Centre de référence et de confiance
Dans un monde territorial qui bouge
Garant d'expertise

CDG 74
Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale
Créateur d'innovation

LE MAG DU CDG 74

N°20

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

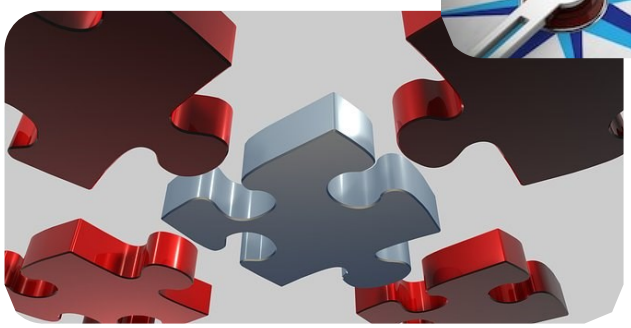
DOSSIER — P. 5
PLANS DE FORMATION MUTUALISES

SOMMAIRE

Lancement marché GPEEC p.4

Résultats des élections professionnelles p.12

Nouvelle organisation et offre de services du CDG 74 p.14



Carrières | Handicap | Statut | Emploi | Prévention

Mesdames, Messieurs et Cher(e)s Collègues,

Une nouvelle année s'achève. 2018 fut l'année de la consolidation de la nouvelle offre mais aussi celle d'une réflexion portée vers l'avenir.

Le CDG, partenaire des collectivités, s'engage fortement dans leur accompagnement et le conseil en garantissant la neutralité et l'impartialité dont elles ont besoin. Ainsi, la médiation préalable obligatoire, le coaching, le référent déontologue ont été mis en place offrant ainsi de nouveaux services correspondant aux attentes des collectivités et EPCI du département.
D'autres prestations sont à l'étude comme une plateforme collaborative, des animations thématiques en lien avec le management et le bien-être, ou encore une gestion de la relation avec les collectivités.

Le CDG, en dehors de la gestion des carrières et de la tenue des instances qui restent très dynamiques, se doit d'être agile et en capacité d'expérimenter de nouveaux champs en matière de GRH pour mieux répondre aux enjeux territoriaux.

Soyez assurés qu'en 2019, le CDG 74 poursuivra ses efforts d'adaptation et d'anticipation pour vous accompagner et vous soutenir dans vos projets.

Excellente année 2019 !
Antoine de Menthon, Président du CDG 74

Sommaire

Actualités

Mouvement de personnel p.3
Carte de vœux p.3
Visite Parlementaire au CDG 74 p.3

Focus

Lancement du marché GPEEC p.4

Dossier Spécial

Plans de formation mutualisés 2019-2021 p.5

Emploi

Tendances de l'emploi territorial

Ressources Humaines

Attribution du marché ticket restaurant p.8
Mise en concurrence pour le contrat groupe couvrant la prévoyance p.8
Recruter un apprenti : ça se prépare maintenant p.9

Handicap

Campagne apprentissage et handicap p.10
Convention pour « Bilan Pro » p.10

Santé & prévention

Vaccination contre le virus de la grippe saisonnière p.11
Corentin Ragot : le nouveau préventeur p.11

Actualité statutaire

Résultats des élections professionnelles p.12
Actu règlementaire p.12
Chiffres de la Médiation Préalable Obligatoire p.13
PPCR 2 : rappel p.13
L'avenir pour les retraites p.13

Espace projet

Nouvelle organisation et nouvelle offre de services du CDG 74 p14

Calendrier & Infos p.15

Actualités

Mouvement du personnel

Dominique CHOQUET a fait valoir ses droits à la retraite le 1er janvier 2019. Après un an au secrétariat général, elle rejoint le services carrières en 1993 et a depuis participé à son évolution.
Nous la remercions vivement pour le travail accompli durant ces 27 années, et lui souhaitons une très bonne retraite !

Nicolas MAURIER a pris ses fonctions en ce début d'année au pôle RH & Appuis aux collectivités en tant que responsable du service paie.

Le docteur **Armand AIME** a quitté le CDG en cette fin d'année 2018 pour rejoindre le département de l'Isère. Nous lui souhaitons bonne continuation et le remercions pour son investissement. Le docteur **Olivier BARAULT** lui succède en tant que médecin coordinateur du CDG 74.

Carte de vœux

Toute l'équipe du CDG 74 vous souhaite une excellente année 2019 !

Visite parlementaire au CDG 74

Suite à une mission confiée par le Premier Ministre pour réfléchir à l'organisation territoriale en matière de GRH, 6 CDG (ainsi que les CIG) ont été visités, dont le CDG 74 lundi 12 novembre 2018.

L'objectif de la visite était d'échanger sur les missions portées au niveau départemental, régional, ainsi que les actions innovantes.

Notre proximité, notre connaissance du territoire, et des collectivités du département, ont été largement évoqués. Le CDG 74 a pu présenter le travail engagé pour en faire un tiers de confiance, un espace de neutralité. Divers documents ont également été présentés tels que la nouvelle offre de service, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la Charte Régionale, les réflexions en matière de management, ainsi que les projets en cours ou des évolutions législatives souhaitées.

L'ensemble de ces visites permettra la rédaction d'un rapport qui devrait donner des orientations pour le futur projet de loi relatif à la Fonction Publique.

Focus

Lancement du marché GPEEC

Le CDG74 a décidé d' offrir un outil informatique de GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Empois, des Effectifs et des Compétences) aux collectivités du département de la Haute-Savoie, qui permette de **cartographier la situation RH de la collectivité et de la projeter à 2,3 ou 5 ans pour en connaitre l'évolution à isopérimètre**.

