

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°18

DOSSIER — P.5 CHIFFRES 2017 : UNE ACTIVITE DU CDG 74 EN FORTE HAUSSE

SOMMAIRE

P.4 - Premiers
retours sur le
nouveau service
coaching

P. 8 - Archivistes :
vers un Système
d'Archivage
Electronique

P. 12 -
Mutualisation et
centralisation des
lieux de visite de
médecine
préventive



Carrières

Handicap

Statut

Emploi

Prévention



Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,

Nous voici au cœur de l'année 2018 et à l'aube de l'été. C'est une période propice pour faire un bilan complet de l'année 2017.

Comme vous le savez, l'année fut riche en réformes et actualités. Cette richesse s'est traduite pour nous en une hausse significative de notre activité. Tous les services ont été concernés.

Vous pourrez découvrir à travers le dossier de ce Mag tous les chiffres mais surtout les pourcentages d'augmentation par rapport aux années précédentes. Au-delà des chiffres, il faut retenir la force du partenariat qui existe entre le CDG et les collectivités du département.

Si les saisines du CDG sont de plus en plus nombreuses, notamment sur les missions facultatives, c'est que le CDG a su évoluer pour s'adapter aux demandes des collectivités.

Son rôle, sa position de tiers de confiance en fait un acteur central de la politique RH des collectivités.

Le travail de rénovation se poursuit avec de nouvelles missions proposées comme le coaching ou la médiation, mais aussi avec de nouvelles réflexions autour de la médecine et de la prévention avec l'arrivée d'un psychologue du travail au sein du pôle santé au travail. Une nouvelle convention en matière de prévention vous sera d'ailleurs proposée à l'automne.

Le monde territorial bouge, le CDG aussi avec une implication forte des agents qui, à personnel constant, ont su, par de nouvelles organisations, absorber la hausse de l'activité.

Nous sommes et travaillons au quotidien pour être une ressource et un espace de neutralité indispensable à la vie de la fonction publique territoriale.

Je vous souhaite une bonne lecture et un bel été.

Antoine de Menthon, Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

- Mouvement de personnel p.3
- Projet de mise en place d'une GRC p.3
- Participation au challenge mobilité p.3
- Retour sur le séminaire p.3

Focus

- Premiers retours sur le nouveau service coaching p.4

Dossier Spécial

- Chiffre 2017 : L'activité du CDG en forte hausse p.5

Emploi

- Le tutorat : pensez-y ! P. 7

Ressources Humaines

- Archivistes : rôle, spécificité et adaptation. Vers la mise en place d'un Système d'Archivage Electronique p.8

Handicap

- Actualités fonds handicap p.9

Santé & prévention

- Commission de réforme et comité médical p.10
- Arrivée d'une psychologue du travail au pôle médecine et prévention p.11
- Mutualisation et centralisation des lieux de visite de médecine préventive p.12
- Prévention des risques professionnels : nouvelle convention d'adhésion p.12

Actualité statutaire

- Médiation Préalable Obligatoire : pensez à délibérer p.13
- Application du RIFSEEP à 3 cadres d'emplois supplémentaires p.13
- Précision sur le régime de temps partiel thérapeutique p.13
- Information sur les élections professionnelles p.13

Espace collectivités

- CCPEVA : témoignage d'un coaching p.14

Calendrier & Infos p.15



MOUVEMENT DU PERSONNEL

Départs

Nicolas PECOULT a quitté le service prévention des risques professionnels fin mars pour rejoindre le SDIS 74.

Arrivées

Stéphanie LACROIX remplace notre technicien en disponibilité depuis le 24 avril, et ce jusqu'à fin d'année.



Ingrid MANCINI a intégré le pôle Carrières et Expertise Juridique le 1er juin en tant que référente carrières,



Jeevitha DOUCET est depuis le 04 juin notre nouvelle assistante d'administration générale. Elle remplace **Clotilde LAURENT**, qui a rejoint nos secrétaires médicales au pôle santé au travail.



Bernadette CRUZ a rejoint le pôle Emploi et Accompagnements Spécifiques le 08 juin en tant qu'Adjointe à la directrice du pôle.

Elodie CASSAGNERES, médecin de prévention, complète le service de médecine depuis le 18 juin.

Laura BUSSAT est venue en renfort de l'équipe des archivistes à cette même date et pour une durée de 3 mois.

GRC

Le CDG 74 se lance dans une étude de mise en place d'une Gestion Relation Client, ou plutôt Gestion Relation aux Collectivités.

Le but de ce projet est de connaître nos collectivités et leurs besoins le mieux possible et de manière plus individualisée, afin de mettre en place des outils pour pouvoir répondre au plus vite aux attentes, et de proposer des services qui sont adaptés.



Le CDG 74 va engager une réflexion sur ce sujet, dont plusieurs outils verront le jour, avec notamment un travail sur l'accueil qui vous est réservé (physique, téléphonique), notre politique de communication et nos outils numériques. Nous aurons l'occasion de revenir vers vous dans les prochains numéros.

RETOUR SUR LE SÉMINAIRE



Le séminaire annuel du CDG 74 s'est tenu le **25 juin** dernier.

Thème de la journée : **le positionnement du CDG par rapport aux collectivités employeurs et aux agents.**

Tout au long de la journée, les agents ont pu réfléchir, grâce à des activités ludiques, aux thématiques suivantes :

- ◆ la nature des relations du CDG avec les autres collectivités adhérentes et non adhérentes et en déduire sa valeur ajoutée,
- ◆ Le rôle du CDG en intégrant la notion de « client/fournisseur »
- ◆ Le rôle et la posture du CDG vis-à-vis des agents des collectivités et la relation avec leurs employeurs
- ◆ La posture des agents du CDG et l'engagement de service.

