre dans la collectivité ;
- de diffuser une culture Informatique & Libertés au sein de la collectivité ;
- de contrôler le respect du règlement et du droit national en matière de protection des données, via la réalisation d'audits en particulier ;
- de conseiller la collectivité sur la réalisation d'une analyse d'impact relative à la protection des données et d'en vérifier l'exécution ;
- de coopérer avec la CNIL et d'être le point de contact de celle-ci.

Dans l'exercice de ces missions, le délégué devra être à l'abri des conflits d'intérêts, rendre compte directement au niveau le plus élevé de la hiérarchie et bénéficier d'une liberté certaine dans les actions qu'il décidera d'entreprendre. De plus, la collectivité devra s'assurer qu'il dispose d'un niveau d'expertise et de moyens suffisants pour exercer son rôle de façon efficace. Ainsi, le délégué devra :

- être désigné sur la base de ses connaissances spécialisées du droit et des pratiques en matière de protection des données ;
- être associé en temps utile et de manière appropriée à l'ensemble des questions Informatique & Libertés ;
- bénéficier des ressources et formations nécessaires pour mener à bien ses missions.

La CNIL indique sur son site qu'elle fera preuve de compréhension et de pédagogie durant les premiers mois d'application du règlement, mais toute collectivité qui ne se conformerait pas à ce règlement s'exposerait par la suite à des sanctions financières.

Nous vous invitons donc à délibérer au plus vite pour désigner un délégué à la protection des données.



LANCEUR D'ALERTE

Focus sur le lanceur d'alerte



La loi Sapin 2 n° 2016-1691, en date du 9 décembre 2016, étendu par la **loi déontologie** rappelle que le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. Il doit aussi faire preuve de neutralité et respecter le principe de laïcité.

Cette loi instaure, entre autres, la mise en place du **référént déontologue***, qui a pour but de conseiller tout fonctionnaire ou contractuel sur le respect de ses obligations déontologiques.

Il est ainsi présent afin de répondre à des questions sur les droits et obligations des fonctionnaires, le cumul d'activités, ainsi que sur toutes questions relatives à la déontologie. Il est également le référént laïcité. Dans un souci de transparence, il aura également un rôle de prévention des conflits d'intérêts, pour lesquels il pourra d'ailleurs recueillir les témoignages de lanceurs d'alertes.

Un **lanceur d'alerte** est une personne physique, qui, ayant connaissance d'un danger, révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un risque, crime, délit, menace, violation, et, ce faisant, enclenche un processus de régulation, de controverse ou de mobilisation collective. Le lanceur d'alerte souhaite donc **mettre fin à une situation illégale ou irrégulière.**

Les secrets, même apparemment les mieux protégés, ne sont plus à l'abri de divulgations

Jusqu'alors, la protection des lanceurs d'alerte dans la fonction publique ne concernait que la dénonciation des crimes et délits, elle concerne aussi désormais les **conflits d'intérêts.**

L'agent public ne peut pas être sanctionné pour avoir dénoncé de bonne foi un conflit d'intérêts. Aucune mesure défavorable ne peut être prise à l'égard du fonctionnaire qui aura relaté auprès des autorités judiciaires ou administratives des faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts.



CONCRÈTEMENT, COMMENT CELA SE PASSE ?

La démarche sera formalisée en graduant l'alerte, avec un premier niveau hiérarchique précédant la procédure judiciaire.

Ainsi, pour bénéficier de ce statut, il appartiendra au fonctionnaire de porter l'alerte à la connaissance de son supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de son employeur ou du référent désigné par celui-ci.

Afin de faciliter la saisine du référent lanceurs d'alertes, nous avons mis à disposition un **formulaire**, ainsi qu'une **délibération** détaillant la procédure.

* *retrouvez toutes les informations relatives au référent déontologue sur notre site internet www.cdg74.fr, rubrique « Gestion des ressources humaines »*

Le formulaire précise :

- ◆ l'auteur du signalement,
- ◆ La description du signalement,
- ◆ Le mode de transmission du signalement (par mail à l'adresse deontologue@cdg74.fr),
- ◆ Le rappel de la mission de référent lanceurs d'alertes

Pour rappel, le service expertise juridique du CDG examine dans un premier temps la recevabilité du signalement, et en informe son auteur dans un délai maximum d'un mois. Si le signalement est recevable, ce dernier est transmis au référent, qui envoie ses observations à l'auteur du signalement sous trois mois.

Il est important de relever que le cadre juridique de cette procédure est plus strict que celui de la saisine du référent déontologue, notamment sur les **garanties de confidentialité** et de **non conservation des documents**.

ENCADRER CETTE PROCÉDURE

 Si le rôle des lanceurs d'alerte est bien de prévenir des situations d'abus ou de conflits d'intérêts, il faut toutefois bien encadrer la procédure. En effet, la question de la **délation**, que les responsables de service avaient appris à gérer en interne, ne pourront plus maîtriser ces informations, car n'étant pas informés des cas de saisine du référent lanceur l'alerte. D'autre part, certaines alertes seront ressenties comme de véritables **mises en examen** par des agents présumés coupables.