L'outil permettra aussi de réaliser des simulations afin d'apprécier les conséquences, notamment financières, en fonction des options choisies : taux de remplacement, émergence de nouveaux métiers, perte ou acquisition de compétences, taux de reclassement au regard des métiers à forte pénibilité, etc.

Cette proposition de **cartographier et d'accompagner les collectivités pour impulser une vision prospective de la GRH** est issue du travail du club Open RH dans lequel participe des DGS et DRH des collectivités et EPCI du département (cf Mag n°15).
La volonté de ce club est de produire des aides, des méthodes ou des accompagnements concrets à destination des décideurs territoriaux.

Cet outil informatique devra s'accompagner en option de prestations d'analyse des effectifs, du coût RH et des situations par service et de scénarii d'évolution, permettant de doter les collectivités d'un outil de pilotage en matière de GRH.
En effet, les ressources humaines sont à la fois l'actif majeur des collectivités et leur premier poste de dépense.
Elles sont traversées par des tendances lourdes, facteurs de risques et sources d'opportunités.
La simple injonction de réduction des coûts sans anticipation des impacts sur le niveau de service et l'emploi territorial serait inopérante voire contreproductive.

Les mouvements de réforme territoriale induisent des transformations importantes :
- Les fusions d'intercommunalités et de communes doivent pousser les structures à penser des frontières institutionnelles plus adaptables,
- Les transferts de compétences obligent à penser les mobilités individuelles et la capacité des structures à organiser de nouveaux métiers et de nouveaux parcours professionnels.

Sans gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, les mobilités entre structures restent faibles et complexes et cela peut conduire à l'inflation de l'emploi public ainsi qu'une inadéquation entre les compétences requises et voulues, et celles détenues.

Le CDG74 travaille actuellement sur différents outils pour aider les collectivités à appréhender la Gestion des Ressources Humaines (GRH) dans une dynamique de prospective afin de leur permettre de faire des choix stratégiques.

Le CDG74 gère environ 14.000 carrières correspondant à 430 collectivités et EPCI, dont environ 370 collectivités de moins de 50 agents.
Actuellement, 5 collectivités ont plus de 350 agents et sont donc non affiliées au CDG74.
Dans ce contexte, il parait important de proposer un outil informatique permettant de cartographier l'existant, de le figer à 1, 2, 3, 4 ou 5 ans, pour modéliser les incidences si rien n'est anticipé, et d'offrir la possibilité de scénariser des choix pour en mesurer les conséquences RH et financières sur cette même période.

Le CDG74 souhaite ainsi pouvoir offrir un outil de prospective ainsi qu'un accompagnement sur mesure pour les collectivités de son ressort territorial.
Dans cette optique, une consultation a été lancée pour retenir un prestataire.
Nous vous tiendrons informés dès la mise à disposition de cet outil prospectif.

DOSSIER

PLANS DE FORMATION MUTUALISES 2019-2021

Un plan de formation pour chaque territoire

Le Cnfpt délégation de Rhône-Alpes Grenoble et les centre de gestion de l'Ardèche, de la Drôme, de l'Isère, de la Savoie et de la Haute-Savoie proposent aux **collectivités de moins de 50 agents** la mise en place d'une démarche de **plan de formation mutualisé (PFM).**

Cette démarche a pour objectif d'accompagner ces collectivités dans l'élaboration des plans de formation et des règlements de formation pour mieux identifier les actions qui devront être mises en œuvre et ainsi permettre d'organiser le renforcement des compétences de leurs agents.

A l'horizon 2019, 27 plans de formation mutualisés pluriannuels (2019-2021) correspondant à 27 territoires seront mise en œuvre. Pour ce faire, le Cnfpt a sollicité les 27 territoires de la délégation pour avoir des relais-formation. Pour le département de la Haute-Savoie 13 personnes ont répondu à leur demande.

Carte des territoires :

NOUS VOUS AIDONS À RÉALISER VOTRE PLAN ET RÈGLEMENT DE FORMATION

Rôle et missions du relais-formation

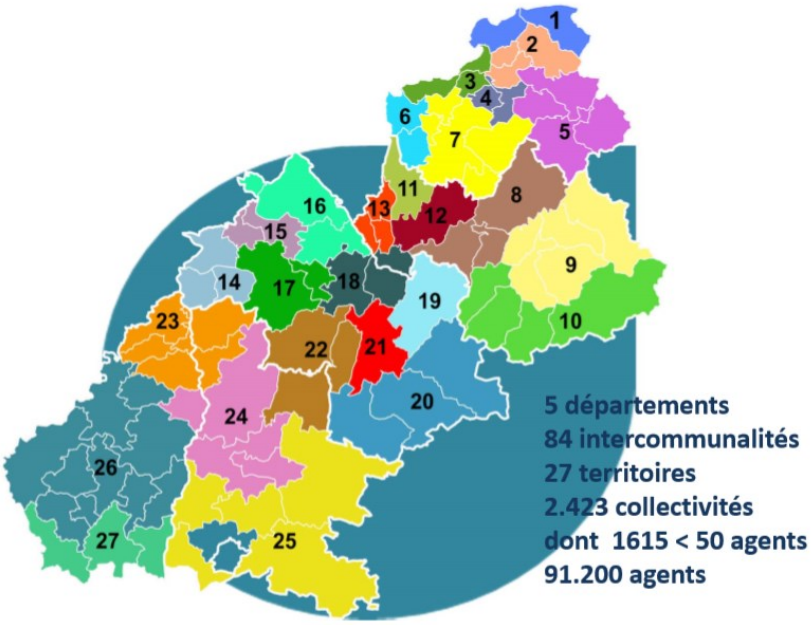
La démarche de PFM prévoit la mobilisation de relais-formation sur les territoires. Leur principale mission est de représenter les collectivités de moins de 50 agents de son territoire.