De nombreuses idées sont ressorties de cette journée forte en échanges, qui vont permettre de structurer notre organisation future.

En effet, au travers de saynètes de théâtre représentant les problématiques auxquelles sont confrontés CDG et collectivités, ainsi qu'au travers de témoignages de deux collectivités qui ont accepté de s'exprimer sur leurs échanges avec le CDG, leurs attentes, leur quotidien, mais aussi de travaux en groupe, trois points ont particulièrement fait l'objet d'une attention particulière : **la qualité de service, les outils, et l'organisation autour de nos collectivités.**

L'ensemble des éléments recueillis vont faire l'objet d'un travail dont nous ne manquerons pas de vous tenir informés.

CHALLENGE MOBILITÉ

Le CDG 74 a participé au challenge mobilité du **07 juin** dernier.

Cette journée permet d'expérimenter un **mode de déplacement alternatif** à la voiture individuelle pour venir au travail.

En 2017, 50 000 salariés et 1 700 établissements de la région Auvergne-Rhône-Alpes ont réalisé 680 000 km à pied, à vélo, en transports en commun ou en covoiturage.

Cette année, les agents du CDG ont parcourus 167,7 km. Beau geste pour l'environnement !





Focus

Premiers retours sur le nouveau service coaching

« Le véritable voyage de découverte ne consiste pas à chercher de nouveaux paysages, mais à avoir de nouveaux yeux ». **Marcel Proust**

Le CDG 74 a lancé le service début de l'année 2018. Déjà **5 personnes** ont pu bénéficier de cette prestation : 3 DGS, un agent technique ayant des fonctions de Responsable de service, un agent administratif.



Les objectifs travaillés en séance de coaching ont été variés : améliorer la confiance en soi, la communication avec les élus et ses équipes, se positionner comme responsable de service, encadrer ses anciens collègues, savoir mobiliser ses ressources dans la perspective d'une mobilité

Coach un métier à part entière !

Quelques chiffres :
Typologie des personnes coachées :

- 51 % sont des femmes, 49 % des hommes
- 69 % ont moins de 45 ans
- 60% sont des cadres

Un coach est un **professionnel de la relation d'aide** : il a suivi une formation spécifique pour accompagner une personne **à son développement professionnel ou personnel**. Contrairement à l'expert, il n'indique pas la solution. Il permet au coaché, **à l'aide d'outils et techniques spécifiques, de découvrir, mobiliser ou acquérir des ressources** (internes ou externes) **pour résoudre un problème** et/ou de mener à bien un projet en produisant ses propres solutions.

Comme tout professionnel de l'humain, un coach est signataire d'un code de déontologie. **Un coach, c'est un révélateur de potentiel.**

Quand utiliser le coaching ?

- ✦ Préparer un changement majeur
- ✦ Clarifier ses objectifs personnels et professionnels
- ✦ Se ressourcer après un événement traumatisant
- ✦ Gagner en présence, en charisme, confiance en soi, estime de soi
- ✦ Résoudre une situation problématique ponctuelle ou globale
- ✦ Gérer son stress, sa motivation, sa capacité à s'engager dans un projet
- ✦ Améliorer son efficacité personnelle ou professionnelle
- ✦ Mieux gérer ses priorités, son temps, ses relations,
- ✦ Occuper de nouvelles fonctions, de nouvelles responsabilités
- ✦ Travailler sur une situation conflictuelle dans la vie privée ou au travail
- Prendre la parole en public, communiquer en général et en particulier

Le coach :

Titulaire d'un Master 2 en Management public à Science Po Lyon, ayant occupé des fonctions de cadre dans la Fonction Publique Territoriale. Coach certifié – WAKAN – Suisse.

Praticien en Programmation Neurolinguistique (PNL) – Certifié par R. Dilts –NLP Santa Cruz, Californie

Le processus utilisé :

1- Entretien tripartite : coach, coaché, collectivité. Fixation des objectifs. Point sur les détails logistiques.

2- Elaboration du contrat

3- Les séances (6 à 12) : échanges, questions, réflexions, pratique d'exercices. Clarification des attentes, exploration des ressources, expérimentation, etc. Le coach se concentre là où le coaché est dans le moment présent et explore là où il veut aller. Le but est de repérer ensemble l'itinéraire pour y parvenir.

4- Plan d'action(s) : élaboration d'actions à mettre en place entre chaque séance.

5- Bilan : sur le processus, les bénéfices tirés, le niveau de satisfaction, les moments clefs et l'utilisation qui sera faite des prises de conscience dans l'avenir.

Cartographie des outils utilisés :

Le questionnement, l'écoute active, les métaphores, les feedbacks, les tests standardisés, les jeux de rôle, la roue d'évaluation, la visualisation, les modèles GROW, les outils spécifiques de la Programmation Neuro Linguistiques.



CHIFFRES 2017 : L'ACTIVITE DU CDG EN HAUSSE

Focus sur les chiffres de l'année 2017

LES ACTIONS DU CDG 74 EN 2017



EMPLOI

- 6 655 déclarations de créations et de vacances d'emplois publiées
- 2 262 offres d'emploi
- Participation à 2 salons



MÉDECINE PRÉVENTIVE

- 9 653 agents à surveiller
- 3 604 visites dont
- 1 060 visites entretiens infirmiers
- 16 visites de locaux
- 6 cellules de maintien



CONSEIL EN ORGANISATION

- 4 missions d'assistance au recrutement
- 6 missions de conseil en organisation
- Dont 3 accompagnements
- Et 3 autres interventions (1 pour la mise en place des fiches de poste, 2 pour le RIFSEEP)



MÉDAILLES

- 446 dossiers de promotion

CONCOURS



- 1 concours organisé (*infirmier en soins généraux de classe normale*)
- 121 admis à concourir
- 30 lauréats