Pour éviter les délations, une **procédure** est prévue. L'agent doit préalablement **alerter la chaîne hiérarchique**. En cas de non réponse, il pourra alors saisir d'autres interlocuteurs comme le Parquet en cas d'infractions, avant de procéder à une alerte. Il peut également témoigner de tels faits auprès d'un référent déontologique.

L'agent qui relaterait ou témoignerait des faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi, c'est-à-dire avec l'intention de nuire, ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés, encourt 5 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Pour toute information complémentaire, n'hésitez pas à contacter notre service dédié.



Emploi

Premiers retours sur le site Emploi Territorial

Nous vous l'annonçons dans la précédent Mag, la **migration** du site Cap-Territorial vers **Emploi-Territorial** a pris effet le **17 janvier 2018**. Les premiers retours et constats se sont fait connaître :

Le changement d'application a globalement été **bien accueilli** par les collectivités, même si certaines ont encore du mal à trouver leurs repères. Même si la logique est différente de celle d'AGIRHE Bourse, elle n'en est pas moins pertinente.

L'ergonomie et le **design graphique** du site sont **plébiscités**.

Une aide en ligne est intégrée au site, ce qui permet de résoudre bon nombre d'interrogations. Le service Emploi répond également aux questions plus délicates.

Depuis près d'un mois, les collectivités ont accès aux déclarations de vacance multi-grades, gain de temps pour les collectivités tout comme pour le CDG.

Nous vous rappelons qu'il est nécessaire de **saisir les décisions de recrutement** (saisies de nomination) de **2017** : obligation légale, suivi de vos recrutements, observation de l'emploi public, données pour une GPEEC collective.

Enfin, le site Emploi Territorial intègre un **module d'extraction** qui permet à chaque collectivité de produire ses propres **statistiques** relatives à l'emploi, d'où l'intérêt de tenir à jour ses recrutements.

En décembre 2017, 4 sessions de formation ont réuni une centaine de collectivités.



Lancement du bilan social

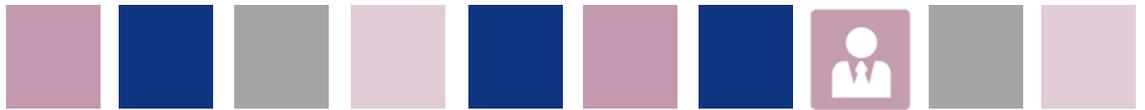
L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que l'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique (CT) un rapport sur l'état de la collectivité au 31 décembre 2017.

Ce rapport est communément désigné bilan social. Ces rapports doivent être présentés au CT au plus tard le 30 juin 2018.

En ce qui concerne la Haute Savoie, les rapports devront être présentés au CT le **15 juin 2018**. Pour aider les collectivités dans la réalisation de ce rapport, les centres de gestion se sont dotés d'une **application de saisie du bilan social** qui **facilite les campagnes de collecte** de ce dernier par le pré-remplissage des données demandées aux collectivités, en rendant plus fluide la saisie par celles-ci des données complémentaires et le contrôle effectué par les centres de gestion.



La campagne sera lancée début avril 2018. Un mail vous sera prochainement envoyé concernant la mise en œuvre de l'outil.

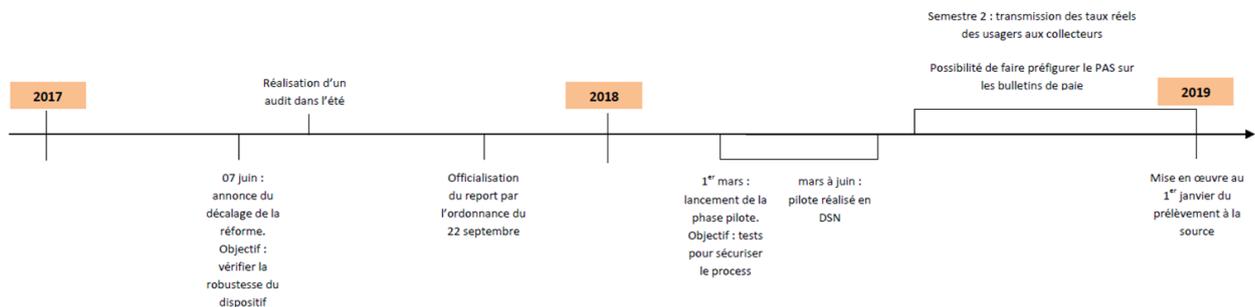


Ressources Humaines

Prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu

OBJECTIFS ET PRINCIPES

Le système actuel de taxation de l'impôt se fait actuellement sur l'année N-1. Or, ce système connaît actuellement ses limites, notamment par le fait de ce décalage d'un an, et par le besoin de constituer une épargne de précaution. La taxation dite contemporaine, c'est-à-dire le prélèvement à la source, a pour objectif de pouvoir varier son assiette de prélèvement et l'adapter à la situation individuelle de chaque contribuable. Pour ce faire, une **réforme** est mise en place.