Les relais-formation bénéficient de trois jours de formation (2 en décembre 2018 et 1 en mars 2019).
Ils seront aidés par les référents de territoire du Cnfpt. Sur les 27 territoires identifiés, la délégation Rhône-Alpes Grenoble mobilise 22 référents dont les missions sont l'animation, le recensement et la formalisation des besoins dans un plan de formation. A la suite, il conviendra de mettre en œuvre les actions de formation ainsi définies et réaliser leur suivi.

Les missions de ce binôme relais et référents sont :

- Recenser les besoins de formation ;
- Prioriser les demandes et formaliser le plan de formation mutualisé ;
- Suivre et mettre en œuvre les actions de formation ainsi définies.

La cartographie des territoires de la délégation



Un chargé de mission pour les CDG

Les 5 CDG ont recruté un chargé de mission qui a pour missions principales :

- Organiser un rendez-vous tripartite par territoire du relais-formation et du référent de territoire afin d'agréger les besoins de formation ;
- Rédiger le préambule du plan de formation précisant le contexte du territoire concerné avec le relais-formation et le référent de territoire ;
- Formaliser et rédiger le plan de formation mutualisé de chaque territoire.

Règlement de formation et plan de formation mutualisé

Un règlement de formation sera proposé, composé d'un socle commun qui s'applique sur l'ensemble des 5 départements et sera validé par les CT des CDG. Les éléments relevant de la collectivité (chaîne hiérarchique, prise en charge des frais de déplacement…) seront complété par chacune d'elle.

Pour la rédaction du plan de formation mutualisé, une trame sera proposée et se présentera de manière simplifiée sous forme de tableau avec une page de préambule qui précisera le contexte du territoire.

Après validation auprès des instances des CDG et CNFPT, du règlement de formation et du plan de formation, les relais-formation et les référents de territoires activeront le recensement des besoins et formaliseront le PFM par territoire, en lien avec le chargé de mission, dès le mois de janvier.

L'objectif est de permettre la signature d'au moins un PFM par territoire à échéance de fin 2019.

Le recensement des besoins de formation s'effectue en 3 entrées :

Métier	Compétences	Projet
- Le métier de secrétaire de mairie - Les métiers de l'enfance et de la restauration collective (petite enfance, ATSEM,…) - Les métiers techniques : ouvrier polyvalent, chargé(e) d'urbanisme	Bureautique Sécurité GRH Finances Management …	VAE Remise à niveau Tremplins Prépa concours

Pour tout renseignement sur ce dispositif, vous pouvez vous adresser à Madame Bernadette CRUZ au 04 50 51 98 64 ou à l'adresse bernadette.cruz@cdg74.fr

Emploi

Tendances de l'emploi territorial

La Conférence Régionale de l'Emploi s'est tenue le 16 octobre 2018 au CDG69. Elle a permis de mettre en évidence les grandes tendances de l'emploi territorial et des politiques RH des 35 357 collectivités de France. Plus de 800 collectivités et établissements publics ont participé à la collecte de données. Il en ressort principalement :

Une baisse globale des effectifs dans la fonction publique territoriale en 2016

Masse salariale : stagnation des dépenses de personnel pour 50 % des répondants.
La masse salariale augmente pour 40 %, dû principalement aux nouvelles mesures statutaires (mise en place du RIFSEEP par exemple). Seules 9% des collectivités estiment cette évolution en baisse.

36 % des collectivités ont indiqué vouloir recruter en 2018 : ce taux est croissant et se vérifie surtout dans les collectivités de taille importante.

Les dépenses de formation restent au même niveau ; les formations privilégiées sont les formations métiers

28 % des répondants constatent une augmentation des situations d'inaptitude dans leurs structures, et également une augmentation de demandes de retraite pour invalidité.

La CRE, un évènement qui remporte toujours un vif succès :

228 personnes ont participé à la CRE 2018. La principale motivation : la thématique d'actualité. Un fort intérêt est porté à l'étude (de l'Observatoire Régional de l'Emploi) et aux interventions (P. Crevel et C. Domeizel)

La session 2019 se verra plus créative, plus ludique. Quelques thèmes ont déjà été évoqués :

- L'avenir de la fonction publique et du statut au regard de la loi de modernisation de la Fonction Publique
- Les nouvelles tendances RH
- Le management de la contrainte
- Santé et qualité de vie au travail

En lien avec l'actualité

RGPD : seules 30% des collectivités ont mis en place un délégué à la protection des données, majoritairement dans les grandes collectivités. 47% des établissements ont fait le choix de l'externaliser.

17% des collectivités ont mis en place un référent déontologue, assuré pour la plupart par leur centre de gestion.

Focus sur les données sociales et les politiques de l'emploi 2018

Effectif agents FP : près de 5,5 million d'agents publics.
Effectif FPT : 1 889310 agents, soit environ 35% de l'effectif FP
Une baisse des effectifs FPT est notée, malgré cela on constate une augmentation des offres d'emploi entre 2011 et 2016 (+ 3 000 offres)

Concours : en 2016, baisse du nombre de poste ouvert et baisse du nombre de candidat inscrits

Age moyen de départ à la retraite : 62 ans et 3 mois (en augmentation depuis 2011) cf page 13

Point sur l'apprentissage : suite à une enquête sur les pratiques des CDG menée le premier semestre 2017, 76% des CDG participants ont 1 contrat d'apprentissage dans leur structure et 90% ont conventionné avec le FIPHFP.

Attribution du marché ticket restaurant et fonctionnement du marché

Le CDG74 a lancé en 2018 un marché de fourniture de prestations sociales aux agents territoriaux de la Haute-Savoie pour la mise en place d'un contrat cadre de fourniture de titres restaurant. Ce nouveau contrat a été attribué à la société **Edenred,** leader de la fourniture de titres repas.

Ce nouveau contrat débute au **1er janvier 2019** pour une durée de **4 années**.