APPRENTISSAGE



- 14 étudiants de Master
- 25 étudiants de licence diplômés, placés dans les collectivités

PRÉVENTION DES RISQUES



- 162 collectivités adhérentes
- 110 visites d'inspections
- 4 réunions de participation au CHSCT

RETRAITE



- 359 dossiers assistance retraites traités

CONSEIL DE DISCIPLINE



- 20 conseils de discipline



MISSIONS REEMPLACEMENT

- 166 agents mis à disposition pour
- 37 collectivités
- 489 contrats de missions temporaires pour
- 14 028 journées de travail



INSTANCES MÉDICALES

- 163 dossiers de commissions de réforme pour 134 agents
- 763 dossiers de comité médical pour 424 agents



HANDICAP

- 32 visites sur le terrain
- 24 études de poste
- 22 contrats de recrutement
- 173 agents sensibilisés



INFORMATIQUE

- Remplacement de 6 postes de travail
- Mise en service du nouveau matériel médical
- Rédaction du schéma directeur informatique

ARCHIVES



- 935 jours de missions dans 56 collectivités

PAIES



- 3 517 bulletins édités pour les collectivités

MOBILITÉ



- 2 sessions accompagnant 16 agents

DIRECTION GÉNÉRALE



- 20 849 km parcourus
- Participation à 125 réunions et rencontres

CARRIÈRES



- 14 138 carrières gérées
- 6 CAP pour 2 332 dossiers (augmentation de 70%) par rapport à 2014
- 5 CT pour 350 dossiers,
- 5 CHSCT pour 45 dossiers, soit une augmentation de 73% par rapport à 2015
- 164 questions traités par l'assistance juridique

51 % des appels par l'accueil général est à destination du pôle **Carrières et Expertise Juridique**. Cela représente plus de 3 000 appels par an, sans compter les appels sur ligne directe et les courriers.

Le nombre d'avancements de grade a **doublé** en 2017, en cause, la réforme liée au PPCR.

Le nombre de **CAP a augmenté de 70 %** en 2017 par rapport à 2014 (début du mandat).

Le **conseil de discipline** s'est réuni 20 fois dans l'année, atteignant un niveau record, et représentant une **augmentation de 45 %** par rapport au nombre moyen de séances chaque année depuis 2014.

Le nombre de dossiers étudiés par le **CHSCT** a lui aussi considérablement augmenté : **+ 73 %** depuis sa mise en place (de nombreux dossiers concernant le DUER).

Concernant la **médecine de prévention**, le nombre de visites à la demande a quasiment doublé en 2 ans, passant de 750 à 1400.

Le services des **archives** est également de plus en plus sollicité, notamment concernant les diagnostics et les maintenances.



Emploi

Le tutorat : pensez-y !



Suite à une mission d'assistance au recrutement, et afin de former le nouvel arrivant au poste de secrétaire de mairie, le CDG 74 a accompagné une commune dans la **mise en œuvre d'un tutorat intercollectivités**.

Le CDG a sollicité la **collaboration d'un DGS** d'une commune géographiquement proche, dont la demande a été reçue avec enthousiasme .

Le CDG s'est chargé de **transmettre les documents administratifs nécessaires à l'élaboration de ce tutorat** : l'aide au calcul du taux horaire du vacataire, un modèle d'arrêté de vacation en tant que vacataire ainsi qu'un modèle de délibération vacations horaires.

5 rencontres ont ainsi eu lieu, sur environ 4 mois, dans les locaux des deux communes, entre le DGS et le secrétaire de mairie, accompagné du Maire. **Aucun thème n'a été défini à l'avance**, la volonté fut de réellement s'adapter aux besoins.

Ont alors été abordés au cours de cette transmission des savoirs :

- ✓ Ressources humaines
- ✓ Budget
- ✓ Etat civil
- ✓ Urbanisme
- ✓ Points divers

Le tutorat s'est organisé au fil des mois, sans contrainte, mais avec l'envie d'apprendre d'un côté et de transmettre de l'autre : un partenariat gagnant-gagnant !

Témoignages des participants :

J'ai commencé ce tutorat avec un brin d'appréhension, me demandant si cela apporterait vraiment quelque chose à M. xxx. Et puis les choses se sont mises en place d'elles-mêmes....Les séances se sont succédées, intéressantes pour tous, constructives...

(...)

Au-delà d'une simple transmission de savoirs et de savoir-faire, ces séances sont apparues avant tout comme des échanges d'expériences et de vécus instructives pour tout le monde et très plaisantes à vivre.

En conclusion, cette idée de tutorat initiée par le CDG 74 est une excellente idée, d'autant que l'entraide entre D.G. , même proches géographiquement, n'existe pas toujours !

M. xxx, DGS

« Organiser une première rencontre à la mairie de xxx pour définir d'un « commun accord » le programme m'a immédiatement projeté dans mon futur poste (...). Les séances ont davantage pris la forme d'un échange constructif et convivial (...). J'ai apprécié le professionnalisme de M. xxx et sa volonté de partager son expérience. Je tire un bilan très positif de cette expérience qui me permet d'aborder mon poste avec plus de sérénité ».

M. xxx, Secrétaire de mairie

Les rencontres de tutorat (...) m'auront été très bénéfiques. Elles ont permis d'échanger, comparer et bien souvent de préciser les termes, les modalités d'actions, les nécessités de moyens que nous devons mettre en œuvre dans les mairies entre les élus et les services administratifs.

Il serait profitable que nous puissions maintenir ces échanges dans les années futures au bénéfice de chacun.

De par ses expériences personnelles et professionnelles dans les collectivités où il a exercé, M. xxx est la personne compétente, attachées aux valeurs humaines et doté d'un réel sens de la transmission des informations.