Un dispositif de **communication** de grande ampleur sera mis en place par la DGFIP tout au long de l'année, au profit des usagers et des collecteurs.

PRÉCISIONS SUR LE CALCUL DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE :

Chaque foyer disposera d'un **taux de prélèvement personnalisé**, calculé sur les revenus N-2. Celui-ci sera mis à jour chaque 1^{er} septembre.

Le taux de prélèvement sera **transmis par l'administration**. Dans le cas contraire, si aucune transmission n'est effectuée, un taux non personnalisé sera appliqué.

Concernant les revenus non déclarés par un tiers, la DGFIP se chargera de calculer un échéancier annuel.

Pour l'année de transition (2018), il n'y a pas de double prélèvement en trésorerie :



L'impôt sur les revenus de 2017 sera payé en 2018,
L'impôt sur les revenus de 2019 sera payé à partir de janvier 2019.

Documentation en ligne

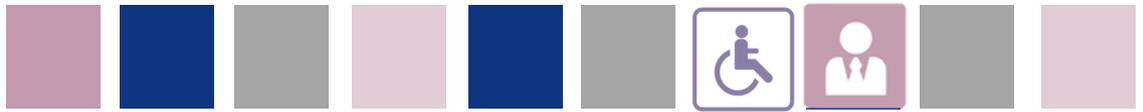
- www.prelevementalasource.gouv.fr
- www.pasrau.fr
- www.dsn-info.fr

Prestation paie à façon

Le prélèvement à la source va nécessiter une **technicité** particulière et **alourdir** un peu plus la charge de travail en collectivité. Aussi, comme vous pourrez le voir dans l'encadré ci-dessous, le **CDG 74** vous propose un **service complet** et **adapté** à cette nouvelle exigence : **la paie à façon**.

Pour répondre à ses propres besoins et aux besoins des collectivités, le CDG74 s'est doté d'un logiciel spécifique ainsi que de compétences en interne. Externaliser la paie, c'est vous décharger d'une tâche soumise à des délais strictes, pour vous permettre, à court/moyen terme, de **redéployer vos ressources** sur de la **gestion interne nécessitant une proximité**.

Facilement transférable, le CDG74 est organisé pour répondre à la demande. C'est dans cette perspective qu'un questionnaire vous est parvenu il y a quelques semaines. Nous en profitons pour vous remercier pour vos retours.



SERVICE « PAIE A FAÇON » DU CDG 74

Le CDG 74 propose aux collectivités du département le **service « paie à façon »** depuis plusieurs années.

Les gestionnaires paies ont pour missions de réaliser les bulletins de paie de votre collectivité, après avoir effectué une vérification administrative des éléments fournis.

Aujourd'hui, ce sont déjà 24 collectivités qui ont confié cette gestion au CDG 74.

Entres autres évolutions, le prélèvement à la source sera mis en œuvre le 1^{er} janvier 2019. Cette réforme implique, au vu de la technicité que cela requière, des moyens humains (formation du personnel, augmentation de la charge de travail), peut-être financier (adaptation, achat de logiciel), mais dans tous les cas cela demande d'y consacrer du temps.

Alors, n'hésitez pas à externaliser cette activité, dont vous en retirerez sécurité, réactivité, maîtrise des coûts, expertise ! La paye est facilement transférable pour un coût avantageux comparativement à une gestion en régie.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à consulter notre plaquette de présentation du service, ou à contacter notre service dédié par mail ou téléphone.



Handicap

Apprentissage et handicap : le CDG 74 se mobilise

Le contrat d'apprentissage présente de nombreux **paradoxes** : voie royale pour de nombreux métiers, il est également parfois décrié par certains parents, éducateurs, professionnels de l'orientation qui le jugent uniquement réservé aux élèves ayant un niveau faible dans les matières générales.

Mais le contrat d'apprentissage constitue également :

- ◆ **Un tremplin pour l'emploi** : 69% des jeunes ayant obtenu un diplôme par apprentissage (du niveau CAP au niveau BTS) ont un emploi 7 mois après la fin de leur diplôme.
- ◆ **Une opportunité** pour être diplômé tout en se forgeant une solide expérience professionnelle.
- ◆ Une occasion pour l'employeur, particulièrement pour la personne désignée « maître d'apprentissage » de **partager et de transmettre** un savoir-faire, une passion pour un métier.



Pour une personne en situation de handicap, le contrat d'apprentissage peut être signé au-delà de 25 ans, et sans limitation d'âge. Il peut constituer une réelle **occasion de se faire connaître** auprès des employeurs publics, dans un **métier choisi qui sera compatible avec ses restrictions** : une restriction au port de charges, si elle constitue un frein pour la fonction d'ATSEM, n'est pas un obstacle pour le métier d'instructeur des sols.