Le prestataire retenu propose un ensemble de services complets avec notamment le choix pour les agents de bénéficier de titres papiers ou d'une carte de paiement ou d'un mix entre ces 2 moyens de paiement. Un espace extranet de gestion est mis en place pour chaque gestionnaire et chaque agent dispose d'un espace personnel pour gérer sa carte « titres restaurant ». Les titres peuvent faire l'objet de livraison sur différentes sites de la collectivité.

Le contrat proposé ne comporte aucun frais, notamment d'envoi ou de préparation, pour la collectivité. Elle ne doit régler que la valeur faciale des titres restaurant commandés.

L'adhésion à ce contrat cadre peut intervenir à tout moment, y compris en cours d'année et elle vous exonère de l'ensemble des formalités de mise en concurrence dans le respect des dispositions de la commande publique. Pour les collectivités affiliées au CDG74, l'utilisation de cet accord-cadre est inclue dans la cotisation additionnelle.

Si une éventuelle adhésion à ce contrat cadre vous intéresse, vous pouvez prendre contact avec le CDG74 (Carla SOARES) ou avec le représentant régional d'Edenred, M. Romain GERBIER (Romain.GERBIER@edenred.com, 06 24 72 80 85) pour convenir d'un rendez-vous de présentation des prestations.

L'ensemble des documents relatifs à ce contrat cadre sont disponibles sur le site Internet du CDG74 (modèle de délibération, projet de convention, fiche d'information sur les titres repas).

Participation à la mise en concurrence du CDG74 pour le contrat groupe couvrant la prévoyance

En 2012 et 2013, le CDG74 a proposé aux collectivités du département l'adhésion à deux contrats groupe Prévoyance avec les mutuelles Intérriale et Collecteam, à destination de leurs agents de droit public et de droit privé. De nombreuses collectivités ont pu adhérer à ces contrats permettant ainsi à plus de 3 500 agents de Haute-Savoie de bénéficier de garanties de prévoyance mutualisées.

Ces 2 contrats arrivent à échéances au 31 décembre 2019. Le CDG74 a lancé une démarche de renouvellement de ces contrats. La procédure de mise en concurrence d'un nouveau contrat groupe de Prévoyance débute par le recueil de mandats des collectivités et établissements publics de la Haute-Savoie. Le choix de rejoindre cette mise en concurrence n'engage en rien la collectivité ou l'établissement. Cela permet au CDG74 de lancer la procédure de consultation et vous permet de connaître le contenu de l'offre retenue pour ce nouveau contrat. Chaque collectivité ou établissement garde le choix d'adhérer ou non à l'offre de convention de participation qui lui sera transmise mi-2019.

En parallèle de cette phase de recueil des mandats, le CDG a adressé un questionnaire aux collectivités actuellement utilisatrices d'un des 2 contrats groupe de prévoyance. L'analyse des résultats actuellement en cours permettra d'orienter les clauses du cahier des charges.

Comme pour le contrat groupe d'assurance des risques statutaires, le CDG a fait le choix de se faire accompagner par un assistant à maîtrise d'ouvrage, spécialisé dans ce type de consultations et de négociations.

Pour rappel, le contrat groupe de prévoyance s'adresse aux agents et a pour objectif de couvrir la perte de traitement des agents lors d'absences pour maladie ou invalidité. En effet, ces événements ont de graves conséquences pour les agents et leurs familles lors de la perte de la moitié de leur traitement ou de la minoration de retraite en cas d'invalidité.

La garantie maintien de salaire intervient après la période de plein traitement lors de longue maladie, maladie de longue durée ou lors de maladie ordinaire.
Lors d'invalidité, les droits à prestations de l'agent sont réduits, notamment par l'impossibilité de cotiser au régime de retraite. Pour compléter ces droits :
- la garantie invalidité intervient de la date d'invalidité à l'âge légal de départ à la retraite,
- la garantie minoration de retraite intervient à compter de l'âge légal de départ à la retraite.

La date limite pour adresser une délibération permettant de prendre part à la consultation est fixée au 27 février 2019, dernier délai.

Pour les seules collectivités non adhérentes aux contrats groupe Prévoyance actuellement souscrits par le CDG, elles doivent également fournir un tableau statistique complété.

L'ensemble des documents est disponible sur le site Internet du CDG74, rubrique « Appuis Spécifiques », « Contrat groupe prévoyance ».

Les services du CDG74, en particulier le pôle RH & Appuis aux collectivités, sont à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Recruter un apprenti : ça se prépare maintenant

Dans le cadre de son partenariat avec l'Université Savoie-Mont-Blanc, chaque année le CDG74 vous accompagne dans votre démarche de **recrutement d'un étudiant en alternance, Licence ou Master II.**

Si vous souhaitez recruter un étudiant, il vous suffit de rédiger et transmettre une fiche de poste au CDG 74 avant le 10 avril, qui, suite au **job dating du mois de mai**, vous proposera une première sélection des CV reçus.

N.B : si vous recrutez un candidat **faisant mention d'une RQTH,** notre chargée de mission handicap se chargera de vous accompagner dans l'obtention d'aides financières ou de vous mettre en lien avec l'association Solidarité Pour Réussir (SPR74) en cas d'adaptation pédagogique spécifique.

Pour plus d'informations, consultez notre site internet rubrique « Emploi », « L'apprentissage dans la fonction publique », ainsi que notre page dédiée à l'apprentissage et au handicap rubrique « Bien-être et sécurité au travail », « Handicap et maintien dans l'emploi ».

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter :
* le pôle Emploi et Accompagnements Spécifiques (Aude BOURDONGLE-NICOUD)
* ou notre chargée de mission handicap (Anne FAUCONNET).