M. xxx, Maire

Si vous souhaitez être tuteur ou bénéficiaire d'un tutorat, pour tous renseignements adressez-vous au pôle Emploi et Accompagnements Spécifiques. N'hésitez pas à solliciter nos services.



Ressources Humaines et Appuis aux collectivités

Archivistes : rôle, spécificité et capacité d'adaptation Vers un Système d'Archivage Electronique

L'EXPERTISE ARCHIVISTIQUE PAR MONTS ET PAR VAUX

Le service des Archivistes a pour vocation la **gestion des archives des communes et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI)** du département. En 25 ans d'existence, ses archivistes sont intervenus dans **134 communes** et **31 EPCI** pour traiter leurs archives. Les interventions concernent des communes de quelques centaines d'habitants à une agglomération de plus de 200 000 habitants. Elles répondent aux **besoins des collectivités** et dépendent de leur organisation interne, des compétences exercées ou encore des conditions de travail très variables. Elles sont réalisées par des **archivistes qualifiés et habitués à s'adapter** aux problématiques propres à chacune d'entre elles.



Les **missions** du service s'articulent autour des activités suivantes :

- ◆ **Le traitement des dossiers clos**, comprenant le tri, le classement, le conditionnement, la rédaction d'instruments de recherche et de bordereaux d'élimination,
- ◆ **Le conseil et l'accompagnement**, par le biais de formation sur les techniques de classement et d'archivage, de recommandations pour optimiser la tenue des dossiers ou des registres, ou encore de préconisations pour l'organisation et l'aménagement des locaux,
- ◆ **L'aide à la gestion des archives courantes** avec la réalisation de plans de classement ou de tableaux de gestion.

UNE EXPERTISE QUI S'ÉLARGIT VERS L'ARCHIVAGE ÉLECTRONIQUE



Avec le développement de l'administration électronique, la production de **données (et donc d'archives) électroniques** est exponentielle et les risques de perte sont évidents. La collecte et la conservation des archives électroniques à valeur probante et/ou historique, à conservation définitive ou éliminable à terme, nécessitent des approches plus complexes que l'archivage papier. Le recours à une sauvegarde régulière ou à une gestion électronique des documents (GED) ne correspond pas à de l'archivage électronique. Seul un **Système ou Service d'Archivage Electronique (SAE)** est à même de garantir sur le long terme la conservation de données électroniques en respectant leur intégrité, leur pérennité, leur authenticité et leur traçabilité, en fonction des réglementations en vigueur.

Dans cette optique, les 12 CDG de la région ont lancé une **étude d'opportunité et de faisabilité sur la mutualisation de l'archivage électronique** par les CDG pour les collectivités locales, les EPCI et leurs propres services. Cette étude confiée à la société OLKOA a pour objectif :

- ◆ **De dresser un état de l'art de l'archivage électronique,**
- ◆ **De définir les besoins et attentes des collectivités** par le biais d'une enquête auprès de 60 collectivités de la région représentatives de la diversité de nos territoires,
- ◆ **D'identifier les besoins internes des CDG** en fonction des archives produites,
- ◆ **De proposer différents scénarii d'offres de mutualisation** susceptibles de répondre aux besoins et les conditions de mise en œuvre.

La restitution de l'étude aura lieu courant juillet. Le service des archivistes est d'ores et déjà en mesure d'accompagner les collectivités et EPCI sur la **structuration des données de leurs serveurs** ainsi que sur la **sensibilisation à de bonnes pratiques** (nommage des fichiers par exemple).



Handicap

Actualités fonds handicap



Depuis la fin de l'année 2017 et la sortie conjointe des rapports de la Cour des Comptes et de l'IGAS/IGF (inspection générale des affaires sociales, inspection générale des finances), puis le lancement de la concertation gouvernementale sur le handicap début 2018, de nombreuses informations circulent concernant le FIPHFP et plus généralement le financement des actions autour des travailleurs ou agents handicapés.

Le CDG74 est investi depuis plusieurs années au sein du comité de pilotage FIPHFP/ANDCDG. Ce groupe de travail permet aux CDG volontaires de réfléchir avec le FIPHFP à l'avenir des conventions et du catalogue des interventions. Le CDG74 peut ainsi se faire le porte-parole des besoins des collectivités et de leurs agents, dans un environnement contraint.

QUELLES SONT LES RÉFORMES DÉJÀ ENGAGÉES EN TERMES DE FONDS HANDICAP ?

La réforme concernant l'**obligation d'emploi** est réalisée : elle figure dans le projet de loi Pénicaud (Projet de Loi « Avenir professionnel »). Parmi les principales mesures :

- ◆ Les employeurs d'au moins 20 salariés ou agents ont toujours l'obligation d'employer des personnes en situation de handicap à hauteur d'au moins 6 % des effectifs. Le taux n'a pas changé mais il pourra être révisé tous les 5 ans. L'obligation d'emploi n'est pas étendue, pour l'instant, aux employeurs de moins de 20 ETP.
- ◆ Le calcul de l'obligation d'emploi sera simplifié via la déclaration sociale nominative (en 2020 dans le secteur privé et en 2022 pour le secteur public).

QUELLES SONT LES RÉFORMES ATTENDUES ?

Le barème de la déclaration obligatoire est en cours de révision, avec une volonté d'harmoniser barème AGEFIP et le barème FIPHFP.

Des évolutions sont également probables en termes de gouvernance des fonds. Cela n'implique pas obligatoirement une fusion, comme cela avait pu être évoqué, cependant l'offre (les « catalogues d'interventions ») devrait être rationalisée et une **harmonisation devrait avoir lieu entre les deux catalogues**.

ET EN CE QUI CONCERNE LES CONVENTIONS ?