Dans les collectivités territoriales, de nombreux métiers peuvent être préparés au travers d'un contrat d'apprentissage : de l'agent technique, en passant par le cuisinier, l'aide-soignante, le comptable, l'assistant RH ou le responsable foncier...

Depuis plusieurs mois, dans la presse quotidienne régionale, lors du Forum des collectivités, et plus récemment dans le cadre d'un questionnaire administré à l'ensemble des collectivités affiliées, le CDG74 se mobilise pour faire connaître et donner envie à des apprentis en situation de handicap et des collectivités de signer un contrat d'apprentissage avec un CFA (Centre de Formation des Apprentis).

Le contrat d'apprentissage pour des apprentis en situation de handicap est **largement financé par le FIPHFP** :

- ◆ **Le salaire chargé, quel que soit son niveau, est remboursé à hauteur de 80%** : quelle que soit la durée du contrat et le niveau de rémunération (ce qui permet un meilleur traitement pour des apprentis adultes)
- ◆ L'apprenti bénéficie d'une **prime au démarrage**, et l'employeur d'une **prime au recrutement** à la fin du contrat si celui-ci évolue vers une titularisation
- ◆ Une partie des heures du **maître d'apprentissage** est également financée
- ◆ Le **coût de la formation** est pris en charge, puisque les employeurs publics, non soumis à la taxe d'apprentissage, peuvent devoir régler les frais de formation en CFA.

Une question, un projet ? Contactez-nous !
Mission handicap du CDG74 : Anne FAUCONNET
anne.fauconnet@cdg74.fr 04 50 09 53 70

Solidarité pour Réussir : Magali PERRET
magali.peret@handicapetapprentissage74.fr
tél. 07 71 35 35 87 / 04.50.44.00.70 handicapetapprentissage74.fr



Santé & prévention

La rougeole en France, situation épidémique ? Oui, avec un réel risque d'aggravation

SITUATION : mi mars 2018, plus de 900 cas de rougeole confirmés ont été recensés depuis le 1^{er} novembre 2017, dont 10 à 15 % ayant nécessité une hospitalisation et **un cas de décès**. Première zone touchée à l'automne 2017 : la région de Bordeaux.

De 2008 à 2016, 24000 cas en France, 11 décès.

CAUSE : une **couverture vaccinale insuffisante** sur l'ensemble de la population et une **infection virale hautement contagieuse** (un malade peut contaminer 15 à 20 personnes).

L'OMS recommande une couverture vaccinale à 95 % pour stopper la circulation du virus, elle est de 70 à 80 % en France selon les régions.

Qui est concerné ? Toute la population mais les enfants et jeunes adultes sont les plus touchés.

QUELQUES NOTIONS MÉDICALES :

- Maladie à déclaration obligatoire, hautement contagieuse, due à un paramyxovirus.
- Période d'incubation : 10-12 jours en moyenne
- Contagiosité : de -J5 à +J5 du début de l'éruption (sécrétions nasales, postillons, éternuements)
- Complications plus fréquentes chez les sujets fragiles (pneumonies, atteintes cérébrales)

Signalement à l'ARS (Agence Régionale de Santé) si :

Forte suspicion clinique : fièvre $\geq 38,5$ °C associée à une éruption (petites taches très rouges) et à au moins un des signes suivants : conjonctivite, rhume, toux, signe de Koplik (petites taches rouges à l'intérieur des joues).

Le signalement est à faire sans délai à l'ARS dès la suspicion clinique et sans attendre la confirmation biologique.

PROFESSIONNELS, POUR SIGNALER 24H/24 À L'ARS AUVERGNE-RHÔNE-ALPES UN RISQUE POUR LA SANTÉ PUBLIQUE

0 810 22 42 62 * @ ars69-alerte@ars.sante.fr 04 72 34 41 27 * Prix d'un appel local

RAPPEL SUR LES RECOMMANDATIONS VACCINALES :

A 12 mois	1 ^{ère} dose du vaccin trivalent (contre Rougeole Rubéole Oreillons)
Entre 16 et 18 mois	2 ^e dose du vaccin trivalent (Respecter un intervalle d'au moins un mois entre les 2 doses)
Enfants et adolescents, et adultes nés depuis 1980	Ces personnes devraient avoir reçu au total deux doses de vaccin contre la rougeole ² . Dans le cas contraire, effectuer un rattrapage : <ul style="list-style-type: none"> • 1^{ère} et 2^e dose de vaccin trivalent pour celles n'ayant reçu aucune dose auparavant ; • 2^e dose de vaccin trivalent pour celles n'ayant reçu qu'une 1^{ère} dose auparavant. (Respecter un intervalle d'au moins un mois entre les 2 doses)
Professionnels de santé et personnels en charge de la petite enfance, en formation, à l'embauche ou en poste. Les personnels des services accueillant des sujets à risque de rougeole grave doivent être vaccinés en priorité.	<ul style="list-style-type: none"> • nés en 1980 ou après, mise à jour du calendrier vaccinal selon les recommandations générales (cf. plus haut). • nés avant 1980, non vaccinés et sans antécédent connu de rougeole : une dose de vaccin trivalent. Les personnes travaillant dans les services accueillant des patients à risque de rougeole grave (immunodéprimés) devraient être vaccinés en priorité.