Handicap

Campagne apprentissage et handicap

Cette année encore, avec le soutien de notre partenaire Solidarité pour Réussir, une campagne importante a été menée afin de favoriser l'entrée d'apprentis en situation de handicap au sein des collectivités affiliées.
Ce dispositif présente plusieurs avantages :

- permettre d'intégrer un apprenant, sans limite d'âge, au sein d'une collectivité, en vue d'apprendre un métier et d'acquérir un diplôme ;
- permettre de valoriser le savoir-faire technique et les capacités pédagogiques d'un agent reconnu pour ses qualités professionnelles, qui sera désigné comme maître d'apprentissage ;
- Bénéficier encore de financements avantageux via le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) : prise en charge de 80 % du salaire chargé, d'une partie des heures de tutorat, des frais de formation, des surcoûts pédagogiques.

Cette année la campagne a consisté en une enquête auprès de l'ensemble des collectivités affiliées, ayant permis de faire émerger 27 projets de contrats d'apprentissage ; ainsi que d'une campagne de communication renforcée (radio, TV, presse, panneaux publicitaires).

Au final, ce sont **8 contrats qui ont été signés** à la rentrée scolaire, dont 6 ont dépassé maintenant le stade de la période d'essai.
Nous remercions l'ensemble des collectivités qui ont accepté de répondre à l'enquête en début d'année, et bien sûr celles qui ont pu accueillir un apprenti en situation de handicap parmi leurs équipes.

Nous rappelons que la mission handicap se tient à disposition des collectivités employeurs de ces apprentis, en particulier pour les aider dans leurs demandes de financement.

Une nouvelle campagne va s'ouvrir pour les contrats qui débutent en septembre, n'hésitez pas à contacter le CDG74.

Handicapetapprentissage — *Un dispositif animé par* SOLIDARITÉ POUR RÉUSSIR

Convention CDG 74/CDG73/AGIR'H pour la réalisation de bilans professionnels (« Bilan Pro »)

Depuis 2015, une convention tripartite existe afin de pouvoir proposer à des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) des collectivités affiliées au CDG73 ou au CDG74 de bénéficier d'un bilan de compétences renforcé avec des périodes d'immersion.
Cet outil est particulièrement pertinent dans les situations de reclassement, ou plus généralement de reconversion, lorsque l'agent n'a pas de vision claire de son avenir professionnel.

Par rapport à un bilan de compétences classique, ce bilan présente plusieurs avantages :

- Prise en compte des restrictions de l'agent en termes de santé, et d'éventuelles contraintes statutaires, dans son projet ;
- Réalisation d'immersions permettant de mesurer la réalité du métier cible ;
- Possibilité de mobiliser l'assurance du prestataire pour des agents en arrêt afin de couvrir le risque assurantiel pendant le bilan.

Au même titre qu'un bilan de compétences classique, pour un agent BOE qui n'est pas en arrêt, le bilan peut être financé par le FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique).

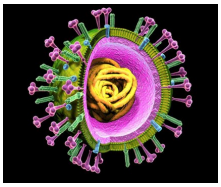
Depuis le début d'année, 3 bilans qui ont été menés sur notre territoire, 2 autres sont en cours de réalisation.
Une plaquette informative est également en cours de réalisation, et sera diffusée prochainement sur notre site.
Cet outil vient ainsi renforcer la palette des outils proposés par le CDG74 en vue d'accompagner au mieux les collectivités et leurs agents dans des situations de maintien dans l'emploi qui sont souvent complexes.

agir H N.B. : Le déclenchement d'un Bilan Pro se fait via la Cellule de Maintien dans l'emploi du CDG74. Pour toute question, n'hésitez pas à contacter votre chargée de mission handicap.

Santé & prévention

Vaccination contre le virus de la grippe saisonnière

QU'EST CE QUE LA GRIPPE ?



C'est une infection respiratoire aigue extrêmement contagieuse, qui revient chaque année de l'automne au printemps, d'où son appellation de grippe saisonnière.
Souvent considérée comme bénigne, elle peut entrainer des complications graves voire des décès, en particulier chez les personnes fragiles.
L'hiver dernier en France métropolitaine 2,4 millions de consultations pour syndrome grippal ont été recensées. 13 000 décès ont été attribués à la grippe.

QU'EST CE QUE LE VACCIN CONTRE LA GRIPPE ?

Le vaccin contre la grippe saisonnière est composé de deux virus de souche A et de deux virus de souche B. Les particules virales contenues dans le vaccin sont inactivées chimiquement de façon à ne pas provoquer la maladie mais seulement à induire une réaction immunitaire assez forte pour permettre la production d'anticorps et de cellules mémoires (lymphocytes). En cas de rencontre ultérieure entre le système immunitaire hôte et un virus de la grippe, la réaction de défense pourra alors être rapide et efficace, permettant d'éviter la maladie.
Le protocole de vaccination est simple, il comprend une seule injection qui sera effectuée par voie intra musculaire superficielle dans la région de l'épaule. De manière idéale la vaccination est proposée dans le courant du mois de novembre.
Les effets secondaire sont peu fréquents et bénins : fièvre modérée dans les 48h, fatigue passagère et courbatures.
Le virus de la grippe a la particularité d'être un virus « mutant » ce qui veut dire que les souches de virus qui circulent ne sont pas les mêmes d'une année à l'autre. Pour cette raison, le vaccin doit être renouvelé annuellement.

La vaccination anti grippale est un geste simple de protection individuelle mais aussi collective, permettant de limiter la transmission de l'infection en cas d'épidémie.
La transmission est aérienne, le virus étant présent dans les gouttelettes de salive émises dans l'air à l'occasion de la parole, de la toux et d'éternuements. Elle est très rapide.
Les personnes fragiles sont les nouveaux nés, les personnes âgées, les patients porteurs de maladies chroniques respiratoires mais aussi générales (fragilisation des systèmes de défense de l'organisme : cancers, hémopathies, diabète ...).