Depuis 2008, le FIPHFP s'est engagé auprès du CDG74 au travers de conventions, afin de soutenir la politique handicap des collectivités affiliées. Depuis janvier 2017, la troisième convention est déployée.

Sur le plan national, l'immense majorité des CDG bénéficie aujourd'hui du soutien du FIPHFP, afin d'accompagner les collectivités affiliées dans le maintien dans l'emploi et le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Conscient de l'importance de ce partenariat dans sa présence sur le terrain, le FIPHFP s'est engagé depuis mars 2018 dans les conventions de 4^e génération de type « V4 ».

Malgré une enveloppe globale en nécessaire diminution, ces conventions laisseront une part importante à l'accompagnement du maintien dans l'emploi et du reclassement, à des contrats d'apprentissage, mais aussi à des actions potentiellement innovantes.

Nous ne manquerons pas, dans nos prochaines éditions, de revenir en détail sur ces évolutions.





Santé & prévention

Commission de réforme et comité médical

La Région RHONE-ALPES a confié cette mission au CDG74 le 1^{er} juin 2015, la ville d'Annemasse le 1^{er} janvier 2016. A compter du 1^{er} juin 2018 le département de la Haute-Savoie confie à son tour cette mission au CDG74.

Depuis la loi du 12 mars 2012 le secrétariat de la commission de réforme et du comité médical est une mission obligatoire pour les centres de gestion, à l'égard des collectivités affiliées et une possibilité offerte aux non affiliées qui peuvent faire le choix d'internaliser ce service. Sur le département de la Haute-Savoie, progressivement les collectivités non affiliées adhèrent à ce service. Le rôle de tiers de confiance du CDG prend ici tout son sens. **La neutralité des instances est reconnue comme une vraie plus-value** par les établissements et les agents. C'est l'occasion de faire un point sur l'organisation et le fonctionnement de ces deux services.

DES INSTANCES CONSULTATIVES

Les collectivités sont obligées de consulter la commission de réforme ou le comité médical pour la gestion des congés liés à l'indisponibilité physique des agents territoriaux. Ces instances se réunissent le 4^{ème} mercredi du mois au CDG74.

La commission de réforme est une instance chargée de donner un avis relatif aux accidents et maladies imputables au service. Il émet aussi des avis sur les demandes de retraite pour invalidité des titulaires. Ce service examine la recevabilité du dossier proposé par les employeurs et le prépare pour la séance, participe à la réunion de la commission, informe les parties, gère le déroulement des séances et accompagne les collectivités tout au long de la procédure.

Le comité médical, quant à lui, est chargé de donner des avis sur les questions d'ordre médical concernant les agents publics.



Ces instances rendent des avis qui, à quelques exceptions près, ne s'imposent pas aux collectivités. Le service des instances médicales dispose actuellement de deux agents et un troisième devrait venir renforcer ce service d'ici l'été 2018.

LE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION DE RÉFORME

Cette instance est paritaire. Elle est composée de médecins généralistes, de représentants des employeurs, et des agents appartenant à la même catégorie (A, B ou C). Les collectivités et les agents concernés sont informés du passage du dossier 15 jours avant la séance. Ils peuvent venir consulter le dossier. L'agent peut se présenter (seul ou accompagné) ou se faire représenter devant la commission de réforme. Le médecin de prévention est informé du passage du dossier en séance et peut consulter le dossier, présenter des observations écrites et assister à la séance à titre consultatif. Chaque année, le service (0.80ETP) organise 12 réunions de la commission de réforme et étudie environ 200 dossiers.

COMMISSION DE REFORME					
	2013	2014	2015	2016	2017
TOTAL	193	217	196	208	163

Le service accompagne aussi les collectivités notamment sur du conseil statutaire.

LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ MÉDICAL

Le comité médical est une instance consultative composée de médecins agréés. L'agent est informé des dates, peut consulter son dossier, se faire représenter par un médecin de son choix mais n'assiste pas à la séance.

Le médecin de prévention et l'employeur ont connaissance de la date de passage du dossier. Tout comme pour la commission de réforme, le médecin de prévention peut présenter des observations écrites et assister au comité médical à titre consultatif.

Le service consacre 1 ETP au comité médical pour 900 dossiers étudiés chaque année.

Le secrétariat du comité médical a un travail de vérification du dossier et peut organiser au vu des éléments contenus une expertise auprès d'un médecin agréé.



COMITE MEDICAL					
	2013	2014	2015	2016	2017
TOTAL	687	780	869	935	759

Sur l'année 2017, les dossiers reçus ont marqué une nouvelle composante avec **10 % des dossiers en lien avec de la souffrance au travail.**

UN TRAVAIL TRANSVERSAL ET D'ACCOMPAGNEMENT

Au-delà du travail et de la sécurité administrative et juridique, les instances médicales mettent en relation les médecins agréés participant aux séances, les médecins de prévention, les employeurs, les agents et les différents services du CDG. Il n'est pas seulement un service instructeur, répondant à ses obligations de neutralité et de tiers de confiance, mais bien un **partenaire** des collectivités, **accompagnant** celles-ci dans des dossiers parfois complexes.

Contact

Pour tout renseignement complémentaire, contactez
Annick DESCOMBES ou Patricia EUMONT CAMUS

Arrivée d'une psychologue du travail au pôle médecine et prévention



Le 14 mai dernier, Madame **Christelle BOVAGNE**, psychologue du travail, est venue renforcer l'équipe pluridisciplinaire du pôle médecine et prévention, au sein duquel elle exerce ses fonctions à mi-temps.

L'action de Madame BOVAGNE consiste, dans son champ de compétences et en collaboration avec l'ensemble de l'équipe du pôle, à cerner et à répondre aux besoins des collectivités en matière de prévention des risques professionnels.