ATTITUDE À ADOPTER DE LA PART DES MÉDECINS :

- Sensibilisation de la population sur la nécessité vaccinale. Actions de prévention, diffusion des mesures d'hygiène,
- Identification, information et protection des populations à risques en raison de leur fragilité individuelle ou de leur exposition personnelle / professionnelle (milieux de l'enfance, de la petite enfance, personnel soignant) : rôle du médecin traitant, du médecin de prévention.
- Prise en charge précoce et adaptée des **sujets contacts** par une application stricte des recommandations de l'ARS.
- Orientation vers un service spécialisé en cas de complications.

Définition des sujets contacts

Parmi les personnes ayant côtoyé le malade pendant sa période de contagiosité (5 jours avant, jusqu'à 5 jours après le début de l'éruption), sont pris en compte :

- **Les contacts proches :**
 - > entourage familial (personnes de la famille vivant sous le même toit) ;
 - > enfants et adultes de la même section en crèche ou en halte garderie ;
 - > enfants et adultes exposés au domicile de garde quand le cas est gardé par une assistante maternelle.
- **Les contacts dans les autres collectivités :** personne, enfant ou adulte, ayant partagé la même collectivité, notamment :
 - > école, collège, lycée, internat, lieu de travail... : personnes ayant fréquenté de manière concomitante les mêmes locaux que le malade (classe, cantine, dortoir, bureau...), quelle que soit la durée.

CONCLUSION :

Il s'agit d'un problème de santé publique de gravité importante. Le gouvernement appelle la population Française à faire vérifier ses vaccinations et se vacciner le cas échéant.

Une démarche individuelle est nécessaire pour l'intérêt collectif devant cette situation épidémique.

Il faut savoir qu'il n'existe pas de traitement antiviral spécifique contre la rougeole et que seule une couverture vaccinale suffisante, en particulier chez les personnes nées après 1980, peut permettre de ralentir puis stopper l'épidémie.

Références : Calendrier vaccinal ; Bonnes pratiques / Rougeole - mars 2018- Direction générale de la santé ; Recommandations de l'ARS – mars 2018

Le service médecine et prévention

Le pôle médecine et prévention du CDG 74 est dirigé, depuis le 1^{er} mars 2018, par Monsieur Olivier BLEZEL, recruté sur un emploi d'attaché et dont la mission consiste en l'animation, l'organisation et la coordination du service, mais aussi en la redéfinition de ses missions et de ses orientations en considération des besoins actuels et émergents des collectivités territoriales.

Il est constitué d'une équipe pluridisciplinaire, actuellement composée de :

- 3 médecins : les docteurs Armand Aimé, Louis Koosinlin et Olivier Barrault
- 2 infirmières : mesdames Dorothee Delière et Catherine Vardon
- 2 assistantes médicales : mesdames Marie-Hélène Rossi et Rachel Deglise-Favre
- 1 ingénieur chargé de prévention : madame Fousia Bouillot
- 1 chargé de mission handicap : madame Anne Fauconnet

Il s'enrichira au cours du second trimestre par l'arrivée d'une psychologue du travail à mi-temps à compter du 14 mai 2018, madame Christelle Bovagne, puis celle d'un 4^{ème} médecin au milieu du mois de juin 2018, le docteur Elodie Cassagnères, et enfin par l'arrivée d'un troisième agent au secrétariat le 1^{er} juillet 2018, en la personne de madame Clotilde Laurent.

Afin de compléter l'équipe, deux techniciens chargés de prévention sont également en cours de recrutement, et un médecin supplémentaire est par ailleurs activement recherché.

La stabilisation des effectifs du pôle sera l'occasion de retrouver une offre médicale et préventive à la hauteur des attentes des collectivités, et des enjeux de santé de leurs agents.



Carrières

Une rencontre statutaire « spéciale Elections »

Le 29 mars dernier s'est tenue une session des Rencontres statutaires spécialement consacrée à la préparation des élections professionnelles, élections dont les scrutins seront organisés le **6 décembre 2018**.

Cette réunion, auxquelles étaient conviés les collectivités et établissements comptant plus de 50 agents dans leurs effectifs, a rassemblé 63 participants.

En parallèle, une "**boîte à outils**" a été créée sur le site internet du CdG74, permettant à ces collectivités de disposer d'un guide et de modèles pratiques afin de mener à bien l'ensemble du processus électoral, processus au terme duquel les instances consultatives (CT, puis CHSCT) seront installées.