Corentin Ragot : un nouveau préventeur au CDG 74

Depuis le 1er octobre 2018, Monsieur **Corentin RAGOT** renforce les effectifs de l'équipe disciplinaire de santé au travail du Centre de Gestion de Haute-Savoie.

Plus particulièrement, en sa qualité de technicien hygiène, sécurité et environnement, il vient compléter l'équipe de prévention des risques professionnels placée sous la responsabilité fonctionnelle de Madame Fousia BOUILLOT, ingénieur de prévention.

Après une nécessaire période d'adaptation à l'emploi, Monsieur Corentin RAGOT participe désormais activement aux missions d'inspection menées par le service.

Nous lui souhaitons la bienvenue, et une collaboration fructueuse avec les collectivités qu'il aura la charge d'assister et de conseiller dans le cadre de ses fonctions.

L'arrivée prochaine d'un second technicien, dont le recrutement est en cours de finalisation, permettra au pôle prévention de débuter l'année 2019 à effectif complet, dans le cadre d'une offre de service renouvelée et réadaptée aux besoins des collectivités du territoire départemental.

Résultats élections professionnelles du 06 décembre 2018 et mise en place des instances (CCP)

Commission Administrative Paritaire Catégorie C
8 sièges à pourvoir

TAUX DE PARTICIPATION	37,06%

ORGANISATION SYNDICALE	Sièges attribués
CFDT	4
CFTC	
FA-FPT	1
FO	2
UNSA	1

Commission Administrative Paritaire Catégorie B
8 sièges à pourvoir

TAUX DE PARTICIPATION	50,23%

ORGANISATION SYNDICALE	Sièges attribués
CFDT	5
CFE-CGC	1
UNSA	2

Commission Administrative Paritaire Catégorie A
6 sièges à pourvoir

TAUX DE PARTICIPATION	53,93%

ORGANISATION SYNDICALE	Sièges attribués
CFDT	3
SNDGCT	3

Comité Technique
9 sièges à pourvoir

TAUX DE PARTICIPATION	40,73%

ORGANISATION SYNDICALE	Sièges attribués
CFDT	4
CFE-CGC	1
CFTC	
FO	2
UNSA	2

Actu règlementaire

Compte Epargne Temps : Modification des conditions de monétisation des jours placés sur un compte épargne temps et portabilité du CET

Un arrêté du 28 novembre 2018 publié au Journal officiel du 1er décembre 2018 est venu modifier les conditions de monétisation du CET pour la fonction publique d'Etat. Il prévoit :
- une revalorisation de 10 € de l'indemnisation des jours épargnés
- un abaissement du seuil au-delà duquel les jours peuvent être monétisés : de 20 à 15 jours.

Les nouveaux montants d'indemnisation, applicables dans la fonction publique territoriale, sont donc désormais les suivants : 135 € pour la catégorie A, 90 € pour la catégorie B et 75 € pour la catégorie C.

L'abaissement à 15 jours du seuil à compter duquel les jours épargnés peuvent être indemnisés est également transposé dans la fonction publique territoriale par le décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018, qui est venu modifier le décret n° 2004-878 du 26 août 2004.

Pour rappel, l'indemnisation des jours épargnés sur le CET est subordonnée à l'adoption d'une délibération prévoyant une telle possibilité (l'application des nouveaux montants et du nouveau seuil ne nécessite cependant pas de délibérer à nouveau). Si la collectivité a délibéré en ce sens, les agents devront exercer leur option avant le 31 janvier 2019, entre l'indemnisation, la prise en compte au titre du RAFP et le maintien sur le CET.

Enfin, le décret du 27 décembre 2018 introduit également la portabilité du CET entre les trois versants de la fonction publique, de sorte que l'agent conservera ses droits en cas de détachement, d'intégration directe ou de mise à disposition dans une autre fonction publique (applicable à compter du 30/12/2018).

RIFSEEP : Report de la date limite d'application du RIFSEEP aux ingénieurs et techniciens territoriaux

Un Décret n°2018-1119 du 10 décembre 2018 ainsi qu'un arrêté du même jour, publiés au journal officiel du 12 décembre 2018, sont venus modifier le calendrier d'adhésion au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour plusieurs corps de l'Etat.

Compte tenu des équivalences entre corps de l'Etat et cadres d'emplois territoriaux, ces textes ont pour effet de reporter **au 1er janvier 2020** au plus tard la transposition du RIFSEEP aux cadres d'emplois territoriaux des ingénieurs et des techniciens.

Sur le plan juridique, l'application du RIFSEEP aux agents de ces deux cadres d'emplois n'est donc pas encore possible.

Chiffres de la Médiation Préalable Obligatoire

175 collectivités et établissements (dont deux collectivités non-affiliées) ont adhéré au dispositif expérimental de médiation préalable obligatoire, qui se poursuivra jusqu'à fin 2021. Cela représente environ **11 000 agents**, qui devront s'adresser aux médiateurs du CDG avant d'introduire un recours contentieux contre les décisions concernées par la médiation préalable obligatoire.

PPCR 2 : rappel

L'accord relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunération (PPCR) qui visait à instaurer diverses mesures impactant le déroulement de carrière et la rémunération des agents publics prévu initialement au 01/01/2018 a été reporté au 01/01/2019.
Vous pouvez trouver une note sur le site internet du cdg74 dans « la boîte à outils PPCR » qui présente le report de certaines de ces mesures. Les arrêtés de revalorisation indiciaire du 01/01/2019 sont disponibles dans AGIRHE.

L'avenir pour les retraites

Cette année, la Conférence Régionale de l'Emploi fut dédiée à la retraite, avec une thématique choc : Départs massifs en retraite : risques ou opportunités ?
L'objectif de cette journée, outre de présenter le constat actuel, était de réfléchir quant à la direction à prendre afin de se projeter vers un système en équilibre.