Elle s'inscrit ainsi avant tout dans une **approche collective**, afin :

- **d'analyser les situations et accompagner au mieux les collectivités :**

- ◆ dans leur démarche de changement,
- ◆ dans la mise en place de projets et d'actions particulières,
- ◆ dans leur définition d'une politique de prévention, au regard de leurs contraintes et de leurs particularités éventuelles.

- **d'impliquer et de sensibiliser** les élus, les DRH, les DGS, sur la dimension psychologique des risques professionnels,

- de **participer**, chaque fois qu'il le sera utile, **aux différentes actions** menées par le pôle médecine et prévention dans le cadre de ses démarches sur le milieu de travail, ou à l'occasion de sa mission d'information, d'assistance et d'appui aux collectivités.

Afin de mener à bien sa mission, madame BOVAGNE pourra utilement intervenir :

- ◆ à la demande des collectivités,
- ◆ à l'initiative de la direction du CDG 74,
- ◆ à l'initiative de l'équipe pluridisciplinaire du pôle médecine et prévention dans le cadre des actions sur le milieu professionnel au titre du tiers temps,

L'examen des **situations individuelles restera circonscrit**, dans un premier temps, aux seuls deux cas suivants :

- les agents dont les dossiers sont évoqués par la cellule de maintien dans l'emploi, à laquelle madame BOVAGNE participera autant que de besoin.

- les agents dont les situations seront signalées soit par une collectivité, soit par le CDG 74, et après validation expresse de la Direction Générale

En revanche, **Madame BOVAGNE n'a pas vocation à intervenir à la demande directe d'un agent et des représentants du personnel ou d'un membre isolé du CHSCT.**

Nous lui souhaitons la bienvenue et des échanges fructueux avec les collectivités du département.



Mutualisation et centralisation des lieux de visite de médecine préventive

La direction du pôle médecine et prévention du CDG 74 travaille activement, ainsi que l'ont déjà fait de nombreux autres centres de gestion, à la **rationalisation de ses lieux de consultation médicale**, tant dans le cadre des visites des médecins que des entretiens infirmiers intermédiaires.

Cette démarche s'articule autour d'un quadruple objectif :

1 : optimiser le temps consacré aux activités médicales en réduisant les temps de transport, permettant ainsi d'élargir les volumes d'intervention des médecins et infirmières, dans un contexte marqué par les difficultés de recrutement et les attentes de plus en plus nombreuses des collectivités,

2 : réduire de manière corolaire la manutention régulière, par ces derniers, d'équipements nomades volumineux et lourds, source potentielle d'altération de leur état physique,

3 : offrir aux praticiens des lieux adaptés à la pratique médicale,

4 : permettre aux collectivités davantage de flexibilité dans l'organisation de ces visites en considération des contraintes de service et des présences/absences de leurs agents sur une période ou une journée particulière.



Cette démarche permettra également de **renouveler et maintenir l'offre de médecine préventive** aux collectivités qui, confrontées à des problématiques de locaux et éloignées du CDG74 qui dispose de cabinets de consultations, n'ont pas pu bénéficier de visites médicales depuis un long moment.

D'ores et déjà, des conventions ont pu être établies ou sont en cours de négociation avec plusieurs établissements de santé ou certaines collectivités disposant de locaux dédiés spécifiquement à l'usage médical ou parfaitement adaptés aux consultations.

Plusieurs axes de réflexion sont par ailleurs à l'étude, avec d'autres structures administratives voire privées.

Enfin, une meilleure utilisation des locaux médicaux du centre de gestion apparaît comme indispensable et fait l'objet d'un examen approfondi.

L'objectif, à terme, est de disposer sur le territoire départemental d'un maillage adapté construit autour d'un nombre réduit et limité de lieux de consultation, sans que ces derniers ne soient pour autant trop éloignés, tant en distance qu'en temps, des collectivités qui y seront rattachées.

Prévention des risques professionnels : nouvelle convention d'adhésion



La convention d'adhésion au service de prévention des risques professionnels du CDG 74 arrivera à son terme le 31 décembre 2018. Pour tenir compte des remarques qui ont pu émerger au cours de son exécution, il a été fait le choix de mener une importante **réflexion sur l'offre de services pouvant être proposée à compter du 1^{er} janvier 2019**.

Le CDG 74 entend ainsi adapter le contenu de sa convention et se situer au plus près des besoins exprimés par les collectivités. La définition des nouvelles modalités opérationnelles de cette convention, ainsi que de sa modélisation financière, est en cours de finalisation et l'une comme l'autre pourront être présentées au début de l'automne, après validation par le Conseil d'Administration.

Il convient de rappeler que la mission d'inspection est en toute hypothèse une obligation réglementaire : l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précise en effet que l'autorité territoriale désigne le ou les agents qui sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et la sécurité. Ces agents ne peuvent être ni l'assistant de prévention, ni le conseiller de prévention. L'autorité territoriale peut passer convention avec le centre de gestion pour la mise à disposition de tels agents dans le cadre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

La direction du pôle médecine et prévention reste à la disposition de l'ensemble des collectivités du département pour toute question relative à l'adhésion ou au renouvellement de l'adhésion au service de prévention des risques professionnels. Des réunions d'information se tiendront à l'automne afin de présenter les nouvelles modalités de la convention 2019/2021.

Médiation Préalable Obligatoire : pensez à délibérer

La médiation préalable obligatoire est un dispositif expérimental qui permet de régler des litiges avant de saisir la juridiction administrative.

Pris en charge au titre de la cotisation additionnelle, ce service est rapide, adapté et permet d'aborder toutes les questions posées dans le cadre du litige de façon plus souple que dans le cadre d'un contentieux.