Plus globalement, toutes les collectivités affiliées au CdG recevront au fur et à mesure de l'année différentes consignes du pôle Carrières et expertise juridique afin de mettre à jour les listes des agents qu'elles emploient dans la base AGIRHE.

Réforme du statut des ATSEM

Un décret n° 2018-152 du 1er mars 2018 est venu élargir les missions des agents de maîtrise territoriaux à la coordination des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, ATSEM, qui accèdent à ce cadre d'emplois par concours ou promotion interne.

Il crée également un concours interne spécial pour leur accès au cadre d'emplois d'animateur.

Les nouvelles dispositions modifient également la nature des missions des ATSEM :

◆ avant :

« Les agents spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative.

Ils peuvent également être chargés de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines. Ils peuvent, en outre, être chargés, en journée, des mêmes missions dans les accueils de loisirs en dehors du domicile parental des très jeunes enfants.

Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés. »

◆ depuis le 4 mars 2018 :

« Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des enfants des classes maternelles ou enfantines ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles appartiennent à la communauté éducative. Ils peuvent participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques prévues par les enseignants et sous la responsabilité de ces derniers. Ils peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants à besoins éducatifs particuliers.

En outre, ils peuvent être chargés de la surveillance des enfants des classes maternelles ou enfantines dans les lieux de restauration scolaire. Ils peuvent également être chargés, en journée, des missions prévues au premier alinéa et de l'animation dans le temps périscolaire ou lors des accueils de loisirs en dehors du domicile parental de ces enfants. »

Les ATSEM font donc désormais pleinement partie de la communauté éducative, et peuvent se voir confier des missions d'animation. Les catégories d'enfants pris en charge sont également élargies puisqu'elles ne se limitent plus à la maternelle.





Précision sur le jour de carence

Faisant suite au projet de texte diffusé en janvier, une circulaire relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires a été publiée le 15 février 2018 sous la référence NOR : CPAF1802864C. Elle reprend le projet qui avait été diffusé sans changement.

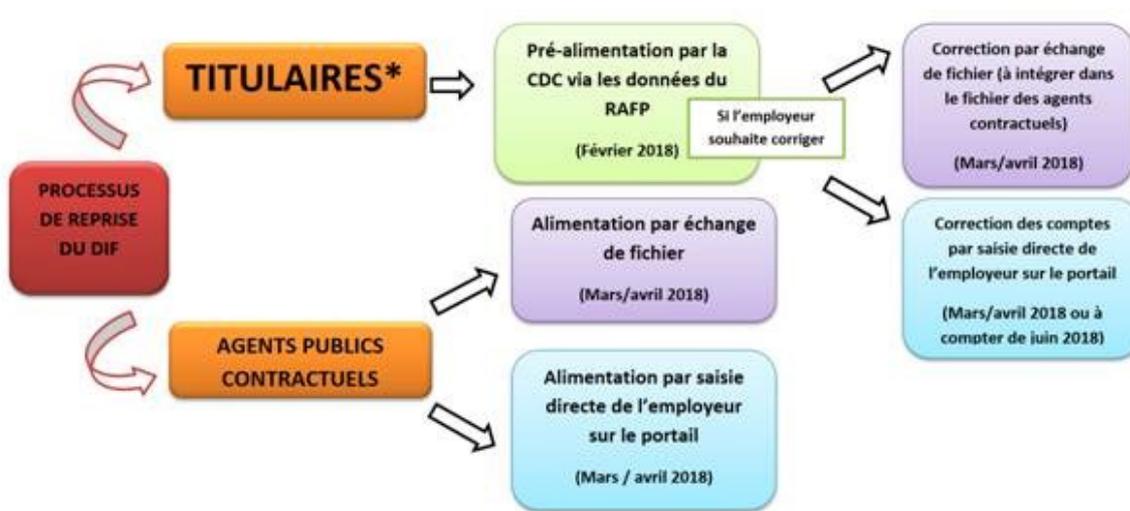
Il convient de préciser à ce sujet que lors de la retenue sur la paie de l'agent, il convient en parallèle de diminuer l'abattement du transfert primes-points (TPP) dans les mêmes proportions (1/30^e), puisque ce dernier suit le sort du traitement. Ce point n'est pas abordé par la circulaire.

Les actions attendues des employeurs publics pour la mise en œuvre initiale du compte personnel d'activité (CPA) :

Les employeurs publics ont une action à mener courant mars-avril 2018 en se connectant dans l'espace employeur du le portail relatif au CPA : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/employeurs/financement-de-la-formation/employeur-public>, avec l'identifiant qui leur a été communiqué.

Les modalités d'inscription au E-service sont expliquées sur le site.

Voici le résumé des démarches à effectuer d'après les guides rédigés par le Ministère du Travail et disponibles en ligne :



Une fois cette alimentation et ces corrections initiales effectuées, la transformation des heures DIF en heures CPF sera opérée courant mai-juin 2018, puis la première alimentation automatique par la CDC des droits CPF acquis au titre de l'année 2017 sera effectuée fin mai 2018.