En effet, le constat général est que l'âge moyen de départ à la retraite augmente et la population des agents de la FPT vieillit. Selon la pyramide des âges, la moyenne d'âge de départ est de 40 ans : la pyramide s'inverse. Pour faire face à cela, la FPT doit s'organiser pour recruter des agents plus jeunes afin d'inverser la tendance.

Focus :

- *Entre 2012 et 2017, la date de départ a augmenté de 8 mois, toutes catégories confondues.*
- *Les femmes partent plus tard*
- *La filière technique représente la filière qui part le plus tôt, et notamment les adjoints techniques*
- *On note également une baisse du nombre de dossier d'invalidité, contre une augmentation de l'âge moyen des départ à la retraite (+ 9 mois entre 2012 et 2017).*

Concernant les projections 2018-2030, le nombre de départ augmentera encore. Certains départements seront plus concernés que d'autres (le Cantal par exemple aura le nombre de départs le plus important).
On note également un besoin de réforme structurelle lié à la compensation inter-régime, qui correspond aux sommes versées par la CNRACL aux autres régimes de retraite : il est nécessaire de rééquilibrer les budgets, et ce dès 2019.

Dernier point, plus interne cette fois, si les départs en retraite sont mal anticipés, du fait de leur augmentation, cela pourrait engendrer des problèmes organisationnels au sein des collectivités. Les cadres d'emploi pour lesquels les départs à la retraite devraient s'accélérer jusqu'en 2030 : adjoint technique, agent de maîtrise, technicien, agent social, ingénieur, attaché, agent de police municipale.
Par conséquent, il faudra, pour les services Rh, anticiper ces départs massifs à moyen-long terme.

Ces constats nous ont également conduit à proposer l'outil de GPEEC (cf. Focus page 4).

Catherine VIOLLET, Responsable du service retraire, se tient à votre disposition pour vous accompagner !

Un dossier spécial sur cette thématique sera disponible dans le prochain Mag

Espace Projet

Nouvelle organisation et nouvelle offre de services du CDG 74

Le CDG 74 souhaite réorienter son fonctionnement et son organisation en **réinterrogeant sa relation partenariale avec les collectivités**.

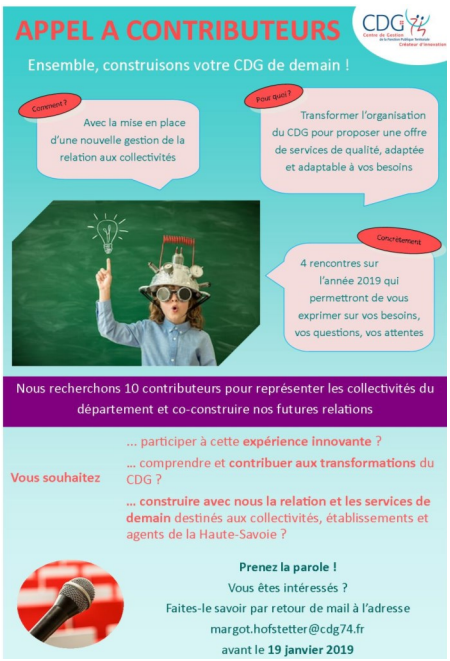
Au centre d'un paysage territorial qui bouge sans cesse et de façon très rapide, le CDG est de fait obligé de s'adapter et de se questionner (ses pratiques, son fonctionnement…) régulièrement, en développant et proposant des outils pour répondre aux besoins, voire les anticiper.

Le but visé est alors de proposer une offre de services qualitative qui corresponde totalement aux besoins actuels et futurs des collectivités, mais également de rendre notre fonctionnement interne plus cohérent, gage d'efficacité, de transparence, et de meilleure accessibilité.

Cette démarche se porte sur trois principaux axes :

- L'attractivité du CDG
- Le portefeuille collectivités
- La gestion du traitement de la demande (via la Gestion de la Relation aux Collectivités)

Les informations qui suivent portent sur ce dernier point.



Accompagnés d'un Cabinet, nous allons dans un premier temps constituer un groupe de travail d'un panel d'une dizaine de collectivités volontaires, afin de mieux cerner leurs attentes concernant le mode opérationnel de traitement des demandes. En ce sens, vous avez été destinataires fin d'année 2018 d'un appel à contributeurs, dont plusieurs d'entre vous nous ont déjà fait savoir leur intérêt à participer à ce projet, et nous les en remercions.