Afin de bénéficier de ce dispositif en cas de survenance d'un litige entre un agent et sa collectivité dans les 6 thèmes visés par le décret, il est impératif que **la collectivité délibère avant le 1 septembre 2018**.

Si vous ne délibérez pas avant cette date vous ne pourrez pas bénéficier du service durant les 3 années que dure l'expérimentation.



Si par contre vous avez délibéré mais que vous n'avez aucun contentieux, le dispositif restera inopérant. Pour que l'expérience soit significative il est important qu'un maximum de collectivités délibèrent. Dès que l'assemblée délibérante se sera prononcée, nous vous demandons de bien vouloir nous communiquer les délibérations afin que nous puissions les transmettre au tribunal administratif.

Application du RIFSEEP aux attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires et assistants de conservation du patrimoine

Suite à la parution d'un arrêté du 14 mai, il est désormais permis d'appliquer le RIFSEEP à ces 3 cadres d'emplois de la filière culturelle (ainsi qu'aux conservateurs territoriaux de bibliothèques). Les dispositions de cet arrêté, qui fixe les montants plafonds applicables aux 2 parts du RIFSEEP (IFSE + CIA), entrent en vigueur le 27 mai 2018.

Le régime du temps partiel thérapeutique précisé par une circulaire

Le temps partiel thérapeutique permet à un fonctionnaire relevant du régime spécial de continuer à exercer une activité professionnelle, malgré une incapacité temporaire et partielle du fait de son état de santé.

Après un arrêt de travail (quel que soit la durée), les fonctionnaires peuvent être ainsi autorisés à accomplir leur service à temps partiel pour raison thérapeutique pour une période de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection (après un congé pour accident de service ou maladie professionnelle ; 6 mois renouvelable 1 fois).

La demande est présentée par le fonctionnaire, accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant d'un médecin agréé. Lorsque les avis ne sont pas concordants, le comité médical (ou la commission de réforme) doit être saisi.

Modalité particulière de travail à temps partiel, le temps partiel thérapeutique se distingue du droit commun sur 2 points : ses conditions d'octroi ou de renouvellement, et ses modalités de rémunération (les fonctionnaires perçoivent l'intégralité de leur traitement, et leurs primes au prorata de la durée effective du service).

Suite à l'ordonnance du 19 janvier 2017 rénovant les modalités d'application du temps partiel thérapeutique, **une circulaire du 15 mai 2018 est venue apporter des précisions complémentaires** sur les personnels concernés, les conditions d'éligibilité, la procédure d'octroi, la durée et la quotité, la situation administrative et la rémunération.

Des modèles de courriers et une notice d'information à transmettre à l'agent sont en outre proposés en annexe de la circulaire.



Elections professionnelles

Un arrêté du 4 juin a confirmé la date des élections professionnelles, le 6 décembre prochain. D'autres échéances sont par ailleurs précisées (ouverture des bureaux de vote, publicité des listes électorales, dépôt des listes de candidats etc).



Espace collectivités

Communauté de communes Pays d'Evian Vallée d'Abondance : témoignage d'un coaching

MADAME X, RESPONSABLE DU PERSONNEL :

« La collectivité a eu connaissance de ce dispositif de coaching lors d'une rencontre statutaire organisée par le Centre de Gestion. Le Directeur Général Adjoint, présent lors de cette réunion, et moi-même, avons instantanément pensé aux avantages de ces séances individuelles pour l'un de nos agents.

Cet agent venait de prendre des nouvelles fonctions de responsable de service, dans le cadre d'une mutation interne. Le service est important puisqu'il doit gérer un effectif de près de 20 agents. Nous ressentions de la part de cet agent un besoin de renforcement personnel et d'asseoir sa légitimité sur son nouveau poste.



Après 6 séances de coaching individuel, nous avons constaté une réelle amélioration dans le positionnement de cet agent sur son poste. Il en assume désormais pleinement la responsabilité et se sent légitime. Il a pris confiance en lui, notamment lorsqu'il anime des réunions. Les séances de coaching lui ont donné de véritables outils pour l'aider dans sa présentation orale.

L'agent lui-même, son supérieure hiérarchique et la Présidente de la collectivité ont tous reconnu le réel bénéfice du dispositif.

Si bien que la collectivité a déjà ouvert la possibilité à d'autres agents de suivre ces séances de coaching individuel. »

MONSIEUR Y, RESPONSABLE DE SERVICE, COACHÉ :

« Quand la collectivité m'a proposé des séances de coaching, je venais de prendre mes nouvelles fonctions en tant que responsable de services, dans le cadre d'une mutation interne. Je me suis dit que je n'avais rien à perdre à accepter, bien au contraire. Je suis passé en quelques années d'agent d'exécution à responsable de service. L'évolution a été très rapide pour moi et lorsque j'ai été retenu sur ce nouveau poste, je me posais beaucoup de questions : « Pourquoi m'a-t'on choisi ? Est-ce que je vais être à la hauteur ? Suis-je bien à ma place ? »

J'ai préféré bien réfléchir avant d'accepter car ces séances nécessitent un réel investissement personnel. Aujourd'hui, je ne regrette absolument rien !

Ces séances m'ont apporté des outils de travail que j'utilise au quotidien, une méthodologie pour organiser mes journées, préparer les réunions. J'ai pris confiance en moi, j'ai eu des réponses à toutes mes questions. Je me sens aujourd'hui serein, posé et plus à l'écoute. J'ai plus d'aisance à l'oral. J'ai également appris à mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

Pour que ces séances fonctionnent, il est important d'adhérer aux méthodes utilisées par la coach, comme par exemple les exercices de respiration. La réussite tient aussi au fait que la coach est vraiment à l'écoute de la personne et s'adapte à notre personnalité et nos limites. »





LE MOT DU COACH :

« Cet accompagnement s’est construit avec la CCPEVA, l’agent dans le cadre d’un partenariat fondé sur **la confiance, le non jugement, la bienveillance**, trois valeurs fondamentales, gages de réussite du processus.