Chaque agent pourra alors consulter ses droits acquis sur le portail, et ceux-ci seront alimentés automatiquement pour les années suivantes, sur la base des déclarations annuelles de données sociales DADS (alimentation en février-mars de l'année n+1 pour les droits acquis en année n).

Restera à la charge de chaque employeur le soin de se connecter sur le portail pour procéder à la décrémentation des droits lorsqu'un agent utilisera ses heures de CPF pour suivre une formation.



Espace collectivités

Mise en place d'une politique intercommunale de prévention des risques professionnels au sein de la Communauté de Communes des Vallées de Thônes

MISE EN PLACE

Suite à un diagnostic de prévention réalisé au sein de la Communauté de Communes des Vallées de Thônes (CCVT), le besoin de mettre en œuvre une politique de prévention a rapidement été identifié et, dans le cadre des réunions de travail des secrétaires de mairie et directeurs généraux des 13 communes du territoire, ce besoin a été partagé. La démarche a alors été engagée au niveau intercommunal après l'avis favorable donné par l'ensemble des maires. Un service prévention mutualisé a été créé en septembre 2016 conduisant au recrutement d'un conseiller de prévention en février 2017. Une convention entre la CCVT et les communes définit les missions du service et la répartition du poste de travail : mi-temps sur la CCVT et à mi-temps sur les communes du territoire. Le poste est entièrement financé par la CCVT.

ORGANISATION

Un comité de suivi composé d'un élu référent et d'un agent de chaque commune a été créé. Il se réunit au moins deux fois par an. Une réunion fin décembre permet de faire le bilan de l'année et de fixer les objectifs de l'année suivante et les autres, pour effectuer des points d'étapes ou traiter des thématiques spécifiques. Le bilan de l'année et les perspectives sont présentés lors d'une réunion de bureau où tous les maires du territoire sont invités à approuver les objectifs partagés.

ACTIONS

La mise en œuvre de la politique de prévention à l'échelle intercommunale a d'abord nécessité une **visite dans chaque commune** formalisée par un entretien associant les secrétaires de mairie, directeurs de services et selon le cas, les agents de prévention. Cet état des lieux de la prévention au sein du territoire a permis d'identifier **4 actions prioritaires** à mettre en place au sein de chaque collectivité :

- ◆ Organiser un réseau de proximité,
- ◆ Etablir et mettre à disposition les registres obligatoires : santé / sécurité et danger grave et imminent,
- ◆ Etablir et mettre à jour les Documents Uniques (D.U),
- ◆ Mettre en place des formations mutualisées.

1. Organiser un réseau de proximité

Trois niveaux ont été identifiés pour assurer un relai avec le Conseiller de prévention dans chaque commune sans que cela n'engendre trop de contraintes. Ainsi, des agents ont été nommés :

- ◆ Référents pour les communes n'ayant pas de CHSCT en interne. Ils sont chargés de suivre les registres obligatoires et d'avertir le Conseiller de prévention en cas d'accident ;
- ◆ Assistants de prévention pour les communes ayant un CHSCT en interne, les communes s'approchant d'un effectif de 50 agents ou celles ayant déjà des agents nommés ;
- ◆ Conseiller de prévention au sein de la CCVT qui anime le réseau et effectue les missions de l'assistant de prévention pour les communes ayant nommé un référent.

En 2018, le Conseiller de prévention doit suivre une formation de formateur d'assistant de prévention pour organiser la formation en interne au niveau intercommunal en accompagnant sur tous les sujets les concernant comme le suivi des registres ou encore les analyses accidents par exemple.

2. Etablir et mettre à disposition les registres obligatoires : santé / sécurité et danger grave et imminent :

La plupart des mairies ne disposait pas des registres obligatoires. Un modèle pour l'ensemble des communes a été élaborés pour permettre à chaque collectivité de pouvoir répondre à l'obligation.

3. Etablir et mettre à jour les Documents Uniques (D.U).

Sur cet aspect, l'objectif a été d'**uniformiser la démarche** et de mettre toutes les collectivités au même niveau.



4. Organiser des formations mutualisées

Les référents des communes ont rapidement fait état de leurs besoins en formations et exposé les difficultés auxquelles ils sont notamment confrontés dans les petites équipes (organisation, déplacement du personnel, coût, ...). Le comité de suivi a donc approuvé en décembre 2017, la mise en place de **formations mutualisées** sur le thème de la sécurité au travail. Un recensement des besoins a été effectué auprès des communes et des sessions vont être organisées sur le Territoire (habilitation électrique, CACES, ...). Cela va aussi permettre aux agents du territoire, de partager leurs connaissances, rompre l'isolement, tout en réduisant les coûts pour les collectivités en leur permettant et de répondre à l'obligation réglementaire.