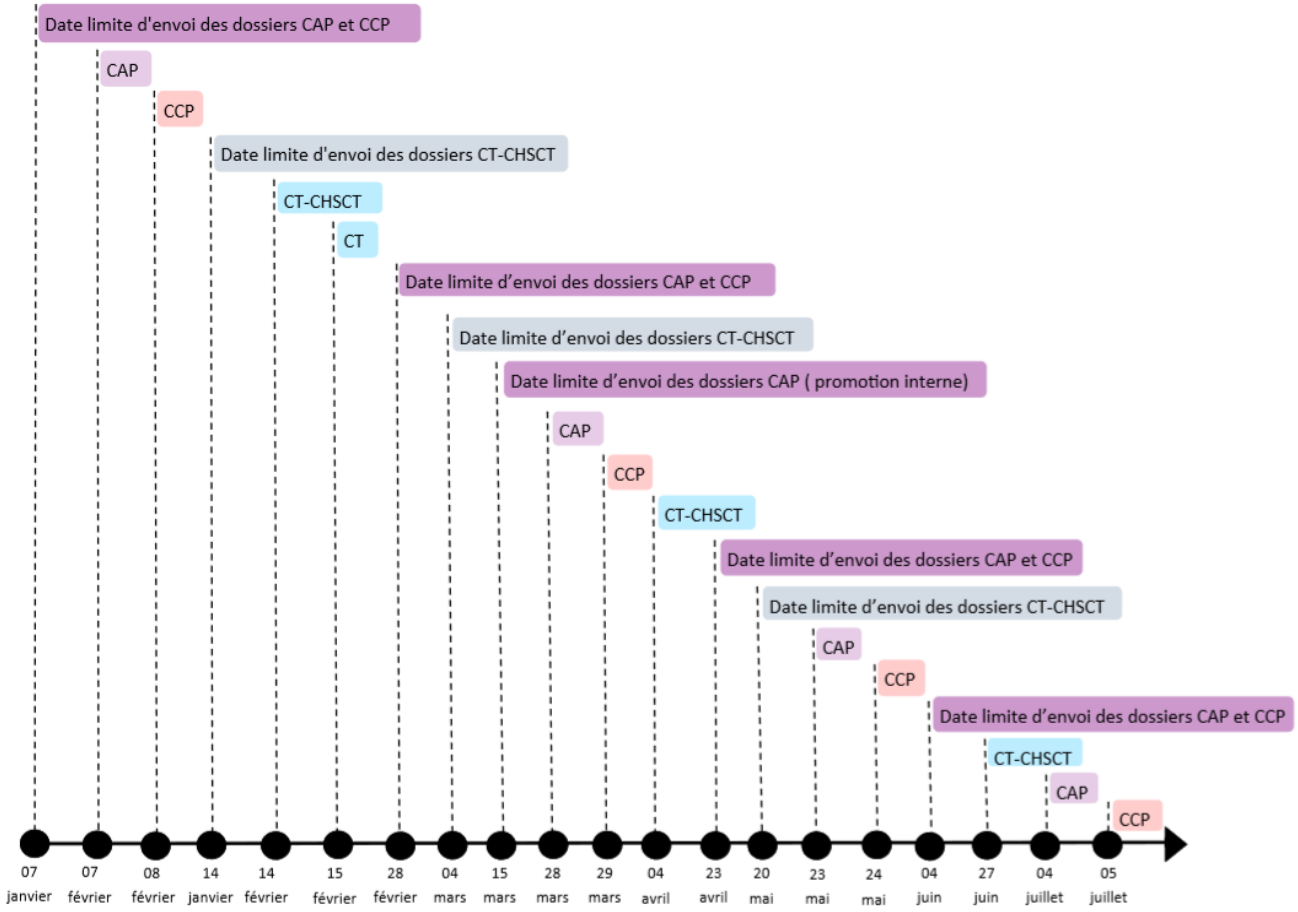
Sachant qu'il n'y pas possible pour tous de se dégager le temps nécessaire à intégrer ce groupe de travail, nous vous inviteront plus largement au printemps , de manière collaborative et ponctuelle, à 3 ou 4 « ateliers territoriaux » afin que chacun puisse s'exprimer sur ses attentes dans la relation avec le CDG et les services qui y sont rattachés.

Petit à petit, c'est ensemble que nous construirons le modèle de GRC vers lequel nous souhaitons tendre.

De plus amples informations vous seront communiquées au fur et à mesure de l'avancement du projet, via notre Mag ou notre site internet.

Calendrier et Infos

Calendrier des instances consultatives 1er semestre 2019



LÉGENDE :

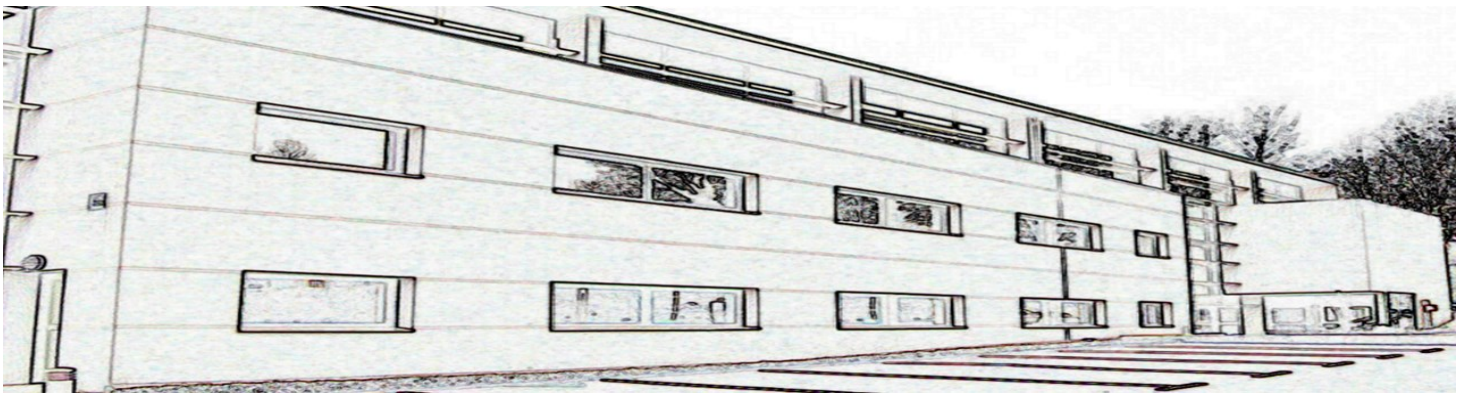
CT : Comité Technique

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

CAP : Commission Administrative Paritaire

CCP : Commission Consultative Paritaire

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

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

Photos
Jean-Noël Martin (jnphotoparis.book.fr)

Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux ...

@cdgfpt74
Centre de Gestion 74
Centre de Gestion 74
Centre de Gestion 74

... et suivez en temps réel nos actualités, présences aux événements et formations, et l'évolution des offres d'emploi du territoire !