Au début de la démarche, une première rencontre a été l’occasion d’échanger sur ce qu’est le coaching (et sur ce que cela n’est pas !), pour créer cette confiance et permettre à la collectivité, comme au coaché, de se sentir en sécurité dans cet accompagnement.

Ainsi, la CCPEVA a mis en place toutes les conditions nécessaires au bon déroulement du processus. Le coaché, quant à lui, s’est naturellement inscrit et investi dans la démarche se montrant très ouvert et disponible à se laisser surprendre !

Deux objectifs ont été travaillés : se positionner comme chef des services d’une équipe dont le coaché est issu, et se sentir plus à l’aise dans la communication notamment avec les élus.

Tout au long du processus, nous avons exploré les points de blocages, mais aussi les ressources pour les dépasser, afin d’atteindre les objectifs fixés et l’état souhaité.

Parce que chacun est unique dans ses points d’amélioration, **mais surtout dans ses talents, le coaching est un travail sur mesure**. En ce sens, le coach doit mettre à disposition du coaché un panel d’outils qu’il adapte en fonction de la personne.

Dans le cas présent, de nombreux exercices issus du coaching (tels que la métaphore et la visualisation), mais aussi par la pratique de certains exercices de PNL (Programmation Neuro Linguistique) ont été utilisés.

Ainsi, chaque séance a été **un voyage, une découverte** pour le coaché comme pour le coach.

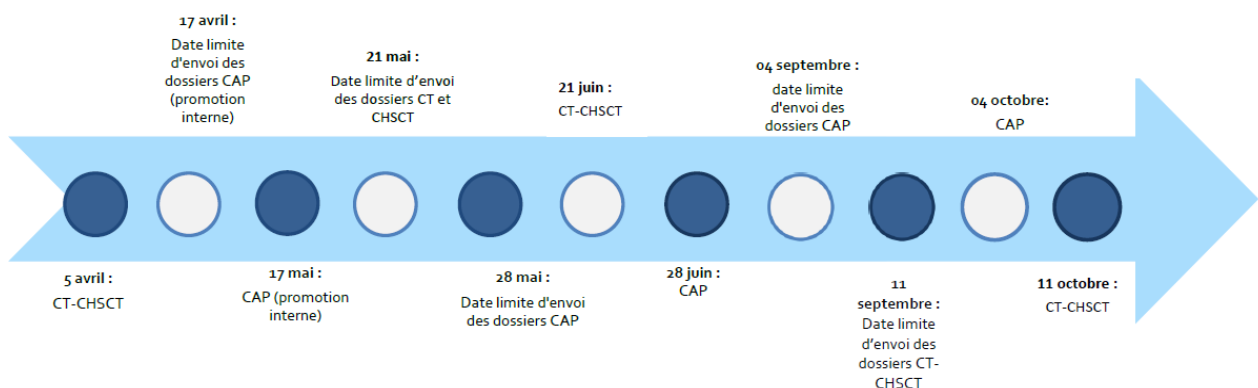
Pour conclure, d’un point de vue plus personnel ...

C’est toujours un étonnement d’explorer en quoi le coaching est un révélateur de potentiel, et peut accompagner le coaché **dans sa puissance d’imagination innée pour créer sa réalité et l’aider à devenir ce qu’il est**.

Je tenais à remercier l’agent et sa collectivité pour cette belle expérience professionnelle ... mais avant tout humaine ! »

Calendrier et Infos

Calendrier des manifestations et autres réunions



LÉGENDE :

CT : Comité Technique

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

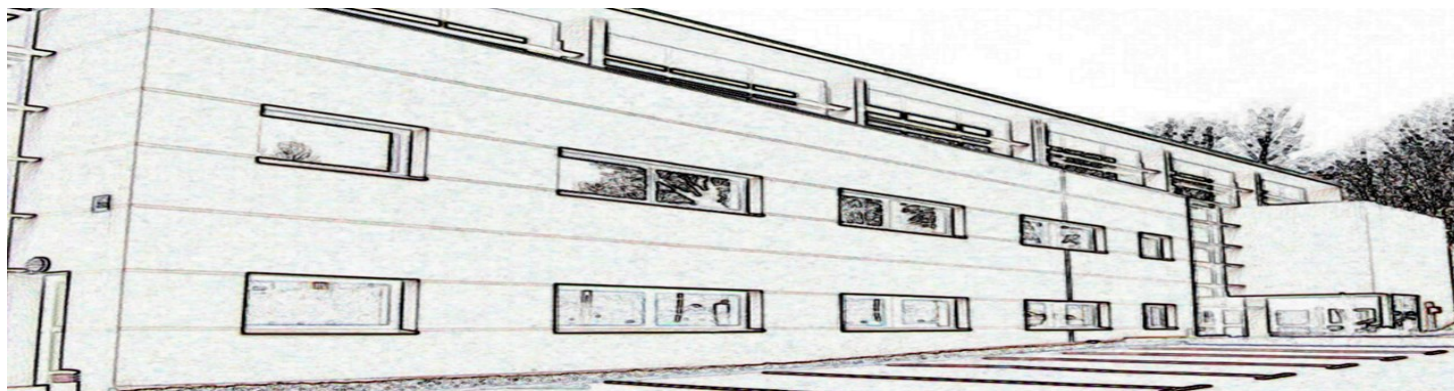
CAP : Commission Administrative Paritaire

CM : Comité Médical

CR : Commission de Réforme



Retrouvez tous nos informations, 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



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

*(portraits) Photos © Jean-Noël Martin
<https://jnphotoparis.book.fr>*



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

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 !