AVANTAGES

La mutualisation du service de prévention a conduit à la mise en place d'un **réfèrent de proximité** déployé sur l'ensemble du Territoire. La création de modèle de documents a permis aux collectivités de **gagner du temps** sur la mise en place et d'avoir des **supports répondant à leurs problématiques et à la réglementation** rapidement.

La mise en commun des expériences a identifié des problématiques identiques tout en permettant de les résoudre ensemble. Des problèmes rencontrés par certaines communes peuvent être plus facilement résolus grâce à l'expérience apportée par les autres. La création d'un espace documentaire partagé sur le site internet de la CCVT a permis à chaque Commune de pouvoir télécharger les documents existants.

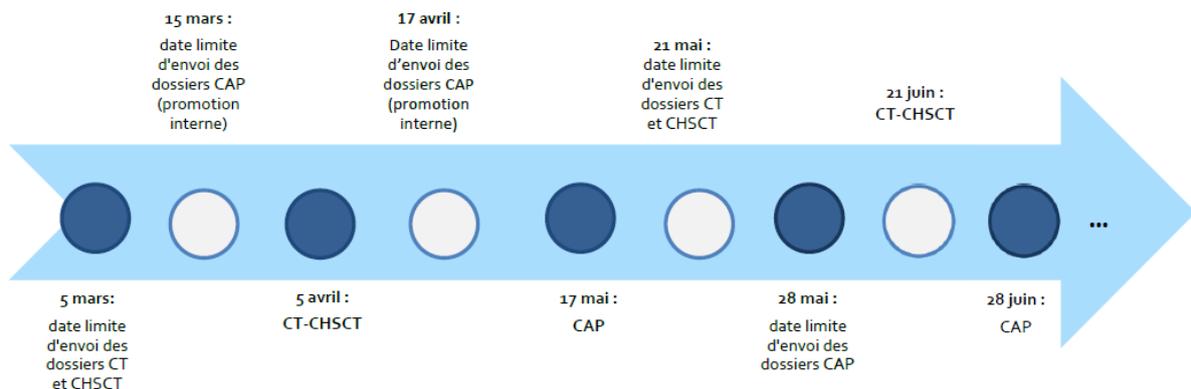
INCONVÉNIENTS

Le profil initial du poste n'intégrait pas la mise en œuvre des actions. Au fur et à mesure des rencontres avec les agents, le besoin de concrétisation des propositions d'actions au niveau du conseiller de prévention a été un passage obligé pour avancer dans l'accompagnement spécifique à chaque structure.

Les référents de prévention sont secrétaires de mairie, DRH, agents techniques, pisteurs ... La charge de travail est importante et la mission de prévention est une mission supplémentaire parfois relayée au second plan. La disponibilité des agents est souvent restreinte, ce qui freine l'avancée des dossiers, la programmation de visites ou de restitution des rapports. Or, ces points ne sont bien souvent pas propres à notre expérience mais au contraire sont également connus hors de nos frontières.

Calendrier et Infos

Calendrier des manifestations et autres réunions



LÉGENDE :

CT : Comité Technique

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

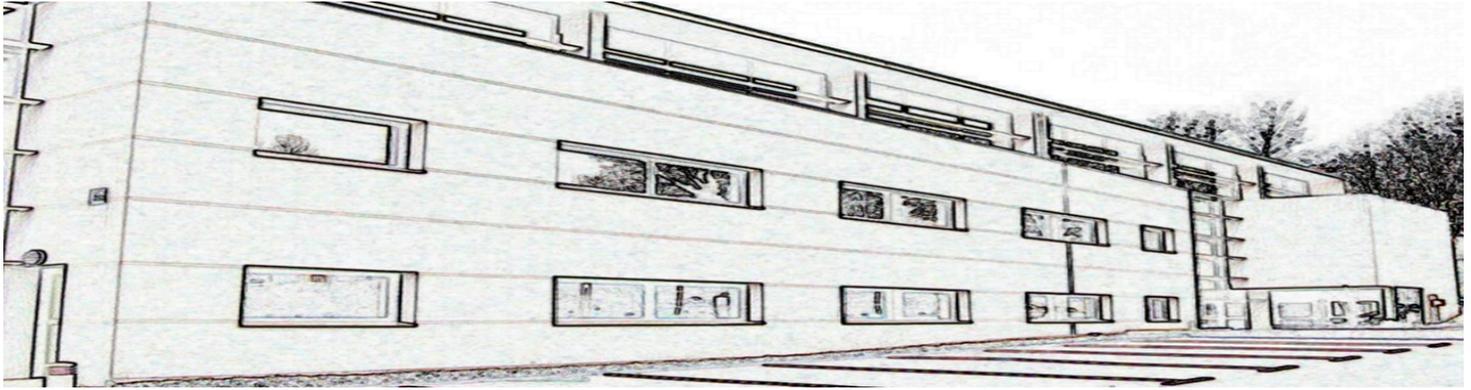
CAP : Commission Administrative Paritaire

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



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 ...



@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 !